



Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi,
Ondokuz Mayıs University Journal of Women's and Family Studies



e-ISSN: 2791-6871, OKAD Haziran 2023, 3 (1): 53-70

Farklı Sektörlerde Çalışan Kadınların İş Doyumunda İş-Aile Çatışmasının ve Eş Desteğinin Rolü

The Role of Work-Family Conflict and Spousal Support
in Job Satisfaction of Working Women in
Different Sectors

Emine Nevra NURENGİN¹, Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS²

¹Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı , Samsun
· nevranurengin@gmail.com · [ORCID](https://orcid.org/0000-0003-2891-2266) > 0000-0003-2891-2266

²Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Samsun
· aysenur@omu.edu.tr · [ORCID](https://orcid.org/0000-0001-9072-7040) > 0000-0001-9072-7040

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi/Received: 18 Kasım/November 2022

Kabul Tarihi/Accepted: 30 Mayıs/May 2023

Yıl/Year: 2023 | **Cilt-Volume:** 3 | **Sayı-Issue:** 1 | **Sayfa/Pages:** 53-70

Atıf/Cite as: Nurengin, E. N., Kavas Büyükgöze, A. "Farklı Sektörlerde Çalışan Kadınların İş Doyumunda İş-Aile Çatışmasının ve Eş Desteğinin Rolü"

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi 3(1), Haziran 2023; 53-70.

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Emine Nevra NURENGİN

FARKLI SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ DOYUMUNDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ VE EŞ DESTEĞİNİN ROLÜ

ÖZ

Bu araştırmada farklı sektörlerde çalışan kadınların iş doyumunda iş-aile çatışmasının ve eş desteğinin rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, araştırmaya gönüllü olarak katılan 201 evli ve çalışan kadından oluşturulmuştur. Verilerin toplanmasında, İş Doyumu Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği, Eş Desteği Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen tüm veriler bilgisayara aktarılarak SPSS programı ile değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve standart sapma hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon katsayısı ile gruplar arası karşılaştırmalarda ilişkisiz örneklem t-testi ve çoklu regresyon analizi kullanılarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kadınların iş doyumunda eş desteği ve iş aile çatışmasının rolünü anlamak için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgularda ise iş-aile çatışması ile iş doyumunda negatif yönde, iş-aile çatışması ile eş desteği arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Farklı sektörlerde çalışan kadınların iş-aile çatışması, iş doyum ve eş desteğine ilişkin yapılan analizlerde gruplar arasında gözlenen farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ilgili literatür kapsamında tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Kadınlar, İş Doyumu, İş- Aile Çatışması, Eş Desteği.



THE ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND SPOUSAL SUPPORT IN JOB SATISFACTION OF WORKING WOMEN IN DIFFERENT SECTORS

ABSTRACT

This study aimed to examine the role of work-family conflict and spousal support in the job satisfaction of women working in different sectors. The sample of the study consisted of 201 married working women who voluntarily participated in this research. Work-Family Conflict Scale, Spousal Scale, Demographic Information Form and Job Satisfaction Scale were used to collect data. The obtained from the scales were transferred to the computer, and descriptive statistics and standard deviation were calculated with the SPSS program. Relationships between variables were tried to be revealed using correlation coefficient and unrelated samples t-test and multiple regression analysis for intergroup comparisons. Regression analysis was conducted to understand the role of spousal support and work-family conf-

lict in women's job satisfaction. In the findings, it was understood that there was a negative relationship between work-family conflict and job satisfaction and a negative and statistically significant relationship between work-family conflict and spousal support. In the analysis of work-family conflict, job satisfaction and spousal support of women working in different sectors, it was understood that the differences observed between the groups were not statistically significant. The findings of this study were discussed with in the scope of the relevant literature, and recommendations were made.

Keywords: Working Women, Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Spousal Support.



GİRİŞ

Dünya tarihi boyunca ekonomik ve toplumsal yaşam, kadınlar ve erkekler tarafından meydana getirilmekte olmasına rağmen kadınların toplumsal ve ekonomik alanda görünür olmaları ve katılımları erkeklere kıyasla sınırlı düzeyde kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Kadının iş hayatında bulunması, toplumsal ve ekonomik değerini arttırmakta ayrıca çalışan kadının geleneksel değerleri, tutumları ve rolleri olarak eş ve annelik görevlerini üstlenmesi vb. durumlarkadının iş gücüne katılım, işte uzmanlaşma ve yükselme durumunu engellemektedir (Erkek ve Karagöz, 2009). İş hayatında çalışmanın erkeklere mahsus bir durum olduğunu, kadının birinci görevininçocuk bakımı, ev işleri gibi geleneksel toplumsal cinsiyet faaliyetleri olduğu gibi düşünceler kadınların iş hayatında erkeklerden sonra ikinci planda yer almalarına neden olmaktadır (Haşit ve Yaşar, 2015). İşe alınma oranlarına bakıldığında kadınların işe alınma oranlarının erkeklere göre daha düşük olduğu, işe alınan kadınların ise %15'inin aileye ait bir iş yerinde veya aile gelirine katkı sağlayan işlerde çalıştığı görülmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2022 verilerine göre, kadınların istihdam oranlarının erkeklerin istihdam oranlarının yarısından az olduğu, yaşı 15 ve daha fazla olan kişilerin istihdam edilme oranınise %47,7 olduğu, kadınlarda oranın %30,4, erkeklerde ise % 65,3 olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların temel rolünün anne, eş, çocuk büyütme, aile sorumlulukları olduğunu savunan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri beklentisine göre Türkiye'de çalışan kadınların işinden ayrılma nedenlerinin %70'ini doğumlar, %20'sinin işveren tarafından işten çıkarılma oluşturmakta ve kadınların evlenip çocuk doğurduktan sonra işini kaybettiği ya da işinden ayrılmak durumunda kaldığı görülmektedir (Önel, 2006).

Tarihten günümüze kadar olan süreçte şehirleşmenin, sanayileşmenin, iletişim araçlarının, eğitimin ve öğretimin yaygınlaşması iletoplumsal değişimi hızlandıran bu durumlar aile kurumunu etkileyen önemli gelişmeler olarak karşımı-

za çıkmaktadır (Çoşkuner, 2013). Çalışan bireylerin yaşam ve çalışma koşulları incelendiğinde bireylerin iş yoğunluğu nedeniyle sürekli bir koşuşturma içerisinde olmaları durumu aile hayatlarını olumsuz olarak etkilemekte, ailesi ve işi arasında çatışmalar yaşamasına neden olmakta bu durumun bireyin ve ailesinin mutluluğunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Özdevecioğlu ve ÇakmakDoruk, 2009). Evliliklerinde eşinden destek gören ve bu durumdan memnun olan bireylerin evlilik doyumu düzeyleri artmakta, stres düzeyleri azalmakta ayrıca evliliklerinde uyumsuzluk ve çatışmalarında daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (ÇiftçiArıdağ, Erus ve ÜnsalSeydooğulları, 2019). Eşlerin ilişkilerinde karşılıklı saygı, sevgi olması ve birbirlerine destekleyici şekilde davranmaları onların sağlıklı bir aile yapısının oluşmasını sağlamakta böylece eşinden destek sağlayan bireyler ruh ve beden sağlıklarını koruyabilmekte ayrıca yoksulluk, işsizlik, aile çatışması gibi durumlarla da başa edebildikleri görülmektedir (Yıldırım, 1997; Yıldırım, 2004).

İlgili alan yazınında eş desteği ile ilgili yapılan araştırmalarda bireyin eşinden sağladığı destek ile kendini değerli hissettiği ve bu durumun evlilik doyumu düzeyini de olumlu yönde etkilemekte olduğu görülmüştür (Kabasakal ve Soylu, 2016). Eş desteğinin, psikolojik iyi oluş ve evlilik doyumu düzeylerini anlamlı olarak yordadığı ve algılanan destek düzeyinin bireyin psikolojik iyi oluşuna katkı sağladığı tespit edilmiştir (ÇiftçiArıdağ ve diğer., 2019). Evli erkeklerle yapılan araştırmalarda, erkeklerin algıladıkları eş destek düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu ve ev içi sorumlulukları paylaşma, ortalama aylık gelir, dindarlık, cinsel yaşam memnuniyet düzeyleri arttıkça bireylerin algıladıkları eş destek düzeylerinin de artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çağ, 2011).

Bilimsel ve teknolojik alandaki gelişmeler, sanayi toplumuna geçilmesi, kentleşmenin, küreselleşmenin artması, kadın ile erkeğin benzer kariyer ve eğitim olanaklarına sahip olması sonucunda kadının da erkekle birlikte aktif olarak çalışma hayatı içerisinde yer almasını sağlamıştır (TaşdelenKarçkay, Bakalım ve Yörük, 2016). Kadının rollerinin değişmesine, çalışma hayatındaki sorumluluklarının artmasına rağmen genel olarak ev işlerinin kadınlar tarafından yapılması ve erkeklerin ev işlerindeki sorumluluklarında bir değişim olmaması gibi durumlar sonucunda kadınların erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2006). Çalışan kadınların işindeki sorumlulukları nedeniyle çalışan rolünün ailedeki rolünü engellediğinin düşünülmesi çünkü ailesi ile birlikte olmak yerine zamanını işine ayırmak zorunda olması veya yorgun olduğu için aile içinde yapılan aktivitelere katılamaması (Negis ve Tokmakçı, 2011) ayrıca kadınların çalışma saatlerinin fazla olması, yorucu iş koşullarına sahip olması, yönetici desteğinin olmaması gibi durumlar (Çoşkuner, 2013) sonucunda kadınların işte veya evde bıkkınlık, tükenmişlik, mutsuzluk, iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir (Negis ve Tokmakçı, 2011).

İlgili alan yazınında iş-aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmalara göre cinsiyet faktörünün önemli olduğunu, çalışan kadınların aile ve iş hayatında sahip oldukları rollerin fazla olması kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Önel, 2006). Çalışan kadınların işinde ve aile içerisinde sahip olduğu sorumlulukların fazla olması onların iş aile çatışması yaşamalarına neden olmakta, yaşanan bu çatışma durumunun üstesinden gelemeyen kadınların ise genelde işlerinden birkaç sene sonra ayrıldığı görülmektedir (Dursun ve İştar, 2014). Aynı mesleğe sahip çiftlerde de kadınların daha çok iş-aile çatışması yaşadığı görülmekte ayrıca kadınların iş ile veya diğer konularla ilgili olan yaşam olaylarından, erkeklerin ise sadece iş ile ilgili yaşam olaylarından dolayı iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Apaydın, 2004). Bireyin işindeki sorumluluk ve görevlerin getirdiği talepler; bireyde iş yükü algısı oluşturmakta ve algılanan bu iş yükü bireyde stres yaratarak zihinsel olarak yorgun hissetmesine, aile içinde yapılan faaliyetlere katılmasını engellemekte ve iş aile çatışmasına neden olmaktadır (Çoşkuner, 2013). Ayrıca bireyin iş stresi düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyinin azaldığı, iş aile çatışmasının ise arttığı görülmekte ve kadınların iş aile çatışmasını erkeklerden daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çakmak Doruk, 2008; Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz, 2015). Evli kadın öğretmenlerin iş stres düzeyleri üzerinde iş-aile çatışmasının etkili olduğu ve iş stres düzeyleri yüksek olanların performans düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2008). Ayrıca çalışan bireylerin çalışma saatlerinin düzensiz ve iş yükünün fazla olması onların iş-aile çatışması düzeylerini arttırdığı, iş ve yaşam doyumunu düzeylerini ise azalttığı görülmektedir (Yıldırım ve Aycan, 2008).

Bireyin işinden doyum sağlaması çalışma hayatının en önemli konularından biridir çünkü çalışanların işinden doyum sağlaması işleri ile ilgili verimi, sağlığını etkilemekte; bireylerin işlerinde geçirdikleri zamanın çok fazla olması ve işlerinden doyum sağlamaları hem psikolojik iyi oluş hem de verimli olarak çalışmalarını açısından önemlidir (Serim Bahadın, 2013). İş doyumunu genel olarak bireylerin işinden hoşlanma derecesi yani işinden aldığı haz (Fırat ve Cula, 2016; Tezer, 2001) ve işin kendisi, yönetimin tutumu gibi işin şartlarını veya iş güvenliğini, ücret gibi işten elde edilenlerin şahsi bir değerlendirmesidir (Omorav, 2009). Çalışan bireyin iş tecrübeleri sonucunda işine karşı sahip olduğu olumlu tutumu iş doyumunu, işine karşı sahip olduğu olumsuz tutumu ise iş doyumsuzluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Çalışan bireylerin iş doyumuna karşı tutumu kadar iş doyumsuzluğuna karşı tutumu da önemlidir çünkü iş doyumunu düzeyi düşük olan çalışanların psikolojik olarak uykusuzluk, baş ağrısı gibi veya stres, hayal kırıklığına bağlı duygusal çöküntüler, uyku sorunları meydana gelebilmekte (Akıncı, 2002) iş doyumsuzluğu sonucunda ise çalışan bireyde motivasyon azalması, işe gelmeme veya geç gelme durumunun artması, işin istemli veya istemsiz yavaşlatılması, verim düşüklüğü gibi nedenlere yol açmaktadır (Göktaş ve Yenihan, 2019).

İlgili alan yazınında iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda, kadın çalışanların iş aile çatışması yaşamaması durumunda çalışanların yaşam ve iş doyumunu düzeylerinin olumsuz yönde etkilediği, iş aile çatışması düzeyleri arttığında ise yaşam ve iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Dursun ve İstar, 2014). Kadın tıbbi sekreterlerin iş aile çatışması yaşadığında iş doyumlarının olumsuz olarak etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri beklentilerinin kadınlara dayattığı rollerin, kadınların iş doyum seviyelerini olumsuz etkilediği ve iş dünyasından ayrılmalarına sebebiyet verdiğigörülmüştür (Göktaş ve Yenihan, 2019). Ayrıca kamu hastanesinde çalışan evli hekimlerinin yaşı ve çalışma hizmet süresi arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı, mesleğinin kendi seçimi olduğunu ve mesleğini doğru seçtiğini düşünen hekimlerin ise iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Bu araştırmanın amacı farklı sektörlerde çalışan kadınların iş doyumunda iş-aile çatışmasının ve eş desteğinin rolünün incelenmesi, çalışan kadınların eş destek düzeylerini, iş doyum düzeylerini ve iş- aile çatışmasını karşılaştırmaktır. İş doyumunda, iş-aile çatışması ve eş desteği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmaktır. Bu araştırma kapsamında yapılan literatür incelemeleri sonucunda çalışan bireylerin iş-aile çatışması, iş doyumunu ve sosyal destek düzeylerini inceleyen araştırmaların yapıldığına örneğin (Arslan, 2012; Benli, Yenihan ve Öner, 2016; Çakmak Doruk, 2008; Dursun ve İstar, 2014; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Fırat ve Cula, 2016; Göktaş ve Yenihan, 2019; Kabasal ve Soylu, 2016; Önel, 2006; Özmete ve Eker, 2013; Öztürk, 2008) vb. rastlanmış fakat farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş doyumunu, iş-aile çatışması ve eş destek düzeylerini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile literatüre, farklı sektörlerde çalışan kadınların iş doyumunu düzeyleri, eş destek düzeyleri ve iş-aile çatışması arasında ilişkiler incelenerek katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Problemi: Farklı sektörlerde çalışan kadınların iş doyumunda iş-aile çatışmasının ve eş desteğinin rolü anlamlı mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmadanıcel araştırma yöntemi olan korelasyonel araştırma modeli kullanılarak farklı sektörlerde çalışan evli kadınların iş doyumunu, eş desteği ve iş-aile çatışması düzeyleri incelenmiştir. Korelasyonel araştırma; iki ya da daha fazla olan değişkenlerin arasındaki ilişkiye herhangi bir şekilde müdahale edilmeden sadece değişkenlerin birlikte değişimlerini inceleyen bir modeldir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019).

Çalışma Grubu

Araştırmanın örnekleme, gönüllü olarak katılan ve amaçsal örnekleme yoluyla seçilen 201 evli ve çalışan kadından oluşturulmuştur. Çalışmaya katılma kriterleri; kadın olmak, 18 yaşından büyük olmak, özel sektör veya kamu sektöründe bir işte çalışıyor olmak ve evli olmak şeklinde belirlenmiştir. Araştırma kapsamında farklı sektörlerde çalışmakta olan evli 201 kadına Google Form oluşturularak gönderilen araştırmada linkin doldurulması şeklinde uygulamıştır. Araştırmaya %21,9'u öğretmen (44), %8'i hemşire (16), %8,5'i bankacı (17), %7'si memur(14) başta olmak üzere kamuda (107) ve özel (94) sektörde çalışan katılımcılar dâhil edilmiştir. Katılımcıların %82'si çocuk sahibi (166) olmakta, %17,4'ü çocuk sahibi (35) değildir. Katılımcıların yaşı 24 ile 60 yaş arasında ve yaş ortalaması 38,57'dir. Katılımcılar sosyoekonomik düzeylerini (SED) %4'ü alt sosyoekonomik SED (8), %12,4'ü altın üstü SED (25), %53,7'si orta SED (108), %28'i ortanın biraz üstü SED (57), %1,5'i üst SED (3) olarak tanımlamışlardır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

İş Doyumu Ölçeği

İş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 18 maddeden oluşan ölçeğin orijinal formu Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 5 maddelik kısa formu Judge, Locke, Durham, Kluger (1998) tarafından geliştirilmiş, formun güvenilirlik ve geçerlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. İş Doyumu (Tatmini) Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek maddeleri "Kesinlikle katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasında değişen 7'li likert derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Ölçekten en düşük 5 puan, en yüksek ise 35 puan alınmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için 110 çalışan bireyler ile çalışılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık güvenilirlik katsayısının .85 olduğu bulunmuştur(Keser ve Bilir, 2019). Bu araştırmada ise İş Doyumu Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği

İş-aile çatışmasını ölçmek amacıyla Netemeyer, Bolesve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek maddeleri "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" arasında değişen 5'li likert derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Ölçekten en düşük 5 puan, en yüksek ise 35 puan alınmaktadır. Üç ayrı örneklem grubunda yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin tek faktörlü yapıda ve iç tutarlık

güvenirlik katsayısının .88 olduğu bulunmuştur (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Türkçeye uyarlama çalışması Apaydın (2004) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için 314 evli ve profesyonel işte çalışma özelliklerine sahip olan bireyler ile çalışılmıştır. Ölçeğin tek boyutlu olduğu ve iç tutarlık güvenilirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır (Apaydın, 2004). Bu araştırmada ise İş-aile Çatışması Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Eş Destek Ölçeği

Yıldırım (2004) tarafından algılanan eş destek düzeyini belirlemek için geliştirilen ölçek 27 sorudan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “Bana Uygun”, “Kısmen”, “Bana Uygun Değil” 3’lü likert tipi derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. Ölçekten en düşük 27 puan, en yüksek ise 81 puan alınmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları için 248 evli, 131’i kadın ve 117’si erkek olan bireyler ile çalışılmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayısı .89 ve iç tutarlık güvenilirlik katsayısı .95 olarak bulunmuştur (Yıldırım, 2004). Bu araştırmada ise Eş Desteği Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Geliştirilen formda sorular, kadınların yaşı, mesleği, çalışılan sektör, evlilik süresi, çocuk sayısı, sosyo-ekonomik düzeyi ile ilgili bilgileri kapsamaktadır.

VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen tüm istatistiksel verilerin SPSS programı ile analizi yapılmıştır. Araştırmada değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve standart sapma hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon katsayısı ile gruplararası karşılaştırmalar ise ilişkisiz örneklem *t*-testi ve çoklu regresyon analizi kullanılarak ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

ETİK KURUL İZİN BİLGİLERİ

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur.

Etik Değerlendirmeyi Yapan Kurul Adı: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik Değerlendirme Kararının Tarihi: 29.04.2022

Etik Değerlendirme Belgesi Sayı Numarası: 2022-440

BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışan kadınların eş desteği, iş-aile çatışması ve iş doyumuna ait betimsel istatistik sonuçları incelenmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere ait Betimsel İstatistik Sonuçları

Alt Ölçekler	N	\bar{x}	Ss
İş-Aile Çatışması	201	15.65	4.65
Eş Desteği	201	68.35	12.63
İş Doyumu	201	24.36	5.92

Araştırmaya katılan çalışan kadınların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ortalaması ($\bar{x} = 15.65$), eş desteği ölçeğinden aldıkları puan ortalaması ($\bar{x} = 68.35$), iş doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalaması ise ($\bar{x} = 24.36$) olduğu görülmüştür (Tablo-1).

Tablo 2. Değişkenler arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3
İş Doyumu	-		
İş-Aile Çatışması	-.30*	-	
Eş Desteği	-.13	-.03	-

* $p < .01$.

Araştırmanın değişkenleri olan iş doyumunu, iş-aile çatışması ve eş desteği arasındaki ilişkilerin incelenmek için korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre Tablo-2'de görüldüğü gibi elde edilen korelasyon katsayıları incelendiğinde iş doyumunu ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -.30$) diğer bir deyişle iş-aile çatışma düzeyleri yüksek olan kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin azaldığı anlaşılmaktadır. Eş desteği ve iş doyumunu arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.13$). Korelasyon analizi sonucu iş aile çatışması ile eş desteği arasındaki negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($r = -.03$) (Tablo-2).

Tablo 3. Çalışılan Sektör bakımından bağımsız örneklem t- testi sonuçları

Alt Ölçekler	Sektör	N	\bar{x}	Ss	t	P
İş-Aile Çatışması	Kamu	107	15.18	4,69	1.51	.132
	Özel	94	16.18	4.57		
İş Doyumu	Kamu	107	24.85	5.98	1.24	.214
	Özel	94	23.80	5.82		
Eş Desteği	Kamu	107	67,80	12,97	-.657	.512
	Özel	94	68,97	12,26		

Araştırma kapsamında iş-aile çatışması, eş desteği ve iş doyumunun kadınların kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre değişip değişmediğini incelemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Çalışılan sektör bakımından yapılan t-testi sonucuna göre özel sektörde çalışan kadınların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar kamu sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışması ölçeğinden aldığı puanlardan yüksektir. Diğer bir deyişle, özel sektörde çalışan kadınlar kamu sektöründe çalışan kadından daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı görülmekte ancak gözlenen farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Çalışan kadınların eş destek düzeyi karşılaştırıldığında, özel sektörde çalışan kadınlar kamu sektöründe çalışan kadınlara kıyasla eş destek ölçeğinden aldığı puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın t-testi sonuçları dikkate alındığında kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar arasında gözlenen farkın istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır. Kamu sektöründe çalışan kadınların iş doyumunu ölçeğinden aldığı puanların özel sektörde çalışan kadınların iş doyumunu ölçeğinden aldığı puanlardan daha yüksek olduğu görülmekle birlikte gözlenen bu farkın t-testi sonucuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır (Tablo-3).

Tablo-4. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Standart Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Hata	β	t	p	R
İş-Aile Çatışması	-.399	.085	-.313	-4.687	.000	-.308
Eş Desteği	-.067	.031	-.144	-2.151	.033	-.132
R=.34	R ² = .116	F= 12,946 p=.000				

Araştırma kapsamında iş-aile çatışmasını ve eş desteği değişkenlerine göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin standart çoklu regresyon analizi sonuçları yapılmıştır. İş doyumunu ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = -.308$). Eş desteği ve iş doyumunu arasında negatif yönde, yüksek düzeyde bir ilişki vardır ($r = -.132$). İş-aile çatışması ve eş desteği değişkenlerinin iş doyumunu puanı ile anlamlı bir ilişki göstermektedir ($R = .340$, $R^2 = .116$, $F = 12.946$ $p < 0,01$). İş-aile çatışması ile eş desteği birlikte iş doyumundaki toplam varyansının %12'sini açıklamakta olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırasının iş-aile çatışması ($\beta = -.313$) ve eş desteği ($\beta = -.144$) olduğu görülmüştür (Tablo-4).

TARTIŞMA

Bu araştırma ile farklı sektörlerde (kamu ve özel sektör) çalışan kadınların iş doyumunda iş-aile çatışması ve eş desteğinin rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın modeli sonucunda çalışan kadın katılımcılardan toplanan veriler test edilerek değişkenlerin sonuçlar üzerindeki etkisi de tartışılmıştır.

Ekonomik, sosyal ve toplumsal gelişmeler sonucunda kadınların eğitim düzeylerinin artması ve meslek edinmeleri sonucunda iş hayatında çeşitli sektörlerde çalışmaya başlamışlardır. Çalışılan sektörlerde ise kadınlar ücretlerin düşük, çalışma saatlerinin düzensiz olması vb. birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları bu sorunlar onların iş ve aile yaşamlarını etkilediği yapılan çalışmalar tarafından görülmektedir (Arslan, 2012; Benli, Yenihan ve Öner, 2016; Çakmak Doruk, 2008; Çetinkaya, 2011; Dursun ve İstar, 2014; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Fırat ve Cula, 2016; Göktaş ve Yenihan, 2019; Kabasal ve Soylu, 2016; Önel, 2006; Özmete ve Eker, 2013).

Bu araştırmanın değişkenleri olan iş-aile çatışması, eş desteği ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde bulunan sonuçlara göre, çalışılan sektöre göre kadınların iş-aile çatışması düzeylerinde farklar bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan kadınların kamu sektöründe çalışan kadınlardan daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Ayrıca, özel sektörde çalışan kadınların iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların kamu sektöründe çalışan kadınların aldıkları puanlardan daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak bu bulguların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bunun nedeni ise yapılan araştırmanın katılımcı sayısının az olması olarak gösterilebilir. Özmete ve Eker (2013), kamu sektöründe çalışanlarla yaptıkları çalışmada kadınların iş-aile çatışması yaşamlarının toplumsal cinsiyet rolleri beklentisi sonucunda ortaya çıktığını bunun da kadınların hem ev hem de iş yaşamında yerine getirmesi gereken sorumlulukların artmasına neden olduğunu ortaya koymuşlardır. Böylece kadınların hem iş yaşamında sorumluluk-

larının olması hem de ev ve aile ile ilgili sorumluluklarda birincil sorumlu olarak görülmesi durumundan dolayı kadınların iş-aile çatışması daha fazla yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır (Özmete ve Eker, 2013).

Arslan (2012), Yapraklı ve Yılmaz (2007) yapmış oldukları araştırmalarda iş-aile çatışmasının iş doyumunu etkilemekte olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlarla zihinsel olarak meşgul olmaları ve yaşanan bu sorunları aile hayatına yansıtmaları, aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmaları vb. durumların yaşanması kadınların iş ve aile çatışması yaşamalarına ve işlerinden doyum sağlayamamalarına neden olduğu görülmektedir. Benli, Yenihan ve Öner (2016), Dursun ve İştari (2014) ve Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) tarafından farklı gruplarla yapılan çalışmalarda iş doyumunun iş-aile çatışması tarafından olumsuz olarak etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Efeoğlu ve Özgen (2007) bireyin aile ortamında yaşadığı çatışma durumunu telafi etmek için çalışma yaşamındaki iş doyum düzeyini artırma çabasına girdiğini bu durumda iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Eğinli (2009) farklı sektörlerde çalışanlarla yaptığı araştırmaya göre kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını bununda çalışılan sektörde çalışma koşullarının ve alınan ücretin iyi olmasının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca özel sektörün çalışma koşullarının ve iş yükünün çoğu zaman kamu sektörüne göre daha fazla olması durumunu özel sektörde çalışanların iş doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, kamu sektörünün sağladığı olanaklar sonucunda kamuda çalışan kadınların, özel sektörde çalışan kadınlardan daha az iş-aile çatışması yaşadıkları ve iş doyumlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmada eş desteği ölçeğinden alınan puanlara göre kamu sektöründe çalışan kadınların eş destek düzeyinin, özel sektörde çalışan kadınların eş destek düzeyinden daha düşük olduğu görülmektedir. Eş desteği ile ilgili olarak Çetinkaya (2011) sosyal desteğin iş-aile çatışmasında etkili olmadığını sadece iş yükünde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dursun ve İştari (2014) ise yaptıkları araştırmaya göre eşleri ile ailedeki sorumluluklarını paylaşmayan ve bu sorumlulukları tek başına üstlenen çalışan kadınların iş-aile çatışması yaşadıkları; eşlerinden destek alan bireylerin ise iş-aile çatışması yaşamadıkları sonucuna ulaşmıştır. Kamu ve özel sektörde çalışan kadınlarla yapılan araştırmalara göre kamu sektöründe çalışanların çalışma saatlerinin özel sektöre kıyasla düzenli olması, aile ile ilgili yükümlülüklerde ve uzlaştırma gerektiren durumlarda hoşgörü bulabilen kadınların genel olarak çalışma yaşamlarından memnun olan (Yumuş, 2009) yaşanabilecek sorunlara karşı eşleriyle iletişime geçerek sorunlara karşı önlem alabilen, eşlerinden destek sağlayabilen ve bu destekten memnun olan bireylerin evliliklerinde uyumsuzluklara ve çatışmalara daha az rastlandığı görülmektedir (Çiftçi Arıdağ ve diğer., 2019).

Özmete ve Eker (2013) bireylerin medeni durumunun ve çocuk sayısının iş-aile çatışmasında etkili olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışan evli bireylerin iş yaşamlarında ve aile yaşamlarında stres ve zaman yönetimi konusunda yaşadıkları güçlüklerin, bireylerin çocuk sayısı arttıkça ailede yaşanan çatışmaların iş hayatlarını daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Özmete ve Eker, 2013). Bu çalışmada ise katılımcıların evli olması bir kriter olarak alınırken çocuk sahibi olup olmama ile ilgili bir analiz yapılmamıştır. Bu durumda evli ama çocuk sahibi olmayan katılımcılar iş-aile çatışmasını evli ve çocuk sahibi kadınlar kadar çok yaşamayabilir ve bu durumda çalışmamızın bulgularını etkilemiş olabilir. İlaveten, kadınların eşlerinin çalıştıkları sektörü dikkate alan bir analiz de yapılmadığı için eşlerin özel veya kamu sektöründe çalışıp çalışmama durumlarına göre kadınlara sağladıkları destek düzeyi de değişebileceği düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınlar toplumunda birçok rol üstlenmekte ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri beklentisi sonucunda kadınların üstlendikleri en önemli roller arasında; anne olmak, çocuk sahibi olmak, çocuk bakımı vb. yer almaktadır. Gelişen toplum ve üretim ile kadının üstlendiği rollerde de değişimler meydana gelmiştir. Kadınların eğitim düzeylerinin artması ve meslek edinmeleri sonucunda çeşitli sektörlerde çalışmaya başlamışlardır. Çalışma hayatına başlayan kadınların çalışılan sektörlerde ücretlerin düşüklüğü, çalışma saatlerinin düzensizliği ivb. sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir. Çalışılan sektörde karşılaşılan bu sorunlar kadınların iş hayatını ve aile yaşamını etkilemektedir.

Bu araştırma kapsamında; çalışan kadınların iş doyumunda iş-aile çatışması ve eş desteği düzeylerinin kadınların çalıştıkları sektör bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmiş ve araştırmaya ilişkin ulaşılan başlıca bulgular şöyledir:

Bu araştırmanın değişkenleri olan iş-aile çatışması, eş desteği ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde bulunan sonuçlara göre, çalışılan sektöre göre kadınların iş-aile çatışması arasında farklar bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan kadınların kamu sektöründe çalışan kadınlardan daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı, iş doyumlarının düşük olduğu ancak bu bulguların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların eş destek düzeyi, özel sektörde çalışan kadınların eş destek düzeyinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak; bireyin çalıştığı sektör bireyin iş-aile çatışması, eş desteği ve iş doyumunu etkileyebilmektedir. Özmete ve Eker(2013) yapmış oldukları araştırmaya benzer olarak çalışan kadınların iş-aile çatışması ile başa çıkmaları için çalışan kadınların sahip oldukları kaynaklara göre önceliklerini belirlemeleri, strese başa çıkma stratejilerini öğrenmeleri ve yakın çevrelerinden sağlanan sosyal destekten yararlanmaları da önerilebilir. Farklı sektörlerde çalışan kadınların sosyal hakla-

rını gözetmek için özel sektörde işverenlerin, kamu kurumunda ise yöneticilerin çalışanların iş rollerini açık bir biçimde tanımlamaları, çalışma saatlerini ayarlamaları ve iş planını yapmaları beklenmektedir. Birçok çalışmada da önerildiği üzere çalışan kadınların iş ve aile yaşamlarında dengeyi sağlayabilmeleri için onlara yönelik kurumsal hizmetlerin çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi konularda planlamaların yapılması gerekmektedir(örn. Dursun ve İştar, 2014; Özmete ve Eker, 2013). Ayrıca örgütsel ve bireysel stratejilerin geliştirilmesiyle çalışan kadınların iş aile çatışması ile baş etmelerinin sağlayacağı ve böylece iş doyumunu daha fazla yaşayacakları düşünülmektedir.

Bu çalışmada farklı sektörlerde çalışan kadınların iş doyumunu, iş-aile çatışması ve eş desteğine ilişkin yapılan analizlerde gruplar arasında gözlenen farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca örneklemdaki kadın sayısının az olmasının neden olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmada katılımcıların evli olması bir kriter olarak alınırken çocuk sahibi olup olmama durumları gruplar arası dağılım dengeli olmadığı için analizi yapılamamıştır. Çalışan kadınların eşlerinin çalıştıkları sektör kriter olarak alınmadığı için eş destek düzeyleri ile ilgili bilgi analiz edilememiştir. Yapılan bu çalışmada kadın çalışanların iş yerindeki desteğine yönelik herhangi bir değişken dâhil edilmemiştir. Bundan sonra yapılacak olan araştırmaların daha geniş katılımcı gruplarla yapılması, kişilerin çalıştığı ortamın, yönetici ve çalışma arkadaşının desteği vb. algılanan sosyal destek düzeylerinin de dâhil edilmesi ile farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarında yaşadıkları sorunların daha kapsamlı anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmanın Tasarlanması (Design of Study): ENN(%40), ABK(%60)

Veri Toplanması (Data Acquisition): ENN(%90), ABK(%10)

Veri Analizi (Data Analysis): ENN(%20), ABK(%80)

Makalenin Yazımı (Writing Up): ENN(%80), ABK(%20)

Makalenin Gönderimi ve Revizyonu (Submission and Revision): ENN(%80), ABK(%20)

KAYNAKLAR

- Akinci, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 1-25.
- Apaydın, M.D. (2004). Çift- Kariyerli ailelerde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmalarının kendi kurgulama düzeyleri ile ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi, *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Benli, A., Yenihan, B., Öner, M. (2016). Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli örneği, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 415-431.
- Brayfield, A. H., Rothe, H. F. (1951). An index of jobsatisfaction. *Journal of AppliedPsychology*, 35, 307-311.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2019). *Eğitimdebilimsel araştırma yöntemleri*. (27. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çağ, P. (2011). *Evlü bireylerde eş desteği ve evlilik uyumu*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatminin rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde stres kaynakları çalışanların iş-aile çatışması etkisi ve Afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- ÇiftçiArıdağ, N., Erus, M. S., ÜnsalSeydooğulları, S. (2019). Eş desteğinin evlilik duyumu ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(71), 1014-1024.
- Çoşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dursun, S., İştar E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Efeoğlu, İ. E., Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eğnili, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erkek, S., Karagöz, H.(2009) *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*.Konya Ticaret OdasıEtud-Araştırma Servisi.
- Fırat, M.Z., Cula, S. (2016) İş-Aile Çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Başkent UniversityJournal of Education*, 3(2), 146-155.
- Göktaş, Z., Yenihan, B. (2019). Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları ve iş doyum seviyeleri arasındaki ilişki. *Sosyolojik Düşün*, 4 (2), 25-41.
- Haşit, G., Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stress kaynakları: Bir kamu örneği, *Sakarya İktisat Dergisi*, 4 (4), 1-30.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositionaleffects on joband life satisfaction: The role of coreevaluations. *Journal of AppliedPsychology*, 83(1), 17-34.
- Kabasaç, Z., Soylu, Y. (2016). Evli bireylerin evlilik doyumunu cinsiyet ve eş desteğine göre incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 208-214.
- Keser, A., Bilir, Ö. B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,3(3), 229-239.
- Kocacık, F., Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadın ve yaşadıkları sorunlar, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Negiz, N., Tokmakçı, E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: Aile-iş-sosyal yaşam açısından tükenmişliği (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği), *Journal of Yasar University*, 24(6), 4041-4070.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrin, R.(1996). Development andvalidation of work-familyconflictandfamily-workconflictscales, *Journal of AppliedPsychology*, 81(4), 400-410.
- Omarav, A. (2009). Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama,(Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*.(Yüksek Lisans Tezi).T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M., ÇakmakDoruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (33), 69-99.

- Özmete, E., Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1),19-49.
- Öztürk, N. (2008). *Evlü öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Serim Bahadınlı, H. (2013). İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerinde araştırma).(Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevimli, F., İşcan, F. Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Taşdelen Karçkay, A., Bakalım, O., Yörük, C. (2016). İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliliği ölçeği: Türk örnekleme için psikometrik özelliklerin incelenmesi, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 79-92.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı(2006). Aile Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Türkiye Aile Yapısı Araştırması(TAYA).<https://www.aile.gov.tr/uploads/athgm/uploads/pages/arastirmalar/taya2006.pdf>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu Raporu.<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadınınKalkinmadaki-RoluOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf>
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeceğinin güvenilirlik ve geçerliliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- TUIK (2022). İşgücü istatistikleri. Çeyrek: Nisan-Haziran 2022. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/In-dex?p=Isgucu-Istatistikleri-II.-Ceyrek-Nisan-Haziran-2022-45652>
- Yapraklı, Ş., Yılmaz, M.K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yıldırım, D., Aycan, Z.(2008). Nursesworkdemandsandwork-familyconflict: A questionnairesurvey, *International Journal of NursingStudies*, 45(9), 1366-1378.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi güvenilirliği ve Geçerliliği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.
- Yıldırım, İ. (2004). Eş destek ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 19-25.
- Yumuş, A. (2009). *Kamu sektöründe çalışan kadın işgücü profili üzerine bir alan çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

THE ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND SPOUSAL SUPPORT IN JOB SATISFACTION OF WORKING WOMEN IN DIFFERENT SECTORS

Extended Abstract:

The aim of this research is to examine the role of work-family conflict and spousal support in the job satisfaction of working women in different sectors. The criteria for participation in the study were as follows: being a woman, being over 18 years old, working in the private or public sector, and being married. Spousal Support Scale, Job Satisfaction Scale, Work-Family Conflict Scale and Demographic Information Form were used to collect data. In this study, a relational research model was used to examine the levels of spousal support, job satisfaction and work-family conflict of married working women with the quantitative research method. The study sample consisted of 201 working married women who agreed to participate in the study voluntarily. Within the scope of the research, a Google Form was created and applied to married working women in different sectors. They

were asked to fill in the form on the link. All statistical data obtained from the Demographic Information Form and the scales used within the scope of the research were analyzed with the SPSS program. The study's descriptive statistics regarding the variables were obtained by calculating the mean and standard deviation. Relationships between variables were tried to be revealed by using Pearson Product Moment correlation coefficient and intergroup comparisons using unrelated samples *t*-test and multiple regression analysis. In the research, of the women, 21.9% were teachers (44), 8% were nurses (16), 8.5% were bankers (17), 7% were civil servants (14), (107) were in the public sector and (94) were in the private sector. 82% of the participants have children (166), and 17.4% do not have children (35). The participants are between 24 and 60 years old, and the average age is 38.57. Participants defined their socioeconomic levels (SED) were 4% lower socioeconomic SED (8), 12.4% as slightly above the lower socioeconomic SED (25), 53.7% as medium SED (108), 28% as slightly above medium SED (57), 1.5% as upper SED (3).

This study examined whether the relations between work-family conflict, spousal support and job satisfaction levels of working women differ in terms of the sector. The main findings regarding these research hypotheses are as follows:

Correlation coefficients were calculated to examine the relationships between work-family conflict, spousal support and job satisfaction which are the variables of the research. When the correlation coefficients are examined, it is understood that there is a negative and statistically significant relationship between work-family conflict and job satisfaction. When the relationship between spousal support and job satisfaction is examined, it is seen that there is a negative and statistically significant relationship. As a result of the correlation analysis, the relationship between work-family conflict and spousal support was found to be negative and statistically significant. Within the scope of the research, independent samples *t*-test was conducted to examine whether work-family conflict, spousal support and job satisfaction differ according to women's employment status in the public or private sector. There are differences between work-family conflict according to the sector where women work. Work-family conflict is less among women in the public sector than the ones in the private sector. The study shows that working women in the public sector have more job satisfaction than those in the private sector.

As a result, the sector in which the individual works can affect the individual's work-family conflict, spousal support and job satisfaction. In this study, it was understood that the differences observed between the groups in the work-family conflict, spouse support and job satisfaction analysis of working women in the public and private sectors were not statistically significant. The reason for this may be the fact that a small number of individuals participated in the research. Besides, although the participant's marital status was considered a criterion, no analysis was made about whether the participants had children. In this case, participants

who were married but did not have children may not have experienced as much work-family conflict as married women with children which may have influenced our study's findings. In addition, since there is no analysis concerning the sector in which women's husbands work, the level of support provided to women may vary depending on whether the spouses work in the private or public sector. It is thought that future research with a larger number of participants will contribute to a more comprehensive understanding of the problems experienced by individuals working in the private and public sectors in their work and family lives.

Keywords: Working Women, Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Spousal Support.

