

Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki*

The Relationship Between Workload Perceptions and Work and Family Conflicts of Academicians*

Ümit KAHRAMAN, Kazım ÇELİK

ÖZ

Üniversitelerde görev yapan akademisyenler, öğretim yüküne sahip olmakla birlikte, bilimsel araştırmalar da yapmak durumundadırlar. Aynı zamanda ailelerinin de kendilerinden beklentilerinin olması işleri ile aileleri arasında ikilemde kalmalarına ve çatışma yaşamalarına neden olmaktadır. Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin algılarına göre iş ve aile yükleri ile iş ve aileleri arasında yaşadıkları çatışmalar arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Çalışmanın verileri çevrimiçi anket yoluyla, Pamukkale Üniversitesi ve Uşak Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin katılımıyla toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenler orta düzeyde iş ve aile yüküne sahiptirler ve aynı zamanda orta düzeyde iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizleri sonucuna göre iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki saptanmıştır. İş ve aile yükü, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Anahtar Sözcükler: İş yükü, Aile yükü, İş-aile çatışması, Aile-iş çatışması

ABSTRACT

Academic staff working at universities have to carry out scientific researches as well as having the teaching load. Meanwhile their families' expectations cause them to have conflicts with their work and families. The aim of this research is to determine the relationship between work and family burdens according to the perceptions of academics and the conflicts they have experienced between their work and their families. The data of the study were collected via an online questionnaire with the participation of academicians from Pamukkale University and Uşak University. According to the results of the research, the academicians have a moderate level of work and family load, and at the same time they have a moderate level of work-family and family-work conflict. According to the results of the correlation and regression analyzes performed, a positive moderate relation was found between workload and work-family conflict. Work and family load is a significant predictor of work-family and family-work conflicts.

Keywords: Workload, Family load, Work-family conflict, Family-work conflict

*Bu çalışma 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde (07-09 Mayıs 2015, Gaziantep, Türkiye) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

*This study was presented at the 10th National Congress on Educational Administration (May 07-09, 2017, Gaziantep, Turkey) as an oral presentation.

Ümit KAHRAMAN (✉)

ORCID ID: 0000-0002-4547-6753

Pamukkale Üniversitesi, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Denizli, Türkiye
Pamukkale University, Department of Student Affairs, Denizli, Turkey
ukahraman@pau.edu.tr

Kazım ÇELİK (✉)

ORCID ID: 0000-0001-7319-6567

Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Denizli, Türkiye
Pamukkale University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Denizli, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 19.08.2017

Kabul Tarihi/Accepted : 03.10.2017

GİRİŞ

İnsan yaşamının büyük bir bölümü iş ve aile ortamında geçmektedir. İnsanların işlerinde yerine getirmek zorunda oldukları görevler varken, aile hayatlarında ise eş, çocuk ya da anne-babalarına karşı da sorumlulukları vardır. İşteki görevleri ve ailedeki sorumlulukları kesiştiğinde ise çatışma kaçınılmaz hale gelmektedir. İşin aileye karşı olan sorumlulukları engellemesi iş-aile çatışmasına, aile sorumluluklarının işteki görevleri engellemesi aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Bu çatışma kişinin işi ve ailesi arasında kalmasına neden olmakta ve iş ve aile hayatını etkilemektedir.

Gelişen teknoloji ile birlikte çalışanlar önceki yıllara göre bilgiye erişebilir ve erişilebilir hale gelmiştir. Örneğin, mobil telefonlar ve internet sayesinde mesajlar ve e-postalara erişim daha kolay hale gelmiş, bunun sonucu olarak da işler normal çalışma saatlerinin dışında da tamamlanabilir olmuştur (Harris, et al., 2015). Bayraktaroğlu ve Mustafayeva (2014) teknolojinin iş bağımlılığını yükselttiğini, çalışanların işyerinde yetiştiremediği işlerini telefonlar, bilgisayarlar kullanarak evde yapmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu durum sonucunda çalışanlar fark etmeseler de sürekli çalışmakta ve ailelerini ihmal edebilmektedirler.

Uluslararası rekabetin giderek artmasıyla nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç sürekli artmaktadır. Ülkelerin kalkınma, insanların yaşam standartlarını yükseltmek isteği ve kadın hareketlerinin güçlenmesi kadınların işgücüne katılımlarının artmasına neden olmuş bu durum da evdeki sorumlulukların paylaşılması sonucunu doğurmuştur. Babanın aile reisi, annenin evle ilgili işlerden sorumlu olduğu geleneksel aile modeli yerini hem kadının hem de erkeğin ebeveyn ve çalışan olarak ikili rol üstlendiği aile modeline bırakmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak, kadınların iş yükünün artması, erkeklerin de evdeki sorumluluklarının olması yaşanan çatışmaları artırmıştır. Son yıllarda boşanma oranlarında artış, ailelerdeki çocuk sayılarındaki azalış gözlenmektedir. Bu gelişmeler iş-aile çatışmaları hakkında yapılan araştırmaları yaygınlaştırmıştır.

Rol çatışması "birine uyum sağlandığında diğerine uyum sağlamanın zorlaşacağı iki ya da daha fazla rolün aynı anda ortaya çıkması" olarak tanımlanmıştır (Greenhaus & Beutell, 1985). İnsanların hayatlarında büyük yer kaplayan iş ve aile rolleri her zaman uyumlu değildir ve iş ve aile hayatları arasında çatışma ortaya çıkarır (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Roller arası çatışma ise; kişinin rollerindeki artan baskıların uyumsuzluğudur. Bu tanıma göre iş hayatındaki ya da aile hayatındaki role ağırlık vermek diğer alandaki rolü yerine getirmek konusunda kişiye problem çıkartmaktadır. Parasuraman ve Simmers'a (2001) göre iş-aile çatışması iş ve aile rollerinin kesişmesi ile ortaya çıkan uyumsuzluğun oluşturduğu baskıdan kaynaklanır.

İş aile çatışması, bireyin ebeveyn, eş ve çalışan olarak birden fazla rol gerçekleştirdiğinde ortaya çıkar. Bu rollerin her birini gerçekleştirmek zaman, enerji ve sorumluluk gerektirir. Çoklu rollerin talep toplamı iki tip rol gerilimine neden olur; aşırı yük ve karşıtlık (Kelly&Voydanoff, 1985). İş aile çatışması da iki alt bileşene sahiptir; aile sorumluluklarının iş ile çatışması (AİÇ) ve iş sorumluluklarının aile ile çatışması (İAÇ) (Gutek, Searle & Klepa, 1991). İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması birbiri ile

aynı anlamda kullanılmaktadır ve iş-aile yaşam çatışmasının iki alt boyutu olarak ele alınır (Çelik & Turunç, 2011). İş alanında; iş ortamındaki baskı, çalışma saatlerinin uzaması, iş seyahatleri, aşırı iş yükü, iş stresi, iş yerinde kişiler arası meydana gelen huzursuzluklar, yöneticinin çalışanlara yeterince destek olmaması iş-aile çatışmasına sebep olur. Aile alanında ise; aile ortamının baskısı, küçük çocuk sahibi olma, çocuk sahibi olmanın kişiye ayrı sorumluluk yüklemesi, aile içindeki kişiler arası çatışma aile bireylerinin destek olmaması iş-aile çatışmasına sebep olur (Greenhaus&Beutell, 1985).

Greenhaus ve Beutell (1985), iş-aile çatışmasının 3 şekilde ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir. Bunlar; zaman temelli çatışma, gerilim temelli çatışma ve davranış temelli çatışmadır.

Zaman temelli çatışma: Çoklu roller kişinin zamanını almak için mücadele içindedirler. Kişinin rollerinden birini yerine getirmek için harcadığı zamanın diğerini engellemesi durumunda zaman temelli çatışma çıkar (Greenhaus & Beutell, 1985). Zaman temelli çatışma da iki farklı formda meydana gelebilmektedir: (1) bir rol için ayrılan zaman diğerinin yapılmasını engelliyor olabilir; (2) fiziksel olarak bir rol gerçekleştirilirken, zihin diğer rol ile meşgul olabilmektedir. Haftalık çalışma saatlerinin fazla olması, çalışma saatlerinin uzunluğu iş kaynaklı değişkenlerden iken (Aras ve Karakiraz, 2013), küçük çocuk sahibi olmak, çocuk bakımını tek bir ebeveynin üstlenmesi ve eşlerinin ikisinin de çalışıyor olması aile kaynaklı değişkenlerdir (Voydanoff, 1988).

Gerilim temelli çatışma: Bir rolde meydana gelen gerginliklerin diğer roldeki görevleri yapmasına engel olması gerilim temelli çatışma olarak adlandırılır. İşyerindeki stresin, gerilim, kaygı, yorgunluk, alınganlık, depresyon ve sinirlilik hallerine neden olduğuyla ilgili önemli kanıtlar vardır (Greenhaus&Beutell, 1985). Rol belirsizliği, aşırı iş yükü, iş taleplerinin çok olması, iş arkadaşları ve yöneticilerle etkileşimin kötü olması gerilim temelli iş-aile çatışmasına neden olur (Özen & Uzun, 2005).

Davranış temelli çatışma: Bir role özel davranış modelinin diğer role uyum göstermemesidir (Greenhaus & Beutell, 1985). Davranış temelli çatışma, bir rolde beklenen davranış biçimlerinin diğer rolde beklenen davranış biçimleriyle uyumsuzluğu olarak tanımlanmıştır (Keleş Ay, 2010). Bir öğretmenin evde çocuklarına, okuldaki öğrenciler gibi davranması buna örnek olarak gösterilebilir. İş yaşamında katı olan birinin evde de katı olması çatışmaya neden olabilir.

İş yükü, yapılması gereken iş miktarının çokluğu ve bunun neticesinde kişinin üzerinde zaman baskısı olarak tanımlanabilir (Aycan, Eskin, & Yavuz, 2007). Robbins ve Judge'a göre (2013), çalışanlar, kişisel hayatlarında çatışmaya yol açmasından dolayı, çalışma saatleri ile çalışma dışındaki saatlerin ayrımının ortadan kalkmasından şikâyetçidirler. Yapılan araştırmalar iş yükünün, iş ve aile çatışmasıyla doğrudan ilişkili olduğunu da ortaya koymuştur (Goh, Ilies & Wilson, 2015; Molino, et al., 2015; Allen & Finkelstein, 2014; Tayfur & Arslan, 2013; Turgut, 2011; Keleş Ay, 2010; Clark, 2001; Aryee, et al., 1999; Higgins, Duxbury & Lee; 1994).

Hem iş yükü, hem de iş-aile ve aile-iş çatışmaları hakkında birçok meslek grubunda araştırmalar gerçekleştirilmiştir (Andrade

Tablo 1: İş Yükü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	CFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI
Bir Boyutlu	64.39	2.07	.068	.98	.98	.98	.95	.91

& Mikula, 2014; Allen & Finkelstein, 2014; Çelik & Turunç, 2011; Kinnunen et al., 2003; Geurts, Rutte, & Peeters, 1999, Higgins, Duxbury, & Lee; 1994). Üniversitelerde derse girmenin yanı sıra bilimsel araştırmalar yapmak ve toplumsal katkı sunmak zorunda da olan akademisyenlerin iş yükü ve iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bu çalışmada akademisyenlerin iş yükü algıları ve iş-aile çatışmaları çeşitli değişkenler açısından incelenmiş, ayrıca bu iki kavramın aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın problem cümlesi “Akademisyenlerin iş-aile yükleri ile iş-aile çatışmaları arasında bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Akademisyenlerin iş-aile yükü algıları ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan araştırmamız ‘ilişkisel tarama’ modelindedir. Çalışmada akademisyenlerin iş ve aile yükleri bağımsız, iş-aile ve aile-iş çatışmaları bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Pamukkale Üniversitesi ve Uşak Üniversitesi’nde görev yapan (meslek yüksekokulları, tıp ve diş hekimliği fakülteleri hariç) toplam 1199 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 232’dir.

Verilerin Toplanması

Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formunun uygulanması için çevrimiçi anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan anket bağlantı adresi akademisyen e-postalarına, araştırmanın amacını içeren açıklamayla beraber gönderilmiştir. E-posta belirlenen adreslere periyodik aralıklarla gönderilmiş, 1 aylık süre içerisinde 232 akademisyen anketi doldurarak geri dönüş sağlamıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %19.3 olarak gerçekleşmiştir. Genel olarak, internet üzerinden gerçekleştirilen anketlerde geri dönüş oranı %6 ile %73 arasında değişkenlik göstermektedir (İnan, 2002).

Ölçme Araçları

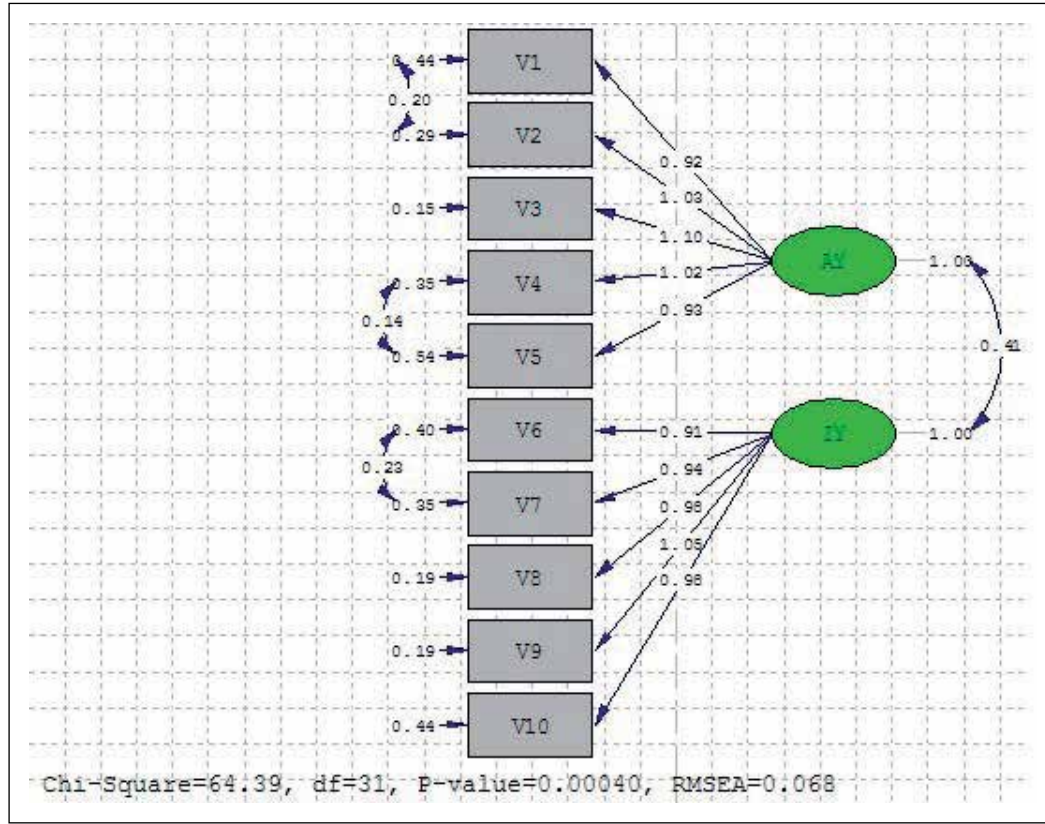
İş-Aile Yükü Ölçeği: Araştırmada, akademisyenlerin iş ve aile yüklerinin ölçülmesi amacıyla Peterson ve ark., (1995) tarafından geliştirilen ve Aycan, Eskin ve Yavuz (2007) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen “iş-aile yükü ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 10 soru ve iki alt boyutlu ölçekte beşer maddelik iş yükü ve aile yükü alt ölçekleri yer almaktadır. Ölçeğin uyarlanan formu altı dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ancak bu çalışmada Türkçeye uygunluk gerekçesiyle ölçek beş dereceli hale getirilmiştir. Aycan ve Eskin (2005)’in çalışmasında “aile yükü” boyutu için Cronbach’s alfa .86, “iş yükü” boyutu için Cronbach’s alfa .84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise iş ve

aile yükü boyutlarının her ikisi için ayrı ayrı .94 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler ile ölçekte doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, belirlenen boyutların örnekleme uygunluğu test edilmektedir ve modelin doğrulanması için uyum değerleri hesaplanmaktadır. Kline (2011)’a göre model uygunluğunun değerlendirilmesinde önerilen indeksler arasında en çok kullanılanları benzerlik oranı ki-kare istatistiği ile yaklaşım hatasının kök ortalama karesi (“root mean-square error of approximation, RMSEA”) ve standardize ortalama hatalarının kareköküdür (“standardized root mean square residual, SRMR”). Uyum indeksleri ise uyum iyiliği indeksi (“goodness fit index, GFI”), karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi (“comparative fit index, CFI”), Tucker Lewis indeksi (“Tucker Lewis index, TLI”), normlanmış uyum iyiliği indeksi (“normed fit index, NFI”) ve göreceli uyum iyiliği indeksidir (“relative fit index, RFI”). (X² /s.d) oranının 3’ten küçük değer alması uyumun kabul edilebilir düzeyde olduğunu, RMSEA ve SRMR için ise 0.05’e eşit veya daha küçük değer mükemmel bir uyuma, 0.08 ve altındaki değerlerin kabul edilebilir bir uyuma karşılık gelmektedir. GFI, CFI, TLI, NFI ve RFI ise 0 ile 1 aralığında değişen değerler alır. 0.95 ve üzeri mükemmel uyuma, 0.90 ve 0.94 arası değerler de kabul edilebilir uyuma karşılık gelir (Çelik, 2013). İş yükü ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri Tablo 1’ de verilmiştir.

Şekil 1 incelendiğinde İş-Aile Yükü Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre p değeri .01 düzeyinde anlamlıdır. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın manidarlığı hakkında bilgi veren p değerinin anlamlı olmaması, arzu edilen bir durumdur. Ancak birçok analizde örneklem büyüklüğünden dolayı p değerinin anlamlı çıkması normaldir ve göz ardı edilebilir. Uyum iyiliği için başka uyum indekslerine bakılabilir (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyükköztürk, 2012). Uyum indekslerinden RMSEA’nın .10’dan küçük olması zayıf uyum, .08’den küçük olması iyi uyum, .05’ten küçük olması mükemmel uyum olduğunu gösterir. Bu çalışmadaki RMSEA değeri (.068<.08) iyi uyumu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri (GFI, CFI, IFI) değerleri de ‘mükemmel uyuma’ karşılık gelmektedir.

Bu çalışmada Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen ve Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 12 soru ve iki alt boyutlu ölçekte altışar maddelik iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt ölçekleri yer almaktadır. Ölçeğin uyarlanan formu, altı dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ancak bu çalışmada Türkçe’ye uygunluk gerekçesiyle ölçek beş dereceli hale getirilmiştir. Aycan ve Eskin (2005)’in çalışmasında “iş-aile çatışması” boyutu için Cronbach’s alfa değeri .89, “aile-iş çatışması” boyutu için Cronbach’s alfa değeri .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise “iş-aile çatışması” boyutu için Cronbach’s alfa değeri



Şekil 1: İş yükü ölçeği DFA sonuçları.

Tablo 2: İş-Aile Çatışması Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	CFI	NNFI	IFI	GFI	AGFI
Bir Boyutlu	142.67	2.85	.097	.95	.93	.95	.89	.83

Tablo 3: Akademisyenlerin İş Yükü ve İş-Aile Çatışması Düzeyleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
İş yükü	2.93	1.01
Aile yükü	2.65	1.04
İş-aile çatışması	2.95	0.91
Aile-iş çatışması	2.21	0.82

.92, "aile-iş çatışması" boyutu için ise Cronbach's alfa değeri.93 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile ölçekte doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmış ve uyum değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2 incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre p değeri .01 düzeyinde anlamlıdır. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın manidarlığı hakkında bilgi veren p değerinin anlamlı olmaması arzu edilen bir durumdur. Ancak birçok analizde örneklem büyüklüğünden dolayı p değerinin anlamlı çıkması normaldir ve göz ardı edilebilir. Uyum iyiliği için başka uyum indekslerine bakılabilir (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüktürk, 2012).

Uyum indekslerinden RMSEA'nın .10'dan küçük olması zayıf uyum, .08'den küçük olması iyi uyum, .05'ten küçük olması mükemmel uyum olduğunu gösterir. Bu çalışmada RMSEA değeri (.097<.08) zayıf uyumu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri (NNFI, CFI, IFI) değerleri de mükemmel uyuma karşılık gelmektedir.

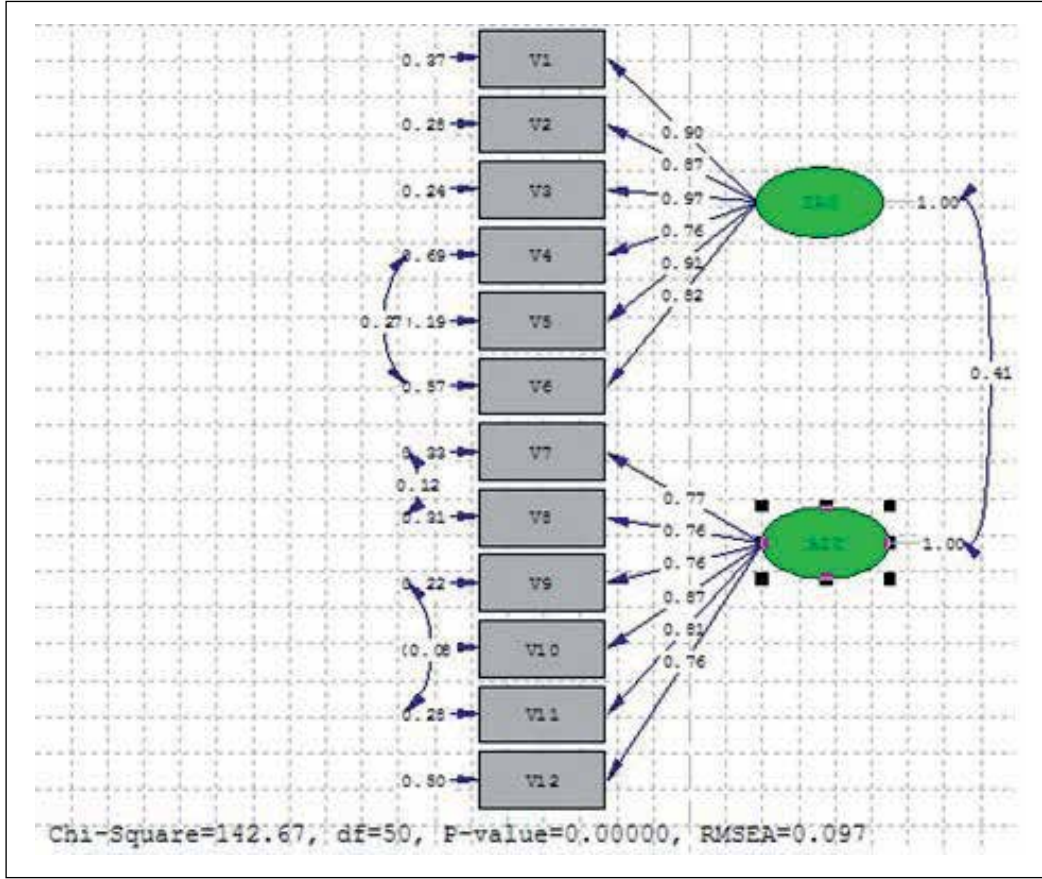
Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ANOVA, Pearson korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılık olan boyutlarda farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Tukey testi sonuçlarına bakılmıştır.

BULGULAR

Akademisyenlerin görüşlerine göre iş yükleri (iş yükü ve aile yükü) ve yaşadıkları iş-aile çatışmalarının (iş-aile ve aile-iş çatışması) düzeyleri Tablo 3'te verilmiştir.

Akademisyenler orta düzeyde iş ve aile yükleri olduğunu ve iş-aile çatışması yaşadıklarını ve az düzeyde aile-iş çatışması yaşadıklarını düşünmektedirler. Ayrıca akademisyenlerin iş yükü ve iş-aile çatışmaları, aile yükü ve aile-iş çatışmalarından daha yüksektir.



Şekil 2: İş-aile çatışması ölçeği doğrulayıcı faktör analizi.

Tablo 4: Cinsiyet Açısından İş Yükü ve İş-Aile Çatışması

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
İş yükü	Kadın	91	2.93	0.94	0.04	230	0.97
	Erkek	141	2.93	1.05			
Aile yükü	Kadın	91	3.02	1.10	4.55	230	0.00
	Erkek	141	2.40	0.92			
İş-aile çatışması	Kadın	91	3.00	0.83	0.73	230	0.47
	Erkek	141	2.91	0.96			
Aile-iş çatışması	Kadın	91	2.20	0.78	-0.27	230	0.79
	Erkek	141	2.23	0.85			

Tablo 5: Medeni Durum Açısından İş Yükü ve İş-Aile Çatışması

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
İş yükü	Bekâr	56	2.84	1.08	-3.61	230	0.46
	Evli	176	2.96	0.98			
Aile yükü	Bekâr	56	2.22	0.80	-0.73	230	0.00
	Evli	176	2.78	1.07			
İş-aile çatışması	Bekâr	56	2.88	0.94	-0.57	230	0.56
	Evli	176	2.97	0.90			
Aile-iş çatışması	Bekâr	56	2.28	0.86	0.65	230	0.51
	Evli	176	2.19	0.82			

Tablo 6: Çocuk Sayısına Göre İş Yükü ve İş-Aile Çatışması

Değişken	Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	Ss	p	Anlamlı Fark
İş yükü	0	93	2.92	1.01	0.92	Yok
	1	59	2.90	0.98		
	2+	80	2.96	1.04		
Aile yükü	0 (A)	93	2.33	0.89	0.00	A-B A-C
	1 (B)	59	3.05	1.13		
	2+ (C)	80	2.72	1.02		
İş-aile çatışması	0	93	2.99	0.94	0.61	Yok
	1	59	2.99	0.86		
	2+	80	2.86	0.93		
Aile-iş çatışması	0	93	2.24	0.88	0.93	Yok
	1	59	2.20	0.84		
	2+	80	2.20	0.76		

Tablo 7: İş Yükü ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

Değişken	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
İş yükü	.684**	.340**
Aile yükü	.365**	.429**

** p 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Cinsiyet değişkeni açısından iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında kadın ve erkek akademisyenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Aile yükü boyutunda ise kadın ve erkek akademisyenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın akademisyenler ($x=3.02$) erkek akademisyenlere göre ($x=2.40$) daha çok aile yüküne maruz kaldıklarını düşünmektedirler ($p<0.05$).

Medeni duruma göre iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında bekâr ve evli akademisyenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Aile yükü boyutunda ise bekâr ve evli akademisyenlerin görüşleri $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır. Evli akademisyenler ($x=2.78$) bekâr akademisyenlere göre ($x=2.22$) daha çok aile yüküne maruz kaldıklarını düşünmektedirler ($p<0.01$).

Eşin çalışma durumuna göre iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında eşi çalışan ve çalışmayan akademisyenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Aile yükü boyutunda ise eşi çalışan ve çalışmayan akademisyenlerin görüşleri $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır. Eşi çalışan akademisyenler ($x=2.82$), çalışmayan akademisyenlere göre ($x=2.39$) daha çok aile yüküne maruz kaldıklarını düşünmektedirler ($p<0.01$).

Akademisyenlerin çocuk sayılarına göre iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında anlamlı farklılık yoktur ($p>0.05$). Aile yükü boyutunda ise akademisyenlerin görüşleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey B analizi yapılmış; bir çocuğu olan akademisyenlerin hiç çocuğu olmayan ve iki ve daha fazla çocuğu olan akademisyenlere göre daha fazla aile yüküne sahip

oldukları görülmüştür. Tek çocuklu akademisyenler daha genç olmaları ve çocuklarının küçük yaşta olmasından dolayı daha çok aile yükleri olduğu söylenebilir. Hiç çocuğu olmayan aileler aile yükünü daha az yaşamaktadırlar. Ayrıca iki ve daha fazla çocuğu olan akademisyenlerin de çocukları büyük olduğundan dolayı aile yükünü tek çocuğu olanlara göre daha az çekmektedirler denebilir.

İş yükü ve aile yükü ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasındaki ilişki Tablo 7'de verilmiştir. İş yükü ile iş-aile çatışması ($r=.684$) ve aile-iş çatışması ($r=.340$) arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki vardır. Yine aile yükü ile iş-aile çatışması (.365) ve aile-iş çatışması (.429) arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki mevcuttur.

Tüm yordayıcı değişkenlere ilişkin özdeğerler benzerlik göstermektedir. Herhangi bir değişkene ilişkin özdeğerin diğerlerinden büyük olması, çoklu bağlantı sorunu olduğunu gösterir. Çünkü bu durum, regresyon parametrelerine ilişkin çözümlerin, yordayıcı ya da yordanan değişkenlerdeki küçük değişikliklerden büyük oranda etkilenmesi anlamına gelmektedir (Field, 2005; Akt. Çokluk, 2010).

Durum indeksi değerleri incelendiğinde, diğerlerine göre çok yüksek olan bulunmamaktadır. Varyans oranlarına göre, yordayıcı değişkenlerin en yüksek varyansının, farklı bir özdeğere yüklenmesi, her bir varyansın farklı boyutu açıkladığını göstermektedir.

Tüm değişkenlerin tolerans değerleri .2'den büyüktür. VIF değerleri tüm değişkenlerde 10'dan küçüktür. Bu değerler değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Tolerans değerinin .1'den büyük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını gösterir (Çokluk, 2010). İş yükü ile aile yükü arasında .01 düzeyinde anlamlı orta düzey ($r=.399$) bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 8 ve Tablo 9 birlikte incelendiğinde, yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir.

İş yükü ve aile yükünün, iş-aile ve aile iş çatışmalarına etkisini ölçmek için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş-

Tablo 8: Çoklu Bağlantı Probleminin Özdeğerler, Durum İndeksleri ve Varyans Oranları Yoluyla İncelenmesi

Boyut	Özdeğer	Durum İndeksi	Varyans Oranları		
			Sabit	İş yükü	Aile yükü
1	2.869	1.0	.01	.01	.01
2	.077	6.118	.13	.98	.25
3	.054	7.269	.86	.01	.74

Tablo 9: Çoklu Bağlantı Probleminin Standart Hata, Tolerans, VIF Değerleri ve Korelasyonlar Yoluyla İncelenmesi

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	Tolerans	VIF	Korelasyonlar	
					1	2
İş yükü (1)	.579	.047	.841	1.18		.399*
Aile yükü (2)	.096	.046	.841	1.18		

* $p < .01$.**Tablo 10:** İş-Aile Yükünün, İş-Aile Çatışmasını Yordamasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: İş-aile çatışması				
	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	.999	.149		6,701	.00
İş yükü	.58	.047	.64	12,308	.04
Aile yükü	.10	.046	.11	2,097	.00
R= .692	R ² =.478				
F _(2,229) = 104,941	p= .000				

Tablo 11: İş-Aile Yükünün Aile-İş Çatışmasını Yordamasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: Aile-iş çatışması				
	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	1,001	.166		6,047	.00
İş yükü	.17	.047	.20	3,157	.00
Aile yükü	.28	.046	.35	5,473	.00
R= .467	R ² =.218				
F _(2,229) = 31,931	p= .000				

tır. Regresyon analizinde, aralarında daha önce ilişki olduğu belirlenen iki ya da daha fazla değişkenlerden en az birinin yordanan, bir ya da daha fazlasının yordayan değişken olarak tanımlanması söz konusudur. Yordayan değişkenlerin (bağımsız değişken), yordanan değişkenleri (bağımlı değişken) anlamlı olarak yordayıp yordamadığını, eğer anlamlı olarak yordama söz konusu ise, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını açıkladığını görmek amacıyla yapılan analizdir (Seçer, 2013).

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, iş yükü ve aile yükünün, iş-aile çatışmasının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (R= .692, R²= .4781, $p < .01$). İş-aile yükü boyutları (iş yükü ve aile yükü) iş-aile çatışmasının yaklaşık %48'ini açıklamaktadır (R²=.478). Yordayıcı değişken olan iş-aile yükünün alt boyutlarının iş-aile çatışmasını açıklamadaki regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde aile yükü ($p < .01$)

ve iş yükü ($p < .05$) boyutlarının iş-aile çatışmasını anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir. İş-aile yükü boyutlarının iş-aile çatışmasını açıklamadaki etkileri incelenecek olursa, iş yükü boyutunun etkisi en yüksektir (B = .64). İş yükündeki bir birimlik artış iş-aile çatışmasını 0.64 birim artırırken, aile yükündeki bir birimlik artış iş-aile çatışmasını 0.11 birim artırmaktadır. İş yükündeki artışın iş-aile çatışmasına etkisi, aile yüküne göre daha fazladır.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, iş yükü ve aile yükünün, aile-iş çatışmasının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (R= .467, R²= .218, $p < .01$). İş-aile yükü boyutları (iş yükü ve aile yükü) aile-iş çatışmasının yaklaşık %22'sini açıklamaktadır (R²=.218). Yordayıcı değişken olan iş-aile yükünün alt boyutlarının aile-iş çatışmasını açıklamadaki regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde aile yükü ve iş yükü ($p < .01$)

.01) boyutlarının iş-aile çatışmasını anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir. İş-aile yükü boyutlarının aile-iş çatışmasını açıklamadaki etkileri incelenecek olursa, aile yükü boyutunun etkisi en yüksektir ($B = .35$). Aile yükündeki bir birimlik artış, aile-iş çatışmasını 0.35 birim artırırken, iş yükündeki bir birimlik artış, aile-iş çatışmasını 0.20 birim artırmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucuna göre, akademisyenler orta düzeyde iş ve aile yüküne sahip olduklarını ve orta düzeyde iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarını söylemişlerdir. Keleş Ay (2010)'ın ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin orta düzeyde iş yüküne sahip oldukları, orta düzeyde iş-aile çatışması ve düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları, aile-iş çatışmalarından daha fazladır. Gutek, Searle ve Klepa (1991), psikologlar ve üst düzey üniversite yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada hem psikologların hem de yöneticilerin aile-iş çatışmasından daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını bulmuşlardır. Ogbogu (2013), kadın akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması konusunda kadınların daha yaygın ve şiddetli iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı değişkenlerine göre iş yükü boyutunda anlamlı farklılık bulunmamış, aile yükü boyutunda ise bu değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Özafşarlıoğlu ve Kılıç'ın (2013) kamu sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada iş yükünün cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Aryee ve ark., (1999) çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla aile yüküne sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kişisel değişkenlere göre (cinsiyet, çocuk sayısı, vb.) iş-aile çatışması anlamlı farklılık göstermemektedir. Turgut (2011) hizmet sektöründe çalışanlardan oluşan grup ile yaptığı çalışmada kişisel değişkenlerin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olmadığı sonucunu bulmuştur. Mustafayeva ve Bayraktaroglu (2014) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı ve akademik unvan değişkenlerine göre iş-aile çatışması boyutunda anlamlı farklılık bulunmaması, araştırmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir. Aras ve Karakiraz'ın (2013) doktora yapan araştırma görevlileri; Mauno, Ruokolainen ve Kinnunen'in (2015) vardiyasız, iki vardiya ve üç vardiya çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, cinsiyet ve çocuk sahibi olma değişkenleri açısından iş-aile çatışmasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Özafşarlıoğlu ve Kılıç'ın (2013) kamu sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması algılarının cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşın Gutek, Searle ve Klepa (1991)'nin çalışmasında kadınların erkeklere göre daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kişisel değişkenlere göre (cinsiyet, çocuk sayısı, vb.) aile-iş çatışması anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgular da Mustafayeva ve Bayraktaroglu (2014) tarafından yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Cinsiyet, medeni durum,

çocuk sayısı gibi değişkenlerde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak bu çalışmada Türkiye'deki akademisyenler açısından, unvan değişkeninde aile-iş çatışması düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bayhan-Karapınar, İlsev ve Ergenel'in (2006) öğretim elemanları, Keleş Ay'ın (2010) ilköğretim öğretmenleri, Gutek, Searle & Klepa (1991)'nin psikologlar ve üst düzey üniversite yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmalarda, aile-iş çatışması algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

İş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde orta düzey ilişki saptanmıştır. İş ve aile yükü, iş-aile ve aile-iş çatışmasının anlamlı bir yordayıcısıdır. İş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi gösteren bulgumuz, Keleş Ay (2010)'ın ilköğretim öğretmenleri, Turgut (2011)'un hizmet sektöründe çalışanlar ve Tayfur ve Arslan (2013)'in hekimler üzerinde yaptıkları çalışmaların bulgularıyla uyumludur. Çok sayıda çalışmada iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde orta düzey ilişki saptanmıştır (Geurts, Rutte & Peeters, 1999; Wallace, 1999; Molino et al., 2015; Goh, Ilies & Wilson, 2015; Ilies et al., 2015). Gutek, Searle & Klepa (1991)'nin çalışmalarında aile için harcanan zaman ile iş-aile çatışması arasında ilişki bulunmamış, ancak aile-iş çatışması arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Kinnunen ve ark. (2003)'nin çalışmalarında, iş için harcanan zaman ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde orta düzey ilişki bulunmuşken, aile-iş çatışması ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aryee ve ark., (1999) aile yükü ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmiştir. Andrade ve Mikula (2014), her ikisi de çalışan eşler ve küçük çocuğa sahip kadınlar üzerinde yaptığı çalışmada, iş için harcanan zamanın iş-aile çatışmasını anlamlı derecede yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Allen ve Finkelstein (2014), çalışmalarında iş saatleri ile iş-aile çatışması arasında ve aile talepleri ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Nasurdin ve O'Driscoll (2012), Yeni Zelanda ve Malezya'da görev yapan akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü orta düzeyde, ebeveyn olarak kendilerinden beklentilerle, aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki bulmuşlardır. Ogbogu (2013), çalışmasında ofiste çok fazla zaman geçirilmesinin akademik iş görevlerinin sıkışık olmasının ve aşırı ders yükünün iş-aile çatışmasını etkilediğini bulmuştur. Cooklin ve ark., (2015) yaptıkları çalışmada çalışma saatlerinin çokluğu ve hafta sonu çalışmalarının iş-aile çatışması ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Zhao ve Ghiselli (2016), konaklama hizmetleri sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada uzun çalışma saatlerinin, iş-aile çatışmasına neden olduğu, ancak aile-iş çatışması ile bir ilişkisi olmadığı sonucuna varmışlardır.

Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu öneriler geliştirilmiştir:

- İş yükü ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki öğretmenler açısından incelenebilir.
- Araştırma, lisansüstü eğitim alan öğretmenler ve araştırma görevlileri üzerinde de yapılabilir.
- Bu çalışma sadece Ege Bölgesi'nde yer alan iki devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir, çalışmanın kapsamı genişletilebilir.

- Ayrıca bölgesel farklılıklar, kalabalık şehirde yaşama, vakif ve devlet üniversitesinde çalışma gibi etkenlerin iş yükü ve iş-aile çatışması üzerinde etkisi araştırılabilir.
- Çocuk sahibi olan akademisyenlere kreş, vb. imkânlar sağlanabilir.
- İş yükü ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Dolayısıyla akademisyenlere iş ve aile hayatını dengeleme konusunda seminerler ve konferanslar düzenlenebilir.

KAYNAKLAR

- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3), 376.
- Andrade, C., & Mikula, G. (2014). Work–family conflict and perceived justice as mediators of outcomes of women’s multiple workload. *Marriage & Family Review, 50*(3), 285-306.
- Aras, M., & Karakiraz, A. (2013). Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: Doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1*(4), 1-14. Retrieved from <http://www.siyasetekonomiyonetim.org/index.php/sevad/article/viewFile/103/102>
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 259-278.
- Ayçan, Z., & Eskin, M. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles, 53*(7), 453-471.
- Bayhan-Karapınar, P., İlsev, A., & Ergeneli, A. (2006). İş-aile ve aile-iş çatışmasına etki eden demografik değişkenler ve bu çatışmalar arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(2), 85-108.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 348-365.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249–276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Cooklin, A. R., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, L. S., & Nicholson, J. M. (2015). What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers’ postpartum mental health in an Australian cohort. *Social Science & Medicine, 146*, 214-222.
- Çelik, K. (2013). The effect of role ambiguity and role conflict on performance of vice principals: The mediating role of burnout. *Eurasian Journal of Educational Research, 51*, 195-213.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: İş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 40*(2), 226-250.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10*(3), 1357-1407.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Geurts, S., Rutte, C., & Peters, M. (1999). Antecedents and consequences of work–home interference among medical residents. *Social Science & Medicine, 48*(9), 1135-1148.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees’ daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 65-73.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Gütek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560.
- Harris, K. J., Harris, R. B., Carlson, J. R., & Carlson, D. S. (2015). Resource loss from technology overload and its impact on work-family conflict: Can leaders help? *Computers in Human Behavior, 50*, 411-417.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies, 43*(2), 144-150.
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work–family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology, 107*(4), 1136–1149.
- İnan, H. (2002). *Firmalar arası pazarlama faaliyetlerinin yürütülmesinde internet kullanımının etkisi: Türkiye uygulaması* (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Keleş-Ay, F. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations, 367*-374.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work–family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences, 35*(7), 1669-1683.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. (3rd. Ed.) New York: Guilford Press.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2015). Work–family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied Ergonomics, 48*, 86-94.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict?. *Career Development International, 20*(7), 686-702.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere’deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi, 2*(1), 127-145.
- Nasurdin, A. M., & O’Driscoll, M. P. (2012). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology, 41*(1), 38-48.

- 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, 400-409.
- Ogbogu, C. O. (2013). Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. *West East Journal of Social Sciences*, 2(2), 23-28.
- Özaşarlıoğlu, S., & Kılıç, R. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013(15).
- Özen, S., & Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., & Setiadi, B. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452. <http://dx.doi.org/10.2307/256687>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. (15th ed). Boston: Pearson.

- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tayfur, Ö., Arslan, M. (2013). The role of lack of reciprocity, supervisory support, workload and work-family conflict on exhaustion: Evidence from physicians, *Psychology, Health & Medicine*, 18(5), 564-575.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2-3), 155-179
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2307/352644>
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816.
- Zhao, X., & Ghiselli, R. (2016). Why do you feel stressed in a 'smile factory'? Hospitality job characteristics influence work-family conflict and job stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 305-326. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0385>.

EK 1

<p>1 - Medeni Durumunuz</p> <p><input type="radio"/> Bekar</p> <p><input type="radio"/> Evli</p>
<p>2 - Cinsiyetiniz</p> <p><input type="radio"/> Kadın</p> <p><input type="radio"/> Erkek</p>
<p>3 - Üniversite İademiniz</p> <p><input type="text"/></p>
<p>4 - Çocuk Sayınız</p> <p><input type="radio"/> 0</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3+</p>
<p>5 - Eşiniz çalışıyor mu?</p> <p><input type="radio"/> Evet</p> <p><input type="radio"/> Hayır</p>
<p>6 - Ünvanınız</p> <p><input type="radio"/> Prof. Dr.</p> <p><input type="radio"/> Doç. Dr.</p> <p><input type="radio"/> Yrd. Doç. Dr.</p> <p><input type="radio"/> Öğretim Grv.</p> <p><input type="radio"/> Araştırma Grv.</p> <p><input type="radio"/> Diğer</p>
<p>7 - Hangi üniversitede çalışıyorsunuz?</p> <p><input type="radio"/> Pamukkale Üniversitesi</p> <p><input type="radio"/> Uşak Üniversitesi</p>

8 - Evimde					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Rollenin bir kısmı azaltmaya ihtiyacım var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Üstlendiğim rolün fazla geldiğini hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bana çok fazla sorumluluk yükleniyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yüküm çok ağırdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yapmak zorunda olduğum işin miktarı, iş kalitesini korumama engel oluyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9 - İşimde					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Rollenin bir kısmı azaltmaya ihtiyacım var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Üstlendiğim rolün fazla geldiğini hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bana çok fazla sorumluluk yükleniyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş yüküm çok ağırdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yapmak zorunda olduğum işin miktarı, iş kalitesini korumama engel oluyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 - İş Aile Yaşamı Değerlendirme Anketi					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşim beni aile aktivitelerimle ilgilenmekten fazlasıyla etkiliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşten eve geldiğimde, genelde aileyle ilgili aktivitelere katılmayacak/ aile sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar bitkin ve yorgun oluyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşime harcadığım zaman yüzünden aileyle ilgili aktiviteleri kaçırmak zorunda kalıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimde yaşadığım baskı yüzünden, bazen eve geldiğimde zevik aldığım şeyleri yapamayacak kadar gergin oluyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşime ayrılmak zorunda olduğum zaman, evimle ilgili sorumluluk almam ve aktivitelere katılmamı engelliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Genelde işten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar yıpranmış oluyorum ki, bu benim aileme katılda bulunmamı engelliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aile sorumluluklarımı yerine getirmek için geçirdiğim zaman, genelde işimi yapmamı engelliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aileme geçirdiğim zaman, işle ilgili aktivitelere katılmamı genelde engelliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evdaki stres yüzünden, işte genelde kafam aileyle ilgili şeylerle meşguldür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aile sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman yüzünden işle ilgili aktiviteleri kaçırmak zorunda kalıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aile sorumluluklarımı nedeniyle genelde gergin olduğumdan, işime konsantrasyon oluşturmamı engelliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş dışı hayatımdaki stres ve gerginlik genelde işime yansıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Survey.com [Geri](#) [Kaydet](#)