

**İŞYERİNDE ÇALIŞANIN YAŞADIĞI ÇATIŞMANIN
AZALTILMASINDA ÖRGÜTÜN VE AİLENİN ROLÜ:
POLİS MEMURLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA**

Serap ÖZEN*
Turgay UZUN**

ABSTRACT

This research investigates the relationship between inter inter-domain conflict in the form of work/family conflict and social support. Using a model of work/family conflict and social support, a field research fulfilled on Turkish Police Administration in Muğla Province. Employed persons (N=121) were surveyed to examine the interaction of their role conflict and social support from both work and family life domain. Data are analyzed using SPSS.

Results indicate that there is a negative relationship between the work/family conflict and social support. More the social support increase, more the role conflict is decrease. The results also suggested social support is vital component in the work/family role conflict. In this context, for increasing life quality of employees and productivity of organization, and providing work/life balance, superiors and their organizations have an important role.

ÖZ

Bu çalışmada, çalışanların işyerinde yaşadıkları sorunlardan biri olan roller arası çatışma ile çalışanın örgüt ve aile çevresinden aldığı sosyal destek arasındaki ilişki incelenmiştir. Oluşturulan iş/aile çatışması ve sosyal destek modeli ile Muğla İlinde polis teşkilatı çalışanları üzerine bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Değişik pozisyonlardan 121 çalışanın katıldığı araştırmada, iş ve aile yaşam alanlarından kaynaklanan çatışmalar ve aldıkları destek arasındaki etkileşim ortaya konmaya çalışılmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Sonuçlar, çatışma ve destek arasında negatif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Sosyal destek arttıkça örgüt içinde çalışanın rol çatışması

* Yrd.Doç.Dr., Muğla Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

* Yrd.Doç.Dr., Muğla Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü

azalmaktadır. Ayrıca sonuçlar, sosyal desteğin örgütlerde çalışanlar açısından yaşamsal öneme sahip bulunduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışanın yaşam kalitesi ve örgütün verimliliğinin artırılması ve iş/yaşam dengesinin sağlanabilmesi için örgüte ve yöneticilere önemli roller düşmektedir.

GİRİŞ

Her bireyin toplumda birden fazla alt sistemin ya da sosyal grubun üyesi olması, bireyin her farklı düzlemde o düzleme uygun farklı statü ve roller üstlenmesini gerektirmektedir. Bu durumda birey, en az üyesi bulunduğu grup sayısı kadar role sahip olmaktadır. Ancak bireyin sahip olduğu tüm roller, her zaman birbiriyle uyumlu olmayabilir. Rol uyumsuzluğunun yaşandığı durumlarda rol çatışması kaçınılmaz olmaktadır. Rol çatışması, birbiriyle uyumu zor olan iki veya daha fazla rolün aynı anda ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Bir rolün beklentileri diğer rolün beklentileriyle uyumadığında görülmektedir¹. Bireyin bir davranış düzlemindeki rolünü benimsememesinden veya davranış düzlemi değiştiği halde rol davranışını aynı sürede değiştirememesinden de kaynaklanabilir². Bireyler belirli bir zaman diliminde artarda farklı rolleri gerçekleştirirler. Birey, roller arasında geçişi sağlayamazsa, davranış düzlemleri değiştiği halde rol algılamasını değiştiremezse rol çatışması yaşanır. İş ve aile yaşam alanlarında rol çatışması ise, roller arası çatışmanın özel bir şeklini ifade etmektedir.

Bireylerin yaşayabileceği çatışmayı azaltan unsurlar da bulunmaktadır. Özellikle işten ve ailesinden alacağı sosyal destek yaşanan çatışmayı azaltan en önemli faktörlerden biridir. Bu çalışmada amaç, sosyal destek yaklaşımı bağlamında çalışan bireylerin roller arası çatışma ile işyerinde amirlerinden, evde eşlerinden aldıkları sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemektir.

ROLLER ARASI ÇATIŞMA

Rol çatışması, en genel ifadeyle, bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkan roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır³. Buna göre, bireyler sınırlı enerji ve zamana sahiptirler. Dolayısıyla, bir alanda bireyin elde edeceği doyum veya başarı, diğer alanda bazı fedakarlıklar gerektirmektedir. Birden çok role katılım (çalışan, eş, veya ebeveyn rolleri), hem zaman baskısı, hem de iki alandaki davranış kalıpları ve beklentiler uyumadığında zorunlu olarak birkaç düzeyde

¹ DÖNMEZER S.; **Sosyoloji**, Beta Yayıncılık, İstanbul 1990, s.167-168

² ŞİMŞEK Şerif-AKGEMİCİ, Tahir-ÇELİK Adnan; **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1998, s.20.

³ FRONE Michael R.- RICE Robert W.; "Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", **Journal of Occupational Behavior**, Vol.8, 1987, s. 46.

roller arası çatışmaya neden olmaktadır⁴. Bir rolün genel talepleri, verilen rolle bütünleşen o rolün sorumlulukları, istekleri, beklentileri, görevleri ve bağlılıklarıdır. Böylece rol çatışması, bir alana katılım taleplerinin diğer alandaki katılım talepleriyle rekabet edemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır⁵. Bu bağlamda çatışma, yaşam alanları arasındaki uyumsuzluğun rol sorumluluklarına yansıma düzeyini göstermektedir. İş (aile) rolünde katılım, aile (iş) rolüne katılımın etkisini güçleştirmekte ve bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır⁶. Böylece çatışmanın neden olacağı stres, hem iş hem de aile yaşamının kalitesini etkileyerek, bireyin mutluluğunu azaltabilmektedir⁷.

İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma iki yönlüdür: İş/aile çatışması (work/family conflict-WFC; family interference with work-FIW) ve aile/iş çatışması (family/work conflict-FWC; work interference with family-WIF)⁸. Bireyin iş rolü sorumlulukları aile rolünü gerçekleştirmesini engellediği zaman iş/aile çatışması (örneğin, uzun çalışma saatlerinin eve daha az zaman kalmasına ve böylece aile rolü sorumluluklarını engellemesi durumunda), aile sorumlulukları iş rolünü gerçekleştirme performansını engellediği zaman da aile/iş çatışması (örneğin, evde hasta bir çocuğun bireyin işe devamını engellemesi durumunda) yaşanmaktadır⁹.

Çatışma, nedenlerine göre zamansal, duygusal-zihinsel gerginlik ve davranış uyumsuzluklarına dayanan üç farklı boyutta yaşanmaktadır. Birey, bu

⁴ FOWLKES, Martha R.; "Role Combinations and Role Conflict Introductory Perspectives", **Spouse, Parent, Worker, On Gender and Multiple Roles**, (Edi. Faye J. Crosby), Yale University Press, USA, 1987.s.6.

⁵ NETEMEYER Richard G.- McMURRIAN Robert- BOLES James S.; "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict", **Journal of Applied Psychology**, Vol.81, No.4, 1996, s. 401.

⁶ DUXBURY Linda E.-HIGGINS Christopher A.; "Gender Differences in Work-Family Conflict", **Journal of Applied Psychology**, Vol.76, No.1, 1991, s. 61; CARLSON Dawn S.-KACMAR K. Michele; "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?", **Journal of Management**, Vol. 20, No.5, 2000, s.1032.

⁷ ADAMS Gary A.-KING Lynda A.-KING Daniel W.; "Relationships Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, Vol.81, No.4, 1996,s. 411-412.

⁸ GUTEK Barbara A.- SEARLE Sabrina- KLEPA Lilian; " Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", **Journal of Applied Psychology**, Vol.76, No.4, 1991, s.560-561.

⁹ DUXBURY Linda E.-HIGGINS Christopher A.; "Work-Family Conflict: A Compression by Gender, Family Type and Perceived Control", **Journal of Family Issues**, , Vol.15, No.3, 1994 (s. 2 of 13.); KINNUNEN Ulla- MAUNO Saija; "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", **Human Relations**, Vol. 51, No.2, 1998, s.158

çatışma türlerinden sadece birini yaşayabileceği gibi, içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak aynı anda hepsini de yaşayabilmektedir.

Zaman Esaslı Çatışma

Zaman sınırlı bir kaynaktır görüşünden hareketle, genellikle bir role ilişkin aktiviteye ayrılan zaman, bireyin diğer rollerine ayıracağı zamanı azaltarak bu rollere katılımını engellemektedir¹⁰. Pleck ve arkadaşları, “fazla çalışma” ve “program uyumsuzlukları”nın zaman esaslı çatışmaya neden olduğunu bulmuşlardır¹¹. Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir: a) Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkansız kılabilir. b) Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliyete neden olabilir.

Zamansal çatışmanın işe ilişkin kaynakları; çalışılan saatlerin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programları, vardiya çalışmasının varlığı ve düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması olarak belirtilmektedir¹². Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları diğer rolün talepleriyle uyumadığında yaşanmaktadır. Aileden kaynaklanan zamansal çatışma ise, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde, evli olanların bekar çalışanlara göre, çocuklu evli çalışanların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir. Kadının işteki konumu (tam zamanlı veya part-time çalışması), erkeğin işe bağlılığı ve işte geçirdikleri zaman kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasında önemli belirleyicilerdir. Bunun ötesinde kadının çalışıp çalışmaması kocanın iş-aile çatışmasını etkilemez görünürken, kadının yönetsel/profesyonel bir işte çalışıyor olması kocanın çatışma düzeyini etkilemektedir. Kısaca, ampirik araştırma bulguları da çalışma programları, işe uyum, evlilik, çocuklar ve eşin istihdam durumunun çatışma üzerinde etkili olabildiği görülmüştür¹³.

Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma

İş-aile çatışmasının ikinci bir şeklidir. İş stresörlerinin, tansiyon, kaygı, depresyon, apati, sinirlilik ve yorgunluk gibi gerginlik semptomları

¹⁰ O'DRISCOLL Michael P.-ILGEN Daniel R.-HILDRETH Kristin; “Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, No.3, 1992, s. 272.

¹¹ PLECK Joseph .H.-STANIES Graham .L.-LANG Linda; “Conflicts between Work and Family Life” **Monthly Labor Review**, Vol.,103, 1980, s. 29.

¹² PLECK J.H.-STANIES G.L.-LANG,L.; a.g.m., s. 30; GREENHOUS Jerrey H.- BEUTELL Nicholas J.; “ Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, Vol.10, No.1, 1985, s.78, NETEMEYER R. G.- McMURRIAN R.- BOLES J. S.; a.g.m.,s. 401.

¹³ GREENHOUS J. H.- BEUTELL N. J.; a.g.m., s.80.

olduğu bilinmektedir. Pleck tarafından teşhis edilen yorgunluk/sinirlilik ile uyumlu olan gerginlik esaslı çatışma¹⁴, bireyin bir rolde yaşadığı gerginliğin diğer rol performansını etkilediği zaman ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, bir rolün diğer rol sorumluluklarını gerçekleştirmeye engel olması durumudur. Bir roldeki gerginlik sendromları diğer roldeki sendromları etkileyebilmektedir¹⁵. Örneğin, işin yarattığı gerginlik ve üzüntü aile görevlerini engelleyebilir. Özellikle, iş yaşamında aşırı iş yükü, kişiler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, kontrol ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz deneyimler, aile içi etkileşime olumsuz yansıyan duygusal sonuçlar (kendine saygının azalması, kararsızlık duygusu, rekabet hissini kaybı gibi) doğurabilir. Ailedeki bu olumsuz duygusal tepkiler de, aile üyelerine karşı alınganlık ve aile etkileşiminden kaçınmaya neden olabilmektedir. Aynı şekilde, aile yaşamının stresleri ve duygusal gerginlikleri de, iş rolü performansını olumsuz etkileyebilir¹⁶.

Gerginlik esaslı çatışmanın işe ilişkin kaynakları¹⁷; iş rolü içindeki belirsizlik¹⁸ ve/veya çatışma, aşırı rol yükü¹⁹, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişiklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, iş bağlılık²⁰ olarak bulunmuştur. Özellikle bir role yüksek düzeyde bağlılık, o role ayrılan zaman miktarını da arttırmakta, ikinci rolün beklentilerinin karşılanmasını güçleştirmektedir. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyyete neden olabilir. Bu zihin meşguliyyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir²¹. Ayrıca, aşağıdaki şekilde Şekil-3de gösterildiği gibi, uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş gezileri ve fazla çalışma zamansal çatışmaya neden olduğu kadar dolaylı olarak gerginlik esaslı çatışmayı da etkilemektedir.

İşe ilişkin nedenlerin yanında aile içinde yaşanan uyumsuzluklar ve huzursuzluklar da iş-aile çatışmasıyla olumlu ilişkiyken, eşin destekleyici olması diğerini yüksek düzeyde iş-aile çatışmasından koruyabilmektedir.

¹⁴ PLECK J.H.-STANIES G.L.-LANG,L.; a.g.m., s. 30.

¹⁵ NETEMEYER R. G.- McMURRIAN R.-BOLES, J. S.; a.g.m., s. 401, KINNUNEN U. - MAUNO S. ; a.g.m.,

¹⁶ O'DRISCOLL M.; a.g.m., s. 284.

¹⁷ PLECK J.H.-STANIES G.L.-LANG L.; a.g.m., s. 30; GREENHOUS J. H.- BEUTELL N. J.; a.g.m., s.80-81.

¹⁸ O'DRISCOLL M.; a.g.m., s.288-289.

¹⁹ DUXBURY L. E.-HIGGINS C. A.; 1994, a.g.m., (s. 2 of 13.)

²⁰ CARLSON D. S.-KACMAR K. M. ; a.g.m., s.1033.

²¹ FRONE M. R.-RICE R. W.; a.g.m., s. 46.

Davranış Esaslı Çatışma

Bireyin üstelendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında, farklılar ve zıtlıklar olduğunda bireyin davranışları temelinde de çatışma yaşanmaktadır. Bireyin rekabet eden zaman ve enerjisi kadar, bir rolde talep edilen davranışlar, tutumlar ve değerler, bir diğer rolde talep edilenlerle bağdaşmayabilir. Örneğin, bir çalışanın iş ortamında başarılı iş performansı saldırgan, hırslı, çalışkan ve işe yönelimli olması gibi davranışsal özelliklerin gösterilmesiyle mümkün olabilir. Aile ortamında ise, müşfik, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelimli olmak pozitif bir aile yaşamının gelişimi için zorunlu kabul edilmektedir. Bu karşıt davranışsal beklentiler, bir alandan diğer alana geçiş yaparken bireylerde gerginlik yaratarak, roller arası çatışmaya neden olabilmektedir²². Cinsiyet rollerine göre çatışma düzeyinin de değişebildiği görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine bağlı olarak erkekler için iş sorumlulukları, kadınlar için ise aile önceliklidir²³. Böylece iş rolü özelliklerine bağlı olarak yaşanan iş-aile çatışması erkekler arasında, ailenin özelliklerinden kaynaklanan iş-aile çatışması ise kadınlarda daha yaygın görülebilmektedir²⁴.

SOSYAL DESTEK

Aile ve Eşin Desteği

Sosyal destek diğer kişiler tarafından sağlanan kaynak olarak tanımlanmaktadır. Aile, en önemli sosyal destek sağlayıcı gruptur. Sosyal destek, kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının başka bireylerle etkileşim sonucunda tatmin edilmesidir. Bu temel ihtiyaçlar ise, sevgi, ait olma duygusu, kişiliği bulma, güvenlik ve onaylanmadır. Bu tür sosyal ihtiyaçların giderilmesi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyen olumlu bir faktördür. Aile üyeleri ve arkadaş grupları ile yakın ilişkiler çalışan bireylerin streslerini azaltmada yardımcı olmaktadır. Kısaca, sosyal destek gerilimin ortaya çıkmasını ve etkilerini çeşitli şekilde azaltabilmektedir²⁵. Gerilimli olayların ortaya çıkma ihtimalini azaltır; bireyler kendilerinde gerilim yaratan olaylarla karşılaştıklarında, aile içinde diğer üyelerle etkileşimi bireyin olayı algılama biçimini değiştirecek veya algılama şiddetini hafifletecektir; ayrıca sosyal destek rol gerginliği ile gerilim yaratan olay arasındaki ilişkiyi değiştirebilir.

²² O'DRISCOLL M.; a.g.m.,s.283- 284 ; GREENHOUS J. H.- BEUTELL N. J.; a.g.m., s.81-82.

²³ PARSONS Talcott- BALES Robert F.; **Family, Socialization and Interaction Process**, The Free Press, USA, 1955, s. 45-46.

²⁴ VOYDANOFF Patricia; "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict", **Journal of Marriage and the Family** , Vol. 50., 1988, s.750.

²⁵ ÖZKALP, Enver- KIREL, Çiğdem, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No.111, Eskişehir, s.354-356.

Organizasyonların Yaklaşımları ve Amirin Sosyal Desteği

Rol etkileşimini konu alan ve ilk kez organizasyonun, çalışanın iş dışı yaşamına yönelik tutumunu da ifade eden 1950'lerden sonra ortaya atılan "bölünme" yaklaşımı olmuştur. Bölünme, iş ve aile yaşamlarının çok farklı ve bağımsız olduğunu, bir alanın diğer alanı etkilemediğini savunmaktadır²⁶. Bölünme yaklaşımı bağlamında, iş ve aile "ayrı dünyalar" olarak kabul edildiğinden, çalışanın iş dışı yaşamına dair talep ve beklentileri fabrikanın ya da ofisin kapısında bırakmaları gerekir. Diğer bir ifadeyle, bireyin işine ilişkin deneyimleri ve davranışları ailedeki yaşantısı ve davranışları üzerine taşmaz. Benzer şekilde, aile deneyimleri de iş yaşamını etkilemez. Bireyler işe (aileye) ilişkin duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını evdeyken (işteyken) bastırırlar. Her bir alanda katılım çok farklıdır. Bireyler tutumlarını ve davranışlarını o anda buldukları konularına göre ayarlarlar. Böylece işverenler de, çalışanın iş sorumluluklarıyla ilgilenir. İş ve aile arasındaki sınır zaman ve mekan açısından sert ve hareketsizdir görüşü, işverenlerin çalışanın iş dışı yaşamını ihmal etmelerine neden olmuştur.

Bölünmenin bir anlamda bilimsel yönetim anlayışının bir yansıması gibi şekillendiği söylenebilir. Nitekim bilimsel yönetim anlayışında çalışan, sosyo-psikolojik yapısı ve ihtiyaçları dikkate alınmadan ve dolayısıyla çalışanın iş dışındaki yaşamını önemsenmeyerek, kişiliğinden ve duygularından arınmış şekilde sadece beden gücüyle işini yapması beklenen bir üretim faktörü olarak algılanmaktadır²⁷.

Yönetim anlayışındaki değişimlerle birlikte ilerleyen dönemlerde iş ve ailenin birbirlerini etkileyen "ilişkili dünyalar" olduğu görüşünü savunan bütünleşme yaklaşımın öne çıkmaya başlamıştır. Bütünleşme yaklaşımını benimsediği görüşe göre, çalışanların yaşam alanlarını yönetmelerine yardım etmenin, alanlar arasındaki boşluğu ve çatışmayı azalttığı görüldü. Bu, organizasyonların çalışanların iş dışındaki yaşamına karşı da sorumluluk duymaları anlamına gelmekteydi²⁸. Bu etki, iş ve aile sınırının geçirgenliğinin bir artışı olarak tanımlanmaktadır. İşveren çalışanın iş dışındaki aile yaşamına karşı da sorumluluk üstlenir. Bütünleşme yaklaşımının örnekleri olarak, çocuk

²⁶ ELIZUR Dov; "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.12, 1991, s. 314.

²⁷ KAYNAK T.; a.g.e., s.18-20; DERERLİ, Toker; **Organizasyonlarda Davranış**, İ.Ü. İktisat Fak. Yayını, İstanbul, 1976, s.46.

²⁸ RAPOPORT, Rhona-BAILYN, Lotte; "Relinking Life and Work: Toward a Better Future", http://www.fordfound.org/publications/recent_articles/life_and_work/relink_toc.html, (06.04.2001).

bakımı, organizasyonun sponsor olduğu eğlence merkezleri, finansal ve hukuki hizmetler, boşanma ve diğer kişisel danışma merkezleri verilebilir²⁹.

Organizasyon saygı (respect) yaklaşımı çerçevesinde, çalışanın ailesine yönelik tutumunu, aile katılımını bilmeli ve değer vermeli, ancak desteklemek için söz vermemelidir. Çalışanların aile sorumluluklarını üzerine almak yerine, çalışanların bireysel kaynaklarla aile sorumluluklarını kendilerinin yerine getirmelerini öngörmektedir. Bu durumda sınır esnekliği farklı alanları yönetmek için anahtar olur. Saygı yaklaşımına, esnek çalışma saatleri, alternatif iş düzenlemeleri verilebilir³⁰.

Çalışanın iş-aile çatışması yaşaması çalışanın kendisine ve aile yaşamına olduğu kadar organizasyona da ciddi maliyetler yüklemektedir. Organizasyon için çalışanın iş-aile yaşamı taleplerini dengelemedeki yetersizliği, çalışanın iş performansını düşürmekte, işe devamsızlığı arttırmakta, yüksek işgücü devrine neden olmakta, işe ve organizasyona bağlılığı azaltarak verimliliği düşürmektedir³¹.

Organizasyonun çalışanlarının aile sorunlarına yönelik uyguladığı politikalar, hiç kuşku yok ki, kendi verimliliği ve 2000'li yıllarda çizeceği iyi bir imaj için önemlidir. Organizasyon uygulayacağı aile dostu politikalarla 1) çalışanlarının ailevi ihtiyaçlarını karşılamakta, 2) iş eğitiminin devamını sağlamakta, 3) problem çözüme çalışanların katılımı artmakta, ve 4) sosyal sorumluluğunu yerine getirmiş olmaktadır³².

İşyerinde organizasyon tarafından çalışanın ailesine ilişkin yapılan yardımlarda özellikle kadınların da işgücü piyasasına girmeleriyle artış olmuştur. Buna rağmen, çok sınırlı sayıda organizasyonun aile dostu politikalar uyguladığı³³, uygulanan politika ve uygulamalar arasında da en yaygın olanlarının; ücretli ve ücretsiz izin, alternatif çalışma programları ve işyeri, aile destek hizmetleri ve esnek yardım paketlerinin yer aldığı bilinmektedir.

²⁹ KIRCMAYER, Catherine; "Managing the Work-Nonwork Boundary: An Assessment of Organizational Responses", **Human Relations**, s.516-517.

³⁰ KIRCHMEYER, C.; a.g.m., s.517.

³¹ DUXBURY, L.-HIGGINS, C., a.g.e., s.24-25.

³² VANDERKOLK, Barbara S.-YOUNG, Ardis A.(Edi.); **The Work and Family Revaluation, How Companies Can Keep Employess Happy and Business Profitable**, Facts on File, New York, USA, 1991, s. 63.

³³ DUXBURY, L.-HIGGINS, C.; a.g.e., s. 2.

Tablo 1: Çalışanın Yaşam Evreleri ve İşveren Destekli Politika ve Programlara Bazı Örnekler

| Yaşam Evresi | Maddi Yardım | Program ve Hizmetler | Danışma ve Bilgi | Zaman |
|----------------------------------|---|--|---|--|
| Yeni Çalışan | Sağlık ve dış sigortası, maluliyet sigortası, yaşam sigortası, emekli aylığı ve/veya diğer emeklilik programları, diğer yardımlar | Zayıflama merkezi, çalışan yardım programları (EAPs), sağlık riski tahminleri | Huzuru artırma ve sağlığı iyileştirme programları, EAPs | Tatiller, bayram tatilleri, hastalık izni, maluliyet izni, yokluk izni (ailede ölen biri olduğunda) |
| Evlilik | Eş yardımı, esneklik yardımı, emekli aylığı planında eşin yıllık taksit alınmasına katılımı | Eşin yer değiştirmesi, eş için iş arama yardımı | EAPs | Evlilik izni |
| Hamilelik ve evlat edinme | Evlat edinme yardımı, doğum öncesi ve sonrası bakımda sağlık yardımı, doğum merkezi ya da hastaneye ulaşım yardımı | | Doğum öncesi kurslar | Kişisel yokluk izni, annelik maluliyeti izni, birikmiş hastalık iznin kullanımı, alternatif çalışma saatleri ve iş düzenlemeleri |
| Çocuk yetiştirme | Bağımlılar için sağlık yardımı, bebek bakımı, bağımlı bakım yardım programı (DCAPs), kefillik, indirimler, bağımlılar için yaşam sigortası | İşyerinde çocuk bakımı, aile bakımı, okul yaşındaki çocukların bakımı, hasta bakımı, işyerinde emzirme | Seminerler, destek grupları, el kitapçıkları, broşürler, EAPs | Ebeveyn izni, esnek çalışma saatleri, birikmiş hastalık iznin kullanımı, aile bireylerinin hastalığı dolayısıyla izin |
| Boşanma | Ücretlerin haciz edilmesi, üvey çocukların sağlık yardımı kapsamına alınması, boşanmış ve bağımlıların sağlık yardımlarından bir süre daha yararlanmaları | Ön ödemeli yasal doktor ücreti, EAPs | EAPs | Kişisel yokluk izni |
| Yaşlı bakımı | Bağımlılar için uzun dönemli bakım, geçici bakım | Yetişkinler için gündüz bakım evleri, EAPs | Seminerler, destek grupları, broşürler | Aile izni, esnek çalışma saatleri ve iş düzenlemeleri, biriken hastalık iznin kullanımı |
| Emeklilik | Emekli aylığı Emekli sağlık ve dış bakımı Yaşam sigortası | | Emeklilik öncesi danışma, emekliler için gazete, direkt telefon hattı | Emekliler için part-time çalışma |

Kaynak: FERBER, M.A.-O'FARREL M.B.-ALLEN, L.R.; a.g.e., s.116-117.

Çalışma programlarının esnek olmayışı çalışanın iş-aile çatışmasını arttırdığı kabul edilmektedir³⁴. Esnek çalışma programları çalışanın iş-aile çatışmasını azaltmakta ve aynı zamanda organizasyonel bağlılığı da

³⁴ GREENHAUS, J.H.-BEUTELL, N.J.; a.g.m., s.78.

arttırmaktadır³⁵. Bir araştırmada esnek çalışma programları ile organizasyonel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur³⁶.

ROLLER ARASI ÇATIŞMA VE SOSYAL DESTEK İLİŞKİSİ

Esnek çalışma programlarının yanında, araştırmalar iş-aile problemlerinin en önemli kaynağının çalışanın şefiyle olan ilişkileri olduğuna işaret etmektedir³⁷. İşyerinden alınan sosyal destek, çalışanların iş ve aile sorumluluklarının daha iyi yönetmelerine ve iş-aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır³⁸.

Kadınların, özellikle de son yıllarda küçük çocuklu kadınların işgücüne katılımlarındaki artış, iş ve aile yaşamı dayanışmasının önemini bir kez daha vurgulamıştır. Çalışan annelerin etkin ve kesintisiz çalışabilmeleri iyi ve uygun bir çocuk bakımının varlığına bağlı bulunmaktadır³⁹. Organizasyon tarafından önceleri “bir kadın sorunu” olarak görülen çocuk bakımı, giderek bir çalışan sorunu olarak kabul edilir olmuştur⁴⁰. Hem bireyler ve aileleri, hem de organizasyonlar için ebeveynlerin iş ve ebeveyn rollerinin uyumunu sağlamak kaçınılmaz bir sorundur. Bielby ve Covin-Brush tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, işyerinde ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarını dengelemeye yardımcı olan politika ve uygulamalar, çalışanın daha yüksek iş doyumu, artan işe bağlılık, daha yüksek verimlilik ve daha düşük devir oranıyla ilişkilidir. Aynı şekilde, Sprang, Secret ve Bradford da, işyerinden çocuk bakımı desteği alan annelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu, ve daha stres yaşadıklarını bulmuşlardır⁴¹.

Roller Arası Rekabet ve Sosyal Destek İlişkisi Modeli

Çalışmanın amacına özgü olarak roller arası rekabet ve sosyal destek ilişkisini açıklayan bir model geliştirilmiştir. Şekil 1’de iş-aile/sosyal destek

³⁵ ARYEE, Samuel-LUK, Vivienne-STONE, Raymond; “Family-Responsive Variables and Retention-Relevant-Outcomes Among Employed Parents”, **Human Relations**, Vol.51, No.1, 1998, s.82-83.

³⁶ GROVER, S. L.-CROOKER, K. J.; a.g.m., s. 271.

³⁷ THOMAS, Linda T.-GANSTER, Daniel C.; “Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.80, No.1,1995, s.7-8.

³⁸ FREDRIKSEN, Karen I.-SCHARACH, Andrew E.; “Employee Family Care Responsibilities”, **Family Relations**, Vol.48, No.2, 1999, s. 189.

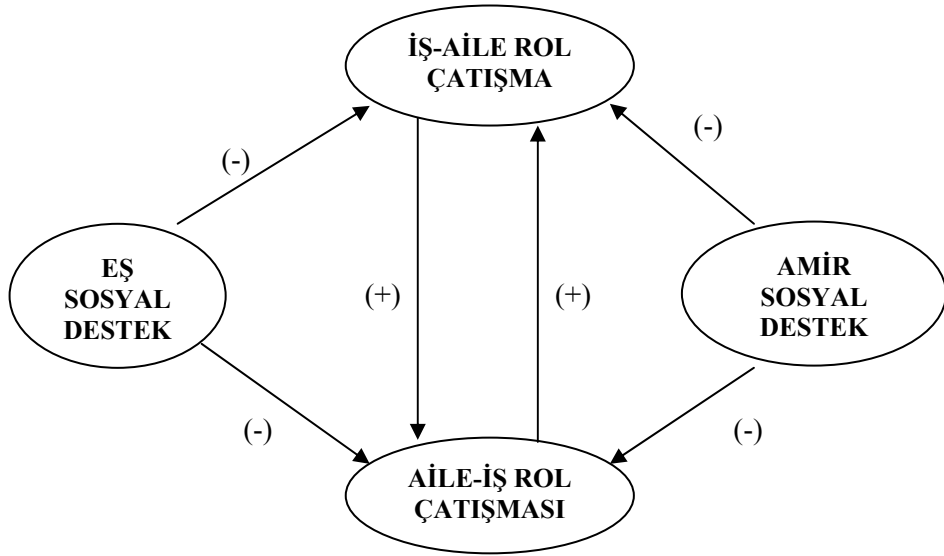
³⁹ SCHWARTZ, Felice N.; “Yönetici Kadınlar ve Yaşamın Yeni Olguları”, **Harvard Business Review İş ve Yaşam Dengesi**, MESS, İstanbul, 2001.

⁴⁰ KOSSEK, Ellen E.-DASS, Parrshotam-DeMARR, Beverly; “The Dominant Logic of Employer-Sponsored Work and Family Initiatives: Human Resource Managers’ Institutional Role”, **Human Relations**, Vol.47., No.9, 1994, s.1121.

⁴¹ SPRANG, G.-SECRET, M.-BRADFORD, J.; a.g.m., s. 98-117.

ilişkinin kavramsal modeli gösterilmektedir. Oklar, artılar ve eksiler hipoteze edilmiş ilişkilerin yönünü belirtmektedir. Modelde geliştirilen hipotezler bağlamında; çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki rekabet çift yönlüdür; İş rolü aile rolünü etkiler, aile rolü de iş rolünü etkiler. Yaşanan bu çatışma ya da rekabetin yönü erkeklerde evden işe, kadınlarda ise işten eve dir. Roller arası çatışmayı en aza indirebilmede en önemli etkenlerde biri ise; işte amirden, evde ise eşten alınan sosyal destektir. İşten ya da evden alınan sosyal destek arttıkça iş-aile /aile-iş çatışması da azalır. Böylece, roller arası rekabet ile sosyal destek arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır.

Şekil 1: Roller Arası Rekabet Ve Sosyal Destek İlişkisi Modeli



UYGULAMA

METOD

- Örneklem

Bu çalışmada örneklemini, Muğla İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan 121 polis memuru (22 kişi kadın, 99 erkek polis memuru) oluşturmuştur. Katılımcılara demografik özelliklerini yansıtan sorularla birlikte toplam 30'dan oluşan bir anketi cevaplandırmışlardır. Anket soruları Emniyet Müdürlüğü'nde bir referans kişi aracılığı ile dağıtılmış ve katılımcıların yapılan çalışmaya soruları cevaplayarak katkıda bulunmaları rica edilmiştir. Cevaplanan anketler, yine aynı referans kişi aracılığı ile toplanıp değerlendirilmeye alınmıştır. Dağıtılan 150 anket formundan 121 tanesi geri alınabilmiştir.

- Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin orijinali İngilizce'dir. Bu yüzden öncelikle bu ölçekler Türkçe'ye çevrilmiş, daha sonra Türkçe versiyonu üzerinden İngilizce'ye geri çevrilerek orijinali ile karşılaştırılmış ve Türkçe versiyonu son haline getirilmiştir. Oluşturulan anket formu 4 akademisyen tarafından son kez gözden geçirilerek anket formu hazır hale getirilmiştir.

Araştırma anketinde, sosyal destek yaklaşımı çerçevesinde roller arası rekabetin belirlenmesinde iş/aile-aile/iş çatışması ölçeği ile sosyal destek ölçekleri kullanılmıştır. Bunların yanı sıra genel demografik özellikleri içeren sorular da anket formunda öncül olarak yer almıştır. Katılımcılar, iş/aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını, aile ve amir desteği görüp görmediklerini 5- li Likert ölçeği (1=Hiçbir zaman ya da 5= Her zaman) üzerinde cevaplandırmışlardır.

Ankette kullanılan her bir ölçek aşağıda ayrıntılı olarak tanımlanmıştır. Tablo 2'de ise, istatistikler (anlamlılık, standart sapma ve korelasyon) gösterilmektedir.

Sosyo-demografik Özellikler Cinsiyet değişkeni kadınlar için 1, erkekler için 2 olarak kodlanmıştır. Yaş değişkeni, 18-23 arası 1 olmak üzere 5'e kodlanmıştır. Eğitime ise, ilkokuldan başlamak üzere yüksek lisans düzeyine kadar 1-4 arası kod verilmiştir. Kıdem, haftalık çalışma saati, eşin işi ve çocuk sayısı değişkenleri açık uçlu sorular şeklinde devam etmiştir.

İş/Aile Çatışması. İş/aile çatışmasını ölçmek amacıyla, iş/aile çatışması 10 maddelik bir ölçek ile ölçüldü. 4 madde Kopelman, Greenhaus ve Connolly⁴² tarafından geliştirilen bir skaladan, bir madde ise Netemeyer⁴³ tarafından geliştirilen ölçekten alındı. (Örneğin, "İşten eve geldiğimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamayacak kadar yorgun oluyorum"). Bu çalışmayla roller arası rekabetin iki yönü incelendiği için, 5 maddeden oluşan iş/aile ölçeğine, kelimeleri revize edilerek 5 madden oluşan aile/iş çatışması ölçeği eklendi. (Örneğin, "Evde yapmak zorunda olduğum işler yüzünden işyerinde çok yorgun oluyorum").

⁴² KOPELMAN, R.E.- GREENHAUS, G.H., - CONOLLY, T.F. "A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study", **Organizational Behavior and Human Performance**, 32, 1983, 198-221.

⁴³ NETEMEYER, Richard G.- McMURRIAN, Robert- BOLES, James S.; "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict", **Journal of Applied Psychology**, Vol.81, No.4, 1996.

Sosyal Destek. Sosyal destek 12 maddelik bir ölçek ile ölçüldü. İlk 6 madde, işyerinde amir desteğini, ikinci 6 madde ise evde eş desteğini ölçmek için kullanılmıştır. Eşin sosyal desteği ölçeği, Aryee ve Luk⁴⁴ tarafından geliştirilen dört maddeli (Supposed Support Scale) ölçeğe eklenen iki madde ile oluşturuldu. (Örneğin, “Eşimle, işimin gereği olumlu ya da olumsuz durumları rahatça konuşabildim.”). Amirin sosyal desteği ölçeği ise, eşin sosyal destek ölçeği amire göre revize edilerek elde edildi. (Örneğin, “Amirim problemlerimi dinledi”.)

Tablo 2: Anlamlılık, Standart Sapma ve Korelasyon

| | Min | Max | A | SS | İş-Aile Rol Çatışması | Aile-İş Rol Çatışması | Amir Sosyal Destek | Eş Sosyal Destek |
|-----------------------|------|-------|--------|--------|-----------------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| İş-Aile Rol Çatışması | 1.00 | 5.00 | 3.4874 | 1.1404 | 1.000 | | | |
| | | | | 1.0549 | . | | | |
| Aile-İş Rol Çatışması | 1.00 | 5.00 | 1.9915 | 1.4730 | .259** | 1.000 | | |
| | | | | 3.1805 | .000 | . | | |
| Amir Sosyal Destek | 1.00 | 5.00 | 3.0496 | | -.140* | -.125* | 1.000 | |
| | | | | | .001 | .003 | . | |
| Eş Sosyal Destek | 1.00 | 56.00 | 4.2496 | | -.012 | -.091* | .004 | 1.000 |
| | | | | | .792 | .037 | .925 | . |

** 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3: Test Sonuçları

| | İŞ-AİLE | AİLE-İŞ | AMİR SOSYAL DESTEK | EŞ SOSYAL DESTEK |
|--------------------|---------|---------|--------------------|------------------|
| Chi-Square | 163.930 | 302.959 | 15.531 | 775.393 |
| Df | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Asymp. Sig. | .000 | .000 | .004 | .000 |

Chi-Square BÜYÜK 0.005 ANLAMLI FARK YOK

Chi-Square KÜÇÜK 0.005 ANLAMLI FARK VAR

⁴⁴ARYEE, Samuel- LUK, Vivienne; “Balancing Two Major Parts of Adult Life Experience: Work and Family Identity Among Dual-Earner Couples”, **Human Relations**, Vol.49 No.4, 1996.

SONUÇLAR

Aşağıdaki tablolardan da anlaşıldığı üzere, erkekler “çoğu zaman” ve “her zaman” (toplam % 70) işten eve geldiklerinde kadınlara (%58) göre daha yorgun hissettiklerini belirtmişlerdir. Soru 2’ye verilen cevaplar doğrultusunda, yine erkekler az bir farkla kadınlara göre işlerinin kişisel sorumluluklarını engellediğini söylemişlerdir. Ayrıca, zihinsel çatışmayı yansıtan 3. soruda evdeyken işi düşünüp, zihnin işle meşgul olması erkeklerde yaklaşık %81 kadar yüksek bir oranken, kadınlarda yaklaşık % 53 oranında bulunmuştur. Zamansal çatışmayı ölçen 4. soruda ise, beklenildiği gibi kadınlar (% 63) erkeklere (% 51) göre işlerine ayırdıkları zaman yüzünden aileleriyle yeterince birlikte olmamaktan şikayet etmektedirler. İş-aile çatışması ölçeğinin son sorusunda ise -“işim, ev ve aile yaşamımı olumsuz etkiliyor”-, önceki soruları doğrular şekilde kadınlar yaklaşık % 43, erkekler ise, % 29 oranında “hiç” ve “çok nadir” cevaplarını vermişlerdir. Buna göre kadınlar, erkeklerden daha fazla işlerinin aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini düşünmektedirler.

| SORU 1: İşten eve geldiğimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamayacak kadar yorgun oluyorum. | | | | | | | | |
|--|---|------------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| CİNSİYET | K | Sayı/yüzde | Hiç | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman | Toplam |
| | | | 1 4.5% | | 8 36.4% | 8 36.4% | 5 22.7% | 22 100.0% |
| CİNSİYET | E | Sayı/yüzde | 4 4.0% | 4 4.0% | 21 21.2% | 41 41.4% | 29 29.3% | 99 100.0% |
| | | | Toplam | Sayı/yüzde | 5 4.1% | 4 3.3% | 29 24.0% | 49 40.5% |

| SORU 2: Çok fazla çalışmak zorunda olmam, beni kişisel sorumluluklarımı yapmaktan alıkoyuyor. | | | | | | | | |
|--|---|------------|----------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| CİNSİYET | K | Sayı/yüzde | Hiç | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman | Toplam |
| | | | 1 4.5 | 2 9.1 | 6 27.3 | 11 50.0 | 2 9.1 | 22 100.0 |
| CİNSİYET | E | Sayı/yüzde | 4 4.0 | 10 10.1 | 25 25.3 | 40 40.4 | 20 20.2 | 99 100.0 |
| | | | Toplam | Sayı/yüzde | 5 4.1 | 12 9.9 | 31 25.6 | 51 42.1 |

| SORU 3: Evdeyken aklım işimdeki sorunlarla meşgul oluyor. | | | | | | | | |
|--|---|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| CİNSİYET | K | Sayı/yüzde | Hiç | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman | Toplam |
| | | | 3 13.6 | 5 22.7 | 6 27.3 | 8 36.4 | - | 22 100.0 |
| CİNSİYET | E | Sayı/yüzde | 3 3.1 | 12 12.2 | 40 40.8 | 27 27.6 | 16 16.3 | 99 100.0 |
| | | | Toplam | | Sayı/yüzde | 6 5.0 | 17 14.2 | 46 38.3 |

| SORU 4: İşime ayırdığım zaman yüzünden ailemle yeterince birlikte olamıyorum. | | | | | | | | |
|--|---|------------|----------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| CİNSİYET | K | Sayı/yüzde | Hiç | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman | Toplam |
| | | | 2 9.1 | 3 13.6 | 3 13.6 | 12 54.5 | 2 9.1 | 22 100.0 |
| CİNSİYET | E | Sayı/yüzde | 5 5.2 | 13 13.5 | 19 19.8 | 37 38.5 | 22 22.9 | 96 100.0 |
| | | | Toplam | | Sayı/yüzde | 7 5.9 | 16 13.6 | 22 18.6 |

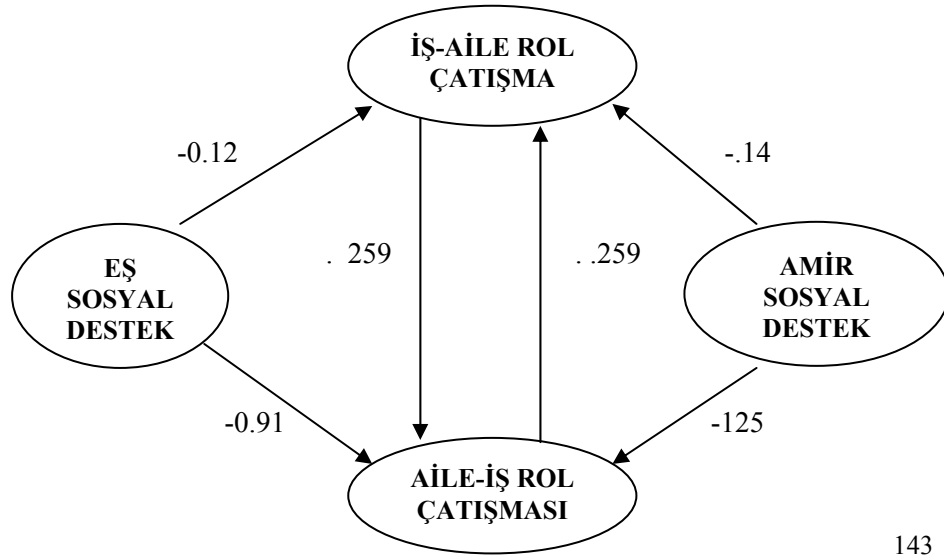
| SORU 5: İşim, ev ve aile yaşamımı olumsuz etkiliyor | | | | | | | | |
|--|---|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| CİNSİYET | K | Sayı/yüzde | Hiç | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman | Toplam |
| | | | 5 23.8 | 4 19.0 | 6 28.6 | 6 | 21 100.0 | |
| CİNSİYET | E | Sayı/yüzde | 17 17.7 | 11 11.5 | 23 24.0 | 27 28.1 | 18 18.8 | 96 100.0 |
| | | | Toplam | | Sayı/yüzde | 22 18.8 | 15 12.8 | 29 24.8 |

Modelin hipotezlerinde de belirtildiği gibi, kadınlar erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Daha açık bir ifadeyle, kadının iş rolü aile rolünün gerekleriyle daha çok çatışmaktadır. İş rolü sorumlulukları nedeniyle kadın aile rolünü yeterince yerine getiremediğini ya da iş rolünün aile rolünü engellediğini düşünmektedir. Kadınlarda çatışmanın yönünün işten eve olduğu daha ortaya çıkmıştır. Bunu da, geleneksel cinsiyet rol dağılımının bir sonucu olarak algılamak ve yorumlamak yanlış olmayacaktır.

Çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki rekabet çift yönlüdür. Bu bağlamda, aile-iş çatışması ölçeğini de cinsiyet değişkenine göre analiz ettiğimizde ortaya çıkan sonuçlar ise, erkeklerde çatışmanın yönü evden işe doğru olduğu görülmektedir:

Aile-iş ölçeğinden elde edilen bulgulara göre, erkekler (toplam % 64) ve kadınlar toplam %63) “hiçbir zaman” ve “çok nadir” evdeki işler yüzünden işyerinde yorgun olmadıklarını, aynı şekilde ikinci soruya verdikleri cevaplarda da kişisel sorumluluklarının işyerindeki verimliliklerini genellikle (erkekler %71, kadınlar %64) etkilemediklerini söylemişlerdir. Evden işe zihinsel çatışma yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda ise yine verilen cevaplarda belirgin bir cinsiyet farkı bulunmamıştır (erkek %40, kadın %37). Ölçeğin ilk üç sorusunda elde edilen bulgular aile- çatışması açısından cinsiyet ayrımının önemsiz olduğunu gösteriyor. Diğer bir ifadeyle, roller arası rekabetin yönünde cinsiyet değişkeninin az etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuçların nedeni, anketi cevaplayan kadın çalışanların yaklaşık % 52’sinin bekar olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kadının evli olup olmaması üstlendiği rollerin sayısı ve roller arası rekabet açısından çok büyük bir etkidir.

Şekil 2: Roller Arası Rekabet Ve Sosyal Destek İlişkisi



İş-aile ilişkisi üzerine, aile-iş, amir-destek ve eş destek arasındaki etkileşim korelasyon analizi yardımıyla araştırılmıştır. Yapılan katlı korelasyon analizi sonucunda $r = 0.527$ bulunmuştur. Bu doğrultuda, iş-aile ilişkisi üzerine aile-iş ve amir-destek grubunun etkisi olduğu, ancak eş-destek grubunun iş-aile ilişkisi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir.⁴⁵ (Şekil 2). Daha açık bir ifadeyle, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif güçlü bir ilişki (.259) vardır; bireyin yaşadığı iş-aile çatışması aile-iş çatışması (ya da tam tersi) artar ($r=0.56$) $p \leq 0.01$. İş-aile çatışması ile amir sosyal destek arasında ise, negatif bir ilişki vardır; amirin çalışana sosyal desteği arttıkça yaşanan iş-aile çatışması azalır (-.14). Aynı şekilde, amirin sosyal desteği aile-iş çatışmasını da azaltmaktadır (-.125).

İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, çalışanın işyerinde yaşadığı roller arası rekabet aile-iş rolleri arasındaki rekabeti de artırmaktadır. Aynı şekilde bu ilişkinin ters yönde gerçekleşmesi de söz konusudur. İleri sürüldüğü gibi, iş-aile rol çatışması ile amirin sosyal desteği arasında olumlu ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, iş-aile çatışması ile amirin desteği arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Amirin sosyal desteğinin çalışanın iş-aile rol çatışmasının azalttığı görülmektedir.

⁴⁵ Böylece elde edilen regresyon denklemi: $X1 = 13.185 + 0.494X2 - 0.122X3$
 $-1 \leq r \leq 1$ $\infty = 0.05$ hata ile $\infty = 0.01$
 $\beta = 0.95$ güvenle $\beta = 0.99$, $X1 =$ İş-Aile desteği, $X2 =$ Aile-İş, $X3 =$ Amir-Destek

KAYNAKÇA

- ADAMS Gary A.-KING Lynda A-KING Daniel W.; "Relationships Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, Vol.81, No.4, 1996.
- ARYEE, Samuel- LUK, Vivienne; "Balancing Two Major Parts of Adult Life Experience: Work and Family Identity Among Dual-Earner Couples", **Human Relations**, Vol.49 No.4, 1996.
- ARYEE, Samuel-LUK, Vivienne-STONE, Raymond; "Family-Responsive Variables and Retention-Relevant-Outcomes Among Employed Parents", **Human Relations**, Vol.51, No.1, 1998.
- CARLSON Dawn S.-KACMAR K. Michele; "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?", **Journal of Management**, Vol. 20, No.5, 2000
- DERERLİ, Toker; **Organizasyonlarda Davranış**, İ.Ü. İktisat Fak. Yayını, İstanbul, 1976.
- DÖNMEZER S.; **Sosyoloji**, Beta Yayıncılık, İstanbul 1990.
- DUXBURY Linda E.-HIGGINS Christopher A.; "Gender Differences in Work-Family Conflict", **Journal of Applied Psychology**, Vol.76, No.1, 1991.
- DUXBURY Linda E.-HIGGINS Christopher A.; "Work-Family Conflict: A Compression by Gender, Family Type and Perceived Control", **Journal of Family Issues**, , Vol.15, No.3, 1994.
- ELIZUR Dov; "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.12, 1991.
- FOWLKES, Martha R.; "Role Combinations and Role Conflict Introductory Perspectives", **Spouse, Parent, Worker, On Gender and Multiple Roles**, (Edi. Faye J. Crosby), Yale University Press, USA, 1987.
- FREDRIKSEN, Karen I.-SCHARACH, Andrew E.; "Employee Family Care Responsibilities", **Family Relations**, Vol.48, No.2, 1999.
- FRONE Michael R.- RICE Robert W.; "Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", **Journal of Occupational Behavior**, Vol.8, 1987.

- GREENHOUS Jerrey H.- BEUTELL Nicholas J.; “ Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, Vol.10, No.1, 1985.
- GUTEK Barbara A.- SEARLE Sabrina- KLEPA Lilian; “ Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.76, No.4, 1991.
- KAYNAK, Tuğray; **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1995.
- KINNUNEN Ulla- MAUNO Saija; “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, **Human Relations**, Vol. 51, No.2, 1998.
- KIRCMEYER, Catherine; “Managing the Work-Nonwork Boundary: An Assessment of Organizational Responses”, **Human Relations**, Vol.51, No.1, 1998.
- KOPELMAN, R.E.- GREENHAUS, G.H., - CONOLLY, T.F. “A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study”, **Organizational Behavior and Human Performance**, 32, 1983.
- KOSSEK, Ellen E.-DASS, Parrshotam-DeMARR, Beverly; “The Dominant Logic of Employer-Sponsored Work and Family Initiatives: Human Resource Managers’ Institutional Role”, **Human Relations**, Vol.47., No.9, 1994.
- NETEMEYER Richard G.- McMURRIAN Robert- BOLES James S.; “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.81, No.4, 1996.
- O’DRISCOLL Michael P.-ILGEN Daniel R.-HILDRETH Kristin; “Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, No.3, 1992.
- ÖZKALP, Enver- KIREL, Çiğdem, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No.111, Eskişehir.
- PARSONS Talcott- BALES Robert F.; **Family, Socialization and Interaction Process**, The Free Press, USA, 1955
- PLECK Joseph .H.-STANIES Graham .L.-LANG Linda; “Conflicts between Work and Family Life” **Monthly Labor Review**, Vol.,103, 1980.

- RAPOPORT, Rhona-BAILYN, Lotte; “Relinking Life and Work: Toward a Better Future”, http://www.fordfound.org/publications/recent_articles/life_and_work/relink_toc.html, (06.04.2001).
- SCHWARTZ, Felice N.; “Yönetici Kadınlar ve Yaşamın Yeni Olguları”, **Harvard Business Review İş ve Yaşam Dengesi**, MESS, İstanbul, 2001.
- SPRANG, Ginny-SECRET, Mary-BRADFORD, Judith; “Blending Work and Family: A Case Study”, **Journal of Women & Social Work**, Vol.14, No.1, 1999.
- ŞİMŞEK Şerif-AKGEMİCİ, Tahir-ÇELİK Adnan; **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1998.
- THOMAS, Linda T.-GANSTER, Daniel C.; “Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.80, No.1, 1995.
- VANDERKOLK, Barbara S.-YOUNG, Ardis A.(Edi.); **The Work and Family Revaluation, How Companies Can Keep Employess Happy and Business Profitable**, Facts on File, New York, USA, 1991.
- VOYDANOFF Patricia; “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict”, **Journal of Marriage and the Family**, Vol. 50., 1988.