

## İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASINA ETKİ EDEN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER VE BU ÇATIŞMALAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

Pınar BAYHAN KARAPINAR\*

Arzu İLSEV\*\*

Azize ERGENELİ\*\*\*

### Öz

Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasını etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesine ayrıca bu iki çatışma arasında ilişki olup olmadığını, varsa hangi çatışmanın diğerini etkilediğinin ortaya konulmasına çalışılmıştır. Bu amaçla 286 öğretim elemanından anket yoluyla elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi yoluyla değerlendirilmiştir. Elde edilen verilere göre, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasına neden olan demografik değişkenler çocukların yaşı değişkeni hariç, farklı demografik değişkenlerdir. Çocukların yaşça küçük olmaları ise hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre bireylerin yaşça büyük olması, küçük yaşta çocuklarının olması ve eşlerinin çalışmıyor olması aile-iş çatışmasına neden olmakta, aile iş çatışması da iş-aile çatışmasını etkilemektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, demografik değişkenler, öğretim elemanları.

### Abstract

#### **Demographic Variables Affecting Work-Family and Family-Work Conflict and the Relationship between Work-Family and Family-Work Conflict**

In this study, it was attempted to determine the demographic variables that affect the work-family conflict and family-work conflict. It was also tried to determine whether there is relationship between work-family conflict and

---

\*Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06800, Beytepe/ANKARA, pbayhan@hacettepe.edu.tr

\*\*Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü 06800, Beytepe/ANKARA, ailsev@hotmail.com

\*\*\*Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06800, Beytepe/ANKARA, ergeneli@hotmail.com

family-work conflict, if so, to undermine which conflict is influencing the other. For this purpose the data were collected from 286 academicians and the data were evaluated by structural equation modeling. According to the results, except for age of the children, variables that affect the work-family conflict and family-work conflict were different. Presence of younger children is the only source of both work-family conflict and family-work conflict. The results of the study indicated that being an older individual, presence of younger children, and being a single career couple predicts the family-work conflict which affects work-family conflict.

**Keywords:** Work-family conflict, family-work conflict, demographic variables, academicians.

## GİRİŞ

Profesyonel yaşamda çalışan evli kadınların ve çalışan çiftlerin sayılarının hızla artması örgütsel davranış alanında iş-aile çatışmalarına ilginin artmasına neden olmuştur (Kossek ve Ozeki, 1998: 139). Bu konuda yapılan çalışmaların pek çoğu batı ülkelerinde gerçekleştirilmiştir. Poelmans (2001) aile kavramının güçlü olduğu ve çalışan kadın sayısının artmakta olduğu ülkelerde iş-aile çatışmasını ele alan araştırmaların eksikliğini vurgulamıştır. Ülkemizde de iş-aile dengesini konu alan araştırmaların sayısı oldukça azdır.

Greenhaus ve Beutell (1985: 76) iş-aile çatışmasını, bireyin iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarının uyuşmaması durumu olarak tanımlamıştır. İş-aile çatışması bireyin zaman, enerji, ve bağlılık gerektiren birden fazla rolü üstlendikleri durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Sonuç olarak tüm bu rollerin gerekleri birey üzerinde fazla iş yükü ve çatışma yaratabilmektedir (Duxbury ve Higgins, 1991: 62).

Bu konuda yapılan ilk çalışmalar incelendiğinde, bireyin iş ve aile arasında yaşadığı “çatışma”nın yönlü bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir (Netemeyer *et al.*, 1996: 400). Ancak daha sonraki çalışmalar işteki sorumlulukların aile hayatı ile olan çatışmasını “iş- aile çatışması”, aile ilişkilerinin iş hayatı ile olan çatışmasını ise “aile-iş çatışması” olarak adlandırmışlardır (Frone *et al.*, 1992b: 65-66; Netemeyer *et al.*, 1996: 400). Bu iki kavram birbirinden farklı ancak birbiri ile etkileşim içindedir (Allen *et al.*, 2000: 278). Aile-iş çatışmasında aile hayatına ilişkin sorumlulukların iş hayatını etkilediği, iş-aile çatışmasında ise iş hayatındaki sorumlulukların aile yaşantısındaki sorumlulukları etkilediği ifade edilmektedir.

Literatürde iş-aile çatışması, buna neden olan faktörler ve sonuçları bakımından ele alınmıştır (Allen *et al.*, 2000: 278; Eby *et al.*, 2005: 125). Bu

konu çalışanın performansı, devamsızlıkları, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini gibi işe ilişkin sonuçlar üzerinde önemli bir rol oynadığından literatürde sıkça incelenmiştir (Kossek ve Ozeki, 1998: 141; Eby *et al.*, 2005: 125). Ancak literatürde aile-iş çatışmasının bu ölçüde ele alınmadığı hatta bazı çalışmalarda iş-aile çatışmasıyla aynı anlamda imiş gibi değerlendirildiği de görülmektedir (Mesmer-Magnus ve Visweswaran, 2005: 216). Oysa aile-iş çatışması daha ziyade aileden kaynaklı ve işe taşınan sorunlardan oluşması nedeniyle de bireyin işe ilişkin çıktıları üzerinde iş-aile çatışması kadar etkilidir (Byron, 2005: 191). İş-aile, aile-iş çatışmasının kendilerine etki eden demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi, literatürde zaman zaman birbirleri ile eş anlamlı gibi değerlendirilen bu çatışma biçimleri arasındaki farklılığı ortaya koymaya yardımcı olacaktır. Bu nedenle bu çalışmada iş-aile, aile-iş çatışmalarını etkileyen demografik değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Böylece söz konusu çatışma süreçlerini etkileyen demografik değişkenler bakımından farklılaşmakta olduklarının ancak bir ölçüde de birbirleriyle ilişkili olduklarının belirlenebileceği düşünülmektedir.

## I. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ KAYNAKLARI

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde işteki sorumluluklar, rol belirsizliği, rol yükü gibi işle ilgili değişkenler ve yaş, cinsiyet, evdeki çocukların sayısı gibi demografik değişkenlerin iş-aile çatışmasının kaynağı olarak gösterildiği görülmektedir.

Higgins ve Duxbury (1992: 390), bireylerin aile hayatlarına göre iş hayatlarında kontrollerinin daha az olduğunu, bu nedenle bireylerin işle ilgili değişkenleri iş-aile çatışmasının kaynağı olarak görmeye daha meyilli olduklarını belirtmiştir. İş baskısı ve rol belirsizliği iş-aile çatışması ile ilişkili olan en önemli stress kaynaklarıdır (Frone *et al.*, b: 69). Bacharach ve diğerlerinin (1991: 39) mühendisler ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, mühendisler için fazla iş yükü ve rol çatışmasının iş-aile çatışmasının en önemli sebebi olarak ortaya çıktığı, buna karşın, hemşireler için iş-aile çatışmasının kaynağının sadece rol çatışması olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar bu iki grup arasındaki farkı onların mesleklerine atıfta bulunarak açıklamışlardır. Hemşireler için fazla iş yükünün rutin, ancak mühendisler için bu durumun sık rastlanan bir durum olmadığını ifade etmişlerdir.

Aryee ve diğerleri (1999: 508), Hong Konglu ve Amerikalı çalışanlar üzerinde yaptıkları bir çalışmada Hong Konglu çalışanların aileyi hayatlarının merkezine koydukları, bu nedenle de işi sadece ailenin ekonomik olarak rahatlığını sağlamak için bir araç olarak gördüklerini belirlemişlerdir. Bu sonuç Frone ve arkadaşlarının (1992b: 71-73) elde ettikleri sonuçları destekler

niteliktedir. İşin ailenin faydasına olması nedeniyle iş sorumlulukları iş-aile çatışması üzerinde daha etkilidir ve iş-aile çatışması da bireyin yaşamdan duyduğu tatminini etkilemektedir. Yang ve diğerleri (2000: 1) de iş-aile çatışmasına neden olan kültürel farklılıkları incelemek için Amerikalı ve Çinli çalışanları örneklem olarak almışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Amerikalılar ailevi sorumlulukları nedeniyle, Çinliler ise iş sorumlulukları nedeniyle iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Araştırmacılar bu farklılığı toplumsallık ve bireysellik arasındaki kültürel farklılığa bağlamışlardır. Bireysel kültürler, bireysel ve ailevi ihtiyaçlarını daha ön plana koymaktadırlar ve bireysel ihtiyaçların çatıştığı durumlarda bireysel çıkarlar toplumsal çıkarlardan önde gelmektedir. Hofstede (1980) de bireysel kültürlerde, doğunun toplumsal kültürlerine oranla aileye daha fazla önem verildiğini ifade etmiş ve bunun yüksek sanayileşme ve yaşam standartlarının bir sonucu olabileceğini ileri sürmüştür.

Yapılan çalışmalarda bireyin ailevi sorumlulukları da yaşanan çatışmaların önemli bir kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Evde her iki eşin de çalışması, özellikle küçük yaşta çocukların ve yaşlıların bakımı gibi sorumluluklar yaşanan çatışmaları kuvvetlendirebilmektedir. Nitekim Elloy ve Smith'e (2003: 57) göre, iş-aile çatışmasına neden olabilecek önemli faktörlerden biri ailede kadın ve erkeğin her ikisinin de çalışmasıdır. Bu durum daha yüksek düzeyde stres, rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olabilmektedir. Elloy ve Smith (2003: 61), iş-aile çatışması ile her iki eşin çalışması durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakla beraber iki eşin çalıştığı durumlarda iş-aile çatışmasının daha fazla olduğunu ileri sürmüşlerdir. Benzer şekilde Kossek ve Ozeki (1998: 144) eşlerden her ikisinin çalıştığı ailelerde, tek eşin çalıştığı ailelerden daha fazla iş-aile çatışması yaşandığını ifade etmişlerdir.

İş- aile çatışmasını etkileyen diğer bir faktör ise evdeki çocuklardır. Kossek ve Ozeki'ye (1998: 139-141) göre, hangi yaşta olurlarsa olsunlar evdeki çocuklar, kadın ve erkeğin yaşadıkları iş-aile çatışmasını arttırmaktadırlar. Bedeian ve diğerlerine (1988: 487) göre ise küçük çocuk sahibi çalışanlar, çocuksuz olanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Benzer şekilde Voydanoff (1988: 758) da iş-aile çatışmasının kaynaklarından biri olarak özellikle evdeki 6 yaş altındaki çocukların varlığını göstermiştir. Küçük çocuklu kadınlar, çocukları daha büyük yaşta olan kadınlara oranla daha fazla çatışma yaşamaktadırlar. Pek çok çalışan kadın, küçük çocuğu olduğu durumlarda işte daha fazla devamsızlık yapmakta, yeni bir sorumluluk almaya karşı isteksiz davranmaktadır. Carnicer ve diğerleri (2004: 477) de yaptıkları çalışmada çocukların varlığının anlamlı bir şekilde iş-aile çatışmasını arttırdığını, evli ve çocuk sahibi çalışanların evli ya da bekar ancak çocuksuz çalışanlardan daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Milkie ve Peltova (1999: 476) çalışmalarında kadın ve erkeğin iş ve aile hayatları arasında kurdukları dengeye odaklanmışlardır. Beklenenin tersine kadın ve erkek katılımcılar iş ve aile hayatlarını dengelemede hemen hemen aynı ölçüde başarılıdır. Erkek katılımcılar uzun iş saatlerinin, kadınlar ise evdeki küçük çocuğun çatışmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir. Ezra ve Deckman (1996: 174) ise bu konuda farklı bir bulgu elde etmişlerdir. Araştırmacılara göre kadınlar, iş ve aile hayatları arasında kurdukları dengeden erkeklere oranla daha az tatmin olmaktadır. Ancak bu çalışmada da evdeki küçük yaşta çocuğun varlığı çalışan kadın için önemli bir iş-aile çatışması kaynağı olarak gösterilmiştir.

İş ve aile çatışması sadece küçük çocuklu ailelere özel bir durum değildir. Diğer ailevi değişkenler de yaşanan iş-aile çatışmasının düzeyini etkileyebilmektedir (Voydanoff, 1988: 750-751). Bazı çalışmalar eşin desteğinin iş-aile çatışmasının üstesinden gelmede önemli bir unsur olduğunu ileri sürmüşlerdir (Sekeran, 1986; Burley, 1995: 483). House (1981) eş desteğini, duygusal ilgi, bilgi veya araçsal yardım olarak tanımlamış ve bireyin iş veya aile sorumlulukları ne kadar çok olursa olsun, bireyin eşinden destek gördüğü durumlarda yaşadığı stresin görece olarak azalacağını ifade etmiştir. İş ve aile çatışmasını etkileyen diğer ailevi sorumluluklardan biri de yaşlıların bakımınıdır. Kossek ve diğerleri (2001:139) tarafından yapılan çalışmaya göre, yaşlıların bakımı bireylerin iş hayatı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

İş-aile çatışmasının kaynakları kadın ve erkek için farklı olabilmesine karşın bazı yazarlar cinsiyeti iş- aile çatışmasının kaynağı olarak görmemektedirler (örn.: Frone *et al.*, 1992b: 65). Gutek ve arkadaşları (1991: 561) iş-aile çatışmasına ilişkin olarak iki farklı görüşe değinmişlerdir. Rasyonel görüşe göre çatışma, doğrudan işte ve evde harcanan saatlerle ilişkilidir. Buna karşın cinsiyet rolleri değerlendirildiğinde geleneksel rol beklentileri kadın ve erkek için farklı roller belirlemektedir. Bu nedenle kadınların evdeki sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olacağı öngörülmekte ve kadın ve erkeklerin sahip oldukları farklı fiziksel özellikler nedeniyle kadın ve erkeğin cinsiyet rollerine uygun davranmaları beklenmektedir. Bununla birlikte iş ve aile yaşamında farklı rollere sahip çalışanlar bu konuda bir çatışma ve stres yaşayabilmektedirler. Gutek ve diğerlerinin (1991: 567) elde ettiği sonuçlar da bu görüşü destekler niteliktedir. Sonuçlara göre kadınlar erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Kadın ve erkeklerin işte geçirdikleri saatler hemen hemen aynı olmasına karşın kadın çalışanların erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

## II. AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ KAYNAKLARI

Bireylerin iş ve aile yaşamları arasında yaşadıkları çatışmaları konu alan pek çok çalışma iş-aile çatışması üzerine odaklanmış ve aile-iş çatışmasını gözardı etmiştir (Fox ve Dwyer, 1999: 164). Frone ve diğerleri (1992b: 66), Gignac ve diğerleri (1996: 525), Gutek ve diğerleri (1991: 560) ve Kelloway ve diğerleri (1999: 337) de iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına etki eden faktörlerin farklı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak bireyler aile-iş çatışmasından daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını ifade etmektedirler. Gutek ve diğerlerine (1991: 567) göre bireylerin aile-iş çatışmasını daha az algılamalarının en önemli nedeni; ev işlerinin daha esnek olması, bireylerin ev yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olması ve işe ilişkin sorumlulukların ailevi sorumluluktan daha kolay belirlenebilir nitelikte olmasıdır.

Aile-iş çatışmasını ele alan bir çok çalışmada ailevi sorumluluklar çok dar anlamda ele alınmıştır (Boyar *et al.*, 2003: 176). Örneğin bazı çalışmalar sadece çocuk sayısını önemli bir faktör olarak kabul ederken (Kinnunen ve Mauno, 1998: 879-883), bazı çalışmalar aile yaşamına ilişkin iş yükünün fazla olması (Frone *et al.*, 1997: 325) üzerine yoğunlaşmıştır. Ancak Boyar ve diğerlerine (2003: 177) göre aile yaşamına ilişkin sorumluluklar çocukların sayısı ve diğer bazı faktörleri de içermelidir.

Aile yaşamına ilişkin sorumluluklar ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Boyar ve diğerleri (2003: 182-185) yaptıkları çalışmada ailevi sorumluluklar ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Ailevi sorumluluklar olarak, katılımcıların kendi ifade ettikleri sorumlulukları, maddi olarak bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı, çocuk sayısı ve çocuk dışında bakım gerektiren bireyler kabul edilmiştir. Ancak çalışmada ailevi sorumluluklar ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Araştırmacılar bu sonucun kendi örneklem gruplarına özel olabileceğini ifade etmişlerdir. Çalışmadaki örneklem grubunun yaş ortalamasının 36,87 olması ve sadece %38,8'inin evde çocuk veya kendilerine bağlı yaşayan bireyin olduğunu ifade etmesi nedeniyle ailevi sorumluluklarının aile-iş çatışması üzerindeki etkisinin az olabileceği düşünülmüştür (Boyar *et al.*, 2003: 185).

Frone ve diğerleri (1992b: 71-75) yaptıkları çalışmada iş- aile çatışması ve aile- iş çatışmasının iki ayrı kavram olup olmadığını incelemişler ve bu iki kavramı etkileyen farklı faktörler olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Çalışmada, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında karşılıklı döngüsel bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. 631 kişi ile yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen verilere göre işle ilgili değişkenler iş-aile çatışmasına, ailevi değişkenler ise

aile-iş çatışmasına neden olabilmektedir. Elde edilen diğer bir sonuca göre, yaşanan aile-iş çatışması bireylerin iş hayatında yaşadıkları stresi, iş-aile çatışması da evdeki streslerini arttırmaktadır. Bu nedenle bireylerin sahip oldukları bir role ilişkin yaşadıkları çatışmanın, diğer rollerden duyacakları tatmin ve kaliteyi olumsuz yönde etkileyebileceği varsayılmaktadır. Toplanan veriler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise bireylerin cinsiyetlerinin yaşadıkları aile-iş çatışması veya iş- aile çatışmasına etki etmediği görülmüştür. Aryee ve diğerleri (1999: 505) de yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında etkileşim bulunduğunu ileri sürmüşlerdir.

Fox ve Dwyer (1999: 167-172) da 113 hemşireyi örneklem olarak aldıkları çalışmalarında aile yaşamında stres yaratabilecek faktörlerle aile-iş çatışması arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada stres yaratabilecek faktörler olarak evde çocuk dışında bakım gerektiren bireyin varlığını, eşin duygusal destek gösterip göstermemesini, çocuk bakımının gerektirdiği yükümlülükleri, çocuk bakımı için yardım alınıp alınmamasını ele almışlardır. Elde edilen verilere göre bu faktörlerden eş desteğinin olmaması ve çocuk için herhangi bir yardım alınmaması ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle, eş desteğinin olmaması ve çocuk için herhangi bir yardım alınmaması durumunda bireyler aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Çalışmanın bulgularına göre, evde çocuk dışında bakım gerektiren bireylerin varlığı aile- iş çatışması ile ilişkili değildir. Bu durum örneklemin özelliklerine ve pek çok katılımcının evde bakım gerektiren bireylerin olmadığını belirtmelerine bağlanmıştır.

Guttek ve diğerleri (1991: 566) evde harcanan zamanın aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ev işlerine ve ailevi sorumluluklara ayrılan zaman aile-iş çatışması ile olumlu yönde ilişkilidir. Benzer şekilde Frone ve diğerleri (1992: 723) ile Fox ve Dwyer (1999: 168) da evde geçirilen zamanın aile-iş çatışması ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Boise ve Neal (1996: 218) de aileye olan bağlılığın ve ailenin bireyden beklentilerinin, bireyin yaşayabileceği aile-iş çatışması ile ilişkili ancak iş-aile çatışması ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ailevi sorumlulukların fazla olması, ev ve aile hayatına daha fazla zaman ayırmayı gerektirmekte bu da, çalışanın işteki rolleriyle daha fazla çatışmaktadır (Boise ve Neal, 1996: 219).

Aycan ve Eskin (2005: 461) yaptıkları çalışmada eş desteğinin, hem kadın hem de erkek için aile-iş çatışması ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ancak bu ilişkinin kadınlar için daha kuvvetli olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle eş desteğinin varlığı, kadınların daha az aile- iş çatışması yaşamalarına yardımcı olmaktadır. Aycan ve Eskin (2005: 464-467) pek çok çalışmadan farklı olarak ise çocuk bakımı için alınan destek ile aile-iş ve iş- aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Araştırmacılar bu sonucu, Türkiye’de aile

kavramının ve aile bağlarının kuvvetli olmasına ve örneklemin çocuk bakımı için aile büyüklerinden yardım almalarına ve bu nedenle de çocuklarının bakımından memnun olmalarına bağlamışlardır.

Byron (2005: 171) yaptığı meta analiz çalışmasında işle ilgili değişkenlerin iş-aile çatışması üzerinde, iş-dışı ailevi değişkenlerin ise aile-iş çatışması üzerinde etkili olabileceğini ancak cinsiyet, gelir düzeyi, kişilik özellikleri gibi demografik değişkenlerin de iş-aile ve aile-iş çatışmalarını aynı ölçüde etkileyebileceğini ileri sürmüştür. Byron (2005: 171) işle ilgili değişkenler olarak işte harcanan saat, iş saatlerinin esnek olması, iş stresi, işte görülen desteği; iş dışı değişkenler olarak da evde harcanan zaman, aile desteği, aile stresi, çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaşı, eşin çalışması ve medeni durumu ele almıştır. İş-aile çatışmasına ilişkin 60'dan fazla çalışmanın dahil edildiği çalışmada elde edilen verilere göre; anlamlı bir ilişki bulunamamasına karşın ailevi değişkenler aile-iş çatışmasını etkileyebilmekte, buna karşın yine anlamlı bir ilişki bulunamamasına karşın işle ilgili değişkenler de iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Çalışmada cinsiyet ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak ilişki anlamlı olmamasına rağmen erkekler daha fazla iş-aile çatışması, kadınlar ise daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Benzer şekilde çocuklu kadın çalışanlar, çocuklu erkek çalışanlardan daha fazla hem iş-aile hem de aile-iş çatışması yaşamaktadırlar.

Literatürde çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaşı, medeni durum ve eşin çalışıp çalışmama durumu gibi değişkenlerin hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasının kaynağı olduğu öne sürülmüştür (Byron, 2005: 171-173). Kinnunen ve Mauno (1998: 157) da özellikle çocuğun yaşının hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması ile yüksek korelasyona sahip olduğunu belirtmişlerdir. Lopata'nın (1966: 5) aile aşamaları modeline göre ebeveynlerin en fazla enerji ve zaman harcadıkları dönem çocuklarının okul öncesi dönemidir. Rosin ve Korabik'e göre (1990: 104) çocuklar için uygun bakımın sağlanamaması, kadınların işlerinden ayrılmalarının birincil sebebidir. Bu nedenle de önemli bir çatışma kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Fernandez (1986) de çocuklarının bakım problemleri nedeniyle kadın ve erkeklerin işteki belirli bir zamanlarını bu problemler nedeniyle verimsiz geçirdiklerini ifade etmiştir.

Literatürde iş-aile çatışması ile ilgili birçok çalışma olmakla beraber aile-iş çatışması bu yoğunlukta ele alınmış gibi görünmemektedir. Ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışması arasında döngüsel bir ilişki olduğu belirlenmiş ancak bu ilişki bir çok çalışma ile ele alınmamış ve ülkemizde de bu alanda bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasını doğuran demografik değişkenler belirlenmeye çalışılmış ayrıca iş-aile ve aile-iş



çatışmasının demografik değişkenler bakımından birbirleriyle ilişkileri ortaya konmaya ve böylece ileriki çalışmalar için bir model önerilmeye gayret edilmiştir.

### **III. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ**

Bu çalışmada iş-aile, aile-iş çatışmasına neden olan demografik değişkenlerin belirlenerek bu iki kavramın ne ölçüde birbirlerinin eş değeri olduklarının belirlenmesi, böylece literatürde bu konudaki farklı görüşlerin irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle anket yoluyla elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

#### **III.1. Örneklem**

Bu çalışmada üniversitelerde akademik kariyer yapan öğretim elemanları evren olarak alınmıştır. Öğretim elemanları fazlaca iş yüküne sahip olmalarına karşın esnek çalışma saatleri nedeniyle zaman zaman evde iş saatleri dışında çalışmak ya da ailevi yükümlülükler nedeniyle işte olunan saatleri ayarlayabilme şansına sahiptirler. Dolayısıyla işten kaynaklanan sorunları aile içine, aileden kaynaklanan sorunları da iş yerine kolaylıkla taşımaları mümkün görünmektedir. Bu nedenle çalışmanın öğretim elemanları üzerinde yapılmasının her iki çatışma türünü incelemek açısından uygun olacağı düşünülmüştür. Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kampüsünde görev yapan öğretim üye ve görevlileri ile sınırlandırılmıştır. Özellikle tıp ve sağlık bilimleri dışarıda tutulduğunda hemen hemen her disiplinin Beytepe kampüsünde mevcut olması ve her disiplinden farklı kademelerden öğretim elemanlarının varlığı çalışmanın burada yapılmasında etkili olmuştur. Çalışmanın ana kitlesi 640 öğretim elemanından oluşmaktadır. Anketlerin dağıtılma sürecine ancak 400 öğretim elemanına ulaşılabilmiş, bunlardan %71.5'lik geri dönme oranı ile 286 anket doldurularak bölüm başkanlıklarına teslim edilmiştir.

#### **III.2. Hipotezler**

Çalışmada test edilmesi düşünülmüş olan hipotezler aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir.

H1a: Cinsiyet ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Yaş ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Medeni durum ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Bireylerin sahip oldukları çocuk sayısı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Bireyin en küçük çocuğunun yaşı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Bireyin eşinin çalışma durumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Bireyin evde bakım gerektiren kişiler için yardım alma durumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Cinsiyet ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Yaş ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Medeni durum ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Bireylerin sahip oldukları çocuk sayısı ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Bireyin en küçük çocuğunun yaşı ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2f: Bireyin eşinin çalışma durumu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2g: Bireyin evde bakım gerektiren kişiler için yardım alma durumu ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **III.3. Anket**

Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm bireylerin iş ve aile hayatları arasında yaşadıkları çatışmaları ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde ise katılımcılara ilişkin bazı demografik değişkenler yer almaktadır.

#### **III.3.1. İş- Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması**

Çalışmada bireylerin yaşadıkları aile- iş çatışması ve iş- aile çatışması Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen bir ölçekle ölçülmüştür

(Ek.1). Ölçekte iş-aile çatışması beş, aile-iş çatışması da beş ifade ile ölçülmüştür. Katılımcılar ölçekte yer alan ifadelerle ne ölçüde katıldıklarını 7'li Likert üzerindeki seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmişlerdir. Bu seçeneklerden 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 7 ise “kesinlikle katılıyorum” anlamına gelmektedir. Daha yüksek puanlar daha fazla çatışmayı ifade etmektedir. Anket örneklem grubuna uygulandığında cronbach alpha değeri iş-aile çatışması ölçeği için 0.89, aile-iş çatışması ölçeği için ise 0.85 olarak belirlenmiştir.

### **III.3.2. Demografik Değişkenler**

Anketin ikinci bölümünde ise iş- aile çatışması ve aile- iş çatışması ile ilişkili olabilecek cinsiyet, medeni durum ve yaş gibi bazı demografik değişkenler sorulmuştur. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde bireylerin ebeveyn olarak yüklendikleri sorumluluklarının da aile-iş ve iş-aile çatışmasını etkilediği görülmüştür. Bu nedenle bireylerin sahip oldukları çocuk sayısı ve en küçük çocuklarının yaşı da sorulmuştur. Katılımcılar en küçük çocuklarının yaşını dört kategoriden birini işaretleyerek belirtmişlerdir. Bu dört kategori Frone ve diğerlerinin (1992b: 68) çalışmasından uyarlanmıştır: 18 yaşından büyük (4), 13-18 yaş arasında (3), 6-12 yaş arasında (2) ve 6 yaşından küçük (1). Çalışmanın sonuçlarının literatürde elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılmasına olanak sağlamak için literatürde yer alan demografik değişkenlere yer vermeye çalışılmıştır. Bunun yanısıra ele alınan demografik değişkenler üzerinde etkisi olması beklenen iki sosyo demografik değişkene de yer verilmiştir. Bunlar; eşin çalışma durumu ve evde bakım gerektiren bireyler için (Çocuk, yaşlı) yardım alınıp alınmamasıdır. Bu iki sosyo demografik değişken de ankete eklenmiştir.

## **IV. ARAŞTIRMA BULGULARI**

Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’den görüleceği üzere çalışmaya katılanların yarıdan biraz fazlası kadın, yarıya yakını 40-49 yaş aralığında olup, büyük bir çoğunluğu evli ve çocukludur. Katılımcılardan eşi çalışanlar, çalışmayanlardan daha fazla sayıdadır.

**Tablo-1: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler**

<b>Demografik Özellikler</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde</b>
<b><i>Cinsiyet</i></b>		
Kadın	153	53.5
Erkek	133	46.5
<b><i>Yaş</i></b>		
30 ve altı	33	11.5
31-39	57	19.9
40-49	135	47.2
50 ve üstü	61	21.3
<b><i>Medeni Durum</i></b>		
Evli	207	72.4
Evli değil	79	27.6
<b><i>Çocuk Sayısı</i></b>		
0	99	34.6
1	105	36.7
2	75	26.2
3 ve üstü	7	2.5
<b><i>En küçük çocuğun yaşı</i></b>		
6 yaşından küçük	49	26.2
6-12 yaş arası	46	24.6
13-18 yaş arası	62	33.1
18 yaşından büyük	30	16.1
<b><i>Eşin çalışma durumu</i></b>		
Evet	181	63.3
Hayır	85	29.7
<b><i>Yardım</i></b>		
Evet	59	20.6
Hayır	227	79.4

#### IV.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu araştırmada iş-aile çatışmasının ortalaması 3,87 ve standart sapması 1,59'dur. Aile-iş çatışmasının ise ortalaması 2,94 ve standart sapması da 1,32'dir. Araştırmada yer alan değişkenlerin ikili Pearson korelasyon katsayıları (r) Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo-2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları**

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Cinsiyet	–							
2 Yaş	0,22***	–						
3 Medeni Durum	0,14*	–	–					
4 Çocuk Sayısı	0,24***	0,50***	0,37***	–				
5 Çocukların Yaşı	-0,04	0,73***	0,15*	–	–			
6 Eşin Çalışması	0,27***	0,18**	-0,04	0,13	0,22**	–		
7 Yardım	-0,04	0,01	0,15*	0,15*	0,18*	0,03	–	
8 İş-Aile Çatışması	0,07	-0,12*	0,03	-0,07	–	–	–	–
9 Aile-İş Çatışması	-0,03	-0,09	0,05	-0,07	–	0,25***	0,03	0,07
					0,27***	0,07	0,09	0,50***

\* p &lt; 0.05

\*\* p &lt; 0.01

\*\*\* p &lt; 0.001

Tablodan da görüleceği gibi iş-aile çatışması ile çalışanların yaşı arasındaki Pearson korelasyon katsayısı -0,12'dir. Bu katsayı 0,05 düzeyinde anlamlı olduğundan, iş-aile çatışması ile çalışanların yaşı arasında ters yönde bir ilişki olduğunu önermektedir ( $r=-0,12$ ,  $p<0,05$ ). Bunun yanısıra, iş-aile çatışması ile çocukların yaşı arasındaki 0,001 düzeyinde anlamlı olan -0,25'lik korelasyon katsayısı çocukların yaşının iş-aile çatışmasıyla ters yönde ilişkili olduğunu önermektedir ( $r=-0,25$ ,  $p<0,001$ ). Aile-iş çatışması ise demografik değişkenlerden sadece çocukların yaşı ile anlamlı bir korelasyona sahiptir ve bu ilişki ters yönlü bir ilişkidir ( $r=-0,27$ ,  $p<0,001$ ). Ayrıca, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında da olumlu bir ilişki ( $r=0,50$ ,  $p<0,001$ ) görülmüştür.

#### IV.2. Hipotez Testleri

Çalışmanın hipotezlerinde yer alan demografik değişkenler, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkileri incelemek üzere yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde, teorik bir modeldeki değişkenler arasındaki ilişkiler bu ilişkilerin yapısını belirleyen bir denklem serisi halinde tanımlanır ve modelde yer alan doğrudan ve dolaylı tüm ilişkilerin gücü test edilir. Ayrıca, teorik modelin eldeki verilere uyup uymadığı,

bir başka deyişle, değişkenler arasındaki ilişkileri yeterince açıklayıp açıklamadığı da incelenir.

Yapısal eşitlik modellemesinde değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü test ederken modelleme sonucunda elde edilen ilişki (regresyon) katsayılarının (b) sıfırdan anlamlı derecede farklı olup olmadıklarını belirlemek üzere t-testi kullanılır. İlişki katsayılarının 1,96'dan büyük olması 0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişkiye işaret eder (Klein, 1998). Modelin eldeki veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını, yani uygunluğunu değerlendirmek için ise uygunluk indeksleri kullanılır. Önerilen indeksler arasında en çok kullanılanlar GFI (Goodness-of-Fit Index: Uyum İyiliği İndeksi), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual: Standart Ortalama Hata Karekök Artığı), CFI (Comparative Fit Index: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI (Normed Fit Index: Normlandırılmış Uyum İndeksi) ve AIC'dir (Akaike's Information Criterion: Akaike Kriteri). GFI modelle tahmin edilen kovaryansların gözlenen kovaryansların ne kadarını açıkladığını gösterir. RMSEA modelin uyumsuzluğunun bir ölçütüdür. SRMR model ile tahmin edilen korelasyonlar ile gözlenen korelasyonlar arasındaki farkların ortalamasıdır. CFI ve NFI modelin değişkenler arasında hiç ilişkinin olmadığı modelden göreceli olarak ne kadar daha uygun olduğunu göstergeleridir. AIC ise farklı değişken sayısına ve farklı ilişkilere sahip hiyerarşik olmayan modellerin karşılaştırılmasında kullanılır. 0,06'dan düşük RMSEA, 0,08'den düşük SRMR, 0,90'dan büyük GFI ve NFI, 0,95'ten büyük CFI ve düşük değerli AIC oldukça iyi bir uyuma işaret eder (Hu ve Bentler, 1998; Klein, 1998).

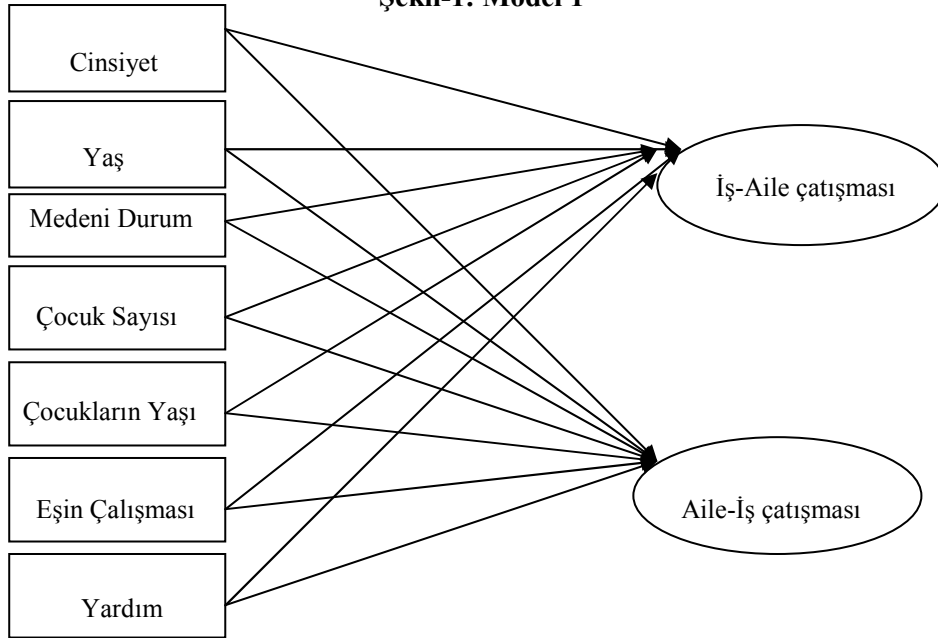
Bu çalışmada yer alan H1a ile H1g arasındaki hipotezler sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çocukların yaşı, eşin çalışma durumu ve bakmakla yükümlü olunan kişiler için yardım alıp almamaya iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişkiler olduğunu öngörmekte, H2a ile H2g arasındaki hipotezler de aynı demografik değişkenlerin aile-iş çatışmasıyla ilişkili olduğunu öngörmektedir. Bu hipotezleri test etmek için demografik değişkenlerin bağımsız, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının da bağımlı değişkenler olduğu bir yapısal eşitlik modeli (Model 1) kurulmuştur. H3 ise iş-aile çatışmasıyla aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Bu hipotezi test etmek üzere iki alternatif model kurulmuştur. Bunların ilkinde iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını etkilemekte (Model 2); ikincisinde de aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasını etkilemektedir (Model 3). Çatışma türlerinin birbirini etkileyip etkilemediğini incelemek için Model 2 ve Model 3'ün eldeki veriye uygunlukları daha önce belirtilen uygunluk indeksleri temel alınarak karşılaştırılmıştır. Model 1'in testi sonucunda iş-aile çatışmasını

ve aile-iş çatışmasını etkilediği belirlenen demografik değişkenlere de Model 2 ve Model 3'te yer verilmiştir.

### IV.3. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasını Etkileyen Demografik Değişkenler

Demografik değişkenlerle iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkileri incelemek üzere kurulan yapısal eşitlik modeli (Model 1) Şekil 1'de gösterilmiştir. Modelde demografik değişkenler bağımsız, çatışma türleri de bağımlı değişkenlerdir.

Şekil-1: Model 1



Bu modele ait uygunluk indekslerine bakıldığında modelin, veriye kabul edilebilir ölçüde uyumlu olduğu söylenebilir (GFI=0,97; RMSEA=0,36; SRMR=0,05; CFI=0,91; NFI=0,92; AIC=20,73). Modelde elde edilen GFI değerinin 0.90'dan büyük; SRMR değerinin 0.008'den küçük; NFI değerinin de 0.90'dan büyük olması nedeni ile modelin uyumunun iyi olduğunu göstermektedir. CFI değeri de iyi uyumu gösteren 0,95'e yakın değerdedir. Demografik değişkenler ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkilere bakıldığında çocukların yaşı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki katsayısının -0,38 olduğu görülmüştür. Bu katsayı için yapılan t-testine göre -3,43 olan t-değeri 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Dolayısıyla, çocukların yaşı iş-aile

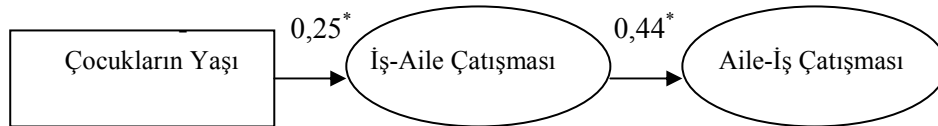
çatışmasını ters yönde etkilemektedir ( $b=-0,38$ ,  $t=-3,43$ ,  $p<0,05$ ). Aile-iş çatışması ile anlamlı ilişkilere sahip demografik değişkenler ise; çalışanların yaşı ( $b=0,29$ ,  $t=2,48$ ,  $p<0,05$ ); eşin çalışma durumu ( $b=0,17$ ,  $t=2,25$ ,  $p<0,05$ ) ve çocukların yaşıdır ( $b=-0,50$ ,  $t=2,48$ ,  $p<0,05$ ). Diğer bir ifadeyle, çatışma türleri ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili olan hipotezlerden H1e (çocukların yaşı ile iş-aile çatışması ilişkisi), H2b (yaş ile aile-iş çatışması ilişkisi), H2e (çocukların yaşı ile aile-iş çatışması ilişkisi) ve H2f (eşin çalışma durumu ile aile-iş çatışması ilişkisi) kabul edilmiş, diğerleri kabul edilmemiştir. Bu sonuçlar çalışanların çocuklarının yaşları arttıkça iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının azaldığını, çalışanların yaşları arttıkça aile-iş çatışmasının arttığını ve eşi çalışmayan kişilerin daha çok aile-iş çatışması yaşadıklarını önermektedir.

#### IV.4. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki

Çalışmada yer alan H3 hipotezi, iş-aile çatışması ve aile iş-çatışması arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu öngörmektedir. Bu iki değişken arasındaki anlamlı korelasyon katsayısı ( $r=0,50$ ,  $p<0,05$ ) böyle bir ilişki hakkında fikir vermektedir. Ancak hangi tür çatışmanın diğerini daha iyi açıkladığının belirlenmesi için iki farklı yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve bu modellerin veriye uygunluğu karşılaştırılmıştır. Bu modellerde iki çatışma türünü etkilediği öngörülen demografik değişkenlerin testi sonucunda iş-aile çatışmasını ve aile-iş çatışmasını etkilediği belirlenen demografik değişkenlere de yer verilmiştir.

H3'ü test etmek için kurulan ilk modelde (Model 2) iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasını etkilediği öngörülmektedir. Ayrıca, çocukların yaşı da iş-aile çatışmasını etkileyen değişken olarak modelde yer almaktadır. Bu modelin sonuçları Şekil 2'de verilmiştir. Şekilde anlamlı ilişki katsayılarının yanında yıldız işareti bulunmaktadır.

Şekil-2: Model 2



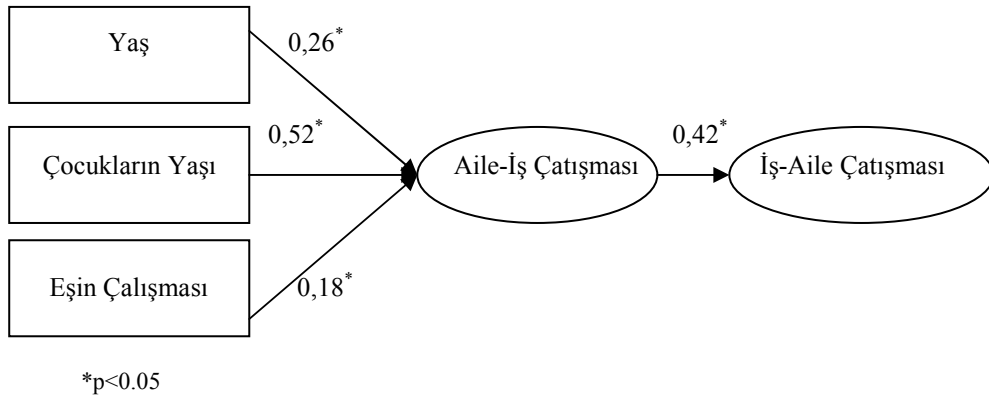
\* $p<0.05$



Modele ait uygunluk indekslerinden biri hariç, diğerleri modelin verilere uygun olmadığını göstermektedir (GFI=0,87; RMSEA=0,17; SRMR=0,07; CFI=0,90; NFI=0,89; AIC=4,30). Uygunluk indekslerinden yalnızca SRMR iyi uyumu göstermektedir. Diğer indekslerin değerleri sınır değerlere yakın olmakla beraber iyi uyumu gösteren sınır değerlerin dışındadır. Öte yandan, modeldeki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. Çocukların yaşı, iş-aile çatışmasını olumsuz yönde etkilerken (-0,25,  $t=-3,50$ ,  $p<0,05$ ), iş-aile çatışması da aile-iş çatışmasını olumlu yönde etkilemektedir (0,44,  $t=6,61$ ,  $p<0,05$ ).

H3'ü test etmek için kurulan diğer modelde (Model 3), aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasını etkilediği öngörülmektedir. Bu modelde ayrıca çocukların yaşı, eşin çalışma durumu ve çalışanların yaşı aile-iş çatışmasını etkileyen değişkenler olarak yer almaktadır. Bu modelin sonuçları Şekil 3'te gösterilmiştir. Şekilde anlamlı ilişki katsayılarının yanında yıldız işareti bulunmaktadır.

Şekil-3: Model 3



Daha önce de ifade edildiği gibi, 0,06'dan düşük RMSEA, 0,08'den düşük SRMR, 0,90'dan büyük GFI ve NFI, 0,95'ten büyük CFI ve düşük değerli AIC kullanılan modelde iyi bir uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1998; Klein, 1998). Tüm indeksler iyi uyumu gösteren değerlere sahip olduğu için uygunluk indeksleri, yukarıda gösterilen modelin verilere uygunluğunun çok iyi olduğunu göstermektedir (GFI=0,99; RMSEA=0,06; SRMR=0,05; CFI=0,99; NFI=0,98; AIC=-0,92). Özellikle GFI, CFI ve NFI verilere tam uygunluğu gösteren 1 değerine çok yakındır. Modeldeki tüm ilişkiler de istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaş (0,26,  $t=2,49$ ,  $p<0,05$ ), çocukların yaşı (-0,52,  $t=-4,99$ ,  $p<0,05$ ) ve eşin çalışma durumu (0,18,  $t=2,54$ ,  $p<0,05$ ) aile-iş çatışmasını, aile-iş çatışması da iş-aile çatışmasını (0,42,  $t=6,11$ ,  $p<0,05$ ) etkilemektedir.

Farklı değişken sayısına ve farklı ilişkilere sahip hiyerarşik olmayan modellerin karşılaştırılmasında kullanılan AIC indeksine bakıldığında, Model 3'ün AIC indeksinin Model 2'ninkinden düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, Model 3'ün AIC indeksi demografik değişkenlerin tümünün yer aldığı Model 1'inkinden de düşüktür. Bunun yanısıra, Model 3'ün uyum indeksleri diğer iki modelinkinden daha iyidir. Dolayısıyla, bu model eldeki verilere hem iki çatışma türünün arasında bir ilişkinin öngörülmediği Model 1'den , hem de iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasını etkilediği öngörülen Model 2'den çok daha uyumludur.

### SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasına etki eden faktörler ile bu iki çatışma türü arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen verilere göre; iş-aile çatışması ile aile iş çatışmasının kendilerini etkileyen demografik değişkenler bakımından farklılaştıklarını öngören hipotez kısmen kabul edilmiştir. Çalışmada yer verilen demografik değişkenlerden sadece çocukların yaşı ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretim elemanlarından elde edilen verilere göre bu ilişki ters yönlüdür. Buna göre, bireylerin sahip oldukları çocukların yaşı ne kadar küçükse yaşadıkları iş-aile çatışması da o denli artmaktadır. Bu bulgu literatürde elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir (Kossek ve Ozeki, 1998: 139; Bedeian *et al.*, 1988: 475, Voydanoff, 1988: 749 ve Carnicer *et al.*, 2004: 466). Bu çalışmalarda, özellikle 6 yaşın altında çocukları olan bireylerin çocuksuz yada çocukları daha üst yaşlarda olanlara göre iş-aile çatışmasını daha çok hissettikleri belirlenmiştir. Bu sonuç, küçük yaştaki çocukların evde bir büyüğün ilgisine daha fazla ihtiyaç duymalarından kaynaklanıyor denebilir.

Aile-iş çatışmasını etkileyen değişkenlerin ise çalışanların yaşı, çocukların yaşı ve eşin çalışıp çalışmamasına ilişkin değişkenler olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının yaşları arttıkça aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadıkları görülmüştür. Bu durum öğretim elemanlarının yaşları arttıkça daha üst pozisyonlara gelmeleri ve bu pozisyondaki iş yükü nedeni ile ailelerine daha az zaman ayırabilmeleri ile yorumlanabilir. Nitekim, öğretim elemanlarının yükselmesi ile idari görevler üstlenmesi ve akademik çalışmalarda karar vermeyi gerektiren roller (atamalar, yükselmeler, proje yürütücülüğü gibi) alması gerekebilmektedir. Bu ise, yaşla birlikte eve götürülen iş ya da üniversitede harcanan vaktin artması arasında bir ilişki olabileceğini göstermektedir.

Çocukların yaşı ile aile-iş çatışması arasındaki ters yönlü ilişki yine literatürdeki sonuçlarla uyumludur (Byron, 2005: 169 ve Kinnunen ve Mauno, 1998: 157). Küçük çocukların ebeveynlerinin zaman ve enerjisine en çok ihtiyaç duydukları dönemin okul öncesi olduğu (Lopata, 1966) ve küçük çocukları için gerekli bakım desteğini alamayan kadınların işten ayrılmak zorunda kaldıkları (Rosin ve Korabik, 1990: 104) göz önünde bulundurulduğunda bu sonucun beklenen bir sonuç olduğu düşünülebilir. Çocukların yaşının hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasını etkileyen bir değişken olması, bu konunun ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular, katılımcı öğretim elemanlarının aile-iş çatışmasına etki eden bir diğer demografik değişkenin de eşin çalışmaması olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle, eşi çalışmayan öğretim elemanları aileden kaynaklanan çatışmayı daha çok yaşadıklarını bildirmişlerdir. Bu sonuç, çalışmayan eşin birlikte harcanan zaman için daha çok talepte bulunduğunu göstermektedir. Nitekim örnekleme bulunan öğretim üyelerinden yaşı 50 ve üzerinde olanların %31.4'ünün eşinin çalışmıyor olduğu belirlenmiştir. Öte yandan diğer yaş gruplarındaki katılımcı öğretim elemanlarının eşleri çoğunlukla çalışmaktadırlar.. Bu sonuç yaşla beraber üniversitedeki sorumlulukların arttığına ilişkin öngörü ile örtüşür görünmektedir. Ancak bu durumun ileriki bir çalışmada, eşi çalışan ve çalışmayan farklı yaş gruplarından bireylerin bulunduğu bir örnekleme yeniden ele alınması uygun olacaktır.

Bu çalışmada son olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu konuda literatürde az sayıda çalışma olmasına karşın, bir kısmında bu iki çatışma türü arasında döngüsel bir ilişki olduğu öne sürülmüştür (Frone *et al.*, 1992b: 65, Aryee *et al.*, 1999: 491). Bu çalışmanın sonuçları iş-aile ve aile-iş çatışması arasında literatürde söz edildiği gibi bir ilişki olduğunu ortaya koymakta ancak bu ilişkide etkileyen değişkenin aile-iş çatışması olduğunu göstermektedir. Çalışmada kurulan modellerden elde edilen sonuçlara göre bireylerin yaşlarının büyük olması, çocuklarının henüz küçük yaşta olmaları ve eşlerinin çalışmıyor olması aile-iş çatışmasına neden olmakta, bu da iş-aile çatışmasının kaynaklarından biri olmaktadır. Buna göre, her ne kadar çocukların yaşı değişkeni hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasının nedenlerinden olsa da, aile-iş çatışmasını etkileyen daha fazla sayıda demografik değişken olması, bu tür çatışmanın daha ziyade ailevi sorunlardan kaynaklandığını, dolaylı yoldan iş-aile çatışmasını doğuran nedenlerin de daha çok iş kaynaklı olabileceğini düşündürmektedir. Ancak bu değerlendirmenin yapılabilmesi; işle ilgili soruların da demografik değişkenlerle birlikte sorulduğu bir çalışma yapılmasını gerektirmektedir. Ayrıca ileriki çalışmalarda literatürde biraz göz ardı edilmiş gibi gözükmesine rağmen, aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasını doğuran nedenlerden biri olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Elde edilen bulgulara göre çalışma kapsamına alınan cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çocuk ya da yaşlılar için yardım alınıp alınmadığına ilişkin değişkenler ne iş-aile ne de aile-iş çatışması ile ilişkili bulunmamışlardır. Diğer bir deyişle, kadın ya da erkek olmak, evli olmak ya da olmamak, çocuksuz olmak ya da çocuklu olmak, yardım almak veya almamak ne iş-aile ne de aile-iş çatışmasını etkileyen nedenlerden biri değildir. Nitekim bazı çalışmalar da (örn: Frone *et al*, 1992a: 723 ve 1992b: 65; Byron, 2005: 169), cinsiyetin iş-aile çatışmasının kaynağı olmadığı belirlenmiştir. Benzer biçimde Milkie ve Peltova da (1999: 476) kadın ve erkeğin iş ile aile hayatı arasındaki dengeyi kurmakta aynı ölçüde başarılı olduklarını öne sürmüşlerdir. Aycan ve Eskin (2005: 467) yaptıkları çalışma sonucunda cinsiyetler açısından iş ile aile hayatı arasında bir fark olmamasını cinsiyet rollerinin genişlemesine bağlamışlardır. Diğer bir deyişle, Türk toplumunda giderek kadınlar daha çok iş hayatında aktif rol oynarken, erkekler de evle ilgili sorumluluklarda daha katılımcı olmaktadır. Byron (2005: 169) analizinde medeni durum ile çocuk sayısının hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasını etkileyen değişkenler olduğunu belirlemiştir. Ancak bu çalışma sonuçlarından anlaşıldığı kadarıyla, iş ve aile arasında yaşanan çatışmalarda çocuk sayısından çocukların ne kadar küçük olduğu önemli olmaktadır. Bu sonuçların nedeni örneklem alınan grubun öğretim elemanlarından oluşması olabilir. Öğretim elemanlarının görece iş saatleri, kendi programlarını yapabilme özgürlüğü, bu sonuçları etkilemiş olabilir. Öte yandan evdeki çocuk ve yaşlılar için yardım alınıp alınmamasının etkileyici bir değişken olarak ortaya çıkmamasının nedeni katılımcıların bu soruyu profesyonel yardım olarak yorumlamış olmaları olabilir. Bu nedenle evdeki bakım gerektiren bireyler için diğer aile bireylerinden, özellikle çocukların bakımı için aile büyüklerinden destek alınmamasının nedeni olabilir. Öbür taraftan benzer bir sonucun Aycan ve Eskin'in (2005: 453) yaptıkları bir çalışmada da görülmesi bu kanıyı güçlendirmektedir.

## KAYNAKÇA

- Allen, T., D. Herst, C. Bruck and M. Sutton (2000) "Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", **Journal of Occupational Health and Psychology**, 5, 278-308.
- Aryee, S., D. Fields and V. Luk. (1999) "A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface", **Journal of Management**, 25(4), 491-511.
- Aycan, Z. and M. Eskin. (2005) "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey", **Sex Roles**, 23(7-8), 453-471.

- Bacharach, S.B., P. Bamberger and S. Conley (1991) "Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", **Journal of Organizational Behaviour**, 12: 39-53.
- Bedeian , A.G., B.G. Burke and R. G. Moffet (1988) "Outcomes of Work- Family Conflict Among Married Male and Female Professionals", **Journal of Management**, 14(3), 475-491.
- Boise, L. and M.B. Neal (1996) "Family Responsibilities and Absenteeism: Employees Caring for Parents Versus Employees Caring for Children", **Journal of Managerial Issues**, 8(2), 218-238.
- Boyar,S.L., C.P. Maertz, A.W. Pearson and S. Keough (2003) "Work-Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions", **Journal of Managerial Issues**, 15(2),175-190.
- Burley, K. A. (1995) "Family Variables Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women", **Journal of Social Psychology**, 135, 486-498.
- Byron, K. (2005) "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents", **Journal of Vocational Behavior**, 67, 169-198.
- Carnicer, M.P.L., A.M. Sanchez, M.P. Perez, and M.J.V. Jimenez. (2004). "Work-Family Conflict in a Southern European Country :The Influence of Job Related and Non Related Factors", **Journal of Managerial Psychology**,19(5), 466-489.
- Duxbury L. E. and C. A. Higgins (1991) "Gender Differences in Work-Family Conflict", **Journal of Applied Psychology**, 76(1), 60-74.
- Eby, L. T., W.J. Casper, A. Lockwood, C. Bordeaux and A. Brinley (2005) "Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002)", **Journal of Vocational Behavior**, 66, 124-297.
- Elloy, D.F. and C.R. Smith (2003) "Patterns of Stress, Work- Family Conflict, Role Ambiguity and Overload Among Dual- Career and Single Career Couples: An Australian Study", **Cross Cultural Management**, 10, 55-66.
- Ezra, M. and M. Deckman (1996) "Balancing Work-Family Responsibilities: Flexitime and Childcare in Federal Government", **Public Administration Review**, 56(2), 174-179.
- Fernandez, J.P. (1986) **Childcare and Corporate Productivity: Resolving Family-Work Conflicts**, Lexington,M.A.: DC Health.

- Fox, M. L. and D. J. Dwyer (1999) "An Investigation of the Effects of Time and Involvement in the Relationship Between Stressors and Work-Family Conflict", **Journal of Occupational Health Psychology**, 4(2), 164-174.
- Frone, M.R., M. Russell and M. L. Cooper (1992a) "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?", **Journal of Organizational Behaviour**, 13(7), 723-730.
- Frone, M.R., M. Russell and M. L. Cooper (1992b). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing Model of the Work-Family Interface", **Journal of Applied Psychology**, 77(1), 65-79.
- Frone, M.R., M. Russell and M. L. Cooper (1997) "Relation of Work- Family Conflict Outcomes: A Four- Year Longitudinal Study of Employed Parents", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70, 325-335.
- Gignac, M.A.M., E.K. Kelloway and B.H. Gottlieb (1996) "The Impact of Caregiving on Employment: A Mediation Model of Work-Family Conflict", **Canadian Journal on Aging**, 15, 525-542.
- Greenhaus, J. H. and N.J. Beutell (1985) "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", **Academy of Management Review**, 76-88.
- Gutek, B.A., S. Searle and L. Klepa (1991) "Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", **Journal of Applied Psychology**, 76(4), 560-569.
- Higgins, C. A. and L. E. Duxbury (1992) "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional Career Men", **Journal of Organizational Behaviour**, 13(4), 389-412.
- Hofstede, G. (1980) **Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values**, Beverly Hill, C.A.: Sage.
- House, G.S.(1981) **Work Stress and Social Support**, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hu, L. and P. M. Bentler (1998) "Fit Indices in Covariance Structural Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification", **Psychological Methods**, 3, 424-453.
- Kelloway, E.K., B.H. Gottlieb and L. Barham (1999) "The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation", **Journal of Occupational Health Psychology**, 4(4), 337-346.
- Kinnunen, U. and S. Mauno (1998) "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", **Human Relations**, 51(2), 157-178.

- Klein, R.B. (1998) **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**, New York: The Guilford Press.
- Kossek, E.E. and C. Ozeki (1998) "Work- Family Conflict, Policies, and Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions For Organizational Behavior- Human Resources Research", **Journal of Applied Psychology**, 83 (2), 139-150.
- Kossek, E. E., R. Noe and J.Colquitt (2001) "Caregiving Decisions, Well-being and Performance: The Effects of Place and Provider As a Function of Dependent Type and Work-Family Climates", **Academy of Management Journal**, 44, 29-44.
- Lopata, H.Z. (1966) "The Life Cycle of Social Role of Housewife", **Sociology and Social Research**, 51, 5-22.
- Mesmer-Magnus, J.R. and C. Visweswaran (2005) "Convergence between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination", **Journal of Vocational Behavior**, 67, 215-232.
- Milkie M.A. and P. Peltova (1999) "Playing all Roles: Gender and Work-Family Balancing Act", **Journal of Marriage and Family**, 61, 476-490.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles and R. McMurrian (1996) "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", **Journal of Applied Psychology**, 81, 400-410.
- Poelmans, S. (2001) **Individual and Organizational Issues in Work-Family Conflict**, Research Paper, No: 445, IESE, Barcelona.
- Rosin, H. M. and K. Korabik (1990) "Marital and Family Correlates of Women Managers' Attrition From Organizations", **Journal of Vocational Behavior**, 37, 104-120.
- Sekeran, U. (1986) **Dual-Career Families: Contemporary Organizational and Counselling Issues**, San Francisco: Jossey-Bass.
- Voydanoff, P. (1988) "Work Role Characteristics, Family Structure and Work/Family Conflict", **Journal of Marriage and the Family**, 50, 749-761.
- Yang, N., C.C. Chen, J. Choi and Y. Zou (2000) "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands", **Academy of Management Journal**, 43(1), 113.

**EK:İş-Aile ve Aile İş Çatışması Ölçeği (Netemeyer ve diğerleri, 1996)*****İş-Aile Çatışması Ölçeği***

İş hayatımın gerekleri, ev ve aile hayatımı etkiler.

İşim nedeniyle, aileme/eşimle kurmak istediğim kadar yakın ilişkiler kuramıyorum.

İşimin gerekleri nedeniyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum.

İşim yüzünden bazen önemli ailevi olayları (kutlamalar, aile yemekleri vs.) kaçıyorum.

İşimin gerekleri ile aileme/eşime karşı olan sorumluluklarım ve benden beklenen toplumsal roller birbirleriyle çatışıyor.

***Aile-İş Çatışması Ölçeği***

Aileme/eşime olan sorumluluklarım iş hayatımı etkiler.

Aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirebilmek için bazen işimden geri kalırım.

Eşim ve çocuklarımın benden beklentileri yüzünden bazen işimin gereklerini yeterince yapamıyorum.

Ev ve aile hayatım, işe zamanında gitmek, günlük işleri tamamlamak ve fazla mesai yapmak gibi iş sorumluluklarımı etkiler.

Çalışma arkadaşlarım, kendimi eşim ve çocuklarımla ilgili olaylara göre sık sık önceden programlamış olmamdan hiç hoşlanmıyorum.