

Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği*

Arzu KARACA¹

Nurten Polat DEDE²

¹ Doç. Dr. Munzur Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, TUNCELİ, acakinberk@munzur.edu.tr (Sorumlu Yazar)

² Yrd. Doç. Dr. İstanbul Medipol Üniversitesi, İSTANBUL, ndede@medipol.edu.tr

Özet: Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte her geçen gün artan oranda kadının iş-aile çatışması yaşadığı gözlenmektedir. İş-aile çatışması, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucu ortaya çıkar ve bireyin yaşam doyumunu da olumsuz olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada kamu sektöründe görev yapan kadın çalışanlar ile yapılan bir araştırma ile iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tunceli il merkezinde kamuda görev yapan 116 kadın çalışan ile yürütülen araştırmada, iş-aile çatışması ölçeği ile aile- iş çatışması arasında doğru yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve aynı şekilde iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu ölçeği arasında da doğru yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Yaşam Doyumu, Kadın Çalışanlar

The Relationship Between Work-Family Conflict And Life Satisfaction of Women Employees Working on Public Institutions: Tunceli Case

Abstract: It is seen that as more women take part in business life, they experience more and more work-family conflict at an increasing rate. Work-family conflict, which may eventually affect individuals' life satisfaction, emerges from the lack of harmony between the embraced role of being a member of an organization and the embraced role of being a member of a family.

In this study, women employees working for public institutions has been examined in order to analyze the effects of work-family conflict on life satisfaction. The survey has been applied to 116 women employees working for public institutions in Tunceli city center, and it has been found that there is a positive and medium-level relationship between work-family conflict and family-work conflict scales. Furthermore it has been seen that there is a weak but positive relationship between work-family conflict and life satisfaction.

Keywords: Work-Family Conflict, Life Satisfaction, Women Employees

*Bu çalışmanın genişletilmiş özeti 4-5 Mart 2017 tarihinde Edirne /TÜRKİYE'de gerçekleştirilen III. IBANESS (International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress) Kongresinde sözlü sunum olarak sunulmuştur.

1. Kuramsal Çerçeve

İş ve aile kavramları, insanların yaşamlarında en fazla önem verdikleri ve zamanlarının büyük kısmını harcadıkları ve içerdikleri kurallar, düşünce ve davranış kalıpları birbirinden farklı, birbirlerinden bağımsız, ancak birbirleriyle etkileşim içinde olan iki ayrı alanı temsil etmektedir.

Küresel iş gücünün içerisinde kadınların da giderek artan sayıda yer almaya başlaması, aile yapılarını da etkilemeye başlamıştır. Çift gelirli ailelerin artışının devam etmesi, işgücünde küçük çocuk

sahibi annelerin sayısındaki artış, kadınların yarı zamanlı çalışmasının yanı sıra tam zamanlı olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle kadınların ve erkeklerin işgücündeki benzerliklerinin artması, tek ebeveynli yeni aile modellerindeki artış, çalışan bireyleri çekirdek ve geniş ailenin desteğinden mahrum bırakan işgücü hareketliliğindeki artış, çalışanların iş yaşamı dışındaki beklentilerinin artması gibi demografik, ekonomik ve kültürel değişikliklerle birlikte aile içerisinde cinsiyet rollerinde meydana gelen değişiklikler sonucunda iş ve aile alanları arasındaki etkileşimin önemi giderek artmıştır

(Kapız, 2002). Bu doğrultuda günümüz modern dinamik iş çevresinde, iş-aile çatışması yaşanma sıklığı gittikçe artmaktadır (Nimitha ve Manoj, 2017:24)

İş-aile çatışması kişinin aile beklentilerinin işteki rollerin karşılanmasıyla uyumsuz/zıt/farklı algılanmasıyla ortaya çıkar (Frone ve Rice, 1987). İş ya da aile rollerinin baskısı arttıkça iş-aile çatışması da artar. Rol baskısının bir kaynağı o rolün kişinin benlik/kendilik algısındaki merkeziliğidir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Role bağlılık arttıkça o role ayrılan zaman da artar. Bu da diğer rolün beklentilerine uymayı zorlaştırır. Bir role bağlılık zihinsel olarak da kişinin kafasını meşgul eder. Diğer rolün gerekleri fiziksel olarak karşılanırsa da kişinin kafası zihinsel olarak bağlandığı rolle meşguldür (Frone ve Rice, 1987). İş-aile çatışması roller arası çatışmanın bir türü olarak kabul edilir. Bir başka deyişle bu çatışma bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucu ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Konuya ilişkin literatürler incelendiğinde iş-aile çatışmasının üç büyük formu yer almakta olup bunlar “zaman esaslı çatışma”, “davranış esaslı çatışma” ve “duygusal gerilim esaslı çatışma” şeklindedir.

Zaman Esaslı Çatışma; işteki rol için ayrılan zaman miktarından ötürü ailedeki rolün gerektirdiği sorumluluklar sekteye uğrayabilmekte olup bu durumda zaman esaslı çatışmadan söz edilir (Netemeyer ve diğ., 1996). Diğer bir ifadeyle zaman esaslı çatışma, zamanın bir role adandığı durumlarda ortaya çıkar. Çünkü böyle bir durumda bir başka rolün isteklerinin yapılması zorlaşır (O’Driscoll ve diğ., 1992). Bir başka açıdan bakıldığında, iş ve aile yaşamlarının doğurduğu yükümlülükleri yerine getirmek için çaba gösteren çalışan ihtiyaç duyduğu zamanı bulamaması nedeniyle çatışma yaşamaktadır (Duxbury ve diğ., 1994). İş ve yaşam alanlarının çalışana yüklediği sorumluluklar için yeterli zamanın bulunmaması nedeniyle, bu iki alan arasındaki denge bozulmakta ve çatışma yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Davranış Esaslı Çatışma; iki yaşam alanındaki davranışların uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, bir alan için uygun olan davranışlar diğer alan için uygun olmayabilir. Rolün özgün davranış deseni, diğer bir

rolün davranış beklentileri ile uyumsuz olabilir. Birey farklı rollerin beklentileri ile uyum sağlaması için davranışında ayarlamaya gitmez ise rollerin arasında çatışma yaşaması oldukça muhtemel olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Duygusal Gerilim Esaslı Çatışma formu, bir rolün, diğer bir rolün sorumluluklarının yerine getirmeyi zorlaştırması halinde ortaya çıkar. İş yerinde gergin ve sinirli olmanın ailedeki sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştırması ve gerginliği artırması bu duruma örnek olarak verilebilir (Netemeyer ve diğ., 1996). Duygusal gerilim esaslı çatışma, gerilimli bir rolün diğer rolün isteklerinin tamamlamayı engelleyeceğini baz alır. İş ve evde strese neden olan unsurların tamamı duygusal gerilim esaslı çatışmaya neden olabilir. Bu stres kaynakları bireyleri yormakta, endişeye, gerilime ve bunalıma götürebilmektedir (Tubin, 2007).

İş-aile çatışması çift yönlü ve çok boyutlu bir süreçtir (Çarıkçı ve diğ., 2010:6). İş rollerinin, aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde yaşanan çatışma “İş-Aile Çatışması” olarak; aile rollerinin, işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde yaşanan çatışma ise “Aile-İş Çatışması” olarak adlandırılmaktadır (Turgut, 2011:158). Daha çok işten kaynaklı nedenlerle iş-aile çatışmasının üzerinde durulmuş olmasına rağmen aslında ailesi kişinin iş yaşantısının kalitesini etkileyen en önemli unsurlardan biridir (Colichi ve diğ., 2017). Buradaki etkileşimi göz ardı etmemek gerekmektedir.

İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam doyumu kavramı, bir insanın beklentileriyle elinde olanların karşılaştırılmasıyla elde edilen durumu ya da sonucu ifade etmektedir (Özer ve Karabulut, 2003). Yaşam doyumu bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener ve diğ., 1985; Veenhoven, 1996). Yaşam doyumu bireyin kendisine yüklediği kriterler ile yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla kendi yaşamı hakkında değer biçmesini kapsar (Deniz, 2006; Pavot ve Diener, 1993; Selçukoğlu, 2001). Yaşam doyumu durumsal bir değerlendirilmeden çok kişinin genel olarak tüm yaşamını, bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını kapsar. Diener ve Lucas’a (1999) göre, yaşam doyumu hâlihazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum

alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir.

Bir kişinin dünyayı anlaşılabilir, yönetilebilir ve anlamlı olarak görmesi, onun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (Çeçen, 2008). Bir bireyin yaşam doyumu onun sahip oldukları ile istedikleri arasındaki farka göre belirlenmektedir (Frisch, 2006). Bu farkın az olması bireyin yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (Diener ve diğ., 2003).

Yaşam, kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanı tanımlar. Yaşam doyumunun, iş yaşamı ve özel yaşam olmak üzere temel iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu iki temel alt boyut arasındaki ilişki konusu, 1950'lerden beri farklı disiplinlerden pek çok sosyal bilimcinin ilgisini çekmektedir. Yaşam doyumu ancak iş ile iş dışı zaman arasında denge kurulduğu takdirde ortaya çıkabilir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde; yaşam doyumunun bazı sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenler, gelir düzeyi, kültür, medeni durum, iş doyumu, kişilik özellikleri, sosyal destek, eğitim durumu ve hiyerarşik kademe olarak belirtilebilir (Bekmezci ve Mert, 2013:174).

İş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır (Keser, 2005:80). İş doyumu iş yaşamının kalitesi için önemli bir faktörken, yaşam doyumunu tüm yaşamın kalitesi için önemli bir faktörü oluşturmaktadır. İş yaşam doyumunu arasındaki ilişki ne kadar güçlü ise iş yaşamının kalitesi dolayısıyla da tüm yaşamın kalitesi de o kadar iyi olmaktadır (Rice ve diğ.,1985:298). Çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik işgörenlerin genel yaşamına etki ederken; yaşam doyumunun da azalmasına neden olmaktadır. Bir kişinin dünyayı anlaşılabilir, yönetilebilir ve anlamlı olarak görmesi, onun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (Çeçen, 2008).

Çalışma koşullarının stres unsurları içermesi, çalışma saatlerinin uzun ve yorucu olması bireylerin aile ilişkilerini olumsuz etkileyerek, çatışmalar yaratmakta,sağlıklarını Kobayashi, 2017), devamsızlık ve işten ayrılma niyetini artırmakta (Boyar ve diğ., 2003; Haar, 2004; Batt ve Valcour, 2003), psikolojik iyi olma halini ve yaşam doyumunu (Frone ve diğ., 1992; Hughes ve Galinsky, 1994; Kinnunen ve Mauno, 1998; Kossek ve Oseki, 1998; etkilemektedir.

Bir başka ifadeyle; yaşam doyumunu etkileyen faktörler dikkate alındığında bireyin yaşamında önemli bir yer tutan iş yaşamı önde gelmektedir. Öteye yandan en klasik tanımıyla toplumun çekirdeğini oluşturan ve birliktelik, toplu halde yaşama kavramlarını içinde barındıran aile kavramı bireylerin hayatlarındaki en önemli unsurlardan biridir. İnsan için çok önemli olan aile ve iş arasında oluşabilecek bir çatışma yaşama karşı doyumunu da doğal olarak etkileyecektir. Yapılan araştırmalar da bu durumu doğrular niteliktedir (Wang ve Peng, 2017:1)

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte her geçen gün daha çok kadının iş-aile çatışması yaşadığı gözlenmektedir. Bazı çalışmalar iş aile çatışmasının cinsiyetten ziyade medeni durum ile ilişkili olduğunu (Nimitha ve Manoj, 2017:24) iddia etmekle birlikte çatışmanın asıl nedeninin, kolektivist kültürün (Akoensi,2017) patriarkal aile yapısının kadına yüklediği toplumsal rollerden kaynaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kadının evi ve işi ile ilgili ikili rolleri, kadına hem daha fazla yük yüklemekte, hem de daha yoğun çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir (Çakinberk ve diğ., 2013).

Yukarıda üzerinde durulan olumsuz durumlar, hem kamu personelinin verdiği hizmetin kalitesinde düşüşe sebep olabilmekte hem de çalışanların yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kamu personelinde meydana gelebilecek iş-aile çatışması durumu sadece bireyi değil; aynı zamanda ailesini, çalıştığı kurumu ve hizmet verdiği toplumun tüm kesimlerini ilgilendirebilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, kamuda görev yapan kadın çalışanların iş-aile çatışması ile yaşam doyum algılarının belirlenmesi ve iş-aile çatışması ile yaşam doyum algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini; Tunceli il merkezinde kamuda (sağlık ve emniyet sektörü dışında) görev yapan kadın çalışanlar oluşturmuştur. Anket formu evrenin tamamına dağıtılmıştır. Araştırmaya katılmak istemeyen, raporlu, izinli vs olup

işyerinde olmayan veya eksik doldurulan formlar elendikten sonra araştırma 116 kadın çalışandan toplanan veriler ile gerçekleşmiştir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modelindeki araştırmalarda mevcut bir durum, olduğu biçimiyle betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2009). Tarama modeli, araştırma sırasında araştırma örnekleme alınan kurumlarda var olan süreçleri etkilemeden kullanılabilen bir modeldir. Tarama modelinin bir avantajı da, araştırma yapılan kurumda mevcut düzeni bozmadan ve kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999).

Veriler geliştirilen bir anket formu yardımıyla yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği: Netenmeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği" beş dereceli Likert tarzı bir ölçek olup (1) "Kesinlikle katılmıyorum" ve (5) "Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Ölçek çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu her iki boyut ta çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netenmeyer ve arkadaşları (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması boyutları için alfa değerlerini sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit etmişlerdir. Öte yandan, geçerlilik konusu açısından bir değerlendirme yapılırsa, her iki boyutun da adı geçen araştırmacıların seçtiği örneklem üzerinde

yapılan sınamalarda yaşam doyumu değişkenleriyle ters yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizleri de her iki ölçeğin birbirlerinden ampirik olarak farklı olduklarını ortaya koymaktadır. Söz konusu bulgular her iki ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik kriterleri açısından güçlü olduklarını göstermektedir (Efeoğlu, 2006). Ölçeğin Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan formu kullanılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiş, yedi dereceli Likert tarzı bir ölçektir. Ölçek 5 ifadeden oluşan ve bireyin öznel iyilik durumunu ölçen bir ölçme aracıdır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .80 ile .89 arasında değişmektedir ölçek Türkçe'ye Köker (1991) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları sonucunda test tekrar test güvenilirliği $r=.85$, madde test korelasyonları .71 ile .80 arasında bulunmuştur. Ölçeğin Aysan (2001) tarafından yapılan çalışmasında ise iç tutarlık katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir (Aysan ve Harmanlı, 2003).

2.4. Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirliği

Araştırma ölçeklerinin Cronbach Alfa değerleri iş-aile çatışması ölçeğinin (0,849), aile-iş çatışması ölçeğinin (0,865), yaşam doyumu ölçeğinin (0,794) olarak hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçeklerin geçerliliklerini ölçmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeklerin KMO değerlerine ve faktör yüklerine bakılmıştır. Ölçeklerin geçerlilikleri için KMO değerlerinin 0,60'ın üstünde olması ve faktör yüklerinin de 0,40'ın üzerinde olması beklenir. Ölçeklerinin tamamının KMO değerleri kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu ve ölçeklerin faktör yüklerinin de tamamının 0,40'ın üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	KMO
1.İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	,739			0,744
2.İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	,746			
3.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	,817			
4.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	,824			
5.İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	,706			
6.Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.		,582		0,783
7.Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.		,867		
8.Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,810		
9.Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		,850		
10.Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		,839		
11. Birçok yönden hayatım ideale yakındır.			,608	0,724
12. Hayat koşullarım mükemmeldir.			,567	
13. Hayatımdan memnunum.			,731	
14. Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde etmiş durumdayım.			,525	
15. Hayatımı tekrar en baştan yaşama şansım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.			,513	
Toplam Varyans: %65,419				
Approx. Chi-Square: 729,455 df: 45 Sig. ,000 N:116				

2.5. Araştırmanın Bulguları

2.5.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik bilgilerinin sunulduğu Tablo 2 aşağıda yer almaktadır. Tablodaki bulgulardan katılımcıların özellikleri şöyle görülmektedir:

- Katılımcıların %25,9'u 21 ve 30 yaş arası, %43,1'i 31 ve 40 yaş arası ve %22,4'ü 41 ve 50 yaş ve %8,6'sı 51 yaş ve üstündedir.
- Katılımcıların % 77,6'sını evliler, % 22,4'ünü ise bekarlar oluşturmaktadır.
- Katılımcılar arasında eğitim düzeyi açısından ağırlık % 71,6 ile üniversite mezunlarındadır. Bunun yanında %21,6 ile lise mezunu ve %6 yüksek lisans mezunu bulunmaktadır.

- Katılımcıların % 29,3'ü 1-5 yıl arası çalışmakta iken, %28,4'ü 6-10 yıl arası ve %24'i 21 yıl ve daha fazla yıldır çalışmaktadır.
- Katılımcıların %63,8'i memur olarak çalışmaktadır.
- Katılımcıların %61,2'sinin çocuğu vardır.
- Katılımcıların %87,9'unun ev işlerine, çocuk ve hasta bakımına yardımcı birisi bulunmaktadır.

2.5.2. Ankete Katılanların Ölçeklere Katılma Düzeyleri

Katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işe tutkunluk, işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu ölçeklerine katılma düzeylerine ilişkin bulgular, aşağıdaki Tablo 2'de aktarılmaktadır.

Tablo 2. Ankete Katılanların Ölçeklere Katılma Düzeyleri

	Ortalama	Standart Sapma
İş- Aile Çatışması	2,9890	0,9761
Aile-İş Çatışması	2,2379	0,8719
Yaşam Doyumu	2,1178	0,8084

2.5.4. Katılımcıların İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Ölçekleri Arasındaki İlişkiler

Katılımcılara uygulanan ölçekler arasındaki ilişkiler incelendiğinde,

Tablo 3. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Ölçekleri Arasındaki İlişki

	İş -Aile Çatışması Ölçeği		Aile -İş Çatışması Ölçeği		Yaşam Doyumu Ölçeği	
	r	p	r	p	r	p
İş Aile Çatışması Ölçeği	1	-				
Aile İş Çatışması Ölçeği	,419	.000**	1	-		
Yaşam Doyumu Ölçeği	,348	.000**	.127	.175	1	-

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

Tablo 4. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Regresyon İlişkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	R ²
İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	1,267	,283		4,476	,000	
	Yaşam Doyumu	,427	,091	,381	4,687	,000	0,264
	Sabit	,362	,098	,300	3,687	,000	

2.5.5. İş-Aile Çatışması Bağımlı Değişkeni ile Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Ölçekleri Arasındaki Lineer Regresyon Analizi Sonuçları

Kamu sektöründe görev yapan kadın çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doymaları arasındaki ilişkilere yönelik olarak belirlenen hipotezi sınamak için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yukarıda elde edilen bulgular, bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

Yapılan regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışması ölçeği bağımlı değişkeni üzerinde aile-iş çatışması ve yaşam doymu ölçekleri bağımsız değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (F:20,300, p:0,000). Aile iş çatışması ölçeğinin etkisi yaşam doymu ölçeğinin etkisine göre daha fazladır.

3. Tartışma ve Sonuç

İş ve aile düzlemindeki rol gereklerinin uyumsuzluğundan doğan çatışma iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması biçiminde iki yönlü ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada iş-aile çatışmasının yaşam doymu arasındaki ilişki ve etkisi incelenmiştir. Analizler sonucunda temel bağımlı değişken olan çalışanların yaşam doymu üzerinde konu edilen iş-aile çatışmasının etkili olduğu görülmüştür. Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının yaşam doymularını anlamlı olarak etkilediği ve iş-aile çatışması artıkça yaşam doyumunun azaldığı sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları literatürdeki benzer çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir (Özkul, 2014).

Bireylerin, mutlu ve sağlıklı iş ve aile alanlarına sahip olabilmeye çabası içerisinde iş ve aile alanlarının kesiştiği yerlerde denge oluşturabilmeleri gerekmektedir. İş ve aile alanları arasında denge sağlanabilmesi ve bu doğrultuda, iş ve aile alanları arasındaki çatışmanın azaltılabilmesi yalnızca bireyler ve aileleri için değil, aynı zamanda işletmeler ve toplum açısından da önemli hale gelmiştir. İş aile dengesinin korunması noktasında daha fazla çabanın her zaman kadından beklendiğini görmekteyiz (Graham ve Dixon, 2017:1). Aile içinde iş paylaşımının bireyler arasında paylaşımı sağlanmalı ve eşlerin bu konuda daha çok duyarlı olması gerekmektedir. Aile danışmanlığı, iş-aile

çatışmasının azaltılmasında ailelere katkı sağlayabilir. Bireyler, aile ve iş rollerini birbirinden ayrı tutarak yaşamayı keşfedip daha dengeli ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilirler zaman baskısından dolayı, bir rolü karşıladığında, diğer rollerini karşılaması zorlaşabilmektedir. Bu bağlamda önceliklerin belirlenip, zamanın etkili yönetilmesi yaşam doymu algılarının olumlu yönde değişmesine katkı sağlayabilir.

Çalışanların iş kaynaklı aile çatışmalarını azaltmakta örgütlerin aile dostu uygulamalarının katkısı olacağı araştırmalarda da ortaya konulmuştur (Mauno ve Ruokolainen, 2017:124). Kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri günümüz şartlarında hem kayıt dışılığı azaltacak hem de kadınların işgücüne katılımlarının önünü açacaktır. Belli dönemlerde esnek çalışma imkânına kavuşabilen kadın iş hayatından uzaklaşmayacak, şartları uygun olduğunda tekrar tam zamanlı çalışma imkânına da kavuşacaktır. Bakım yükümlülüklerinin aile içinde eşit dağılımı ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısının değişmesi kısa vadede gerçekleştirilecek konular olmadığından esnek çalışma modelleri kadınları yaşadığı iş-aile çatışmasını azaltmada bir alternatif olarak düşünülebilir.

Bu araştırmanın temel sınırlılığı araştırmanın sadece kadın kamu personelini kapsıyor olmasıdır. Araştırmanın genellenebilirliğinin artırılabilmesi için daha geniş örneklem üzerinde kamu ve özel sektörde farklı meslek gruplarıyla benzer çalışmalar yapılabilir. Yabancı literatürde ele alınmış (Kobayashi ve diğ. 2017:1) fakat yerli yazında rastlayamadığımız bir başka araştırma konusu da ailenin gelir düzeyinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin de incelenmeye değer olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra araştırmanın erkek çalışanlar ile de yapılarak cinsiyetin iş-aile çatışmasının ve yaşam doymu üzerindeki etkisi incelenebilir. Ayrıca genellikle işin aile üzerindeki etkisi araştırılmakta olup ailenin iş üzerindeki etkisinin de ele alınması literatürü zenginleştirecektir.

Kaynakça

- Akoensi, T.D., (2017), In This Job, You Cannot Have Time For Family': Work-Family Conflict Among Prison Officers in Ghana, *Criminology And Criminal Justice*, Doi: 1748895817694676.
- Aksoy, N., (2006), Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Rolü, T.C. Başbakanlık KSGM, Ankara.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005), Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men

- and Women: The Case of Turkey, Sex Roles, 53(7/8), 453-471.
- Aysan, F., ve Harmanlı, Z. (2003), Yaşam Doyumunu Yordamada Yaşam Uyumu, Özyeterlik Ve Başa Çıkma Stratejileri. VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Malatya.
- Batt, R. ve Valcour, P. M. (2003), Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., ve Keough, S. (2003), Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 175-190.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ.S. (2013), Çalışanların İş Tatmininin Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı, Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 172-182.
- Colichi, R. M. B., Bocchi, S. C. M., Lima, S. A. M., ve Popim, R. C. (2017). Interactions Between Quality of Life at Work and Family: Integrative Review. *International Archives of Medicine*, 9(1).
- Çeçen, A. R. (2008), Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu Ve Benlik Saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(1), 19-30.
- Çakınberk, A.K., Öncül, M.S., Filizöz, B., Erturhan, H. ve Yılmaz, G., (2013), Kadın İşgörenlerde İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi, 21. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Kütahya.
- Çarıkçı, İ.H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010), İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2(2), 53-65.
- Deniz, M.E. (2006), The Relationships Among Coping With Stress, Life Satisfaction, Decision Making Styles And Desicion Self Esteem: An Investigation With Turkish University Students. *Social Behaviour and Personality*, 34(9), 1161-1170.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985), The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E. ve Lucas, R. E. (1999), Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-303.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003), Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life, *Annual Review of Psychology*, 54, 403- 425.
- Duxbury, L., Higgins, C., ve Thomas, D.R. (1994), Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control, *Journal of Family Issues*, 15(3), 449- 466.
- Efeoğlu, İ. (2006), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L.(1992), Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conglict: Testing A Model Of The Work-Family Interface, *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frisch, M. B. (2006). Quality of life therapy: Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology And Cognitive Therapy. New York, NY: John Wiley & Sons, Ltd.
- Frone, M.R. ve Rice, R.W. (1987). Work- Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Graham, J. A., ve Dixon, M. A. (2017). Work-Family Balance Among Coach-Fathers: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict, and Role Management Strategies. *Journal of Sport Management*, 1-48.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Haar, J. M. (2004), Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects, *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35-39.
- Hughes, D. L. ve Galinsky, E. (1994). Gender, Job and Family Conditions and Psychological Symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 251-270.
- Kapız, Ö. S., (2002), İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,4(3), 139 -153.
- Kaptan, S. (1999), Bilimsel Araştırma Teknikleri, Gazi Yayınları. Ankara.
- Karasar, N. (2009), Bilimsel Araştırma Yöntemi (19. baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Keser, A., (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Kobayashi, T., Honjo, K., Salah, E. E., Hiroyasu, I., Norie, S. ve Shoichiro, T., (2017), Work- Family Conflict And Self-Rated Health Among Japanese Workers: How Household Income Modifies Associations, 12(2), 1-12.
- Kossek, E. ve Oseki, C. (1998), Work-Family Confilct, Policies and The Job Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psycgology*, 83, 139-149.
- Köker, S. (1991), Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Mauno, S. ve Ruokolainen, M., 2017, Does Organizational Work-Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in a Work-Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home? *Journal of Family Issues*, 38(1), 124-148.

- Netemeyer, R. G., J. S. Boles ve R. Mcmurrrian (1996), Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80,400-409.
- Nimitha, A. ve Manoj, E., (2017), Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Employees Across Five Business Sectors in India-Examining The Role of Individual Differences, *South Asian Journal of Marketing & Management Research*, 7(2), 24- 34.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., and Hildreth, K. (1992), Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences, *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Önder, N., (2013), Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü ÇŞGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 35-61.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003), Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Pavot,W., Diener, E. (1993), The Affective and Cognitive Context of Self Reported Measures of Subjective Well-Being, *Social Indicators Research*, 28, 1-20.
- Rice, R.W., D.B. McFarlin, R.G. Hunt ve J.P. Near, (1985), "Job Importance As a Moderator of The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4),297-316.
- Selçukoğlu, Z. (2001), Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Tubin, R. (2007), Multiple Roles, Work-Family Conflict and Related Outcomes. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Turgut, T. (2011), Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4),155 -179.
- Veenhoven, R. (1991), Is Happiness Relative?, *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- Wang, Y. ve Peng J., (2017), Work-Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-13, doi:10.1007/s11469-017-9736-0