

İŐ-AİLE VE AİLE- İŐ ÇATIŞMASI İLE İŐ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İMALAT SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Emine KOLBAŐI¹
Doç. Dr. Zübeyir BAĞCI²

ÖZET

Bu çalışmanın amacı iş-aile çatışması ve aile iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın örneklemini Denizli ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmenin çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemine göre seçilmiş 114 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan veriler anket tekniği ile toplanmıştır. İş-aile ve aile-iş çatışmasını ölçmek için Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların iş tatminleri ise Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. Veriler tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının iş tatmininin önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini, Çalışanlar

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY AND FAMILY-WORK CONFLICT AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH IN THE MANUFACTURING SECTOR

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between work-family conflict and family-work conflict and job satisfaction. The sample of the study consists of 114 participants selected from among the employees of a private business operating in the manufacturing sector in Denizli according to convenience sampling method. The data used in the study were collected by survey technique. A scale developed by Netemeyer et al. (1996) and adapted to Turkish by Efeoğlu (2006) was used to measure job-family / family-job conflict. Participants' job satisfaction was measured by the scale developed by Brown and Peterson (1994). The data were analyzed by descriptive statistics and correlation analysis. As a result of regression analysis, it was determined that work-family conflict and family-work conflict are important predictors of job satisfaction.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Satisfaction, Employees

¹ Pamukkale Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Öğrencisi, emineardic0@gmail.com

² Pamukkale Üniversitesi İİBF, zbagci@pau.edu.tr

GİRİŞ

İnsanın olduğu her ortamda etkileşimden bahsedebiliriz ve böyle bir ortamda çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Genel olarak çatışma, iki veya daha fazla kişi veya topluluk arasındaki çeşitli sebeplerden doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilmektedir (Koçel, 2015: 758). Çatışmanın temelinde bireyin karşıt olduğu kişi, grup, düşünce veya olayı benimsememesi, hoşlanmaması veya bu tür olguların bir kısmı ile çekişme halinde olması yatar. Sosyal bir varlık olan insan, içinde yaşadığı topluma göre değişkenlik gösteren çeşitli rolleri üstlenir. Bu rollerin bireyler tarafından etkin bir şekilde yerine getirilmesiyle birlikte toplum içindeki bireylerin yaşayabileceği sosyal düzen oluşur. Dolayısıyla bireyler üstlendikleri rollere uygun davranışlarda bulunmak durumundadırlar. Doğuştan başlayarak, çocuk, genç, üniversite öğrencisi, arkadaş, eş, anne-baba gibi roller bunlardan bazılarıdır. Bu rollerde hayatına devam eden bir birey zamanla yetişkinliğe eriştiğinde aynı anda başka rolleri de üstlenmek durumunda kalır (Erdoğan, 1996: 145-157). Bu durumda birey iki ya da daha fazla rolün eş zamanlı oluşumu sonucunda oluşan bu yeni rollerle birlikte roller arasında uyum sağlamada zorluk yaşayabilmektedir (Kahn et al., 1964: 19, Aktaran: Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Buna genel rol çatışması denilmektedir. Bireyin sahip olduğu rolleri yerine getirmesi beklenirken dengeyi sağlayamayıp rolleri taşıması da rol çatışmasına sebep olmaktadır. Rol taşıması, bireyin rollerini gerçekleştirdiği ortamlarda, her rolün ortamına uygun davranışlar sergilemesi gerekirken benimsediği rolü farklı ortamlarda da devam ettirmesi şeklinde açıklanmaktadır. Bir yetişkinin, iş yaşantısını iş yerinde bırakması gerekirken; ev yaşantısına getirip ebeveynlik rolüyle karıştırması durumunda çatışma yaşaması kaçınılmaz olabilmektedir. Çatışma kaçınılmaz olduğuna göre, çatışmanın yıkıcı taraflarını engelleyerek ve onun yapıcı tarafını öne çıkararak çatışmayı etkili hale getirmesi bireyin gerek iş gerekse de aile yaşamını dengede tutabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Bireylerin günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünü bu iki yaşam alanı kapsamaktadır. Bireyler uzun zaman geçirdikleri iş ve aile alanında başarılı ve tatmin olmayı istemektedirler. Bireylerin bu iki alandan beklentileri olduğu gibi bu iki alanın da bireylerden beklentileri vardır. Bu sebeple iş ve aile alanında aynı anda ortaya çıkan istek ve ihtiyaçlar çatışmaların da ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Çarıkçı vd., 2010: 54).

1. LİTERATÜR

İlgili literatürde iş-aile çatışması rol çatışması ve roller arası çatışmaya dayandırılarak iş ve aile alanlarındaki istek ve beklenti sonucunda iki alan arasında oluşan uyumsuzluk durumu biçiminde tanımlanmaktadır (Duxbury & Higgins, 1991: 61; Cinamon & Rich, 2002: 531). İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile alanlarında birden fazla role sahip olmasıyla ve bunlar arasındaki dengeyi sağlayamayıp rollerinin beklentilerini karşılayamamasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Ayrıca aile ve iş rolünün beklentilerinin birbirinden çok farklı olmasından dolayı bireylerin güçlük çekmelerine ve rollerini karıştırmalarına yol açmaktadır.

İş-aile çatışmasının üç türünden söz edilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Bunlardan ilki, bireyin sahip olduğu zamanın yetersizliğinden kaynaklanan zaman esaslı çatışmadır. İş ya da ailenin beklentilerini yerine getirmek için çaba sarf eden bireyin ihtiyaç duyduğu zamana sahip olmaması çatışmayı beraberinde getirir. Örneğin hafta sonu çocuğu ile aktif vakit geçirmek için plan yapan bir babanın işi dolayısıyla hafta sonu da çalışmak zorunda kalmasının neden olacağı iş-aile çatışması zaman esaslı olacaktır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009: 72). İkincisi, bireyin bir rolde yaşadığı yorgunluk, gerilim ve sinirli olma durumunun diğer rolde de bireyin performansını olumsuz etkilemesi biçimindeki gerginlik esaslı çatışmadır (Greenhaus & Beutell 1985: 77). Örneğin, bireyin işinde yaşadığı pek çok olumsuzluk sonucunda yorgun, gergin ve sinirli olarak eve gelmesi onun ailesinin beklentilerini gerçekleştirmesini engelleyebilir. Diğer taraftan, evinde eşi ya da çocuğu ile ilgili birtakım sorun yaşayan bireyin bu durumunu işi ile ilgili bütün çevresine yansıtması neticesinde de gerginlik esaslı çatışma yaşanmaktadır. Üçüncüsü, bireyin bir rolde kullandığı davranış biçimlerinin başka bir rolde beklenen davranışlarla uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan davranış esaslı çatışmadır (Kinnunen & Mauno, 1998: 158). Örneğin, işinde soğuk ve sert bir davranış sergileyen bir babanın aynı şekilde evinde de eşine ve çocuklarına karşı aynı davranışları göstermesi durumunda ailesi ile sorun yaşama olasılığı artacaktır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009: 73-74).

Bireyler çalışma hayatları boyunca elde ettikleri bilgi ve duygu birikimleri sonucunda iş ve iş çevrelerine yönelik birtakım tutumlar geliştirmektedirler. Bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri bu genel tutum iş tatmini diye adlandırılır. Ancak her bireyin kişiliği farklılık gösterip, kendine göre olumlu veya olumsuz tutum geliştireceğinden dolayı iş tatmini, bireyin iş deneyimleri neticesinde ortaya çıkan olumlu ruh hali biçiminde tanımlanırken olumsuz ruh hali ise iş tatminsizliği olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996: 231). Bireyin yaşantıları sonucunda oluşan değer yargıları, ihtiyaç ve beklentileri ifa ettiği iş ile uyum gösteriyorsa iş tatmininden söz edilebilir. Günümüz şartlarında yaşanan hızlı değişimler sonucunda, işgörenlerin örgüte katkıları kadar, örgütten beklentileri de önemli hale gelmektedir. İşgörenlerin örgütten beklentilerine verilen karşılık sonucunda ise; işgörenin yaşayacağı tatmin, işgücüne daha istekli başlayarak etkin ve verimli çalışmasını sağlamaktadır. Bu nedenle iş tatmini oldukça önemli bir kavramdır (Pekdemir vd., 2006: 5). Hayatının önemli bir bölümünü iş alanında geçiren bireyin duyacağı tatmin, onun diğer yaşam alanlarına da olumlu bir şekilde yansiyacaktır.

Bireyin yaşayacağı iş-aile ya da aile –iş çatışması onun iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Netenmeyer vd., 1996: 401). Literatürde konuyla ilgili yapılan pek çok araştırmada buna benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Örneğin, Turunç & Erkuş (2010) tarafından banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Wayne vd. (2004) ile Howard vd. (2004) tarafından yürütülen araştırmalarda da negatif yönlü bir ilişkinin varlığına yönelik bulgulara rastlanılmaktadır. Diğer yandan iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki negatif etkisine karşın aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde etkili olmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Arslan, 2012; Özdevecioğlu & Doruk, 2009; Erdem & Erkan, 2015).

Bunun tam tersine Aryee vd. (1999) ise yaptıkları çalışmalarında, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulmalarına rağmen iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir. Bu araştırma bulguları dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

2. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini Denizli ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmenin çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemine göre seçilmiş 114 katılımcı oluşturmaktadır. Veri toplama tekniği olarak anketten yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili konularda hazırlanmış sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda ise katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmalarını ölçmek için Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek yer almaktadır. Ölçekte iş-aile çatışmasını ölçen 5 ve aile-iş çatışmasını ölçen 5 ifade yer almaktadır. Ölçekteki ifadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5:Tamamen katılıyorum biçiminde 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeğin cronbach's alpha içtutarlılık katsayısı (α) 0,908 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü kısımda ise çalışanların genel iş tatminini ölçmeye yönelik, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmin ölçeği (kısa form) kullanılmıştır. Ölçeğe verilen cevaplar 1-5 (1. Kesinlikle katılmıyorum ve 5. Tamamen katılıyorum) puanlar arasında kodlanarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin geneline ilişkin hesaplanan cronbach's alpha içtutarlılık katsayısı (α) 0,862'dir. Elde edilen verilerin analizinde istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Öncelikle veriler bilgisayara girilmiş ve ardından analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil olan örneklem grubunun özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde analizlerinden, iş-aile ve aile- iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için ise korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerin ardından bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	39	34,2
	Erkek	75	65,8
Yaş	20-29 Yaş	25	21,9
	30-39 Yaş	46	40,4
	40-49 Yaş	30	26,3
	50 ve Üzeri	13	11,4
Medeni Durum	Evli	75	65,8
	Bekâr	39	34,2
Eğitim	İlk ve Orta	25	21,9
	Lise Ve Dengi okul	52	45,6
	Üniversite	33	28,9
	Lisansüstü	4	3,5
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	18	15,8
	6-10 Yıl	29	25,4
	11-15 Yıl	37	32,5
	16 Yıl ve üzeri	30	26,3

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %65,8’i erkek, %34,2’si kadındır. İşletmedeki erkek istihdamının kadınlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına bakıldığında; %21,9’u 20-29 yaş aralığında, %40,4’ü 30-39 yaş aralığında, %26,3’ü 40-49 yaş aralığında ve %11,4’ü de 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları ise, %34,2’si bekâr, %65,8’i evli olarak görülmektedir. Araştırmada katılımcıların yarısından fazlasını evliler oluşturmaktadır. Evli çalışanların oranının yüksek olmasının nedeni olarak ekonomik şartlar gösterilebilir. Ayrıca araştırmadaki 30-39 ve 40-49 yaş aralığı oranının, 20-29 yaş aralığı oranından fazla olmasına bağlanabilmektedir. Katılımcıların %21,9’u ilk ve orta, %45,6’sı lise ve dengi okul, %28,9’u üniversite ve %3,5’i de lisansüstü mezundur. Katılımcıların çoğunluğunu lise ve dengi okul mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımına bakıldığında ise, %15,8’inin 0-5 yıl, %25,4’ünün 6-10 yıl, %32,5’inin 11-15 yıl ve %26,3’ünün de 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda katılımcıların yarısından fazlasının bu sektördeki deneyimlerinin fazla olduğu söylenebilmektedir.

3.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan, hedeflediği şekliyle ölçebilme derecesidir. Geçerlilik için yapı geçerliliğini sağlamaya yönelik olan faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizi, katılımcıların ölçme aracındaki maddelere verdiği cevaplar arasında belli bir düzen olup olmadığını ortaya koymak için kullanılan bir analizdir (Karakoç & Dönmez, 2014: 42-44). Faktör analizi, anlam bütünlüğü olan parçaları bir araya getirir.

Faktör analizine başlamadan önce toplanan verilerin analiz için elverişli olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için KMO değeri ile Barlett testinden çıkan sonuçlara bakılmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinin KMO değeri 0,855 ve Barlett testi sonucu 912,840 ($p < 0,01$), iş tatmini ölçeği için belirlenen KMO değeri ise 0,842 ve Barlett testi sonucu da 634,559 ($p < 0,01$) olarak hesaplanmıştır. Buna göre verilerin faktör analizi için elverişli olduğu sonucuna varılabilir. Ölçeklerdeki maddelerin faktör yükleri ile güvenilirliklerini gösteren Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Maddeler	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş Tatmini
İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	0,810		
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	0,871		
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	0,893		
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	0,873		
İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum		0,821	
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor		0,735	
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle isimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum		0,902	
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle isimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum			
Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor		0,878	
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor		0,672	0,622
İşimin gerektirdiği beceri, eğitim ve yeteneğe sahip olduğumu düşünüyorum.			0,669
İşimde sürekli olarak görevim dâhilindeki işleri yerine			0,541
			0,585

getirmekle uğraşıyorum			0,607
Sorumluluğum dâhilindeki işleri başarıyla yerine getiriyorum			0,826
İşimi yalnız başına bağımsız olarak yapabilme şansına sahibim.			0,679
Vicdanıma ve iş etiğine aykırı şeyleri yapmıyorum			0,800
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme olanağına sahibim			0,653
İşimin bana işyerimde ve çevremde saygınlık kazandırdığını düşünüyorum.			0,731
İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlar ile iyi ilişkiler içerisinde olduğumu düşünüyorum			0,770
İşletmenin politikalarından ve bu politikaların uygulanışından memnunum.			0,501
İşimi iyi yaptığımda takdir edilirim			0,789
Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarıma ne yapmaları gerektiğini söyleme konusunda kendimi yetkili görüyorum.			0,779
İşletmenin politikası doğrultusunda işime ilişkin kararları alıp uygulamada özgürüm			
Üstümün karar verme becerisi ve yeteneği yeterlidir			
İş yerimde yaptığım işler kapsamında zaman zaman farklı işler yapabilme şansına sahibim			
KMO	0,855		0,842
Bartlett's Test	912,840		634,559
Sig.	,000		,000
Açıklanan Varyans (%)	39,813	35,207	27,574
	75,020		51,888
Cronbach's Alpha (α)	0,935	0,885	0,862
	0,908		

Yapılan faktör analizi neticesinde iş tatmini ölçeğinde yer alan 6 madde (ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum, işimi yerine getirirken işin yapılması esnasındaki koşulların işimin yerine getirilmesine uygun olduğunu düşünüyorum, aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum, işimde yükselebileme olanakları olduğunu düşünüyorum, iş yerimde sorumluluklarımı yerine getirdiğim sürece uzun süre çalınabileceğimi düşünüyorum ve yaptığım işlerin yöneticim tarafından kontrol edildiğini düşünüyorum) birden fazla faktöre dağıldığı için ölçekten çıkartılmıştır.

Tekrarlanan analizler neticesinde iş-aile çatışması ölçeğinin literatürdeki gibi iki alt boyuttan oluşan bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçekteki iş-aile çatışması alt boyutunun açıkladığı varyans miktarı yaklaşık %40 iken aile-iş çatışması alt boyutunun açıkladığı varyans miktarı %35'tir. Her iki alt boyut birden toplam varyansın %75'ini açıklamaktadır.

Alt boyutların faktör yükleri iş-aile çatışması alt boyutunda 0,810 ile 0,893 arasında değişirken aile-iş çatışması alt boyutunda 0,672 ile 0,902 arasında değişmektedir. İş tatmini ölçeği iki alt boyuta sahip olmakla birlikte bu çalışmada genel tatmin biçiminde tek boyutta ele alınmıştır. Ölçeğin açıkladığı varyans miktarı yaklaşık %52 olup faktör yükleri 0,541 ile 0,826 arasında değişmektedir.

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçmek istediği değişkeni ne tutarlılıkla ölçtüğünün ya da ölçme sonuçlarının hatalardan arınmış olmasının derecesidir (Karakoç & Dönmez, 2014: 39). Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Cronbach's Alfa (α) iç tutarlılık katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenilirlikleri şu şekilde yorumlanabilir (Kalaycı, 2006: 405; Aktaran: Çetinkaya, 2011: 150);

- ($0.00 \leq \alpha < 0.40$) => ölçek güvenilir değil
- ($0.40 \leq \alpha < 0.60$) => ölçeğin güvenilirliği düşük
- ($0.60 \leq \alpha < 0.80$) => ölçek güvenilir
- ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) => ölçek yüksek derecede güvenilir

Bu açıklamadan hareketle ölçeklerde yer alan ifadelerin alfa katsayıları değerlendirilmiş olup iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,908, iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,862 bulunmuştur. Bu sonuçlara göre her iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	Ort.	Std. Sapma	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş Tatmini
İş-Aile Çatışması	2,857	1,02248	1	0,478**	-0,177
Aile-İş Çatışması	2,300	0,77676	0,478**	1	-0,262**
İş Tatmini	3,763	0,53360	-0,177	-0,262**	1

** $p < 0,01$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında katılımcıların iş-aile çatışmasını ($x=2,85$) aile-iş çatışmasına ($x=2,30$) oranla daha fazla hissettikleri söylenebilir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre iş-aile çatışması değişkeni ile aile-iş çatışması değişkeni arasında orta düzeyli, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,478$) bulunmaktadır. Aile-iş çatışması değişkeni ile iş tatmini değişkeni arasında düşük düzeyli, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=-0,339$) bulunurken iş-aile çatışması ile iş tatmini değişkeni arasında düşük düzeyli ve negatif yönlü ancak anlamlı olmayan bir ilişki ($r=-0,177$) bulunmaktadır. Bu bulgular dikkate alındığında araştırma kapsamında oluşturulan "aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır" biçimindeki H_2 hipotezi desteklenirken "iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır" biçimindeki H_1 hipotezi desteklenememiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Hayatın özünde denge kavramı var olmaktadır. Bu sebeple hayatı denge içinde yaşamak bizi aşırılığa kaçmaktan alıkoyabilecektir. Bu yönüyle iş-aile ve aile-iş çatışmasına baktığımızda, bireyin üstüne aldığı bazı rollerin yoğunluğunun diğer rollerin üstüne çıkmak suretiyle bu rollerin yerine getirilmesini engelleyebilmekte olduğunu söyleyebiliriz. Birey yaşadığı bu kargaşanın ve çatışmanın üstesinden ancak üstlendiği rolleri bir denge içerisinde yaşayarak gelebilecektir.

Sanayi devrimi ve hayatın gereksinimleri ile birlikte cinsiyet ayrımı olmaksızın geçtiğimiz her gün daha da çoğalmaya başlayan ailelerin çift gelirli olması; iş ve aile rollerinin değişimini gerçekleştirerek yeni rol taleplerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu talepler yerine göre bireylerin işleriyle aile ilişkilerini belirli bir dengede tutmalarını güçleştirebilmektedir. İmalat sektörü yoğun ve vardiyalı çalışma saatleri nedeniyle bireyleri zorlayan bir sektördür. Bu noktalardan hareketle, bu çalışmada Denizli’de imalat sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışan bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir.

Anket tekniği ile veri toplanan bu çalışmada öncelikle iş-aile çatışması üzerine oluşturulmuş olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. Yapılan faktör analizi neticesinde ölçeğin yapısının literatürde ifade edildiği şekliyle iki alt boyuta sahip olduğu belirlenmiştir. Bu ölçeği kullanan çeşitli araştırmalarda (Özdevecioğlu & Doruk, 2009; Erdem & Erkan, 2015) da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

Katılımcıların aile-iş çatışmasına oranla iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir. Bazı araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır (Turunç ve Erkuş, 2010; Büyükyılmaz & Akyüz, 2015). Bu bulguların tersine aile-iş çatışmasının iş-aile çatışmasına oranla daha yüksek olduğunu gösteren araştırma bulgularına rastlamak da mümkündür (Özdevecioğlu & Doruk, 2005). Araştırmamızda iş-aile çatışmasının fazla yaşanmasının nedeni olarak, imalat sektörünün çalışma şartlarının gereği olarak yoğun ve uzun çalışma saatlerine sahip olması ve çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü işlerinde geçirmelerinden dolayı ailelerine gerekli zamanı ayıramamaları gösterilebilir. İş tatmini değerlerine ilişkin ortalamaya bakıldığında ise genel olarak katılımcıların işlerinden memnun oldukları söylenebilmektedir. Bu bulgu literatürdeki çeşitli araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Ravichandran vd., 2015; Keser, 2005).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışmanın birinci hipotezini oluşturan “iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır” biçimindeki H₁ hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların işten beklentilerinin ailelerinin beklentilerini yerine getirmelerini engellemesi sonucu yaşadıkları çatışmadan dolayı işlerinde yaşayabilecekleri olumlu ruh hallerinin azalacağı beklenebilir. Yani iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olması beklenebilir. Nitekim konuyla ilgili birçok araştırmada bunu destekler sonuçlara ulaşılmıştır (Yüksel, 2005; Turunç & Erkuş, 2010; Büyükyılmaz & Akyüz, 2015; Wayne vd., 2004; Arslan, 2012; Erdem & Erkan, 2015). Ancak bu çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış ve H₁ reddedilmiştir. Buna benzer bir bulguya Aryee vd. (1999) tarafından yapılan çalışmada da rastlamak mümkündür.

Buna neden olarak, anketi cevaplayanların kavramlarda karışıklık yaşamaları ya da anket sonucunda işveren tarafından anketin kontrol edileceğine dair düşüncelerinin olması gösterilebilir. İkinci hipotezi oluşturan “aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır” biçimindeki H2 hipotezi ise kabul edilmiştir. İşgörenin evli, bekâr ya da dul olması, çocukların sayısı ve yaşları, bakıma muhtaç yaşlıların oluşu, aile yapısı gibi faktörler iş beklentilerini yerine getirmesini engellemekte ve yaşadığı çatışmadan dolayı işinde yaşayabileceği olumlu ruh durumu bundan olumsuz etkilenebilmektedir.

Sonuç olarak imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki işgörenlerin aile istek ve beklentilerini karşılaması ile iş istek ve beklentilerini karşılayamaması sonucunda yaşadığı çatışma iş hayatından duyacağı tatmine etki edebilmektedir.

Bu bulgular ışığında şu öneride bulunulabilir; yöneticiler açısından işgörenlerin performansı önemlidir ve bunun için bireylerin işten aldıkları tatmin düzeyi belirli bir derecede sağlanması gerekmektedir. İşgörenler sosyal bir varlık olduğundan dolayı, yöneticilerin işgörenlerinin yaşayacağı aile-iş çatışmasını en az seviyeye indirebilmek için farklı politikalar uygulamaları gerekmektedir. Yöneticilerin uyguladığı bu politikalar sayesinde, bireyin aile ve iş alanında sağlayacağı denge iş tatmininin artmasını sağlayacak ve bunun sonucunda bireyin işini gerçekleştirirken gösterdiği performansına olumlu etki edebilecektir.

KAYNAKÇA

- Arslan, M. (2012), “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, 2 (3): 99-113.
- Aryee, S., Luk, V. & Fields, D. (1999), “A Cross-Cultural Test of a Modal of the Work-Family Interface”, *Journal of Management*, 25(4): 491-511.
- Brown, S.P. & Peterson, R.A. (1994). “The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction”, *Journal of Marketing*, 58:70-80.
- Büyükyılmaz, O. & Sinem A. (2015), “Safranbolu’daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi”, *Akademik Bakış Dergisi*, 52, 265-284.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2002), “Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict”, *Sex Roles*, 47 (11/12): 531-541
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M. & Derya, S. (2010), “İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2 (2): 53-65.
- Çetinkaya, Feride, “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi Ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, (2011), 1-168.
- Duxburry, L. & Higgins, C. (1991), “Gender Differences in Work Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, 76 (1): 60-74.

- Efeoğlu, İ. (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.
- Erdem, H. & Erkan, G.K. (2015), “Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü”, *International Journal of Social Science*, (37): 351-369.
- Erdoğan, İlhan (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Greenhaus J. H. & Beutell N. J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Howard, W. G., Donofrio, H. & Boles, J.S. (2004), “Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction”, *An International Journal of Police Strategies & Management*, 27 (3): 380-395.
- Karakoç, F.Y. & Levent Dönmez (2014), “Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler”, *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40: 39-49.
- Keser, A. (2005). “İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, 2005/4:77-96.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998), “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*, 51(2): 157-177.
- Koçel, Tamer (2015), İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S. & McMurrin, R. (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.
- Özdevecioğlu, M. & 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*, 33, 69-99.
- Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E. & Arslantaş, C. (2006), “Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma”, *Verimlilik Dergisi*, 4, 12-36.
- Ravichandran, A., Rajan, L.J.S., & Kumar, G.B.S. (2015). “A Study on Job Satisfaction of Employees of Manufacturing Industry in Puducherry, India”, *International Journal Of Innovative Research & Development*, 4(2):344-349.
- Turunç, Ö. & Erkuş A. (2010), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 415-440.
- Türkoğlu, T. & Yurdakul, Ü. (2017). “Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1):88-97.

- Wayne, J. H., Musisca, N. & 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, 108-130.
- Yüksel, İhsan (2005), “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 301-314.