



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

**İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ
İLİŞKİSİNDE TEKNOLOJİ KULLANIMININ DÜZENLEYİCİ
ROLÜ**

Ceren TUNÇ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİSİNDE TEKNOLOJİ
KULLANIMININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ceren TUNÇ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

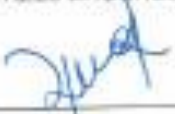
Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

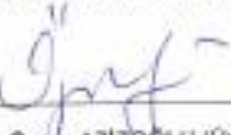
KABUL ve ONAY

Ceren TUNÇ tarafından hazırlanan "İş – Aile Çatışması Ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolü" başlıklı bu çalışma, 12.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Azize ERGENELI (Başkan)


Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR (Danışman)


Doç. Dr. Selin METIN CAMGÖZ (Üye)


Doç. Dr. Ozgur AZIZOĞLU (Üye)


Doç. Dr. Müge ÇELİK ÖRÜCÜ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA ve FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezim kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

12.06.2019

Ceren TUNÇ

¹"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Ceren TUNÇ

TEŞEKKÜR

Tez konusu seçiminden tezin ilerleyişine kadar her alanda bana yardımlarını esirgemeyen, bu konuda bireysel çaba göstererek gerekli yönlendirmeleri yapan, gerektiği zaman arayıp zaman kısıtımı güzel bir dille hatırlatan sevgili tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR' a; sabah akşam demeden günün her saati sorularımı yanıtlamaktan hiç çekinmeyen, kendi vaktinden çalarak her konuda yardımcı olmaya çalışan, öğrencilerini çok iyi motive edebildiğine inandığım sevgili hocam Arş. Gör. Handan AKKAŞ' a, değerli jüri üyesi hocalarıma, yüksek lisans eğitimim boyunca derslerini severek aldığım tüm hocalarıma; araştırma anketine katılan tüm katılımcılara; yüksek lisans eğitimimi başlangıçtan beri destekleyen ve özellikle de tez aşamasında bana güç veren, bu süreçteki tüm şikayetlerime ve gerginliğime dayanabilen sevgili aileme ve canım arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunarım. Her üzüntü ve gerginlik dönemimi sayesinde çok daha hafif bir şekilde atlatabildiğim canım köpeğim Kaju' yu da tüm kalbimle öperim.

Haziran, 2019

CEREN TUNÇ

ÖZET

TUNÇ, Ceren, *İş – Aile Çatışması ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019

Bu çalışmanın amacı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde iş sonrası telefon kullanımının düzenleyici rolünü belirleyebilmektir. Bu amaçla iş – aile çatışması; zaman esaslı iş – aile çatışması, gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve davranış esaslı iş – aile çatışması olmak üzere üç boyut olarak ele alınmıştır. Bu ilişkide iş saatleri dışında ve iş amaçlı olarak akıllı telefonların kullanımının düzenleyici rolü olacağı ve negatif yönlü olduğu düşünülen bu ilişkinin gücünü arttıracığı tahmin edilmiştir.

Çalışma için Ankara ilinde ikamet eden 205 beyaz yakalı bilişim sektörü çalışanına gönüllülük esasına dayanarak üç tür anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklere uygulanan faktör analizi sonucu iş – aile çatışması ölçeğinden iki, çalışan iyi oluş hali ölçeğinden bir ölçek maddesi analiz dışı bırakılmıştır. Araştırma sonucunda iş – aile çatışmasının üç alt boyutu olan zaman esaslı iş – aile çatışması, gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve davranış esaslı iş – aile çatışması teker teker çalışan iyi oluş hali değişkeniyle ilişkilendirilmiş ve aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Hipotezler PROCESS Macro ile yapılmıştır. Buna göre iş aile çatışmasının her boyutu için bir artış gözlemlenmesi durumunda, çalışan iyi oluş halinde bir düşüş yaşandığı tespit edilmiş, yani aralarındaki anlamlı ve negatif yönlü ilişki doğrulanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında iş saatleri dışında ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımının, iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu savunulmuş ancak yapılan analizler sonucu akıllı telefon kullanımının bu ilişkide düzenleyici bir etkisine rastlanamamıştır. Yazında akıllı telefon kullanımının düzenleyici rolünün araştırıldığı pek fazla çalışmaya rastlanmamış olmasına rağmen

Özellikle de iş – aile atışması ve / veya çalışan iyi oluş hali ile ayrı ayrı ilişkilendirildiği çalışmalar mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: İş – aile atışması, çalışan iyi oluş hali, teknoloji kullanımı, iş dışı akıllı telefon kullanımı

ABSTRACT

TUNÇ, Ceren, *The Moderating Role Of Use Of Technology In Work – Family Conflict And Employee Wellbeing Relation*, Master's Thesis, Ankara, 2019.

The purpose of the study is to examine the moderating role of technology use after work hours on the relationship between work – family conflict and employee well - being. For this purpose, work – family conflict was measured with three dimensions as time based, strain based and behavior based work – family conflict. Also employee well - being was analyzed as one dimension.

In this study, the data were collected from 205 white collar employees working in information technology (IT) sector in Ankara through a self-report questionnaire. Two scale items from work – family conflict scale and one scale item from employee well - being scale was taken out and was not included in the further analyses after factor analysis. According to the obtained data, there are negative and significant relationships between each dimensions of work – family conflict and employee wellbeing. The hypothesized relationships was tested by using moderation analysis in PROCESS Macro. Results revealed that technology use after work hours doesn' t act as a moderator on the work – family conflict and employee well – being relation. In other words, there is no moderating effect of technology use on work – family conflict and employee well – being relation. This study has implications for the organizations and executives who aim to understand their employees' wellbeing, raise their performance and provide them a comfortable work environment.

Key Words: Work-family conflict, employee well-being, technology use, smartphone use

İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY	i
YAYIMLAMA ve FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ	4
1.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI	4
1.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	6
1.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ	9
1.4. İŞ YERİ İYİ OLUŞU	15
2. BÖLÜM İŞ – AİLE ÇATIŞMASI	18
2.1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR	20
2.1.1. İş – Aile Etkileşimi	20
2.1.3. İş – Aile Yaşam Dengesi / Dengesizliği	21
2.1.4. İş – Ev Etkileşimi	22
2.2. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI	22
2.3. İŞ – AİLE YAŞAMI İLE İLGİLİ FARKLI YAKLAŞIMLAR	27
2.3.1. Taşma Yaklaşımı (Spillover Theory)	27
2.3.2. Telafi Yaklaşımı(Compensation Theory)	27
2.3.3. Bölünme / Ayrılma Yaklaşımı (Segmentation Theory)	28

2.3.4.	Katkı Yaklaşımı	29
2.4.	İŞ – AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ	30
2.4.1.	Zaman Esaslı Çatışma	31
2.4.2.	Gerginlik Esaslı Çatışma	32
2.4.3.	Davranış Esaslı Çatışma	34
2.5.	İŞ – AİLE ÇATIŞMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	36
2.5.1.	Kişisel Faktörler	36
2.5.2.	Aileden Kaynaklanan Faktörler	39
2.5.3.	İş / Örgüt Kaynaklı Faktörler	42
2.6.	İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ SONUÇLARI	45
2.6.1.	Bireysel Sonuçlar	45
2.6.2.	Ailevi Sonuçlar	46
2.6.3.	Örgütsel Sonuçlar	47
2.7.	İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİSİ	48
3.	BÖLÜM TEKNOLOJİ KULLANIMININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ	50
3.1.	AKILLI TELEFON KULLANIMI, ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ, İŞ – AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ	59
4.	BÖLÜM YÖNTEM ve MODEL ANALİZİ	62
4.1.	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	62
4.2.	ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ	63
4.3.1.	İş – Aile Çatışması Ölçeği	65
4.3.2.	Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği	66
4.3.3.	Akıllı Telefon Kullanımı Ölçeği	67
4.4.	ANALİZ VE BULGULAR	68
4.4.1.	Ön Analiz Testleri	68
4.4.2.	Güvenilirlik Analizi	75

4.4.3.	Korelasyon Analizi	76
4.4.4.	Hipotez Testleri	79
4.5.4.	Düzenleyicilik Analizi Sonuçları	83
5.	BÖLÜM SONUÇ ve DEĞERLENDİRME	86
5.1.	KISITLAR	93
	EKLER DİZİNİ	113
	EK 1: GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU	113
	EK2 : ORJİNALLİK RAPORU	115
	EK 3 : ETİK KOMİSYONU İZİNİ	116

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1 : Katılımcıların Demografik Özellikleri _____	64
Tablo 2 : Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri _____	70
Tablo 3 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları _____	71
Tablo 4 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları _____	71
Tablo 5 : Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri _____	72
Tablo 6 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları _____	73
Tablo 7 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları _____	73
Tablo 8 : Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri _____	74
Tablo 9 : Değişkenlere İlişkin Genel Bilgiler _____	76
Tablo 10 : Değişkenler Arası Korelasyon Analizi _____	77
Tablo 11 : Zaman Esaslı İş - Aile Çatışması İçin Regresyon Analizi _____	80
Tablo 12 : Gerginlik Esaslı İş - Aile Çatışması İçin Regresyon Analizi _____	81
Tablo 13 : Davranış Esaslı İş - Aile Çatışması İçin Regresyon Analizi _____	82
Tablo 14 : Düzenleyicilik Analizi _____	84

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil - 1 : İyi Oluş Kavramının Tanımı.....	6
Şekil - 2 : İş – Aile Çatışması Sistemi	26
Şekil - 3 : Aile Rol Baskıları Uyumsuzluğu / İş – Aile Çatışması Türleri	36
Şekil - 4 : Günlük Akıllı Telefon Kullanımı Ve Günlük İş – Aile Çatışması Araştırma Modeli İyi Oluş Kavramının Tanımı	58

GİRİŞ

Teknoloji çağında yaşayan bireyler olarak artık günümüzde her işlemimizi bir şekilde teknolojik cihazlar ve internet vasıtasıyla gerçekleştirmekteyiz. Yapılan araştırmalarda özellikle de akıllı telefon kullanımının çok ciddi bir artış gösterdiği hatta bağımlılık olarak sayılabileceği belirtilmiştir. Deloitte Türkiye Teknoloji, Medya ve Telekomünikasyon Endüstrisi Lideri Tolga Yaveroğlu, gittikçe dijitalleşen günlük hayatın giderek artan bir oranda mobil cihazlar vasıtasıyla yönetildiğini belirtmiş: “...sabahları yüzünü bile yıkamadan telefonuna bakanların oranının %28’e yükselmiş olması, mobilite kavramının çok kısa bir zaman içinde bizleri ne kadar etkilediğini kanıtlar niteliktedir” (The Deloitte Times, 2018) ifadelerini kullanmıştır. Deloitte Global Mobil Kullanıcı Araştırması (2017)’ na göre akıllı telefon bağımlılığında Avrupa’nın önüne geçen Türkiye’de, uyandıktan sonraki ilk 15 dakika içerisinde telefona bakma oranı %79 iken, aynı oran Avrupa için %62 seviyesinde gözlemlenmektedir (The Deloitte Times, 2018). Telefonların günlük kullanımı dışında çalışma hayatında iş amaçlı kullanımı da ciddi bir oranda artış göstermekte, artık çoğu organizasyon, çalışanlar için zaman ve mekan bağımlılığını ortadan kaldırarak, çalışanla kesilmeyen, sürekli bir bağlantı içine girmektedir (Diaz, Chiaburu, Zimmerman ve Boswell, 2012).Ancak bu durum bireylerin mesai saatlerinden sonra da işe devam etmeleri, gelen e – postaları cevaplamaları, çağrıları yanıtlamaları anlamına gelmektedir. ABD’ de yapılan bir çalışmada, çalışanlar iş saatleri dışında iş amaçlı teknoloji kullanımının stres seviyelerini arttırdığını, evde veya hafta sonunda dahi kendilerini iş sorumluluklarından uzak tutamadıklarını belirtmişlerdir (Khawaled, 2018). Dolayısıyla bu imkan olumlu gibi görünse de çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Konuyla ilgili Dünya’ da çeşitli düzenlemeler hatta yasalar oluşturulmuştur. Fransa’ da 2017 yılında mesai saatleri sonrasında telefon kullanımıyla ilgili bir yasa yürürlüğe girmiştir. Şöyle ki; “Çalışanlar için internetten kopma hakkı (Disconnect Law) olarak da adlandırılan yeni yasaya göre, çalışanlar mesai haricinde e-posta, akıllı telefon ve diğer elektronik cihazlarından gelen çağrılara ve mesajlara cevap vermek zorunda olmayacak. Çalışanlar yeni yasa ile tanınan haklar çerçevesinde cevaplamadıkları mesaj ve e-postalar için yöneticilerine hesap vermek durumunda kalmayacak (Teknoyo, 2017)” denilmiştir.

Diğer taraftan, bireylerin çalışma hayatındaki mutluluğu, memnuniyeti, hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları oldukça önem kazanmıştır (Allen ve Armstrong, 2006; Hagqvist, Gadin ve Nordenmark, 2017; Kalliath, Kalliath ve Chan, 2017). Çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemler, belirlenen ve uygulanan, kontrol edilen belli kuralların yanında çalışanların huzuru, mutluluğu yani psikolojik ve öznel iyi olma halleri de günümüzde araştırmaların konusu haline gelmiştir. Çalışanları iyi oluş hallerini etkileyen, yaş, medeni durum, kişilik gibi sosyo - demografik özelliklerin yanında (Galinha ve Pais – Ribeiro, 2011), iş ve aile hayatları arasındaki dengenin de bu iyi oluştan önemli rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu anlamda bireylerin hayatındaki her yaşam alanının, diğer bir deyişle bireylerin iş ve aile yaşamında sahip olduğu sorumluluklar ve rollerin çalışanların iyi oluş hallerini etkileyebilmekte oldukları görülmektedir (Kinnuen et al., 2003).

Günümüzde iş hayatında sahip olunan sorumluluklar zaman zaman aile hayatındaki sorumlulukların yerine getirilmesine engel olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Özellikle evli ve küçük yaşta çocuk sahibi olan çalışanların, iş sebebiyle ailesine ve evdeki sorumluluklarına yeterince zaman ayıramaması, iş taleplerinin oluşturduğu gerginliği aile hayatına taşıması gibi durumlar hem çalışanlarını iyi oluş durumunu, hem de ailesinin huzurunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu farklı rollerin dengelenemediği durumlarda bireyler iş – aile çatışması yaşamaktadırlar. İş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin birbiriyle uyşamamasından kaynaklanan baskıdan dolayı bir role katılımın diğer role katılımı zorlaştırdığı veya engellediği durumdur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Yaşanan bu çatışmaların çalışanların iyi oluşları üzerinde olumsuz etkisi olabileceği, iş – aile çatışması arttıkça çalışanın iyi oluş halinin düşebileceği belirtilmektedir.

Bu bulgulardan yola çıkarak, bu çalışmanın amacı bireylerin yaşadıkları iş- aile çatışmaları ve iyi oluş halleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide akıllı telefon kullanımının rolünü belirleyebilmektir. Teknolojinin hızla gelişmesiyle bu hıza ayak uydurmak durumunda olan organizasyonlar, artık neredeyse tüm işlerini bilgisayar, internet, akıllı telefon gibi teknolojik avantajlar yoluyla yürütmektedir.. Akıllı telefonlar sayesinde çalışanlar ofis dışında olduklarında veya günlük iş saatleri dışında da iş ile bağlantıda kalabilip, çağrılarını yanıtlayabilmekte, e – postalarına cevap verebilmektedir. Böylece çalışanlara müşterileriyle, yöneticileriyle, iş arkadaşlarıyla

sürekli iletişim içinde olma imkanı tanınmıştır. Ancak bu durumun çalışana her ne kadar özerklik sağladığı düşünülse de aslında bir o kadar da stres yaratabileceği savunulmaktadır (Dettmers, 2017). Bu nedenle çalışmada akıllı telefon kullanımının iş- aile çatışması ve bireylerin iyi oluş hali arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynayabileceği düşünülmektedir. Akıllı telefon kullanımının düzenleyici etkisi Sınır Teorisi (Boundary Theory) (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000) ve İyileşme Teorisi (Recovery Theory) çerçevesinde ele alınacaktır. Uluslararası ve Türk alan yazınında, iş- aile çatışması ve iyi oluş hali arasındaki ilişkide akıllı telefon kullanımının rolünü ele alan çalışma sayısı oldukça azdır. Bu açıdan çalışmada akıllı telefon kullanımının ele alınmasının literatüre katkı saylayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte elde edilen sonuçlar ışığında, akıllı telefonların iş dışında kullanımlarının yönlendirilmesi konusunda yöneticilere öneriler sunulabilecektir.

1. BÖLÜM

ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ

1.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI

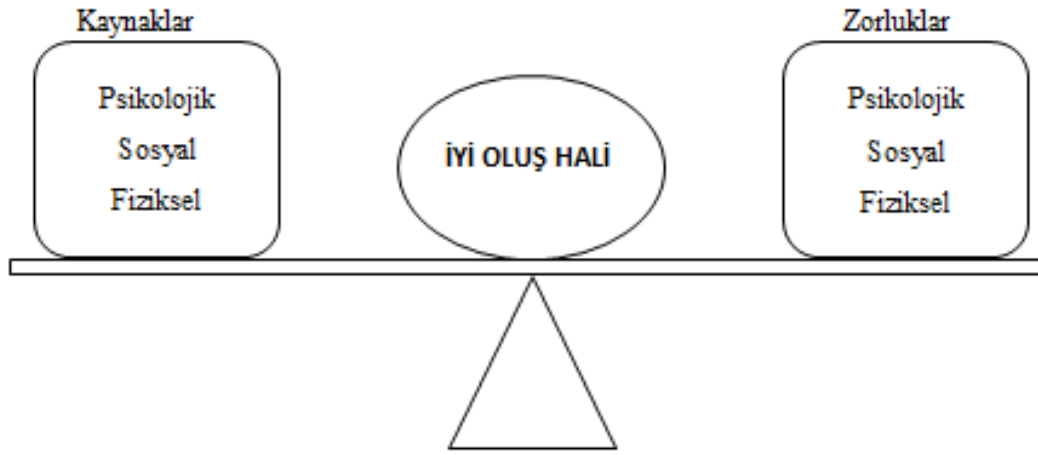
“İyi olma” kavramı ilk bakışta çok basit bir tabir gibi duyulsa da aslında oldukça derinlikli ve açıklaması da bir o kadar güç bir kavramdır. Her insanın günlük hayatta neredeyse her gün kullandığı “iyilik” kelimesi aslında insanlığın oluşumundan beri anlaşılmaya çalışılmış bir kavram olup, psikoloji, felsefe ve sosyal bilimler gibi çeşitli bilim dallarınca incelenmiş ve farklı açılardan yorumlanmıştır. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar sonucu iyi olma kavramı iki alt başlığa ayrılmış ve “öznel iyi oluş” ve “psikolojik iyi oluş” olarak isimlendirilmiştir. Bu ayrım aslında pozitif psikoloji yazınında kabul edilen “hedonic” ve “eudaimonic” yaklaşımlarla örtüşmektedir. Hedonia “haz” anlamına gelirken, eudaimonia daha çok “saadet, mutluluk” gibi kavramları ifade etmektedir. Hedonic bakış açısının anlaşılmasında temel kriter; kişinin kendince belirlediği değer ve standartlar ışığında yaşamını değerlendirmesidir (Kuzucu, 2006). Eudaimonic bakış açısı ise iyi oluş halini kendini gerçekleştirme ve tam fonksiyonda bulunma, kapasitenin tamamını kullanabilme kavramlarına göre tanımlamaktadır (Kuzucu, 2006). Hedonic anlayışta; mutluluk, pozitif etkiler, negatif etkilerin azlığı ve yaşam tatmini gibi kavramlar ön plana çıkarken, eudaimonic anlayışta; bireyin gelişimi, pozitif psikolojik fonksiyonlar gibi unsurlar değerlendirilmektedir (Dodge, Daly, Huyton ve Sanders, 2012). Bu noktada öznel iyi oluş hedonic anlayışa yakın olarak değerlendirilirken, psikolojik iyi oluş eudaimonic anlayışla bir tutulmaktadır. Birçok araştırmada “iyi oluş” kavramının tek başına ne öznel iyi oluşla ne de psikolojik iyi oluş kavramlarıyla açıklanamayacağı, dolayısıyla iyi olmanın çok boyutlu bir terim olduğu ortak yargısına varılmıştır.

Araştırmalarda, iyi olma halinin soyut ve ölçülmesi çok zor bir kavram olmasından dolayı ortak bir tanımına pek rastlanamamaktadır. Kavramın tanımlanabilmesinin güçlüğünden dolayı, yapılan çalışmalarda net bir tanımdan çok açıklamalara ve tariflere rastlanmaktadır. Eski çalışmalarında iyi olma halini; bireyin hayatındaki otonomi, çevresindekilerle pozitif ilişkiler kurması, hayatta bir amaca sahip olması, kendi potansiyelini farketmesi, kendini olduğu gibi kabul etmesi gibi

durumlarla ilişkilendirmiştir (Ryff, 1989). Daha sonra yapılan çalışmalar; amaçlara ulaşmak, mutluluk, yaşam tatmini gibi kavramlar üzerinden iyi olma halini açıklamış, tek bir tanımdan çok iyi olmanın boyutlarıyla ilgilenmiştir. İyi olmayı açıklamak amacıyla yapılan daha önceki araştırmalara Bradburn' ün 1969 yılında psikolojik iyi oluşla ilgili geliştirdiği ölçek ve yaptığı çalışma örnek gösterilebilir. Bu araştırmada Bradburn (1969) bireylerin günlük hayatta yaşadıkları sorunlarla nasıl başa çıktıklarını merak etmesinden yola çıkmış, sıradan insanların durumlara reaksiyonlarını ölçmeye çalışmıştır (Dodge, Daly, Huyton ve Sander, 2012). Bradburn (1969) modelinde pozitif ve negatif etkiler temelinden yol almış ve bireylerin, yaşadıkları pozitif olay veya içinde buldukları olumlu durumların negatiflerden fazla olması halinde psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olacağını, yani görece olarak daha mutlu olacaklarını savunmuştur. Bu modeliyle eleştiriler alan Bradburn' ün teorisini bir bakıma destekleyen bir başka çalışma ise Deiner ve Suh (1997)' un konuyla ilgili yaptığı "Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators" araştırmasıdır. Bu çalışmada araştırmacılar öznel iyi oluş üstünde durmuş ve öznel iyi oluşun birbiriyle ilişkili üç unsurdan oluştuğunu savunmuşlardır. Bunlar (1) hoş, olumlu etkiler, (2) hoş olmayan, olumsuz etkiler ve (3) yaşamdan duyulan tatmindir. Burada "etki" hoş giden ve gitmeyen durumlar ve duygular, yaşam tatmini ise bilişsel anlamda hayattan duyulan tatmin olma hissini ifade etmektedir (Diener ve Suh, 1997). Yaklaşık 30 yıl önce bir araştırmada iyi oluş hali yaşam kalitesi kavramıyla açıklanmaya çalışılmış ve "kişinin hayat kalitesini kendi seçtiği kriterlere göre genel olarak değerlendirmesi" (Shin ve Johnson, 1978) olarak tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), yaşam kalitesini şu şekilde tanımlamaktadır: "Bireyin yaşadığı kültür ve değer sistemleri bağlamında amaçlarına, beklentilerine, standartlarına ve kaygılarına ilişkin olarak kişinin yaşamını algılayış şeklidir. Kişinin fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, kişisel inançları, sosyal ilişkileri ve çevrelerinin göze çarpan özellikleri ile olan ilişkisinden karmaşık bir şekilde etkilenen geniş kapsamlı bir kavramdır." (Dünya Sağlık Örgütü, 1997). İyi olma halini kaliteli hayatla tanımlama seçeneği mantıklı gelse de sonrasında yapılan bazı çalışmalarda bu kavramın da yetersiz kaldığı yönünde yorumlar yapılmış ve bu kavramın iyi oluş halinin yalnızca bir boyutu, ama elbette ki önemli bir boyutu olabileceği, tanım olarak kavramı tam karşılayamadığı ve kapsayamadığı savunulmuştur. Dodge, Daly, Huyton

ve Sanders (2012) ortaya koydukları bir çalışmada iyi oluşun yeni bir tanımını yapmış ve bireylerin karşılaştığı zorluklarla kişilerin bireysel kaynakları arasındaki denge noktasının iyi oluş olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre kişilerin psikolojik, sosyal ve fiziksel kaynaklarının yine karşılaştıkları psikolojik, sosyal ve fiziksel zorlukları karşılayabilmesi durumunu sabit, durağan iyi olma olarak ifade etmişlerdir (Şekil 1).

Şekil 1 : İyi Oluş Kavramının Tanımı



(Dodge, Duly, Huyton ve Sanders, 2012)

Daha önce de ifade edildiği gibi iyi olma, iyi oluş hali kavramının net ve genel geçer bir tanımı bulunmamaktadır. İyi oluş çok soyut, değişken ve ölçülmesi çok zor bir olgu olduğundan işletme, psikoloji ve felsefe yazınlarında kavramla ilgili çok farklı açılardan yorumlar ve yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Ancak yapılan çoğu araştırmada iyi olma kavramının en önemli iki alt boyutunun; “psikolojik iyi oluş” ve “özel iyi oluş” boyutları olduğu ortak ifade edilen durumdur.

1.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

Psikolojik iyi oluş kavramı, insanın gelişimi ve yaşamın varoluşsal zorluklarıyla açıklanmaktadır (Kuzucu, 2006). Aslında bir bakıma psikolojik iyi oluşu bireyin kendini gerçekleştirme, diğer insanlarla olan ilişkisi, kişinin hayatından elde ettikleri ve kendine kattıkları ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu konuda literatürde en çok Carol D. Ryff’in çalışmaları öne çıkmaktadır. Ryff (1989) çalışmasında birçok

düşünürün konuyla ilgili farklı tanımlarına ve bakış açılarına yer vermiştir. Maslow(1968)' un psikolojik iyi olma durumunu bireyin kendini gerçekleştirme şeklinde tanımladığını, Rogers(1961)' ın ise kişinin tüm potansiyelini tam fonksiyonlu olarak kullanması olarak ifade ettiğini belirtmiştir. Çalışmalarda kötü durumların olmayışı, olumlu olayların varlığı gibi kriterlerin de iyi olma kavramını karşıladığı söylenmiştir. Ancak hiç biri tek başına yeterli olmamaktadır. Bu noktada Ryff psikolojik iyi oluşun daha genel ve kapsamlı olarak incelenmesi gerektiğini savunmuş ve kendi çalışmasında kavramı açıklayabilmek amacıyla altı boyutlu bir model geliştirmiştir. Bu boyutlar bireyin kendini kabul etmesi, diğer bireylerle iyi ilişkiler kurabilmesi, bireysel gelişimini tamamlayabilmesi, kendi kararlarını kendisinin verebilmesi yani otonomiye, başka bir ifadeyle özerkliğe sahip olabilmesi, çevresinde olup bitenleri kontrol edebilmesi ve hayatında bir amaca sahip olması şeklinde tanımlanmıştır. Geliştirilen bu modele göre kişinin kendini kabul etmesi; kendinin farkında olabilmesi, yapabilecekleri ve yapamayacakları konusunda bilinçli davranabilip her şekilde kendinden memnun olması durumu şeklinde açıklanabilir(Garcia ve Archer, 2012). Diğer insanlarla olumlu ilişkiler içinde olması; başkalarının hayatlarıyla, iyilikleriyle ilgilenebilmesi ve bunu isteyebilmesi, kişilerle samimi bir iletişim kurabilip bunun devamı için gerekli özeni gösterebilmesi olarak ifade edilebilir. Kişisel gelişim bireyin kendi yeteneklerini, bilgisini geliştirme çabası, yeniliklere ve ilerlemeye açık bir bilinçte olmasını ifade ederken, özerklik yaşamında kendi fikirlerini özgürce söyleyip savunabilmesi, bireyselliğini kazanabilip elinde tutabilmesi ve hayatını buna göre şekillendirip sürdürebilmesi anlamına gelmektedir. Çevresel kontrol bireyin çevresinde olup bitene karşı hep açık olmasını ve kendi arzularına veya ihtiyaçlarına göre bunları şekillendirebilmesini, çevreden kendine faydalı şeyleri alıp kendisine olumsuzluk ifade eden durumlardan uzak durabilme yetisini belirtirken, bir yaşam amacına sahip olunması; adı üstünde bireyin yaşamını sürdürürken tek hedefinin hayatta kalmak değil hayatın içinde belli noktalara ulaşabilmek, sürdürdüğü hayatın kendisi için bir anlamının olması durumunu ifade etmektedir(Jahoda, 1958).

Psikolojik iyi olma halinin çeşitli değişkenlerle ilişkisi olduğu da çalışmalarda tespit edilmiştir (Cenkseven ve Akbaş, 2007). Örneğin kişiliğin iyi olmayı etkileyen önemli bir faktör olduğu belirlenmiş, kişilik anlamında da daha çok dışa dönüklük ve

içe dönüklük anlamında araştırmalar yapılmıştır. Buna göre dışa dönük insanların genel anlamda psikolojik iyi oluşlarının içe dönük veya nevrotik olarak adlandırılan bir kişilik yapısına sahip olan bireylere göre çok daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Kuzucu, 2006). Buradaki ilişki; dışadönük bireylerin olaylara ve hayata daha olumlu bakmalarından ötürü daha fazla mutluluk yaşayabildikleri şeklinde veya kişilerin mutlu olmaları sebebiyle çevrelerine daha sempatik davranarak aslında dışadönük insanlar olarak algılanmalarına sebep olduğu şeklinde çift yönlü olduğu ifade edilebilmektedir. Her iki şekilde de iyi olma halinin karakterden etkilendiği sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde nevrotik bir kişiliğe sahip bir kimsenin depresyon, gerginlik, pesimist bir bakış açısına ve anlayışa sahip olması doğal olarak mutsuzluğu güçlendirecek ve psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkileyecektir(Headey ve Wearing, 1989). Kişinin katılım sağladığı sosyal aktiviteler ve kurduğu arkadaşlık ilişkileri de araştırmalarda iyi oluşla direkt olarak ilişkili bulunmuş, aynı zamanda bu aktivitelerin ve ilişkilerin çokluğu dışadönük kişilik yapısının destekleyicileri olduğundan mutluluğu ve iyi olma halini de anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak kişiliğin iyi oluşu etkileyen bir değişken olduğu ancak elbette ki tek etken olmadığı da yadsınamaz bir gerçek olarak kabul edilmiştir. Kişinin çevresinde gelişen olaylar, yaşananlar ve en önemlisi de bu olay ve durumlara bakış açısı, onları algılayışı, önem verme derecesi, bireyin genel düşünce yapısı sonucunda ortaya çıkacak pozitif ya da negatif duygu ve algılayışın çok önemli faktörlerindedir.

Tüm bunlara dayanarak psikolojik iyi oluşun, Yunanca “hedomonía” kelimesinin doğrudan çevrildiğinde Türkçe karşılığı olan “mutluluk” kavramıyla karşılanamadığı, mutluluk kavramının psikolojik iyi oluş kavramı için oldukça yetersiz ve genel kaldığı söylenebilmektedir. Bu noktada psikolojik iyi oluş sadece kişinin hayatından mutlu olması değil, kişinin kendini yeterli bir birey olarak görmesi, gerçek potansiyelini ortaya çıkarması ve kendini değerli görmesi olarak ifade edilebilir(Ryff ve Singer, 2008) .

1.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ

Öznel iyi oluş kavramı aslında geçmişten bu yana var olan, araştırılmaya devam edilen çok geniş, soyut, ölçülmesi zor bir kavramdır. Literatürde de çeşitli tanımları olan öznel iyi olma genel olarak bireylerin kendi hayatlarını değerlendirme ve algılayış şekli, kendi hayatlarından duydukları memnuniyet seviyesi şeklinde açıklanabilmektedir (Waterman,1993). Daha önce de bahsedildiği gibi bu kavram daha çok haz duyma, tatmin duygusu, memnuniyet algısı, mutlu hissetme ile ilişkilidir. Başka bir deyişle öznel iyi oluş; kişiler kendi hayatlarını sorgulayıp değerlendirdiklerinde ortaya çıkan iyilik, mutluluk seviyesini ifade etmekte ve yaşam doyumunu anlamında da kullanılmaktadır. Yaşam doyumunu; aile doyumunu, depresyon, negatif duyguların ve sıkıntının yokluğu, olumlu duyguların varlığı ve pozitif duygulanım gibi çok sayıda değişkeni kapsamaktadır (Kangal, 2013).

Eski zamanlardan bu yana özellikle de hem felsefe hem de psikoloji yazınında üzerinde durulan “mutluluk” kavramı günümüze doğru gelindikçe daha farklı ve ayrıntılı açılardan incelenmeye başlanmıştır. Öznel iyi oluş hali konusunda ilk çalışmayı yapan Warner Wilson (1960), 1967 yılında *Psychological Bulletin*’ de yayınlanan “Correlates of Avowed Happiness” adlı çalışmasında ilk defa mutlu bir kişinin genel profilini belirlemeye çalışmıştır. En mutlu insanın, hayatının birçok alanında en çok avantaj sahibi olan insan olduğunu savunmuştur. Wilson (1967) yaptığı çalışmalarda öznel iyi olmanın tanımını yaparken yaşa, eğitime, kişiliğe hatta dini inanca kadar çeşitli faktörlere değinmiştir. Günümüzde ise öznel iyi oluş çalışmaları; *Journal of Happiness Studies* (2000), *International Journal of Wellbeing* (2011), *Psychology of Well – Being: Theory, Research and Practice* (2011) gibi seçkin dergilerde kurumsal ve uygulamalı olarak devam etmektedir (Kangal, 2013).

Öznel iyi oluş bireylerin kendi koydukları sınır ve standartlar çerçevesinde kendi hayatlarını iyi veya kötü temelinde değerlendirir, mutlu olup olmadığına, hayatından memnun olup olmadığına karar verir (Lyubomirsky ve Lepper, 1999). İyi oluşta dışarıdan koyulan belli başlı şartlar yoktur, tamamen içsel değerlendirmeler ışığında bireyin genel memnuniyeti sorgulanmaktadır. Dolayısıyla oldukça göreceli ve değişken bir kavram olan öznel iyi oluşta kişilerin hayattan beklentileri, hayattaki amaçları, tecrübeleri, inanç ve değerleri oldukça önemli faktörlerdir. Bir kişinin

yaşamını değerlendirmesi bilişsel formda da olabilir (kişi bütün olarak yaşam doyumunu hakkında bilinçli bir değerlendirme yapabilir ya da eğlence, dinlenme gibi yaşamının belli bir bölümünü değerlendirebilir), duygusal formda da olabilir (kişi yaşantısına tepki olarak hoş veya hoş olmayan duygular yaşayabilir) (Kuzucu, 2006).

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda sıklıkla öznel iyi oluşun üç boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir. Bu boyutlar; pozitif duygular / olumlu etkiler, negatif duygular / olumsuz etkiler ve yaşam tatmini şeklinde açıklanmaktadır (Harter, Schmidt, Keyes, 2002). İlk iki boyut tamamen duygularla ilişkiliyken üçüncü boyut olan hayattan duyulan tatmin daha bilişsel ve kişinin kendini değerlendirmesini, üstüne düşünmesini gerektiren bir olgudur. Modelin (Bradburn, 1969; Diener, 1984; Kahneman, Diener ve Schwarz, 1999; Lyubomirsky ve Lepper, 1999) duygusal bileşenini oluşturan olumlu duygular; neşe, sevgi, coşku gibi hoş olan duygu ve genel anlamda olumlu ruh halini ifade etmekteyken, olumsuz duygular; mutsuzluk, sıkıntı, endişe, stres, suçluluk, utanç ve kıskançlık gibi hoş olmayan duygu ve genel anlamda olumsuz ruh halini içermektedir (Kangal, 2013). Olumlu ve olumsuz duyguların değerlendirilmesiyle oluşan duygusal boyut kişinin yaşamıyla ilgili şimdiki duygusal ve duyuşsal deneyimlerinden meydana gelmektedir. Bilişsel boyutta ise kişi kendisi için hayattan beklediklerini ve isteklerini ne derece karşılayabildiğini, ne kadarına sahip olabildiğinin karşılaştırmasını yaparak hayatından duyduğu memnuniyet ve tatmin derecesini hayatını bir bütün olarak değerlendirerek belirlemeye çalışır. Bradburn (1969) yaptığı çalışmalarda öznel iyi oluş değerlendirmesi yapılırken sadece olumlu ve olumsuz duyguların karşılaştırılmasının yeterli olacağını ifade etmiş olsa da daha sonra yapılan çalışmalarda bu ifade eleştirilmiştir (Ryff, 1989). Basit anlamda bir insanın kendini mutlu hissetmesi için pozitif duygularının olumsuzlardan fazla olmasının yeteceği yönünde yorumlar yapılmışsa da bir insanın hem pozitif hem negatif duygular hissedebileceğini, bunların hızlı bir şekilde değişebileceğini ve aslında olumlu ve olumsuz duyguların birbirinin zıttı değil, birbirinden bağımsız duygular oldukları sonucuna varılmıştır. Başka bir anlatımla, bireyin iyi oluş durumunda olumlu ve olumsuz duyguları ne sıklıkla ve ne yoğunlukta yaşadığı önem arz etmektedir. Bu sıklık ve yoğunluk, kişi, hayatını ve yaşantısından duyduğu tatmini değerlendirirken etkili olmaktadır (Fredrickson, 2001).

Pozitif duyguları daha sıklıkla ve yoğun hissedener genel olarak daha dışadönük, daha uyumlu, daha sevecen, çevreleriyle daha iyi ilişkiler kurabilen ve genelde de bu ilişkilere oldukça önem veren kişiler olmaktadır. Bu tip insanlar yeniliklere daha açık ve daha yaratıcı olmanın yanında karşılaştıkları durumları daha olumlu karşılayarak daha kolay çözüm bulabilmekte ve kendilerine daha güvenli bir duruş sergilemektedirler. Dolayısıyla da genel anlamda daha mutlu bir hayat sürdükleri söylenebilmektedir. Aksi olarak negatif duyguları daha yoğun hissettiklerini belirtenlerin olayları algılayışı da genel anlamda olumsuz yönlü olmaktadır. Bu tip insanlar her durumda kendilerini gergin, mutsuz hissetmeye meyillidirler. Karşılaştıkları durumları da olumsuz değerlendirme yoluna gittiklerinden çevreleriyle olan ilişkileri de daha kapalı, çekimser olabilmekte ve içinde buldukları yaşamdan duydukları memnuniyet de düşmektedir. Tüm bunlara bağlı olarak araştırmacılar öznel iyi olmayı; pozitif duyguların göreceli varlığı, olumsuz duyguların azlığı veya yokluğu ve yaşam tatmini (Myers ve Diener, 1995) değişkenleriyle açıklama yoluna gitmişlerdir.

Konuyla ilgili yapılan birçok araştırmada bireylerin iyi olma halini etkileyen veya değiştirebilen çeşitli faktörler de incelenmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda öznel iyi oluşu etkileyen durumsal ve bireysel faktörler olduğu savunulmuştur. Bu konuda yapılan çalışmalar aşama aşama gelişmiştir. İlk aşamada mutlu insanların sosyo – demografik özellikleri incelenmeye çalışılmış ve bu aşamaya “aşağıdan yukarıya” (bottom up perspective) adı verilmiş ve insanların mutluluğunu etkileyen yaşamsal olaylar, sosyo – politik şartlar gibi dışsal faktörler baz alınmıştır. Ancak bu aşamanın sonucunda durumsal yani dışsal faktörlerin kişilerin öznel iyi oluş değerlerini yeterince açıklayamadığı sonucuna varılmıştır. Sosyo – demografik durumların veya yaşanan olayların zayıf ve kısa süreli etkileri olduğu yalnızca evlilik, çok uzun süreli işsizlik gibi durumsal faktörlerin öznel iyi oluşa etkisinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örneğin evliliğin uzun vadede bireylerin öznel iyi oluşlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceği, uzun süreli işsizlik gibi durumların ise iyi oluşu olumsuz yönde etkileyeceği ifade edilmiştir (Helliwell, Barrington – Leigh, Harris ve Huang, 2009).

Çalışmanın ikinci aşamasında kişisel, içsel faktörler değerlendirmeye alınmış ve bu aşamaya “yukarıdan aşağıya” (top down perspective) adı verilmiştir (Galinha ve

Pais – Ribeiro, 2011). Burada bireyleri etkileyen kişilik, huy, adaptasyon, hedefe ulaşma arzusu gibi faktörler analiz edilmiştir. Araştırma ve değerlendirmeler sonucunda dışsal faktörler açısından tamamen aynı koşullarda yaşamını sürdüren iki insanın öznel iyi oluşlarını birbirinden çok farklı seviyelerde ve şekillerde değerlendirebilecekleri anlaşılmıştır. Buna bağlı olarak da içsel faktörlerin insanların iyi olma halinde çok daha güçlü bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Headey ve Wearing (1992) bu iki anlayışı birlikte değerlendirerek her ikisinin de etkili olduğunu öne sürmüştür ancak yapılan çalışmalar sonucunda zamanla dışsal faktörlerin etkilerinin azaldığı, insanların durumlara adapte olmaları sebebiyle öznel iyi olma hallerinin stabil hale döneceği ve içsel faktörlerin ön plana çıkarak etkili olacağı savunulmuştur. Yaşamsal olayların etkisinin çok kısa süreceği (ortalama 3 – 6 ay) ve kişiliğin, içsel faktörlerin etkisinin uzun süreceği (en az 2 yıl) ancak elbette ki konuyla ilgili istisnaların da olacağı (eşin hayatını kaybetmesi, bir doğal afet sonucu yaşanan maddi manevi kayıplar v.b) kabul edilmiştir (Galinha ve Pais – Ribeiro, 2011).

Literatürde öznel iyi oluş araştırmalarının üçüncü ve son aşaması olan “bütünleştirici yaklaşım (integrative perspective)”da ise öznel iyi oluşun çok çeşitli faktörlerden etkilendiği teorisine odaklanılmıştır. Bu noktada bireyin duygusal durumu, ruh hali, geçmişte yaşadıkları, gelecekte beklenenleri gibi birçok faktör değerlendirmeye sokulmuştur. Konu üzerine birçok çalışma yapılmış ve nihai olarak kişinin öznel iyi oluşunu ölçmekte günlük, dönemlik yaşanan dışsal olaylardan çok bireysel değişkenlerin, içsel faktörlerin etkili olduğu kanısına varılmıştır (Galinha ve Pais – Ribeiro, 2011)

Bu noktada kısaca ve ayrı ayrı bazı değişkenlerin bireyin öznel iyi oluşlarını nasıl etkilediğinden bahsetmek yerinde olacaktır.

- **Kişilik:** Bireylerin karakteri, kişilik özellikleri öznel iyi oluş haliyle en çok ilişkili bulunan değişkenlerden biridir (Waterman, 1993). Bu çalışmada daha önce birçok bölümde bahsedildiği gibi kişinin olumlu veya olumsuz bir bakış açısına sahip olması, çevresine açık olup olmaması, kurduğu ilişkilerin niteliği yani bir bakıma genel anlamda dışadönük ya da nevroitik kişilik özellikleri göstermesi, bireyin mutluluğuyla doğrudan ilişkilidir. Konuyla ilgili Libran (2006)' ın İspanya' da 368 üniversite öğrencisiyle yaptığı ve dışadönüklük ve nevrotizizm ile öznel iyi oluş hali

arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, nevrozizmın öznel iyi oluş halindeki değişimin % 44' ünü, dışadönüklüğün ise % 8' ini açıklayabildiği sonucuna ulaşmıştır (Kangal, 2013). Karakterin yaşanan olayları algılayış biçimini ve verilen tepkileri değiştirmesi sebebiyle mutluluğa çok büyük etkisi bulunduğu kabul edilmektedir.

- Cinsiyet: Bu konudaki ilk çalışmaları yapan Wilson (1967) iyi oluşun cinsiyet bazında değişiklik gösterip göstermediği konusuna araştırmalarında yer vermiş ve istatistiksel olarak kadın ve erkeklerin mutlu olma durumları açısından anlamlı bir fark bulmadığını belirtmiştir. Yazında aksini iddia eden çalışmalar olsa da genel kanı cinsiyetin öznel iyi oluş üzerinde bir etkisi olmadığı yönündedir.

- Yaş: Yaş değişkeninin öznel iyi oluşa etkisi konusunda literatürde bir fikir birliğiyle karşılaşılmamaktadır. Ancak çoğu çalışmada yaşın çok etkili bir değişken olmadığı yönünde ifadeler kullanılmıştır. Yaş ilerledikçe kişilerin hissettiği olumlu duygularda az da olsa bir azalış gözlemlendiğini, yaşam doyumunun ise az bir artış eğiliminde olduğunu savunan araştırmacıların (Diener ve Suh, 1997) yanında yaş değişkeninin öznel iyi olma halinin %1'den daha az bir kısmını açıkladığını belirten çalışmalar (Stock vd., 1984) da mevcuttur. Ancak genel kanı yaş faktörünün öznel iyi oluşa anlamlı bir etkisi olmadığı yönündedir.

- Gelir: Gelir seviyesinin insanların temel ihtiyaçları başta olmak üzere çeşitli arzu ve isteklerini karşılaması açısından oldukça önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Bu sebeple yapılan araştırmalarda elde edilen gelirin öznel iyi oluşu olumlu yönde etkileyen bir faktör olduğu belirtilmektedir (Diener vd., 1999). Ancak gelir değişkenini yalnızca eldeki mutlak para anlamında değerlendirmenin yanıltıcı olacağını, bu değişkenin etkisinin farklı koşullarda farklı etkiler yaratacağını savunan çalışmalar da mevcuttur(Diener, 1984).Örneğin temel ihtiyaçlarını dahi karşılamakta güçlük çeken bir insan veya toplumun elde edeceği gelirin öznel iyi oluşa etkisi beklenenden çok olacak, ancak sonrasında yine azalacaktır denilmiştir. Keza bu durum ülkeler bazında da düşünüldüğünde gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkeler için gelir düzeyi mutluluk konusunda belirleyici bir etken olabilmektedir. Ancak zengin ülkelerde gelir etkisiz kalacaktır. Başka bir örnekle bireyler, kendi hallerinden ne kadar memnun olduklarını, çevresindeki ve gördükleri başka bireylerin durumlarına bakarak, onlarla kendilerini kıyaslama dahilinde karar vermektedir (Kangal, 2013). Buna bağlı

olarak kişi çevresinde maddi anlamda daha iyi durumda olanlarla karşılaştığında öznel iyi olma hali gelir seviyesine bağlı olarak düşecektir gibi yorumlar yapılmıştır.

- Medeni Durum / Aile Doyumu: Evlilik unsurunun kişilerin hayatlarında çok önemli etkileri bulunmaktadır. Yapılan birçok çalışmada evliliğin, aile ilişkileri ve doyumunun kişilerin mutluluk seviyelerini, öznel iyi olma hallerini doğrudan etkilediği sonucu elde edilmiştir. Haring – Hidore vd. (1985), konu ile ilgili yapılan 58 farklı çalışmayı inceleyerek yaptıkları meta analiz çalışmasında medeni durum ile öznel iyi oluş hali arasında ortalama 0,14' lük birkorelasyon bulmuşlardır (Kangal, 2013). Bireylerin hayatlarının çoğunu iş ve ev/aile alanlarında geçirdikleri, yaşadıkları çoğu olayın bu iki alanda gerçekteşiği düşünülecek olursa aile içinde mutlu ve huzurlu olmaları, evlilik yaşamlarından tatmin olmaları yaşam doyumlarına ve dolayısıyla öznel iyi olma hallerine doğrudan etki edecektir. Literatürde evlilik ve öznel iyi oluş arasında ilişki bulunmadığını iddia eden az sayıda araştırma olsa da bu konuda genel olarak fikir birliği sağlanmış ve hem evlilik hem de genel olarak aile yaşamından duyulan huzur ve doyumun mutluluğa etkisinin büyük olduğu konusunda uzlaşılmıştır.

İş yeri ve iş yaşamı belli parametreler içermekte ve aile yaşamı, arkadaş ilişkileri, boş zaman aktiviteleri gibi yaşamsal durumlardan çok farklı kuralları bulunmaktadır. Kişinin bir işe sahip olması, özellikle de kendini geliştirebileceği, yeteneklerini sergileyebileceği ve ortaya çıkardığı katkıdan ve verdiği emekten memnun olması gibi durumlar bireyin çalışma hayatından sağlayabileceği en güzel faydalardandır. Bunların yanında elbette ki çalışma hayatı, kişilere yaşamlarını istedikleri gibi sürdürebilmeleri için gereken gelirin ve uygun yaşam koşullarının sağlanmasına yardımcı olmakta, bu yönleriyle de vazgeçilmez hatta biraz da mecburi bir hal almaktadır.

Genel anlamda kendi içinde insanın farklı beklentilerine başka şekillerde cevap verebilecek olan iş yaşamı aynı zamanda kişide oldukça olumsuz duygular da doğurabilmektedir. Örneğin işinden memnun olmayan, iş tatmini düşük olan birey bu durumdan psikolojik olarak etkilenecek ve bu olumsuzluk iyi olma durumuna da yansiyacaktır. Yapılan çoğu araştırmada iş tatmini görelili düşük bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin de düşük olduğu saptanmıştır (Harter, Schmidt ve Keyes, 2002). Çalışanların düşük iş tatminleri hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz sonuçlara neden olabildiğinden, çalışan iyi oluş halini genel anlamda yüksek

tutabilmek için çeşitli önlemler alınması ve buna uygun politikalar izlenmesi gerekmektedir. Hatta son zamanlarda yapılan araştırmalar işverenlerin en çok önemsemesi ve iyileştirmesi gereken konunun çalışan memnuniyeti, çalışanların iyi oluş hali olması gerektiğini savunmaktadır. Spector (1997) bir çalışmada tatmin ve mutluluk seviyesi yüksek olan çalışanların olmayanlara oranla iş arkadaşlarına karşı daha yardımsever, iş birliğine daha çok önem veren, zaman yönetimi daha kuvvetli, işe devam konusunda daha hassas, örgütsel bağlılığı daha yüksek bir anlayış ve tavır içerisinde olduklarını belirtmiştir. Genel anlamda negatif hislere oranla daha fazla olumlu duygu yaşadığını belirten çalışanların liderlerinden daha yüksek performans puanları aldıkları da belirlenmiştir (Harter, Schmidt ve Keyes, 2002).

Çalışan iyi oluş hali veya daha basit şekliyle çalışan memnuniyeti özellikle son yıllarda önem verilmeye başlanan ve değeri işverenlerce yavaş yavaş anlaşılacak bir kavramdır. Çalışanın işinden duyduğu tatmin, iş yerinde içinde bulunduğu ortamın onda uyandırdığı hisler, işinden mutlu veya mutsuz olması gibi durumlar önce kişinin kendi hayatını sonra da örgütsel hayatını aynı yönde etkilemektedir. İş yerinde doğabilecek bir stres ortamı, çalışanın performansını, verimliliğini, işe devamını, işe bağlılık ve işten duyduğu doyumunu olumsuz yönde etkileyecek ve kişinin bireysel iyi olma seviyesini düşürecektir. İşinden mutlu olamayan, iş yerinde gerginlik yaşayan veya örneğin fazla çalışma saatleri sebebiyle başka bir aktiviteye vakit bulamayan kişi, hayatının diğer en önemli alanı olan aile hayatında bu olumsuzlukların devamını yaşayacak ve bu durumların etkileriyle yine olumsuz bir geri dönüşle karşılaşmak durumunda kalacaktır. Aile ve iş yaşamı arasında yaşanan bu dengesizlikler çift taraflı bir kısır döngü şeklinde çalışana oldukça olumsuz bir ruh haline sokabilmektedir. Yaşanan bu dengesizlik yazında “iş – aile çatışması” olarak adlandırılmakta ve çalışanın iyi olma halini doğrudan etkileyeceği savunulmaktadır(Dursun ve İstar, 2014).

1.4. İŞ YERİ İYİ OLUŞU

Yazında iyi oluş kavramı ile ilgili genel anlamda iki temel boyut belirtilmiştir ancak bu çalışmada kullanılacak ‘Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği’ nin üç farklı boyutu

(psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu) barındırmasından dolayı bu kavrama da değinilmesi gerekmektedir.

Günümüzde çalışan mutluluğunun hem çalışanın kendisi hem de örgütsel anlamda oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır. Rekabet koşullarının arttığı, globalleşmenin önem kazandığı bir dünyada şirketlerin kendilerini öne geçirebilmeleri için, iş ve örgüt bağlılığı ve motivasyonu yüksek, mutlu çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır (Akduman ve Duran, 2017). Çalışan mutluluğunun ve bir anlamda iş yeri iyi oluşunun organizasyonların da başarısını yükselteceği belirtilmiştir (Gavin ve Mason, 2004). Rego ve arkadaşları (2010) da bu konuda çalışan mutluluğunun artmasının hem çalışanların bireysel hem de organizasyonun bütünsel psikolojik sağlığının artmasını sağlayacağını belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle; iş yaşamında mutlu olan çalışanın daha sağlıklı olacağı, motivasyonunun daha yüksek olacağı, kurduğu ilişkilerin daha iyi olacağı ifade edilmiştir (Jones, 2010).

Son zamanlarda oldukça önem kazanan çalışan mutluluğu, iş yeri iyi oluşu konusunda üç çeşit mutluluk olduğu ve bunların; geçici anlamda mutluluk (kısa süreli duygu değişimi), işte bireysel anlamda mutluluk (iş doyumunu, işe ve örgüte bağlılık, duygusal durum) ve işte birim bazında mutluluk (takım, işletme birimi, örgütler) şeklinde gruplanabileceği belirtilmiştir (Fisher, 2010). Çalışanların iş yeri mutluluğunu etkileyen birçok faktör olduğu, her çalışana aynı seviyede etkilemese de genel anlamda kabul edilen gelir, çalışma ortamı, çalışma saatleri, sosyal ilişkiler, yönetici ve alt – üst ilişkileri, insan kaynakları politikaları gibi faktörlerin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Akduman, 2015). Dolayısıyla aslında basit gibi görünen bu kavramın çok boyutlu ve üstünde çalışılması gereken bir kavram olduğu farkedilmiştir. Günümüzde konu üzerine yapılan çalışmalar artmış, konuyla ilgili çeşitli insan kaynakları projeleri geliştirilmiş, hatta yeni departmanlar bile oluşturulmaya başlanmıştır (Aygül, 2013). Konuda öncü olarak görülen Alexander Kjerulf (2015) iş hayatında yaşanan mutluluğun çalışanların yaptıkları işten duydukları zevk, işlerini severek yapmaları olduğunu ifade etmiş ve bunun sağlanabilmesi için çeşitli çalışmalar yapılmasının önemini vurgulamıştır. Çalışanların organizasyona katkı sağladıklarını düşünmeleri, yapabileceklerine olan inançları, kendine ve işine, çalışma arkadaşlarına ve yöneticisine güvenebilmesi gibi birçok şartın sağlanabilmesi çalışan mutluluğu için ön koşul niteliğindedir (Jones, 2010).

Buna göre örgüt kültür ve insan kaynakları politikalarının da önemi ortaya çıkmaktadır.

Çalışan mutluluğunu arttırabilmek dolayısıyla organizasyonun kazancını yükseltebilmek amacıyla bazı firmalar mutluluk danışmanlığı almaktadırlar. Bunun yanında “Mutluluk Departmanı” kavramının ortaya çıktığı ve bu departmanın yalnızca çalışan iş yeri mutluluğu üzerine çalışmalar yürüttüğü belirtilmektedir. IBM, Lego, DaimlerChrysler, Pfizer, Price Waterhouse Coopers, Hilton gibi büyük firmaların daha mutlu iş yerleri yaratabilmek amacıyla kendisini mutluluk yöneticisi olarak addeden, aynı zamanda CHO (Chief Happiness Officer) kavramının yaratıcısı olan Alexander Kjerulf’ tan mutluluk danışmanlığı aldıkları ifade edilmiştir (Akduman ve Duran, 2017). Türkiye’ de bu uygulamanın öncüsü olarak DeFacto Perakende A.Ş. görülmekte ve sistemin önemi giderek artmaktadır. Kjerulf’un 2002 yılında geliştirip organizasyonlara entegre etmeye çalıştığı “İşte Mutluluk Projesi” (Happy At Work Project) ile birebir aynı olmasa da çalışan mutluluğunu ve iş yeri oluşunu arttırmak amacıyla Türkiye’ deki bazı organizasyonların girişimleri;

- Siemens genel müdürünün ayda iki kere yönetici olmayan çalışanlarla yemek yemesi ve onların sorunlarını dinlemesi,
- Sarkuysan genel müdürünün çalışanlardan oluşan ve süperligde mücadele eden bir masa tenisi takımı kurması,
- AXA genel müdürünün birlikte çalıştığı tüm çalışanları ismen tanıması ve yaptıkları işler ile ilgili özellikle de olumlu geribildirim yapma çabası,
- Toyota genel müdürünün ofiste çeşitli aile günleri düzenlemesi,
- Oto Koç genel müdürünün çalışanlarla iş dışında da vakit geçirmesi ve bu zamanlara ait fotoğrafları içeren bir fotoğraf sergisi açması şeklinde örneklenebilmektedir (Sözbilir, 2014).

2. BÖLÜM

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI

İnsan, çok yönlü bir organizmadır. Sağlıklı bir hayat için, yaşamının birçok farklı özellik ve yapıdaki alanını aynı zaman zarfında ve olabildiğince dengeli bir şekilde yürütme çabasında, hatta bir bakıma zorunluluğundadır. Ve ne yazık ki bu çabası yaşamının oldukça büyük bir kısmını kaplamaktadır. Bireylerin çok çeşitli yapılar ve insanlarla sürekli iletişimde olma zorunluluğu, insanın varoluşundan itibaren süregelen birlikte yaşama kavramından doğmaktadır. Bireyler, yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmek için hem maddi hem de manevi tatminlere ve kazanımlara ihtiyaç duymakta ve günümüzde bu kavramların en basit karşılıkları olarak tanımlayabileceğimiz “iş” ve “aile” unsurları temelinde hayatlarını inşa etmektedirler(Peng, Ilies ve Dimotakis, 2011). Bu noktada aslında Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramiti’ nden de bahsetmek mümkündür. Keza piramidin, en alt seviyesi olan; beslenme, barınma, uyku gibi bir canlının yaşayabilmesi için gerekli olan en temel ihtiyaçlar olarak ifade edilen “fizyolojik ihtiyaçlar” den sonraki aşama olan “güvenlik ihtiyaçları” içerisinde aslında “iş” ve “aile” unsurları yer almaktadır. Bir sonraki seviye olan “ait olma, sevgi, sevecenlik” seviyesinde ise çok net anlaşılabilirliği gibi “aile” kavramı iyice ön plana çıkmaktadır. Bir başka deyişle bireyler fiziksel olarak hayatta kalabilme ihtiyaçlarını karşılayabildikleri noktada bir çevreye ve aileye, bir gelire, bir işe ihtiyaç duyacaktır. Günümüzde de evirildiğimiz sistem gereği insanların, özellikle de çalışan bireylerin günlerinin, dolayısıyla tüm yaşamlarının çok büyük bir kısmı, hatta hemen hemen tamamı işlerinde veya aileleriyle geçmektedir. Kısacası neredeyse bireylerin tümünün hayatındaki en önemli iki yaşam alanı iş ve aile alanları olmaktadır (Fu ve Shaffer, 2001).

İnsanlar bir aile içinde doğar, büyür ve ilerleyen zamanlarda da bir iş sahibi olarak hayatlarını kendi kendilerine idame ettirmeye çalışırlar. Hayatının büyük bir çoğunluğunu işiyle ve ailesiyle geçiren insanın, bu iki yaşamsal boyut içinde de mutlu ve huzurlu olabilmesi doğal olarak arzulanan ve beklenen bir durumdur. Bu mutluluk ortamının sağlanabilmesi için ise her birey, hayatı boyunca kendine göre belli başlı beklentiler içerisinde ki bunlar iş yaşamından bekledikleri ve ailesinden

bekledikleri, hayatından bekledikleri şeklinde çeşitlendirilebilmektedir. Kendi beklentileri dışında, elbette ki bireyden işi ve ailesi yönünde de talepler mevcuttur. Dolayısıyla yaşam döngüsünde her bireyin çeşitli nitelik ve yapılarda sorumlulukları, görevleri ve üstlenmesi gereken farklı rolleri bulunmaktadır. Toplumsal yaşamın bir parçası olabilmesi için bireyin, çeşitli rolleri aynı zaman sürecinde dengeli bir şekilde yürütmesi gerekmektedir. Toplum, oldukça karmaşık ve çok yönlü sosyal ilişkiler üzerine kurulduğundan, bireyler aynı anda birden fazla statü işgal etmekte, dolayısıyla birden fazla toplumsal rol gerekleri bulunmaktadır (Arıkan, 2015). Literatürde bu konuda en çok örnek, aktif bir şekilde çalışma hayatına katılan kadınlar üzerinden verilmiştir. Aslında her insan için bir bakıma aynı şekilde geçerli olabilecek bu durum daha çok, evi çekip çeviren, düzenini sağlayan kadının evdeki rolü, çocuğu olan kadının annelik rolü ve aynı zamanda aktif olarak çalışan kadının iş hayatındaki çeşitli rolleri, ve bu rollerin niteliklerinin farklılıkları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Aynı şekilde bir erkeğin de evine, eşine ve çocuklarına, kendi ebeveynlerine ve işine karşı çeşitli görevleri ve sorumlulukları mevcuttur ve bu sorumluluklar birbirinden apayrı roller doğurabilmektedir. Modern yaşam, bireylerin işinden ve ailesinden gelen beklentilerinin arttığı, hayatın çok hızlı yaşandığı ve bu nedenle iş ve aile rolleri arasında denge sağlama ihtiyacının bütün çalışanlar tarafından daha yoğun hissedildiği ve yaşandığı bir dönem haline gelmiştir (Eken, 2006). Örneğin; yöneticilik görevine sahip olan bir bireyin iş saatleri dışında müzisyenlik veya sporculuk yapması gibi birbirinden ayrı yaşam alanları doğal olarak farklı davranışlar, farklı fikir ve sorumluluklar gerektirecektir. Aslında bu çeşitlilikler belki bir noktada olumlu gibi görünse de, bireyin bu farklı rollerin gerektirdiklerini her açıdan dengede tutması ve hayatına empoze etmesi her zaman o kadar kolay olmamaktadır. Bazı rollerin gerektirdiklerinin yoğunluğu, diğer rollerin sorumluluklarını bastırarak onların yerine getirilmesine engel olabilmektedir (Korkmazer, 2018). Rollerin dengesizliği ise literatürde kullanılan haliyle “çatışma”ya sebep olmaktadır.

Çatışma kavramı kelime anlamı olarak; iki veya daha fazla birey ya da grubun; hedef, istek ve amaçlarının birbiriyle uyumlu olmaması durumudur (Korkmazer, 2018) şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka tanıma göre çatışma, bireyler ve / veya gruplar arasında oluşan anlaşmazlık veya sürtüşmeler sonucunda oluşan duygusal ortamlardır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009) olarak da ifade edilmiştir. En genel haliyle ise

uyumsuzluk, dengesizlik durumu olarak özetlenebilmektedir. Bu çalışmada, bireylerin yaşamlarının çok büyük bir kısmını oluşturan iş hayatı ve aile hayatı boyutlarında üstlendikleri rollerden ve bu rollerin birbirleriyle olan uyumsuzluklarından, dolayısıyla bu iki yaşantının gereklerinin birbiriyle çatışmasından, bu çatışmanın olası sebepleri ve sonuçlarından bahsedilecek, çalışanların iyi oluş halleriyle olan ilişkisi ele alınacaktır.

2.1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

İşletme yazınında iş – aile çatışması kavramı ile birlikte birçok ilişki de araştırılmış ve farklı açılardan yorumlanarak çeşitli kavramlar ortaya çıkmıştır. Genel çerçevede sürecin ve farklı yönlü ilişkilerin daha iyi anlaşılması amacıyla bu benzer kavramların bazılarını da kısaca yer vermek faydalı olacaktır.

2.1.1. İş – Aile Etkileşimi

Bu kavram aslında konumuz olan iş – aile çatışmasıyla çok benzemekle birlikte sadece “çatışma” kavramının taşıdığı olumsuzluğu ifade etmemektedir. İş – aile etkileşimi aslında adından da anlaşılabilir olduğu gibi aile ve iş olgularının birbirini hem olumlu hem olumsuz etkilemesi halini barındırmaktadır. Genel olarak bu iki kavramın birbiriyle olan ilişkisini, birbirine her türlü etkisini belirttiği söylenebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında aslında iş – aile çatışması kavramı, belki de bu “etkileşim” kavramının alt başlığı olarak işlenebilir. Literatürde bu kavram bireysel olarak; çalışanların aile hayatından duyduğu memnuniyet ve yaşamından duyduğu genel tatminle ilişkilidir. Örgütsel olarak ise; çalışanın işe bağlılığı, işten memnun olma durumu, tersi olarak ise işten ayrılma niyeti, verimsizlik gibi sonuçlarla etkileşimi ifade etmektedir(Korkmazer, 2018).

2.1.2. İş – Aile Zenginleştirilmesi / Zenginleşmesi (Work - Family Enrichment)

Bazı kaynaklarda “iş – aile kolaylaştırması” şeklinde de karşılaşılan bu kavram, farklı rol gereklerinin ve o rolleri gerçekleştirmek için kazanılan veya sergilenen davranış ve duyguların birbirlerini olumlu yönde etkilemesi şeklinde ifade edilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006). İş ve aile rollerinin çoğu zaman çatışma

yarattığı yargısının yanında bu kavram, bir boyutta kazanılan davranışların diğer boyuttaki rollerin yürütmesine yardımcı olacağını savunmaktadır. Başka bir rolde kazanılan deneyim, beceri ve fırsatlar değerlendirilerek, diğer role katılımı daha kolay hale getirmek şeklinde tanımlanabilen bu kavram(Frone, 1997), özellikle 2000' li yıllardan sonra gündeme gelen ve gelişen pozitif psikoloji akımı dahilinde ortaya çıkmıştır(Arıkan, 2015). İş – aile zenginleşmesi kavramı ilk defa Greenhaus ve Powell (2003) tarafından Academy of Management Review' da yayınlanan çalışmada ele alınmıştır (Arıkan, 2015). Bu kuram en kısa haliyle; bireylerin üstlendikleri her rolden bir kazanım sağladıklarını ve üstlenmesi gereken rollerin artmasıyla doğru orantılı olarak deneyim ve kazançlarının da artacağını ifade etmektedir. Bu deneyimlerin de diğer rollerine katkıda bulunacağı ve pozitif yönlü bir etki doğuracağı savunulmaktadır. Greenhaus ve Powell (2003) da iş aile zenginleşmesi kavramını “bireyin bir rolde elde ettiği tecrübenin diğer rolle ilgili yaşam kalitesini arttırması” şeklinde tanımlamaktadır (Arıkan, 2015). Voydanoff (2004) ise bu kavramı iş – aile kolaylaştırması şeklinde adlandırıp, bir role katılımın kolaylaştırılması için diğer role yönelik kaynakların geliştirilmesi veya bir sinerjinin oluşturulması biçimi (Korkmazer, 2018) olarak tanımlamıştır. Bazı çalışmalarda ise bu kavram sadece aile – iş zenginleşmesi şeklinde incelenmiş; yani aile rolleri gereği kişilerin kazandığı ve sergilediği davranışların, örneğin durumları kontrol ve idare etme yetilerinin gelişmesi durumunun iş yaşamlarında çok fayda sağlayacağı şeklinde kaydedilmiştir. Bu durumu destekler şekilde Carlson vd. (2000), işgörenlerin evde ebeveyn rolüyle çocuklarına karşı sabır geliştirmeleri sayesinde işleri ve meslektaşlarıyla daha olumlu ilişkiler kurabileceklerini belirtmektedir

2.1.3. İş – Aile Yaşam Dengesi / Dengesizliği

İş – aile yaşamı dengesi, çalışanların iş yaşamları ve aile yaşamlarında kendisinden talep edilenlerin eşit olması durumudur (Lockwood, 2003). Bu dengede olma durumu her birey için çeşitli sebeplerle farklılık göstermektedir. Bu sebepler ilerleyen kısımlarda ayrıntılı incelenecektir ancak şu an örnekleme gerekirse; örneğin bireyin iş hayatına ve aile hayatına aynı düzeyde önem vermemesi olasıdır; çünkü her bireyin öncelikleri farklılık gösterebilmektedir. Buna bağlı olarak örneğin ailesini daha geri planda tutan veya yalnız başına yaşayan biri için iş hayatı ve iş rolleri aile

sorumluluklarından çok daha önemli olacaktır. Dolayısıyla benzer bir ifadeyle iş saatlerinin çok olması durumu aile yaşantısında bir olumsuzluk yaratmayacak bu da bir çatışma veya dengesizlik doğurmayacaktır. Buna göre bahsi geçen kişinin iş ve aile hayatları dengededir. Tersine bir yaklaşımla yaşamının merkezine ailesini koyan birey için iş alanından yoğun taleplerin gelmesi, bireyin iş – aile yaşamı dengesini olumsuz etkilemekte ve birey iş – aile çatışması yaşayabilmektedir (Kapız, 2012). Başından beri bahsettiğimiz bu çatışma aslında iş – aile yaşam dengesizliğinin ta kendisidir. Literatürdeki çalışmalarda bu kavramların her ikisi de kullanılmakta ve oldukça geniş bir şekilde incelenmektedir. Yaşanan dengesizliklerin bireysel ve örgütsel olarak farklı sebep ve sonuçları, farklı değişkenleri olduğu da neredeyse konuyla ilgili her çalışmada açıklanmıştır.

2.1.4. İş – Ev Etkileşimi

İş – ev etkileşimi kavramı ilişkiyi daha çok bireylerin davranışları bazında ele almaktadır. Etkileşimin yine pozitif ve negatif olarak çift yönlü olduğu savunulmaktadır. Keza ev hayatının iş yaşamını pozitif veya negatif etkilemesi, tersi şekilde de iş yaşamının ev hayatını pozitif veya negatif etkilemesi şeklinde iki boyutlu bir ilişki ifade edilmektedir. Çalışanın evdeki davranışlarını kolaylaştıran durumlar sonucu işte geliştirdiği olumlu tepkiler veya çalışanın işindeki çalışmasını pozitif etkileyen durumlar sonucu eve yansıttığı olumlu tepkiler (Korkmazer, 2018) pozitif yönlü etkileşime örnek verilebilmektedir. İlişkinin tersi de elbette ki mümkündür.

2.2. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

Bireyler hayatlarının en önemli iki boyutu olan iş hayatları ve aile hayatları içerisinde çok çeşitli görev ve sorumluluklar üstlenir, çok farklı roller yüklenirler. Bu rollerindeki başarılar veya başarısızlıkları da bu ilişkilerinin kalitesini etkilemektedir. Kişinin sahip olduğu rollerin gereklerini, sırasıyla, birbiri ardına gelen olaylar şeklinde yerine getirmesi de pek mümkün değildir, çoğu zaman bu sorumlulukların eş zamanlıyerine getirilmesi gerekmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). İş yaşamı ve aile yaşamındaki farklı rollerin uyumsuzluğu olarak ifade edilen bu kavram literatüre “iş – aile çatışması”terimiyle taşınmıştır. İş – aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmalar, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından rol kuramı

konusunda yapılan çalışmalara kadar dayanmaktadır (Efeoğlu, 2006). Kahn ve diğerleri (1964) çalışmalarında “rol çatışması” kavramı incelenmiş ve kişinin birden fazla farklı rol üstlenmesinin stres ve gerilim yaratacağına dikkatleri çekmiştir. Bu bağlamda bireyin bir role kendini adapte etmişken diğer bir role geçiş sağlamasının oldukça zor olduğu savunulmuştur. Yaşanan bu uyumsuzluk da “çatışma” olarak ifade edilmiştir.

Yapılan bazı tanımlar şu şekildedir;

İş – aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Greenhaus ve Beutell (1985)’ e göre konu ile ilgili aynı yıl koydukları bir başka ifade; iş – aile çatışması; iş ve aile etki alanlarından gelen rol baskılarının, bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir ara rol çatışması biçimidir. Başka bir deyişle; rol çatışması; iki ya da daha fazla rol sahibi olan bireyin bu rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken üzerinde oluşan baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumunu ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Buna göre rol çatışmasında kişinin bir rolü üstlenirken aynı anda başka bir rolü de üstlenmesine bağlı olarak iki rolün arasında kalması söz konusu olmaktadır (Arslan, 2012).

Başka bir ifadeyle iş – aile çatışması; bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Diğer bir çalışmada iş – aile çatışması; iş ve aile taleplerinin çatışması şeklinde ifade edilirken (Carnicer vd., 2004), iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle çatışmanın oluştuğuda karşılaşılan yorumlar arasındadır (Parasuraman ve Simmers, 2001). İş – aile çatışması; bir işgörenin bir mekandaki (ev, aile gibi) davranışının diğer bir mekanda oluşturduğu (örneğin iş gibi) olumsuz veya olumlu yönelimli reaksiyonlarla etkilendiği bir süreç şeklinde tanımlanabilir (Kaya, 2008) ifadesi de yazında yer almaktadır. Wayne ve arkadaşları (2004) ise, iş – aile çatışmasını, bireyin iş rolünden onun aile rolüne negatif karışma olarak değerlendirmiştir (Çetinkaya, 2011).

Toplumda, ekonomide, endüstride, eğitimde yaşanan değişim ve gelişimlerle birey yaşamının en temel iki boyutu olan aile ve iş olguları da değişimler göstermiştir.

İş – aile yaşantısının öneminin ve dolaylı olarak da yaşanabilecek çatışmaların farkına varılması ve bu konuya olan ilginin artması da bu sürecin devamında kaçınılmaz olmuştur. Yaşanan ilgi artışının ve artan araştırmaların çok genel ifadelerle sebeplerinden bahsetmekte fayda görülmektedir. Bunlar;

- Çift gelirli aile yapısındaki artışın devam etmesi.

- İşgücünde küçük yaşta çocuk sahibi olan annelerin sayısındaki artış.

- Kadınların ve erkeklerin işgücü içindeki benzerliklerinin artması: Kadınların tam zamanlı çalışmayı tercih etmeye başlamaları, çocuğun doğumundan önce ve sonra uzun süre işgücü dışında kalmaamaları, kadınların işgücü yapılarının erkeklerinkinden ayırt edilemiyor olması,

- Yeni aile modellerinin hızla çoğalması: Modern aile yapısı olan çekirdek aile kalıbının gittikçe azalması, yapı ve roller üzerine odaklanan, tek gelirli, çift gelirli, ailelerin yanında, tek ebeveynli, karışık aileler gibi yeni aile modellerin ortaya çıkması,

- Tek ebeveynlerin sayısının artmasına sebep olan boşanma oranlarındaki artış,

- Çalışan bireylerin çekirdek ve geniş ailenin desteğinden yoksun bırakan işücü mobilitesindeki artış.

- İş dışı yaşamın kalitesine artan ilgi ve çalışanların değişen beklentileri; evde babanın bağlılığına verilen sosyal değer artması (Kapız, 2002) şeklindedir.

İş hayatı ve aile yaşamı arasında yaşanabilecek olası uyumsuzluklardan bahsedilirken atlanmaması gereken önemli bir nokta vardır ki; o da bu iki unsurun birbirini çift yönlü etkilediğidir. Bu çalışmada yukarıda bahsedildiği gibi bu ilişkinin iş – aile çatışması yönü incelenecektir ancak aynı oranda önemsenmesi gereken diğer bir kavram ise iş – aile çatışmasının ters yönünde hareket eden aile – iş çatışmasıdır. Carlson, Kacmar ve Williams (2000), Greenhaus ve Beutell’ in “iş – aile yaşam çatışması” kavramı ile ilgili tespitlerinden yola çıkarak bu ilişkinin iki temel boyutu olduğunu ifade etmiş ve bu boyutların “iş – aile çatışması” ve “aile – iş çatışması” olduklarını belirtmişlerdir. Aile rollerinin iş gereklerini yerine getirmeyi engellemesi durumu şeklinde tanımlanabilen aile – iş çatışması, bireylerin aile içindeki sorumluluklarının onların işteki performansını ve verimliliğini etkilemesi şeklinde

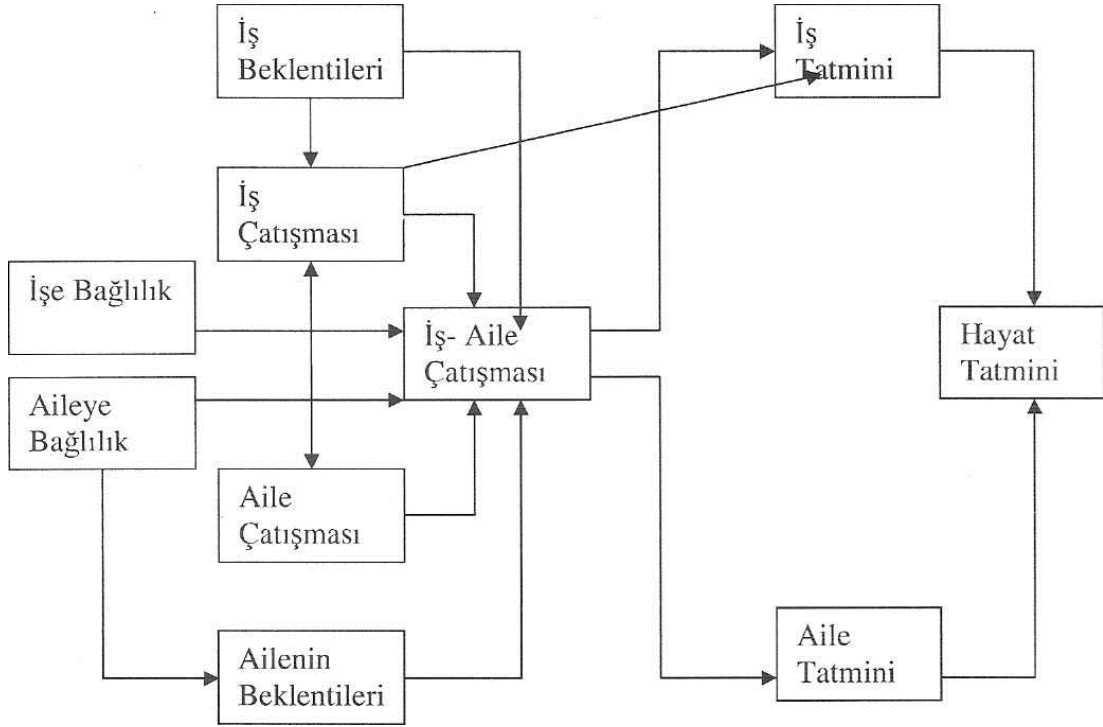
oluşan olumsuz durumu ifade etmektedir (Arslan, 2012). Örneğin; evdeki hasta bir çocuğun, ebevyinin işe devamını engellemesi veya olumsuz etkilemesi durumu (Çetinkaya, 2011), kişinin ailesiyle yaşadığı anlaşmazlıklar, taşınma gibi yaşantı değişiklikleri, evde bakıma muhtaç yaşlı kimselerin olması gibi durumlar çeşitli aile – iş çatışması örnekleridir. Buna bağlı olarak aile – iş çatışmasını etkileyen faktörlerden de bahsetmek gerekmektedir. Bu noktada çalışan kişinin medeni durumu, çocuk sahibi olması ve çocuk sayısı, çocukların yaşları ve özellikle de okul öncesi çağda çocuklarının varlığı, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, aile ve aile taleplerinin yapısı, eşin desteği, örgütsel destek görüp görememesi gibi faktörler aile – iş çatışması yaşama olasılığını ve bu çatışmanın düzeyini etkileyen faktörler olarak belirtilmektedir.

Literatürde genel anlamda “iş – aile yaşam çatışması” olarak ifade edilen bu önemli kavramın iki boyutlu ve çift yönlü olduğu ortaya çıkarılmış ikisinin de oldukça önemli etkileri ve sonuçları olduğu belirtilmiştir. Ancak işletme yazınında aile – iş çatışması konusuna iş – aile çatışması konusu kadar ilgi gösterilmemiş veya bu konuda yeteri kadar çalışma yapılmamıştır. Çeşitli araştırmalarda bu durumun sebebi olarak; çalışan insanların iş – aile çatışmasını, aile – iş çatışmasından çok daha fazla ve ağır yaşadıkları kanısı gösterilmiştir (Netemeyer vd., 1996).

Bu çalışmada incelenecek olan iş – aile çatışması, insan yaşamında birçok farklı faktörden etkilenir ve birçok duruma da sebep olur. Bu sürecin çok yönlü ve çok boyutlu bir süreç (Çetinkaya, 2011) olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir. Şekil 2’ de Duxbury ve Higgins (1991)’in modeli ve bu modelde iş – aile çatışmasının genel sistematığı gösterilmiştir. Elbette ki bu gösterim oldukça genel durumları göstermekte ve aslında çok çeşitli değişkenlerle büyütülebilmektedir. Modelden anlaşılan; öncelikle bağlılık kavramının oldukça önemli olduğudur. Bireyin işine ve / veya ailesine olan bağlılığı hayatının bu iki boyutunda üstlendiği sorumlulukları yerine getirmek için daha fazla çabalamasına, üstlendiği görevleri önemsemesine sebep olacak ve bu dengeyi kuramadığı noktada çatışma yaşama olasılığını güçlendirecektir. İşine aşırı bağlı olan bireyin aile rolünü ve tam tersi ailesine aşırı bağlı olan bireyin iş rolünü tam anlamıyla yerine getirememesi beklenmektedir (Wiley, 1987). Kişinin bağlılıkları o rolü daha çok önemsemesine, daha ön planda tutmasına ve diğer rollerini aksatmasına sebep olabilmektedir. Bu

durum kişinin iş ve aile hayatı sorumlulukları arasında uyumsuzluklara sebep olacak ve rol çatışmaları doğuracaktır.

Şekil 2 : İş – Aile Çatışması Sistemi



(Duxburry ve Higgins, 1991)

İşine bağlılığı daha yüksek olan çalışanın iş sorumluluklarının fazlalığından veya niteliğinden dolayı aile hayatında sıkıntı, yani iş – aile çatışması yaşaması beklenirken, aile bağlılığı daha yüksek bir çalışanın aile sorumluluklarının ön planda olması ve örneğin daha çok zaman alması sonucu aile – iş çatışması yaşaması beklenmektedir. Yaşanan iş – aile ve aile – iş çatışmalarının bu her iki yaşamsal boyutta bir tatmin düzeyi sağlayabilmekle de direkt olarak ilgisi bulunmaktadır. Keza bireyin yaşadığı bu çatışmaların iş tatminini ve / veya aile tatminini doğrudan etkilemekte olduğu, iş ve aile tatmini kavramlarının ise doğrudan yaşam tatminiyle ilişkili olduğu birçok çalışmada ifade edilmekte, işletme yazınında iş – aile çatışmasının doğrudan yaşam tatminiyle olan ilişkisini analiz etmeyi amaçlayan ve

genelde bu ilişkinin negatif yönlü olduğu sonucuna varan hatırı sayılır sayıda makale, tez çalışması ve araştırma bulunmaktadır.

2.3. İŞ – AİLE YAŞAMI İLE İLGİLİ FARKLI YAKLAŞIMLAR

Bireylerin içinde buldukları iş ve aile yaşam boyutları, aslında kişiyi bir bakıma paylaşmaktadır. Biri bitince diğeri başlar ve ardından tekrar diğeri. Hatta bazen de bunlar oldukça iç içe geçmektedirler. Doğal olarak da insan yaşamında birbirini çok ciddi anlamda etkilemektedirler. Bu farklı yönlerle ortaya çıkan etkileşimler araştırmalara da konu edilmiş ve iş – aile yaşamları arasında çok çeşitli ilişkiler tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak da çeşitli yaklaşımlar doğmuştur.

2.3.1. Taşma Yaklaşımı (Spillover Theory)

Bu teori Staines tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir. Taşma teorisi aile ve iş yaşamlarının birbirlerini etkilediğini, bir boyutta yaşanan bir durumun diğer boyutta da benzer ve aynı yönlü bir etki yaratacağını savunmaktadır (Staines, 1980). Bir taraftan öbür tarafa taşma olarak ifade edilen bu durumun pozitif ve negatif yönlü olabileceği belirtilmektedir. Buna göre pozitif taşma örneğin; iş hayatında elde edilen bir başarının ve bunun getirdiği doyumun bireyin aile hayatındaki rollerini de pozitif yönde etkileyeceği, aile yaşamında da pozitif duygular oluşturacağı (Tetik ve Köse, 2016) söylenmektedir. Benzer şekilde etkileşimin, daha doğrusu bu kurama göre taşmanın negatif yönlü olması da mümkündür. Buna göre kişinin işinde yaşadığı sıkıntıların ailesine de olumsuz bir şekilde yansması olasıdır. Bu durum da negatif taşma olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle taşma kuramı; iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birinde yaşanan olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer yaşam alanında da benzer bir etki yaratacağı hipotezine dayanmaktadır (Efeoğlu, 2006).

2.3.2. Telafi Yaklaşımı(Compensation Theory)

Bireylerin hayatlarında bir alanda yaşadıkları olumsuzlukları diğer bir alanda yaşayacakları olumlu durumlarla telafi etmek istemeleri esasına dayanan telafi yaklaşımı, aile ve iş hayatlarının birbiriyle olan karşılıklı yani çift yönlü ilişkisinden

yola çıkmaktadır (Bartolome ve Evans, 1980). Şöyle ki; çalışanlarış ya da aile yaşamlarından herhangi biriyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek amacıyla diğer yaşam alanından daha fazla tatmin sağlamaya yönelmektedir (Efeoğlu, 2006). Bireyler, örneğin; iş hayatında istedikleri mutluluğu ve tatmini sağlayamadıklarında aile hayatına daha çok önem vermekte ve kendi mutlulukları için gerekli gördüğü unsurları aile yaşamından talep etmektedirler. Bu durumu yaşayan insan ailesiyle daha çok vakit geçirmeye çaba harcamakta ve ailesiyle yaşayacağı doyum için belki de daha çok emek ve enerji harcamayı seçmektedir. Bu noktada aslında bir bakıma çalışanın zamanını ve enerjisini bir alandan diğer bir alana kaydırması söz konusudur denebilmektedir. Bu şartların tam tersi de mümkündür. Örneğin, aile yaşantısı içinde beklentilerinin karşılanmadığını düşünen ve yeterince mutlu hissetmeyen birey, işine daha çok önem verecek ve o alanda kazanacağı başarılar sonucu yaşam tatminini arttırmaya çabalayacaktır denmektedir. Telafi kuramı çok doğal ve insani bir süreç gibi görünse de aslında olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu noktada yapılan araştırmalarda, telafi yaklaşımına göre davranan bir bireyin özellikle de zaman ve enerji aktarımı yapmak durumunda kalması sebebiyle iş – aile çatışması yaşayacağı, bu çatışmanın da çoğunlukla zaman esaslı çatışma olacağı (Frone, 2003) belirtilmektedir. İş – aile çatışmalarının bir türü olan “zamana dayalı çatışma” ya ilerleyen kısımlarda daha ayrıntılı olarak değinilecektir.

2.3.3. Bölünme / Ayrılma Yaklaşımı (Segmentation Theory)

Bu kuram, şimdiye kadar bahsedilenlerin aksine bireyin iş ve aile yaşantısını birbirinden ayırabildiğini, bu iki alanın birbiriyle etkileşimi olmadığını; çünkü kişinin bunu kontrol edebildiğini ve bu ayrımı yapabildiğini savunmaktadır(Huang vd., 2004). Bu noktada, bu araştırmanın temel konusu olan iş – aile çatışması kavramına zıt bir anlayış oluşturmaktadır. Wilensky (1960) tarafından temelleri atılan bölünme kuramına göre, bireyler iş ve aile yaşamları da dahil olmak üzere yaşamlarının çeşitli alanlarını, diğer yaşam alanlarında gelişen olay ve durumların etkilerini hissetmeden yaşarlar (Efeoğlu, 2006). Bu yaklaşıma göre birey, örneğin iş yerinde yaşadığı bir olumsuzluğu evine ve ailesine yansıtmamakta ve hiçbir şey olmamış gibi yaşayabilmektedir. Bu iki alandaki rollerin ve beklentilerin tamamen birbirinden bağımsız olduğu savunulmakta ve rollerin birbirini ne zaman ne enerji ne de tutum

anlamında etkilemedikleri söylenmektedir. Ancak tüm bu iddialar, olay ve durumların bahsi geçen öznesinin bir insan olduğu gerçeğinden uzak, hatta bir noktada oldukça mekanik bir anlayışla ortaya atılmış gibi görünmektedir. Yazında da bu teoriye karşı çıkan, bu görüşü desteklemeyen birçok araştırma yer almaktadır. Bu çalışmalar, kişinin işinde ve/ veya iş dışı yaşamında yaşadığı olumlu veya olumsuz olaylardan etkilendiği ve bunu hayatının diğer alanlarına da ister istemez taşıdığı ve yansıttığı yönündedir. Özetle, çalışanların iş ve aile yaşamları arasında herhangi bir çatışma durumu yaşamadıklarını ve yaşamayacaklarını savunan bölünme kuramı, birçok araştırma ve geliştirilen yaklaşım sonucu destek görmemiş hatta çürütülmüştür denebilmektedir.

2.3.4. Katkı Yaklaşımı

Katkı kuramı diğer kuramlardan farklı olarak kişilerin genel yaşam doyumunu ele almaktadır(Cooke ve Rousseau, 1984). Buna göre çalışanların iş hayatında ve aile hayatında yaşadıkları olumlu veya olumsuz durumların onların yaşamlarındaki genel mutluluğu ve doyumunu etkilediği savunulmaktadır. Bireysel ve örgütsel unsurların birbirlerini etkilemesinin yanında sonuçta kişinin iyi olma halini direkt olarak etkilediğini ve yaşam tatmini düzeylerini belirledikleri söylenmiştir. Yani iş ve aile yaşamlarında oluşacak durumların birleşerek yaşam doyumuna olumlu veya olumsuz katkıda bulunacağı fikri söz konusudur. Buna bağlı olarak da çalışanların yaşadıkları iş – aile çatışmasının aynı oranda kişilerin yaşam doyumunu etkileyeceği ve doğal olarak çatışma ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin de negatif yönlü olacağı; çatışma yaşandıkça ve düzeyi arttıkça hayattan duyulan tatminin ve bu anlamda yaşam kalitesinin de aynı oranda azalacağı ifade edilmiştir. Rice, Frone ve McFarlin (1992) yaptıkları çalışmalarda, iş – aile çatışmasının genel yaşam kalitesiyle ters yönde bir ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır.

İş – aile etkileşimi veya iş – aile yaşam ilişkisi alanlarında yapılan birçok araştırmada çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiş ve birçok çalışmada karşılaşılan ortak yaklaşımlar genel olarak bu üç başlık altında toplanmıştır. İş – aile yaşam etkileşimi konusunda en çok incelenen ve son zamanlarda da önemi artıyor gibi görünen konu, bu iki alanın birbiriyle olan karşılıklı ilişkisinde yaşanan çatışmalardır. Literatürde yukarıda bahsi geçen kuramlar ve kavramlarla ilgili net bir fikir birliği var gibi

görünmese de “iş – aile çatışması” olgusunun varlığı ve önemi günümüzde göz ardı edilemez bir gerçektir. Bu çalışmada da bireylerin iş ve aile yaşantılarının birbirini karşılıklı olarak etkilediği ve olumsuz etkilenme sonucunda çatışmaların doğabileceği yönünde bir düşünce hakim olacaktır. Bu çatışmaların çalışanların iyi olma hallerini, yani aslında genel anlamda mutluluk ve refahını direkt olarak etkileyebileceği yönünde bir hipotez kurulacak ve bu ilişkinin ne büyüklükte ve yönde olduğu ayrıntılı bir şekilde analiz edilmeye çalışılacaktır.

2.4. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ

Bireylerin hayatlarında sahip oldukları birbirinden çok farklı nitelikteki roller ve bu rollerin gerektirdikleri, kişiden talep edilenler zaman zaman birbirleriyle uyumsuz olabilmektedir. Çalışanların iş yaşamından beledikleri ve ondan beklenenler, sergilemesi gereken davranışlar, üstlendiği sorumluluklar, aile yaşamı içindeki rolleri ve sorumluluklarıyla çok farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada, Bu çalışmanın yapılaş amaçlarından biri de olan; “bireylerin farklı rol gerekleri dolayısıyla çatışma yaşama olasılığının çok yüksek olduğu” fikrinin yanında bazı kişilerin ise bu uyumsuzluk durumlarını kendilerince iyi idare edebildikleri, kontrol altında tutabildikleri de konu ile ilgili savunulan durumlar arasındadır. Bu kontrol edebilme durumu, konu incelendiğinde örneğin; bireylerin farklı öncelikleri veya iş / aile yaşantılarına verdikleri önemin farklılaşması vb. gibi çeşitli şartlarda gerçekleşebilmektedir. Ancak konu ile ilgili yapılan çoğu çalışmada rollerin birbirine uymaması sonucu kişilerin olumsuzluklar yaşayabileceği, çatışma ortaya çıkacağı yinelenmiştir. Bu noktada yaşanan çatışmalar, üstlenilen sorumlulukların ve rol gereklerinin çok farklı niteliklerde olması, zaman zaman da değişiklik göstermeleri sebebiyle farklı türlerde ve farklı nedenlerle karşımıza çıkabilmektedir. Literatürde bu çatışmaların üç başlık altında incelendiği görülmektedir. Birey, bu çatışma türlerinden yalnızca birini yaşayabileceği gibi, durumun koşullarına bağlı olarak eş zamanlı hepsini veya ikisini de yaşayabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005). Bunlar;

- Zamana esaslı çatışma
- Gerginlik esaslı çatışma

- Davranış esaslı çatışma (Greenhaus ve Beutell, 1985) şeklinde ifade edilmektedir.

2.4.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı iş – aile çatışması en temel ve kısa ifadesiyle, kişinin bütün rollerinin gereklerini layıkıyla yerine getirmek için zamanının kısıtlı olması durumudur denebilmektedir. Başka bir ifadeyle zaman esaslı iş – aile çatışması; bir rol için ayrılması gereken zamanın oluşturduğu baskının diğer rol için ayrılması gereken zamana engel olması durumudur (Korkmazer, 2018) veya bir role ayrılan, adanan zamanın diğer bir rolün gereklerinin başarıyla yerine getirilmesini zorlaştırması (Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum, 2009) şeklinde tanımlanmıştır. Yani aslında farklı ve birden fazla rol kişinin zamanı için rekabet etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Üstlenilen her bir yeni rol ise diğer rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Zaman kısıtı kişiler üzerinde baskı oluşturmaktadır ve bundan dolayı oluşan çatışma iki şekilde kendini gösterebilmektedir.

- Bir role ilişkin zaman kısıtları fiziksel anlamda diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesininimkansız kılabilir.
- Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken dahi baskılar ve kısıtlar diğer bir rolde zihinsel meşguliyete neden olabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005).

Buna göre zaman esaslı iş – aile çatışmasının kişinin sadece fiziksel olarak herşeye yetişememesi anlamında değil, diğer rolünü başarıyla veya yeteri kadar yerine getirememesinden duyduğu manevi baskı ve rahatsızlık şeklinde de ortaya çıkabildiği anlatılmak istenmiştir. Bu çatışmanın işle ilgili, çalışma hayatından doğan yani örgütbazlı sebepleri ve ailesel sebepleri olabilmektedir. Örgütsel sebepler; çalışma saatlerinin fazlalığı, sık sık fazla mesai yapılması, düzensiz vardiya saatleri(vardiya usulü ile çalışma sistemi), katı iş programları, otokratik liderlik yapısı ve lider desteğinin olmayışı, iş yükü ve beklentilerin fazlalığı gibi durumlardır. Bu noktada örneğin iş çıkışı çocukları ile sinemaya gitmeyi planlayan bir baba iş yerinde gelişen ani bir durumla fazla mesai yapmak zorunda kaldığında yaşayacağı iş – aile çatışması

zaman esaslı olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Çatışmanın aile yönünden sebeplerine ise; evde küçük yaşta yani bakıma muhtaç çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin ikisinin de özellikle de full – time aktif olarak çalışıyor olması, başkalarının bakımının (yaşlı veya hasta bir aile ferdi) üstlenilmesi gibi örnekler verilebilmektedir. Örneğin çocuğu hasta olan bir anne bir süre bu sebeple işe gidemiyorsa veya küçük yaştaki çocuğunu okuldan alması gereke bir baba işten erken çıkıyorsa, mesai saatlerine uyamıyorsa, bu durumda yaşanan iş – aile çatışması da zaman esaslı çatışmadır. Bu konuda incelenen başka bir durum ise cinsiyet değişkenine göre bireylerin yaşadıkları zaman esaslı iş – aile çatışmalarıdır. Çalışma şartlarının, sürelerinin ve niteliklerinin hepsi sabit tutularak cinsiyet bazlı bir inceleme yapıldığında çoğunlukla bulunan sonucun, kadınların erkeklerin yanında çok daha fazla zaman esaslı iş – aile çatışması yaşadığı yönünde olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak ise özellikle de çocuğu olan kadınların annelik rolü, ev hanımlığı rolü, eş olma rolü gibi sorumluluklarının çok ön planda ve önemli olması durumu gösterilmektedir. Erkeklerin kadınlara oranla daha az çatışma yaşaması gerçeğinin yanında, kadının yoğun, profesyonel veya yönetsel bir işte çalışmasının ise erkeğin yaşadığı zaman esaslı iş – aile çatışmasını arttırdığı, kadının işte harcadığı vaktin artması halinde aile ve ev gereklerinin erkeğin üstüne daha çok binmesi sebebiyle sorumluluklarının artacağı tespit edilmiştir. Benzer bir sonuçla, evli bireylerin bekar çalışanlara göre, evli olanlardan da çocuk sahibi olanların çocuğu olmayanlara göre çok daha fazla çatışma yaşadıkları belirtilmektedir. Küçük yaşta çocuğu olanların da keza yaşları büyük çocuklara sahip olan ailelere göre daha yüksek düzeyde zaman esaslı iş – aile çatışması yaşadıkları elde edilen sonuçlar arasındadır.

2.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

İş – aile çatışması türlerinden ikincisi olan gerginlik esaslı çatışma, çalışanların hayatlarının bir alanında yaşadıkları stresi diğer alanlara da yansıtması ve bunun sonucunda bir tarafta yaşanan gerginliğin diğer taraftaki sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilim, yorgunluk, sinirliliğin diğer bir alanda kişinin performansını ve verimliliğini etkilemesi durumu (Greenhaus ve Beutell, 1985) olarak tanımlanan bu çatışma, bir rolü icra ederken yaşanan bitkinlik, huzursuzluk ve stres

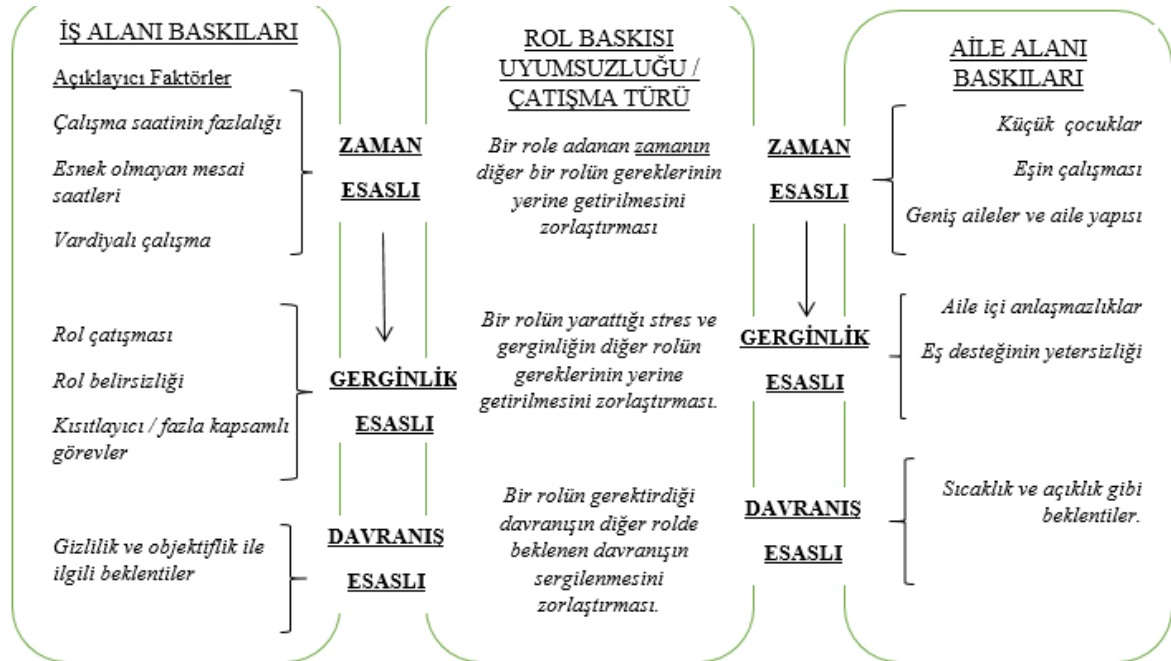
gibi duyguların diğer rolün sorumluluklarının gerçekleştirilmesini zorlaştırması halinde yaşanmaktadır (Arıkan, 2015). Bir role ile ilgili bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün gerekleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa dahi, zihinsel bir meşguliyete ve strese neden olabilmektedir. Bu nedenle bu gerginliğe duygusal / zihinsel gerginlik denmesi uygun bulunmuştur. Keza yaşanan bu zihinsel meşguliyet dahi diğer rol gereklerinin gerçekleştirilmesini engelleyebilmektedir. Örneğin; o gün iş yerinde fazla iş yüküyle uğraşan, müdüründen olumsuz bir eleştiri alan, kendini iş yaşamında çok tükenmiş ve yorgun hisseden bir kişinin eve geldiğinde bu gerginliği ailesine yansıtma olasılığı artacak ve saatlerce çocuğuyla oynayabilmesi veya akşam için yemek yapması gibi sorumluluklarını yerine getirmesi, bunlara enerji bulabilmesi oldukça zorlaşacak, bu durum duygusal / zihinsel gerginlik esaslı iş – aile çatışmasına sebep olabilecektir. Yani en kısa haliyle gerginlik esaslı çatışma; kişinin iş veya aile yaşam alanındaki ruh halini diğer yaşam alanına taşıması / yansıtmasıdır şeklinde ifade etmek mümkündür. Bu çatışmaya zemin hazırlayan hem örgütsel hem de ailesel bazı faktörler bulunmaktadır. İş bazlı olanlar genellikle iş yükü fazlalığı, lider desteğinin az oluşu, yönetime katılma oranlarının genelde oldukça düşük olması, örgüt içindeki iletişim zayıflığı veya azlığı, beklentilerin kişilerin seviyelerinden fazla oluşu, rol belirsizlikleri, esnek olmayan mesai saatleri, işe bağlılığın az olması gibi durumlardır. Bunların yanında yapılan işin kendini geliştirmeye imkan vermemesi, sıkıcı ve rutin olması veya çalışan için önemsiz olması gibi unsurlar da çatışmaya sebep olabilmektedir. Literatürde çoğunlukla iş hayatında yaşanan gerginliklerin aileye yansımaları durumunun daha çok yaşandığı sonucuna varılmış ve çoğunlukla çatışmanın bu yönü ele alınmışsa da elbette ki tam tersi de mümkündür. Bu noktada çalışanın ailesi içinde yaşadığı stres verici olaylar ve bunların kişide yarattığı etkiler iş yaşamına da ister istemez yansımakta ve duygusal / zihinsel gerginliğe yol açmaktadır. Çatışmaya yaratan aile yönlü faktörlere ise; eş desteğinin olmaması, eşler arası yaşanan tartışmalar, çocukların yarattığı sorunlar, taşınma, boşanma, çocukların hastalıkları gibi durumlar örnek verilebilmektedir. Ancak bireyin iş ile ilgili gerginliğini evine yansıtması halinde göreceği anlayış ve sabır, ev ile ilgili sorunlarını işine yansıttığında karşılaşıacağı olumlu tepkilerden çok daha fazla olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

2.4.3. Davranış Esaslı Çatışma

Kişilerin hayatlarında üstlendikleri her rolün farklı gerekleri, farklı sorumlulukları ve bu roller için sergilenmesi gereken farklı tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Farklı roller için gereken davranışların birbirine uymaması, çok ayrı niteliklerde olması ise oldukça beklenebilir bir durumdur. Bir alanda beklenen tutumdan diğer alandaki ve roldeki beklenen davranışa geçişte sorun yaşayan, iki alanı birbirinden ayıramayan bireyler davranış esaslı iş – aile çatışması yaşamaktadırlar. Buna göre davranış esaslı çatışma; bir rol için sergilenen davranış biçimlerinin diğer rolde beklenen davranışlarla uyum sağlamamasıdır (Kinnunen ve Mauno, 1998). Bu çalışma iş rolleri ve aile rolleri arasındaki ilişkiyi incelediğinden, davranış esaslı çatışma da bir başka deyişle; kişinin iş yaşamında yerine getirmesi gereken ve ondan beklenen davranışlarla ailesinin bireyden beklediği davranışların farklı olması sonucu bu iki alan arasındaki geçişte davranışsal açıdan zorluk yaşaması durumudur denebilmektedir. Örneğin; yöneticilik pozisyonundaki bir baba için değerlendirmek gerekirse, yöneticilik için beklenen otoriterlik, güç, emir verebilme yeteneği, hırs, mantıkla karar verebilme, rekabet duygusu gibi davranışlar ev ortamı ve aile hayatı içinde pek uygun değildir. Örneğin, iş yerinde son derece otoriter davranan bu eş ve baba için, eşine ve çocuklarına karşı aynı sertlikte davranması son derece olumsuz karşılanacaktır. Keza iş yaşamında mantığıyla kararlar veren ve rekabet duygusuyla hareket eden bu kişinin ailesine karşı daha duygusal davranması ve fedakarlıkta bulunması gerekmekte ve beklenmektedir. Görüldüğü gibi birbirine neredeyse taban tabana zıt olan bu davranış biçimleri arasında birey, adaptasyonu ve geçişi sağlayamıyor, işteki otoriterliğini akşam evinde de sürdürüyor, yöneticiliğin verdiği bireysellikle ailesine ve çocuklarına söz hakkı tanımıyorsa bu kişi ciddi anlamda davranış temelli iş – aile çatışması yaşıyor demek olacaktır. Aynı şekilde ters yönden de düşünülecek olursa, aile yaşamında gösterdiği duygusallığı, anlayışı, sıcakkanlılığı, yumuşaklığı ve merhameti iş yerinde de sürdüren bir yönetici ciddiye alınmayacak, belki de bu şekilde görevini bile sürdüremeyecektir. Bu noktada da ters yönlü bir gerginlik ve çatışma söz konusu olmaktadır. Özetle, eğer birey farklı rollerinden beklenen davranışları birbirine uydurmada başarılı olamıyorsa, roller arası (davranış esaslı) çatışma yaşayacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985) denilmektedir.

Şekil 3' te çalışanlar için iş ve aile yaşam alanlarından gelen talepler, uyumsuzluklara yol açan bazı belli başlı faktörler ve kısaca birbirleriyle ilişkileri özetlenmeye çalışılmıştır. Gösterimde özellikle de iş – aile çatışmalarının yukarıda da bahsi geçen türleri gösterilmiş, bu ayırım doğrultusunda çatışma yaratan faktörler çok kısaca listelenmiş ve tanımları yapılmıştır. Örgüt kaynaklı esnek olmayan mesailer, fazla çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi gibi faktörlerin zamana dayalı çatışmaya yol açtığı, rol belirsizliklerinin ve uyumsuzluklarının gerginliğe dayalı iş – aile çatışmasına sebep olduğu ve zaman esaslı çatışmanın aslında gerginlik esaslı çatışmayı da tetiklediği şematik olarak gösterilmiştir. Ailede küçük yaşta çocukların olması, eşlerin ikisinin de çalışıyor olması gibi durumların ise aile alanından gelen baskılar içinde olduğu ve zaman açısından aile – iş çatışması yarattığı, aile içi anlaşmazlıkların ve yeterli eş desteği olmamasının ise duygusal ve zihinsel gerginliğe sebep olan faktörler arasında olduğu belirtilmiştir. Zaman esaslı yaşanan iş – aile çatışmasının, gerginlik esaslı çatışmayı doğurarak aile yönlü çatışmaya sebep olduğu da Şekil 3' te gösterilmiştir.

Şekil 3 : İş Aile Rol Baskıları Uyumsuzluğu / İş – Aile Çatışması Türleri



(Greenhaus ve Beutell, 1985)

2.5. İŞ – AİLE ÇATIŞMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş – aile çatışması, insanın çok yönlü bir varlık olmasından ve insan hayatında onu etkileyen çok fazla ve farklı değişken olmasından dolayı birçok faktörden olumlu veya olumsuz yönde etkilenecek oluşmaktadır. Literatürde bu çatışmayı etkilediği tespit edilen bazı faktörler üç grupta toplanmış ve bunlar; bireylerin kişilik yapıları ve demografik özelliklerini içeren kişisel faktörler, aile hayatından doğabilecek ailesel faktörler ve iş hayatından doğabilecek stres kaynaklarını içeren örgütsel faktörler şeklinde ifade edilmiştir.

2.5.1. Kişisel Faktörler

Her birey birçok açıdan farklı özellikler taşımaktadır. Bu özellikler dolayısıyla da herkesin yaşadığı olayları algılayış biçimi ve gösterdiği tepki birbiriyle aynı olmayacaktır. Kimisinin çok önem verdiği konular başka bir kimse için aynı değerde olmayabilir. Kişilik, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel özellikler bu noktada insanların hayatlarını etkilemekte ve yönlendirmektedir. Yaşanan iş – aile çatışmaları konusunda da bahsi geçen bu özellikler etkili olmaktadır.

2.5.1.1. Kişilik

Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade etmektedir (Çetinkaya, 2011). Bir başka deyişle; bireyin toplumsal yaşam içinde edindiği alışkanlıkların ve davranış biçimlerinin tümüdür. Her bireyin kişiliği, genetik faktörler ve çevresel faktörlerin etkisiyle birbirinden farklıdır dolayısıyla olayları algılayış biçimleri, verilen tepkiler, yaklaşımlar, rol bağlılıkları da herkes için farklı olacaktır.

2.5.1.2. Yaş

Çalışanların yaşlarının iş – aile çatışmasına etkisi konusunda yazında çok fazla veya ayrıntılı araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak konuyla ilgili elde edilen genel kanı bireylerin yaşlarının artmasıyla yaşadıkları iş – aile çatışması düzeyinin düşeceği yönündedir, yani aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin yaşları ilerledikçe tecrübeleri, kazanımları artmaktadır. Bu tecrübeler ve sahip

olunanlar sayesinde ise kişinin iş ve aile hayatlarını dengede tutma konusunda daha başarılı olabileceği savunulmuştur. Bu nedenle de yaş ilerledikçe çatışma seviyesi azalacaktır denmiştir. Bu varsayımda bireylerin yaşadıkları gerginliği ve stresi açıklamaya yönelik bir model olan Kaynağın Korunumu Modeli (the conservation of resources) ile açıklanmıştır (Giray ve Ergin, 2006). Bahsi geçen kaynaklar ise bilgi, para, zaman, kişinin medeni durumu gibi unsurlardır. Bu modele göre bireyler ne kadar çok kaynağa sahip ise o kadar az stres ve buna bağlı olarak iş stresi ve iş-aile çatışması yaşamaktadır (Giray ve Ergin, 2006). Yaş ilerledikçe kaynaklar da artacak, sahip olunanlar sebebiyle stres azalacak ve idare edebilme yetisi belirginleşecektir.

2.5.1.3. Medeni Durum

Çalışanların medeni halleri aslında iş – aile çatışmasıyla oldukça ilişkilidir. Evlilik, kişinin sorumluluklarını ve üstlenmesi gereken rolleri oldukça arttıran bir kavramdır. Dolayısıyla iş hayatında bazı rolleri olan ve bu rollerin taleplerini olabildiğince iyi bir şekilde karşılamaya çalışan bireyin ev ve ailesi içinde de evlilik ile gelen oldukça fazla ve önemli rolleri gelişmektedir. Evdeki rolleri ve görevleri artan çalışan kişilerin iş performanslarında aksaklık veya düşüş görülmesi olasıdır. Kadınların evlenmeden önceki veya çocuk sahibi olmadan önceki iş performanslarının, evlilik ve çocuk sonrasına oranla çok daha yüksek olacağı belirtilmiştir. Ters bir şekilde ise evdeki sorumlulukları artan çalışanın iş yoğunluğu ve stresinden dolayı bu görevleri yerine getirememesi halinde olumsuzluklar doğacak ve çatışmalar yaşanacaktır. Çalışanların evliliklerinden tatmin olmaları iş performansını olumlu yönde etkilerken; evlilik hayatları olumsuz şekilde devam eden bireylerin performansı olumsuz etkilenmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Sonuç olarak yapılan araştırmalarda medeni durumun; evliliğin iş – aile çatışmasını oldukça etkileyen bir faktör olduğu, evli çalışanların sorumluluk ve rollerinin artması sebebiyle daha fazla iş – aile çatışması yaşayabilecekleri (Hasyurt, 2017) bulguları elde edilmiştir.

2.5.1.4. Cinsiyet

Kadın ve erkek arasında birçok konuda ve toplumda geçmişten bugüne hep bir ayırım yapılmış, kadın ve erkeğin toplumsal rolleri ve sorumlulukları birbirinden farklı görülmüştür. Erkek geçmiş zamanlardan beri hep çalışan, eve ekmek getiren, ailenin temel gelirini elde eden kişi ve kararlarda etkili olan taraf şeklinde görülmektedir. Kadın ise ev işleriyle, çocuklarla ilgilenmesi gereken, bir noktada da mecburen erkeğe bağımlı olan taraf niteliğinde olmuştur. Çalışma fikri eskiden beri hep erkeğe uygun görülüp ona yakıştırılırken artık günümüzde kadınlar için de son derece doğal görülmeye başlanmıştır. Ancak iş hayatında da çoğu alanda olduğu gibi cinsiyet konusunda ayrımcılığa maruz kalan kadına işe alımda ve ücretlendirmede eşit davranılmaması, annelik ve aile görevlerinin kadının öncelikli görevi olduğu düşüncesiyle çalışmasında bir engel olarak görülmesi gibi engeller kadının hayatını zorlaştırmaktadır. Çalışmalarda cinsiyetin iş – aile çatışması üzerindeki etkisi incelenirken özellikle kadınlar ön planda tutulmuş çünkü onların erkeklere nazaran çok daha fazla çatışma yaşayacakları düşünülmüş ve hatta birçok araştırmanın sonucunda da bu kanıtlanmıştır. İş – aile çatışması anlamında erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir farklılık elde edilmediğini iddia eden çalışmalar da bulunmaktadır ancak çoğu araştırmada; kadınların ev ve iş hayatlarında çok farklı niteliklerde ve ister istemez fazla miktarda rol üstlendiği, bu rollerin kadından beklentileri arasında çok ciddi farklılıklar olduğunu, örneğin iş hayatında kadından resmiyet ve rasyonelliğin beklenmesinin yanında evde kendisinden beklenen anlayış, duygusallık, eş olma ve annelik gibi rollerin bambaşka sorumluluklar ve duygular gerektirdiğini belirtilmiştir. Bu farklılıklar sonucunda da çelişmeler ve çatışmalar doğabilmektedir. Yani çalışan kadın mesai sonrası evde de ikinci bir işgünü yaşamaktadır (Çetinkaya, 2011). İş – aile yaşam dengesizliğiyle ilgili yapılan bazı çalışmalarda cinsiyetin etkisi incelenirken kadın ve erkeklerin her ikisinin de ailelerine işlerinden daha çok önem verdiklerini söylemelerine rağmen, iş gereklerinin erkekler için, aile ve ev gereklerinin kadınlar için birer sorumluluk olduğu yönünde bir benimseyişleri olduğu da ortaya çıkmıştır (Hasyurt, 2017). Sonuç olarak yapılan birçok araştırmada iş hayatlarındaki bütün şartları eşit dahi olsa kadınların ev ve aile içindeki rollerinin fazlalığı ve önemi

sebebiyle erkeklere oranla çok daha fazla iş – aile çatışması yaşadıkları veya yaşayabilecekleri tespit edilmiştir.

2.5.2. Aileden Kaynaklanan Faktörler

Çalışanların iş hayatları ve aile hayatları arasında uyumsuzluklar yaşama olasılıklarını etkileyen bir başka faktör grubu ise aile hayatında yaşanan olumsuzluklar veya daha genel tabiriyle aile rollerinin gerektirdiklerinin kişinin hayatındaki diğer alanları etkileyiş biçimidir. Aile kaynaklı faktörlere çoğu araştırmada ortak olarak; çocuk sahibi olunması ve özellikle de küçük yaşta çocukların bakım zorunluluğu, her iki ebeveynin de çalışıyor olması, aile içinde yaşanan anlaşmazlık ve sorunlar, eşin özellikleri ve eş desteğinin yetersizliği, ailede bakıma muhtaç yaşlıların olması gibi durumlar dahil edilmiştir.

2.5.2.1. Çocuk Sayısı ve Yaşları

Bireylerin; aile hayatları ve iş hayatlarını sürdürebilmeleri için çok farklı ve fazla roller üstlenmeleri gerekmektedir. Bunlardan en önemlilerinden biri de evlilerse eş olma rolü ve evi idare etme görevleri, çocuk sahibi olmaları halinde ise en önemli sorumlulukları ebeveynlik yani anne baba olma rolleridir. Çocuk bakımı, çocuk sahibi insanların belki de hayatları boyunca devam edecek olan, ciddi miktarda zaman, enerji, emek ve sabır isteyen bir sorumluluktur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Basit bir ifadeyle iş için harcanacak zamandan, enerjiden, emekten çalıp aile görevlerine yöneltmek durumunda kalan ebeveynler için çalışma hayatı ve aile hayatı arasında uyumsuzluklar ve sorunlar çıkması çok olasıdır. Örneğin çocuk bakımı sorumluluğu ebeveynlerin zaman ihtiyacını arttıracığından iş – aile çatışmasının yaşanma olasılığını güçlendirecektir (Çetinkaya, 2011). Bu noktada zaman esaslı çatışma yaşayacaklardır. Bu durum anne babada strese de sebep olacak ve gerginlik esaslı çatışmayı da doğuracaktır.

Çocuk sahibi olunması her şekilde ebeveynlere fazladan sorumluluk bindirse de bazı koşullar anne babalara diğer ailelere göre daha da fazla görev bindirmektedir. Bunlar da ailedeki çocukların sayısı ve yaşları şeklinde ifade edilebilmektedir. Ailede tek bir çocuk olmasıyla birden fazla çocuğun olması aile rollerinin gerekleri açısından ciddi farklar yaratacaktır. Çocuk sayısı arttıkça onlar için ayrılması beklenen zaman

ve enerji de katlanarak artacaktır. Özellikle de çocukların yaşlarının küçük olması, bakıma muhtaç olmaları durumunu doğuracak ve sorumlulukları oldukça arttıracaktır. Fazla sayıda çocuksahibi olunması, kişinin çocuklarına ayırması gereken zamanı arttırmakta ve çocukların ihtiyaçları ve olası problemleriyle ilgili endişelerin çoğalmasına sebep olmaktadır (Çarıkçı, 2001). Örneğin çocuğu hastalanan bir annenin işe gitmemesi veya geç gitmesi, çocuğu bir sebepten mutsuz olan bir babanın işe gittiğinde de bunun üzüntüsü ve endişesini performansına olumsuz yönde yansıtması çok doğal bir durumdur. Dolayısıyla aileler iş ve aile hayatları arasında uyumsuzluk yaşamaktadırlar. Çocukların yaşlarının 6 yaşından, yani okul çağından küçük olması durumunda ise çocuğun günlük bakım ihtiyaçları artacağından anne babanın iş hayatlarındaki sorumluluklarını daha fazla etkilemesi söz konusu olacaktır. Okul öncesi yaşta çocuk sahibi olan ailelerle okul çağında çocuk sahibi olan ailelerin karşılaştırıldığı araştırmalarda ilk grubu oluşturan ailelerde çatışma düzeyinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Çarıkçı, 2001). Çocuklarının en iyi şekilde büyümesi ve yaşaması hayattaki ilk önceliği olan aileler için tüm bunların sonucunda da iş sorumluluklarını gerektiği şekilde yerine getirememek zaman zaman olasıdır ve iş – aile çatışmasına sebep olabilmektedir.

2.5.2.2. Çift Gelirli Aile Yapısı ve Eş Desteği

Günümüzde klasik ve geleneksel aile yapıları hızla değişmektedir. Eskiden evi geçindirmekle, gidip çalışmakla ve evin gelirini sağlamakla görevli görülen erkeğin yanında kadın da aktif bir şekilde iş hayatına girmiştir. Artık kadının geçmişten beri esas sorumluluğu olarak kabul edilen çocuk bakımı, ev işleri gibi görevlerinin yani annelik, ev hanımlığı, eş olma rollerinin yanında iş hayatıyla ilgili de görev ve sorumlulukları olduğu anlayışı yavaş yavaş oturmaktadır. Bu durumların toplumun gelişmesi açısından oldukça önemli adımlar olmasının yanında bazı sorunlara sebep olduğu da görülmektedir. Tam zamanlı ücretli bir işte çalışan kadının günlerinin yani zamanının büyük çoğunluğunu mesaiye harcaması bekar olması halinde çoğunlukla o kadar ciddi bir sıkıntı yaratmazken, evli ve üstüne çocuklu olması durumunda ailesine ve evine yeterince zaman ayıramaması sorununu doğurabilmektedir. Özellikle de çocuklu ailelerde eşlerin ikisinin de tam zamanlı işlerde çalışması çocuğun sorumluluklarının yerine getirilmesi ve paylaşılması noktasında anlaşmazlıklara sebep

olabilmekte veya her görevin yeterince yerine getirilememesi sonucunu ortaya çıkarabilmektedir. Buna bağlı olarak da çalışan anne baba, iş rolleri ve aile rolleri arasında uyumsuzluk yaşamaktadır. Eşlerden birinin, genel kanıda erkeğin çalıştığı ve kadının ev ve aile sorumluluklarını üstlendiği senaryoda çok önemli huzursuzluklar doğmamasının yanında eşlerin ikisinin de çalışması durumunda ev işleri ve çocuklarla ilgili yapılması gerekenler aksayabileceği, onlara yeterince zaman ayıramayabileceği için çatışmalar doğabilmektedir. Bununla ilgili yapılan bazı araştırmalardakadınlar ve erkekler için eşlerinin çalışıyor olmalarının farklı anlamlar ifade ettikleri tespit edilmiştir (Karabacak, 2013). Buna göre kadınlar için eşlerinin çalışıyor olması hiçbir sorun teşkil etmemekte, çatışma sebebi olarak görülmemektedir. Ancak erkeklerin bir kısmı, eşlerinin tam zamanlı ücretli işlerde çalışıyor olmasının, kadının asli görevi olarak gördükleri ev işlerini veya çocukların sorumluluklarını aksattıklarını düşünmeleri sebebiyle çatışma yarattığını belirtmiştir.

Eşlerin her ikisinin de tam zamanlı ücretli işlerde çalışıyor olmaları durumunun huzursuzluk veya çatışma yaratma ihtimalini destekleyen bir diğer unsur ise eşlerin birbirlerine destekleyici bir anlayışla yaklaşıp yaklaşmamaları ve birbirlerinin işlerine, iş hayatlarına saygı duyup duymamaları durumlarıdır. Örneğin eşi çalışan bir erkeğin veya babanın, ev işleri ve çocukların sorumlulukları konusunda anlayışlı, destekleyici ve paylaşımcı olması gerekmektedir. Bu görevlerin yalnızca kadına ait olduğunu savunarak eşinin çalışma hayatına saygı duymayan, aslında kendi sorumluluğu da olan bazı görevleri üstlenmeyen erkek, hem aile içinde huzursuzluğa sebep olacak hem de bütün iş yükünün kadına binmesine sebep olacağı için onun yaşayacağı iş – aile çatışmasını da perçinleyecektir. Bu gibi durumlarda kadın, aslında hem iş – aile çatışması hem de tersi yönünde aile – iş çatışması yaşayacaktır. Dolayısıyla eşlerin birbirine desteği ve saygısı, aile içi sorumluluk paylaşımı yaşanabilecek çatışmaları olabildiğince azaltacaktır.

2.5.2.3. Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Olması

Ailelerin büyük olması, aile büyükleriyle aynı evde yaşanması veya ailede bakıma muhtaç bireylerin olması gibi durumlar da çatışmaya sebep olabilen durumlardandır. Yaşlarının ilerlemesi sebebiyle kendi ihtiyaçlarını gidermekte zorlanan veya çeşitli rahatsızlıkları olan aile büyüklerinin bakım sorumluluğu, ailede

engelli bir bireyin olması ve onun bakım sorumluluğu gibi durumlar da aslında çocuk sahibi olmakla aynı rol gereklerini taşımaktadır. Çocuk bakımıyla paralellik gösteren bu sorumluluklar da zaman, enerji, emek ve psikolojik anlamda güç gerektirmektedir. Buna bağlı olarak da çalışanların aile ile ilgili görevleri artacak zaman ve enerjilerini ailelerine harcamaları gerektiği için de çatışma artışı yaşanması olası olacaktır.

2.5.3. İş / Örgüt Kaynaklı Faktörler

Çalışma yaşamı, bireylere sağladığı gelir, sosyal statü, yönetime katılma, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme gibi olanakların yanı sıra bireylerin toplum içindeki yerlerini, içinde bulunmaları gereken süreçleri de belirli oranlarda sunmaktadır (Çakır, 2008). Bu nedenle kişilerin çalışıyor olmaları da hem yaşamlarını arzu ettikleri gibi sürdürmelerine yardımcı olacak hem de toplumda daha rahat var olmalarını sağlayacaktır. Dolayısıyla iş yaşamı da oldukça önemli ve insanın tüm hayatının çok büyük bir kısmını kapladığı da düşünülünce son derece etkili bir alandır. Buna bağlı olarak elbette işten kaynaklanan, iş ile ilgili çeşitli durumlar da iş ve aile yaşamları arasında yaşanacak çatışmaların doğrudan sebebi olacaktır. Çok çeşitli iş kaynaklı faktör sayılabildesinin yanında genel olarak; çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği, lider / yönetici desteğinin yetersizliği, stresli iş ortamı, iş gereklerinin karşılanma çabası, işe bağlılık gibi durumlar iş – aile çatışmasını etkileyen ve arttıran faktörler olarak kaydedilmiştir.

2.5.3.1. Çalışma Saatleri

İş – aile çatışması haftalık çalışma saatleri, bu saatlerin çok fazla olması, çok sık mesaiye kalınması gibi durumlarla doğrudan ilişkilidir. Haftalık çalışma saatleri çok fazla olan bir birey günlerinin ve zamanının büyük çoğunluğunu işte geçirecek, ailesine ayıracak yeterince vakit bulamayacak hatta ailesine ayırması gereken zamanları bile iş için kullanmak durumunda kalacaktır. Bu durum ev ve aile içi rollerini ve o roller dolayısıyla kendisinden beklenenleri yerine getirememesi anlamına gelmektedir. Çalışma saatlerinin çokluğu sebebiyle ailesine, eşine, çocuklarına zamanı ve enerjisi kalmayan çalışanların aile ve iş hayatları arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri oldukça güçtür. Benzer bir şekilde düzensiz bir mesai programı olan

veya vardiyalı çalışan kişiler için de aynı durumlar geçerli olmaktadır. Ne zaman işte ne zaman evde olacağını net bir şekilde bilemeyen veya sürekli çalışma saatleri değişen birey, işine ve ailesine ayıracağı zamanı planlamakta zorlanabilir, ailesiyle yapabileceği organizasyonlara katılamayabilir. Çalışma saatlerinde esneklik sağlayamayan çalışanlar için de durum aynıdır; çalışma saatlerini esnetebilen daha rahat çalışma saatleri olan bir çalışanın ailesiyle yaşayacağı sorunlar da daha az olabilecek (Greenhaus ve Beutell, 1985) çünkü kişi zamanını, işlerini ve aile rol gereklerini izin verildiği ölçüde kendisi kontrol edebilecektir. Batt ve Valcour (2003) da özellikle esnek çalışma şartları ve saatleriyle ve bununla ilgili işyerlerinde uygulanması gereken politikalarla ilgili çalışmalar yapmış ve fikirlerini belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda; çalışma saatlerinin artması, işte çok vakit geçirilmesi, mesai saatlerinin düzensiz olması, iş seyahatlerinin çok olması gibi durumların iş – aile çatışmasıyla doğrudan ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Mesai saatleri arttıkça, iş gezileri arttıkça ve çalışma saatlerinde düzensizlik arttıkça iş – aile çatışması da artmaktadır.

2.5.3.2. *Yöneticilerin Tutumu*

İş hayatında yöneticilerin çalışana karşı tutumu, iş yoğunluğu, fazla iş yükü gibi durumlardan sonra çalışanların karşılaştığı en büyük sorunların başında gelmektedir. Genel anlamda destekleyici, açıklayıcı ve anlayışlı bir yaklaşıma sahip olan yöneticilerle çalışmak elbette ki çalışanları her açıdan pozitif yönde etkilemektedir. Üstlerinden bu tarz bir destek gören bir bireyin işine, örgütüne bağlılığı da artacak, liderlerine de daha çok saygı duyacak ve üstüne düşen sorumlulukları daha büyük bir titizlikle yerine getirmeye çabalayacaktır. Yöneticilerine güven duyan ve onların kendileriyle işbirliği yaptığına, dürüst olduğuna ve kendisini iyi motive edebildiğine inanan çalışanların işe ve örgüte bağlılıkları, işin gerektirdiklerini daha iyi yerine getirmesi, kendini adanması arasında yüksek ilişki saptanmıştır (Hasyurt, 2017). Ancak tersi durumda, yöneticilerinden genel olarak sert tepkiler alan, olumsuz yaklaşımlar gören çalışan için bu başlı başına bir stres kaynağı olmaktadır. Bu durum çalışanın psikolojisini oldukça negatif yönde etkileyeceği gibi, fiziksel sağlığını da bozabilmektedir. Yaşanan bu durumlar da kişinin aile hayatına ister istemez yansımaktır. İş yerinde yaşadığı stresler dolayısıyla genel anlamda gergin ve mutsuz

olması olası çalışanın, aile hayatında da bu sebeple sorunlar yaşaması beklenen bir durumdur. Dolayısıyla iş – aile çatışması doğacaktır.

Yönetici tutumu konusunda yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörü de oldukça çalışılmıştır (Bartol, Martin ve Kromkowski, 2003). Çünkü kadın ve erkeklerin liderlerinden aynı tavır ve tutumu göremedikleri savunulmuştur. Kadınların iş yaşamında genel olarak erkeklere göre daha az saygı gördüğü, daha ucuz işgücü olarak algılandığı, yükselmeleri konusunda kadınlara daha az destek sağlandığı savunulmuştur. Kadınların evlilik yapmaları, ev sorumluluklarının erkeklere oranla çok daha fazla olması, çocuk sahibi olmaları ve onların bakımlarını sağlamak durumunda olmaları gibi durumlar sebebiyle işlerinin kesintiye uğradığı düşüncesiyle kadın emeğine çok da güvenilmemekte ve kadınlara erkek çalışanlardan farklı tutum sergilenmektedir (Eyüboğlu, İncir, Ilgaz, Fidan ve İnce, 2000). Erkeklerden farklı olarak çalışma yaşamına ev işi, çocuk bakımı gibi toplumsal cinsiyet yükleriyle katılan kadınların üzerinde fazladan bir baskı ve strese yol açmakta ve bu durum, ailevi yükümlülükleri ile çalışma yaşamı sorumluluklarını dengelemeye çalışan kadınları fiziksel ve ruhsal olarak daha çok yıpratmaktadır. Bunlara bağlı olarak kadın çalışanların burada sayılamayan birçok sebepten dolayı daha fazla stres yaşadıkları ve aileleri ile iş hayatları arasında çatışma yaşama olasılıklarının çok daha fazla olduğu söylenebilmektedir.

2.5.3.3. *Stresli Çalışma Ortamı*

Çalışma ortamında yaşanan her olumsuzluk aslında birer stres sebebidir. Çalışanın yöneticiye, iş arkadaşlarına, örgüte, müşteriye v.b. karşı çok fazla sorumluluğu bulunmaktadır ve bunların herhangi birinde yaşanacak bir terslik kişide gerginliğe sebep olabilmektedir. Bunların da yanında özellikle tanımlamak gerekirse; rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı az veya çok iş yükü, vardiyalı çalışma, yetersiz ücret gibi faktörler stres yaratmaktadır (Çetinkaya, 2011). İş yerinde gerginlik yaratan bir duruma maruz kalan çalışanın en azından o günlük stresini eve taşıması ve yansıtması olası bir durumdur. Olumsuz bir olay yaşayıp eve gelen birey kişiliğine de bağlı olarak belki evdeki herhangi bir sorumlulukla, eşyle hatta çocuklarıyla ilgilenmekten kaçınacak veya gergin ve sinirli bir tutum sergileyecektir. Bunun sonucunda da, işten

kaynaklanan sıkıntılar sebebiyle ailevi rol gereklerini yeterince yerine getiremeyecek veya yerine getirmemeyi tercih edecek, sonuçta çatışma doğacaktır. Konuyla ilgili yine cinsiyet temelli çeşitli çalışmalar yapılmış ve kadınların ailevi rollerinin çok fazla olduğu ve onlardan kaçmalarının pek mümkün olmadığı sonuçlarına varılmış, dolayısıyla erkeklere oranla çok daha fazla iş – aile çatışması yaşayacakları belirlenmiştir.

İş – aile dengesizliğini doğuran özellikle de iş kaynaklı; gelirin yetersizliği, örgüt kültürü ve örgüt yapısı, iş seyahatlerinin sıklığı, işkolik tutum veya işe aşırı bağlılık gibi daha birçok sebep bulunmaktadır. Burada en önemli görülen ve en sık karşılaşılan faktörlere kısaca değinilmeye çalışılmıştır.

2.6. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ SONUÇLARI

İş ve aile yaşamlarının yukarıda bahsi geçen şekil ve sebeplerle uyumsuz olmaları sonucu çatışmalar, dengesizlikler doğmakta ve çalışanlar için bu uyumsuzlukların sonuçları özellikle de uzun vadede oldukça olumsuz olmaktadır. Çatışmaların sonuçları arasında kişinin sağlığının kötü yönde etkilenmesine kadar giden oldukça ciddi durumlardan söz edilmektedir. İş – aile veya aile – iş çatışmalarının tıpkı sebeplerde olduğu gibi bireysel, ailevi ve örgütsel olmak üzere farklı nitelik ve boyutlarda sonuçları bulunmaktadır.

2.6.1. Bireysel Sonuçlar

Çalışanların çeşitli sebeplerin biri veya birkaçı dolayısıyla yaşadıkları iş – aile veya aile – iş çatışmaları en basit şekliyle düşünüldüğünde her şeyden önce kişide stres yaratmaktadır. Sadece stres olgusunun insanda yarattığı durumlar bile düşünüldüğünde oldukça ciddi ve bir o kadar da çok yönlü olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır. Atabay (2012) yaşanan bu stresi kişilerin sahip olduklarını kaybetme riskine bağlamaktadır. Buna göre bireyler, iş – aile çatışması yaşamaları sonucunda, hayatlarında sahip oldukları iyi aile ilişkileri, iş hayatında kurdukları ilişkiler, kazandıkları para, elde ettikleri veya edecekleri başarılar, gelebildikleri mevki gibi varlıkların kaybedilebilme veya zedelenme riski taşıması durumunda strese

girerler. Bunun sonucunda da kişide; sorumluluktan kaçma, genel yaşam tatmininde düşüş, genel mutluluk halinin zedelenmesi gibi çeşitli olumsuzluklar, psikolojik sorunlar, hatta stresin doğurduğu fiziksel sorunlar ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışmasından dolayı çalışanların stres seviyesi artarken, fiziksel ve zihinsel sağlığı bozulmuş, bu durum yaşam tatmininin azalmasına sebep olmuştur (Kağnıcıoğlu, 2013). Genel anlamda yaşamından tatmin olmayan bireyin hayatındaki her türlü ilişkinin de olumsuz etkilenmesi beklenecektir. Çatışmalar sonucunda yaşanabilecek olumsuzlukların şekil ve seviyeleri birçok faktöre, en çok da çalışanın kişilik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Ama genel anlamda bahsetmek gerekirse sonuçlar arasında; stres, depresyon, bağımlılık davranışları, kan şekeri artışı, kan basıncı ve nabızda artış, ülser, kolesterol yüksekliği, kronik bel ağrısı, astım, dermatit, egzama, şeker hastalığı, migren ve peptik ülser, uyuşturucu, sigara, alkol kullanımı gibi sağlık sorunları (Yılmaz ve Şahin, 2008) sayılabilir. Psikolojik anlamda sürekli duyulan endişe, çevreye kayıtsızlık, konsantrasyon bozukluğu, sürekli yorgunluk hissi, anksiyete, duygusal tükenmişlik ve çaresizlik hissi gibi semptomlar da iş – aile çatışması içinde bulunan çalışanın yaşaması olası sorunlar arasındadır. Sayılan bu aslında son derece ciddi sağlık sorunları sonuç olmalarının yanında aynı zamanda başka sorunlara ve hatta yeni bir iş – aile veya aile – iş çatışmasına sebep olma niteliğindedir. Dolayısıyla kişi, bu çerçevede bir kısır döngüye bile girebilmektedir ki bu durum birçok açıdan oldukça tehlikelidir.

2.6.2. Ailevi Sonuçlar

Hayatlarının iş ve aile alanları arasında dengesizlikler yaşayan bireylerin bu iki alanda da ayrı ayrı çeşitli sorunlar yaşadığı ve bu çatışmaların ciddi sonuçları olduğu aşikardır. Aslında karşılaşılan bireysel sonuçlarla da bağlantılı olarak ortaya çıkan ailevi problemler kısaca; ailevi rollerin gereklerini yeterince yerine getirememe durumu, ev içi sorumlulukları üstlenmek istememe, çocukların bakımından kaçma, evlilikle ilgili yaşanan tatminsizlikler, eşler arası anlaşmazlıklar, tartışmalar hatta belki boşanmalar, ebeveynlik yüklerinin fazla gelmesi veya çoğalması, aile bireylerinden gelen desteğin azalması veya azalan desteğe katlanılamaması şeklinde toparlanabilmektedir. Ailevi rollerini yeterince yerine getiremeyen bireyler

hayatlarından doyum alamamakta ve bu tatminsizlik yaşamlarının her alanında başka olumsuzluklar doğurmaktadır. Burada da yine bir kısır döngü olasılığı söz konusudur. İş aile dengesizlikleri yine daha çok kadınları etkilemektedir. Çalışan kadınlar zaman zaman iş ve aile arasında kalmakta, hangi rolü önce geleceğine karar verirken ambivalans duygular yaşamaktadır (Yılmaz ve Şahin, 2008). Sonuçta çoğunlukla ailesinin önceliği olduğuna karar veren kadınlar için işlerindeki olumsuzlukların ailelerini etkilemesi durumu erkeklere oranla çok daha kabul edilemez bir durumdur ve sonuçları daha ağır olmaktadır.

2.6.3. Örgütsel Sonuçlar

Çalışanların hayatlarının her alanı çatışmalardan etkilenmektedir. Bu sebeple iş yaşamlarında da çok ciddi olumsuzluklar doğmaktadır. Dengesizlikler sonucunda çalışma istekleri azalan bireylerin, işe devamsızlıklarının artması, işten ayrılma niyetlerinin oluşması veya artması, motivasyonlarının ve performanslarının düşmesi, verimliliklerinin azalması, işe ve örgüte bağlılıklarında düşüş gözlemlenmesi gibi durumlar yaşanan iş – aile veya aile – iş çatışmalarının örgütsel sonuçları arasındadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda neredeyse bütün çatışma türlerinin çalışanlarda endişe, korku gibi olumsuz hislerin artmasına, özgüvenlerinin azalmasına ve benzeri sonuçlara yol açtığı belirlenmiştir (Vallone ve Donaldson, 2001). İş gereklerinin ailevi talepleri karşılamalarını engellediği noktada çalışanların iş tatminleri de düşecektir, keza aile rollerinin gerekleri iş sorumluluklarını yerine getirmesine engel olduğu noktada da kişi demoralize olacak ve işinden yeterli doyumunu sağlayamayacaktır (Lin, Chen ve Sun, 2015). İş – aile çatışmasının doğurduğu sonuçlar devam ettikçe çatışmanın artması da olasıdır. Örneğin; ailesine ve evine yeterince vakit ayıramadığını düşünen veya kendisinden daha fazla evde vakit geçirmesi talep edilen bir kişi işten erken ayrılacak, işe devamsızlıkları artacak, performans düşüşleri yaşayacaktır. Bu gibi durumların sonucunda iş yerinde görevlerini zamanında tamamlaması konusunda veya yöneticisiyle daha fazla sorun yaşayacak, yaşanan bu sorunlar da yine aileye yansıtacak yine çatışmalar doğuracaktır. İçine girilmesi olası bu kısır döngünün etkileri, bu ilişki sürdükçe artacak ve hem çalışana hem de iş ve aile yaşamına zarar verecektir. Bu noktada örgütte uygulanacak destekleyici politikalar, bu

durumlara mahal vermemek adına geliştirilen insan kaynakları süreçleri oldukça büyük önem taşımaktadır.

2.7. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİSİ

İş – aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Buna göre çalışanlar için kendilerinden beklenenler hem iş yönlü hem de aile yönlü olmaktadır. Bireyin bu iki yaşam alanında üstlendikleri rolleri ve sorumlulukları dengelemesi bazen güçleşmekte ve dengesizlik durumlarında iş – aile çatışması yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu çatışmaların etkilendiği birçok faktör olmasının yanında doğurduğu sonuçlar da bir o kadar fazla ve önemlidir. İyi oluş hali de iş – aile veya aile – iş çatışmalarının olumsuz yönde etkilediği savunulan bir kavramdır.

Yaşanan rol belirsizlikleri ve çatışmaların çalışanların sağlığını ve iyi oluş halini etkilediği belirtilmiştir (e.g. Noor, 2003; Kinnunen, Feldt, Geurts, ve Pulkkinen, 2006). Başka bir çalışmada iş – aile çatışmasının bireyin iş tatminini, aile tatminini, ruhsal sağlığını, yani iyi oluş halini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir (Kalliath, O'Driscoll, ve Brough, 2004). İş – aile çatışması birey için bir stres faktörü olarak görülmektedir (Katz ve Kahn, 1978). Byron (2005)' a göre ise iş – aile çatışması birçok çalışanın iş hayatında kalıcı bir gerginlik unsuru olmaktadır. İş – aile çatışmalarının fazla olmasıyla oluşan stresin bireyin dikkatinin dağılmasına ve enerjisinin düşmesine sebep olacağı, bu durumların da iyi oluşu negatif etkileyeceği belirtilmiştir (Dewe, O'Driscoll, ve Cooper, 2010). Son yıllarda yapılan çalışmalarda özellikle de iş hayatında strese maruz kalan çalışanların iyi oluşlarında düşüş ve çeşitli sağlık problemleri gözlemlenmiştir (De Lange, Taris, Kompier, Houtman, ve Bongers, 2003; Sonnentag ve Frese, 2003). İş – aile çatışmalarının bireyde depresyona sebep olduğu, kaygı problemleri doğurduğu (Lapierre ve Allen, 2006), uyku kalitesini bozduğu, uykusuzluğa sebep olduğu (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard, ve Layton, 2006) tespit edilmiştir.

Daha önce yapılan çalışmalar iş – aile çatışmasının psikolojik ve fiziksel sorunlarla, bireyde stres ve gerginlik oluşmasıyla ve iş / aile yaşamından duyulan

tatminsizlikle ilişkili bulunmuştur (Frone, 2003; Hill, 2005). Bu tip durumlar da bireyin iyi oluşunu düşüren unsurlardır. Buna göre iş – aile çatışmasının çalışanların iyi oluş halini negatif yönde etkileyeceği düşünülmektedir.. Bu çalışmada bu ilişkiyi test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler şöyledir;

H1: Zaman esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Davranış esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

İş – aile çatışması ve çalışanların iyi oluşu ilişkisinde birçok farklı değişken düzenleyicilik rolü üstlenmektedir. Teknoloji kullanımı; bu çalışmaya göre iş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımı değişkeni de bunlardan biridir. Akıllı telefon kullanımının mesai saatleri dışında da sürdürülmesi, iş dışında olursa da hala işle bağlantıda kalınmasının çeşitli sebeplerle yaşanan iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde düzenleyici bir rolü olacağı tahmin edilmektedir

3. BÖLÜM

TEKNOLOJİ KULLANIMININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve teknoloji kullanımının büyük bir hızla yaygınlaşması günlük hayatımızda önemli kolaylıklar sağlamakta ve sosyal yaşamımızı oldukça etkilemektedir (Altunel ve Akova, 2016). Günümüzde artık neredeyse her işlem bilgisayarlar yoluyla gerçekleştirilmekte ve bu sayede daha hızlı sonuçlar elde edilebilmektedir. Masa üstü bilgisayarların taşınabilir hale gelmesi, boyutlarının ve ağırlıklarının azalmasıyla oldukça kolaylaşan ve ilerleyen iletişim teknolojileri kişilerin zamana ve mekana bağımlılıklarını da azaltmıştır. Örgütler için de oldukça önemli olan bu gelişmeler işlerin sürdürülebilirliğine de katkı sağlamıştır (Ada ve Tatlı, 2012).

İletişim teknolojisindeki gelişmelerin teknolojinin her alanında durmaksızın ilerlemesinin yanında en büyük kolaylık akıllı cep telefonları vasıtasıyla sağlanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2016 yılının Nisan ayında hanelerin %96,9'unda cep telefonu veya akıllı telefon, %22,9'unda masaüstü bilgisayar, %66'sında taşınabilir bilgisayar (laptop, tablet) bulunmaktadır (Güler, Şahinkayası ve Şahinkayası, 2017). Günümüzde artık akıllı cep telefonu kullanıcı sayısı da gittikçe artmaktadır. 2016 yılında elde edilen bir istatistiğe göre (Deloitte, 2016) Türkiye' de akıllı telefon kullanıcı oranı % 50 iken, 2018 yılında bu oran % 77' ye yükselmiştir (We Are Social 2018 Türkiye Yıllık Dijital Değişim İstatistikleri). İşlevleri giderek artan yeni teknoloji akıllı telefonlar sayesinde; banka ödemelerinden dosya aktarımına, veri taşıma ve saklamadan ev alışverişine, fotoğraf çekmeden ulaşmak istenilen adresi ve konumu bulmaya (GPS sistemi ve haritalar), ihtiyaca yönelik uygulamalar ile hayatı yönetmeden yeni yetkinlikler kazanmaya (örn; yabancı dil öğrenmek), gazete ve dergilere ulaşabilmekten her türlü yurt içi ve dışı görüntülü ve sesli görüşmeleri yapabilmeye kadar hayatın her anında ve alanında ihtiyaç duyulabilen birçok faaliyet gerçekleştirilebilmektedir. Cep boy bilgisayarlar olarak addedilen akıllı telefonların daha çoğaltılabilecek birçok özelliği bulunmakta ve hayatın neredeyse her alanının kontrolü, yönetilmesi oldukça kolaylaşmaktadır (Altunel ve Akova, 2016).

ABD' li bilgisayar devi olan IBM' in 1993 yılında geliştirdiği bir telefonla “akıllı telefon” fıryasına giriş yapıldığı söylenebilmektedir. Kısmen bilgisayar özellikleri de taşıyan bu telefon ilk defa içinde takvim, hesap makinesi gibi şu an neredeyse her gün kullandığımız özellikleri barındırmaktaydı. Birkaç yıl sonra Nokia' nın bu konuda bazı çalışmaları olsa da “akıllı telefon” ismini ilk kullanan telefon üreticisi Ericsson olmuştur. 1997 yılında ilk kez “Smartphone” tabirini piyasaya duyuran Ericsson daha sonra da bu konuda çalışmalar yapmış ve onu Microsoft, Blackberry, Apple gibi üreticiler izlemiştir (İnternet Haber, 2019) Günümüzde her teknoloji marketinde birçok firmanın çok sayıda akıllı telefon ürünüyle karşılaşmak mümkündür. Hayatın akış hızına ve süreklilik gösteren değişimine ayak uydurabilmek için bu ürünlerin kullanımı neredeyse zorunlu hale gelmiş durumdadır.

Teknolojinin, bu çalışma bazında özellikle de akıllı telefonların hayatımıza etkileri konusunda son yıllarda oldukça fazla araştırma yapılmaktadır. Akıllı telefonlara artan ilgi ve ihtiyacın insanları nasıl etkilediği oldukça önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Keza akıllı telefonların olumlu etkileri de olumsuz etkileri de yadsınamaz boyuttadır. Hayatımıza giren küçük bilgisayarlar olarak tabir edebileceğimiz akıllı telefonların yaşantımızı ciddi anlamda kolaylaştırdığı bir gerçektir (Parasuraman ve Greenhaus 2002). Bireylere sürekli iletişimde kalma imkanı sağlayan bu teknoloji, elbette ki birçok işlevini internet vasıtasıyla yürütmektedir. İnternetin sağladığı neredeyse sınırsız imkandan burada ayrıntılı bahsedilmeyecek olmasına rağmen en önemli buluşlardan biri olduğu söylenmeden geçilmemelidir.

Daha önce de kısaca bahsedildiği gibi akıllı telefon ve internetle günlük hayatta her türlü işin nerede ve ne zaman olursa olsun hızlı bir şekilde halledilmesi mümkün kılınmıştır. İletişim kurulması istenen veya gereken herkesle anında iletişim kurulabilmekte bu da kişilere yüksek bir ulaşılabilirlik sağlamaktadır. Kişiler, telefonları sayesinde aramalar gerçekleştirebilmekte, sürekli gündemi takip edebilmekte, e – postalarını başka herhangi bir teknolojik cihaza ihtiyaç duymadan buldukları her yerden kontrol edebilmekte, faturalarını ödeyebilmekte, akşam eve dönüş yolunda mutfak ihtiyaçları ile ilgili alışverişi yapıp eve gönderilmesini dahi sağlayabilmektedir (Yun, Kettinger ve Lee, 2012). Günlük sohbet anında merak edilen en ufak bir konuya bile birkaç dakika içinde bakıp yeni bilgiler edinebilmekte, beğendikleri bir tiyatro oyununa veya konsere anında bilet alabilmektedir. Gideceği

tatili planlarken en uygun şehri ve oteli araştırabilmekte, istediği yerde istediği tarihte oda ayırtabilmektedir. Araç kullanırken gitmek istedikleri yerin lokasyonunu öğrenebilmekte(Özdemir, 2014), telefonlarda sağlanan harita uygulamaları sayesinde yol tarifi alabilmekte, görüşmek istedikleri kişinin canlı olarak nerede olduğunu takip edip oraya ulaşabilmektedir. Akıllı telefonlar ile istedikleri diziyi, filmi veya maçı her yerde izleyebilmekte, paylaşmak istedikleri anılarını fotoğraf, video hatta canlı yayın şeklinde bile iletme istediklerine gösterebilmektedir. Uzakta olan sevdikleriyle görüntülü ve sesli iletişim kurabilmekte, onlara çeşitli dosyalar yollayabilmektedir. Kendi sağlıklarını telefonda çeşitli uygulamalar yoluyla izleyebilmekte, günlük yapmayı amaçladıkları sporu, attıkları adımların sayısını, içtikleri su miktarını hatta bazı telefonlarda o anki nabızlarını bile takip edebilmektedir (Yusufoğlu, 2017). Bunlar ve bunlara benzer günlük hayatta işe yarar denebilecek daha birçok özelliğe sahip akıllı telefonların iş yaşamında yeri ve önemi oldukça büyüktür ve büyümeye devam etmektedir.

Geçtiğimiz yıllarda, özellikle de son 20 yılda bilgi ve iletişim teknolojileri büyük bir hızla gelişim ve değişim göstermiştir. İnsanların sosyal hayatlarında büyük değişimler ve kolaylıklar yaratan bu gelişimden elbette ki iş yaşamı da nasibini almıştır. Örgütler piyasada devamlılıklarını sürdürebilmek ve rekabet ortamında geride kalmamak için yenilikleri sürekli takip etmek durumundadırlar. Bu değişimlere göre de sistemlerini, örgüt kültürlerini, örgüt yapılarını, iş yapma şekillerini, çalışanların görev tanımlarını hatta pozisyon isimlerini dahi yeniliklere uyarlamak durumunda kalan örgütler için akıllı telefonların oldukça büyük önemi ve etkisi bulunmaktadır. Yazında bu konuda en çok değerlendirilen konu; çalışanların akıllı telefonları sayesinde her zaman işle bağlantılı kalabilmesi durumudur (Hakanen ve Baker, 2017). Bu noktada iletişim teknolojilerinin geliştiği yön çok avantajlı görünmektedir. Çalışanlar, işyerinde olmadıkları zaman dahi işlerini uzaktan yürütebilmekte, klasik mesai saatlerinde kendilerine esneklik yaratabilmektedir. Günümüzde bazı örgütler, oldukça revaçta olan bu esneklik sistemine yavaş yavaş geçiş yapmaktadır. “Çalışma hayatının yeni sistemi” olarak Türkçe’ye çevrilebilecek olan bu yeni yöntemlerin çalışanlara önemli üç avantaj sağladığı savunulmaktadır. Bunların başında zaman yönetimi gelmektedir. Akıllı telefonlar sayesinde mesai saatlerini çalışanın inisiyatifine bırakıyor gibi görünen bu sistemde zaman faktörü

oldukça esnekleşmiştir. Çalışan ne zaman çalışacağına kendi karar vermekte, ülkemizde genellikle 9:00 – 17:00 olarak algılanan mesai saatleri kavramı böylelikle kırılmaktadır. Kişi bu sisteme göresabah belirtilen saatte işe başlamak yerine öğleden sonra başlayıp akşam evinde dizüstü bilgisayarını veya akıllı telefonuyla devam etmeyi tercih edebiliyor gibi görünmektedir. Sistemin ikinci büyük avantajı, çalışma ortamı olarak ofisi (işyerini), ev ortamını, işe geliş – gidişte bulunulan her yeri (tren, uçak vb.) dahil eden mekan avantajıdır (Demerouti, Derks, Brummelhuis, Lieke ve Bakker, 2014). Çalışanlara sabah kalkıp, hazırlandıktan sonra kendi araçları veya toplu taşıma araçlarıyla bir şekilde evden çıkıp işyerine gitmek oldukça yorucu gelmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve işlerin uzaktan yürütülebilmesi sayesinde birçok çalışan evlerinden veya kendilerini daha iyi hissettikleri başka bir ortamdan iş gereklerini yerine getirmeyi tercih etmektedir. Yapılan işe bağlı olarak değişiklik gösterebilen bu imkan, bir yandan çalışana zaman tasarrufu da sağlamakta, kendisini daha rahat hissetmesine yardımcı olmaktadır. Kişi böylece kendi ev ortamının rahatlığında ve kendi uygun gördüğü saat aralıklarında, istediği şekilde mola vererek, istediği şekilde giyinerek işlerini uzaktan yürütebilmektedir. Yalnızca bu iki büyük imkan ve bu esneklik dahi çoğu çalışan için çok ciddi tercih sebebidir. Üçüncü olarak “çalışma hayatının yeni sistemi”, akıllı telefonlar, video konferans özelliği gibi yeni medya teknolojileriyle oldukça kolaylaşmıştır (Demerouti, Derks, Brummelhuis, Lieke ve Bakker, 2014). Bu sayede çalışanlara meslektaşları veya mesai arkadaşlarıyla, yöneticileriyle, müşterileriyle iletişim kurabilmeleri için telefon görüşmeleri, e – posta ile iletişim, çevrimiçi mesajlaşma, Skype gibi uygulamalarla görüntülü görüşmeler gibi birçok seçenek sunulmuştur. Seçeneklerin artması işleri de hızlandırmış, özellikle de e – posta’ nın her alanda kullanımının yaygınlaşmasıyla otomatik olarak kayıt altına da alınabilen, daha resmi, profesyonel ve güvenilir bir iletişim ağı kurulmuştur. Buna göre bu yeni çalışma sistemi; gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri ile desteklenen, çalışanların çalışacakları zamanı ve mekanını kontrol edebildikleri oldukça esnek ve ulaşılabilirliği yüksek kılan bir yapıdır denebilmektedir. Bahsi geçen sisteme göre çalışanlara kendi zevkleri doğrultusunda bir çalışma alanı ve zamanı yaratma imkanı sunulduğunda bu otonominin doğrudan çalışanın performansını, motivasyonunu, mutluluğunu arttıracığı, işe ve örgüte bağlılığını destekleyeceği savunulmuştur (Golden and Veiga 2005). Bu sistemin çalışan için oldukça büyük

avantajları olmasıyla birlikte örgüt için de olumlu yanları mevcuttur. Çalışanlarının işleri uzaktan yürüttüğü varsayılan bir işyerinin maliyetleri de otomatik olarak düşecektir. Ofis kirasından çalışanların öğle yemeklerine, elektrikten ofis malzemeleri maliyetlerine kadar birçok kalemde tasarruf sağlanacak hatta belki de bu ödemeler tamamen ortadan kalkacaktır (Zedeck and Mosier 1990). Bununla birlikte çalışanlarına istediği an ulaşabilen ve talepte bulunmak isteyen yöneticiler için de avantajlı bir sistem gibi görünmektedir.

Diğer taraftan günümüzde yukarıda bahsi geçen sistem henüz tam anlatıldığı gibi uygulanmamakta, bazı organizasyonlar buna geçmek istese de daha bu derece esneklik çoğu işyerinde ve meslekte sağlanamamıştır. Ancak teknoloji, özellikle de iş amaçlı akıllı telefon kullanımı oldukça yaygındır. Bu çalışmada akıllı telefon kullanımının iş amaçlı kullanımı incelenecek fakat mesai saatlerinin varlığı düşünülerek bu saatlerin dışındaki kullanımı ele alınmaya çalışılacaktır. Literatürde çoğu çalışma bu durumu “iş sonrası saatlerde iş amaçlı akıllı telefon kullanımı” veya “yenilenme (recovery) zamanında akıllı telefon kullanımı” şeklinde değerlendirmiştir. Bu tanımlara göre çalışan, iş saatleri dışında, yani çoğunlukla ailesiyle, sevdikleriyle veya kendisiyle vakit geçireceği zaman aralığında, iletişim teknolojileri sayesinde sürekli bağlantıda kaldığı işi, iş arkadaşları, yöneticisi ve / veya müşterileriyle iletişim içine girmektedir(Fritz ve Sonnetag, 2008). Böylece insanın hayatındaki en önemli alanlar olarak addedilebilen aile yaşamı ve iş yaşamı birbirine girmekte, sınırları belirsizleşmektedir (Altunel ve Ulucan, 2016). Dolayısıyla iş – aile çatışması yaşanmakta ve bu durum sonucunda çalışan iyi oluş halinde düşüş yaşanmaktadır.

En büyük avantajı iş ve iş dışı sorumlulukları birbirine bağlamak olan iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin aynı zamanda özellikle de akıllı telefonlar yoluyla aile ve iş sınırlarını belirsizleştirdiği, bu iki alanı birbirine soktuğu ve bu durumun aslında sanıldığı kadar da iyi olmadığı savunulmaktadır. İş ve aile hayatlarının birbirine karışması (work – home interference) olarak da adlandırılan bu durumla ilgili Higgins ve Duxbury (2005) teknolojinin iş – aile karışmasının başlıca sebebi olduğunu belirtmiştir (Derks vd., 2015). Bu nedenle iş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımının iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde düzenleyici rol oynayacağı düşünülmektedir. Çalışanların evde aileleriyle oldukları zamanda dahi işle ilgili gelen aramalara cevap verdikleri, e – postalarını kontrol ettikleri, bunları

yanıtladıkları ve bu durumları çok normal karşıladıkları gözlemlenmiştir. Bu noktada çalışan için ailesinin kendisinden bekledikleri ve iş alanından kendisinden beklenenler karışmakta ve kişi rol çatışması yaşamaktadır. İşte yaşadığı stresi eve taşıyan ve telefon yoluyla bunu sürdüren bir çalışanın gerginlik temelli iş – aile çatışmasına sebep olması, kızının gösterisinde işten gelen aramayı cevapladığı için gösterinin bir kısmını kaçırmaması sonucu aile rolünü yerine getiremeyen bir kimsenin davranış temelli iş – aile çatışmasına sebep olması bu rol karmaşalarına örnek verilebilmektedir. Ev ve iş yaşamlarının birbirine girmesi durumu yazında; Greenhaus ve Beutell (1985)' in iş ve ev alanları arasındaki sorumluluk sınırlarının birbirine karışması ve belirsizliği şeklinde açıkladığı “Sınır Teorisi (Boundry Theory)” (Ashforth et al., 2000) ile yer almaktadır (Altunel ve Akova, 2016). Tüm bunların iş – aile çatışmalarına, bu iki yaşam alanı arasında dengesizliğe sebep olduğu söylenmektedir.

İş saatleri dışında telefonu açık tutmak, sürekli bildirim gelip gelmediğini kontrol etmek, her zaman yanında taşımak, akşam saatlerinde dahi e – postaları cevaplamanın aile – iş dengesine olumsuz etkileri olacağı belirtilmiştir. Akıllı telefonlar yoluyla iş gününü bir bakıma uzatmış ve eve taşımış olan çalışan iş yerinde hissettiği duyguları, özellikle de yaşadığı stresi de aile hayatına ister istemez sokmaktadır. Dolayısıyla evde hissettiği olumsuz duygular da artmakta ve bu durumun hem kendisine hem çevresine negatif etkileri olmaktadır. ABD’ de yapılan bir çalışmada, çalışanlar iş saatleri dışında iş amaçlı teknoloji kullanımının stres seviyelerini arttırdığını, evde veya hafta sonunda dahi kendilerini iş sorumluluklarından uzak tutamadıklarını belirtmişlerdir (Khawaled, 2018). Çalışanlar akşam saatlerinde bile e – postalarını, cevapsız çağrılarını kontrol etme zorunluluğu hissetmekte, hızlı cevap verme ve alma beklentisine ilişkin oturmuş bir sistem içinde kendilerini bulmaktadırlar. Aslında bu noktada e – postaların cevaplanmayabileceği, çağrılarının yanıtlanmayabileceği veya akıllı telefonların iş dışında tamamen kapalı tutulabileceği düşüncesi akla gelmektedir. Ancak işverenlerin çalışanlarından sürekli ulaşılabilirlik beklentileri, örgüt kültürünün bu yönde olup çalışana empoze edilmesi, özellikle de e – postaların her zaman ve her yerde hızla cevaplanabilmesi gibi anlayışlar bulunmaktadır. Bu noktada iş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanmanın olası sebeplerinden veya yönlendiricilerinden de bahsetmek gerekmektedir. Şekil – 4’ teki şemada sebeplerin kısa bir özeti yer almaktadır.

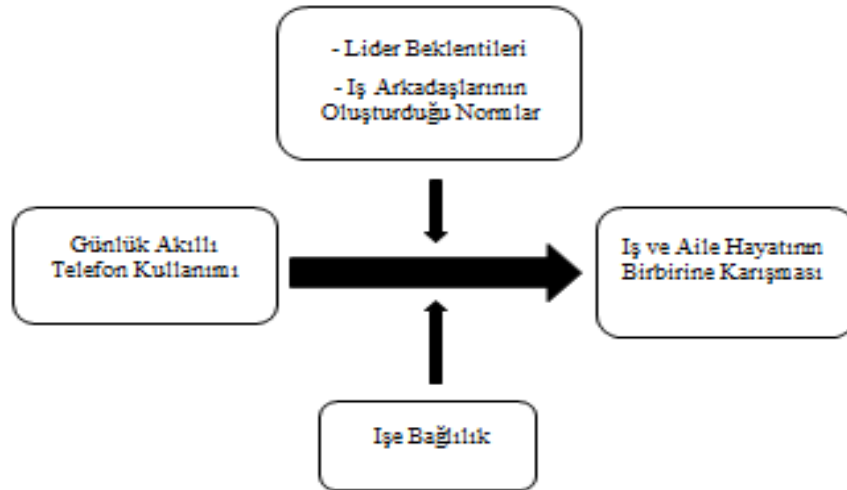
- *İşe Bağlılık*: İşverenler için oldukça olumlu bir özellik olan işe bağlılık, çalışanın işine kendini adanması, işinden ve işte olmaktan zevk alması, iş ile ilgili aktivitelerde bulunmaktan hoşnut olması şeklinde özetlenebilmektedir. İşine ve örgütüne bağlılık duyan kişi iş ile ilişkili sorumluluklardan kaçmaz tersine hep içinde olmayı tercih eder. İşe bağlılığı yüksek bireylerin daha hırslı olduğu, kariyerini oldukça önemseydiği ve başka bir rolü gerçekleştirirken dahi kariyer rollerini ön planda tuttukları varsayılmaktadır. Bu tip karakterdeki insanların başarıya azminden dolayı iş saatleri dışında iş amaçlı iletişim teknolojilerini kullanma olasılıklarının da artacağı varsayılmaktadır. Sonuçta iş – aile çatışması yaşanma olasılığı da aynı yönde artacaktır. Bunun yanında işe bağlılığı yüksek bireylerin akşam saatlerinde iş amaçlı akıllı telefon kullanımının yaratacağı çatışma artışının,bağlılığı düşük bireylere oranla daha az olacağı savunulmuştur (Derks, Duin, Tims ve Bakker, 2015). İş bağları kuvvetli bireylerin genel anlamda işlerinden memnun olmaları sebebiyle olumlu duygularla çalışma günlerini sonlandırdıkları ve evde de işle ilgili aktivitelere devam etmelerinin onları iyi hissettirmesi sebebiyle dinlenme zamanlarında daha kaliteli ve kafaları rahat bir şekilde yenilenme saatleri yaşayabildikleri belirtilmiştir (Derks, Duin, Tims ve Bakker, 2015). Bu görüşü destekleyen bir başka sebep ise; işe bağlılığı yüksek kimselerin kalan görevlerini eve gelince tamamlamasının, eve taşıyacak bir stres unsurunu ortadan kaldırmak gibi görmesi teorisiidir. Buna göre kişi görevlerini tamamladıktan sonra huzura ereceğinden evde akıllı telefonunu kullanmaya devam etmesi bir bakıma ailesiyle geçireceği zamanın geri kalanı için olumlu görülme ve iş - aile çatışmasını sanıldığı kadar arttırmadığı düşünülmektedir.

- *İş Arkadaşları Tarafından Oluşturulan Normlar*: Çalışanlar iş yerindeki kültüre ve sosyal ortama ayak uydurmak o grupların bir parçası olmak istemektedir. Her iş günü saatlerce birlikte vakit geçiren, sürekli iletişimde olan, birlikte yemek yiyip işbirliğiyle verilen sorumlulukları yerine getiren bireylerin birbirlerinin davranışlarını, düşüncelerini etkilemesi de oldukça olası ve doğaldır. Buna bağlı olarak eğer çalışanın, işyeri ve iş saatleri dışında da ulaşılabilir olunması, işle ilgili iletişimin akşam evde de devam etmesi anlayışlarını benimseyen çalışma arkadaşları varsa bu gruba dahil olmak ve ayak uydurabilmek için o da aynı şekilde davranacaktır. Bir bakıma sözsüz bir anlaşmayla buna mecbur bırakılacaktır. Bu

noktada mesai saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımı artacak ve bu da ailesiyle geçirdiği vakti ve kurduğu iletişimi olumsuz yönde etkileyecektir.

- *Liderin Beklentileri:* Yöneticiler, liderler, müdürler oldukça önemli otoritelerdir. Çalışanlar yöneticileri tarafından verilen görevleri en iyi şekilde ve zamanında yerine getirmek durumundadır. Buna bağlı olarak lideri mesai saatleri dışında da ulaşılabilirlik bekleyen, cevapları ivedilikle isteyen bir çalışan için nerede ve ne zaman olursa olsun gelen çağrılarını yanıtlamamak, e – postalarını cevaplamamak çok güçtür. Bu yaptırım yalnızca üstünde kurulan otoriteden dolayı olmamaktadır. Örneğin bir Pazar sabahı mail atan ve yanıtını bekleyen bir liderin varlığı, zamanla çalışanda bu durumun normal olduğu ve bu şekilde yürüyeceği algısını yaratmaktadır. Çalışan kendini farkında olmadan bu kültüre adapte olmuş bir şekilde de bulabilmektedir. Yine bu durum aile ve iş yaşamlarını asla birbirinden ayrı tutamayacağını, hayattaki rollerinin iç içe gireceğini ve kendisinin ve çevresindekilerin olası mutsuzluğu gibi sonuçlar ortaya çıkacağını göstermektedir.

Şekil 4 : Günlük akıllı telefon kullanımı ve günlük iş – aile çatışması araştırma modeli



(Derks, Duin, Tims ve Bakker, 2015)

Bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla çalışma saatleri dışında dahi sürekli işle bağlantılı olma durumunun çalışanlar için avantajlı olduğu, böylece iş gereklilerini hızlıca yerine getirebildikleri, esnek sistemle her yerde ve her zaman çalışabildikleri savunulmuştur. Bu esneklik sayesinde aile ve iş yaşamlarını çok daha iyi organize edebilecekleri düşünülmüştür (Khawaled, 2018). Gressgard (2011) ' a göre içsel ve

dışsal bilgilerin elde edilip diğer çalışanlarla ve örgütle paylaşılması teknoloji sayesinde kolaylaşmıştır. Leung (2011)' a göre ise akıllı telefonların kullanımı ebeveynlerin çocuklarıyla isteyken bile iletişim kurmalarını sağlamakta, ev ve işi birbirine bağlamaktadır ki bu da oldukça olumlu bir durumdur. Örneğin, işgünü çocuğunun maçını izlemeye gidecek bir annenin o saatlerde ofiste bulunmayıp işle ilgili bir durum oluşması ihtimaline karşı telefonu ile bunu yönetebilme imkanı teknoloji ile mümkündür (Boswell ve Buchanan, 2007). Bu gibi avantajların varlığı yanında mesai saatleri dışında akıllı telefonları iş amaçlı kullanmanın çalışanların psikolojik ve fiziksel olmak üzere sağlığını ve başka birçok durumu etkileyeceği belirtilmiştir.

Jarvenpaa ve Lang (2005) akıllı telefon kullanıcılarının iş baskılarının arttığını ve işten kendilerini uzak tutamadıklarını söylediklerini kaydetmiştir (Demerouti, Derks, Brummelhuis ve Bakker, 2014). Uzun saatler çalışmak çalışanların enerjisini tüketmekte ve eve geldiklerinde bir yenilenme (recovery) zamanına ihtiyaç duymaktadırlar. Yenilenmenin genel tanımı yaşanan belirli bir stresten sonra geçilen ve stres faktörünün ortadan kalktığı süreç şeklindedir. İşte harcanan efordan doğan stres yükü, mesai saatleri sonrasında ilk haline döner ve bir sonraki işgününe başlamadan önce iyileşme tamamlanır (Demerouti, Derks, Brummelhuis ve Bakker, 2014). Fakat normalde iyileşme, yenilenme süreci olması gereken mesai saatleri sonrasında bu stres faktörlerinin devam etmesi halinde süreç sağlıklı bir şekilde tamamlanamayacak ve iyileşme, işten arınma gerçekleşmeyecektir. Bu senaryoda çalışan mental olarak dinlenmeden ertesi gün kalan enerjisinden daha fazla çalışmaya çalışacak istemeden daha fazla güç sarfedecek, dolayısıyla çok daha fazla yorulacak, olumsuz hisler besleyecektir, daha da gergin olacaktır. Yapılan birçok çalışmada çalışanların iş saatlerinden sonra boş zamana, hem fiziksel hem de psikolojik olarak dinlenmeye ihtiyaçları olduğu, günlük veya haftalık streslerini iş hayatıyla tamamen ilişkilerini kopararak atmaları gerektiği sonuçlarına varılmıştır. Bunlara bağlı olarak iş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefonlarını kullanmaya devam eden çalışanların bu iyileşme döneminden istenen katkıyı alamayacakları aşikardır. Bu da çalışanların iyi oluşlarını negatif yönde etkileyecektir.

İş saatlerinden sonra iletişim teknolojilerinin aktif kullanımı ve iş bilincinden kendini arındıramamaları çalışanlarda yorgunluk, uyku problemleri doğurmakta,

iyileşme dönemini engellemektedir. Chang ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan bir araştırmaya göre akşam saatlerinde ışık yayan elektronik cihazların kullanımı uyku saatlerini bozarak uyku kalitesini etkilemekte, günlük ritmi etkilemekte, melatonin salgılanmasını baskılamakta, uyanmayı ve ayılmayı zorlaştırarak ertesi güne yorgunluğun taşınmasınaneden olmaktadır (Demerouti, Derks, Brummelhuis ve Bakker, 2014). Aynı zamanda gözlerde kuruluk ve göz sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Fiziksel sağlık anlamında etkileri de yadsınamayacak boyutta olan akıllı telefon kullanımının iş stresinden uzaklaşılmasını, psikolojik olarak dinlenmeye engel olması sebepleriyle çalışan üzerindeki mental etkileri de çok büyüktür. Günümüzde stres, gerginlik faktörlerinin birçok rahatsızlığın baş sebebi olduğu da kanıtlanmış bir gerçekken bu durumun sürekliliği çalışanlar için oldukça büyük ve tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir. Tüm bu etkiler sonucunda çalışanın iyi olma halinden söz edebilmek pek mümkün görünmemektedir. İş saatleri dışında ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımının devamı bu çalışmanın konusu olan iş – aile çatışması ve çalışanların mutluluğu arasındaki ilişkide oldukça büyük bir düzenleyici etkiye sahip gibi gözükmektedir. Yapılan araştırma sonucunda telefon kullanımının iş ve aile yaşam alanları arasındaki dengeyi bozarak aile içinde sorunlar yaratabileceği, dolayısıyla iş – aile çatışmalarını anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği sonucuna varılması beklenmektedir. Ek olarak bu durumun çalışanın sağlığı, mutluluğu, iyi olma hali ile de ilişkili olduğu, mesai saatleri dışında akıllı telefon kullanımının çalışanların iyi oluşlarını anlamlı ve ters yönde etkileyeceği bulgusuna ulaşılabileceği tahmin edilmektedir.

3.1. AKILLI TELEFON KULLANIMI, ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ, İŞ – AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ

İş saatleri dışında ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımının devamı bu çalışmanın konusu olan iş – aile çatışması ve çalışanların mutluluğu arasındaki ilişkide oldukça büyük bir düzenleyici etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu değişkenlerin ilişkileri ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda, akıllı telefon kullanımının bireyleri “fazla ulaşılabilir” konuma getirdiği ifade edilmiştir. Fazla ulaşılabilirlik; bireyin iş dışı zamanında, boş zamanında yöneticisi tarafından, iş arkadaşları tarafından,

müşterileri tarafından ulaşılabilir olması ve iş ile ilgili kendisinden beklenenlere doğrudan veya dolaylı olarak cevap verme zorunluluğu hissetmesi durumudur (Dettmers, Vahle – Hinz, et al, 2016). Buna göre fazla ulaşılabilirliğin çalışanların iyi oluş halini olumsuz etkilediği; bireyde olumsuz bir ruhsal duruma, sağlık problemlerine, düşük uyku kalitesine, işe devamda düşüslere, iş – aile çatışmalarına ve duygusal yorgunluklara sebep olabileceği belirtilmiştir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013; Dettmers, Bamberg, ve Seffzek, 2016; Diaz, Chiaburu, Zimmerman, ve Boswell, 2012; Schieman ve Young, 2013; Voydanoff, 2005). Akıllı telefon kullanımının yani, iş saatleri sonrasında da iş yaşamıyla bağlantıda kalmanın, çalışanın dinleneceği, işten psikolojik olarak kendini uzaklaştıracağı (psychological detachment) zamandan çalışacağı, aynı zamanda iş – aile çatışmasını arttıracacağı, dolayısıyla çalışan iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyeceği savunulmuştur (Dettmers, 2017). Bireyin çalışma saatleri dışında işle bağlantıda kalma sıklığındaki artışın sağlık problemlerinde ve işe devamsızlıkta ciddi artışlara sebep olduğu ifade edilmiştir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013). Bunların yanında akıllı telefon kullanımının algılanan stresi arttırdığı (Voydanoff, 2005), iş – aile çatışmasıyla da pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu (Kossek, Ruderman, Braddy, ve Hannum, 2012) konu ile ilgili elde edilen sonuçlar arasındadır.

Akıllı telefon kullanımı çalışanlara her ne kadar esnek çalışma saatleri ve koşulları sağlıyor ve bu durum bir bakıma avantajlı görünüyorsa da, bu esnek çalışma saatleri veya iş gereklerini sürdürmeleri konusunda bireylerin kontrolleri olmaması halinde iyi oluş halinde düşüş görüleceği belirtilmektedir (Costa et al., 2004). Fazla ulaşılabilirlik durumu gerçek bir işin veya görevin bitirilmesi anlamına gelmediği zamanlarda dahi çalışmada stres ve gerginliğe sebep olabilmekte ve bireyin iyi olma durumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Brosschot, Pieper ve Thayer, 2005).

İş dışında iş amaçlı telefon kullanımının iş ve ev alanlarının sınırlarını belirsizleştirdiği, bu sınırlarla ilgili kontrolün bireyde olmadığı durumlarda iş ve ev boyutlarında çatışma yaşanabileceği ifade edilmiştir (Dettmers, Vahle – Hinz, et al, 2016). Evde dahi işten gelen telefonları cevaplamak zorunda hisseden veya hissettirilen çalışanın ev rollerini yerine getirmesi zorlaşacak ve ailesiyle ilgili sorunlar yaşaması olası hale gelecektir. Yapılan bir çalışmada iş dışı ulaşılabilirlik durumunun artan iş – aile çatışması ve düşük psikolojik uzaklaşmaya sebep olabileceği ve bu

durumun da çalışanların iyi oluş hallerini olumsuz etkileyeceği belirtilmiştir (Dettmers, 2017).

Bu çalışmada yapılan araştırma sonucunda telefon kullanımının iş ve aile yaşam alanları arasındaki dengeyi bozarak algılanan iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş ilişkisinde düzenleyici bir rol oynayarak, negatif yönlü olacağı düşünülen bu ilişkinin gücünü arttıracığı tahmin edilmektedir. Buna göre test edilecek olan hipotezler şu şekildedir;

H4: Zaman esaslı iş- aile çatışması ile ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide akıllı telefon kullanımı düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki; iş amaçlı akıllı telefon kullanımının yüksek olduğu durumlarda zaman esaslı iş- aile çatışması ile ve çalışan iyi oluş hali arasındaki olumsuz ilişkinin gücü artmaktadır.

H5: Gerginlik esaslı iş- aile çatışması ile ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide akıllı telefon kullanımı düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki; iş amaçlı akıllı telefon kullanımının yüksek olduğu durumlarda Gerginlik esaslı iş- aile çatışması ile ve çalışan iyi oluş hali arasındaki olumsuz ilişkinin gücü artmaktadır.

H6: Davranış esaslı iş- aile çatışması ile ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide akıllı telefon kullanımı düzenleyici role sahiptir. Şöyle ki; iş amaçlı akıllı telefon kullanımının yüksek olduğu durumlarda davranış esaslı iş- aile çatışması ile ve çalışan iyi oluş hali arasındaki olumsuz ilişkinin gücü artmaktadır.

4. BÖLÜM

YÖNTEM ve MODEL ANALİZİ

Bu bölümde araştırmanın öneminden, örneklemeden, veri toplama araçlarından, veri setiyle ve ölçeklerle ilgili analizlerden, kurulan hipotezlerin test edilmesinden bahsedilecektir. Katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilecektir. Yapılan analizlerin sonuçları istatistiksel olarak yorumlanacak ve ilişkiler incelenecektir.

4.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve gelişmeye de devam ediyor olması sonucu bireysel ve örgütsel tüm işlemlerimizi teknolojik cihazlar, özellikle de akıllı telefonlar aracılığıyla yürütmekteyiz. Sayılamayacak kadar çok fonksiyona sahip akıllı telefonlar hayatı oldukça kolaylaştırmaktadır. Bu değişime örgütler de uyum sağlamakta ve çalışanlarının teknolojiyle iç içe olmalarını beklemektedir. Artık iş başvurusu yapacak kişide, bilgisayar bilgisi, teknoloji ilgisi ve becerisi aranan ilk şartlar arasında sayılmaktadır. Akıllı telefonlar vasıtasıyla çalışanlar işlerini, projelerini her zaman ve her yerden idare edebilme yetisine ve ayrıcalığına sahip olmuşlardır. Günümüzde kişisel kullanım dışında işletmeler de örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde teknoloji, özellikle de akıllı telefon kullanımını arttırmış böylece örgütün çalışanlarla ve müşterilerle iletişimini sürekli hale getirmiş ve hızlandırmıştır (Altunel ve Akova, 2016). 2011 yılında yapılan bir araştırmada, küçük işletmelerin %63'ünün, orta ölçekli işletmelerin %82'sinin ve büyük ölçekli işletmelerin ise %92'sinin örgüt içi ve örgüt dışı iletişimi sağlamada akıllı telefon kullandıkları ortaya çıkmıştır (Altunel ve Akova, 2016).

Ancak bu durum her ne kadar örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuruyormuş gibi görünse de çalışanlar için bir o kadar olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Yapılan araştırmalarda, iş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımının çalışanların boş zamanlarından çaldığı, sürekli bağlantıda kalma durumundan dolayı kişilerin ihtiyaç duydukları yenilenme dönemlerini sağlıklı kullanamadıkları belirlenmiştir (Fritz ve Sonnetag, 2008). Bu durum çalışanların iş ve iş dışı hayatları

arasındaki farkı tam ayırt edememelerine ve bunun beraberinde getirdiği birçok fiziksel, ruhsal ve sosyal sorunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Literatürde karşılaşılan çok sayıda araştırmada telefonlar vasıtasıyla sürekli işleri ile bağlantı halinde olan çalışanlarda yaşanan stres artışına dayalı kalp sorunları, yine baskıya ve elektronik cihaz kullanım sürekliliğine dayalı uyku bozuklukları, göz sorunları, uyku kalitesinde düşüş ve enerji yoksunluğu gibi birçok sağlık sıkıntısı olduğu tespit edilmiştir (Duranova ve Ohly, 2016).

Tüm bu faktörler dikkate alındığında çalışanların hem kendi fiziksel ve ruhsal sağlıklarının hem de çevrelerinin olumsuz etkilenebileceği görülmektedir. Mesai saatleri sonrasında telefonlarını iş amaçlı olarak kullanmayı sürdüren çalışanların aileleriyle vakit geçirmeleri gereken zamanda dinlenme olarak tabir edilebilecek süreci de işleriyle böldükleri, bu bölünmelerin kişide stres yarattığı ve bu stresin ailede huzursuzluğa, iş – aile çatışmalarına sebep olabileceği savunulmuştur (referans). ABD’ de yapılan bir çalışmada, çalışanlar iş saatleri dışında iş amaçlı teknoloji kullanımının stres seviyelerini arttırdığını, evde veya hafta sonunda dahi kendilerini iş sorumluluklarından uzak tutamadıklarını belirtmişlerdir (Khawaled, 2018).

Bu araştırma çalışanların, yaşadıkları iş – aile çatışmalarının, çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkisinde iş sonrası akıllı telefon kullanımının düzenleyici rolü incelenecektir. Çalışmada iş sonrası akıllı telefonları aracılığıyla iş yerleriyle sürekli bağlantıda kalmaları sebebiyle (Yun, Kettinger ve Lee, 2012), akıllı telefon kullanımının düzenleyici etkisi olacağı düşünülmektedir. Günümüzde teknoloji kullanımının ciddi seviyelere yükselmesi ile bahsi geçen sorunların arttığı ve daha da artacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, yaşanacak olumsuzlukların dikkate alınması ve çözüm bulunabilmesi amacıyla konuya bir değerlendirme getirilmesi gayesiyle yapılmıştır

4.2. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ

Araştırma evreni Ankara ilinde ikamet eden beyaz yakalı çalışanların tümüdür. Bu evrenden % 95 güven aralığında, % 5 ‘ lik hata payı hesap edilerek örneklem büyüklüğü $n = 200$ olarak belirlenmiştir. Yeterli örneklem sayısını belirlemek amacıyla; $n > 8m + 140$ kuralı uygulanmış (Tabachnick ve Fidell, 2007) ve $m = \text{değişken}$

sayısı olduğundan, iş – aile çatışması 3 boyut, çalışan iyi oluş hali 1 boyut ve akıllı telefon kullanımı 1 boyut olmak üzere toplam 5 boyut bulunmaktadır. Buna göre; $8 \times 5 + 140 = 180$ yani, minimum 180 örnekleme ulaşılması yeterli görülmektedir. Ayrıca, örneklemin AMOS'ta YEM'de analiz edilebilmesi için örneklem sayısının minimum 200 olması gerekmektedir (Kline, 2011). Bu doğrultuda, analiz için gereken yeterli örneklem sayısına ulaşıldığı söylenebilir. Örnekleme Ankara ilinde ikamet eden beyaz yaka çalışanlar oluşturmuştur. Katılımcıların tamamı araştırmaya gönüllü olarak katılmış ve katılımcılar çalışma öncesinde oluşturulan, Hacettepe etik komisyonundan onayı alınan Gönüllü Katılım Formu' nu doldurmuştur. Gönüllü Katılım Formu Ek – 1' de sunulmuştur.

Çalışmaya toplam 205 kişi katılmış ve katılımcıların hepsinden elde edilen verilerin kullanılabilir olduğu saptanmıştır. Örneklemin demografik verilerini içeren tablo (Tablo 1) aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 1 : Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	85	41,5
Erkek	120	58,5
Öğrenim Durumu		
Lise	4	2
Yüksekokul	11	5,4
Lisans	138	67,3
Yüksek Lisans	44	21,5
Doktora	8	3,9
Haftalık Çalışma Süresi		
35 - 44 saat	69	33,7
45 - 54 saat	94	45,9
55 - 64 saat	27	13,2
65 saat ve üzeri	7	3,4
Medeni Durum		
Evli	122	59,5
Bekar	83	40,5

Tablo 1' de de görüleceği gibi araştırmaya katılan 205 katılımcıların % 41,5' i (n=85) kadın, % 58,5' i (120) erkektir. Yaş ortalamaları 36,67 olan katılımcıların öğrenim

durumları incelendiğinde; % 2 'sinin (n=4) lise mezunu, % 5,4' ünün (n=11) yüksekokul mezunu, % 67,5' inin (n=138) lisans mezunu, % 21,5' inin (n=44) yüksek lisans mezunu ve % 3,9' unun (n=8) doktora derecesinde öğrenim durumuna sahip olduğu sonuçları elde edilmiştir. Buna göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu (% 89' u) lisans ve yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır denebilmektedir.

Araştırmada katılımcıların haftalık çalışma süreleri değerlendirildiğinde % 33,7' sinin (n=69) haftada 35 – 44 saat aralığında, % 45,9' unun (n=94) 45 – 54 saat aralığında, % 13,2' sinin (n=27) 55 – 64 saat aralığında ve % 3,4' ü (n=7) 65 saatten fazla çalıştığı görülmektedir. Çalışmaya katılanların medeni halleri de analize katılmış ve evli olanların örneklemin % 59,5' ini (n=122), bekar katılımcıların ise örneklemin % 40,5' ini (n=83) oluşturduğu saptanmıştır.

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada katılımcılara İş – Aile Çatışması Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği ve Akıllı Telefon Kullanım ölçekleri uygulanarak veri toplanmıştır. İş – Aile Çatışması Ölçeğinin sonunda katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili veri toplanabilmesi için ise 7 maddelik bir Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Ölçek soruları için hem orijinal yazarlardan hem de çevirisini yapanlardan gerekli izinler alınmıştır. Ölçekler uygulanmadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu' ndan gerekli izinler alınmıştır. Etik Kurul Onay Formu Ek – 3' te sunulmuştur.

4.3.1. İş – Aile Çatışması Ölçeği

Çalışmada bireylerin yaşadıkları iş – aile çatışmasını değerlendirmek üzere Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye Burke, Koyuncu, Fiksenbaum ve Acar (2009) tarafından uyarlanan “İş – Aile Çatışması Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçek zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı iş – aile çatışması olarak üç farklı boyut içermekte, her bir boyut 3' er maddeden ve toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Koyuncu ve arkadaşları tarafından yapılan bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,85 bulunmuştur (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum ve Acar, 2009).

Buna göre zaman esaslı iş – aile çatışması, “İşim aileme zaman ayırmama zannettiğimden daha çok engel olur.” gibi maddelerle ölçülmüştür. Gerginlik esaslı iş

– aile çatışması, “İşteki baskılar nedeniyle bazen eve gelince hoşuma giden şeyleri bile yapamayacak kadar stresli olurum.” gibi maddelerle ölçülmüştür. Davranış esaslı iş – aile çatışması boyutu ise “Evdeki sorunları işte başvurduğum yöntemlerle çözemem” gibi maddelerle değerlendirilmiştir. İş – aile çatışmasının her bir alt boyutu farklı değişkenler olarak ele alınmış ve diğer değişkenlerle ilişkileri ayrı ayrı incelenmiştir. Her boyutu karşılayan 3’ er maddenin ortalaması alınarak zaman esaslı iş – aile çatışması, gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve davranış esaslı iş – aile çatışması puanları elde edilmiştir. Yüksek puanlar bireyin ne kadar çok iş – aile çatışması yaşadığı anlamına gelmektedir. Ölçekteki her madde (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “kısmen katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “kısmen katılıyorum”, (5) “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki 5’ li likert sistem ile ölçülmüştür.

Bu çalışmada dokuz maddesi kullanılan bu ölçeğin her alt boyutunun ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa değerleri;

- Zaman esaslı iş – aile çatışması değişkeni için: .821
- Gerginlik esaslı iş – aile çatışması değişkeni için: .809
- Davranış esaslı iş – aile çatışması değişkeni için: .811 bulunmuştur.

Bu değerler bir ölçeğin güvenilirlik alt sınırı olarak kabul edilen .70 değerinin üstünde yani belirlenen aralıktadır.

4.3.2. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği

Çalışan iyi oluş halini ölçebilmek için Page ve Vella – Brodrick’ in 2009 yılında önerdiği iyi oluş ölçeğinden yola çıkarak, X.Zheng, W.Zhu, H.Zhao ve C.Zhang tarafından 2015 yılında geliştirilen “Employee Wellbeing Scale” ının Doç.Dr. Pınar Bayhan Karapınar, Doç.Dr. Selin Metin Camgöz ve Doç.Dr.Özge Tayfur Ekmekçi tarafından 2018 yılında Türkçe’ ye çevrilmiş hali kullanılmıştır.

Ölçek toplam 18 ölçek maddesinden ve üç alt boyuttan (öznel iyi oluş, işyeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş) oluşmakta olup bu çalışmada iyi oluş değişkeni tek boyut olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla ölçekteki 18 maddenin ortalama değeri alınarak çalışan iyi oluş hali değerleri hesaplanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar çalışanın iyi oluş halinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Çalışan iyi oluş hali “Yeniden dünyaya gelsem yaşam biçimimi değiştirmezdim.” gibi maddelerle

değerlendirilmiştir. Ölçekteki her madde (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “biraz katılmıyorum”, (4) “ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum)”, (5) “biraz katılıyorum”, (6) “katılıyorum” ve (7) “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki 7’ li likert sistem ile ölçülmüştür. Ölçeğin çalışan iyi oluşu Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .92 olarak hesaplanmıştır (Zheng,Zhu,Zhao ve Zhang, 2015). Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .919 şeklinde elde edilmiştir. Güvenilirlik alt sınırı olan .70 değerinden oldukça yüksek olan bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.3.3. Akıllı Telefon Kullanımı Ölçeği

Araştırmada katılımcıların iş saatleri dışında ve iş amaçlı akıllı telefon kullanma eğilimleri D.Derks ve A.B.Bakker (2014) tarafından geliştirilen “Smartphone Use Scale” kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek 4 maddeden oluşmakta ve her madde (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum”, (5) “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki 5’ li likert sistemde olup “Kendimi akşam saatlerinde bile gelen mesajlara cevap verme zorunluluğunda hissederim.” Gibi ifadelerle ölçülmüştür.

“Akıllı Telefon Kullanımı” ölçeğinin Türk diline uyarlanması aşaması, kullanılan uluslararası standart yöntemler esas alınarak yapılmıştır (Guyatt, 1993; Herdman, Fox-Rushby, ve Badia, 1997, 1998). Anket formunda bulunan ölçeklerin İngilizce’den Türkçe’ye çevirisinde paralel çeviri tekniği kullanılmıştır. Ölçek bir İngilizce tercümanı tarafından ilk önce orijinal dilinden hedef kitlenin diline diğer bir ifadeyle Türkçe’ye çevrilmiş ardından, ölçek başka bir İngilizce tercümanı tarafından tekrar orijinal diline çevrilmiştir. Son adım olarak üçüncü bir İngilizce tercümanı tarafından tekrardan hedef kitle diline çevrilmiştir ve karşılaştırmalar yapılarak ölçek son haline getirilmiştir. Kavramsal anlamda orijinal ölçekle uyumlu bulunan ölçek maddeleri ile anket formu oluşturulmuştur.

Dört maddelik bu ölçeğin güvenilirlik analizi yapıldığında Cronbach Alfa değeri .83 olarak hesaplanmıştır. Bu değer .70 alt sınır değerinin oldukça üstünde olduğundan ölçeğin güvenilirliği istenen aralıktadır denebilmektedir.

4.4.ANALİZ VE BULGULAR

4.4.1. Ön Analiz Testleri

4.4.1.1. Veri Setinin Doğruluğu

Analize başlamadan önce toplanan verilerin kullanılabilir yani doğru olup olmadığı kontrol edilmelidir. İlk aşamada veri setindeki minimum ve maksimum değerler incelenmiş, buna göre kodlama hatası olup olmadığı belirlenmiştir. Minimum ve maksimum değerler için verilerde beklenmedik bir değere ulaşılmamıştır. Kodlama hatası olmadığından tespitinden sonra ikinci aşamaya geçilmiştir. İkinci aşamada ölçek maddeleri ile analiz yapılmış ve madde bazında verilerin standart sapmaları ile ortalamaları karşılaştırılmıştır. Burada beklenen durum bulunan ortalamaların standart sapmadan büyük olmasıdır. Yapılan analiz sonucu tersi bir değişkene rastlanmamıştır. Son olarak veri setinde “aykırı değer” (outlier) varlığının tespiti için her değişkene ait “Z” değerleri hesaplanmış, veri setinde çoklu aykırı değer olup olmadığı kontrol edilmiştir. Z değerleri referans değer kabul edilen $|3,29|$ değerleri dışında bir değere rastlanmamış dolayısıyla hiçbir değişkende aykırı değerle karşılaşılmaması sebebiyle veri setinin doğruluğu kanıtlanmıştır.

4.4.1.2. Eksik Veri Analizi ve Veri Temizleme

Ön analiz ve verileri analize hazırlama aşamasında ölçek maddelerinin hepsinin standart sapmalarının, ortalamalarının, basıklık ve çarpıklık değerlerinin elde edildiği analiz yapılmış ve tablo oluşturulmuştur. Tanımlayıcı istatistikler için analizler yapıp tablolar oluşturulmadan önce elde edilen verilerde temizleme çalışması yapılmıştır. Yapılan analizler ve veri temizleme aşamaları SPSS programı vasıtasıyla yapılmıştır. Ölçek maddeleri içinde ters kodlu maddelere rastlanmamıştır. Elde edilen ortalamalar ve standart sapmalar karşılaştırılmış ve her madde için ortalamaların standart sapmalardan büyük olması şartının sağlandığı belirlenmiştir.

Yapılan araştırma sırasında Yaş değişkenine ait toplanan verilerde % 4,9’ luk, Haftalık Çalışma Süresi değişkenine ait ise % 3,9’ luk bir eksik veri tespit edilmiştir.

Her iki değişkendeki eksik veri oranı % 5' in altında olduğundan eksik veriler değişken ortalama skoruyla tamamlanmıştır.

4.4.1.3. Doğrusallık Analizi

Doğrusallık analizinde bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrusallık ilişkisine bakılmıştır. Veriler AMOS'ta DFA'ya tabi tutulacağından, doğrusallık varsayımından da geçmiş olmaları gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Ölçeklere maddelerine ait ortalama puanlar alınıp, değişken puanı hesaplanmış ve değişkenlere ait doğrusallıklar test edilmiştir. Doğrusallık şartının sağlanması için grafikte oluşan şeklin elips olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, değişkenler analize tabi tutulup, doğrusallık şartını sağlayıp sağlamadıkları tespit edilmiştir.

4.4.1.4. Normallik Testi

İstatistiksel araştırmalarda yapılan analizlerin uygulanabilir olması için verilerin normal veya normale yakın dağılması gerekmektedir (Kalaycı, 2014). Bu aşamada veri setine normallik testi yapılmış ve bu doğrultuda, ilk olarak ölçek maddelerine ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Tüm ifadeler için değerlerin basıklık $> |3|$ ve çarpıklık için $> |3|$ olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2001) belirlenmiştir.

4.4.1.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, veri setinin daha önce kurgulanmış olan ölçüm araçları ile faktör yapılarının uyumlu olup olmadığını ortaya koymak, bir diğer ifadeyle yapı geçerliliklerine bakabilmek için “Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis)” yapılmıştır.

Bu kapsamda; “iş – aile çatışması”, “çalışan iyi oluş hali” ve “akıllı telefon kullanımı” ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi; dokuz maddeden oluşan iş – aile çatışması ölçeği, onsekiz maddeden oluşan çalışan iyi oluş hali ölçeği ve dört maddeden oluşan akıllı telefon kullanımı ölçeği kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde, analiz sonucu elde edilen verilerin literatürde geçen ve kabul edilen uyum indeksleri ile karşılaştırılarak incelenmiştir. Buna göre ölçeklerin veri ile olan uyumları tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında, “Ki-kare (χ^2) / Serbestlik derecesi (df) (χ^2/df)”, “Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index- CFI)”, “İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index- GFI)”, “Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker- Lewis Index- TLI)”, “Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA”, uyum indekslerinin kullanılmasına karar verilmiştir (Karakaş, 2018). Referans alınan uyum indeksleri değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2 : Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
χ^2 uyum testi	Anlamli olmaması	
χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06 - 0,08
NFI	$\geq 0,95$	0,94 - 0,90
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
IFI	$\geq 0,95$	0,94 - 0,90
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89 - 0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89 - 0,85

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2015:37)’den düzenlenmiştir

Araştırma modelinde yer alan ölçek maddelerinin tamamının ölçülmek istenilen değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahip olup olmadığını tespit etmek için ilk olarak maddelerin bağlı oldukları gizil değişken üzerindeki faktör yükleri belirlenmiş ve daha sonra elde edilen değerlerle modelin uyumuna karar verilmiştir (Byrne, 2001).

Araştırma modelinde yer alan maddelerin faktör yüklerini içeren tablolar aşağıda gösterilmiştir. Ölçek maddesi sayısı çok olduğundan iş – aile çatışması ve akıllı telefon kullanımı ölçek maddeleri bir arada alınırken (Tablo 3) çalışan iyi oluş

hali ölçeği ayrı bir tabloda (Tablo 6) sunulmuştur. Modelde bulunan bütün yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları

	B	SH	β	<i>p</i>
Akıllı Telefon Kullanımı 1	1		0,657	<.001
Akıllı Telefon Kullanımı 2	1,268	0,16	0,732	<.001
Akıllı Telefon Kullanımı 3	1,277	0,157	0,776	<.001
Akıllı Telefon Kullanımı 4	1,487	0,177	0,881	<.001
İş - Aile Çatışması 1	1		0,62	<.001
İş - Aile Çatışması 2	1,032	0,115	0,643	<.001
İş - Aile Çatışması 3	1,191	0,139	0,756	<.001
İş - Aile Çatışması 4	1,359	0,149	0,829	<.001
İş - Aile Çatışması 5	1,361	0,152	0,809	<.001
İş - Aile Çatışması 6	1,124	0,17	0,626	<.001
İş - Aile Çatışması 7	0,754	0,144	0,425	<.001
İş - Aile Çatışması 8	0,645	0,134	0,375	<.001
İş - Aile Çatışması 9	0,726	0,154	0,368	<.001

Analiz sonucu elde edilen değerlerin uyum indeksleri tablosundaki referans değerlerle karşılaştırıldığında kısmen kabul edilebilir oldukları tespit edilmiş bu sebeple modelin iyileştirilmesi yoluna gidilmiştir. İyileştirme aşamasında modeldeki standardize katsayılara (β) bakılmış ve alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden düşük bir faktör yükü değeri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre iş – aile çatışması ölçeğindeki 8 ve 9. maddelerin faktör yüklerinin ($\beta = 0,375$ ve $\beta = 0,368$), eşik değerinin altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu iki madde analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir. Tablo 4’ te analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir. Tablo 4’ te analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir. Tablo 4’ te analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir.

Tablo 4 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları

	B	SH	β	<i>p</i>
Akıllı Telefon Kullanımı 1	1		0,657	<.001
Akıllı Telefon Kullanımı 2	1,27	0,16	0,733	<.001
Akıllı Telefon Kullanımı 3	1,28	0,157	0,777	<.001
Akıllı Telefon Kullanımı 4	1,487	0,177	0,88	<.001

İş - Aile Çatışması 1	1		0,559	<.001
İş - Aile Çatışması 2	1,099	0,128	0,611	<.001
İş - Aile Çatışması 3	1,253	0,143	0,714	<.001
İş - Aile Çatışması 4	1,535	0,193	0,841	<.001
İş - Aile Çatışması 5	1,551	0,198	0,829	<.001
İş - Aile Çatışması 6	1,263	0,201	0,632	<.001
İş - Aile Çatışması 7	0,858	0,172	0,432	<.001

İyileştirilmiş modelde (Tablo 4) eşik değer olan .40' ın altında herhangi bir faktör yükü değerine rastlanmamış, dolayısıyla analiz doğru bir şekilde tamamlanmıştır. Tablo 5' te analizin ilk ve ikinci aşaması için elde edilen uyum iyilik endeksleri gösterilmektedir.

Tablo 5 : Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	x ² /df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA
Eşik Değer	<5*	≥.85**	≥.90***	≥.90***	≤.08***
Orijinal Model	2,562	0,864	0,83	0,81	0,64
Revize Edilmiş Model	1,432	0,957	0,983	0,922	0,56

Not:*Bentler ve Bonett (1980); ** (Meydan ve Şeşen,2011); ***Hu ve Bentler (1999)

Tablo 5 incelendiğinde, revize edilen modelin X²/df değerinin, “1,432” olduğu ve bu değer “5.0” olarak kabul edilen eşik değer altında olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, “0.983” olarak hesaplanan CFI değerinin eşik değer olarak kabul edilen “0.90” ‘dan yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, “0.957” olarak hesaplanan GFI değerinin de kabul edilen en alt eşik değeri olan “0.85” ten yüksek olduğu görülmektedir. RMSEA değerinin ise arzu edilen sınırlarda olduğu ve “x²/df”, “AGFI”, “GFI” ve “CFI” uyum indeks değerlerinin yeterli düzeyde olduğu düşüncesinden hareketle araştırmaya revize edilmiş model ile devam edilmesine karar verilmiştir (Byrne, 2001).

Çalışan iyi oluş hali ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları

	B	SH	B	p
Çalışan İyi Oluş Hali 1	1		0,467	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 2	1,067	0,146	0,496	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 3	1,236	0,145	0,555	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 4	1,025	0,141	0,531	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 5	1,149	0,167	0,548	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 6	1,65	0,322	0,46	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 7	2,54	0,365	0,86	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 8	2,671	0,381	0,874	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 9	2,479	0,354	0,869	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 10	1,91	0,29	0,732	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 11	1,857	0,289	0,693	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 12	1,85	0,284	0,722	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 13	1,114	0,206	0,503	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 14	0,96	0,179	0,492	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 15	1,132	0,196	0,557	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 16	0,79	0,169	0,401	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 17	1,315	0,238	0,518	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 18	0,585	0,184	0,245	0,001

Modeldeki standardize katsayılar (β) bakılmış ve alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden düşük bir faktör yükü değeri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre çalışan iyi oluş hali ölçeğindeki 18. maddenin faktör yükü değerinin (β = 0,245) eşik değerin altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu madde analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar yapılmıştır. Tablo 7' de analizin ikinci aşamasında elde edilen değerler gösterilmiştir.

Tablo 7 : Araştırma Modelindeki Değişkenlere Ait Regresyon Katsayıları

	B	SH	β	p
Çalışan İyi Oluş Hali 1	1		0,688	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 2	0,907	0,095	0,589	<.001

Çalışan İyi Oluş Hali 3	1,185	0,108	0,742	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 4	1,04	0,103	0,793	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 5	1,162	0,125	0,776	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 6	1,463	0,216	0,571	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 7	1,796	0,227	0,856	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 8	1,841	0,225	0,828	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 9	1,788	0,217	0,851	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 10	1,374	0,197	0,736	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 11	1,321	0,187	0,693	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 12	1,35	0,187	0,755	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 13	0,905	0,137	0,572	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 14	0,814	0,131	0,597	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 15	0,918	0,131	0,624	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 16	0,657	0,117	0,471	<.001
Çalışan İyi Oluş Hali 17	1,005	0,163	0,55	<.001

İyileştirilmiş modelde (Tablo 7) eşik değer olan .40' ın altında herhangi bir faktör yükü değerine rastlanmamış, dolayısıyla analiz doğru bir şekilde tamamlanmıştır. Tablo 8' de analizin ilk ve ikinci aşaması için elde edilen uyum iyilik endeksleri gösterilmektedir.

Tablo 8 : Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ölçüm Modeli Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	χ^2/df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA
Eşik Değer	<5*	≥.85**	≥.90***	≥.90***	≤.08***
Orijinal Model	2,369	0,808	0,932	0,88	0,082
Revize Edilmiş Model	1,672	0,853	0,829	0,915	0,057

Not:*Bentler ve Bonett (1980); ** Meydan ve Şeşen (2011);***Hu ve Bentler (1999)

Tablo 8 incelendiğinde, revize edilen modelin X^2/df değerinin, “1,672” olduğu ve bu değer “5.0” olarak kabul edilen eşik değerinin altında olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, “0.829” olarak hesaplanan CFI değerinin eşik değer olarak kabul edilen “0.90” ‘dan düşük olduğu görülmüştür. Diğer değerler sınırlar dahil çıktığından enel anlamda bu model kabul edilmiştir. Ayrıca, “0,853” olarak hesaplanan GFI

değerinin de kabul edilen en alt eşik değeri olan “0.85” ten yüksek olduğu görülmektedir. RMSEA değerinin ise arzu edilen sınırlarda olduğu ve “x2/df”, “AGFI”, “GFI” ve “CFI” uyum indeks değerlerinin yeterli düzeyde olduğu düşüncesinden hareketle araştırmaya revize edilmiş model ile devam edilmesine karar verilmiştir (Byrne, 2001).

4.4.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, bir ölçekteki ölçek maddelerinin birbirleriyle olan tutarlılığını ve maddelerin araştırılan boyutu ne derece temsil ettiğini, karşıladığını ifade eden analizdir. En temel tanımıyla güvenilirlik bir ölçüm aracının farklı zamanlarda yapılan uygulamalardan aynı sonuçları verebilme düzeyini ifade eder (Giritlioğlu, 2018). Sosyal bilimler alanında birden çok güvenilirlik analizi olmasıyla birlikte bu tekniklerden en popülerleri Cronbach Alpha yöntemidir (Giritlioğlu, 2018). “ α ” ile gösterilen ve Cronbach’ s Alpha adı verilen bu değer “0” ile “1” değerleri arasında değişmektedir ve;

“ $\alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.” şeklinde sınıflandırılmıştır (Kalaycı, 2014).

Buna göre; dört ölçek maddesinden oluşan akıllı telefon kullanımı değişkeninin ($\alpha=.833$), üç ölçek maddesinden oluşan zaman esaslı iş – aile çatışması değişkeninin ($\alpha=.821$), üç ölçek maddesinden oluşan gerginlik esaslı iş – aile çatışması değişkeninin ($\alpha=.809$), yine üç ölçek maddesinden oluşan davranış esaslı iş – aile çatışması değişkeninin ($\alpha=.811$) ve 18 ölçek maddesinden oluşan çalışan iyi oluş hali değişkenlerinin ($\alpha=.919$) hepsinin belirtilen sınırlara göre yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu ölçeklere ilişkin sonuçlar Hair ve diğerleri (2000) tarafından önerilen .60 ve Nunnally ve Bernstein (1994) tarafından önerilen .70 değerlerinden yüksektir ve kabul edilebilir niteliktedir.

4.4.3. Korelasyon Analizi

Çalışmada araştırılmak istenen 5 önemli değişken bulunmaktadır. Bağımsız değişkenler iş – aile çatışmasının araştırılan 3 alt boyutu; zaman esaslı iş – aile çatışması, gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve davranış esaslı iş aile çatışmasıdır. Bu değişkenlerin tek tek modelin bağımlı değişkeni olan çalışan iyi oluş hali üzerindeki etkileri incelenmiştir. Düzenleyicilik rolü olduğu test edilen akıllı telefon kullanımı değişkeni de analize katılmış ve tüm bu değişkenler için aralarındaki ilişkilerin saptanması amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklere ait korelasyon katsayıları incelenmiş ve .70' in üzerinde değere rastlanmamıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu durum modelde çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. Analizdeki değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, ne yönde ve ne derece ilişkileri olduğu Pearson analizi ve katsayısıyla değerlendirilmiştir. Tablo 9' da ölçeklere ait ölçek maddelerinin sayısı, değişken ortalamaları ve ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri gösterilmiştir.

Tablo 9 : Değişkenlere İlişkin Genel Bilgiler

Değişkenler	Madde Sayısı	Ort.	Std. Sapma	α
Akıllı Telefon Kullanımı	4	3,849	1,002	0,833
Zaman Esaslı İş – Aile Çatışması	3	3,185	1,012	0,821
Gerginlik Esaslı İş – Aile Çatışması	3	2,99	1,07	0,809
Davranış Esaslı İş – Aile Çatışması	3	3,023	1,146	0,811
Çalışan İyi Oluş Hali	18	4,866	0,936	0,919

*p<.05, **p<.001

Buna göre; akıllı telefon kullanımı puanları dört, zaman esaslı iş – aile çatışması puanları üç, gerginlik esaslı iş – aile çatışması puanları üç, davranış esaslı iş – aile çatışması puanları üç ve çalışan iyi oluş hali onsekiz ölçek maddesiyle ölçülerek hesaplanmıştır. Akıllı telefon kullanımı değişken ortalaması 5’ li likert sistem dahilinde 3,85 olarak belirlenmişken, çalışan iyi oluş hali ortalaması 7’ li likert sistemde 4,87 bulunmuştur. Ek olarak iş – aile çatışmasının alt boyutları arasında en yüksek ortalama zaman esaslı iş – aile çatışmasının olmuştur. Güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alpha), bütün değişkenler için oldukça yüksek bulunmuştur.

Tablo 10 : Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Cinsiyet	1	-0,029	0,099	-0,052	,165*	-0,025	-0,1	0,08	,178*
Öğrenim Durumu		1	-,167*	-0,096	-0,018	0,027	-0,056	-0,058	-0,104
Haftalık Çalışma Saati			1	-0,088	,158*	,309**	,161*	0,052	-0,138
Medeni Durum				1	0,12	0,124	,231**	0,024	-,153*
Akıllı Telefon Kullanımı					1	,168*	,190**	0,059	-0,078
Zaman Esaslı İş - Aile Çatışması						1	,623**	,336**	-,349**
Gerginlik Esaslı İş - Aile Çatışması							1	,391**	-,446**
Davranış Esaslı İş - Aile Çatışması								1	-0,12
Çalışan İyi Oluş Hali									1

*p<0,05;

**p<0,001

Demografik değişkenlerin de dahil edildiği korelasyon analizi Tablo 10' da gösterilmiştir. Cohen'e (1988) göre 0.5 ve 0.5'ten büyük korelasyon katsayıları güçlü ilişkiyi; 0.3 ile 0.49 arasındaki korelasyon katsayıları orta derecede ilişkiyi; 0.29 ile 0.1 arasındaki korelasyon katsayıları zayıf ilişkiyi; 0.1'den küçük korelasyon katsayıları kayda değer olmayan ilişkiyi göstermektedir. Buna göre yapılan analizler sonucu; cinsiyetin akıllı telefon kullanımı ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu, bu ilişkilerin gücünün ise zayıf olduğu tespit edilmiştir ($r=.16, p<.05$ ve $r=.18, p<.05$). Öğrenim durumunun haftalık çalışma saati ile istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r=.17, p<.05$). Bu ilişki de zayıf bir ilişkidir. Haftalık alışma saati ile akıllı telefon kullanımı ve gerginlik esaslı iş – aile atışması ile arasında zayıf da olsa istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler hesaplanmıştır ($r=.16, p<.05$ ve $r=.16, p<.05$). Benzer şekilde haftalık çalışma saati ve zaman esaslı iş – aile atışması arasında ise orta güçte, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=.31, p<.001$). Buna göre çalışanın haftalık çalışma saatinin artması akıllı telefon kullanımını ve yaşayacağı gerginlik esaslı iş – aile çatışmasını da arttıracak, özellikle de zaman esaslı iş – aile atışması yaratabilecektir yorumu yapılabilmektedir. Medeni durumun gerginlik esaslı iş – aile atışması ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkisi tespit edilirken ($r=.23, p<.001$), çalışan iyi oluş hali ile istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkisi belirlenmiştir ($r=.15, p<.05$). Bu ilişki ise oldukça zayıftır.

Akıllı telefon kullanımı ve zaman esaslı iş - aile atışması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.17, p<.05$). Buna göre iş dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımı arttıkça zaman esaslı iş – aile atışması da artmaktadır; ancak Cohen' in sınırlarına göre bu ilişki zayıf bir ilişkidir. Telefon kullanımı ve gerginlik esaslı iş – aile atışması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=.19, p<.001$). İş dışında iş amaçlı telefon kullanımı arttıkça gerginlik esaslı iş – aile atışması da artacaktır; ancak bu ilişki de zayıf bir ilişkidir. Zaman esaslı iş – aile atışması ve gerginlik esaslı iş aile atışması değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=.61, p<.001$). Bu ilişki oldukça güçlü bir ilişkidir. Zaman esaslı iş – aile atışması ve davranış esaslı iş – aile atışması değişkenleri arasında istatistiksel

olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.34, p<.001$) ve bu ilişki orta güçte bir ilişkidir. Zaman esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-.35, p<.001$) ve bu ilişki orta güçte bir ilişkidir. Buna göre zaman esaslı iş – aile çatışması yaşayan bireyin iyi oluş halinin düşmesi beklenecektir. Gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve davranış esaslı iş – aile çatışması değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=.39, p<.001$) ve bu ilişki orta güçte bir ilişkidir yorumu yapılmıştır. Gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-.45, p<.001$) ve bu ilişki Cohen' in sınırlarına göre orta güçte bir ilişkidir. Buna göre gerginlik esaslı iş – aile çatışması yaşayan bireyin iyi oluşunda düşüş beklenecektir. Telefon kullanımı ile davranış esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı şekilde davranış esaslı iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

4.4.4. Hipotez Testleri

Çalışmanın amacı çalışanların yaşadığı zaman, gerginlik ve davranış esaslı iş – aile çatışmalarının iyi oluş hallerine olan etkisini incelemek ve bu ilişki üzerinde iş dışında ama iş amaçlı akıllı telefon kullanımı değişkeninin düzenleyicilik rolünü saptayabilmektir. Araştırmanın toplam altı temel hipotezi bulunmaktadır. İlk olarak bunların ilk 3' ü (H1, H2 ve H3) test edilmiş ve çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modeller Enter Metodu kullanılarak analiz edilmiştir. Enter metodu test edilmek istenen bütün açıklayıcı değişkenlerin aynı anda modele eklenmesiyle oluşturulmaktadır.

Birinci aşamada kurulan ilk hipotez için önce cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, haftalık çalışma süresi, medeni durum değişkenleri modele eklenmiştir. Daha sonra hipotez testi için Hiyerarşik Regresyon analizi yapılmış ve demografik değişkenlerin etkisi kontrol altına alındıktan sonra H1 hipotezinin bağımsız değişkeni olan zaman esaslı iş – aile çatışması değişkeni modele eklenerek bağımlı değişken olan iyi oluş hali üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11 : Zaman Esaslı İş - Aile Çatışması İçin Regresyon Analizi

	1. Aşama	2. Aşama
Cinsiyet	0,166	0,154
Yaş	0,064	0,058
Öğrenim Durumu	-0,15	-0,122
Haftalık Çalışma Süresi	-0,188	-0,088
Medeni Durum	-0,147	-0,102
Zaman Esaslı İş - Aile Çatışması		-0,297**
F	4,592	7,282**
Df	5	6
R ²	0,103	0,181
ΔR ²	0,081	0,156

*p<0,05

**p<0,01

Regresyon analizi sonucunda R² değişimi ($\Delta R^2 = .156$, $p < 0,01$) olarak hesaplanmıştır. Yani zaman esaslı iş – aile çatışması bağımsız değişkeni çalışan iyi oluş hali bağımlı değişkenindeki değişimin yaklaşık % 16’ sını açıklayabilmektedir. Modelin p değeri 0,000 bulunmuştur. Yani model bir bütün olarak anlamlıdır şeklinde yorumlanmaktadır. Analiz sonucu zaman esaslı iş – aile çatışması değişkeninin beta katsayısı ($\beta = -0,297$, $p < 0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak modelin katsayısı negatif bulunmuştur yani zaman esaslı iş – aile çatışması bağımsız değişkeni ile modelin bağımlı değişkeni olan çalışan iyi oluş hali arasında ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Zaman esaslı iş – aile çatışmasındaki 1 birimlik değişim çalışan iyi oluş halinde 0,297 birimlik olumsuz yönde bir değişime sebep olmaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Analiz sonucu Durbin Watson istatistiği 1,949 olarak hesaplanmıştır. Bu değer d=2 civarında olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bu da istenen bir durumdur. Collinearity istatistikleri (VIF) ortalama 1 – 1,500 arasında çıkmış ve bu değerlerin sınır değer kabul edilen 5’ ten küçük olduğu görülmüştür. 5 ve daha yüksek çıkmadığı için bağımsız değişkenler arasında korelasyon bulunmadığı ve tüm değişkenlerin modelde kalmasının uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

İkinci aşamada ikinci hipotez için önce cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, haftalık çalışma süresi, medeni durum değişkenleri modele eklenmiştir. Daha sonra hipotez testi için Hiyerarşik Regresyon analizi yapılmış ve demografik değişkenlerin etkisi kontrol altına alındıktan sonra H2 hipotezinin bağımsız değişkeni olan gerginlik esaslı iş – aile çatışması değişkeni modele eklenerek bağımlı değişken olan iyi oluş hali üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 12’ de gösterilmiştir.

Tablo 12 : Gerginlik Esaslı İş - Aile Çatışması İçin Regresyon Analizi

	1. Aşama	2. Aşama
Cinsiyet	,166	,141
Yaş	,064	-,003
Öğrenim Durumu	-,150	-,148
Haftalık Çalışma Süresi	-,188	-,116
Medeni Durum	-,147	-,078
Gerginlik Esaslı İş - Aile Çatışması		-0,404**
F	4,592	10,881**
Df	5	6
R ²	0,103	0,248
ΔR^2	0,081	0,225

*p<0,05 **p<0,01

Regresyon analizi sonucunda R² değişimi ($\Delta R^2 = .225$, p<0,01) olarak hesaplanmıştır. Yani gerginlik esaslı iş – aile çatışması bağımsız değişkeni çalışan oluş hali bağımlı değişkenindeki değişimin yaklaşık % 23’ ünü açıklayabilmektedir. Modelin p değeri 0,000 bulunmuştur. Yani model bir bütün olarak anlamlıdır şeklinde yorumlanmaktadır. Analiz sonucu gerginlik esaslı iş – aile çatışması değişkeninin beta katsayısı ($\beta = -0,404$, p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak modelin katsayısı negatif bulunmuştur yani gerginlik esaslı iş – aile çatışması bağımsız değişkeni ile modelin bağımlı değişkeni olan çalışan iyi oluş hali arasında ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Gerginlik esaslı iş – aile çatışmasındaki 1 birimlik değişim çalışan iyi oluş halinde 0,404 birimlik olumsuz yönde bir değişime sebep olmaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Bu durumda H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Analiz sonucu Durbin Watson istatistiği 1,979 olarak hesaplanmıştır. Bu değer d=2 civarında olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bu da istenen bir durumdur. Collinearity istatistikleri (VIF) ortalama 1 – 1,500 arasında çıkmış ve bu değerlerin sınır değer kabul edilen 5’ ten küçük olduğu görülmüştür. 5 ve daha yüksek çıkmadığı için bağımsız değişkenler arasında korelasyon olmadığı ve tüm değişkenlerin modelde kalmasının uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

Son aşamada ise üçüncü hipotez için önce cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, haftalık çalışma süresi, medeni durum değişkenleri modele eklenmiştir. Daha sonra hipotez testi için Hiyerarşik Regresyon analizi yapılmış ve demografik değişkenlerin etkisi kontrol altına alındıktan sonra H3 hipotezinin bağımsız değişkeni olan davranış esaslı iş – aile çatışması değişkeni modele eklenerek bağımlı değişken olan iyi oluş hali üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13’ te gösterilmiştir.

Tablo 13 : Davranış Esaslı İş - Aile Çatışması İçin Regresyon Analizi

	1. Aşama	2. Aşama
Cinsiyet	,166	,170
Yaş	,064	,089
Öğrenim Durumu	-,150	-,158
Haftalık Çalışma Süresi	-,188	-,182
Medeni Durum	-,147	-,133
Davranış Esaslı İş - Aile Çatışması		-0,142**
F	4,592	4,624**
Df	5	6
R ²	0,103	0,123
ΔR^2	0,081	0,096

*p<0,05

**p<0,01

Regresyon analizi sonucunda R² değişimi ($\Delta R^2 = .096$, p<0,01) olarak hesaplanmıştır. Yani davranış esaslı iş – aile çatışması bağımsız değişkeni çalışan iyi oluş hali bağımlı değişkenindeki değişimin yaklaşık % 10’ unu açıklayabilmektedir. Modelin p değeri 0,000 bulunmuştur. Yani model bir bütün olarak anlamlıdır şeklinde yorumlanmaktadır. Analiz sonucu davranış esaslı iş – aile çatışması değişkeninin beta

katsayısı ($\beta = -0,142$, $p < 0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak modelin katsayısı negatif bulunmuştur yani davranış esaslı iş – aile çatışması bağımsız değişkeni ile modelin bağımlı değişkeni olan çalışan iyi oluş hali arasında ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. Davranış esaslı iş – aile çatışmasındaki 1 birimlik değişim çalışan iyi oluş halinde 0,142 birimlik olumsuz yönde bir değişime sebep olmaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Bu durumda H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Analiz sonucu Durbin Watson istatistiği 1,979 olarak hesaplanmıştır. Bu değer $d=2$ civarında olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bu da istenen bir durumdur. Collinearity istatistikleri (VIF) ortalama 1 – 1,500 arasında çıkmış ve bu değerlerin sınır değer kabul edilen 5’ ten küçük olduğu görülmüştür. 5 ve daha yüksek çıkmadığı için bağımsız değişkenler arasında korelasyon olmadığı ve tüm değişkenlerin modelde kalmasının uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

Yapılan analizlerin sonucunda kurulan ilk 3 hipotezin (H1, H2, H3) hepsi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir. Buna göre zaman esaslı iş – aile çatışması, gerginlik esaslı iş – aile çatışması ve davranış esaslı iş – aile çatışması değişkenlerinden her biri çalışan iyi oluş hali değişkenini anlamlı ve ters yönde etkilemektedir. Bu 3 değişkeni değerlendirmek gerekirse; gerginlik esaslı iş – aile çatışması değişkeninin çalışan iyi oluş hali değişkeninde oluşacak değişimleri açıklayıcılığının (% 23), zaman esaslı iş – aile çatışması değişkeninin açıklayıcılığının (% 16) ve davranış esaslı iş – aile çatışması değişkeninin açıklayıcılığının (% 10) çok daha fazla olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle gerginlik esaslı iş – aile çatışması düzeyindeki artış, zaman esaslı ve davranış esaslı iş – aile çatışmasındaki artışın çalışanların iyi oluş halinde yarattığı azalıştan daha fazla olacaktır şeklinde de yorumlanabilmektedir.

4.5.4. Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

H4, H5 ve H6 hipotezleri düzenleyicilik ilişkisiyle ilgilidir. Bu hipotezleri test edebilmek amacıyla SPSS’ te bulunan Process makrosu kullanılmıştır. Çıkan sonuçlar itibariyle H4, H5 ve H6 hipotezleri reddedilmiştir. İş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımı boyutunun zaman, gerginlik ve davranış esaslı iş – aile çatışmalarının

çalışan iyi oluş hali ile ilişkisinde her hangi bir düzenleyicilik etkisine rastlanamamıştır. Dolayısıyla bu bölümdeki hipotezler kabul edilmemiştir. Analiz sonuçları Tablo 14' te yer almaktadır.

Tablo 14 : Düzenleyicilik Analizi

	B	SH	95%	
			Alt	Üst
Sabit	4,8628	0,0625	4,7396	4,986
Zaman Esaslı İş - Aile Çatışması	-0,3193	0,062	-0,4416	-0,197
Akıllı Telefon Kullanımı	-0,0176	0,0628	-0,1414	0,1063
Zaman Esaslı İş - Aile Çatışması *				
Akıllı Telefon Kullanımı	0,0162	0,0578	-0,0978	0,1302
Sabit	4,8606	0,0599	4,7425	4,9787
Gerginlik Esaslı İş - Aile Çatışması	-0,3894	0,0564	-0,5005	-0,2782
Akıllı Telefon Kullanımı	0,0082	0,0602	-0,1105	0,127
Gerginlik Esaslı İş - Aile Çatışması *				
Akıllı Telefon Kullanımı	0,0245	0,0525	-0,079	0,1281
Sabit	4,8663	0,0654	4,7374	4,9952
Davranış Esaslı İş - Aile Çatışması	-0,0932	0,0577	-0,2069	0,0205
Akıllı Telefon Kullanımı	-0,0685	0,0662	-0,199	0,062
Davranış Esaslı İş - Aile Çatışması *				
Akıllı Telefon Kullanımı	-0,0116	0,0612	-0,1323	0,1091

b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD 95% GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n=205 (5,000 önyükleme örnekleme), *p< 0,05, **p< 0,01, ***p< 0,001

Çalışanların iş – aile çatışmasının iyi oluş hallerine etkisinde iş dışında iş amaçlı akıllı telefon kullanımının düzenleyici etkisini test etmek için bootstrap yöntemini esas regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden daha güvenilir sonuçlar verdiği ileri sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher, Rucker ve Hayes, 2007). Analizler, Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro kullanılarak yapılmıştır

(Hayes, 2018). Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 14’ te verilmiştir. Akıllı telefon kullanımının çalışanların yaşadığı zaman, gerginlik ve davranış esaslı iş – aile atışması ve iyi oluş halleri ilişkisinde bir düzenleyicilik etkisi bulunamamıştır.

5. BÖLÜM

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın amacı bireylerin yaşadıkları iş – aile çatışmasının çalışan iyi oluş haline etkisinde akıllı telefon kullanımının düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla çalışmada, çalışanların iş ve aile hayatlarında birçok role sahip olmaları, bu rollerin farklı nitelikte olmaları ve bütün sorumlulukların zaman ve emek gerektirmesinden dolayı, sahip olunan rollerin birbirine karışması veya birbirini engellemesi durumunda oluşabilecek çatışmalar (Greenhaus ve Beutell, 1985) incelenmiştir. İş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide yazında çeşitli aracı ve düzenleyici değişkenler değerlendirilmiş, bunlardan birinin; iş saatleri dışında ve yine iş amaçlı olarak teknoloji kullanımının sürdürülmesi olduğu (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013) tespit edilmiştir. Şöyle ki; çalışanın evde ve ailesiyle, dinlenerek geçireceği, işten kendini psikolojik olarak uzaklaştıracağı zamanda dahi iş ile, yönetici, müşteri veya iş arkadaşları ile bağlantıda kalması ve verilen sorumlulukları yerine getirme psikolojisinde olmasının bireyde stres yaratacağı (Voydanoff, 2005), bu durumun da hem kendi mutluluğunu hem de ailesiyle olan ilişkilerini etkileyeceği savunulmuş, bu yöndeki hipotezler sırasıyla test edilmiştir.

Araştırmada öncelikle iş – aile çatışması kavramı zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üç boyut şeklinde incelenmiş (Greenhaus ve Beutell, 1985), her bir boyut ayrı bir değişken olarak ele alınarak çalışan iyi oluş hali ile olan ilişkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda zaman esaslı iş – aile çatışmasının çalışan iyi oluş hali üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Buna göre test edilen ilk hipotez (H1) doğrulanmıştır. Şöyle ki; çalışanların iş – aile rollerini yerine getirebilmeleri için gereken zaman kaynağının kısıtlı olması sebebiyle yaşadıkları çatışmada gözlemlenecek bir artışın çalışanların iyi oluş hallerini düşüreceği sonucuna varılmaktadır.

Gerginlik esaslı iş – aile çatışmasının çalışanların iyi oluşları üzerindeki etkisi incelendiğinde elde edilen sonuç yine bir önceki hipotez yönündedir. Buna göre test edilen ikinci hipotez (H2) de kabul edilmiştir. Şöyle ki; çalışanların iş sebebiyle

hissettikleri baskı ve stresin aile rollerini engellemesi veya bozması sonucu ortaya çıkan gerginliğe dayalı çatışma arttıkça, çalışanların iyi oluş hallerinde düşüş gözlemleneceği tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda gerginlik esaslı çatışmanın zaman ve davranışa dayalı iş – aile çatışmalarının hesaplanan puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu verilere göre çalışanların gerginlik esaslı çatışmadan daha çok etkilendikleri veya daha fazla bu tip uyumsuzluğa maruz kaldığı yorumu yapılabilmektedir.

İş – aile çatışmalarının üçüncü ve son boyutu olan davranış esaslı iş – aile çatışması ile çalışan iyi oluş hali ilişkisi analize tabi tutulduğunda ise test edilen üçüncü hipotez (H3) de doğrulanmıştır. Bireylerin yaşadıkları davranış esaslı iş – aile çatışmasında gözlemlenecek bir artışın, çalışanların iyi oluş hallerinde bir düşüşe sebep olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan değişken puanlarına göre gerginlik esaslı ve zaman esaslı iş – aile çatışması için hesaplanandan sonra gelen davranış esaslı çatışma, iş – aile çatışması türlerinin içinde çalışanın iyi oluş haline en az etkisi bulunan çatışma türü olmuştur. Ancak değişkenler arası negatif yönlü ve anlamlı ilişki kanıtlanmıştır.

İş – aile çatışması ölçeği için yapılan faktör analizi sonucu faktör yüklerinin belirlenen eşik değerden düşük olduğu tespit edilen sekizinci ve dokuzuncu madde analize dahil edilmemiştir ki dahil edilmeyen her iki madde de “davranış esaslı iş – aile çatışması” boyutunu ölçen üç maddeden ikisidir. Buna göre tek bir maddeyle ölçülmek durumunda kalınan davranış esaslı iş – aile çatışması boyutundan elde edilen değişken puanları diğer iki boyuta oranla düşük kalmıştır. Tek bir ölçek maddesiyle ölçülen veriler yeterli olmayabilmektedir. Bunun yanında davranış esaslı iş – aile çatışması puanlarının diğer boyutlarınkine oranla daha düşük çıkmasının bir başka sebebi de; çalışanların iş ve aile yaşam alanları arasında davranış farklılıklarının sorun teşkil edeceğini düşünmemeleri şeklinde ifade edilebilmektedir. Bununla bağlantılı olarak katılımcıların ölçek maddelerinin içeriğini veya anlatmak istediğini tam olarak algılayamamış olmaları da olasılık dahilindedir.

Yazında iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisini araştıran çalışmalara sıkça rastlanmakta ve çalışmalardaki bulgular bu çalışmadakilerle paralellik

göstermektedir. İş – aile çatışmalarının bireyin iyi oluş halini ve sağlığını olumsuz yönde etkileyeceği (Kinnunen, Feldt, Geurts, ve Pulkkinen, 2006; Noor, 2003), çatışmaların çalışmada stres oluşturarak enerjisinin düşmesine sebep olacağı, bu durumların da iyi oluşu negatif etkileyeceği belirtilmiştir (Dewe, O'Driscoll, ve Cooper, 2010).

Çalışmanın ikinci aşamasında analize düzenleyici değişken olduğu düşünülen akıllı telefon kullanımı değişkeni eklenmiş ve ilk üç hipotezde doğrulanmış iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisindeki düzenleyicilik rolü incelenmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucu beklenenden farklı olarak akıllı telefon kullanımının iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir düzenleyicilik rolüne rastlanmamıştır. Bu durumda H4, H5 ve H6 hipotezleri doğrulanmamış, reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile elde edilen veriler iş amaçlı akıllı telefon kullanımının iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkinin gücünü etkilemediğini göstermektedir. Literatürde akıllı telefon kullanımının düzenleyici olarak rol aldığı benzer nitelikte çok fazla çalışma olmaması sebebiyle karşılaştırma yapmak pek mümkün olamasa da iş saatleri dışında akıllı telefon kullanımının; çalışan iyi oluş haliyle ve/veya iş – aile çatışmasıyla ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur.

Yazında iş saatleri sonrasında bireylerin dinlenme ve mental olarak iş hayatından uzaklaşması gereken zamanda telefonlarını kullanmalarının ve işle sürekli bağlantıda kalmalarının iyi oluşlarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılan birçok çalışma bulunmaktadır (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013; Dettmers, Bamberg, ve Seffzek, 2016; Diaz, Chiaburu, Zimmerman, ve Boswell, 2012; Schieman ve Young, 2013; Voydanoff, 2005) Aynı zamanda iş dışında iş amaçlı teknoloji kullanımının iş – aile çatışmasının önemli bir nedeni olduğu da savunulmuştur (Higgins and Duxbury (2005). İş dışı akıllı telefon kullanımının iyileşme dönemini (recovery) olumsuz etkilediği (Dettmers, 2017) ve bu durumun iş – aile çatışmasına yol açacağı, aynı zamanda çalışan iyi oluşunu olumsuz etkileyeceği (Costa vd., 2004) konu ile bağlantılı araştırmalar arasındadır. Kossek vd. (2012) çalışmalarında iş dışı akıllı telefon kullanımının iş – aile çatışmasıyla pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu, Boswell ve

Olson-Buchanan (2007) ise tipik iş saatleri sonrasında da teknolojiyi iş amaçlı kullanmanın iş – aile çatışmasına sebep olduğunun kendi çalışmalarında kanıtlandığını belirtmişlerdir. Telefon kullanımının iş – aile çatışmasını arttıracaklarını ifade eden (Fenner ve Renn, 2010) birçok çalışma bulunmaktadır. Teknoloji kullanımının evde geçirilecek saatlerde dahi iş amaçlı kullanımının iş – aile çatışmasına sebep olabileceği de yazında çok sayıda araştırmada incelenmiştir (Edwards ve Rothbard, 2000; Golden, Veiga ve Simsek 2006)

İş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisi çokça incelenmiş olsa da, bu ilişkide akıllı telefon kullanımının düzenleyici değişken olarak ele alındığı pek fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Yapılan bir araştırmada; kişinin iş ve aile alanlarını ayırma tercihinin, iş sonrası işten uzaklaşma (detachment) dönemine etkisi incelenmiş ve bu ilişkide iş saatleri sonrası akıllı telefon kullanımı değişkeni aracı değişken olarak değerlendirilmiştir (Park, Fritz ve Jex, 2011). Bu çalışmaya göre telefon kullanımının işten uzaklaşma dönemine olumsuz etki ettiği belirlenmiştir (Park, Fritz ve Jex, 2011). Bir başka çalışmada iş – aile çatışmasının tükenmişliğe etkisi incelenmiş ve bu ilişki iş saatleri sonrası iş amaçlı akıllı telefon kullanıcıları üzerinde araştırılmıştır. Bu noktada akıllı telefon kullanımının düzenleyici olduğu bu ilişkide iş – aile çatışması ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve akıllı telefon kullanımının bu ilişkinin gücünü arttırdığı belirlenmiştir (Derks ve Bakker, 2014).

İş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki bu araştırmada da beklendiği gibi sonuçlanmış ve literatürle paralellik göstermiştir. Ancak yapılan düzenleyicilik analizi sonucu akıllı telefon kullanımının iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde bir düzenleyicilik rolü olmadığı, bu iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü etkilemediği sonucuna varılmıştır. Bu durumda yapılan analizin beklenenden farklı bir sonuca ulaşmasının sebepleri veya analizin kısıtları değerlendirilmelidir.

Çalışmada çalışanların yaşadığı zaman esaslı, gerginlik esaslı ve/veya davranış esaslı iş – aile çatışmalarının iyi oluş hallerine etkileri incelenmiştir. Yalnızca bu ilişkiler ele alındığında elde edilen bulgular beklendiği gibidir ve bu yönde kurulan ilk üç hipotez analizler sonucu desteklenmiştir. Buna göre iş – aile çatışması değişkeninin çalışanın iyi olma hali ile istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişkisi

mevcuttur. Ancak yapılan düzenleyicilik analizi sonucu iş – aile çatışması, çalışan iyi oluş hali ilişkisinde düzenleyicilik rolü olacağı beklenen akıllı telefon kullanımı değişkeninin bu ilişkide herhangi bir rolüne rastlanmamıştır.

Bir başka açıdan; Türkiye’ nin içinde bulunduğu ekonomik durum ve çalışma şartları da dolaylı olarak sonuçların beklenen yönde bulunamamasına sebebiyet vermiş olabilmektedir. Şöyle ki; ofiste çalışıp mesai saati sonrası evine giden bir çalışanın, ailesiyle vakit geçireceği ve dinleneceği zamanda dahi iş yerinden veya yöneticisinden gelen mailleri cevaplıyor, telefonları açıyor ve hala bir bakıma işe devam ediyor olmasının iş – aile çatışması ve çalışanların iyi oluş halleri ilişkisinin gücünü arttıracacağı belirtilmiş ve bu çalışmada da bu yönde kurulan hipotezler desteklenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların; bu durumu algıladıkları, mesai saatleri dışında da cevap verebilir olmaları konusunda zorunluluk hissetseler bile bu konudan şikayetçi oldukları ve birçok yönden engellendiklerini düşündükleri varsayımı üzerinden hareket edilmiştir. Ancak özellikle de günümüz çalışma şartları düşünüldüğünde çalışanların iş yerinden, yöneticiden, işverenden gelecek her talebin doğru, makul veya normal olduğu algısı ve yanılığısına kapılmış olmaları da olası görünmektedir. Örgüt yapısı çalışana empoze edilmiş veya her tür beklentinin, nerede ve ne zaman olursa olsun yerine getirilmesinin zorunlu olduğu algısı çalışana doğrudan veya dolaylı olarak kabul ettirilmiş ve çalışanların bu durumları normalleştirilmesi sağlanmış olabilmektedir. İşini kaybetmemek, işverenin gözünden düşmemek, kendisinin ve ailesinin hayatını layıkıyla sürdürebilmesi için gerekli olan maaşı elinde tutabilmek amacıyla çalışan, kendisine yöneltilen her tür beklentiye her şekilde kabullenip, bu durumu kendince normalleştirilmiş ve içselleştirmiş olabilmektedir. Bu şekilde bir algıya sahip katılımcıların vereceği cevaplar sonuçları beklenenin dışına çıkarmış olabilmektedir.

Elde edilen bulguların beklendiği gibi bulunamamasının bir başka sebebi ise çalışmanın başından beri baz alınan ve incelenen çoğu kaynağın ve benzer çalışmanın yabancı kaynak olması durumu olabilmektedir. Buna göre teknoloji sayesinde zaman ve mekan kısıtlarından kurtulan çalışanların oranının yurt dışındakilere oranla daha az olduğu düşünülmektedir. Dünya genelinde evdençalışmak konsepti çok ilgi görmektedir, bu noktada insan kaynakları şirketi Randstad’ın yılın her çeyreğinde 18-65 yaş aralığında ve haftada en az 24 saat çalışanlarla yaptığı, “Workmonitor / İnsan

Kaynakları İstihdam Araştırması Raporu” (Xtr Haber Merkezi, 2018) bu konuda iyi bir yol gösterici olmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar sonucu düzenlenen bu raporda çalışanların % 64’ ünün ofis ortamı dışında bir yerlerde çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Raporda “Türkiye’de ise oran daha yüksek, çalışanların yüzde 73’ü evden çalışmak istiyor. Buna rağmen Türkiye’nin yüzde 83’ü halen geleneksel şekilde çalışmakta. Yani çalışanlar iş saatleri içinde ofiste bulunuyor.” şeklinde ifade edilen bu durum Türkiye’deki çalışma sisteminin daha değişemediğinin göstergesi şeklinde algılanabilmektedir. Buradan yola çıkılarak bu araştırmada bahsi geçen klasik mesai ve ofis saatleri dışında sürekli iş ile irtibatla kalınması durumunun Türkiye için zannedildiği kadar yaygın olmayabileceği sonucuna varılabilmektedir.

Bu çalışmada mesai saatleri dışında akıllı telefonlar vasıtasıyla sürekli iş ile bağlantıda kalınması, başka bir ifadeyle fazla ulaşılabilirlik durumunun, Nippert – Eng’ in (1996) Sınır Teorisi’nde (Boundary Theory) açıkladığı gibi iş – aile çatışmasını arttıracak ve çalışan iyi oluşunu düşürecek savunulmuştur. Bu nitelikte telefon kullanımının, sürekli bir beklentiye cevap verebilir olma zorunluluğu hissini yaratacağı bu durumun da özellikle çalışanların algıladığı iş – aile çatışması ve iyi oluşları arasındaki olumsuz ilişkinin gücünü arttırdığı (Dettmers, 2017; (Costa et al., 2004)değerlendirilmiş ve çalışmada temel alınmıştır. Ancak Workmonitor / İnsan Kaynakları İstihdam Araştırması Raporu’nda elde edilen sonuçlara göre katılımcıların % 44’ ü aslında günlük zamanının hepsinin mesai saati niteliğinde algılanmasından dolayı bu çalışma sisteminin özel hayatında baskı oluşturacağını düşünürken, Türkiye’de ofis ve klasik 9:00 – 18:00 mesai saatleri dışında çalışmanın yaşanacak iş – aile çatışmalarını azaltacağını düşünenlerin oranı % 74 olarak tespit edilmiştir (Marketing Türkiye, 2018). Tüm bu bulgular, bu çalışmada beklendiği gibi bir sonuç elde edilememesi durumunu biraz açıklayabilmektedir. Bu konuda daha sonra yapılacak araştırmalarda bir süredir bahsi geçen sistemle çalışıyor olan veya klasik olarak addedilen mesai saatleri dışında da akıllı telefonunu iş amaçlı kullanmaya devam eden beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak seçilmesi daha doğru olacaktır.

Diğer taraftan; bu çalışmada akıllı telefon kullanımı düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Ancak akıllı telefon kullanımının doğrudan iş – aile çatışmasına etki etmesi beklenebilmektedir. Bu durumda gelecek çalışmalarda iş – aile çatışması,

akıllı telefon kullanımı ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde aracı değişken olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın sonucunda her ne kadar iş - aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde akıllı telefon kullanımının düzenleyicilik rolüne rastlanamamış olsa da çalışmanın ilk üç hipotezi olan iş – aile çatışmasının çalışan iyi oluş halini olumsuz yönde etkileyeceği iddiası kanıtlanmıştır. Buna göre işletmelerin ve yöneticilerin konu ile ilgili yapabileceği çeşitli çalışmalar ve alabileceği bazı önlemler bulunmaktadır. Yöneticilerin, çalışanlarını memnun etmenin çok yönlü olumlu sonuçları olacağını, bu sonuçlardan birinin de çalışanın örgüte sağlayacağı fayda olduğunu göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. “Örgütler müşterilerini ancak tatmin edilmiş çalışanlar aracılığı ile tatmin edebilirler.” (Chen vd., 2006) ifadesi bunu karşılar niteliktedir. Buna göre yöneticiler ve insan kaynakları departmanları çalışanları çalışanlarını öncelikle iyi tanıyabilmeli, çalışanlarının yeteneklerini, becerilerini doğru okuyabilmek için çaba göstermelidir. Bu kabiliyetlere ve sahip oldukları bilgiye uygun görevler tahsis edilmeli, çalışana kaldırabileceğinden fazla iş yükü ve sorumluluk yüklenmemelidir. Çalışma hayatının ve verilen sorumlulukların çalışanda zaten yeterince gerginlik yarattığını unutmayarak, içinde bulunulan çalışma ve ofis ortamının da olabildiğince stresten uzak olmasına özen gösterilmelidir. Bu bağlamda kurum içi iletişim güçlendirilmeli, buna yönelik ek çalışmalar, organizasyonlar ve etkinlikler yapılmalıdır. Zaman kısıtları doğru ve insancıl hesaplanmalı, fazla çalışma saatleri ile çalışan iyice strese sokulmamalı, üstüne fazladan roller yüklenmemelidir. Çalışma saatleri ve çalışma ortamı konusunda günümüzde de yavaş yavaş önem kazanmaya başlayan esneklik kavramı üzerinde durulmalı, çalışana çalışma saatleri ve çalışma yeri / ortamı konusunda inisiyatif verilebilmelidir. Liderlerin ve özellikle insan kaynakları departmanlarının bu konularda eğitim alması sağlanmalı, çalışan iyi oluşunu en yüksek seviyede tutabilmenin yollarını aramaları sağlanmalıdır. Lider desteği ve çalışana yaklaşımı çalışan memnuniyeti konusunda ciddi bir önem taşımaktadır. Bu amaçlarla çeşitli örgütlerde atılan adımlara ufak örnekler şu şekilde verilebilmektedir;

- Google firması çalışma ortamı konusunda; çalışanların evini ofise taşıması, ofisin evleştirilmesi ile ilgili bir çalışma yapmıştır.

- Starbucks firması kurucusu firmasının başarısını yöneticilerin hizmetçi lider (çalışanlarının isteklerini bilip önemseyen lider) özellikleri taşıması gerektiği anlayışı ile değerlendirerek yöneticilerini bu özellikler dahilinde seçmeye çalıştıklarını belirtmiştir.
- Deloitte genel müdürü çalışanlarla bire bir sohbet edebileceği kahvaltılar düzenlemektedir.
- Arzum genel müdürü çalışanlarıyla vakit geçirmek ve onları daha iyi tanımak, motivasyonlarını yükseltmek adına sinema, tiyatro günleri gibi sosyal aktiviteler düzenlemektedir.
- Çalışan iyi oluşunun iş verimliliğini de arttıracığı bilincinde olan TNet genel müdürü, sürekli ofislerde, koridorlarda dolaşarak çalışma arkadaşlarıyla sohbet edecek vakit kolladığını ifade etmektedir (Sözbilir, 2014).

5.1. KISITLAR

Çalışmanın bazı kısıtları olduğu da değerlendirilmelidir. Araştırma örneklemini Ankara ilinde ikamet eden bilişim sektöründe görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda analizin tek bir sektör içinde yapılmasının bir kısıt olabileceği ihtimali değerlendirilmelidir. Bundan sonra yapılacak araştırmalara farklı sektörlerin de dahil edilmesi daha sağlıklı sonuçlar verebilecek, Türkiye’deki genel durumun algılanabilmesi konusunda daha faydalı olabilecektir.

Ölçekler katılımcılara tek bir seferde uygulanmış ve çalışma dahilinde kullanılan üç ölçeğin ardı ardına cevaplandırılması istenmiştir. Bu durumun verilen cevapların doğruluk payını etkileyip etkilemediği konusu daha sonra yapılacak araştırmalarda dikkate alınmalıdır. Ek olarak, katılımcıların yanıtlarını verirken çeşitli sebeplerle dürüst davranmaması veya uygulanan anketlerin başındaki yönergelerin dikkatli okunmaması durumları noktasında farklı yönlendirmeler oluşabilmektedir. Çalışmada uygulanan bazı ölçeklerdeki soruların çeşitli koşullar dahilinde cevaplanması talep edilmiştir. Bu yönergeleri gözden kaçıran katılımcıların verileri beklendiği gibi toplanamamış olabilmektedir.

KAYNAKÇA

Ada, S., ve Tatlı, H. 2012. Akıllı telefon kullanımını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma, *K. Maraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü*, Kahramanmaraş.

Akduman, G. (2015) Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. (Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul).

Akduman, G.,& Duran, N. (2017). Organizasyonlarda çalışan mutluluğunun önemi ve insan kaynaklarında yeni bir kavram: Mutluluk departmanı. Uluslar Arası Sosyal Araştırmalar Kongresi, Uşak, 20-22.

Allen, T. D.,& Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221.

Altunel, M. C. ve Akova, O. (2016) Yenilenme deneyimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi: tatil esnasında iş ve tatille ilgili akıllı telefon kullanımı, işle tatilin birbirine karışması ve deneyimleme kalitesi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 341-360

Altunel, M. C.,& Ulucan, E. (2016). The effect of work related smartphone use during vacation on recovery experience: mediating role of work-travel interference. *Global Issues and Trends in Tourism*, 449 - 458.

Arıkan, S. (2015) İş – aile çatışmasının öteki yüzü: İş – aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu değişkenleri ile etkileşimi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 121 – 142

Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls—Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197-1202.

Arslan, M. (2012) İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi, *Birey ve Toplum*, 2(3), 99 – 113

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.

Atabay, E., (2012) İş-aile çatışması ile iş tatmini ilişkisi: Banka çalışanları üzerinde bir uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum).

Aygül, İ.S. (2013), Kurumlarda mutluluk başkanı yönetim modeli. (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul).

Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Bartol, K. M., Martin, D. C., & Kromkowski, J. A. (2003). Leadership and the glass ceiling: Gender and ethnic group influences on leader behaviors at middle and executive managerial levels. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 8-19.

Bartolome, F. & Evans, P., A., L. (1980), Must success cost so much?, *Harvard Business Review*, 58, 137-148.

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588 - 606.

Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610.

Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1043-1049.

Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 12-30.

Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.

Carlson, D., Kacmar, J., & Williams, L. (2000) Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-278.

Carnicer, M.P.L., A.M. Sanchez, M.P. Perez, & M.J.V. Jimenez. (2004). Work- family conflict in a Southern European country :The influence of job related and non related factors, *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466 - 489.

Cenkseven, F. ve Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3, 43-65.

Chen, H.S., Yang, C. C., Siau, J. Y. & Wang, H. H. (2006). The development of an employee satisfaction model for higher education, *The TQM Magazine*, 18(5), 484-500.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2 b.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers.

Cooke, R. A., & D.M. Rousseau (1984), Stress and strain from family roles and work-role expectations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.

Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., ... & Härmä, M. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology international*, 21(6), 831-844.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye’ de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25-47.

Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı. 9, 153-170.

Çetinkaya, F. (2011) Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar)

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millenium: Longitudinal research and the demand-controlsupport model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282 - 305.

Deloitte (2018), Deloitte global mobil kullanıcı araştırması. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/deloitte-global-mobil-kullai-ci-arastirmasi-2017.html> Erişim Tarihi: 17.02.2019

Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life*, 23-141.

Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.

Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.

Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-41.

Dettmers, J., Bamberg, E., & Scheffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 276 - 297.

Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N., & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105 - 118.

Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. Chichester, UK: John Wiley & Sons

Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508.

Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 75(3), 542–575.

Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40 (1–2), 189–216.

Diener, E., Suh, M. E., Lucas, E. R. & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276–302.

Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235.

Đuranová, L., & Ohly, S. (2015). *Persistent work-related technology use, recovery and well-being processes: Focus on supplemental work after hours*. Springer.

Dursun, S. ve İştar, E. (2014). Kadın alışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı atışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (3), 127 – 137

Duxbury, L. & Higgins, C. (1991), Gender differences in work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.

Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). An empirical assessment of generational differences in work-related values. *Human Resources Management Resources Humaines*, 62 - 71.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.

Eken, H. (2006), Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile i rol etkileşimi: Türk silahlı kuvvetlerindeki kadın subaylar, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 247 – 279.

Eyüboğlu, D., İncir, G., Ilgaz A., N., Fidan, E. ve İnce, Y. (2000). Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Cem Web Ofset.

Fenner, G. H.,& Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.

Fisher, D. C. (2010). Happiness at work. *International Journal Of Management Reviews*, 12 (4), 4.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 7, 143-162.

Frone, R.M., Yardley, K.J. &Markel, S.K. (1997) Developing and testing an integrative model of the work family interface, *Journal Of Vocational Behaviour*, 50, 145-167.

Fu, C. K.,& Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel review*, 30(5), 502-522.

Galinha, I.,& Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34–53.

Garcia, D. & Archer, T., 2012) Adolescent life satisfaction and well-being. *J Altern Med Res*, 4(3), 271-279.

Gavin, J. & Mason, R. (2004). The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 3 (4), 379-392.

Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006) Çift - kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş – aile ve aile - iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101

Giritlioğlu, İ. SPSS İstatistik kursları. <http://spssistatistik.net/2018/05/10/spss-analiz-rehberi/>Erişim Tarihi:10.03.2019

Golden, T. D.,& Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 301–318.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1340.

Grant-Vallone, E. J.,& Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee wellbeing over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.

Greenhaus, H.J.,&Powell, N.G. (2003) When work and family collide: deciding between competing role demands, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 90, 291-303.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985), Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J. H.,& Powell, G. N. (2006), When work and family are allies: A theory of work – family enrichment., *Academy of management review*, 31(1), 72 – 92.

Güler, H., Şahinkaya, Y., & Şahinkaya, H. (2017). İnternet ve mobil teknolojilerin yaygınlaşması: Fırsatlar ve sınırlılıklar. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 186-207.

Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work–family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785-797.

Hair, J. F., Bush, R. P., & Ortinau, D. J. (2000). *Marketing Research: A Practical Approach for New Millennium*. Singapore: Irwin McGraw-Hill.

Hakanen, J., & Bakker, A. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354-364.

Haring-Hidore, M., Stock, A. W. & Okun, A. M. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being, *Human Relations*, 37(8), 645-657.

Haring-Hidore, M., Stock, A. W., Okun, A. M. & Witter, A. R. (1985). Marital status and subjective well-being: A research synthesis, *Journal of Marriage and the Family*, 47(4), 947-953.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 2, 205-224.

Hasyurt, R. (2017) İş - aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İstanbul’da enerji sektöründe Türk ve Çinli yönetici çalıştıran bir işletme örneği, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara)

Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management*. Palgrave.

Headey, B. W., & Wearing, A. J. (1989). Personality, life events and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731–739.

Helliwell, J.F., Barrington-Leigh, C., Harris, A., & Huang, H. (2009). International evidence on the social context of well-being. In E. Diener, D. Kahneman, & J.F. Helliwell (Eds.), *International Differences in Well-Being*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Herdman, M., Fox-Rushby, J., & Badia, X. (1997). 'Equivalence' and the translation and adaptation of health-related quality of life questionnaires. *Quality of Life Research*, 6(3).

Hill, E. J. (2005). Work–family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work–family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793–819.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

Huang, Y., Hammer, L.B., Neal, M.B. & Perrin, N.A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Academic Issues*, 25(1), 79 – 100.

İnternet Haber (2019) Akıllı telefon kullanımı arttı.
<https://www.internethaber.com/akilli-telefon-kullanimi-artti-431741h.htm>Erişim Tarihi: 04.01.2019

İnternet Haber (2019) Akıllı telefonların tarihçesi.
<https://www.internethaber.com/akilli-telefonlarin-tarihcesi-foto-galerisi-1206749.htm>Erişim Tarihi: 04.01.2019

Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health. New York: Basic Books.

Jarle Gressgård, L. (2011). Virtual team collaboration and innovation in organizations. *Team Performance Management: An International Journal*, 17(1/2), 102-119.

Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information systems management*, 22(4), 7-23.

Jones, J. P (2010). Happiness at work. Wiley-BlackWell Publication, United Kingdom.

Kağnıcıoğlu, D.(2013)Refah devleti modellerine göre Avrupa Birliği' nde iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi politikaları, Çimento Endüstrisi Sendikası, 27(1)

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.

Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*, 6. Baskı. Ankara : Asil Yayınları.

Kalliath, P., Kalliath, T. & Chan, C. (2017). Work–family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-381.

Kangal, A. (2013) Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalkı için bazı sonuçları, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 214-233

Kapız, S. Ö. (2002) İş – aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik bir yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139 – 153

Karabacak, G. (2013) İş – aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi. (Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın)

Karakaş, A. G. (2018) Cinsel yönelim ayrımcılığının işe alım niyeti üzerindeki etkisi: deneysel bir çalışma. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)

Katz, D.,& Kahn, R. L. (1978) *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.

Kaya, E. Ü. (2008) İş-ev etkileşiminin iş koşulları ile ilişkisi: postacılık hizmetinde bir çalışma, *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 253 – 275.

Khawaled, A. (2018) Work-related information & communication technology use and occupational burnout: The mediating role of recovery experiences, (Yüksek Lisans Tezi, Linnaeus University, Sweden)

Kinnunen, U. & S. Mauno (1998) Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, 51(2), 157-178.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, 47(2), 149-162.

Kjerulf, A. (2007). *Happy hour is 9 to 5*. Copenhagen: Pine Tribe.

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

Korkmazer, F. (2018) İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü.(Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya)

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.

Koyuncu, M., Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. (2009) Work-family conflict among türkış managers: Potential antecedents and consequences, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(1), 1 – 16

Kuzucu, Y. (2006) Duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik bir psikoeğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade etme eğilimlerine, psikolojik ve öznel iyi oluşlarına etkisi. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara)

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work - family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181.

Leung, L. (2011). Effects of ıct connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology: An Interdisciplinary Journal On Humans In ICT Environments*, 7(3), 250-267.

Lin, W., Chen, H & Sun, C. (2015) A study on the relationship between work-family conflicts and the job satisfaction of tour leaders, *Journal of Tourism and Recreation*, 2(1), 41 – 52

Liu, Y., Song, Y., Koopmann, J., Wang, M., Chang, C. H. D., & Shi, J. (2017). Eating your feelings? Testing a model of employees' work-related stressors, sleep quality, and unhealthy eating. *Journal of Applied Psychology*, 102(8), 1237 – 1258.

Lockwood, N.R. (2003). Work/life balance challenges and solutions. *Research Quarterly Society for Human Resource Management*, 2.

Lyubomirsky, S.,& Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155.

Marketing Türkiye (2018) Türkiye’ nin yüzde 73’ü evden çalışmak istiyor. <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/turkiyenin-yuzde-73u-evden-calismak-istiyor/> Erişim Tarihi: 8.03.2019

Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Myers, D. G.,& Diener, E. (1995). Who is happy. *American Psychological Society*, 6(1), 10-18.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.

Nippert-Eng, C. (1996, September). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. In *Sociological Forum* ,11,(3), 563-582. Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

Noor, Q. (2003). *Leap of faith: memoirs of an unexpected life*. Miramax books.

Nunnally, J. C.,& Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGrawHill.

Özdemir, Y. (2014) *Yeni medya ortamlarında akıllı telefonlar üzerine düşünmek*, Ankara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Ankara

Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş - aile ve aile – iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,33, 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*, 7(3), 128 – 147

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458.

Parasuraman, A. & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research, *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.

Parasuraman, S. & Simmers, A.C. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457-467.

Peng, A.C., Ilies, R & Dimotakis, N. (2011). Work-family balance, role integration and employee well-being, *Michigan State University*, 121 – 140

Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.

Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., & Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and crosslagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 37–51.

Rego, A., Ribeiro, N., & Cumha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, S: 215-235.

Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work—nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational behavior*, 13(2), 155-168.

Rogers, C. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.

Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: An eudaimonic approach to psychological wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39.

Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress*, 27(3), 244-261.

Shang, S., O'Driscoll, M. P., & Roche, M. (In press). Mechanisms linking acculturation, work-family conflict, and subjective well-being among Chinese immigrants in New Zealand. *Human Resource Management*.

Shin, D., & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475–492.

Sonnetag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. *Handbook of psychology*, 453-491.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal Of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221.

Sözbilir, A. (2014). Ofisteki tehlike: Şirketler çalışan mutluluğunu artırma peşinde. *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi, 22*(7), 178-184.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationships between work and nonwork. *Human Relations, 33*, 111-129.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.

Teknoyo (2017) Fransız çalışanlara mesai saatleri dışında internetten kopma hakkı. <http://teknoyo.com/calisanlara-mesai-saatleri-disinda-mail-gondermek/> Erişim Tarihi: 03.03.2019

Tetik, H. T., ve Köse, S. (2016) İş-aile çatışmasının yönetilmesine ilişkin beklentilerin hizmet sektöründe araştırılması, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 20*(2), 179-210

The Deloitte Times (2018), Global mobil kullanıcı anketi. *The Deloitte Times, 12*

Valcour, P. M., & Batt, R. (2003). Work-life integration: Challenges and organizational responses. *It's about time: Couples and careers, 310-331*.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to- family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 398-412

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 491.

Waterman A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 678-691.

Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004) Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation, *Journal of Vocational Behavior, 64*(1): 108-230.

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal, 12*, 543-560.

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: some unanticipated findings. *Journal of Management, 13*(3), 467-472.

Williams, A., Franche, R., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology, 11* (1), 27-37.

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin, 67*(4), 294.

xTRlarge, Evden çalışma konsepti her üç çalışandan ikisinin hayali.

<https://www.xtrlarge.com/2018/03/27/evden-calisma-calisan-hayal/>Erişim Tarihi:

18.02.2019

Yılmaz, T. ve Şahin, N., (2008) İş aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri, İ.Ü.F.N. *Hemşirelik Dergisi*, 16 (63), 188- 194

Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A new open door: The smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121-152.

Yusufluoğlu, Ö. Ş. (2017). Boş zaman faaliyeti olarak akıllı telefonlar ve sosyal yaşam üzerine etkileri: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(5).

Zedeck, S.,& Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240–251.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

EKLER DİZİNİ

EK 1: GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

ÇALIŞANLARIN YAŞADIĞI İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE ETKİSİNDE TEKNOLOJİ KULLANIMININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programı'nda, Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi olan Ceren TUNÇ tarafından yürütülen bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Çalışma, bir kurumdaki beyaz yakalı çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, çalışanların iyi oluş hallerine etkisinin tespit edilebilmesi, ek olarak teknolojinin iş dışında ve iş ile bağlantılı olarak kullanımının bu ilişkideki rolünün tahmin edilebilmesi amacıyla tasarlanmıştır. Ankette, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Bilimsel araştırma disiplini içinde yürütülen bu çalışmada, veriler toplu bir şekilde değerlendirileceği için kişi temelli bir analiz yapılmayacaktır. Cevaplarınız tamamiyle gizli tutulacak, kimseyle paylaşılmayacaktır ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir; elde edilecek bilgiler bilimsel yayımlarda kullanılacaktır.

Çalışmaya katılmak ve soruları cevaplamak **TAMAMEN gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Soruları yanıtlarken çok özel bulduğunuz ya da cevaplamak istemediğiniz soruları lütfen cevaplamayınız. Ayrıca, soru formunun başında yer alan araştırmaya gönüllü olarak katıldığınızı belirtmeniz bilimsel araştırma etik ilkeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmaya katılmayı kendi isteğinizle kabul etmeniz durumunda soruları yanıtlamaya başlamadan önce, lütfen soru formunun başında yer alan, **araştırmaya gönüllü olarak katılmayı onayladığınızı ifade eden kutucuğu işaretleyiniz.**

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü öğretim üyelerinden

Pınar Bayhan Karapınar (Tel: 0312 7805743; E-posta: pbayhan@hacettepe.edu.tr) ya da araştırmacı Ceren Tunç (Tel: 0505 9434455; E – posta: tunc.ceren16@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki açıklamaları okudum.

ARAşTIRMAYA GÖNÜLLÜ OLARAK KATILDIĞINIZI ONAYLIYOR
MUSUNUZ?

() EVET () HAYIR

Tarih: 30.10.2018

Katılımcının;

İmza:

Adı, Soyadı:

Adres:

Tel:

Araştırmacıların adı, soyadı :

Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR (Tez danışmanı)

İmza:



Ceren TUNÇ

İmza:

Hacettepe Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

pbayhan@hacettepe.edu.tr ; tunc.ceren16@gmail.com

EK2 : ORJİNALLİK RAPORU

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA</p>
<p>Tarih: 01/07/2019</p>
<p>Tez Başlığı : İŞ – AİLE ÇATIŞMASI ve ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİSİNDE TEKNOLOJİ KULLANIMININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ</p>
<p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 95 sayfalık kısmına ilişkin, 01/07/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Teratin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 8'dir.</p>
<p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Dınyay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input type="checkbox"/> 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç
<p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p>
<p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p>
<p>01.07.2019</p>
<p>Adı Soyadı: CEREN TUNÇ</p> <p>Öğrenci No: N14229857</p> <p>Anabilim Dalı: İŞLETME</p> <p>Programı: YÖNETİM ORGANİZASYON VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ TEZLİ YIL</p>
<p>DANIŞMAN ONAYI</p> <p>UYGUNDUR</p> <p></p> <p>Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar</p>

EK 3 : ETİK KOMİSYONU İZİNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 35853172-300
Konu : Cerem TUNÇ Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 04.04.2019 tarihli ve 12908312-300/00000538705 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Cerem TUNÇ'un Doç. Dr. Pınar Bayhan KARAPINAR danışmanlığında hazırladığı "İş-Aile Çatışması ve Çalışan İyi Oluş Halli İlişkisinde Teknoloji Kullanımının Düzenleyici Rolü" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 16 Nisan 2019 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik izni ile <http://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 088522614380-4a26-6679761297142-tekli doküman oluşturulmuştur.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992 E-posta: yuzind@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Doğru Dönen İLFF®

