

## KADIN ÇALIŞANLARIN YAŞAMIŞ OLDUKLARI İŞ AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASININ İŞ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ

Salih DURSUN\*  
Emel İŞTAR\*\*

**Özet:** İnsan hayatında bireyin iş ve aile içerisinde sahip oldukları roller, onların iş ve yaşam doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Özellikle, kadınların ailevi sorumluluklarının fazlalığı, onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını daha fazla yaşamalarına neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, iş aile yaşamı çatışmasının çalışan kadınların iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Çalışmanın örneklemini farklı sektörlerde çalışan toplam 108 kadın çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların ortalama yaşı  $32,62 \pm 8,63$  ve ortalama çalışma yılı  $7,44 \pm 6,14$ 'dür. Verilerin analizinde temel betimsel istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş ve yaşam doyumu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Çalışan, İş Aile Yaşam Çatışması, İş Doyumu, Yaşam Doyumu

### EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICT OF WOMAN ON JOB AND LIFE SATISFACTION

**Abstract:** Individuals' job and family roles in human life affect their job and life satisfaction. In particular, family responsibilities of woman cause more role conflicts in family and work. The purpose of this study is to reveal the effects of work and family life conflicts on job and life satisfaction of woman.

The sample of the study consists of totally 108 workingwomen in different sectors. Average age of participants is  $32,62 \pm 8,63$  and average working year is  $7,44 \pm 6,14$ . Basic descriptive statistics, correlation and regression analysis are used in data analysis. In the results of the study, it was found that conflicts of job and family life had negative effects on job and life satisfaction of women.

**Key Words:** Working Woman, Job and Family Conflicts, Job Satisfaction and Life Satisfaction

### I.Giriş

Kadınlar tarih boyunca çalışma yaşamında genellikle savaş dönemlerinin ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı zamanlarda yedek işgücü olarak görülmüşlerdir. Ancak sanayi devrimi kadınların çalışma yaşamındaki bu konumunda köklü bir değişimi de beraberinde getirmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar çalışma hayatı içerisinde yer almaya ve ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Günümüzde ise küreselleşme sonrası yaşanan sosyal,

---

\* Yrd. Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

\*\* Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ekonomik ve kültürel gelişmeler kadının artan bir biçimde iş yaşamına katılmasına neden olmuştur.

Çalışmaya başlayan ve evinin dışında ikinci bir yaşama başlayan kadının yeni rolü, onun ev içindeki görevlerinde herhangi bir değişiklik yaratmamıştır. Kadın, iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşamaya başlamış ve bu durum birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Kadının çalışan olmanın dışında, eş, anne, ev hanımı rolleri üstlenmesi, sorumluluklarını daha da arttırmıştır. Diğer yandan para kazanan erkekle karşılaştırıldığında, kadının ev hanımı olması, ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmesi toplumun gözünde daha değerli görülmüş, evde yerine getirilen görevler ne kadar zor, ne kadar önemli olursa olsun, kadına ev içinde ve dışında önemli bir statü kazandırmamıştır. Bu yüzden, kadının evden çıkabilmesi, bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesi olmuştur (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 10).

Toplumdaki ailelerin genelinde, kadının alanı ev yaşamıyla sınırlanmakta, erkek ise evin geçiminden sorumlu olmaktadır. Bu durum, çalışmak isteyen kadın ile aile bireyleri arasında çatışmalara neden olabilmektedir. Kadının ücret karşılığı çalışmaya başlaması, finansal özgürlüğünü sağlayıp ve toplumsal değerini arttırmasına neden olmaktadır. Ancak, kadının ailedeki rolüne öncelik veren mevcut geleneksel değerler, çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir (Aytaç, 1999: 33). Bu sorunlardan biri de kadınların büyük çoğunluğunun iş yaşamına katılımlarının kadının ev dışında çalışmasını uygun bulmayan aile fertleri tarafından engellenmesidir. Engelleri aşarak iş yaşamına katılan kadınlar genellikle bekârlık döneminde çalışmaya başlamakta ancak evlenme yahut çocuk sahibi olma nedeniyle işinden ayrılmaktadır. Hatta bazı kadınlar bir yandan işin yoğunluğu diğer yandan da ev işlerini üstlenmenin getirdiği çifte mesaiyi yaşamaktansa ev hanımı olmayı tercih etmektedirler. Kariyer yapmaya devam edenler ise, bunun bedelini geç evlenme, çocuk sahibi olamama veya evli iseler boşanmayla ödemektedirler (Mercanlıoğlu, 2009: 49).

İş ve evdeki rollerinin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir (Aytaç, 2001: 50):

1. Zaman baskısına dayalı gerilim
2. Çatışan rollerin yarattığı gerilim
3. İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı, davranış tabanlı gerilim

Zaman baskısına dayalı gerilim, bireyin bir rolünü yerine getirmesi için ayrılmış olan sürenin, diğer rolüne ilişkin talepleri kısıtlaması halinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus, Allen ve Spector, 2006). Bu gerilim türü genelde evde küçük çocuk sahibi olma, kalabalık ailede olma; işte ise fazla ve düzensiz sürelerle çalışma durumunda meydana gelmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Çatışan rollerin yarattığı gerilim, bireyin bir yaşam alanındaki gerilme ve yorgunluk nedeniyle, diğer yaşam alanındaki performansının

kısıtlandığı durumu açıklar (Knetcht vd., 2011). Gerilim, ev veya işte yaşanan yoğun stres nedeniyle meydana gelmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73). Davranış tabanlı gerilim ise, bireyin davranış kalıplarının, bir rolü ile uyumlu olurken, diğer rolünün gereksinimleri ile uyumsuz olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Bu gerilim türünün tespiti zor olduğundan, çoğu çalışmada gözden kaçmaktadır (Knetcht vd., 2011). Burada gerilim, bireyin evde işyerindeymiş gibi, işte ise evindeymiş gibi davranması halinde yaşanmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

Ailede kadın, duygusal yapısı, insan gelişimindeki psikolojik ve pedagojik vasıfları nedeniyle daha çok aile içinde rol oynarken, erkek fiziki gücü ve mücadeleci yapısı ile ağırlığını daha çok ailenin dış çevresinde kendisini göstermektedir. Kadın aile kurumunu sağlıklı yürütme ve çocuklar da varsa onları yetiştirme hususunda erkekten daha fazla yükü omuzlarında taşımaktadır. Kadının bu yükü, onun aile ve iş rolü arasında çatışma yaşamasına sebep olmakta, bu hal ise eşler arasındaki uyumu etkilemekte, aileleri dağıtmakta hatta tek ebeveynli ailelerin sayısının çoğalmasına neden olmaktadır (Aytaç, 2001: 23).

İş aile yaşamı çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlü bir özellik sergilemektedir. Bunlardan birincisi olan aile-iş çatışmasının literatürde birden fazla tanımı yapılmıştır. Netemeyer ve arkadaşlarına göre aile-iş çatışması, aile ilgili faaliyetlerin iş sorumlulukları ile karışması durumunda oluşmaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 401). Diğer bir ifadeyle, aile-iş çatışması bireyin ailevi sorumluluklarının işini engellemesi, böylece işyerindeki görev ve yükümlülüklerini başarıyla yerine getirememesi halini ifade etmektedir. Bu bakımdan, bireyin aile özellikleri, küçük yaştaki çocuk sayısı, bakımı altındaki yaşlı varlığı gibi faktörler aile iş çatışmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74-75). İş-aile çatışması ise, bireyin aynı anda birden fazla rolünün birbiri ile çatışması sonucu ortaya çıkmakta (Dubrin, 1997: 116) ve aile ve iş kaynaklı rollerin bazı yönleri itibari ile birbirine uyumsuz olması hali olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003:512). Bu çatışma genellikle, işle ilgili faaliyetlerin ailevi sorumluluklar ile karışması durumunda oluşmaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 400).

İş-aile yaşam çatışmasına neden olan birden fazla faktör bulunmaktadır. Bunların başında cinsiyet faktörü gelmektedir. Yapılan birçok araştırma kadınların yaşadıkları iş aile çatışması erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Çarıkcı, 2001; Gordon ve Hall, 1974; Frone vd., 1997; Lobel ve Clair, 1992; Livingstone ve Burley, 1996; Özmete ve Eker, 2012: 18). Ayrıca bireyin medeni hali ve çocuk sayısı iş aile çatışmasını etkilemektedir. Bekâr bir çalışanın sadece işine odaklanması ve iş hayatında başarılı olması daha kolay olurken, evli ve çocuklu bir çalışanın, üzerine aile ile ilgili sorumluluklar da eklendiğinden çatışmaya girmesi daha kolay olmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 19). Ayrıca bireyin yaşı, eşlerin birbirine destek olup olmaması gibi faktörler de

iş aile çatışmasını etkilemektedir. Aile içi sorumluluklarını eşi ile paylaşan bir kadın çalışan, iş aile çatışması yaşamazken, ailevi sorumlulukları tek başına yüklenen kadın çatışma altında kalabilmektedir.

İş aile yaşam çatışması bireyin iş ve yaşam doyumu üzerinde etkili olan bir olgudur. İlk defa 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan “yaşam doyumu” kavramı, bireyin hayata karşı tutumunu, yaşamdan duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Veenhoven’e göre yaşam doyumu, “yaşam hakkındaki genel duyguları yansıtmakta ve duygusal mutluluğun ölçüsü” olarak kabul edilmektedir. Yaşam doyumu kavramı, kişinin iş dışı zamanda yaşama gösterdiği duygusal tepki ve tutumları içermektedir (Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013).

İlk kez 1920’lerde ortaya atılan, 1930-40’lı yıllarda anlaşılan iş doyumu, çalışanların yaptıkları işe karşı olan hissiyatını göstermektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 55-56). Luthans’a göre, kişinin işinden veya iş deneyiminden kaynaklanan olumlu duygusal durumu, iş doyumunu oluşturmaktadır. Mowday ve arkadaşları ise yaşam doyumunun, bireyin kimliği ile belirli bir organizasyona katılımı arasındaki nisbi gücü ifade ettiğini belirtmişlerdir (Azeem, 2010: 295-296). Luthans’a göre yaşam doyumunun üç nemli yönü bulunmaktadır. Bunlar; duygusal yönü ağır basan bir kavram olması, beklentilerin ne derecede karşılandığını göstermesi ve beraberinde yönetim tarzı, ücret, terfi gibi birbiri ile ilgili tutumları da beraberinde getirmesidir (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

İş aile yaşam çatışması birçok bakımdan bireyi etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalara baktığımızda, iş aile yaşam çatışması, bireyin işten ayrılma niyeti (Çarıkcı ve Çelikkol,2009), iş doyumu (Efeoğlu, 2006; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turunç ve Erkuş, 2010), yaşam doyumu (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009), örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme (Efeoğlu, 2006; Turunç ve Erkuş, 2010; Turunç ve Çelik, 2010), iş stresi (Efeoğlu, 2006; Turunç ve Erkuş, 2010), işten ayrılma niyeti (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009) ve iş performansı (Çelik ve Turunç, 2009) üzerinde etkili olmaktadır.

Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı iş aile yaşam çatışmasının çalışan kadınların iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve konuyla ilgili literatüre katkı sağlamaktır.

## II. Yöntem

### A. Veri Toplama Araçları

*İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği*: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından dilimize uyarlanan “İş-Aile Yaşam Çatışması” ölçeği kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması ölçeği çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. “İş

sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor” gibi ifadelerden oluşan ölçeğin ilk 5 sorusu iş-aile çatışmasını ölçerken, “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor” gibi ifadelerden oluşan ölçeğin son 5 sorusu ise, aile-iş çatışmasını ölçmektedir. Beşer maddeden oluşan ölçek “1=kesinlikle katılmıyorum”, “2=katılmıyorum”, “3=kararsızım”, “4=katılıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beş kategoriden oluşan Likert formatında bir ölçektir. Ölçekten elde edilen verilerin değerlendirilmesi ortalamalar üzerinde gerçekleştirilmekte olup, elde edilen değerler 1 ile 5 arasında değişmektedir. 1’e yaklaşan değerler düşük iş-aile yaşam çatışması düzeyini gösterirken, 5’e yaklaşan değerler yüksek iş-aile yaşam çatışmasını göstermektedir.

*İş Doyumu Ölçeği:* Çalışmada, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan “İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. “İşimi severek yaparım” ve “Mevcut işimden çok memnunum” gibi ifadelerden oluşan ölçek “1=kesinlikle katılmıyorum”, “2=katılmıyorum”, “3=fikrim yok”, “4=katılıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beş kategoriden oluşan Likert formatında bir ölçektir. Ölçekten elde edilen verilerin değerlendirilmesi toplam üzerinden yapılmakta olup, elde edilecek olan değerler 5 ile 25 puan arasında değişmektedir. Elde edilen değerlerin 5’e yakın olması düşük iş tatminini yansıtırken, 25’e yakın değerler ise yüksek iş tatminini yansıtmaktadır.

*Yaşam Doyumu Ölçeği:* Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. “Yaşam koşullarım pek çok yönleri ile ideallerimi karşılıyor” ve “Yaşantımdan memnunum” gibi 5 farklı ifadeden oluşan ölçek, “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Pek Katılmıyorum”, “4=Kararsız”, “5=Biraz Katılıyorum”, “6=Katılıyorum” ve “7=Kesinlikle Katılıyorum” arası yedi kategoriden oluşan Likert formatında bir ölçektir. Ölçeğin değerlendirilmesinde verilen cevaplar toplanmakta ve ölçekten elde edilecek değerler “7” ile “35” arasında değişmektedir. Verilerden elde edilecek değerler 7’ ye yaklaşması düşük yaşam doyumunu göstermekte iken, 35’e yaklaşan değerler yüksek yaşam doyumunu göstermektedir.

#### *B.Katılımcılar*

Çalışmanın örneklemini farklı sektörlerde çalışan toplam 108 kadın çalışan oluşturmaktadır. Kapalı zarflar halinde dağıtılan anket formları katılımcıların kendileri tarafından doldurulmuş ve iki gün sonra geri toplanmıştır. Dağıtılan toplam 150 ankettan 120’si geri dönmüş, 12 anket ise eksik veri içerdiği için değerlendirme dışında bırakılmıştır (geri dönüş oranı, %80).

### **III. Bulgular**

Katılımcıların %50,5’i evli ve %49,5’i bekârdır. Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda, %74,1’ü üniversite, %18,5’i lise ve %7,4’ü ilkökul

veya ortaokul mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların ortalama yaşı  $32,62 \pm 8,63$  ve ortalama çalışma yılı  $7,44 \pm 6,14$ 'dür.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik değerleri ise Tablo 1'de görüldüğü üzere dir.

Tablo 1: *Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Ölçekler	Madde Sayısı	N	Ortalama	Standart Sapma	C. Alpha
İş-Aile Çatışması	5	108	15,99	4,50	82
Aile-İş Çatışması	5	108	12,07	3,52	70
İş Doyumu	5	108	17,02	3,69	76
Yaşam Doyumu	5	108	21,65	5,22	71

Tablo 1'den görüldüğü üzere, tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,70 ile 0,82 arasında değişmekte olup, tüm katsayılar sosyal bilimlerde kabul edilebilir güvenilirlik sınırları dahilindedir.

Tablo 2 ise, değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2: *Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları*

	1	2	3	4
1. İş-Aile Çatışması	1			
2. Aile-İş Çatışması	,282**	1		
3. İş Doyumu	-,264**	-,200*	1	
4. Yaşam Doyumu	-,252**	-,261**	,091	1

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

Tablo 2'ye göre, iş-aile çatışması ile iş doyumu ( $r = -,264$ ;  $p < 0,01$ ) ve yaşam doyumu ( $r = -,252$ ;  $p < 0,01$ ) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmektedir. Ayrıca, aile-iş çatışması ile iş doyumu ( $r = -,200$ ;  $p < 0,05$ ) ve yaşam doyumu ( $r = -,261$ ;  $p < 0,01$ ) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisini incelemeye yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçları ise tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: *İş-Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
İş-Aile Çatışması	-,264	-,252
R <sup>2</sup>	0,07	0,06
F	7,915**	7,166**

\*\* p < 0,01

Tablo 3'e göre, iş-aile çatışması iş doyumunu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ( $\beta=-,264$ ;  $p<0.01$ ). Diğer bir ifadeyle kadın çalışanların iş aile çatışmasının artması iş doyumlarını azaltmaktadır. İş aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerine etkisine baktığımızda da, negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir ( $\beta=-,252$ ;  $p<0.01$ ). Buna göre, iş-aile çatışmasının artması kadın çalışanların yaşam doyumlarının azalmasına neden olmaktadır.

İş aile yaşamı çatışmasının diğer yönü olan, aile-iş çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisini incelemeye yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçları ise tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4: Aile-İş Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Aile- İş Çatışması	,-,200	,-,261
R <sup>2</sup>	0,04	0,07
F	4,427*	7,770**

\*\* p<0.01; \* p<0.05

Tablo 4'e baktığımızda, aile iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=-,200$ ;  $p<0.05$ ). Buna göre, aile-iş çatışmasının artması kadın çalışanların işlerinden sağladıkları doyum düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca, aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu üzerine etkisi ile ilgili kurulan regresyon modeline baktığımızda da, negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir ( $\beta=-,261$ ;  $p<0.01$ ). Bu sonuca göre, kadın çalışanların aile-iş çatışmasının artması yaşam doyumlarını azaltmaktadır.

#### IV. Sonuç

İnsan hayatında bireyin iş ve aile içerisinde sahip oldukları roller, onların iş ve yaşam doyumlarını en fazla etkileyen unsurlar olmuşlardır. Kadınların ailevi sorumluluklarının fazlalığı, onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını en şiddetli şekilde yaşayan taraf olmalarına sebebiyet vermiştir. Çatışmadan yılan kadınlar genelde birkaç sene çalıştıktan sonra çeşitli ailevi sebeplerle işyerlerinden ayrılmaktadırlar. Yapılan araştırmalar, Türkiye'de kadınların ortalama ücret karşılığı çalışma süresinin sekiz yıllı sınırlı kaldığı, iş hayatına katılan her iki kadından birinin ilk beş yıl içerisinde evlilik ya da hamile kalma gibi nedenlerle, emekliliğe hak kazanmadan işten ayrıldıkları sonucunu vermektedir (Köker ve Atauz, 1996).

Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş-aile yaşam çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisine yönelik olarak yapılan bu çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların yaşamış

oldukları iş aile yaşam çatışması bu çalışanların işlerinden ve yaşamlarından duydukları memnuniyet düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Literatürde iş aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkilerini ölçen araştırmalardan elde edilen sonuçlara baktığımızda, varılan genel kanı, iş aile çatışmasının iş doyumunu doğrudan etkilediği ve bu etkinin olumsuz yönde olduğudur. Diğer bir ifadeyle, iş aile çatışmasının artması iş doyumunu azalmaktadır (Kılıç vd., 2008: 251; Yüksel, 2005: 309; Kozzek ve Ozzeki, 1998:139; Wayne vd., 2004:108; Efeoğlu, 2006; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 86; Turunç ve Erkuş, 2010:433 ). Ancak iş aile çatışmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucunu veren araştırmalarda bulunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 248). Bu araştırmalardaki olumlu sonucun, bireyin aile ortamında yaşadığı çatışma nedeniyle, iş yaşamındaki doyum düzeyini artırma çabası içine girmesi nedeniyle olduğu söylenebilir.

İş aile çatışması yaşam doyumunu da önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin yaşamış olduğu iş aile çatışmasının etkileri sadece işyeri ve aile alanı ile sınırlı değildir. İşyerinde yaşanan tatminsizlik, kişinin tüm hayatına yansımaktadır. Bu hal, bireyin tüm çevresi ile ilişkilerini olumsuz etkileyerek, yaşam doyumunun azalmasına sebep olabilmektedir (Keser, 2005a: 81).

Kadının çalışma yaşamına girerek, ekonomik özgürlüğünü sağlaması ve toplumda bir statü edinmesi, onun yaşam doyumunu arttırabilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 18). Ancak zamanla iş aile çatışmasının oluşması, yaşam doyumunu tam tersi bir şekilde azaltmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre iş aile çatışmasını yaşam doyumunu etkilediği ve bu etkinin olumsuz yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre iş aile çatışması artınca, yaşam doyumunu azalmaktadır (Akın, 2008: 160; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 87; Parasuraman ve Simmers, 2001:560-561).

Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışan kadının iş ve aile yaşamı arasında denge kurarak, iş ve yaşam doyumunun arttırılabilmesi için bazı öneriler getirmek mümkündür. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Öncelikle kadının içinde bulunduğu rol çatışmasından kaynaklanan sorunların üstesinden gelebilmesi için, psikolojik destek ve zaman yönetimi gibi hususlarda destek alması sağlanabilir.

- Kadının aile içi sorumluluklarının azaltılması, çocuk bakımı, yaşlı, hasta bakımı gibi görevlerin eş, devlet yahut işveren arasında paylaşılması önerilebilir. Hem işyerinde yük altında bulunan hem de aile içi görevleri arasında sıkışan kadına yönelik devletçe verilen sosyal destekler bu noktada faydalı olabilmektedir. Bu hususta devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırarak ve herkese açık hale getirerek çalışan annelerin yükünü hafifletilebilir.

- İşverenlerin aile dostu şirket politikaları izleyip, gerektiğinde çalışanlarına danışmanlık ve destek hizmeti vermesi sağlanabilir. İşverenlerin kadınların istediklerinde daha az süre çalışabilmelerine imkân sağlayan esnek çalışma şekilleri, aile görevlerini yürütebilmeleri için diğer bir çözüm yolu

olacaktır. Kısmi süreli çalışma ya da diğer esnek çalışma şekilleri anneler için hem gelir elde etmeleri hem de çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmeleri açısından tercih edilebilmektedir. Kadınlara daha az süreli yahut ev merkezli çalışma imkânı verilmesi onların ailevi görevlerini yerine getirmeleri konusunda faydalı olacaktır.

### Kaynaklar

- Akın, M. (2008) “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25: 141-170.
- Aytaç, S. (1999) "Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer", Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TISK Yayınları, Yayın No. 192, Aralık 1999, Ankara.
- Aytaç, S. (2001) *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Azeem, S. M. (2010) “Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman”, *Psychology*, 1: 295-299.
- Bilgin, N. (1995) *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Çarıklı, İ. (2001) *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması - Bireysel ve Örgütsel Boyutlar*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıklı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009) “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9): 153-170.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010) “Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (1): 19-41.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009) “Aile - İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*: 108-129.
- Dubrin, A. J. (1997) *Fundamentals of Organizational Behavior*, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Efeoğlu, İ. E. (2006) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2): 237-254.
- Frone, M.R., Yardley, J.K. ve Markel, K.S. (1997) “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2): 145-167.

- Gordon, F.E. ve Hall, D.T. (1974) "Self Image And Stereotypes of Femininity: Their Relationship To Women's Role Conflict And Coping", *Journal Of Applied Psychology*, 59 (29): 241-243.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003) "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3): 510-531.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2006) "Health consequences of work-family conflict: The darkside of the work-family interface", Perrewe, P. L., & Ganster, D. C. (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-being, Vol. 5*. Amsterdam: Elsevier: 61-98, <https://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/t/time-based-conflict-definitions>, (10.06.2013).
- Keser, A. (2005) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 7(7): 77-95.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2008) "Adana İli'ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2): 241-254.
- Knetcht, M. K., Bauer, G. F., Gutzwiller, F. ve Hammig, O. (2011) "Persistent Work-Life Conflict and Health Satisfaction - A Representative Longitudinal Study in Switzerland", *BMC Public Health 2011*, 11:271, <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/11/271>, (10.06.2013).
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999) *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, KSGM Yayınları, Ankara.
- Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998) "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, 83: 139-149.
- Köker, E. (1991) "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köker, E. ve Atauz, A. (1996) *Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi (KİG) Tanıtım Raporu*, KSSGM, Ankara.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan G. V. (2013) "İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(5), <http://www.sakaryaiktisat.sakarya.edu.tr/dergimakale/say%C4%B15/3pdf> (10.04.2014).
- Livingston, M.M. ve Burley, K. (1996) "The Importance Of Being Feminine: Gender, Sex Role, Occupational And Marital Role Commitment, And

- Their Relationship To Anticipated Work Family Conflict”, *Journal Of Social Behavior And Personality*, 11(5): 179-192.
- Lobel, S.A. ve Clair, L. (1992) “Effects Of Family Responsibilities, Gender And Career Identity Salience On Performance Outcomes”, *Academy Of Management Journal*, 5(5):1057-1069.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009) "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri", *Uluslararası - Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-07 Mart 2009*, C.1, Sakarya Üniversitesi Basımevi: 41-50.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian, R. (1996) “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-409.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009) “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.33 (Temmuz-Aralık): 69-99.
- Özmete, E. ve Eker, İ. (2012) “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2) (Temmuz): 1-23.
- Parasuraman, S. ve Simmers, A.C. (2001) “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22: 551-568.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005) “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış*, 5(1): 55-64.
- Turunç, Ö. ve Eruş, A. (2010) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19): 415-440.
- Wayne, J.H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004) “Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 108-230.
- Yüksel, İ. (2005) “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 301-314.