Gönderim Tarihi: 07.11.2018

Kabul Tarihi: 05.05.2018

**İŞYERİNDE DIŞLANMANIN AİLE YAŞAM TATMİNİNE
ETKİLERİ: İŞ-AİLE AYRIMI TERCİHLERİNİN VE İŞ-AİLE
ÇATIŞMASININ ROLÜ**

**The Effect of Workplace Ostracism on Family Satisfaction: The Role of Work-
Home Segmentation Preferences and Work-to-Family Conflict**

Elif BİLGİNOĞLU

Dr. İstanbul

elifb@ada.net.tr

ORCID ID: 0000-0003-1481-0170

Hava YAŞBAY KOBAL

Dr. Öğr. Üyesi, Hakkari Üniversitesi,

İİBF İşletme Bölümü

havayasybay@hakkari.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-2589-785X

Çalışmanın Türü: Araştırma

Öz

Araştırmamız kamu ve özel sektör çalışanlarında işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile ayrım tercihlerinin düzenleyici ve iş-aile çatışmasının aracı rolünün açıklanması amacıyla İstanbul İlinde kamu sektörü ve özel sektörde karşılaştırmalı olarak yapılmıştır. Liu vd. (2013) tarafından yapılan araştırmanın bir devam çalışması niteliğindeki araştırma kapsamında kamu sektöründe (vergi dairesi) 200 kişi, özel sektörde (ilaç sektörü) ise 206 kişi araştırma kapsamına alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda; İstanbul İlinde hem özel sektör çalışanları, hem de kamu çalışanlarının işyerinde dışlanma algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkilendiğinde iş-aile çatışmalarının da pozitif ve anlamlı olarak etkilendiği ve işyerinde dışlanma ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide iş-aile ayrım tercihlerinin düzenleyici etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Araştırma bulguları aynı zamanda, işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminini negatif ve anlamlı olarak etkilediğini, bunun yanı sıra işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışmasını artırdığı; iş-aile çatışmasının aile yaşam tatmininde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkide iş-aile çatışmasının kısmi aracı etkiye sahip olarak işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminini, iş-aile çatışması aracılığıyla ile de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Liu vd.'nin (2013) sonuçlarıyla uyumludur.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde dışlanma, iş-aile yayılımı, iş-aile çatışması, iş-aile ayırımı tercihleri, aile yaşam tatmini.

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 406 questionnaires that we have collected. from both private and public sector employees in İstanbul, Turkey and compared the findings. Our study is a replication of the study of Liu et al. (2003). We have found out that perceived workplace ostracism is positively and significantly related to their work-to family conflict and the work-home

segmentation has a mediating effect on this relationship by both the public and private sector employees. 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

İnsanlık tarihi boyunca, gruplar halinde yaşamının insanların hayatta kalabilmesi için kritik önem taşımakta olduğu görülmektedir (Buss & Kenrick, 1998; Brewer, 2007). Bir grubun üyesi olma ve o gruba ait olma düşüncesi, pek çok yarar sağladığından insanlar için temel bir ihtiyaçtır. Bu nedenle, sosyal olarak yabancılaştırılan ya da reddedilen kişilerde davranışsal, duygusal ve fiziksel problemler görülebilmektedir (Baumeister & Leary, 1995). Kişilerin kabul görmek konusundaki tüm çabalarına rağmen, sosyal ret sosyal hayatın yaygın bir özelliğidir (Kurzban & Leary, 2001: 187) ve bireyler sosyal dışlanmayı işaret eden belirtilere karşı oldukça hassastırlar (Gerber & Wheeler, 2009).

Bunun yanısıra, 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, kablosuz internet ve diz üstü bilgisayarlar gibi) işin aile hayatına girişini mümkün kılmaktadır (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 yaşam tatminlerine etkileri üzerine yapılmış çok az çalışma vardır. Dışlanma üzerine daha önce yapılmış çalışmalar (Örn. Williams, 2001) dışlanmanın, bireyi aileyi de içeren çeşitli alanlarda etkilediğini ileri sürmüştür. Çalışmanın bu anlamda yazındaki boşluğu doldurarak yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma Liu vd. (2013) tarafından yapılan araştırmanın İstanbul İli'nde kamu sektörü ve özel sektörde yapılan bir devam çalışması niteliğindedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşyerinde Dışlanma

Diğer canlı türlerinde de gözlemlenebilen dışlanmanın (*ostracism*)

insanlar arasında ortaya çıkması ikibin yıldan daha uzun bir süre önce Atina’da “ostraca” isimli çömlek parçalarına yazmak kaydıyla bireyleri sürgün etmek için oylamalarına dayanmaktadır. Dışlanma, kavimler ve kabileler, din, cezalandırma ve eğitim kurumlarında ve biçimsel olmayan gruplar arasında kullanılmaktadır. Küçük gruplarda ya da çiftlerde, kişiler arası dışlanma yaygındır. Hatta yakın ilişkiler ya da aile bireyleri arasında bile görülmektedir (Williams & Carter- Sowell: 641).

Genel olarak yerleşmiş bir kurala ya da sosyal bir norma karşı gelinmesinin sonucu olarak yaşanan dışlanma (Maier-Rigaud vd., 2010: 388), günlük hayatta kurumlar tarafından uygulanan sosyal yaptırım şekillerinden (yalnızlığa terk etme, sürgün, uzaklaştırma gibi) kişiler arası ilişkilerde sessiz kalma ve reddetmeye (göz kontağından kaçınma, selama karşılık vermeme gibi) kadar değişebilen farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Zadro vd., 2006: 693).

Dışlanma; farklı araştırmacılar tarafından “sosyal reddetme ya da dışarıda bırakmaya dair genel bir süreç” (Gruter & Masters, 1986: 150), “birey ya da grupların diğer birey ya da gruplar tarafından görmezden gelinmesi ya da dışarda bırakılması hareketi ya da hareketleri” (Williams, 2001: ix), “bireyin diğerleri tarafından kasıtlı olarak görmezden gelinmesi ya da ondan uzak durulması” (Sommer vd., 2001: 229) ya da “diğerlerince onaylanmayan bireylerin sosyal bir grupta etkileşimden yoksun bırakılması” (Masclet, 2003: 867) olarak tanımlanmaktadır.

“Sessiz muamele” olarak da adlandırılabilen dışlanma (Williams & Zadro, 2001), 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 koparılma konusunda yarattığı tehdit ile bireyin aidiyet duygusunu etkilemekte (Ferris vd., 2008: 1349; O’Reilly & Robinson, 2009) ve canını acıtmaktadır (Goodwin vd., 2010 : 613).

Bir başka ifadeyle, dışlanma, sosyal bir acıdır (Wirth vd. 2010: 397; Williams & Nida, 2011: 72). Sosyal acı, sosyal bir bağın kaybının tehditi ya da gerçek anlamda kaybına karşı acının devreye girmesiyle yaşanmaktadır (MacDonald & Leary, 2005: 202) ve fiziksel acıdan farklı olarak o deneyimin hatırlanması halinde tekrar tekrar yaşanabilmektedir (Chen vd., 2008).

İşyeri, dışlanmanın yaşandığı en önemli sosyal ortamlardan biri olmasına rağmen (Miceli & Near, 1992; Fox & Stallworth, 2005) literatürde işyerinde dışlanma üzerinde fazla durulmamıştır (Wu vd., 2011: 23).

Hitlan vd. (2006: 217) işyerinde dışlanmayı “*bireyin (ya da grubun) bir diğer birey (ya da grup) tarafından dışarıda bırakılması, reddedilmesi ya da görmezden gelinmesi*” olarak tanımlamışlar ve kişinin olumlu kişilerarası ilişkiler kurma ya da devam ettirme yeteneğini, işle ilgili başarısını ya da işyerindeki olumlu itibarını engellediğini ileri sürmüşlerdir. Robinson vd. (2013: 206-207) ise işyerinde dışlanmanın sosyal red, sosyal olarak dışarıda bırakma, görmezden gelme ve uzak durmanın yanı sıra; birey ya da grupların birbirlerini tanımayı, içine almayı, seçmeyi ya da davet etmeyi ihmal etmesi gibi hareketleri de kapsamakta olduğunu belirtmişlerdir.

İş arkadaşları, birlikte çalıştıkları kişileri öğle arasında yemeğe davet etmeyebilir, toplantılarda diğer iş arkadaşlarından gelen önerilere karşı kayıtsız kalabilir ya da belirli iş arkadaşlarının selamlamalarını cevapsız bırakabilirler (Balliet & Ferris, 2013: 299) yani onlara görünmezlermiş gibi davranabilirler (Robinson vd., 2013: 203). 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. Çünkü 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) ve mevkidaşların birbirleri üzerinde kuracağı baskının en radikal türlerinden biridir (Masclet, 2003: 867).

2.2. İş-Aile Çatışması

1970'lerden itibaren gerçekleştirilen araştırmalar, işte ve evde gerçekleşen olayların birbirlerini etkilediğini ortaya koyan bir açık sistemler yaklaşımını yansıtmaktadır (Clark, 2000: 748-749). Bireylerin gerçekleştirmek zorunda olduğu çeşitli ve birbirinden farklı roller, iş-aile çatışması ile sonuçlanabilmektedir. Rol teorisine göre, herhangi bir alandan gelen rol beklentileri, bir diğer alanda baskıya neden olarak çatışma ortaya çıkarır ki, bu durum “*roller arası çatışma*” olarak tanımlanabilir (Kahn vd., 1964; Holahan & Gilbert, 1979; Carlson vd, 1995: 17). Çatışma teorisine göre ise, bir alandaki tatmin ya da başarı, diğerinde fedakârlıklar yapmayı gerektirmektedir. Bu iki alan sahip oldukları farklı normlar ve gereksinimler sebebiyle birbirleriyle uyumsuzdurlar (Payton-Miyazaki & Brayfield, 1976; Evans & Bartolome, 1984; Greenhaus & Beutel, 1985). Bu uyumsuzluk rol çatışmasına neden olur.

Rol çatışması, bir çalışanın işyerinde birbirine zıt beklentilerle karşılaşması sonucunda ortaya çıkabilir. Böyle bir durumla karşılaşan çalışan, bir talebi karşıladığında, diğer taleplerden en az birini karşılamakta

zorlanmakta ya da hiç karşılayamamaktadır (Kahn vd., 1964).

Literatürde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması farklı şekillerde ele alınmaktadır (Gutek vd. 1991: 560; Frone vd. 1992a: 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., 1992a: 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) 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, gerginlik ve davranış temelli çatışma (Greenhaus & Beutell, 1985) olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Zaman temelli çatışma, işin aile için ayrılan zamanı ele geçirmesi sonucunda 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 isteymişim gibi geldim.”*) meydana gelmektedir (Bartolome & Evans, 1979; Greenhaus & Beutell, 1985: 77-81). Daha sonraları Greenhaus vd. (2006: 65-66) 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 davranışında gelmek) aile alanındaki performansı azaltıyor olması gerekmektedir.

Yapılan araştırmalar iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının birbirinden farklı fakat karşılıklı olarak ilişkili olduklarını (Byron, 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) ve iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymuştur (Gutek vd., 1991; Frone vd., 1992b; Leiter & Durup, 1996; Eagle vd., 1997; Kinnunen & Mauno, 1998; Burke & Greenglas, 1999, Kinnunen vd., 2004).

2.3. İş-Aile Ayrımı Tercihleri

Bireylerin oynamak zorunda oldukları çalışan, yönetici, eş, ebeveyn, çocuk, kardeş, arkadaş ve topluluk üyesi gibi farklı rollerin her birinin, bireyden zaman, enerji ve bir takım vaatleri yerine getirmeyi gerektiren farklı talepleri olmaktadır (Duxbury & Higgins, 2001: 3). Çalışanların amaçlarından bir tanesi de; iş ve iş dışı alanlarını uyum içinde tutarak, birinin diğerinden zarar görmesini engellemektir. İş-yaşam dengesini sağlamak günümüzde gittikçe daha da zorlaşmaktadır (Towers vd., 2006: 598). Bu yüzden de iş-aile taleplerinin dengelenmesi konusundaki tartışmalarda son yıllarda ciddi bir artış söz konusudur (Towers vd. 2006; Chandra, 2012). İş-aile 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, bireylerin dengeye ulaşmak için, iş ve aile alanları arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini açıklamaktadır. Bu teorisin odağındaki düşünce “iş” ve “aile”nin birbirinden farklı alanlar olduğu ve bu iki alanın birbirlerini etkilediğidir (Clark, 2000:750-751). İş-aile ayrımı; iş ve evin birbirinden bağımsız olması şeklinde tanımlanmıştır. İş hayatının nesnel etkilerinin iş tatmini, işe katılım, iş için harcanan çaba gibi işe özel tutum ve davranışlar üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Aynı şekilde; aile şartlarının etkilerinin de aile yaşam tatmini, aileye katılım ve ev işlerine katkı üzerinde etkili olduğu ileri sürülmüştür (Lambert, 1990: 248; Frone, 2003: 146). Kreiner (2006) iş- aile ayrımını; her bir alanın farklı yönlerinin (düşünceler, ilgili konular, fiziksel işaretler gibi) bir diğerinden kavramsal, fiziksel ya da davranışsal olarak ne derece ayrı tutulduğu olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, birey ev ve iş alanları çevresinde geçirgen olmayan sınırlar oluşturarak iş ve evin çeşitli yönlerini birbirini etkilemeyecek şekilde birbirinden ayırmayı tercih edebilir.

Diğer taraftan, yayılma teorisi, 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). Bir başka ifadeyle, işteki 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).

Buna karşın, iş-aile ayrımının bir takım faydaları olduğu gibi, zararları da söz konusudur. Ayrımın en önemli yararı, roller arasındaki belirsizliği ortadan kaldırması ve geçişi kolaylaştırmasıyken; önemli bir zararı ise roller arasındaki yüksek zıtlığın geçişin önemini artırmasıdır. Birbirinden büyük ölçüde ayrılan rollerde geçişin asıl zorlu kısmını, psikolojik ve fiziksel olarak rol sınırlarını aşarak bir rolden diğerine geçmek oluşturmaktadır (Ashforth vd., 2000: 477).

Bir kişinin işinden elde ettiği deneyimler diğer alanları da etkilemektedir (Champoux, 1978). İşteki tutumlar, ev hayatına taşınmakta (Kando & Summers, 1971) ya da kişinin kendisi, 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). Yani 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. İş ve/veya evde yaşanan tüm duygu ve davranışların birbirini etkilediği daha önce bahsedilen yayılma teorisi ile ortaya koyulmuştur (Staines, 1980).

2.4. Aile Yaşam Tatmini

Aile hayatının kalitesinin temel bir göstergesi olan aile yaşam tatmini (Zabriskie & McCormick, 2003: 163), farklı araştırmacılarca “*kişinin ailesine karşı olumlu his ve tavırları*” (Bagger & Li, 2012: 475), “*aile üyelerinin birbirinden ne derece mutlu olduğu ve birbirlerinin beklentilerini ne derece gerçekleştirdikleri*” (Olson & Wilson, 1982) ya da “*aile üyelerinin bir algı bütünlüğü yaratabilmek için ailelerini ne ölçüde olumlu ya da olumsuz olarak algıladıkları*” (Ji vd., 2002: 170-171) olarak tanımlanmaktadır. Bu bütünlükte, olumlu bir algı yüksek düzeyde bir tatmini ifade edip bir uçta yer alırken, olumsuz bir algı yüksek düzeyde bir tatminsizliği ifade edip diğer bir uçta yer almaktadır. Aile yaşam deneyimleri, bireylerin yaşamında izlenen yola göre son derece değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin bekâr bir kişi için farklı, evli olup eşi ve çocuklarıyla yaşayan bir kişi için ise daha farklı bir anlam taşıyabilir.

Mills vd. (1992: 440) aile yaşam tatmininin, finansal stresle birlikte

psikolojik esenliğin iki ana faktöründen biri olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yaptıkları çalışma; aile yaşam tatmininin evli kişilerde psikolojik esenlikte önemli doğrudan bir etki oluşturduğunu ve aile yaşam tatmininin psikolojik esenlikteki etkisinin kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Parasuraman vd., (1992: 340) de aile yaşam tatmininin, iş tatmini ve hayat stresi ile birlikte esenliğin üç göstergesinden biri olduğunu belirtmişlerdir.

Bir başka ifadeyle, aile yaşam tatmini; hem aile üyelerinin psikolojik esenliğinde, hem de aile esenliğinde ana faktörlerden biridir (Behnke & MacDermid, 2004).

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).

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

3.1. İşyerinde Dışlanmanın İş-Aile Çatışmasına Etkisi

Dışlanma, bir problemi çözmek ya da bir olay ile başa çıkmak için gerekli olan sosyal ilişkileri etkileyerek sosyal kaynakları tehdit edebilir. Sosyal kaynakların yetersizliği çalışanların iş ile ilgili konularla meşgul olmasına yol açarak aileye ayrılacak süreyi olumsuz etkileyebilir. Örneğin, çalışanlar fazla mesai yapmak zorunda olduklarında ailelerine ayıracakları zaman azalır ve böylece zaman temelli iş-aile çatışması meydana gelebilir (Williams, 2001). Diğer taraftan, yapılan çalışmalar sosyal dışlanmanın öfke (Chow vd., 2008:896), üzüntü (Williams, 2007:425), negatif ruh hali, yüksek düzeyde depresyon (Ferris vd., 2008) gibi psikolojik sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Sonuç olarak, dışlanmış çalışanlar yaşadıkları negatif duyguları evlerine taşıyarak gerginlik temelli iş-aile çatışmasına yol açma eğilimindedirler. Çalışanların aile beklentilerini karşılamak için davranışlarını ayarlayamamaları davranış temelli iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, işyerinde yaşanan dışlanmanın, iş-aile çatışması etkileyeceği görüşüne dayanarak 1.H1 hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

1. H₁: İşyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın, kişilerin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

1. H_{1a}: Kamu sektöründe, işyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın, kişilerin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

1. H_{1b} : Özel sektörde, işyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın, kişilerin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.2. 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. Bu olumsuz sonuçlar çalışanın aile hayatına da yansiyarak aile yaşam tatminini azaltabilmektedir. Bu tür bir ilişkide dışlanan çalışanların iş-aile çatışması yaşaması sonucunda aile-yaşam tatminlerinin azalması da söz konusu olabilmektedir. Diğer taraftan iş-aile çatışmasının, iş ve aile rolleri belirsiz olduğunda sosyal kaynakların tükenmesini ve kişilerde olumsuz duygulara yol açmasını içerdiği (Greenhaus & Beutell, 1985: 77) ve aile yaşam tatmininin azalmasına neden olabileceği ifade edilebilir. Yapılan çalışmalarda (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 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 arasındaki ilişkide aracılık rolü olabileceği görüşüne dayanarak aşağıdaki 2. H1 hipotezi geliştirilmiştir:

2. H_{1c} : İşyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın kişilerin aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.

2. H_{1a} : Kamu sektöründe, işyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın kişilerin aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.

2. H_{1b} : Kamu sektöründe, işyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın kişilerin aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.

3.3. Bir Düzenleyici Olarak İş-Aile Ayrımı Tercihleri

Clark'a (2000: 748-749) göre iş ve aile sistemleri arasında öncelikle insani bir ilişki vardır. Bireyler iş ve aile alanları arasında günlük geçişler yaparlar. Bireyler iş ve aileyi ayırarak sınırlar çizerler ancak bu sınırlar bireysel tercihlere göre değişebilir (Kreiner, 2006). İş ve aile alanlarını kolayca ayırabilen kişilerde iş alanının aile alanına etkisi daha azdır. Bu görüşe dayanarak, bu çalışmada ayırım tercihleri yüksek olan çalışanlarda iş

etkilerinin aile alanına yayılması daha düşük düzeyde olabileceği ele alınmıştır. 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 ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olabileceği görüşüne dayanarak aşağıdaki 3. H1 hipotezi geliştirilmiştir: **3. H₁:** İşyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın kişilerin iş-aile çatışmasına etkisinde iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici rolü vardır.

3. H_{1a}: Kamu sektöründe, işyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın kişilerin iş-aile çatışmasına etkisinde iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici rolü vardır.

3. H_{1b}: Özel sektörde, işyerinde çalışanlarca algılanan dışlanmanın kişilerin iş-aile çatışmasına etkisinde iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici rolü vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarında işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici ve iş-aile çatışmasının aracı rolünün açıklanması amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırma kapsamı; işyerinde dışlanma, iş-aile çatışması, iş-aile ayırım tercihleri ve aile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlı tutulmuştur. Araştırma modelinde işyerinde dışlanma bağımsız değişken, aile yaşam tatmini bağımlı değişken, iş-aile çatışması aracı değişken ve iş-aile ayırım tercihleri düzenleyici değişken olarak kurgulanmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamı, İstanbul İlinde kamu sektörü ve

özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Kamu sektöründe, İstanbul İlindeki vergi dairesi; özel sektörde ise İstanbul İlindeki ilaç sektörü seçilmiştir. Bunun nedeni literatürde yer alan bazı çalışmalarda (Zimmerman vd., 2016; Settles & O'Connor, 2014; Maranto & Griffin, 2011) işyerinde dışlanmanın erkek egemen sektörlerde daha fazla olduğuna dair bulgulara ulaşılmasıdır. Erkek egemen işyerleri cinsiyetin özellikle belirginleşebileceği bir ortam yaratabilmektedir (Zimmerman vd., 2016). Türkiye’de de vergi dairelerinde (T.C. Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü) ve ilaç sektöründe (Başaran, 2016; Berkman, 2011; Tosuner, 2007) erkek çalışan sayısının fazla olduğu görülmektedir. Hem kamu sektörü, hem de özel sektörde 800 çalışana kolayda örnekleme yöntemiyle anketler dağıtılmıştır. 206 adet kamu sektörü ve 216 adet özel sektör çalışanından geri dönüş sağlanmış ve elde edilen anketlerin geri dönüş oranı %53 olarak tespit edilmiştir. 200 adet kamu ve 206 adet özel sektör anket formu değerlendirme kapsamına alınmış ve analize tabi olan anketlerin geri dönüş oranı %50 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 23.0 istatistik paket programıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmaya ilişkin anket formunda işyerinde dışlanma, aile yaşam tatminin, iş-aile ayırım tercihleri ve iş-aile çatışmasına ilişkin algılarını belirlemek üzere 4 ayrı 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 sınanmıştır. Ölçeklerin yüzeysel geçerliliği sonucundan yapılan pilot araştırma (n=50) sonrasında anket formu tekrar gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Tüm anketler 5’li Likert ölçeğine göre derecelenmiştir. Derecelendirmeler “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde düzenlenmiştir (Kanten vd., 2017). Anket formunda ayrıca 8 adet de demografik soru yer almaktadır. Ölçek sorularına ekte yer verilmektedir.

- ***İşyerinde dışlanma:*** Çalışanların işyerinden dışlanmaya yönelik algılarını belirlemek üzere Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları, “*Çalışma arkadaşlarım işyerinde benden uzak dururlar.*”, “*İşyerinde çalışma arkadaşlarım benimle konuşmazlar.*” ve “*İşyerinde çalışma arkadaşlarım kahve molasına çıktıklarında beni davet etmezler ya da bir şeye ihtiyacım olup olmadığını sormazlar.*” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

- **İş-aile çatışması:** Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasını belirlemek üzere Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen 9 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları “*İşim nedeniyle istesem dahi aile aktivitelerine katılamam.*”, “*İşteki baskılar yüzünden bazen eve geldiğimde keyif aldığım şeyleri yapmak konusunda çok isteksiz olabilirim.*” ve “*İşte etkili olmam için gerekli olan davranışlar evde benim için zarar verici olabilir.*” gibi ifadelerden oluşmaktadır.
- **İş-aile ayrımı tercihleri:** Çalışanların iş ve aile alanlarını bir diğerinden ne derece ayrı tuttuğunu belirlemek üzere Kreiner (2006) tarafından geliştirilen 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları, “*İşle ilgili konuları işyerinde bırakırım.*”, “*İşle ilgili konuların ev hayatıma girmesini istemem.*” ve “*Eve gittiğimde işle ilgili konuları arkamda bırakabilmek isterim.*” gibi ifadelerden oluşmaktadır.
- **Aile yaşam tatmini:** Çalışanların aile yaşam tatmini algılarını belirlemek üzere Kopelman vd. (1983) tarafından geliştirilen 3 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek soruları, “*Genel olarak, aile hayatımdan memnunum.*”, ve “*Ailemi değiştirme şansım olsaydı mevcut ailemle kalmayı tercih ederdim.*” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

4.4. Bulgular

Araştırmaya dahil edilen çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans değerleri şu şekildedir: Kamu sektörüne ilişkin frekans analizinin sonucuna göre, katılımcıların % 41’i kadın ve % 59’u erkek; % 34’ü bekâr ve % 66’si evli olup, % 1’i ilköğretim, %11,6’sı lise, % 3,9’u yüksekokul, % 75,7’si üniversite, %7,3’ü yüksek lisans ve % 0,5’i doktora eğitime sahiptir. Pozisyonlarına ilişkin demografik dağılım ise, katılımcıların % 51,5’i memur, % 22,8’i uzman yardımcısı ve % 25,7’si gelir uzmanlarından oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların yaş ortalaması 37,07 iken; mevcut işlerinde çalışma süreleri ortalaması 10 yıl ve toplam çalışma hayatlarının ortalaması da 15 yıldır. Özel sektöre ilişkin frekans analizinin sonucuna göre, katılımcıların % 31,9’u kadın ve % 68,1’i erkek; % 55,1’i bekâr ve % 44,9’u evli olup, % 0,9’u ilköğretim, %19,5’ü lise, % 17,1’i yüksekokul, % 50,5’i üniversite, %10,6’sı yüksek lisans ve % 1,4’ü doktora eğitime sahiptir.

Pozisyonlarına ilişkin demografik dağılım ise katılımcıların % 0,5’i nin mühendis, % 6’sının bölge müdürü, % 4,6’sının yönetici ve % 88,9’unun ise tıbbi satış mümessillerinden oluşmakta olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 31,09 iken; mevcut işlerinde çalışma süreleri

ortalaması 4 yıl ve toplam çalışma hayatlarının ortalaması da 10 yıldır.

İşten dışlanma, iş-aile çatışması, iş-aile ayırım tercihleri ve aile yaşam tatmininin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla hem özel sektör hem de kamu sektöründen elde edilen veriye Temel Bileşenler Faktör Analizi uygulanmıştır. Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunu ortaya koymak üzere “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett’s Test” analizleri gerçekleştirilmiştir.

Verilerin açımlayıcı faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için “KMO katsayısı ve Barlett’s Test” sonuçları incelenmektedir. KMO katsayısının 0,60’dan yüksek ve Barlett’s Sphericity testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (İşcan ve Sayın, 2010). KMO değerinin 0,90 ile 1,00 arasında olması mükemmel; 0,80-0,89 arasında olması ölçeklerin yapısal geçerliliği için çok iyi olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2008).

Kamu sektörüne uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda değişkenler öngörüldüğü şekilde işyerinde dışlanma, iş- aile ayırım tercihleri, iş-aile çatışması ve aile yaşam tatmini faktörleri altında toplanmıştır. Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunu ortaya koymak için gerçekleştirilen “Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett’s Test of Sphericity değeri” olarak $p < 0,00$ düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmaya dâhil edilen tüm ölçeklerin güvenirlik katsayıları (Cronbach alpha) sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,70’den yüksektir (Nunnally, 1978).

Böylece, ölçütlerin yeterli güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. İED6, İEÇ ve İAAT2 değişkenleri faktör yükleri 0,50’den küçük olduğu için analizde kapsam dışı bırakılmıştır. Verilerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda belirlenen faktörler toplam varyansın % 61,761’ini açıklamaktadır (KMO örneklem yeterlilik ölçütü: 0,84; Barlett Küresellik Testi: 3684,543; df: 325; $p < 0,000$).

Özel sektöre uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda değişkenler öngörüldüğü şekilde aile yaşam tatmini, işyerinde dışlanma, iş-aile çatışması ve iş-aile ayırım tercihleri faktörleri altında toplanmıştır. Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunu ortaya koymak için gerçekleştirilen “Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett’s Test of Sphericity değeri” olarak $p < 0,00$ düzeyinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaya dâhil edilen tüm ölçeklerin güvenirlik katsayıları (Cronbach alpha) sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,70’den yüksektir (Nunnally, 1978).

Tablo 1.'de görüldüğü üzere kamu sektörü için ölçeklere ait güvenirlik katsayıları; aile yaşam tatmini: 0,86, işyerinde dışlanma: 0,94, iş-aile çatışması: 0,85, iş-aile ayırım tercihleri: 0,77 şeklindedir. Özel sektör için ölçeklere ait güvenirlik katsayıları ise şu şekildedir: aile yaşam tatmini: 0,84, işyerinde dışlanma: 0,93, iş-aile çatışması: 0,92, iş-aile ayırım tercihleri: 0,72. Böylece, ölçütlerin yeterli güvenirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

Faktör yükleri 0,50'den küçük herhangi bir değişken gözlemlenmemiştir. Verilerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda belirlenen faktörler toplam varyansın % 64,702'sini açıklamaktadır (KMO örneklem yeterlilik ölçütü: 0,865; Barlett Küresellik Testi: 3924,149; df: 325; $p < 0,000$). Bu açıdan verilerin hem kamu sektörü hem de özel sektör için açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Analize ilişkin bulgular Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 2'de araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon katsayıları verilmiştir. Kamu sektörüne ilişkin analiz sonucunda değişkenlere ait ortalamalar hesaplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde aile yaşam tatmini (Ort= 4,42, ss=0,978) ve iş-aile ayırım tercihlerinin (Ort=4,58, ss=0,925) boyutlarının ortalamanın üzerinde, işyerinde dışlanma (Ort=1,19, ss=0,538) ve iş-aile çatışması (Ort=1,87, ss=0,771) boyutlarının ise ortalamanın altında olduğu dikkat çekmektedir.

Faktörler arası korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de incelendiğinde; işyerinde dışlanma ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu; aile yaşam tatmini ile arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu saptanırken; iş-aile ayırım tercihleri ile arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Aile yaşam tatmininin iş-aile çatışması ile arasında anlamlı ve negatif ilişkili olduğu gözlenirken; iş-aile ayırım tercihleriyle arasında anlamlı ve negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, iş-aile çatışması, iş-aile ayırım tercihleriyle arasında anlamlı ve negatif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 1. *Faktör Yükleri, Açıklanan Varyans, Özdeğer, Güvenirlik Katsayısı*

Notlar: a) **AV**: Açıklanan Varyans, **Öz**: Özdeğer, **α** : Cronbachs' Alpha; b) **AT**: Aile Yaşam Tatmini; **ID**: İşyerinde Dışlanma, **İEC**: İş-Aile Çatışması; **İAAT**: İş-Aile Ayrım Tercihleri

KAMU SEKTÖRÜ					ÖZEL SEKTÖR				
	Faktör Yükü	AV	Öz.	α		Faktör Yükü	AV	Öz.	α
<i>Aile Yaşam Tatmini</i>		<i>7,93</i>	<i>1,86</i>	<i>,86</i>	<i>Aile Yaşam Tatmini</i>		<i>8,83</i>	<i>2,30</i>	<i>,84</i>
AT2	0,799				AT3	0,871			
AT1	0,796				AT1	0,851			
AT3	0,704				AT2	0,763			
<i>İşyerinde Dışlanma</i>		<i>30,51</i>	<i>7,99</i>	<i>,94</i>	<i>İşyerinde Dışlanma</i>		<i>33,39</i>	<i>8,68</i>	<i>,93</i>
ID2	0,892				ID8	0,904			
ID8	0,883				ID5	0,883			
ID9	0,862				ID4	0,817			
ID4	0,843				ID7	0,791			
ID7	0,832				ID9	0,786			
ID5	0,824				ID10	0,752			
ID10	0,777				ID6	0,731			
ID3	0,723				ID2	0,730			
ID1	0,562				ID3	0,707			
ID6					ID1	0,675			
<i>İş-Aile Çatışması</i>		<i>13,88</i>	<i>3,47</i>	<i>,85</i>	<i>İş - Aile Çatışması</i>		<i>16,03</i>	<i>4,17</i>	<i>,92</i>
İAC2	0,789				İAC5	0,860			
İAC3	0,782				İAC2	0,833			
İAC4	0,773				İAC3	0,800			
İAC5	0,753				İAC6	0,800			
İAC1	0,613				İAC4	0,772			
İAC6	0,583				İAC9	0,714			
İAC8	0,520				İAC1	0,695			
İAC7	0,509				İAC8	0,684			

İAC9				İAC7	0,663
<i>İş-Aile Ayrım Ter.</i>	<i>7,16</i>	<i>1,86</i>	<i>,77</i>	<i>İş-Aile Ayrım Ter.</i>	<i>6,45</i> <i>1,68</i> <i>,72</i>
İAAT3	0,818			İAAT3	0,833
İAAT1	0,817			İAAT4	0,832
İAAT4	0,815			İAAT1	0,702
İAAT2				İAAT2	0,612
<i>KMO: ,84; Barlett' Test Skoru: 3684,543</i>				<i>KMO: ,865; Barlett' Test Skoru: 3924,149</i>	
<i>df: 325; Sig: ,000</i>				<i>df: 325; Sig: ,000</i>	
<i>Açıklanan Toplam varyans: 61,761</i>				<i>Açıklanan Toplam varyans: 64,702</i>	

Özel sektöre ilişkin analiz sonucunda değişkenlere ait ortalamalar hesaplanmıştır. Tablo 2'deki sonuçlar incelendiğinde aile yaşam tatmini (Ort=4,62, ss=0,798) ve iş-aile ayrım tercihlerinin (Ort=4,34, ss=1,021) boyutlarının ortalamasının üzerinde, işyerinde dışlanma (Ort=1,14, ss=0,460) ve iş-aile çatışması (Ort=2,42, ss=1,075) boyutlarının ise ortalamasının altında olduğu dikkat çekmektedir. Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de incelendiğinde; işyerinde dışlanma ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif ilişki; aile yaşam tatmini ile arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu gözlenirken; iş-aile ayrım tercihleri ile arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Aile yaşam tatmini ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve negatif ilişki mevcutken; iş-aile ayrım tercihleriyle arasında arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca, iş-aile çatışmasının iş-aile ayrım tercihleriyle arasında anlamlı ve negatif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Tablosu

KAMU SEKTÖRÜ						
	<i>Ort</i>	<i>Std.S.</i>	1	2	3	4
1. Aile Yaşam Tatmini	4,42	0,978	1			
2. İşyerinde Dışlanma	1,19	0,538	-,284**	1		
3. İş-Aile Çatışması	1,87	0,721	-,291**	,338**	1	
4. İş-Aile Ayrım Tercihleri	4,58	0,925	-,298**	-,105	-,230*	1

ÖZEL SEKTÖR						
	Ort	Std.S.	1	2	3	4
1. Aile Yaşam Tatmini	4,62	0,798	1			
2. İşyerinde Dışlanma	1,14	0,460	-,382**	1		
3. İş-Aile Çatışması	2,42	1,075	-,363**	,361**	1	
4. İş-Aile Ayrım Tercihleri	4,34	1,021	-,028	-,007	-,171*	1

Parantez içindeki değerler Cronbachs' Alpha değerlerini göstermektedir

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

Araştırmanın hipotezlerinin sınanması amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İşyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin olup olunmadığını test etmek amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya koyulan üç aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Bu yöntemle göre, ilk aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır. İkinci aşamada, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisine bakılmalıdır. Üçüncü aşamada, bağımsız değişken ve aracı değişkenle birlikte bağımlı değişken analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki azalması ve aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde etkisini sürdürmesi beklenmektedir. Bu durumda, bağımsız değişkenin etkisinin ortadan kalkması tam aracılık, bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması gerekmektedir. Ayrıca, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin azalması ya da ortadan kalmasının istatistiksel olarak açıklanabilmesi için Sobel testi kullanılarak, hesaplanan z değerinin anlamlılığına bakılması gerekmektedir (Kanten, 2014). Buradan hareketle, işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde, iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla ilişkiler arasında hiyerarşik regresyon analizi aracılığıyla incelenerek, Sobel testi yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3'de gösterilmektedir.

Kamu sektöründe, işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde etkisi olup olmadığını test edilmektedir. H_{1a} hipotezini test etmek için gerçekleştirilen analiz sonucunda işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu ($\beta = 0,338$, $p < 0,001$) görülmektedir. Bu yüzden H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. İkinci olarak, kamu sektöründe işyerinde dışlanma ve aile yaşam tatmini ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık etkisinin tespit edilmesi amacıyla üç aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 3'de görüldüğü üzere Model 1'de işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu ($\beta = -0,284$, $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Model 2'de işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde

etkisi olduğu ($\beta = 0,338$, $p < 0,001$) görülmektedir Model 3'te işyerinde dışlanma ($\beta = -0,220$, $p < 0,001$) ve iş-aile çatışması ($\beta = -0,209$, $p < 0,001$) modele sokulduğunda aile yaşam tatmini üzerinde kısmi ara değişken olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre bağımsız değişken olan işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminiyle ilişkisinde ara değişken olan iş-aile çatışmasının etkisinde azalma olduğu görülmekte ve kısmi değişken olarak iş-aile çatışmasının yerine başka değişkenlerin aracılık rolü yapabileceği ortaya koyulmaktadır. Yapılan Sobel testi sonucunda ($z = -1,72$, $p < 0,05$) yapılan analiz doğrulanmıştır. Dolayısıyla H_{2a} hipotezi kısmen desteklenmektedir.

Özel sektörde, işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde etkisi olup olmadığını test edilmektedir. H_{1b} hipotezini test etmek için gerçekleştirilen analiz sonucunda işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu ($\beta = 0,363$, $p < 0,001$) görülmektedir. Bu yüzden H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. İkinci olarak, özel sektörde işyerinde dışlanma ve aile yaşam tatmini ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık etkisinin tespit edilmesi amacıyla üç aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 3'de görüldüğü üzere Model 1'de işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu ($\beta = -0,369$, $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Model 2'de işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu ($\beta = 0,363$, $p < 0,001$) görülmektedir Model 3'te işyerinde dışlanma ($\beta = -0,271$, $p < 0,001$) ve iş-aile çatışması ($\beta = -0,268$, $p < 0,001$) modele sokulduğunda aile yaşam tatmini üzerinde kısmi ara değişken olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre bağımsız değişken olan işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminiyle ilişkisinde ara değişken olan iş-aile çatışmasının etkisinde azalma olduğu görülmekte ve kısmi değişken olarak iş-aile çatışmasının yerine başka değişkenlerin aracılık rolü yapabileceği ortaya koyulmaktadır.

Yapılan Sobel testi sonucunda ($z = -2,50$, $p < 0,01$) yapılan analiz doğrulanmıştır. Dolayısıyla H_{2b} hipotezi kısmen desteklenmektedir.

Tablo 3. İşyerinde Dışlanma-Aile Yaşam Tatmini İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü

KAMU SEKTÖRÜ			
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Model 1 AİLE YAŞAM TATMİNİ β	Model 2 İŞ-AİLE ÇATIŞMASI β	Model 3 AİLE YAŞAM TATMİNİ β
Temel Değişkenler			
İşyerinde Dışlanma(İD)	-0,284***	0,338***	-0,220**
İş-Aile Çatışması(İAAT)			-0,209**
R ²	0,081***	0,114***	0,124**
F	17,866	26,369	14,312
ÖZEL SEKTÖR			
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Model 1 AİLE YAŞAM TATMİNİ β	Model 2 İŞ-AİLE ÇATIŞMASI β	Model 3 AİLE YAŞAM TATMİNİ β
Temel Değişkenler			
İşyerinde Dışlanma(İD)	-0,369***	0,363***	-0,271***
İş-Aile Çatışması(İAAT)			-0,268***
R ²	0,154***	0,177**	0,213**
F	12,900	15,518	14,316

Notlar: a) *p<0,05, ** p <0,01, *** p <0,001; b) İD: İşyerinde Dışlanma; İAAT: İş-Aile Ayrım Tercihleri

İşyerinde dışlanmanın iş-aile çatışmasına etkisinde iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici rolünün olup olunmadığını test etmek amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya koyulan aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Baron ve Kenny (1986) düzenleyici değişken testine göre, bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve bağımlı değişken ile düzenleyici değişkeninin etkileşiminin doğrudan etkisi için ayrı bir terim olarak alınması gerekmektedir. Düzenleyici değişkenle ilgili hipotezin doğrulanması için etkileşim teriminin anlamlı olması gerekmektedir (Hui & Lee, 2000). Ayrıca, etkileşim terimini içeren regresyon modelinin R²'sinin, bu terimi içermeyen regresyon modelinin R²'sini istatistiksel olarak anlamlı şekilde arttırması gerekmektedir (Aiken & West, 1991). Bu çalışmada kullanılan düzenleyici değişken için kamu sektörü ve özel sektör için üç adım izlenmiştir. Birinci adımda, bağımsız değişken (işyerinde dışlanma); ikinci adımda bağımsız değişken (işyerinde dışlanma) ve düzenleyici değişken (iş-aile ayırım tercihleri); üçüncü adımda ise, bağımsız değişken

(işyerinde dışlanma), düzenleyici değişken (iş-aile ayırım tercihleri) ve bir önceki adımda kullanılan düzenleyici değişkenin bir etkileşimi olarak saptanan bağımsız değişken (işyerinde dışlanma * iş-aile ayırım tercihleri) regresyon denkleminde eklenmiştir. İş-aile ayırım tercihleri, işyerinde dışlanma üzerinde etkileşim etkisini göstererek, iş-aile çatışmasının yönünü ve gücünü belirlemektedir. Düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4. İşyerinde Dışlanmanın İş-Aile Çatışmasına Etkisinde İş-Aile Ayırım Tercihlerinin Düzenleyici Rolü

KAMU SEKTÖRÜ			
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İŞ - AİLE ÇATIŞMASI			
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β
Temel Değişkenler			
İşyerinde Dışlanma (İD)	,338***	0,318***	0,290**
İş - Aile Ayırım Tercihleri (İAAT)		-0,196**	-0,248*
Çarpım Terimleri			
İD*İAAT			0,212**
R ²	0,114***	0,153***	0,190***
ΔR^2	0,114	0,039	0,037
ÖZEL SEKTÖR			
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İŞ - AİLE ÇATIŞMASI			
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β
Temel Değişkenler			
İşyerinde Dışlanma (İD)	0,363***	0,363***	0,365**
İş - Aile Ayırım Tercihleri (İAAT)		-0,129*	-0,136*
Çarpım Terimleri			
İD*İAAT			0,122*
R ²	0,154***	0,192**	0,207*
ΔR^2	0,154	0,038	0,015

Notlar: a) *p<0,05, ** p <0,01, *** p <0,001; b) İD: İşyerinde Dışlanma; İAAT: İş-Aile Ayırım Tercihleri

Kamu sektörüne ilişkin sonuçlar Tablo 4’de görüldüğü üzere Model 1’de bağımsız değişken olarak işyerinde dışlanma iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,338$, $p < 0,01$). Model 2’de, işyerinde dışlanma ($\beta = 0,318$, $p < 0,001$) ve iş-aile ayırım tercihlerinin ($\beta = -0,196$, $p < 0,01$) iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Son olarak Model 3’te işyerinde dışlanma ($\beta = 0,290$, $p < 0,01$), iş-aile ayırım tercihleri ($\beta = -0,248$, $p < 0,05$) ve çarpım teriminin ($\beta = 0,212$, $p < 0,01$) modele

dâhil edilmiş ve bu değişkenlerin iş-aile çatışması üzerinde doğrudan etkisi olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla, iş-aile ayrım tercihlerinin modeldeki düzenleyici etkisine bakıldığında hem modelin anlamlılık değerinde, hem de R^2 değerinde gözlemlenen artışa bağlı olarak işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerine etkisinde iş-aile ayrım tercihlerinin düzenleyici olarak bu etkide bir değişime sebep olduğu Model 1-3'te ortaya koyulmuştur. Böylelikle H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektöre ilişkin sonuçlar Tablo 4'de görüldüğü üzere Model 1'de bağımsız değişken olarak işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve negatif etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,369$, $p < 0,01$). Model 2'de işyerinde dışlanma ($\beta = 0,363$, $p < 0,001$) ve iş-aile ayrım tercihlerinin ($\beta = -0,129$, $p < 0,001$) iş-aile çatışması üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Son olarak model 3'te işyerinde dışlanma ($\beta = 0,365$, $p < 0,01$), iş-aile ayrım tercihleri ($\beta = -0,136$, $p < 0,05$) ve çarpan terimin ($\beta = 0,122$, $p < 0,05$) modele dâhil edilmiş ve bu değişkenlerin iş-aile çatışması üzerinde doğrudan etkisi olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla, iş-aile ayrım tercihlerinin modeldeki düzenleyici etkisine bakıldığında hem modelin anlamlılık değerinde, hem de R^2 değerinde gözlemlenen artışa bağlı olarak işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerine etkisinde iş-aile ayrım tercihlerinin düzenleyici olarak bu etkide bir değişime sebep olduğu Model 1-3'te ortaya koyulmuştur. Böylelikle H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Kamu Sektörü

Özel Sektör

Şekil 2: İşyerinde Dışlanma ve İş-Aile Ayrım Tercihleri Etkileşimleri

Etkileşim şeklini araştırmak, Şekil 2’de gösterilen eğimin sıfırdan ve tahmin edilen yapıdan önemli derece farklı olup olmadığını araştırmak için basit eğim testi gerçekleştirilmiştir (Aiken & West, 1991; Preacher vd., 2006). Şekil 2’de sonuç grafiği gösterilmektedir. Bu analizde öncelikle ana etkiler daha sonra da etkileşim etkisi göz önünde bulundurulmalıdır. İlk aşama, işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olup olmadığına bakılmalıdır. Burada düzenleyici değişken olan iş-aile ayrım tercihlerinin etkisi göz ardı edilerek işyerinde dışlanmanın iş-aile çatışmasına üzerindeki etkisi incelenmelidir. Şekil 2’deki kamu sektörüne ait grafik incelendiğinde yüksek dışlanma ortalaması ile düşük dışlanma ortalaması arasında önemli bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir. Aynı durum, özel sektörde çalışan bireyler içinde geçerlidir. İkinci aşamada, işyerinde dışlanma göz ardı edildiğinde; iş-aile ayrım tercihlerinin iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığına bakılmalıdır. Grafikler incelendiğinde, hem kamu sektörü çalışanları hem de özel sektör çalışanları için iş-aile ayrım tercihleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Son aşamada ise, işyerinde dışlanma ve iş-aile ayrım tercihleri- etkileşimi dikkate alınmalıdır, bir başka deyişle işyerinde dışlanma ve iş-aile ayrım tercihlerinin iş-aile çatışması etkisi üzerinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığı ortaya koyulmalıdır. Hem kamu da hem özel sektörde etkileşim etkisi olduğu görülmeye rağmen; kamu sektörüne ait grafikte bu etki daha belirgin şekilde gözlemlenmektedir. Kamu sektöründe, işyerinde düşük dışlanma söz konusu olduğunda iş-aile ayrım tercihleri yüksek olan iş-aile çatışmasını daha az yaşarken; işyerinde dışlanma yükseldikçe belli bir noktadan sonra düşük iş-aile ayrım tercihleri yapanlar yüksek iş-aile ayrım tercihleri yapanlardan daha fazla iş-aile çatışmasına maruz kalmaktadır. Özel sektörde ise, işyerinde düşük dışlanma söz konusu olduğunda iş-aile ayrım tercihleri yüksek olan iş-aile çatışmasını daha az yaşarken; işyerinde dışlanma seviyesinde artış oldukça iş-aile ayrım tercihleri arasında farklılık kalmamakla birlikte, iş-aile ayrım tercihleri hem yüksek hem de düşük olanlar aynı seviyede iş-aile çatışmasına maruz kalmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde dışlanma ile iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde iş-aile ayrım tercihlerinin düzenleyici etkisi vardır. Böylelikle H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri eğim testleri sonucunda da doğrulanmıştır.

5. SONUÇ

İşyerinde olumlu kişilerarası ilişkiler çalışanların mutluluklarını, esenliklerini ve verimliliklerini etkileyebildiği için önemli kabul edilmektedir (Argyle, 1987; Brenner vd., 1989; Frone, 2000; Ryff & Singer,

1998; Argyle, 1999; Danna & Griffin, 1999, Ryan & Deci, 2001; Ryff vd., 2001; Segrin; 2001; Lu & Gilmour; 2004; Labianca & Brass, 2006; Segrin & Taylor, 2007; Bandiera vd., 2008; Carmeli vd., 2009; Stoetzer vd., 2009; Reich & Hershcovis, 2011; Eskin, 2012).

Çalışmalarda kişilerin hayatlarında en sık rastlanan mutsuzluk kaynaklarından birinin kişilerarası sorunlar olduğu (Veroff vd.'den aktaran Frone, 2000) ve kötü ilişkilerin bireyler üzerinde olumlu ilişkilerden daha güçlü bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Rook, 1984; Brenner vd., 1989). Örgütlerde yaygın olarak yaşanmakta olan işyerinde dışlanma ise hem çalışan, hem de örgüt adına olumsuz sonuçlar doğurabilmekte (Ferris vd., 2008; O'Reilly & Robinson, 2009; Wu vd., 2011, 2012) ve kişiler, dışlanmadan kaynaklanan olumsuz hislerini işyerlerinde bırakmayıp aile hayatlarına da yansıtabilmektedir (Liu vd., 2013).

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

İkinci aşamada yapılan regresyon analizi sonucunda; hem kamu (vergi daireleri) hem de özel (ilaç sektörü) sektör çalışanlarının işyerinde dışlanma algıları arttıkça iş-aile çatışmalarının da arttığı ve işyerinde dışlanma ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar da Liu vd.'nin (2013) sonuçlarıyla uyumludur.

Kamu sektöründe, dışlanmanın seviyesi yükseldikçe iş-aile ayırım tercihi düzeyi yüksek olan çalışanlar dışlanmadan kaynaklanan problemleri aile hayatlarına yansıtmıyor olabilirler. İş-aile ayırım tercihi düzeyi düşük olan çalışanlar ise problemlerle kendileri yüzyüze kaldıkları için iş-aile çatışmasının şiddeti artış gösteriyor olabilir. Özel sektörde işyerinde dışlanmanın şiddeti artıkça iş-aile ayırım tercihlerinden bağımsız olarak iş-aile çatışması şiddetlenmeye başlamaktadır.

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 hem örgütlere, hem de

çalışanlar yöneticilerinin kendilerine yönelik faydalı ya da sakıncalı yönelimlerini örgüt desteğinin bir göstergesi olarak kabul ettikleri için (Levinson, 1965; Eisenberger vd., 1986) yöneticilere oldukça büyük görevler düşmektedir. Örgütler ve yöneticilerce sağlanacak sosyal destekle çalışanların yaşadıkları bu çatışmayla baş edebilir hale gelmeleri sağlanmaya çalışılmalıdır.

İşyerinde dışlanmanın bireyler üzerindeki olumsuz etkileri örgütler için de önemli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Dışlanma daha olumsuz çalışma tutumlarının ortaya çıkması işyerindeki refahın ve verimliliğin azalmasına neden olabilir. Diğer taraftan, dışlanma nedeniyle işyerinden ayrılmanın maliyeti, çalışan değiştirilmesiyle ilgili maliyetlerin yanı sıra entelektüel sermaye ve örgütsel bilgi kaybıyla da ilişkilendirilebilir (Ferris vd., 2008). Dolayısıyla, çalışanların dışlanmasının herkes için zararlı olduğu düşüncesinden hareket ederek yöneticilerin, çalışanların dışlanmaya maruz kalmaması ve işyerlerinde benzer problemler yaşamamaları adına da oldukça hassas davranmaları ve çalışanlar arasında birleştirici bir rol oynamaları beklenmektedir.

6. KISITLAR VE GELECEĞE YÖNELİK ÖNERİLER

Araştırmanın kapsamının belirlenmesi sürecinde zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle hem kamu sektörü, hem de özel sektörde birer meslek grubu üzerinde veri toplanmasına karar verilmiş ve araştırmanın kapsamı kamu sektöründe İstanbul İlindeki vergi dairesi çalışanlarıyla, özel sektörde ise İstanbul İlindeki ilaç sektörü çalışanlarıyla sınırlandırılmıştır. Araştırma ilaç sektörü çalışanlarında işyerinde dışlanmanın aile yaşam tatminine etkisinde iş-aile ayırım tercihlerinin düzenleyici ve iş-aile çatışmasının aracı rolünü ortaya koymaktadır.

Araştırmanın sahip olduğu kısıtlardan biri yapıldığı sektörlerdir. Farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanı sıra, araştırmada kullanılan veriler kamu sektöründe vergi dairelerinde, özel sektörde ise ilaç sektöründe ve yalnızca İstanbul İlinde 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 olduğu 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 göz önünde bulundurularak, yöneticiler tarafından

sürekli izlenmesi ve etkileri tamamen ortadan kaldırılamasa bile en aza indirgenmesi 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 örgüt ve yönetici desteğinin de modele dâhil edilmesini önermektedirler.

Araştırmacıların gelecekte yapılacak çalışmalarla ilgili bir diğer önerisi de, yaşadıkları dışlanma ile kişilerin kendi kendilerine baş edebilmelerini sağlayabilmek adına insan ilişkilerini kolaylaştıran, sosyalleşmeyi hızlandıran bir faktör olan duygusal zekânın da (Goleman, 1995) kişilerarası bir sorun olan dışlanma üzerinde etkili olabileceği düşüncesiyle duygusal zekânın da modele dâhil edilmesidir.

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

7. KAYNAKLAR

- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Newbury Park, CA: Sage.
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*, Methuen: London.
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. In D. Kahnemann, E. Diener, N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*, (s. 353-373), New York: Russel Sage.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, (25/3), s.472-491.
- Balliet, D. & Ferris, D.L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120, s. 298-308.
- Bandiera, O., Barankay, I. & Rasul, I. (2008). Social capital in the workplace: Evidence on its formation and consequences. *Labour Economics*, (15/4), s. 724-748.
- 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.
- Bartolome, F. & Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives - shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, (7/4),

s. 3-29.

- Başaran, H. S. (2016, 03 Haziran). *Dijitalleşme bir teknoloji meselesi değil, insan meselesidir*. Erişim tarihi 23.05.2018, <https://www.dunya.com/teknolojide/dijitallesme-bir-teknoloji-meselesi-degil-insan-meselesidir-haberi-331017>
- Baumeister, R. R. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, (117), s. 497-529.
- Behnke, A. & MacDermid, S. (2004). *Family well-being*. (A Sloan Work and Family Encyclopedia). <https://workfamily.sas.upenn.edu/wfrn-repo/object/6jq0u5tx2a3xk8bh>
- 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.
- Berkman, G. (2011, 28 Nisan). *Zirvede bir bayan....* Erişim tarihi 23.05.2018, http://www.sasev.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2230:zirvede-bir-bayan&catid=116:cerik&Itemid=603
- Brenner, G. F., Norvell, N. K. & Limacher, M. (1989). Supportive and problematic social interactions: A social network analysis. *American Journal of Community Psychology*, (17), s. 831-836.
- Brewer, M. B. (2007). The importance of being we: Human nature and intergroup relations. *American Psychologist*, (62/8), s.728-738.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, (4/4), s. 327-336.
- Buss, D. M. & Kenrick, D. T. (1998). *Evolutionary social psychology*. In D.T. Gilbert, S.T. Fiske, G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th edn., s. 982-1026). New York: Oxford University Press.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, (67), s.169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. & Stepina, L. P. (1995). An examination of two-aspects of work-family conflict: Time and identity, *Women in Management Review*, (10/2), s. 17-25.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Willams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, s. 249-276.
- Carmeli, A., Brueller, D. & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, (26/1), s. 81-98.
- 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.
- Chen, Z., Williams, K. D., Fitness, J. & Newton, N. C. (2008). When hurt will not

- heal exploring the capacity to relive social and physical pain. *Psychological Science*, (19), s. 789-795.
- 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.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, (25), s.357–384.
- 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.
- Eagle, B. W., Miles, E. W. & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior*, (50), s. 168–184.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, (71), s. 500–507.
- Eskin, M. (2012). *Problem solving therapy in the clinical practice*. London: Elsevier.
- 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.
- Fox, S. & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, (66), s. 438–456.
- Frone, M.R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, (5/2), s. 246-255.
- 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. (1992a). 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., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, (13), s. 723-729.
- 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.
- Gerber, J. & Wheeler, L. (2009). On being rejected: A meta-analysis of experimental research on rejection. *Perspectives on Psychological Science*, (4), s. 469-488.
- Goleman, D. (1995) *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- 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* (5), s. 61–98. Amsterdam: JAI Press/Elsevier.
- Grueter, M. & Masters, R. D. (1986). Ostracism: A social and biological phenomenon. *Ethology and Sociobiology*, (7), s.149-395.
- 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.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J. & DeSoto, C. (2006). Perceived exclusion in the workplace the moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, (8/2), s. 217–236.
- Hui, C. & C. Lee (2000) Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Ji, J., Xu, X. & Rich, S. L. (2002). Determinants of family life satisfaction in reforming urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, (43/2), s. 169-191.
- 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.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.

- Kanten, P , Uyargil, C. & Kanten, S . (2017). Factors affecting line managers' management styles: Organizational structure and strategic role of the human resource department. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (1), 84-97.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Çoklu doğrusal regresyon modeli*. Kalaycı, Şeref (Yayına Hazırlayan) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde (ss. 259-269). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- 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.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, (51), s. 157-/177.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, (18/1), s. 1-22.
- 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.
- Kurzban, R. & Leary, M. R. (2001). Evolutionary origins of stigmatization: The functions of social exclusion. *Psychological Bulletin*, (127), s. 187-208.
- Labianca, G. & Brass, D. J. (2006). Exploring the social ledger: Negative relationships and negative asymmetry in social networks in organizations. *The Academy of Management Review*, (31/3), s. 596-614.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, (43), s. 239-257.
- Leiter, M. P. & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, (32/1), s. 29-47.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization, *Administrative Science Quarterly*, (9), s. 370-390.
- 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.
- Lu, L., Gilmour, R. (2004). Culture and conceptions of happiness: Individual oriented and social oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, (5), s. 269-291.
- MacDonald, G. & Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, (132), s. 202-223.
- Maier-Rigaud, F. P., Martinsson, P. & Staffiero, G. (2010). Ostracism and the provision of a public good: Experimental evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, (73), s. 387-395.

- Maranto, C. L. & Griffin, A. E. C. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human Relations*, (64), s.139–159.
- Marchese, M. C., Bassham, G. & Ryan, J. (2002). Work family conflict: A virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, (40), s. 145–154.
- Masclet, D. (2003). Ostracism in Workteams: A Public Good Experiment, *International Journal of Manpower*, (24/7), s:867-887.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A metaanalytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, (67), s. 215–232.
- Miceli, M. P. & Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. New York: Lexington.
- 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.
- Mortimer, J. T., Lorence, J. & Kumka, D. S. (1986). *Work, family and personality: Transition 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.
- Nezlek, J. B., Wessellmann, E. D., Wheeler, L. & Williams, K.D. (2012). Ostracism in everyday life. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, (16/2), s. 91–104.
- 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-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, (68), s. 432–445.
- 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.
- Piotrkowski, C. S. & Crits-Christoph, P. (1981). Women's jobs and family adjustment. In J. Aldous (Ed.), *Two Paychecks: Life in Dual-earner Families* (s. 105-127). Beverly Hills, CA: Sage.
- Preacher, K. J., Curran, P. J. & Bauer, D. J. (2006). Computational tools for probing interactions in multiple linear regression, hierarchical linear modeling, and

- latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 31, 437–448.
- Reich, T. C. & Hershcovis, M. S. (2011). Interpersonal relationships at work. In S. Zedeck, H. Aguinis, W. Cascio, M. Gelfand, K. Leung, S. Parker, & J. Zhou (Eds.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3, pp. 223-248). Washington, DC: American Psychological Association.
- 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.
- Rook, K. S. (1984). The negative side of social interaction: Impact on psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, (46) ,s. 1097–1108.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (Vol. 52; 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews/ Inc.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, (9/1), s. 1-28.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., Wing, E. & Love, G. D. (2001). *Elective affinity and uninvited agonies: Mapping emotion with significant others onto health*. In C. D. Ryff & B. H. Singer (Eds.), *Emotion, social relationships, and health* (pp. 133-175). New York: Oxford University Press.
- Segrin, C. (2001). *Interpersonal processes in psychological problems*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Segrin, C. & Taylor, M. (2007). Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, (43), s. 637–646.
- Settles I. H. & O'Connor R. C. (2014). Incivility at academic conferences: Gender differences and the mediating role of climate. *Sex Roles*, (71), s.71–82.
- Sharaievskaya, 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.
- 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.
- Stoetzer, U., Ahlberg, G., Bergman, P., Hallsten, L. & Lundberg, I. (2009). Working conditions predicting interpersonal relationship problems at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (18/4), s. 424–441.
- T.C. Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü (2018, 19 Ocak). *Personel Genel Müdürlüğü İstatistikleri*. Erişim tarihi 23.05.2018 <http://www.per-gen.gov.tr/istatistikler.html>
- Tosuner, N. E. (2007, 14 Mayıs). *Novartis Macaristan artık Güldem Hanım'dan soruluyor*. Erişim tarihi 23.05.2018, <http://www.hurriyet.com.tr/novartis->

macaristan-artik-guldem-hanim-dan-soruluyor-6509129

- 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.
- Nete 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. & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, (20/2), s. 71-75.
- Wirth, J. H., Lynam, D. R. & Williams, K. D. (2010). When social pain is not automatic: Personality disorder traits buffer ostracism's immediate negative impact. *Journal of Research in Personality*, (44), s. 397-401.
- 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.
- Zadro, L., Boland, C. & Richardson, R. (2006). How long does it last? The persistence of the effects of ostracism in the socially anxious. *Journal of Experimental Social Psychology*, (42), s. 692–697.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychology*, (45/2), s. 240-251.
- Zimmerman, C. A., Carter-Sowell, A. R. & Xu, X. (2016). Examining workplace ostracism experiences in academia: Understanding. *Frontiers in Psychology*, (7), s.1-9.

EK: Ölçek Soruları

İşyerinde Dışlanma

- Çalışma arkadaşlarım beni işyerinde görmezden gelir.
- Ben bir yere gittiğimde çalışma arkadaşlarım orayı terk eder.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarım selamıma karşılık vermez.
- İşyerinde yemek salonunda kimse yanıma gelip oturmaz.
- Çalışma arkadaşlarım işyerinde benden uzak dururlar.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarımın beni fark etmediklerini düşünüyorum.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarım beni sohbete dâhil etmezler.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarım benimle konuşmazlar.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarım bana sanki orada değilmişim gibi davranırlar.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarım kahve molasına çıktıklarında beni davet etmezler ya da bir şeye ihtiyacım olup olmadığını sormazlar.

İş-Aile Çatışması

- İşim nedeniyle istesem dahi aile aktivitelerine katılamam.
- İşime ayırmam gereken zaman, eve ait sorumluluk ve aktivitelere eşit katılmamı engeller.
- İşle ilgili sorumluluklarıma harcamak zorunda kaldığım zaman yüzünden aile aktivitelerini kaçıyorum.
- İşten eve geldiğimde çoğu zaman aile aktivitelerime katılamayacak ve sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar yorgun olurum.
- Çoğu zaman işten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar tükenmiş olurum ki bu durum ailemle zaman geçirmemi engeller.
- İşteki baskılar yüzünden bazen eve geldiğimde keyif aldığım şeyleri yapmak konusunda çok isteksiz olabilirim.
- İşte kullandığım problem çözme yöntemleri evdeki problemleri çözme konusunda etkili olmaz.
- İşte etkili olmam için gerekli olan davranışlar evde benim için zarar verici olabilir.
- İşte etkili olmamı sağlayan davranışlar daha iyi bir ebeveyn ya da eş olmam konusunda bana yardımcı olmaz.

İş-Aile Ayrımı Tercihleri

- Evde olduğum zamanlarda işle ilgili konuları düşünmek zorunda kalmak istemem.
- İşle ilgili konuları işyerinde bırakırım.
- İşle ilgili konuların ev hayatıma girmesini istemem.
- Eve gittiğimde işle ilgili konuları arkamda bırakabilmek isterim.

Aile Yaşam Tatmini

- Genel olarak, aile hayatımdan memnunum
- Ailemi değiştirme şansım olsaydı mevcut ailemle kalmayı tercih ederdim.
- Herşey hesaba katıldığında ailemde yaşananlardan memnunum.