

OECD ÜLKELERİNDE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASININ YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Oğuz BAŞOL

Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
oguzbasol@klu.edu.tr | ORCID: 0000-0002-7523-4544

Esra ÇITAK

Yük. Lis. Öğr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD,
esracitak_95@hotmail.com | ORCID: 0000-0001-9463-7720

Özet

Çalışma ve özel yaşamın birbirlerinin alanlarını ihlal etmesi olarak tanımlanan iş-yaşam çatışması, bireylere ve örgütlere zarar vermektedir. İş-yaşam çatışması bireylerde; sigara-alkol tüketimi, madde bağımlılığı, kalp hastalığı, baş ve sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları, yeme-içme bozukluğu ve şiddet eğilimi olarak kendini göstermektedir. Sonuç olarak iş-yaşam çatışması, bireylerin psikolojik bütünlüğüne ciddi zararlar vermekte ve yaşam kalitesini düşürmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırma SmartPLS 2 yapısal eşitlik modellemesi programı ile 2017 yılı için OECD ülkelerinde iş-yaşam çatışmasının, yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçlar, 2017 yılında OECD ülkelerinde, iş-yaşam çatışmasının yaşam kalitesini negatif etkilediğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, İş-Yaşam Çatışması, Yaşam Kalitesi, OECD

Etik Beyanı: Bu çalışma "Araştırma ve Yayın Etiği" değerlerine uygun olarak hazırlanmıştır.

THE EFFECT OF WORK-LIFE CONFLICT ON LIFE QUALITY IN OECD COUNTRIES

Abstract

Work-life conflict, defined as the violation of work and private life in each other's fields, harms individuals and organizations. Work-life conflict in individuals; it manifests itself as cigarette-alcohol consumption, substance abuse, heart disease, headache and back pain, stomach disorders, eating and drinking disorder, and a tendency to violence. As a result, work-life conflict harms individuals' psychological integrity and reduces their quality of life. In this context, the current research aimed to determine the effect of work-life conflict on the quality of life in OECD countries for 2017 with the SmartPLS 2 structural equation modeling program. The results showed that work-life conflict negatively affected the quality of life in OECD countries in 2017.

Keywords: Work-Life Balance, Work-Life Conflict, Quality of Life, OECD

Ethics Statement: This study has been prepared in accordance with the values of "Research and Publication Ethics".

Giriş

Çalışmak, birey için yalnızca gelir elde etmek anlamına gelmemektedir. Bireyler çalışma hayatında bulunarak kendini gerçekleştirmekte, sosyal statü elde etmekte ve anlamlı bir yaşama ulaşmaya çalışmaktadır. Elbette ki bu beklentiler bireyler için olumlu bir çalışma hayatı tasvir etmektedir. Ancak gerçekte Endüstri Devrimi'nden bu yana bireyler daha uzun süreler, daha zor koşullarda ve daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Bu zor koşullar çalışanlara; yabancılaşma, tükenmişlik ve iş-yaşam çatışması gibi negatif tutumlar yaşatmaktadır ve bu durum bir yandan bireye, bir yandan örgüte ve diğer yandan da topluma zarar vermektedir.

Birey, çalışmaya yaşamında var olduktan sonra kalan zamanda kendi istediği aktivitelerde bulunduğu, ailesine ve sosyal hayatına zaman ayırdığında yenilenerek çalışma yaşamında mutlu ve verimli olarak varlık göstermektedir. Bu durum, bireylerin işiyle ilgili istekleri ile iş dışındaki isteklerinin dengede olması şeklinde ifade edilen iş-yaşam dengesidir. Ancak çoğu zaman iş-yaşam dengesi, küreselleşme, yoğun iş temposu, örgütlerdeki rol/görev belirsizlikleri, aile beklentileri ve çalışanların kişilik yapıları dolayısıyla gerçekleşmemekte hatta bunun tam tersi ortaya çıkmaktadır. Bu duruma ise iş-yaşam çatışması denilmektedir. Çalışanların iş ve sosyal hayatlarının çatışması olarak tanımlanan iş-yaşam çatışması sonucunda bireylerin stres, depresyon ve tükenmişlik seviyelerinde bir artış, yaşam tatmini seviyesinde ise bir azalma olduğu bilinmektedir. Buradan hareketle iş-yaşam çatışmasının bireyi negatif etkilediğini söylemek yerinde olacaktır.

Nitekim mevcut araştırma, 2017 yılı için OECD ülkelerinde iş-yaşam çatışmasının yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda ilk bölümde iş-yaşam dengesi/çatışması kavramına yer verilmiştir. İkinci bölümde yaşam kalitesi tartışılmış, üçüncü bölümde iş-yaşam çatışması ve yaşam kalitesi ilişkisine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın verisi ve yöntemi tanıtılmış, son bölümde ise araştırma sonucunda elde edilmiş bulgulara yer verilmiştir.

1. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışması Kavramları

Literatürde, iş-yaşam dengesinin birçok tanımı yer almaktadır. Örneğin, Clark (2000, s. 751), iş-yaşam dengesini "işte ve evde minimum rol çatışmasıyla tatmin ve iyi işleyiş" olarak tanımlarken; Guest (2002, s. 264) "bireylerin iş ve sosyal hayatını en az rol çatışmasıyla doyuma ulaştırması" şeklinde betimlemektedir. Lockwood (2003, s. 2) iş-yaşam dengesini "bireylerin işiyle ilgili istekleri ve iş dışında yer alan kişisel yaşamıyla ilgili beklentilerinin dengede olması durumudur" şeklinde ifade ederken; Pichler (2008, s. 451) "bireyin hem iş yaşamından hem de bireysel ve aile ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin uyumlu hale gelmesi" şeklinde kavramsallaştırmaktadır. Fapohunda (2014, s. 72) ise iş-yaşam dengesini "bireylerin iş ve kişisel yaşamın sorumluluklarını doğru bir öncelik sırasına koyabilme yeteneği olarak" tarif etmektedir. Tüm bunlardan hareketle iş-yaşam dengesinin bireyin iş ve iş dışı yaşamının dengede olması durumu olarak ifade edilebilmesi mümkündür.

İş-yaşam dengesinin sağlanması bireyin iş ve iş dışı rollerine eşit zaman ayırması, eşit psikolojik katılım göstermesi ve eşit tatmin elde etmesiyle sağlanabilecek yapıdadır (Greenhaus vd., 2003, s. 513). Dolayısıyla birey, çalışma yaşamını ve çalışma dışı yaşamını farklı boyutlarla incelemekte, değerlendirmekte ve sonuç olarak iş-yaşam dengesinin varlığına ya da yokluğuna karar vermektedir. İş-yaşam dengesi kavramı iki yönlüdür. Dengenin yaşandığı durum “iş-yaşam dengesi” olarak dengenin olmadığı durum ise “iş-yaşam çatışması” olarak adlandırılmaktadır.

Bu bağlamda iş-yaşam çatışması, en genel haliyle “çalışma ve özel yaşamın birbirlerinin alanlarını ihlal etmesi” olarak tanımlanmaktadır (Glavin ve Schieman, 2012, s. 72; Akın, Ulukök ve Arar, 2017, s. 114). Benzer şekilde Kahn vd. (1964, s. 6) iş-yaşam çatışmasını, “iş ve aile yaşamından kaynaklanan baskıların karşılıklı olarak birbiriyile bağdaşmadığı bir tür roller arası çatışma olarak tanımlarken; Lobel (1991, s. 509) ise iş-yaşam çatışmasını, “her iki role de yeterli katılımın sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkan” bir çatışma türü olduğunu ileri sürmektedir. Buddhapriya (2009, s. 32) iş-yaşam çatışmasını, “genellikle hem kişisel hem de aile sorumluluklarının, iş hayatından kaynaklanan talepleri yönetmek için yeterli zaman ve desteğin bulunmamasından dolayı ortaya çıkan” bir yapı olduğunu dile getirirken, Kossek (2016, s. 261), iş-yaşam çatışmasının, günlük yaşamdaki koşuşturmacanın artmasından ve kişisel iletişim cihazlarının kullanımının yaygınlaşmasından dolayı ortaya çıktığını ve iş-özel yaşam arasındaki sınırı bulanıklaştığını ileri sürmektedir.

İş-yaşam çatışması; çalışma saatlerinde düzensizlik, uzun çalışma saatleri, iş yükünün fazla ya da az olması, vardiyalı çalışma sistemi, rol çatışmaları, yetersiz ücret, çalışma ortamından kaynaklı sorunlar, destekleyici olmayan aile üyeleri, çocuk ve yaşlı bakımı sorumlulukları gibi birçok faktörden etkilenerek ortaya çıkmakta, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmektedir (Meenakshi, Subrahmanyam ve Ravichandran, 2013, s. 31; Kılıç ve Sakallı, 2013, s. 210; Nayak ve Pandey, 2015, s. 188). Diğer yandan iş-yaşam çatışması bireysel özelliklerden de etkilenabilmektedir. Buna göre bireylerin kişilik özelliklerine göre iş-yaşam çatışmasının yoğun ya da hafif algılanabileceği unutulmamalıdır.

İş-yaşam çatışması; örgütleri ve bireyleri negatif etkilemekte, en genel haliyle örgütlerin verimlilik kaybı yaşamasına, bireylerin ise stres ve tükenmişlik hissetmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda iş-yaşam çatışmasının sonuçlarını örgütsel ve bireysel olarak iki boyutta incelemek gerekmektedir. İş-yaşam çatışması, örgütleri negatif etkilemektedir. Bu bağlamda iş-yaşam çatışması; işe devamsızlık, işgücü devir hızı, iş yavaşlatma ve iş başarısı gibi olumsuz sonuçlar dolayısıyla örgütleri doğrudan etkilemektedir (Ulukapı, 2013, s. 34; Robbins ve Judge, 2013, s. 27-28). Ayrıca çalışanların iş tatminsizliği ve düşük örgütsel bağlılık düzeyi de dolaylı olarak örgütleri etkilemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 253; Bayram, 2005, s. 126; Ulukapı, 2013, s. 48). Buradan hareketle iş-yaşam çatışmasının örgütleri doğrudan ve dolaylı olarak negatif etkilediğini söylemek yerinde olacaktır.

İş-yaşam çatışmasının bireysel sonuçları da tıpkı örgütsel yansımalarda olduğu gibi negatiftir. İş-yaşam çatışması bireylerde; sigara-alkol tüketimi, madde bağımlılığı, kalp hastalığı, baş ve sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları, yeme-içme bozukluğu ve şiddet eğilimi olarak kendini göstermektedir. Diğer yandan bireylerin iş-yaşam çatışması sonucunda, stres, depresyon ve tükenmişlik seviyelerinde bir artış, yaşam tatmini seviyesinde ise bir azalma olduğu bilinmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 244; Kapız, 2002, s. 140; Duxbury ve Higgins, 2003; Küçükusta, 2007, s. 245). Buradan hareketle iş-yaşam çatışmasının bireyin psikolojik bütünlüğüne ciddi zararlar verdiğini söylemek yerinde olacaktır.

2. Yaşam Kalitesi

Birçok araştırmacı tarafından uzun yıllar ilgi gören yaşam kalitesi kavramı ilk defa Neugarten vd. tarafından 1961 yılında “yaşam tatmini” şeklinde ortaya atılmıştır ve birçok araştırmacı için yol gösterici olmuştur. Neugarten vd., yaşam tatminini, “uyum, moral ve psikolojik iyi olma, vb. bileşenler yerine bu beş bileşenin tümünü temsil eden bir terim” olarak açıklamıştır (Neugarten vd., 1961, s. 137). Günümüzde ise yaşam tatmini kavramı geliştirilmiş ve yaşam kalitesi kavramı haline dönüşmüştür. Bu dönüşüm sürecinde bazı yazarlar (örneğin, Veenhoven, 1996, s. 1) yaşam kalitesi kavramını tanımlamak için yaşam memnuniyetini, bazıları ise (Koivumaa-Honkanen vd., 2001, s. 437) yaşam tatminini kullanmıştır. Ancak araştırmalar yaşam kalitesi kavramının, yaşam tatminini de içeren daha geniş bir yapı olduğunu ileri sürmektedir.

Bu bağlamda yaşam kalitesi Shin ve Johnson (1978, s. 478) tarafından; “kişinin seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesinin evrensel bir değerlendirmesi” şeklinde tanımlanırken; Pavot ve Diener (1993, s. 102) yaşam kalitesini, “bireylerin hayatta başarmak istedikleri kriterler ile elde ettikleri çıktılarını kıyaslamalarıyla ulaştıkları öznel ve bilişsel yargılar” olarak betimlemektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) (1996, s. 5) yaşam kalitesini “bireylerin yaşadıkları kültür ve değer sistemleri bağlamında hedefleri, beklentileri, standartları ve endişeleri ile ilgili olarak yaşamdaki konumlarını algılamaları” olarak tanımlarken; Birleşmiş Milletler (United Nations) ise (1997, s. 61) yaşam kalitesini, “niceliksel gelir ve üretim ölçütlerinden ziyade sosyal göstergelerle ölçülen insan refahı” olarak tanımlamaktadır. Diener vd. (2002, s. 63) ise diğer yazarlardan farklı olarak yaşam kalitesinin duygusal boyutuna odaklanmakta ve yaşam kalitesini “bireyin yaşamı üzerine bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri” olarak ifade etmektedir. Ruževićus ve Valiukaite (2017, s. 80) ise yaşam kalitesini, bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan incelemekte ve “fiziksel, psikolojik, manevi, sosyal ve ekonomik alanları içeren ve insan sağlığından ile bağlantılı karmaşık ve çok yönlü” bir kavram olarak tanımlamaktadır. Son olarak, Boylu ve Paçacıoğlu (2016, s. 144) yaşam kalitesini, “yaşamın tüm alanlarını kapsayan dolayısıyla yaşamın her alanından etkilenen ve günümüzde toplumların ulaşmak istediği en önemli hedef” olarak tanımlamaktadır. Buradan hareketle en genel anlamıyla yaşam kalitesinin; sağlık, yaşam tatmini, mutluluk, sosyal refah, insani gelişmişlik, yaşam düzeyi ve

yaşam şekliinden memnuniyet gibi kavramlar ile ifade edilmekte olduğunu söylemek mümkündür (Koca ve Çolpan Erkan, 2019, s. 168).

Buna göre yaşam kalitesi kavramı, hayatın geneline ilişkin bir değerlendirmeyi göstermektedir. Bu sebeple yapılan bazı çalışmalar, kavram üzerinde etkili olan faktörlerin sayısının yüzlerle hatta binlerle ifade edildiğini dile getirmektedir (Flanagan, 1978, s. 142; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009, s. 77; Burckhardt vd., 2013, s. 4). Bu faktörlerden bazıları; finansal olarak yeterli olmak, sağlıklı olmak, ebeveynler ve arkadaşlar ile iyi ilişkiler içinde olmak, iş sahibi olmak ve sosyal bir birey olmak şeklinde sıralanmıştır (Öztürk Başol, 2017, s. 25). Görüldüğü üzere, yaşam kalitesini belirleyen etmenlerden biri de iş yaşamıdır.

3. İş-Yaşam Çatışması ve Yaşam Kalitesi İlişkisi

Çalışma hayatının gerektirdiği sorumluluklar ile özel hayatın beklentilerinin etkili bir şekilde dengelenememesi beraberinde iş-yaşam çatışmasını getirmektedir. İş-yaşam çatışması, çalışma hayatının özel hayata müdahale etmesiyle ortaya çıkabildiği gibi özel hayatın çalışma hayatına müdahale etmesiyle de kendini gösterebilmektedir (Hill, 2005, s. 797; Breaugh ve Frye, 2007). Carlson, Kacmar ve Williams'a (2000, s. 250) göre, iş-yaşam çatışmasının; zamana, gerginliğe ve davranışa dayalı çatışma olmak üzere üç ana nedeni vardır. Özel hayata ya da çalışma hayatına yeterli zaman ayıramama, zamana dayalı çatışmayı gösterirken; yüksek iş talepleri, gerginliğe dayalı çatışmayı ifade etmektedir; çalışanın üstleri ile iletişim sorunları yaşamaması ise davranışa dayalı çatışmayı tanımlamaktadır.

İş-yaşam çatışması, bireylerin stres ve tükenmişlik seviyelerini arttırmakla birlikte bireylerin sağlık ve yaşam tatmini düzeylerini azaltmakta (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 244; Kapız, 2002, s. 140; Duxbury ve Higgins, 2003; Küçükusta, 2007, s. 245) ve bireylere doğrudan zarar vermektedir. İş-yaşam çatışmasının en önemli yansımalarından biri de yaşam kalitesi üzerinedir. Nitekim, literatürde iş-yaşam çatışmasının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi birçok çalışmada araştırılmıştır. Örneğin, Parasuraman vd.'nin (1992, ss. 350-352) ABD'de yürüttüğü araştırma, iş-aile çatışmasının yaşam kalitesi üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Higgins vd. (1992, s. 51) tarafından Kuzey Amerika'da gerçekleştirilen bir başka çalışma da benzer sonucu göstermiştir. Birleşik Krallık Mental Sağlık Vakfı'nın (2003, ss. 20-21) Birleşik Krallıkta yapmış olduğu araştırma da, iş-yaşam çatışmasının, ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilediğini ve buna bağlı olarak bireylerin yaşam kalitesini azalttığı göstermiştir. Md-Sidin vd. (2010, ss. 74-75), Malezya'da yaptığı çalışma, iş-aile çatışmasının yaşam kalitesi ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Deveci ve Avcıkurt'un (2016, ss. 327-328) Türkiye'de gerçekleştirdiği çalışma da benzer bir bulguya ulaşmıştır. Makabe vd.'nin (2014, s. 158) Japonya'da; Susi ve Jawaharrani'nin (2015, s. 234) Hindistan'da yürüttüğü araştırmalar, iş-yaşam çatışmasının, yaşam kalitesi üzerinde negatif etkisi olduğunu göstermiştir. Literatürdeki farklı yıllardan ve farklı ülkelerden elde edilen bulgular, iş-yaşam çatışmasının yıllar ve ülkelerden bağımsız olarak yaşam kalitesini negatif

etkilediğini göstermiştir. Buna göre, literatürdeki bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H₁: İş-yaşam çatışması, yaşam kalitesini negatif etkilemektedir.

4. Veri ve Yöntem

Mevcut araştırma, 2017 yılı için OECD ülkelerinde iş-yaşam dengesinin yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan veriler OECD veri tabanından alınmıştır ve 36 ülkeyi kapsamaktadır. Yazındaki önceki araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların çoğunluğunun anket temelli olduğu görülmüştür. Bu araştırma, makro verileri kullanarak iş-yaşam dengesinin yaşam kalitesi üzerindeki etkisini analiz etmesi bakımından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Araştırma kapsamındaki verilerin analiz edilmesi için SMARTPLS 2 paket programı kullanılmıştır. Bahsi geçen program, küçük örneklem ile çalışmaya imkân verdiği, verilerin normal dağılımıyla ilgili bir kısıt koymadığı ve makro verilerin analizine uygun olduğu için tercih edilmiştir (Chin, 1998, s. 7; Başol, 2018, s. 77; Tüter Şahinoğlu ve Giray Yakut, 2019, s. 9; Başol ve Yalçın, 2020, s. 4). Ayrıca PLS tabanlı analizlerde örneklem hacminin 30 ile 100 arasında olması tavsiye edilmektedir (Chin ve Newsted, 1999, s. 314). Nitekim mevcut araştırmada 36 ülkeyi kapsayan analizin gerçekleştirilmiş olması da veri setinin SMARTPLS programıyla analiz edilmesi için uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan veriler OECD veri tabanından elde edilmiştir. Araştırmada iki temel değişken bulunmaktadır. Bunlardan ilki, “iş-yaşam çatışması” değişkenidir. Bu değişkeni oluşturmak için OECD Daha İyi Yaşam Endeksi’ndeki İş-Yaşam dengesi verilerinden olan “haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı” ve “bireylerin işe bağlı aktivitelere ayırdığı zaman” göstergelerine ilaveten OECD emek piyasası indikatörlerinden olan “yıllık kişi başı çalışılan saat ortalaması” göstergesi kullanılmıştır. İkinci değişken ise “yaşam kalitesi”dir. Yaşam kalitesinin ölçümü için literatürde farklı değişkenlerin kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, bazı yazarlar yaşam kalitesini; yaşam tatmini, eğitim durumu, sağlık göstergeleri ile ölçerken (Cambell, Converse ve Rodgers, 1976, s. 267) bazıları; gelir, yaşam tatmini, meslek ve sağlık gibi göstergelerle (Tüzün ve Eker, 2003; Walker ve van der Maesen, 2004; Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Özmete, 2010; Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016) bazıları ise; ekonomik durum, ekolojik ve fiziki çevre, sağlık, sosyal adalet ve kamu hizmetlerinin kalitesi gibi göstergelerle ölçmektedir (Sarı ve Kindap, 2018). Bu bağlamda “yaşam kalitesi” değişkeninin ölçümü için OECD Daha İyi Yaşam Endeksi’nde ölçümü yapılan “yaşam tatmini” ve sağlık göstergelerinden olan “doğumda beklenen yaşam süresi” ve “bireysel beyana dayalı sağlıklı hissetme durumu” kullanılmıştır. Araştırmaya konu olan değişkenler ve alt boyutlar Tablo 1’de incelenebilir.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Değişkenlere ve Alt Boyutlarına İlişkin Bilgiler

Değişken	Alt Boyutlar (Maddeler)	Kısaltma
İş-Yaşam Çatışması (İYÇ)	Haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı (Yüzde)	USÇ
	Bireylerin işe bağlı aktivitelere ayırdığı zaman (Saat)*	İBZ
	Yıllık kişi başı çalışılan saat ortalaması (Saat)	YÇZ
Yaşam Kalitesi (YK)	Doğumda beklenen yaşam süresi (Yıl)	BYS
	Yaşam tatmini ortalaması (Ortalama)	YTO
	Bireysel beyana dayalı sağlıklı hissetme durumu (Yüzde)	SHD

*Bu değer 24 saatten, bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdığı zamanın çıkarılmasıyla oluşturulmuştur.

Tablo 1'de araştırmada kullanılan değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin bilgiler gösterilmektedir. Buna göre, iş-yaşam çatışması değişkeni, haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı, bireylerin işe bağlı aktivitelere ayırdığı zaman ve yıllık kişi başı çalışılan saat ortalaması değişkenlerinden oluşmaktadır. Değişkeni oluşturan alt boyutlar düşünüldüğünde, değişkenin negatif bir yapıda olduğu görülebilir. Çünkü bireyin haftada 50 saat ve üzerinde çalışması, işe bağlı aktivitelere ayrılan zamanın artması ve yıllık çalışılan saat ortalamasının artması, bireyin iş-yaşam çatışması yaşadığını göstermektedir.

Analizde kullanılan diğer değişken olan yaşam kalitesi ise doğumda beklenen yaşam süresi, yaşam tatmini ortalaması ve bireysel beyana dayalı sağlıklı hissetme durumu değişkenlerinden oluşmaktadır. Buna göre, bireyin yaşam beklentisinin uzaması, yaşam tatmini ortalamasının artması ve kendini sağlıklı hissetme oranının artması bireyin yaşam kalitesinin arttırdığını göstermektedir.

5. Bulgular

İleri sürülen modelin güvenilirlik ve geçerliği için; madde güvenilirlik, yapı güvenilirlik, içsel tutarlık, yakınsak geçerlik, ayırık geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Buna göre modelin güvenilirliği için; harici yüklerin 0,60'ın üzerinde (Hair vd., 2017, s. 136; Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011, s. 145), yapı güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde (Bagozzi ve Yi, 1988, s. 80) ve içsel tutarlık değerlerinin 0,60'ın üzerinde olması (Mohamed, Sulaiman, Sern ve Salleh, 2015, s.165) gerekmektedir. Modelin geçerliği için ise; çıkarılan ortak varyans değerlerinin (AVE) değerinin 0,50'nin üzerinde olması (Bagozzi ve Yi, 1988, s. 80) ve AVE değerinin karekökü olarak hesaplanan değerlerin ilgili sütündeki korelasyon değerlerinden büyük olması (Nascimento ve Silva Macedo, 2016, s. 295) beklenmektedir. Son olarak güvenilir ve geçerli modellerde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığının da tespit edilmesi gerekmektedir.

Tablo 2: Güvenirlik Değerleri

		Madde Güvenirlik	Yapı Güvenirlik	İçsel Tutarlık
Değişken	Maddeler	Harici Yükler		
İş-Yaşam Çatışması (İYÇ)	USÇ	0,678	0,857	0,670
	İBZ	0,826		
	YÇZ	0,931		
Yaşam Kalitesi (YK)	BYS	0,789	0,852	0,659
	YTO	0,858		
	SHD	0,785		

Tablo 2’de modele ilişkin güvenirlik değerleri gösterilmektedir. Buna göre, maddelerin harici yükleri 0,678 ile 0,931 arasında değişmektedir. Yapı güvenirlikleri sırasıyla; 0,857 ve 0,852 olarak, içsel tutarlıkları ise; 0,670 ve 0,659 olarak hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ileri sürülen model güvenilirdir. Bu durum aynı zamanda “iş-yaşam çatışması” ve “yaşam kalitesi” değişkenlerinin anlamlı ve istatistiki açıdan güvenilir değişkenler olduğunu göstermiştir.

Tablo 3: Geçerlik Değerleri

	Yakınsak Geçerlik	Ayrık Geçerlik	
Değişkenler	AVE	İYÇ	YK
1.İş-Yaşam Çatışması (İYÇ)	0,670	0,818*	-0,507
2.Yaşam Kalitesi (YK)	0,659	-0,507	0,811*

* AVE değerinin karekökünü göstermektedir.

Tablo 3’te ileri sürülen modelin geçerlik değerleri gösterilmektedir. Buna göre, modeldeki değişkenlerin çıkarılan ortak varyans değerleri (AVE) sırasıyla 0,670 ve 0,659 olarak hesaplanmıştır ve AVE değerlerinin kareköklerinin ilgili sütundaki en büyük değerler olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle ileri sürülen modelin geçerli olduğu görülmüştür. Son olarak, çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını incelemek için varyans arttırıcı faktör (VIF) değerleri incelenmiş ve bağımsız değişkene ait VIF değerlerinin 5’in altında olduğu görülmüştür (Doğan, 2019, s. 101).

SmartPLS programında, modelin güvenilir, geçerli olduğu ve çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edildikten sonra ileri sürülen hipotezin test edilmesi için modeldeki yolların anlamlılığı ve katsayı değerleri incelenmektedir. Ayrıca SmartPLS programında tahminlerde bootstrapping sayısının 5.000 olarak gerçekleştirilmesi tavsiye edilmiş olduğundan (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011, ss. 145,148; Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009, s. 305) buna uygun bir tahmin gerçekleştirilmiştir. Tahmin edilen modeldeki katsayı ve “t” değerlerine ilişkin sonuçlar Tablo 4’de incelenebilir.

Tablo 4: Modele İlişkin Katsayılar ve t Değerleri

Maddeler ← Değişken	Katsayılar	t değerleri
USÇ ← İYÇ	0,678	2,314
İBZ ← İYÇ	0,826	4,865
YÇZ ← İYDÇ	0,931	8,249
BYS ← YK	0,790	5,500
YTO ← YK	0,859	8,868
SHD ← YK	0,785	6,831
İYÇ → YK	-0,507	4,428

Gözlem: 36

Bootstrapping: 5000

R²: %25,7

Tablo 4’de tahmin edilen modele ilişkin katsayı ve t değerleri gösterilmektedir. Buna göre, iş-yaşam çatışmasını oluşturan maddelerin t değerleri 2,314 ile 8,249 arasında, yaşam kalitesini oluşturan maddelerin t değerleri de 5,500 ile 8,868 arasında değişmektedir. Dolayısıyla modeldeki tüm maddelerin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür (t>1,96). İş-yaşam çatışmasının, yaşam kalitesi üzerindeki etkisi incelendiğinde, iş-yaşam çatışmasının, yaşam kalitesini negatif etkilediği (-0,507, t: 4,428) sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam kalitesinde meydana gelen değişimin %25,7’si iş-yaşam çatışmasını oluşturan etmenler tarafından açıklanmaktadır. Buradan hareketle gerçekleştirilen analizler sonrasında, ileri sürülen hipotezin desteklendiği görülmüştür.

Sonuç ve Tartışma

Mevcut araştırma 2017 yılı, OECD ülkeleri için iş-yaşam çatışmasının, yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Elde edilen bulgular; 2017 yılında, OECD ülkeleri için, iş-yaşam çatışmasını oluşturan etmenlerin yaşam kalitesini negatif etkilediğini göstermiştir. Diğer bir ifade ile 2017 yılında OECD ülkelerinde;

haftalık uzun ve yorucu çalışma, iş ve işe bağlı aktivitelerle geçen zaman ve son olarak yıllık ortalama çalışma süresinin artması, bireylerin beklenen yaşam süresini, yaşam tatminlerini ve sağlık düzeylerini olumsuz yönde etkilemiştir.

Nitekim, literatürdeki araştırmalar da mevcut araştırmanın sonuçlarıyla uyumludur. Buna göre, Parasuraman vd. (1992: 350-352) ABD'de yürüttüğü araştırma, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Higgins vd. (1992, s. 51) tarafından Kuzey Amerika'da gerçekleştirilen bir başka çalışma, iş-aile çatışmasının, bireyin iş yaşamı kalitesini ve aile yaşam kalitesini negatif etkilediğini ortaya koymuştur. Birleşik Krallık Mental Sağlık Vakfı'nın (2003, ss. 20-21) yapmış olduğu araştırma da, iş-yaşam çatışmasının, ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilediğini ve buna bağlı olarak bireylerin yaşam kalitesini azalttığı göstermiştir. Haemmig ve Bauer (2009, ss. 92-93) ise benzer bir araştırmayı İsviçre'de yürütmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulguda, iş-yaşam çatışmasının ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir risk faktörü olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca Braunstein-Bercovitz vd. (2012, s. 323), İsrail'deki küçük çocuğu olan annelerle; Umer vd. (2013, s. 454) Pakistan'daki çalışan kadınlarla; Makabe vd. (2014, s. 158) Japonya'daki; Susi ve Jawaharrani (2015, s. 234) Hindistan'daki; Ishola vd. (2018, s. 526) Nijerya'daki; Askari vd. (2019, s. 3) ise İran'daki sağlık çalışanlarıyla; Vilas Boas ve Paula (2017, s. 199) ise Brezilya'daki üniversite profesörleriyle benzer araştırmaları yürütmüştür. Araştırmaların tamamı iş-yaşam çatışmasının yaşam kalitesini düşürdüğünü göstermiştir.

Tüm bulgulardan hareketle, iş-yaşam çatışmasının ABD'den Kanada'ya, Nijerya'dan Brezilya'ya kadar birçok farklı gelişmişlik seviyesine sahip ülkede ve farklı meslek gruplarında (örneğin, hemşireler, üniversite profesörleri, vb.) yaşam kalitesini negatif etkilediği sonucuna ulaşmak mümkündür. O halde iş-yaşam çatışmasının yalnızca bireyler üzerinde stres ve tükenmişlik yaratan ya da örgütler üzerinde yüksek işgören devir hızı ve verimsizlik yaratan bir değişken olmanın ötesine geçerek toplumu etkilediğini söylemek gerekmektedir. Elbette ki bu durum iş-yaşam çatışmasıyla ilgili bir sonucu da ortaya koymaktadır. Buna göre iş-yaşam çatışması, örgüt-birey arasındaki anlaşma ya da anlaşmama durumuna terk edilemeyecek kadar önemlidir. Tüm vatandaşların çıkarını düşünmekle yükümlü olan devletin, iş-yaşam çatışmasını önleyecek düzenlemeler gerçekleştirmesi, mutlu toplumun yaratılmanın anahtarı olarak değerlendirilmelidir. Mevcut araştırma kapsamında iş-yaşam çatışması "haftada 50 saat ve üzerinde çalışanların oranı", "bireylerin işe bağlı aktivitelerle ayırdığı zaman" ve "yıllık kişi başı çalışılan saat ortalaması" ile ölçülmüştür. Nitekim bu göstergeler devletin kanunlar ile düzenleyebileceği alanlara tekabül etmektedir. O halde kanuni düzenlemeler ile haftalık çalışma süresinin üst limitinin azaltılması, haftalık çalışma düzeninde değişikliğe gidilmesi (Örneğin, Finlandiya haftada 4 gün, her gün 6 saatlik çalışma düzenine dönüşüm sağlamaktadır) bu çalışma bağlamında ölçümü yapılan iş-yaşam çatışmasını azaltıcı etkide bulunabilir. Ayrıca örgütlerin esnek çalışma planları uygulaması da iş-yaşam çatışmasını azaltıcı etki yaratabilir.

Mevcut araştırmada üç temel kısıt altında gerçekleştirilmiştir. Bunlardan ilki yıl, ikincisi ise ülke grubu kısıtıdır. Buna göre araştırmada, 2017 yılına ilişkin OECD ülkelerinin verileri kullanılmıştır. Farklı yıllar ve farklı ülke grupları için (örneğin, AB, BRICS, vb.) sonuçların değişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın son kısıtı ise kullanılan değişkenlerdir. Mevcut araştırmada daha önce bahsedilen alt boyutlar vasıtasıyla oluşturulmuş değişkenler üzerinden iş-yaşam çatışmasının yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Farklı değişkenlerin kullanıldığı durumlarda bulguların değişebileceği unutulmamalıdır.

İş-yaşam çatışmasının yaşam kalitesi üzerindeki etkisine ilgi duyan araştırmacılar gelecekte, bu ilişkiyi farklı yıllar için kurgulayabilirler hatta tek yıl yerine verilerin tümünü kullanarak zaman serisi analizi gerçekleştirebilirler. Son olarak analizleri daha fazla değişken ile gerçekleştirerek ilgili literatürün gelişmesine destek sağlayabilirler.

Kaynakça

- Akın, A. Ulukök, E. Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Askari, R., Rafiei, S., Akbari, R., Ebrahimi, E. H., Dehghani, A., Shafii, M. (2019). The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. *International Journal of Healthcare Management*, 1-5. DOI: [10.1080/20479700.2019.1656880](https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656880)
- Aydiner Boylu, A., Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi ve göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(15), 137-150.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Başol, O. (2018). OECD ülkelerinde yaşam tatmini üzerine bir değerlendirme. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 20(3), 71-86.
- Başol, O., Yalçın, E.C. (2020). How does the digital economy and society index (DESI) affect labor market indicators in EU countries. *Human System Management*, 39, 1-10. DOI: 10.3233/HSM-200904
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(3), 125-140.
- Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., Benjamin, B. A. (2012). The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 317-326.

- Breaugh, J. A., Frye, N. K. (2007). An examination of the antecedents and consequences of the use of family-friendly benefits. *Journal of Managerial Issues*, 19(1), 35-52.
- Buddhapriya, S. (2009). Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. *Vikalpa*, 34(1), 31-46.
- Campbell, A., Converse, P. E., Rodgers, W. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Chin, W. W. (1998). Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Chin, W.W., Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. Hoyle, R. (Ed.), *Statistical strategies for small sample research* (pp. 307-341). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Deveci, B., Avcıkurt, C. (2017). İş-aile çatışması ve iş stresinin yaşam kalitesine etkisi: Büyük ölçekli mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 40(5), 313-331.
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Snyder, C.R., Lopez, S. J. (Ed.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). New York: Oxford University Press.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile veri analizi*. Ankara: Zet Yayınları.
- Duxbury, L., Higgins, C. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millennium a status reports*. Ottawa: Health Press Canada.
- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resource Management and Labour Studies*, 2(2) 71-89.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33, 138-147.
- Glavin, P., Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 3(February), 71-98.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

- Guest, D. (2002). Perspectives On the study of work-life balance: *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Haemmig, O., ve Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54, 88–95.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–150.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial last squares path modelling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51–75.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793–819.
- Ishola, A. A., Kenku, A. A., Aroyewun, F. T. (2018). Work-family conflict and demographic variables as co-variants of life satisfaction among nurses from selected healthcare facilities in the Ibadan metropolis. *International Journal of Caring Sciences*, 11(1), 523-528.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kılıç, R., Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kim, J. L., Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.
- Koca, T., Çolpan Erkan, N. (2019). Yaşam kalitesinin artırılmasında bir etmen: Mekânsal güvenlik ölçütleri. *Megarona*, 14(1), 167-176.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Koivumaa-Honkanen, H., Honkanen, R., Viinamaki, H., Heikkila, K., Kaprio, J., Koskenvuo, M. (2001). Life satisfaction and suicide: A 20-year follow-up study. *American Journal of Psychiatry*, 158(3), 433-439.
- Kossek, E. (2016). Managing work life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45, 258–270.

- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *The Academy of Management Review*, 16(3), 507.
- Lockwood, N. R. (2003). Work life balance: Challenges and solutions. *HR Magazine*, 48(6), 1-10.
- Makabe, S., Takagai, J., Asanuma, Y., Ohtomo, K., Kimura, Y. (2015). Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan. *Industrial Health*, 53(2), 152-159.
- Malik, F., McKie, L., Beattie, R., Hogg, G. (2010). A toolkit to support human resource practice. *Personnel Review*, 39(3), 287-307.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58-81.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam C.V., Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Mental Health Foundation (2003). Whose life is it anyway? A report on the effects of poor work-life balance on mental health. https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/whose_life_is_it_anyway.pdf (Erişim: 10.03.2020).
- Mohamad, M. M., Sulaiman, N. L., Sern, L. C., Salleh, K. M. (2015). Measuring the validity and reliability of research instruments. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204, 164-171.
- Nascimento, J. C. H. B., Macedo, M. A. S. (2016). Structural equation models using partial least squares: An example of the application of Smartpls in accounting research. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 10(3), 282-305.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Neugarten, B., Havighurst, R., Tobin, S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- OECD (2019). Better Life Index. <https://stats.oecd.org> (Erişim: 05.03.2020).
- Özaydın, M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.

- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Dergisi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 139-153.
- Özmete, E. (2010). Aile yaşam kalitesi dinamikleri: Aile iletişimi, ebeveyn sorumlulukları, duygusal, duygusal Refah, Fiziksel/Materyal Refahın Algılanması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), 455-465.
- Öztürk Başol, R. (2017). *AVM insan kaynaklarının iş stresinin iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkileri*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Granrose, C.S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Paula, A. V., Vilas Boas A. A. (2017). Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. Vilas Boas, A.A. (Ed.), *Quality of life and quality of working life* (pp. 187-210), Brazil: InTech.
- Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Social Indicators Research Series*, 39, 101-117.
- Pichler, F. (2008). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Rajan, D. (2017). Negative impacts of long working hours: A comparative study among nurses. *MOJ App Bio Biomech*. 1(2), 60-67.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Organisational behavior*. Boston: Pearson.
- Ruževičius, J., Valiukaite, J. (2017). Quality of life and quality of work life balance: Case study of public and private sectors of Lithuania. *Quality - Access to Success*, 8(157), 77-81.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarı, V. İ., Kindap, A. (2018). Türkiye'de kentsel yaşam kalitesi göstergelerinin analizi. *Sayıştay Dergisi*, 108, 39-72.
- Shin, D. C., Johnson. D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Susi, S., Jawaharrani, K. (2015). Collision of work-life balance on life satisfaction of ITES

working professionals. *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science*, 1(9), 234-248.

Torlak, S. E., Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli kent yoksullarının yaşam kalitesi üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17(2), 23-44.

Tüter Şahinoğlu, K., Giray Yakut, S. (2019). Yapısal eşitlik modeli ile özgürlüklerin ekonomik performansa etkisi üzerine bir inceleme. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, 30, 1-20.

Tüzün, H., Eker, L. (2003). Sağlık değerlendirme ölçütleri ve yaşam kalitesi. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 13(2), 3-8.

Ulukapı, H. (2013). *Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya üniversiteleri örneği*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Umer, R., Zia-ur-Rehman, M. (2013). Impact of work life balance and work life conflict on the life satisfaction of working women: A case study of higher education sector of twin cities of Pakistan. *Academic Research International*, 4(5), 445-458.

United Nations (1997). *Glossary of environment statistics, Studies in Methods*. Series F, No. 67, United Nations, New York. https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_67E.pdf (Erişim: 22.05.2020).

Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction research. *Social Indicators Research*, 37, 1-46.

Walker A., van der Maesen, L. (2004). *Social quality and quality of life: Challenges for quality of life in the contemporary world*. Dordrecht: Springer.

WHO (1996). *WHOQOL-BREF: Introduction, administration, scoring and generic version of the assessment*. Field Trial Version. Geneva: World Health Organization.

Yıldırım, D., Aycan, Z. (2008) Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366-1378.

THE EFFECT OF WORK-LIFE CONFLICT ON LIFE QUALITY IN OECD COUNTRIES

Oğuz BAŞOL, Esra ÇITAK

Extended Abstract

Introduction

When individuals engage in activities that they want in their remaining time after their working life, and when they spare time for their families and social lives, they become happy and efficient in working life by renewing. This is the work-life balance, expressed as the balance between the work-related and private life demands of individuals. However, most of the time, work-life balance does not realize due to globalization, intense pace of work, role/job uncertainty in organizations, family expectations, and personalities of employees, and this case is called the work-life conflict. It is known that there happens an increase in the stress, depression, and burnout levels of individuals and a decrease in the level of life satisfaction as a result of the work-life conflict, defined as the conflict of employees' work and social life. Based on this, it would be appropriate to say that the work-life conflict affects the individual negatively.

In this context, this research aims to determine the effect of work-life conflict on the quality of life in OECD countries for the year 2017. In this regard, the concept of work-life balance/conflict given in the first part. In the second part, the quality of life and in the third part, the relationship between work-life conflict and quality of life discussed. In the fourth part, the method of the research introduced, and in the last part, the findings obtained from the research given.

Relationship between Work-Life Conflict and Quality of Life

Work-life conflict increases individuals' stress and burnout levels, as well as reduces their health and life satisfaction levels (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, p. 244; Kapız, 2002, p. 140; Duxbury ve Higgins, 2003; Küçükusta, 2007, p. 245), and directly harms individuals. One of the most important reflections of work-life conflict appears on the quality of life. Therefore, the effect of work-life conflict on the quality of life is researched in many studies in the literature. For example, the research conducted by Parasuraman et al. (1992, p. 350-352) in the USA shows that work-family conflict has a negative effect on the quality of life. Similarly, another research carried out by Higgins et al. (1992, p. 51) in North America demonstrates similar results. Research by the Mental Health Foundation (2003, p. 20-21) in the UK also shows that work-life conflict negatively affects mental health and therefore reduces the quality of life of individuals. A study in Malaysia by Md-Sidin et al. (2010, p. 74-75), shows that work-

family conflict is negatively related to the quality of life. Deveci and Avcıkurt's (2016, p. 327-328) study carried out in Turkey reaches a similar finding. The researches by Makabe et al. (2014, p. 158) in Japan and the ones by Susi and Jawaharrani (2015, s. 234) in India show that the work-life conflict has a negative effect on the quality of life. The findings from different years and different countries in the literature show that the work-life conflict negatively affects the quality of life regardless of years and countries. Therefore, in light of the related literature review, the following hypothesis is proposed.

H₁: Work-life conflict affects the quality of life negatively.

Method

In this context, this research aims to determine the effect of work-life conflict on the quality of life in OECD countries for the year 2017. The data were analyzed via the SmartPLS 2 program. The data used in the research were obtained from the OECD database. There are two main variables in the research. The first one is "work-life conflict", consisting of "percentage of employees working very long hours", "time devoted to work", and "average annual hours actually worked per worker" indicators. The second variable is "the quality of life", consisting of "life satisfaction" and "self-reported health", and "life expectancy" indicators.

Results

For the reliability and validity of the predicted model; outer loadings, composite reliability, internal consistency, convergent validity, and discriminant validity analyzes conducted. Accordingly, the outer loadings of the items vary between 0.667 and 0.931. Composite reliability values calculated as 0.857 and 0.852, internal consistency values measured as 0.670 and 0.695. According to the analysis results, the predicted model is reliable. This also shows that the variables "work-life conflict" and "the quality of life" are significant and statistically reliable. The average variance extracted (AVE) of the variables in the model calculated as 0.670 and 0.695. And Fornell-Larcker criteria of the model is proper. Therefore, the predicted model is valid. Finally, the variance inflation factor (VIF) values are lower than 5 (Doğan, 2019, p. 101).

According to predicted model results, the t values for the items vary between 2.314 and 8.868. Therefore, it is possible to say that all items in the model are significant ($t > 1.96$). When the effect of work-life conflict on the quality of life examined; it results that the work-life conflict negatively affects the quality of life (-0.507, $t: 4.428$). Also, 25.7% of the change in the quality of life is explained by the work-life conflict. Following the analyzes, it shows that the proposed hypothesis is confirmed.