



İŞYERİNDE DIŞLANMANIN İŞ - AİLE YAYILIMINA ETKİLERİ: İŞ - EV AYRIMI TERCİHLERİNİN ROLÜ

Hava YAŞBAY, Arş. Grv.
hava.yasbay@marmara.edu.tr, Marmara Üniversitesi

Orkun DEMİRBAĞ, Arş. Grv.
orkun.demirbag@marmara.edu.tr, Marmara Üniversitesi

Elif BİLGİNOĞLU, Doktora Öğr.
elifb@ada.net.tr, Marmara Üniversitesi

Özet: Araştırmamız kamu çalışanlarında işten dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-ev ayrım tercihlerinin düzenleyici ve iş-aile çalışmasının aracı rolünün açıklanması amacıyla İstanbul İli'nde kamu sektöründe yapılmış ve çalışma kapsamında 206 kişi tarafından cevaplanan anketler değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışmamız Liu vd. (2013) tarafından yapılan araştırmanın bir devam çalışması niteliğindedir.

Araştırmamız ömeklemi bağlamında yapılan analiz sonucunda; kamu çalışanlarının işten dışlanma algılarının artmasının iş-aile çalışmasını da artırdığı ve işten dışlanma ile iş-aile çalışması arasındaki ilişkide iş-ev ayrım tercihlerinin düzenleyici etkiye sahip olarak işten dışlanmanın aile yaşam tatminini negatif ve anlamlı olarak etkilediği ortaya konmuştur. Araştırmad aynı zamanda işten dışlanmanın iş-aile çalışmasını artırırken; iş-aile çalışmasının aile yaşam tatmininde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ve iş-aile çalışmasının bu ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olarak işten dışlanmanın aile yaşam tatminini, iş-aile çalışması aracılığıyla ile de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Liu vd.'nin (2013) sonuçlarıyla uyumludur.

Anahtar Sözcükler: İşyerinde dışlanma, iş-aile yayılımı, iş-aile çalışması, iş-ev ayrımı tercihleri, aile yaşam tatmini.

WORK-TO-FAMILY SPOVER EFFECTS OF WORKPLACE OSTRACISM: THE ROLE OF WORK-HOME SEGMENTATION PREFERENCES

Abstract: In our study we have investigated the impact of workplace ostracism as perceived by employees on their family satisfaction by examining the mediating role of work-to-family conflict and the moderating role of work home segmentation preferences. We have analysed the 206 questionnaires that we have collected. Our study is a replication of the study of Liu et al (2003).

We have found out that perceived workplace ostracism by public sector employees is positively related to their work-to family conflict and the work-home segmentation has a mediating effect on this relationship. The workplace ostracism has a negative and significant effect on the family satisfaction. We have also found out that the workplace ostracism increases the work-family conflict and the work-family conflict decreases the family satisfaction. The work-family conflict partially mediated this relationship. Our results are consistent with the results of the study of Liu et al.(2013).

Keywords: Workplace ostracism, work-family spillover, work-family conflict, work-family segmentation preferences, family satisfaction.

1. GİRİŞ

Dünyada son yıllarda iş ve aile alanlarında ciddi değişimler yaşanmaktadır. Eskiden istihdam ev dışında gerçekleşmekte ve ev, iş taleplerinden uzak bir alan olarak görülmekteyken (Perry-Jenkins vd., 2000: 981), artık birbirinden bağımsız olarak kabul edilen bu iki alan hızla birbiri içine geçmektedir. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler (cep telefonları, mobil internet ve diz üstü bilgisayarlar gibi) işin aile ve ev hayatına girişini mümkün kılmıştır (Morris, 1997). İş-aile arayüzünü inceleyen araştırmacılar uzun zamandır olumsuz iş deneyimlerinin aile alanına da yayıldığını (Greenhaus&Beutell, 1985) iddia ettikleri halde, işyerinde dışlanmanın çalışanların aile yaşamlarına etkileri üzerine çok az çalışma yapılmıştır. Dışlanma üzerine yapılmış çalışmalar (Örn. Williams, 2001) dışlanmanın bireyi aileyi de içeren çeşitli alanlarda etkilediğini ileri sürmüştür. Çalışmamız Liu vd. (2013) tarafından buradan yola çıkarak yapılan araştırmanın İstanbul İli'nde kamu sektöründe yapılan bir devam çalışması niteliğindedir.

II. LİTERATÜR TARAMASI

II.1. İşyerinde Dışlanma

Williams (2001: ix) dışlanmayı "birey ya da grupların diğer birey ya da gruplar tarafından görmezden gelinmesi ya da dışarda bırakılması hareketi ya da hareketleri" olarak tanımlarken, "sessiz muamele" olarak da adlandırılabilir (Williams&Zadro, 2001) dışlanmayı Sommer vd. (2001: 229) "bireyin diğerleri tarafından kasıtlı olarak görmezden gelinmesi ya da ondan uzak durulması" olarak tanımlamıştır. Diğerlerinden onaylanmayan bireylerin sosyal bir grupta etkileşimden yoksun bırakılması olarak ifade edilen dışlanma (Maslet, 2003: 867), ister tek bir birey ya da bir grup tarafından, ister bir dost ya da düşman (Gonsalkorale&Williams, 2007) tarafından yapılıyor olsun, birey üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olarak (Ferris vd., 2008: 1349; Leung vd., 2011: 837) gruptan koparılmaya konusunda yarattığı tehdit ile bireyin aidiyet duygusunu etkilemekte (Ferris vd., 2008: 1349; O'Reilly&Robinson, 2009) ve canını acıtmaktadır (Goodwin vd., 2010: 613). Robinson vd. (2013: 206-207) işyerinde dışlanmanın sosyal red, sosyal olarak dışarıda bırakma, görmezden gelme ve uzak durma yanı sıra; bir birey ya da grubun diğer bir birey ya da grubu tanımayı, içine almayı, seçmeyi ya da davet

etmeyi ihmal etmesi gibi birini dahil edecek uygun hareketleri göz ardı etmeyi de içeren hareketleri kapsamakta olduğunu belirtmişlerdir.

Günümüzde takım çalışmasının artmış olması daha fazla sosyal etkileşim ve iş arkadaşlarıyla daha fazla iletişim ihtiyacı anlamına gelmektedir (Sundstrom vd., 2000). O'Reilly ve Robinson (2009) yaptıkları çalışmada işyerinde dışlanmanın engellenen aidiyet duygusu ve işyerine yapılan katkının azaltılmasını açıklamakta oldukça güçlü bir değişken olduğunu ortaya koymuşlardır. Kişilerin arkadaşlıklar ve sosyal bağlantılar kurmak isteyip gruplara dâhil olmayı amaçladığı bir yer olan işyerinde dışlanıyor olmak kişilerce asla istenmeyen bir olgudur (Robinson vd., 2013: 204).

II. 2. İş-Aile Çatışması

Rol teorisine göre, roller arası gerilim ya da çatışma (örn. iş ve ev rolleri arasında) bireyin canlandırdığı rollerden iki ya da daha fazlası tarafından algılanan rollerin beklentilerinin çeliştiği durumlarda meydana gelmektedir (Kahn vd. 1964; Holahan&Gilbert, 1979).

Çatışma teorisi, bir alandaki tatmin ya da başarının, diğerinde fedakârlıklar yapmayı gerektirdiğini ileri sürmektedir. Bu iki alan sahip oldukları farklı normlar ve gereksinimler sebebiyle birbirleriyle uyumsuzdurlar (Payton-Miyazaki&Brayfield, 1976; Evans&Bartolome, 1984; Greenhaus&Beutell, 1985).

Literatürde iş - aile çatışması ve aile - iş çatışması farklı şekillerde ele alınmaktadır (Gutek vd. 1991: 560; Frone vd. 1992: 66; Netemeyer vd., 1996: 401; Frone vd., 1997: 148; Carlson vd. 2000: 249; Marchese vd., 2002: 145; Greenhaus&Powell, 2003; Noor, 2004: 390; Hill, 2005: 798, Voydanoff, 2005: 708). İş - aile çatışması; işin aile sorumluluklarını engellemesine karşılık gelirken, aile - iş çatışması; ailenin iş sorumluluklarını engellemesine karşılık gelmektedir (Gutek vd., 1991: 560; Frone vd., 1992: 69; Duxbury vd., 1994). Her bir rolün talepleri belli bir alandaki performansa dair sorumlulukları, istekleri, görevleri, taahhütleri ve beklentileri içermektedir (Van Sell vd., 1981; Netemeyer vd., 1996: 401).

Duxbury ve Higgins (2001: 3) ise iş-aile çatışmasını, iş ve iş dışı rollerin kümülatif taleplerinin bazı konularda birbiriyle uyumsuzluk göstererek bir role katılımın diğer role katılmayı daha zor hale getirmesi olarak tanımlamışlardır.

İş-aile çatışmasının; zaman temelli çatışma, gerginlik temelli çatışma ve davranış temelli çatışma (Greenhaus&Beutell, 1985) olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Zaman temelli iş-aile çatışması, iş rolü için ayrılmış zaman aile rolünü yerine getirmeyi zorlaştırdığında ("*Eve geç geldim.*"); gerginlik temelli iş-aile çatışması, iş rolünün neden olduğu gerginlik ve çatışma aileye yansıdığına ("*Eve sinirli geldim.*"); davranış temelli iş-aile çatışması ise bireylerin aile rolünü yerine getirmek için iş davranışlarını değiştiremediği zamanlarda ("*Eve iş modunda geldim.*") meydana gelmektedir (Bartolome&Evans, 1979; Greenhaus&Beutell, 1985: 77-81). Daha sonraları Greenhaus vd. (2006: 65) tarafından yapılan çalışmada, bu üç türe enerji temelli çatışma da eklenmiştir. Enerji temelli iş-aile çatışması, rollerden birindeki deneyimlerin diğer rol performansını azaltması durumunda yaşanmaktadır ("*Eve yorgun geldim.*"). İş-aile çatışması yaratıyor olabilmeleri için bu olayların her birinin (eve geç gelmek, yorgun gelmek, sinirli gelmek ya da iş modunda gelmek) aile alanındaki performansı azaltıyor olması gerekmektedir (Greenhaus vd., 2006: 66).

II.3. İş-Ev Ayrımı

İş-ev taleplerinin dengelenmesi konusundaki tartışmalarda son yıllarda ciddi bir artış söz konusudur (Towers vd. 2006; Chandra, 2012). İş-ev ayrımındaki bulanıklık, bu dengenin sağlanmasını gerektiren nedenlerden biri olarak görülmekte olup (Chandra, 2012) ayrım konusundaki girişimler, iş ve kişisel hayatı dengelemek konusunda bir strateji olarak kullanılmaktadır (Edwards&Rothbard, 2000).

Sınır teorisi kişilerin içinde yaşadıkları dünyayı kolaylaştırmak ve sınıflandırmak adına ne şekilde sınırlar yarattıkları, o sınırları nasıl korudukları ya da değiştirdikleri konusıyla ilgilenmektedir (Ashforth vd., 2000). İş-ev ayrımı modeli, iş ve aile hayatlarının birbirlerini etkilemeyen bağımsız alanlar olduğunu varsaymakta (Frone, 2003: 146) ve iş-aile ayrımı tercihleri, bireyin ev ve iş alanları çevresinde geçiren olmayan sınırlar oluşturarak iş ve evin çeşitli yönlerini birbirini etkilemeyecek şekilde birbirinden ayırma tercihinin karşılık gelmektedir (Kreiner, 2006: 486).

Yayımla teorisi ise, iş ve ev çevrelerinde yaşananların benzerlik gösterdiğini, örneğin işteki mutluluğun evdeki mutluluğa sebep olduğunu ileri sürmektedir (Staines, 1980). Bir kişinin iş deneyimleri, işten uzaktayken yaptıklarını etkilemektedir (Champoux, 1978). İşteki tutumlar ev hayatına taşınmakta (Kando&Summers, 1971) ya da kişinin kendi, diğerleri ve çocuklarına karşı sağlayacağı uyum üzerinde etkili olmaktadır (Mortimer vd., 1986). Her bir alan, diğer bir alanda benzer yapısal örüntülere sebep olmaktadır (Parker, 1967) ve kişinin hareketleri için sınırlar söz konusu değildir (Zedeck&Mosier, 1990). Yapılan araştırmalar (Piotrkowski&Crist-Christoph, 1981; Crouter, 1984; Belsky vd., 1985; Kelly&Voydanoff, 1985) çalışanların işteki duygu, tutum, beceri ve davranışlarını aile hayatlarına ve aile hayatlarındakileri de iş hayatlarına (Belsky vd., 1985) taşıdıklarını ifade etmektedir (Lambert, 1990: 242).

Kreiner (2006) ayrımı her bir alanın farklı yönlerinin (düşünceler, ilgili konular, fiziksel işaretler gibi) bir diğerinden kavramsal, fiziksel ya da davranışsal olarak ne derece ayrı tutulduğu; buna karşın bütünleşmeyi de iş ve evin farklı yönlerinin bir araya getirilmesi ve harmanlanması olarak tanımlamıştır. Ayrım ve bütünleşme, iş-aile dengesiyle ilgili birbirine zıt yaklaşımlar olup bir bütünün iki farklı kutbunu temsil etmektedirler (Nippert-Eng, 1996; Ashforth vd., 2000).

II.4. Aile Yaşam Tatmini

Aile hayatının kalitesinin temel bir göstergesi olan aile yaşam tatminini (Zabriskie&McCormick, 2003: 163) Bagger ve Li (2012: 475) "kişinin ailesine karşı olumlu his ve tavırları" olarak, Olson ve Wilson (1982) ise "aile üyelerinin birbirinden ne derece mutlu olduğu ve birbirlerinin beklentilerini ne derece gerçekleştirdikleri" olarak tanımlamışlardır. Mills vd. (1992: 440) aile yaşam tatmininin, finansal stresle birlikte psikolojik esenliğin iki ana faktöründen biri olduğunu ileri sürerken, Parasuraman vd., (1992: 340) aile yaşam tatmininin, iş tatmini ve hayat stresi ile birlikte esenliğin üç göstergesinden biri olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmalarda, aile üyelerinin aile ilişkilerinden ne kadar tatmin olduklarının aile üyeleri arasındaki ilişkiye bağlı olduğu (Finkenauer vd., 2004: 203) ve aile yaşam tatmininin sadece bireyin eşi/çocuğu/ebeveyninden ve ailesinden beklentilerinden değil, aynı zamanda da bir eş/ebeveyn/çocuk olarak kendi rol performansından da etkilendiği ileri sürülmüştür (Sharaievska, 2012: 10).

II. 5. İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşyerinde Dışlanma

Dışlanma, bir problemi çözmek ya da bir olay ile başa çıkmak için gerekli olan sosyal ilişkileri etkileyerek, sosyal kaynakları tehdit edebilir. Sosyal kaynakların yetersizliğinin, çalışanların iş ile ilgili konularla meşgul olmasına yol açarak ailelerine ayırabilecekleri süreyi olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Örneğin, fazla mesai yapmak zorunda kalan çalışanların ailelerine ayırabilecekleri zaman azalır ve zaman temelli iş-aile çatışması yaşayabilirler (Williams, 2001). Aynı zamanda yapılan çalışmalarda dışlanmanın öfke (Chow vd., 2008: 896), üzüntü (Williams, 2007: 425), negatif ruh hali, yüksek düzeyde depresyon (Ferris vd., 2008) gibi psikolojik sonuçlara yol açtığı ortaya konmuştur. Sonuç olarak, dışlanmış çalışanlar negatif duygularını evlerine taşıyarak gerginlik temelli iş-aile çatışması yaşayabilirler. Çalışanlar aile beklentilerini karşılamak için davranışlarını ayarlayamama durumunda ise davranış ve enerji temelli iş-aile çatışması yaşayabilirler.

II.6. İşyerinde Dışlanma, İş-Aile Çatışması ve Aile Yaşam Tatmini

Bir iş stres kaynağı olarak işyerinde dışlanma yukarıda da belirtildiği gibi birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır (Williams, 2007: 425; Chow vd., 2008: 896; Ferris vd., 2008) Bu olumsuz sonuçlar çalışanın aile hayatına da yansarak aile yaşam tatminini azaltabilmektedir. Bu tür bir ilişkide, dışlanan çalışanların iş-aile çatışması yaşaması sonucunda aile-yaşam tatminlerinin azalması da sözkonusu olabilmektedir. Diğer taraftan iş-aile çatışmasının, iş ve aile arasındaki roller uyumsuz olduğunda sosyal kaynakların tükenmesine ve kişilerde olumsuz duygular yaşanmasına yol açtığı (Greenhaus&Beutell, 1985: 77) ve aile yaşam tatmininin azalmasına neden olabileceği ifade edilebilir. Literatürde çok sayıda çalışmada (Bedeian vd., 1988; Rice vd., 1992; Frone vd., 1994 ; Aryee vd., 1999; Ford vd. 2007; Shockley&Singla, 2011: 875-876) iş-aile çatışması ve aile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş-aile arayüz modeli, iş stresi kaynakları ve aile yaşam tatmini arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı role sahip olduğunu iddia etmektedir (Parasuraman vd., 1992). Diğer bir deyişle, işyerinde dışlanma bireylerin aile alanına girebilir ve iş-aile çatışmasını artırarak aile yaşam tatminini dolaylı olarak azaltabilir Bu nedenle iş-aile çatışmasının işyerinde dışlanma ve aile yaşam tatmini arasında aracı değişken olabileceğini ifade edebiliriz.

II.7. Bir Moderatör Olarak İş-Aile Ayırımı Tercihleri

Clark'a göre iş ve aile sistemleri arasında öncelikle insani bir ilişki vardır. Bireyler, iş ve aile alanları arasında günlük geçişler yapmaktadırlar (2000: 748-749). İş ve ailelerini ayıracak sınırlar çizen bireyler bu sınırlarını bireysel tercihlerine göre değiştirebilmektedirler (Kreiner, 2006). İş ve aile alanlarını kolayca ayırabilen bireylerde iş alanının aile alanına etkisi daha azdır. Bu görüşe dayanarak, bu çalışmada ayırım tercihleri yüksek olan çalışanlarda iş etkilerinin aile alanına yayılımının daha düşük düzeyde olabileceği ileri sürülmektedir. Böylece iş-aile çatışmasının işyerinde dışlanma ve aile yaşam tatmini arasındaki ilişkide aracı rolü azalabilmektedir. Sınır teorisine dayanarak (Ashforth vd., 2000), iş-aile ayırım tercihlerinin işyerinde dışlanma, iş-aile çatışması ve aile yaşam tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğu düşünülmektedir.

III. METODOLOJİ

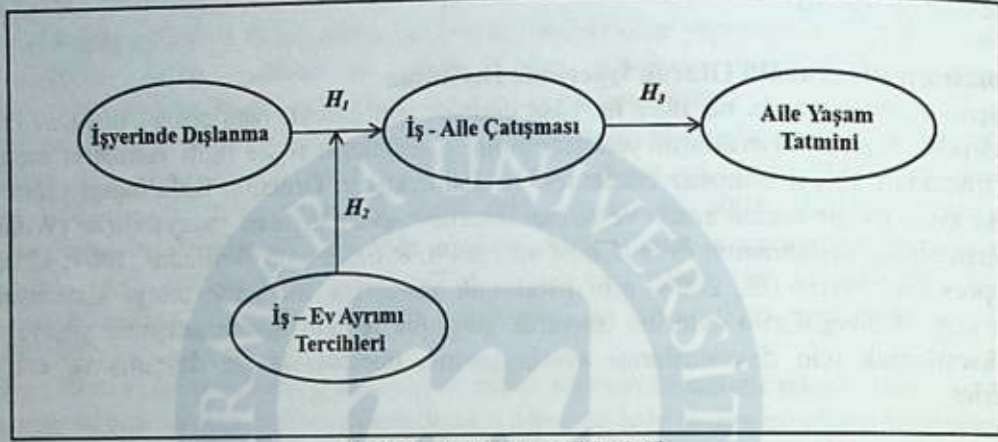
III.1. Araştırma Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmada işten dışlanmanın iş-aile çatışmasına etkisinde iş-ev ayırım tercihlerinin düzenleyici rolünün ve işten dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-ev çatışmasının aracı rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Çalışmada veri toplama amacı ile işyerinde dışlanma için Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek, iş-aile çatışması için Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen 9 soruluk ölçek, iş - aile ayırımı tercihleri için Kreiner (2006) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek, aile yaşam tatmini için ise Kopelman vd. (1983) tarafından geliştirilen 3 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra konunun uzmanı üç akademisyenin soruların ilgili kavramı ölçüp ölçemeyeceğine ilişkin görüşleri alınmış ve küçük düzeltmeler yapılarak konunun yüzeysel geçerliliği anılmıştır.

Araştırma kapsamında İstanbul İli'nde kamu sektöründeki çalışanlar araştırmaya konu edilmiş ve 10.12.2013 tarihinden itibaren 300 adet çalışana kolayda örnekleme yöntemiyle anketler dağıtılmıştır. 01.01.2014 tarihine kadar değerlendirilebilir 150 anket geri dönmüş olup, geri dönüşte bulunmayanlara ikinci bir hatırlatma yapılmıştır. Hatırlatma üzerine 10.01.2014 tarihine kadar 56 adet daha anket geri dönmüştür. Her iki grup arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmaması sebebiyle iki grup birleştirilerek toplamda 206 adet anket elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 16.0 istatistik paket programıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir. Tüm soruların güvenilirlik analizi sonucu Cronbachs' Alpha değeri 0,79 olduğu için anket güvenilir olarak kabul edilmiştir.

III.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H_1 : İşyerinde çalışanlarca algılanan dışlanma ve kişilerin iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki vardır.

H_2 : İşyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın iş-aile çatışmasına etkisinde iş-ev ayrım tercihlerinin düzenleyici rolü vardır.

H_3 : İşyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı etkisi vardır.

III.3. Bulgular

Katılımcıları tanımaya yönelik demografik sorulara verilen yanıtlar frekans analize tabi tutulmuştur. Frekans analizinin sonucuna göre, katılımcıların % 40,8'i kadın ve % 59,2'si erkek; % 34'ü bekâr ve % 66'sı evli olup, % 1,0'i ilköğretim, %11,7'si lise, % 3,9'u yüksekokul, % 75,7'i üniversite, %7,3'ü yüksek lisans ve % 0,5 doktora eğitime sahiptir. Pozisyonlarına ilişkin demografik dağılımda ise, % 51,5'i memur, % 22,8'i uzman yardımcısı, % 23,3'ü uzman, % 0,5'i müfettiş ve % 1,9'u ise yöneticilerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 37,07 iken; mevcut işlerinde çalışma süreleri ortalaması 9,97 yıl ve toplam çalışma hayatlarının ortalaması da 15,17 yıldır.

Tablo 1. Faktör Yükleri, Açıklanan Varyans, Özdeğer, Güvenilirlik Katsayısı

	Fak.Yükü	AV	Öz.	α :
Aile Yaşam Tatmini		7,933	1,86	,86
AT2	,799			
AT1	,796			
AT3	,704			
İşten Dışlanma		30,512	7,99	,94
ID2	,892			
ID8	,883			
ID9	,862			
ID4	,843			
ID7	,832			
ID5	,824			
ID10	,777			
ID3	,723			
ID1	,562			
İş-Ev Çatışması		13,668	3,55	,84
İEC2	,789			
İEC3	,782			
İEC4	,773			
İEC5	,753			
İEC1	,613			
İEC6	,583			
İEC7	,520			
İEC8	,509			
İş-Ev Ayrım Tercihleri		7,160	1,86	,77
İEAT3	,818			
İEAT1	,817			
İEAT4	,815			

AV: Açıklanan Varyans, Öz: Özdeğer, α : Cronbachs' Alpha

Elde edilen sonuçlara göre değişkenler öngörüldüğü şekilde aile yaşam tatmini, işten dışlanma, iş-ev çatışması ve iş-ev ayrım tercihleri faktörleri altında toplanmıştır. Faktör yükü 0,50'den küçük iki adet değişken kapsam dışı bırakılmıştır. Faktör yapısı teyit ve tespit edilen tüm çok bileşenli ölçekler için yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda, çalışmaya dâhil edilen tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayıları (Cronbach alpha) sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,70'den (Nunnaly, 1978) yüksek olduğu görülmüştür. Böylece, ölçütlerin yeterli güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Belirlenen faktörler toplam varyansın % 61,761'ini açıklamaktadır (KMO örneklem yeterlilik ölçütü: 0,840; Barlett Küresellik Testi: 3684,543; df: 325; $p < 0,000$).

Tablo 2. Korelasyon Tablosu

	Ort	Std.S.	1	2	3	4
1. Aile Yaşam Tatmini	4,42	0,978	1			
2. İşten Dışlanma	1,19	0,538	-,284**	1		
3. İş-Ev Çatışması	1,87	0,721	-,291**	,338**	1	
4. İş-Ev Ayrım Tercihleri	4,58	0,925	,298**	-,105	-,230**	1

Parantez içindeki değerler Cronbachs' Alpha değerlerini göstermektedir
 $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Faktörler arası korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de incelendiğinde; işten dışlanma ve iş-ev çatışması ile aile yaşam tatmini arasında anlamlı ve negatif ilişki; iş-ev ayrım tercihleriyle aile yaşam tatmini arasında ise pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Tablo 2'de görüldüğü üzere H_1 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 3. İşten Dışlanmanın İş-Ev Çatışmasına Etkisinde İş-Ev Ayrım Tercihlerinin Düzenleyici Rolü

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Model 1 β	Model 2 B	Model 3 β
Temel Değişkenler			
İşten Dışlanma(İD)	0,338***	0,318***	-0,290*
İş-Ev Ayrım Tercihleri(İEAT)		-0,196**	-0,248***
Çarpım Terimleri			
İD*İEAT			0,212**
R ²	0,114***	0,153***	0,190***
ΔR^2	0,114	0,039	0,037

Notes: *p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001

Hiyerarşik regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3'de gösterilmektedir. Tablo 3'de görüldüğü üzere işten dışlanmanın ($\beta = -0,290$, $p < 0,05$), iş-ev ayrım tercihleri ($\beta = -0,248$, $p < 0,001$) iş-ev çatışması üzerinde direkt etkisi olduğu görülmektedir. İş-ev ayrım tercihlerinin modeldeki düzenleyici etkisine bakıldığında hem modelin anlamlılık değerinde, hem de R² değerinde gözlemlenen artışa bağlı olarak işten dışlanmanın iş-ev çatışması üzerine etkisinde iş-ev ayrım tercihlerinin düzenleyici olarak bu etkide bir değişime sebep olduğu Model 3'de ortaya koyulmuştur. Böylelikle H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. İşten Dışlanma-Aile Yaşam Tatmini İlişkisinde İş-Ev Çatışmasının Aracı Rolü

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Model 1 AİLE YAŞAM TATMİNİ B	Model 2 İŞ-EV ÇATIŞMASI β	Model 3 AİLE YAŞAM TATMİNİ β
Temel Değişkenler			
İşten Dışlanma(İD)	-0,284***	0,338***	-0,220**
İş-Ev Çatışması			-0,209**
R ²	0,081***	0,114***	0,124**
F	17,866	26,369	14,312

Notes: *p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001

Tablo 4'de işten dışlanma ve aile yaşam tatmini ilişkisinde iş-ev çatışmasının aracı rolü araştırılmıştır. Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere Model 1'de işten dışlanmanın aile yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu ($\beta = -0,284$, $p < 0,001$) ve Model 2'de işten dışlanmanın iş-ev çatışması üzerinde etkisi olduğu ($\beta = 0,338$, $p < 0,001$) ve Model 3'te işten dışlanma ve iş-ev çatışması modele sokulduğunda aile yaşam tatmini üzerinde kısmi ara değişken olduğu gözlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda işten dışlanma ($\beta = -0,220$, $p < 0,001$) ve iş-ev çatışmasının ($\beta = -0,209$, $p < 0,05$) aile yaşam tatmini etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlarda görüldüğü üzere, bağımsız değişken olan işten dışlanmanın aile yaşam tatminiyle ilişkisinde ara değişken olan iş-ev çatışması birlikte modele dahi edildiğinde işten dışlanmanın etkisinde azalma olmakta ve kısmi değişken olarak iş-ev çatışmasının yerine başka değişkenlerin aracılık rolü yapabilmektedir. Buna göre H₃ hipotezi kısmen desteklenmektedir.

IV. SONUÇ

Çalışmalar işyerinde dışlanmanın örgütlerde yaygın olduğunu ve hem çalışan, hem de örgüt adına olumsuz sonuçlar doğurabildiğini ortaya koymuştur (Ferris vd., 2008; O'Reilly&Robinson, 2009; Wu vd., 2011, 2012).

Bu negatif duyguların işyerinde yaşanan bir olgudan kaynaklanıyor olması sonuçlarının da sadece işyerinde kalacağı anlamına gelmemekte ve kişiler dışlanmadan kaynaklanan olumsuz hislerini aile hayatlarına da yansıtabilmektedir (Liu vd., 2013).

Günümüzde iş gücü piyasasında ciddi anlamda talep edilen bir sektör olması ve istihdamın önemli bir bölümünü oluşturması sebebiyle araştırmamız İstanbul İli'nde kamu sektöründe yapılmış ve kamu çalışanlarında işten dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-ev ayrım tercihlerinin düzenleyici ve iş-aile çatışmasının aracı rolü araştırılmıştır.

Araştırmamızın analizi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamadaki regresyon analizi sonucunda; kamu çalışanlarının işten dışlanma algıları arttıkça iş-aile çatışmalarının da arttığı ve işten dışlanma ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki iş-ev ayrım tercihlerinin düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Liu vd.'nin (2013) sonuçlarıyla uyumludur.

ikinci aşamada ise, işten dışlanmanın aile yaşam tatminini negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. İşten dışlanma iş-aile çatışmasını artırırken; iş-aile çatışması aile yaşam tatmininde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, iş-aile çatışmasının bu ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu ve işten dışlanmanın aile yaşam tatminini, iş-aile çatışması aracılığıyla ile de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar da Liu vd.'nin (2013) sonuçlarıyla uyumludur.

Bireylerin örgütte çalışanlar olarak yerine getirmeleri gereken rollerin ailelerindeki rollerini engellemesi ve işte sahip oldukları görev ve sorumlulukların, evdekileri yerine getirmelerini zorlaştırması durumunda yaşadıkları iş-aile çatışmasının engellenmesi adına yöneticilere oldukça büyük görevler düşmektedir. Yöneticilerce sağlanacak sosyal destekle çalışanların yaşadıkları bu çatışmayla baş edebilir hale gelmeleri sağlanmaya çalışılmalıdır. Bireyler üzerindeki olumsuz etkileri düşünülerek, yöneticilerin aynı zamanda çalışanların dışlanmaya maruz kalmaması ve işyerlerinde benzer problemler yaşamamaları adına da oldukça hassas davranmaları ve çalışanlar arasında birleştirici bir rol oynamaları beklenmektedir.

Örgütlerde yaygın olarak yaşanıyor olması yanı sıra, birey ve örgüt üzerinde güçlü etkilere sahip olması sebebiyle araştırmalarda işyerinde dışlanma konusu üzerinde daha çok durulması gerektiğine inanıyor ve araştırmamızın işyerinde dışlanma ve aile hayatına etkileri üzerine ışık tutarak akademisyenleri bu konu üzerine yapılacak yeni çalışmalar konusunda yöreklendireceğini ümit ediyoruz.

V. KISITLAR VE GELECEĞE YÖNELİK ÖNERİLER

Araştırmamızın sahip olduğu kısıtlardan biri yapıldığı sektör olup farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veriler kamu sektörünün bir alanında ve yalnızca İstanbul İli'nde çalışanlardan elde edilmiştir. Ancak farklı demografik özellikler, farklı aile yapıları gibi özelliklerin farklı sonuçlar doğurabileceği gözönünde bulundurularak çalışmanın farklı coğrafi bölgelerde ve farklı alanlarda tekrarlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Dışlanma ve iş -aile çatışması kapsamında birey ve örgüt adına yaşanan olumsuz sonuçlar düşünülünce, örgütlerin bu duruma kayıtsız kalmaları düşünülemez. Özellikle bu iki konunun örgüt içerisinde yol açacağı olumsuz sonuçlar düşünülerek, yöneticiler tarafından sürekli izlenmeleri ve etkileri tamamen ortadan kaldırılamasa bile en aza indirgenmeleri konusunda önlemler alınması gerekmektedir. Yöneticilerin bu konuda izlemeleri gereken yol, yönetim-çalışan iş birliğinin sağlanması ve etkili insan kaynakları uygulamalarıdır. Araştırmacılar bu yüzden ilerideki çalışmalarda yönetici desteğinin de modele dâhil edilmesini önermektedirler.

Teşekkür

Çalışmamızda bize yapıcı geri bildirimleriyle destek olan hocalarımız Sayın Prof. Dr. İnci ERDEM ve Sayın Prof. Dr. Uğur YOZGAT'a teşekkür ederiz.

KAYNAKÇA

- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., Lo, S. (1999). *Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors Among Employed Parents in Hong Kong*, Journal of Vocational Behavior, (54), s. 259-278.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G.E., Fugate, M. (2000). *All In A Day's Work: Boundaries and Micro Role Transition*, Academy of Management Review, (25), s. 472-491.
- Bagger, J. Li, A. (2012). *Being Important Matters: The Impact of Work and Family Centralities on the Family-to-Work Conflict - Satisfaction Relationship*, Human Relations, (65/4), s. 473-500.
- Bartolome, F., Evans, P. A. L. (1979). *Professional Lives Versus Private Lives - Shifting Patterns of Managerial Commitment*, Organizational Dynamics, (7/4), s. 3-29.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., Moffett, R. G. (1988). *Outcomes of Work - Family Conflict Among Married Male and Female Professionals*, Journal of Management, (14), s. 475-491.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., Crouter, A. (1985). *The Work-Family Interface and Marital Change Across the Transition to Parenthood*, Journal of Family Issues, (6), s. 205-220.
- Carlson, D.S., Kacmar K.M., Williams L.J. (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, Journal of Vocational Behaviour, (56), s. 249-276.
- Champoux, J. E. (1978). *Perceptions of Work and Nonwork: A Reexamination of the Compensatory and Spillover Models*, Sociology of Work and Occupations, (5/4), s. 402-422.
- Chandra, V. (2012). *Work - Life Balance: Eastern and Western Perspectives*, The International Journal of Human Resource Management, (23/5), s. 1040-1056.
- Chow, R. M., Tiedens, L. Z., Govan, C. L. (2008). *Excluded Emotions: The Role of Anger in Antisocial Responses to Ostracism*, Journal of Experimental Social Psychology, (44), s. 896-903.
- Clark, S.C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*, Human Relations, (53), s. 747-770.
- Crouter, A. (1984). *Participative Work as an Influence on Human Development*, Journal of Applied Developmental Psychology, (5), s. 71-90.
- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. (1994). *Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control*, Journal of Family Issues, (15/3), s. 449-466.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (2001). *The 2001 National Work-Life Conflict Study: Report One*, Health Canada, Ottawa.

- 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), s. 178-199.
- Evans, P., Bartolome, E. (1984). *The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family*, Journal of Occupational Behavior, (5), s. 9-21.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., Lian, H. (2008). *The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale*, Journal of Applied Psychology, (93), s. 1348-1366.
- Finkenauer, C., Engels, R. C. M. E., Branje, S. J. T., Meeus, W. (2004). *Disclosure and Relationship Satisfaction in Families*, Journal of Marriage and Family, (66), s. 195-209.
- Ford, M.T., Heinen, B.A., Langkamer, K.L. (2007). *Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations*, Journal of Applied Psychology, (92/1), s. 57-80.
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (s. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of Work-Family Interface*, Journal of Applied Psychology, (77/1), s. 65-75.
- Frone, M. R., Barnes, G. M., Farrell, M. P. (1994). *Relationship of Work-Family Conflict to Substance Use Among Employed Mothers: The Role of Negative Affect*, Journal of Marriage and the Family, (56), s. 1019-1030.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). *Developing and Testing an Integrative Model of The Work-Family Interface*, Journal of Vocational Behavior, (50), s. 145-167.
- Gonsalkorale, K., Williams, K.D. (2007). *The KKK Won't Let Me Play: Ostracism Even By A Despised Outgroup Hurts*, European Journal of Social Psychology, (37), s. 1176-1186.
- Goodwin, S.A., Williams, K.D., Carter-Sowell, A.R. (2010). *The Psychological Sting of Stigma: The Costs of Attributing Ostracism to Racism*, Journal of Experimental Social Psychology, (46), s. 612-618.
- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, The Academy of Management Review, (10), s. 76-88.
- Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2003). *When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands*, Organizational Behavior and Human Decision Processes, (90), s. 291-303.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., Spector, P. E. (2006). *Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface*. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-being* (Vol. 5, s. 61-98). Amsterdam: JAI Press/Elsevier.
- Gutek, B., Searle, S., Klepa, L. (1991). *Rational versus Gender Role - Explanations for Work - Family Conflict*, Journal of Applied Psychology, (76), s. 560-568.
- Hill, E. J. (2005). *Work - Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work - Family Stressors and Support*, Journal of Family Issues, (26/6), s. 793-819.
- Holahan, C. K., Gilbert, L. A. (1979). *Conflict Between Major Life Roles: Women and Men in Dual Career Couples*, Human Relations, (32), s. 451-467.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*, New York, NY: Wiley.
- Kando, T M., Summers, W. C. (1971). *The Impact of Work on Leisure: Toward a Paradigm and Research Strategy*, Pacific Sociological Review, (14), s. 310-327.
- Kelly, R.F., Voydanoff, P. (1985). *Work/Family Role Strain Among Employed Parents*, Journal of Applied Family and Child Studies, (3/34), s. 367-374.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., Connolly, T. F. (1983). *A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study*, Organizational Behavior and Human Processes, (32), s. 198-215.
- Kreiner, G. E. (2006). *Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective*, Journal of Organizational Behavior, (27), s. 485-507.
- Lambert, S. J. (1990). *Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda*, Human Relations, (43), s. 239-257.
- Leung, A.S.M., Wu, L.Z., Chen, Y.Y., Young, M.N. (2011). *The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations*, International Journal of Hospitality Management, (30/4), s. 836-844.
- Liu, J.Kwan, H.K., Lee, C., Hui, C. (2013). *Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-Home Segmentation Preferences*, Human Resource Management, (52/1), s. 75-94.
- Marchese, M. C., Bassham, G., Ryan, J. (2002). *Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis*, Journal of Business Ethics, (40), s. 145-154.
- Masclot, D. (2003). *Ostracism in Workteams: A Public Good Experiment*, International Journal of Manpower, (24/7), s. 867-887.
- Mills, R.J., Grasmick, H.G., Morgan, C.S., Wenk, D. (1992). *The Effects of Gender, Family Satisfaction and Economic Strain on Psychological Well-Being*, Family Relations, (41), s. 440-445.
- Morris, B. (1997, March 17). *Is your family wrecking your career?* Fortune, 135, 70-90. http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune_archive/1997/03/17/223313/.
- Mortimer, J. T., Lorence, J., Kumka, D. S. (1986). *Work, family and Personality: Tunsition to adulthood*. Norwood, NJ: Ablex.
- 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), s. 400-410.
- Nippert-Eng, C. (1996). *The Classification of "Home" and "Work"*, Sociological Forum, (11/3), s. 563-582.
- Noor, N. M. (2004). *Work-Family Conflict, Work-and Family Role Salience, and Women's Well-Being*, The Journal of Social Psychology, (144/4), s. 389-405.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw Hill.

- Olson, D. H., Wilson, M. (1982) Family satisfaction. In D. H. Olson (Ed.). *Families: What Makes Them Work?* Newbury Park, CA: Sage Publishing.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L. (2009). *The Negative Impact of Ostracism on Thwarted Belongingness and Workplace Contributions*, Best paper proceedings, Academy of Management Meeting, Chicago.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., Beutell, N. J. (1992). *Role Stressors, Social Support and Well-Being Among Two-Career Couples*, Journal of Organizational Behavior, (13/4), s. 339-356.
- Parker S. R. (1967). Industry and The Family. In S. R. Parker, R. K. Brown, J. Child, & M. A. Smith (Eds.), *The Sociology of Industry* (s.45-55). London: Allen & Unwin.
- Payton-Miyazaki, M., Brayfield, A. H. (1976). The Good Job and The Good Life: Relation of Characteristics of Employment to General Wellbeing. In A. D. Biderman & T. E Drury (Eds.), *Measuring Work Quality for Social Reporting* (s. 105-150). Beverly Hills, CA: Sage.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R.L., Crouter, A. C. (2000). *Work and Family in the 1990s*, Journal of Marriage and the Family, (62), s. 981-998.
- Piotrkowski, C. S., Crits-Christoph, P. (1982). Women's Jobs and Family Adjustment. In J. Aldous (Ed.), *Two Paychecks: Life in Dual-earner Families* (s. 105-127). Beverly Hills, CA: Sage.
- a. 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), s. 155-168.
- Robinson, S.L., O'Reilly, J., Wang, W. (2013). *Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism*, Journal of Management, (39/1), s. 203-231.
- Sharaievska, I. (2012). *Family And Marital Satisfaction and the Use of Social Network Technologies*, University of Illinois at Urbana-Champaign, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Shockley, K. M., Singla, N. (2011). *Reconsidering Work-Family Interactions and Satisfaction: A Metaanalysis*, Journal of Management, (37), s. 861-886.
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J., Baumeister, R. F. (2001). *When Silence Speaks Louder Than Words: Explorations into the Intrapsychic and Interpersonal Consequences of Social Ostracism*, Basic and Applied Social Psychology, (23), s. 225-243.
- Staines, G. L. (1980). *Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork*, Human Relations, (33/2), s. 111-129.
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T. and Richards, H. (2000). *Work Groups: From the Hawthorne Studies to Work Teams of the 1990s and Beyond*, Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, (4,) s. 44-67.
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., Thomas, J. (2006). *Time Thieves and Space Invaders: Technology, Work and the Organization*, Journal of Organizational Change Management, (19), s. 593-618.
- Van Sell, M., Brief, A., Schuler, R. (1981). *Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research*, Human Relations, (34), s. 43-71.
- Voydanoff, P. (2005). *Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships*, Journal of Family Issues, (26/6), s. 707-726.
- Williams, K.D. (2001). *Ostracism: The Power of Silence*, Guilford Publications, New York.
- Williams, K. D. (2007). *Ostracism*, Annual Review Psychology, (58), s. 425-452.
- Williams, K.D., Zadro, L. (2001). *Ostracism: On Being Ignored, Excluded and Rejected*. In M.R. Leary (Ed.), *Interpersonal Rejection* (s. 21-53). New York: Oxford University Press.
- Wu, L., Wei, L. Hui, C. (2011). *Dispositional Antecedents and Consequences of Workplace Ostracism: An Empirical Examination*, Frontiers of Business Research in China, (5/1), s. 23-44.
- Wu, L.Z., Yim, F.H., Kwan, H.K., Zhang, X.M. (2012). *Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress*, Journal of Management Studies, (49/1), s. 178-199.
- Zabriskie, R. B., McCormick, B. P. (2003). *Parent and Child Perspectives of Family Leisure Involvement and Satisfaction with Family Life*, Journal of Leisure Research, (35/2), s. 163-189.
- Zedeck, S., Mosier, K. L. (1990). *Work in the Family and Employing Organization*, American Psychologist, (45), s. 240-251.



MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ