

İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması

Dr. Lale Mustafayeva

Sakarya Üniversitesi, SBE, İşletme ABD
lalemstf@gmail.com

Prof. Dr. Serkan Bayraktaroğlu

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi
Serkanb@sakarya.edu.tr

İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması

127

Özet

Bu çalışmanın amacı iş-aile çatışmaları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, öte yandan söz konusu ilişkinin İngiltere ve Türkiye için ne kadar değiştiğini, genellikle kapitalist değerlerin ihraç edilmesi sonucunda bireyselleşen dünyada bu tabloların ne kadar benzediğini belirlemektir. Bu bağlamda İngiltere ve Türkiye'deki üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin kadrosunda yer alan akademisyenlerle yapılan anket çalışması yoluyla elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, ilk olarak, Türkiye'deki katılımcı akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin İngiltere'deki katılımcı akademisyenlerinkine göre daha yüksek, yaşam tatmini düzeylerinin ise İngiltere'deki katılımcılarıninkine göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Bir diğer sonuca göre, İngiltere'deki katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu halde, aile-iş çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Türkiye'deki katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

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

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND LIFE SATISFACTION: COMPARATIVE STUDY BETWEEN THE UK AND TURKEY

Abstract

The purpose of this paper is to reveal the effect of work-family conflicts on life satisfaction. In addition, differences and similarities of this effect are aimed to reveal. In this regard, survey has been conducted within academics who work in business schools in the British and Turkish universities and these findings were discussed in

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

128

terms of their theoretical and practical implications. Study results, first of all, show that the level of work-family and family-work conflicts for Turkish academics is higher than the UK academics; however, the level of life satisfaction is lower than the UK academics. Another result for the UK academics demonstrates that although the level of work-family conflicts has negative effects on the level of life satisfaction, the level of family-work conflicts has no meaningful effect on the level of life satisfaction. In addition, for Turkish academics, a meaningful effect of the level of work-family conflicts and family-work conflicts on the level of life satisfaction was not found.

Keywords: Work, Family, Work-Family Conflicts, Life Satisfaction

I. Giriş

Teknoloji, iş bağımlılığını dolaylı olarak yükselten en önemli faktörlerden biridir. Günümüzde çalışanlar işyerinde yetiştiremediği veya ekstra işlerini akıllı telefonlar, özel bilgisayarlar kullanarak evde kolaylıkla yapabilmektedir. Öte yandan insan sermayesinin rekabet edebilirliği arttıran en önemli faktör olduğu günümüzde işletmelerin çalışanlarından bağlılık beklentisi artmıştır. Bu bağlılık çalışanların çalıştıkları kuruma daha fazla zaman sarfetmeleri, fazla mesai, hafta sonu çalışma gibi işyerlerinde bulunmalarını gerektirecek şekilde olabildiği gibi; işlerini eve taşımaları, 7 gün 24 saat boyunca işletmelerin kendilerine ulaşmalarına müsaade etmeleri şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar kendileri fark etmese de devamlı çalışmakta, istemedikleri halde işkoliklere dönüşmekte ve sonuç olarak ailelerini ihmal etmektedirler.

Globalleşme etkisiyle kadınların işgücüne katılımlarının daha çok artmasına paralel bir şekilde ailelerde boşanma oranlarında artış, doğum oranında azalmalar, evlilik yaşının ertelenmesi olgusu yaygınlaşmıştır. Ayrıca boşanma, kadının daha yüksek kariyer sahibi olması, evlilik hayatındaki istikrarsızlık gibi nedenlerle kadınlar tarafından yönetilen ailelerin sayısında artış görülmektedir. Dolayısıyla günümüzde iş-aile çatışmasının en çok yaşanan çatışma türleri arasında yer aldığı söylenebilir.

İş-aile çatışmaları, uzun yıllar boyunca çok sayıda araştırmaya konu olup arada "sıradanlaşarak" gündemden kayboldu da günümüzde özellikle teknolojiye gelişmelerin "yan etkisi" olarak tekrar yaygınlaşmakta, olumsuz etkilerinin kapsamı büyüyerek sadece bireylerin iş veya aile hayatları ile sınırlı kalmayıp, bütün hayatlarını kapsayabilen bir sosyal tehlikeye dönüşmektedir.

İş-aile çatışmalarını inceleyen araştırmacılar farklı meslek gruplarını oluşturan örneklemeler üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Eğitimle ilgili meslek gruplarını kapsayan çalışmalar fazla olmamakla birlikte, özellikle akademisyenlik gibi zor bir meslek için iş-aile çatışmalarının araştırılmasının önemli olmasına rağmen hedef kitlesini akademisyenlerin oluşturduğu iş-aile çatışmaları ile ilgili çalışmalar yok denecek kadar az sayıdadır. Bu çalışmada, iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi akademisyenler örneğinde araştırılmış, elde edilen veriler değerlendirilerek sonuçların iki ülke açısından ne kadar değiştiği incelenmiştir.

II. İş-Aile Çatışması

Kahn ve arkadaşları (1964) iş-aile çatışmasını, bireyin işyerindeki rol talepleriyle ailedeki rol taleplerinin çeliştiği bir roller arası çatışma türü olarak tanımlamışlar. Greenhaus ve Beutell (1985)'e göre iş-aile çatışmasının temel sebebi, iş ve aileyle ilgili rol baskılarının bazı yönleriyle uyumsuz olmasıdır (akt: Poelmans, 2005: 210).

Robbins (1993) bireylerin rol beklentilerinin "dallandığı" durumda iş-aile çatışmaları ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. Aynı anda bu beklentileri karşılayamayan birey çatışmayı önleyememektedir. Bireyin üstlendiği rollerin her birisi belli ölçüde zaman, enerji ve bağlılık gerektirdiği için birbirine engel olabilmektedir. Bireyin söz konusu rollerinin kümülatif talepleri, işin aile hayatına veya ailenin iş hayatına müdahalesine yol açmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışmaları iki yönlü olabilmektedir. Aile rolünün gerektirdiği sorumluluklar işteki performansı etkilediğinde (çocuğu hasta olan çalışan işe gidememesi) aile-iş, iş aktiviteleri aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde ise (haftasonu çalışan bireyin ailesi ile ilgilenememesi) iş-aile çatışması söz konusudur (akt: Kinnuen et al., 1998). Ancak birey iş hayatını aile hayatına göre daha az kontrol edebildiğinden iş-aile çatışmalarına aile-iş çatışmalarından daha yaygın rastlanmaktadır (Higgins ve Duxbury, 1992).

Bir diğer tanımla iş-aile çatışması bireyin iş hayatıyla aile hayatının iç içe girmesidir (Lu et al., 2005). Günümüzde özellikle teknolojik gelişmeler iş ve aile alanları arasındaki sınırları esnekleştirerek iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır. Örneğin, eskiden işini işyerinde bırakan birey artık işini evine taşıyarak bilgisayarda halletmeye çalışmakta ve neticede aile üyelerini daha çok ihmal edebilmektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasının zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkabileceğini belirtmişler. Zaman temelli iş-aile çatışmaları bir role zaman ayırmanın diğer rolü ifa etmeyi engellediği durumda söz konusu olmaktadır. Zira birey bir rolüne zaman ayırmakla diğer rolü için daha az enerji haralayabilir. Dolayısıyla çok sayıda rol bireyin zamanı için rekabet edebilir. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler işin eve taşınmasını mümkün kıldığı için bu sebeple ortaya çıkan zaman temelli iş-aile çatışmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Zaman temelli iş-aile çatışmalar uzun mesai, esnek olmayan iş saatleri veya işin eve götürülmesi gibi faktörlerden kaynaklanırken, bu çatışmanın aileye bağlı sebeplerine ise küçük çocuk sahibi olma veya başkalarından sorumlu olma, büyük aileler, her iki eşin full-time çalışması örnek gösterilebilir.

Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları bir rolün ifası sürecinde yaşanan gerginliğin diğer role intikal ettiği zaman yaşanmaktadır. Örneğin, rol belirsizliği, işletmelerin düşük oranda sosyal destekte bulunması, kariyer gelişimi sorunları beraberinde gerginlik temelli iş-aile çatışmalarını getirebilir. Öte yandan işin sıkıcı veya önemsiz olması da gerginlik temelli iş-aile çatışmasına yol açacaktır (akt: Greenhaus ve Beutell, 1985). Gerginlik bazlı iş-aile çatışmasına ise stresli işgününden sonra bireyin ailesine kötü davranması örnek verilebilir.

Davranış temelli çatışmaların ise bir rolün gerektirdiği davranışların diğer roldeki davranış beklentileriyle uyumsuz olduğu durumlarda söz konusu olduğu söylenebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Birey davranışlarını rollerine göre

değiştiremediği takdirde davranış temelli iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Bireyin evde sergilemesi gerektiği davranışlar iş, işte kendisinden beklenen davranışlar ise aile ortamına uymayabilir. Kendisinden aile üyeleri duygusal, şefkatli ve sıcakkanlı olmasını beklerken birey iş yerindeki, örneğin agresif ve objektif tutumlarını evde de sergilerse davranış temelli iş-aile çatışması yaşamaktadır.

Bazı yazarlar iş-aile çatışmalarının daha farklı şekillerde de ortaya çıkabileceğini vurgulamaktadır. Örneğin, Lu ve arkadaşları iş-aile çatışmaları literatürüne kaygı temelli iş-aile çatışması kavramını kazandırmışlar. Kaygı temelli iş-aile çatışması davranış temelli iş-aile çatışmasından daha dikkat çekicidir. Örneğin, kronik olarak yüksek işsizlik çalışanlar için kaygı konusu olmuştur. Bu kaygı çalışanlarına "hayat boyu istihdamı" vaat eden ülkelerde bile vardır. Öte yandan enflasyon, evlilik stresi, anne baba stresi işe müdahale eden kaygılara yol açmaktadır. Dolayısıyla kaygı temelli iş-aile çatışmalar, bir rolde yaşanan kaygıların diğer role müdahale ettiği iş-aile çatışması olarak tanımlanabilir (Lu et al., 2005).

III. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmininin en erken tanımlarından biri de Shin ve Johnson (1978) tarafından "bireyin genel olarak hayatının kalitesini kendisinin belirlemiş olduğu kriterlere göre değerlendirmesi" olarak yapılmıştır. Dolayısıyla burada önemli olan nokta yaşam tatmini için temel teşkil eden kriterin dışarıdan empoze edilmemesi, bireyin kendi standartlarını yansıtmasıdır. Sağlık, para gibi kriterler her ne kadar genel olsa da bireyler için ifade ettiği değerleri görecelidir (akt. Diener et al., 1985). Dolayısıyla insanların bu kriterlerle ilgili öncelikleri farklılaşabilmektedir. Diener ve arkadaşları (1985), bu sebepten dolayı yaşam tatmininin basit olarak çeşitli alan memnuniyetlerinin toplamını yansıtmadığını belirtmektedirler. Zira bu alan memnuniyetlerinin önceliklerini yansıtmak üzere katsayılar bireye göre değişmektedir.

Yaşam tatmini belli alanla ilgili olmayıp hayatın tümünün olumlu olarak değerlendirilmesidir. Dolayısıyla örneğin, bireyin sadece işinden memnun olması hayatından memnun olduğu anlamına gelmez. İş memnuniyeti yaşam tatminini arttırabilir ama yerine geçmez. Yaşam tatmininin objesi hayatın bütün alanlarıdır (Veenhoven, 1996).

Yaşam tatmini sübjektif bir kavram olduğu için ölçümü sırasında bireyin yargılarına güvenme zorunluluğu vardır (Veenhoven, 1996). Yaşam tatmini ölçümlerinin kesinlik kazanması için bazı araştırmacılar bireyin iş, evlilik ve aile hayatı ile ilgili algıları, algılanan refah düzeyi gibi sübjektif değişkenlerden ziyade sağlık, maaş veya meslek gibi objektif göstergelere güvenilmesi gerektiğini savunmaktadır. Söz konusu araştırmacılar objektif faktörlerin yaşam tatminini tanımlamak için yeterli olduğuna inanırken bir grup araştırmacı ise bireyin hayat kalitesinin belirlenmesi için sübjektif değerlendirmelerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini varsaymaktadırlar. Onlara göre, objektif göstergelerin bireyin yaşam tatmininin ölçülmesinde yeterli olması durumunda bütün zengin insanların hayatlarından memnun olduğu yargısı gerçek veya eğitim ile iş imkanları daha sınırlı olan köylü insanların şehirde yaşayanlara göre daha mutlu olmaları imkansız olurdu.

IV. İş-Aile Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koyan birçok araştırma yapılmış ve halen yapılmaktadır. Sekaran (1983) yaşam tatmininin temelinde iyi iş ve mutlu aile hayatının bulunduğunu belirtmiştir (akt: Ahmad, 1996). İnsanlar fizyolojik, güvenlik ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Dolayısıyla hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirirler. İş hayatını kötü ve sıkıcı olarak algılayan bireyin yaşam tatmini düşük olacaktır. İş-aile çatışmasının etkisiyle bireyin iş hayatının aile hayatına müdahalesi sonucunda aile memnuniyeti de etkilenecek, düşük aile memnuniyetinin ise tekrar iş hayatına olumsuz şekilde yansımaları sonucunda bireyin yaşam tatmini daha da düşecektir. Tanımından yola çıkılarak yaşam tatmininin azalması için ya iş ya da aile hayatlarından birinin mutsuz olması koşulunun yeterli olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmaları her iki alana zarar verdiği için yaşam tatmininin önemli ölçüde düşme ihtimali vardır.

Yaşam tatmini, iş-aile çatışmalarından en çok etkilenen işle ilgili olmayan değişken olarak kabul edilmektedir (Allen et al., 2000; akt. Beutell, 2006). Daha önceki, özellikle 1980'lere ait olup rol içi çatışma ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan bazıları (örneğin, Beutell ve Greenhaus, 1982; Cooke ve Rousseau, 1984) bu iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetli olmadığını ortaya koysa da günümüzdeki ilgili çalışmalar özellikle iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisinin olumsuz yönde ve kuvvetli olduğunu göstermektedir. Farklı zaman aralıklarında aynı konu ile ilgili bulgulardaki farklılık, 1980'lerde iş-aile dengesi ile ilgili beklentilerin günümüzdekinden daha az olduğu ve ölçüklerin daha farklı olduğu ile açıklanabilir (akt: Beutell, 2006).

Son zamanlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bir kaç araştırma sonuçları aşağıda kısaca özetlenmiştir:

- Ahmad (1996), 120 Malezyalı bayan sekreterlerin katılımı ile gerçekleşen araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hem iş ile aile memnuniyetleri, hem de yaşam tatminine istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunduğunu, bu etkinin negatif yönlü olduğunu, dolayısıyla sözkonusu çatışmaların hem yaşam tatmininin önemli boyutları olan iş ile aile memnuniyetini hem de yaşam tatminini azalttığı sonucuna ulaşmışlar.

-Triestman (2004), 185 mezun bayan öğrencilerin katıldıkları bir çalışmada iş-aile çatışmasının yaşam tatmini düzeyleri üzerindeki etkiyi inceleyerek bu etkinin anlamlı olduğunu, iş memnuniyeti ve aile memnuniyetinin bu ilişkide ara değişken olarak yer aldığını, dolayısıyla yüksek iş ve aile memnuniyetinin iş-aile ile aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı bulgularına ulaşmıştır.

-Wallace et al. (2007), iş-aile dengesi ile ilgili algıların yaşam tatmini üzerindeki etkisini inceleyerek sadece düşük düzeyde negatif etkileri saptamışlar.

-Matysiak et al. (2010), AB tarafından 27 Avrupa ülkesinde 35000 mülakat yapılmak suretiyle gerçekleşen 2. Avrupa Hayat Kalitesi araştırmasının verilerine dayanarak iş-aile çatışmalarının yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemesine rağmen

**İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması**

132

çalışan Avrupalıların yaşadıkları iş-aile çatışmaları düzeylerinin yüksek olmadığı sürece yaşamlarından daha çok memnun olduklarını ortaya koymuştur.

-Rupert et al. (2012), haftada en az 20 saat çalışan ve çocuk sahibi olan 368 psikolog üzerine iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırarak iş kontrolünün iş-aile çatışmalarını azaltarak aile memnuniyetini arttırdığını, öte yandan aile desteğinin aile-iş çatışmalarını azaltarak iş memnuniyetini yükselttiğini, iş ve aile memnuniyetlerinin ise yaşam tatminini pozitif yönde etkilediğini saptamışlar. Bu bulgular cinsiyete göre önemli farklılık göstermemiştir.

-Karimi et al. (2012), 166 İranlı bayan öğretmenin katıldığı araştırmada iş-aile çatışmalarının iş ve aile memnuniyetleri üzerinde olumsuz etki bıraktığını, aile-iş çatışmalarının ise hem iş, hem aile, hem de genel yaşam tatminini düşürdüğünü belirlemişler. Dolayısıyla araştırmacılar iş-aile çatışmalarının değil, aile-iş çatışmalarının yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği bulgusunu elde etmişler.

V. Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenler Örneğinde İş-Aile Çatışmasının Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Karşılaştırmalı Araştırma

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır, öte yandan söz konusu etkinin Türkiye ve İngiltere'deki katılımcılar açısından ne kadar farklı olduğunun veya genellikle kapitalist değerlerin ihraç edilmesi sonucunda bireyselleşen dünyamızda bu tabloların ne kadar benzediğinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

B. Araştırma Hipotezleri

Katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile yaşam tatmini düzeylerinin demografik özelliklerine göre nasıl değişeceğini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H2: Akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H3: Akademisyenlerin yaşam tatmini düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve yaşam tatmini düzeylerindeki farklılıkların ülkelere göre ne kadar değişeceğini öğrenmek için aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür:

H4: İngiltere ve Türkiye'deki akademisyenlerin demografik özellikleriyle iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H5: Akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri, yaşam tatmini düzeylerini etkilemektedir.

H6: Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri, yaşam tatmini düzeylerini etkilemektedir.

İngiltere ve Türkiye'deki katılımcıların iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve yaşam tatmini düzeylerinin ne kadar farklı olduğunu ortaya koymak ve bu çatışmaların yaşam tatmini üzerindeki etkisini ülkelere göre belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H7: İngiltere ve Türkiye'deki akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri farklılık arz etmektedir.

H8: İngiltere ve Türkiye'deki akademisyenlerin yaşam tatmini düzeyleri farklılık arz etmektedir.

H9: İş-aile ve aile-iş çatışmaları düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerindeki etkisi İngiltere ve Türkiye'deki akademisyenler için farklılık arz etmektedir.

**İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması**

133

C. Araştırmanın Evrem ve Örneklemi

Bu araştırmanın evremini İngiltere ve Türkiye'de bulunan yükseköğretim kurumlarının İİBF fakültelerindeki akademisyenler oluşturmaktadır. Fakülte olarak İİBF'nin seçilmesinin nedeni, bu fakültede görevli akademisyenlerin Yönetim ve Organizasyon alanında yapılan çalışmalara katılma konusunda daha istekli olabilecekleri düşüncesidir.

Araştırmanın örneklemini İngiltere ve Türkiye'de önde gelen 6'şar üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde çalışan İngiltere'de 280, Türkiye'de 335, toplam 615 akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formları bu akademisyenlerin üniversite web sitelerinden alınan e-posta adreslerine internet üzerinden link olarak gönderilmiştir. Toplam 286 anket (İngiltere'den 112, Türkiye'den 174 olmak üzere) geri dönmüş, uygun şekilde doldurulmadığı için Türkiye'de doldurulmuş 52 adet, İngiltere'de doldurulmuş 12 adet anket formunun değerlendirme kapsamına alınmamasına karar verilmiştir. Dolayısıyla değerlendirilmeye alınması uygun bulunan anket formu sayısı İngiltere için 100 ve Türkiye için 122 olarak belirlenmiştir. Buna göre, anketlerin geri dönüşüm oranı %36 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerin geri dönüşüm oranının yüksek olmaması, bilgi üretiminde önemli rol oynayan akademisyenliğin her iki ülkede zor meslekler arasında yer alması, akademisyenlerin yoğun iş yükleri ve karşılaştıkları zaman kısıtları ile açıklanabilir.

D. Araştırma Yöntemi ve Kısıtları

Bu çalışmada veri toplanması sürecinde anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci kısmında yer alan toplam 10 demografik soru çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, pozisyon ve görev aldıkları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, ayrıca işlerini eve taşıyıp taşımadıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği; yaşam tatmini düzeyini ölçmek üzere ise Deiner(1985) tarafından geliştirilen Satisfaction with Life Scale ölçeği kullanılmış, ankette yer alan ifadeler 5' li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın bulgularını genelleştirilebilir olmasını engelleyen bazı kısıtları vardır. Nitekim her ülkeden katılan akademisyenlerin genel olarak yoğun çalışma tempoları ve araştırmaya gönüllü olarak katılmaları sebebiyle katılımcı sayısının

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

134

beklenenin altında olması araştırmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Yine aynı sebeple katılımcıların nitel araştırmaya katılmak istemediklerinden dolayı bu araştırmada sadece nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bir kültürlerarası karşılaştırma amacıyla yapılmış olan bu araştırmaya sadece iki ülkeden akademisyenlerin katılması yine bu araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Öte yandan katılımcıların her ülkeden sadece 6'şar üniversiteden olması ve IIBF bölümleri ile sınırlı kalması da önemli kısıtlardan biridir. İngiltere'nin çok kültürlü bir etnik yapıya sahip olduğu için katılımcıların sadece İngilizlerden oluşmaları da araştırmanın bir diğer kısıtıdır.

E. Bulguların Değerlendirilmesi

Güvenilirlik Analizi ve Katılımcıların Demografik Özellikleri: Anket soruları güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Cronbach's Alfa' değeri iş-aile çatışmalarına ilişkin sorular için 0,809, aile-iş çatışması ile ilgili sorular için ise 0,820'dir. Yaşam tatmini ölçeğinin Cronbach's Alfa' değeri 0.823 olarak saptanmıştır. Dolayısıyla bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri sosyal bilimler alanı için oldukça yüksek olarak kabul edilmektedir.

Araştırmaya katılan 100 İngiltere'deki ve 122 Türkiye'deki akademisyenin demografik özellikleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Erkek	72	72	90	73.8	162	73
Kadın	28	28	32	26.2	60	27
Yaş						
20den aşağı	0	0	1	0.8	1	0.5
20-29	5	4.9	26	21.3	31	14.0
30-39	25	24.3	43	35.2	68	30.6
40-49	38	36.9	40	32.8	78	35.1
50-59	21	20.4	10	8.2	31	14.0
60 ve üstü	11	10.7	2	1.6	13	5.9
Medeni Durum						
Evli	66	64.1	98	80.3	164	73.9
Dul	0	0	2	1.6	2	0.9
Boşanmış	4	3.9	2	1.6	6	2.7
Ayrılmış	5	4.9	0	0	5	2.3
Bekar	25	24.3	20	16.4	45	20.3
Çocuk Sayısı						
1	20	19.4	34	27.9	54	24.3
2	25	24.3	39	32.0	64	28.8

Tablo 1 (Devamı): Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çocuk Sayısı						
3	13	12.6	8	6.6	21	9.5
4	0	0	2	1.6	2	9
Toplam	58	56.3	83	68.0	141	63.5
Çocuk Sahibi Olmayan	42	43.7	39	32.0	81	36.5
Kıdem						
1yıldan az	11	10,7	20	16,4	31	14,0
1-2	12	11,7	21	17,2	33	14,9
3-5	17	16,5	17	13,1	34	15,3
6-9	20	19,4	9	7,4	29	13,1
10 yıl ve üzerinde	40	41,7	55	45,9	95	42,8
Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri						
40 saatten az	20	19.4	31	25.4	50	22.5
40-50	56	54.4	71	58.2	128	57.7
51 saat ve üzerinde	24	23.3	20	16.4	44	19.8
Evde çalışma saatleri						
1-2	33	32.0	57	46.7	90	40.5
3-4	23	22.3	38	31.1	61	27.5
5-6	20	19.4	8	6.6	28	12.6
7 ve daha fazla	19	18.4	10	8.2	29	13.1
Evlerine iş taşımayanlar	5	7.8	9	7.4	14	6.3
Toplam Katılımcı	100	100	122	100	222	100

Ayrıca İngiltere'den katılımcı akademisyenlerin %24.3'ü (25 kişi) tam zamanlı profesör (professor), %7.8'i (8 kişi) kürsüsüz profesör (reader), %25.2'si (26 kişi) kıdemli okutman (senior lecturer), %1'i (1 kişi) yardımcı okutman (assistant lecturer), %30.1'i (31 kişi) okutman (lecturer), %2.9'u (3 kişi) teaching fellow, 1.9'u (2 kişi) doktora sonrası araştırma görevlisi (postdoctoral research fellow) ve %3.9'u (4 kişi) diğer akademik pozisyonlara sahipken katılımcıların %3'ü (4 kişi) kendilerini daha farklı unvanlarla nitelendirmişler. Öte yandan Türkiye'den katılımcıların %18'i (22 kişi) profesör, %13.9'u (17 kişi) doçent, %30.3'ü (37 kişi) yardımcı doçent, %28.7'i (35 kişi) araştırma görevlisi, %9.1'i (11 kişi) uzman unvanını taşımaktadır.

Hipotezlerin Testi ile İlgili Bulgular: Akademisyenlerin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam tatmini düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlayan H1, H2 ve H3 hipotezlerinin, ayrıca demografik özelliklerinin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam tatmini düzeylerine etkisinin iki ülkeye göre değişip değişmediği ile ilgili H4

İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması

**İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması**

136

hipotezinin test edilmesi sürecinde cinsiyet faktörü için T testi, diğer faktörler için ise Anova analizine başvurulmuştur. Öte yandan iş-aile çatışması, aile iş çatışması ve yaşam tatmininin akademisyenlerin üniversitedeki görevlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için farklı kariyer uygulamaları sebebiyle değerlendirmeler İngiltere'den ve Türkiye'den akademisyenler için ayrı ayrı yapılmıştır.

Anova testi sonucunda anlamlı bulunan farklılıkların kategorilere göre nasıl değiştiğini belirlemek için Post Hoc analizi kullanılmıştır. Sonuç olarak elde edilen bulgular aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

-Bireylerin iş-aile düzeyleri demografik faktörler arasında sadece ortalama haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı farklılık ($p=0.021<0.05$) göstermekte; yaş ($p=0.132>0.05$), cinsiyet ($p=0.276>0.05$), medeni durum ($p=0.134>0.05$), çocuk sayısı ($p=0.691>0.05$), görev unvanı ($p=0.903>0.05$), bireylerin buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.554>0.05$), evdeki çalışma sürelerine ($p=0.121>0.05$) göre farklılaşmamaktadır.

- Bireylerin aile-iş çatışması düzeyinin demografik faktörler arasında sadece yaş faktörüne göre farklılaştığı bulgusu ortaya çıkmıştır ($p=0.037<0.05$).

-Katılımcıların genel olarak yaşam tatmini düzeyleri demografik faktörlerin hiç birisine göre farklılık göstermemektedir.

- İngiltere'deki katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri haftalık çalışma saatleri ($p=0.033<0.05$)ne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Haftalık ortalama çalışma saatleri daha fazla olan (51 saat üzerinde) katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri haftalık olarak daha az (40 satten az) çalışan katılımcılarınkine göre daha yüksektir.

- İngiltere'deki katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışması ve aile-iş düzeyleri çocuk sayılarına (sırasıyla: $p=0.039<0.05$ ve $p=0.018<0.05$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

-Bir diğer bulgu, Türkiye'deki çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını ($p=0.044<0.05$) göstermektedir. Buna göre en yüksek oranda iş-aile çatışması ile karşılaşan grup, 30-39 yaş grubuna giren katılımcılar, daha sonra 60-69 yaş grubuna dahil katılımcılardan oluşmaktadır.

- Türkiye'deki katılımcı akademisyenlerin aile-iş çatışması ve yaşam tatmini düzeylerinin buldukları pozisyona göre farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla: $p=0.037<0.05$ ve $p=0.012<0.05$) Buna göre, uzman pozisyonunda bulunan katılımcıların aile-iş çatışma oranları en düşük, yardımcı doçentlerin ve daha sonra doçentlerin ise en yüksektir. En yüksek yaşam tatmini düzeyi olan grup ise profesör pozisyonunda bulunan katılımcılardan oluşmakta, onları daha sonra doçent pozisyonundakilerin grubu takip etmektedir. En düşük yaşam tatmini düzeyi olan grubu ise uzman pozisyonunda bulunan Türkiye'deki katılımcılar oluşturmaktadır.

Yukarıdaki bulgulardan yola çıkarak "Akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır" şeklindeki H1;" Akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır." şeklindeki H2 ve "İngiltereli ve Türkiyeli akademisyenlerin demografik özellikleriyle iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve yaşam tatmini düzeyleri

arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklindeki H4 hipotezi kabul görmüş, “Akademisyenlerin yaşam tatmini düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki H3 hipotezi reddedilmiştir.

İş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarının ve alt boyutlarının yaşam tatmini kavramı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla öne sürülen H5 ve H6 hipotezlerin test edilmesi sürecinde doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Aşağıdaki tabloda genel olarak katılımcılar için yapılan Regresyon analizi sonuçları yer almaktadır:

Tablo 2: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri

	Standartlaştırılma mış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
Sabit	4.706	.218		21.578	.000
İş-aile Çatışması	-.295	.078	-.272	-3.376	.000
Aile-iş çatışması	-.190	.076	-.181	-2.1503	.089

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde etki anlamlı

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

Tabloda görüldüğü gibi doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması değişkeninin yaşam tatmini değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p = 0 < 0,05$) ve negatif ($\beta = -.272$) bir etkisi vardır. Öte yandan aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi görülmemektedir ($p = 0.089 > 0.05$)

Dolayısıyla “Akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri, yaşam tatmini düzeylerini etkilemektedir.” şeklinde ifade edilen H5 kabul , “Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri, yaşam tatmini düzeylerini etkilemektedir.” şeklinde ifade edilen H6 hipotezi ise reddedilmiştir.

İş-aile çatışmasının alt boyutları olan zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek için yapılan Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, zaman temelli iş-aile çatışması yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p = 0.654 > 0.05$) yoktur. Öte yandan gerginlik temelli iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p = .000 < .005$) ve düşük negatif ($\beta = -0.286$) bir etkisi vardır. Davranış temelli iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlı ($p = .022 < 0.05$) ve negatif düşük düzeyli ($\beta = -.155$) olarak saptanmıştır. Dolayısıyla

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

138

akademisyenlerin gerginlik temelli ve davranış temelli iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkinin var olduğu söylenebilir.

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının ve bu çatışmaların boyutlarının ülke bağlamına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlayan H7 ve H8 hipotezlerini test etmek için frekans analizi yapılmış, sonuç olarak İngiltere ile Türkiye örneklemini ve genel örneklem için aşağıdaki karşılaştırmalı tablo oluşturulmuştur:

Tablo 3: İngiltere ile Türkiye'deki Ve Genel Olarak Bütün Katılımcıların İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması ve Alt Boyutlarını Oluşturan Çatışma Düzeylerinin Ortalaması

	İngiltere'den Katılımcılar		Türkiye'den Katılımcılar		Genel Olarak Katılımcılar	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
İş-aile çatışmaları	2.78	0.63	3.05	0.70	2.93	0.95
Aile-iş çatışmaları	2.46	0.58	2.78	0.76	2.64	0.87
Zaman temelli iş-aile çatışmaları	2.79	0.91	3.13	0.95	2.99	0.95
Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları	2.74	0.83	2.99	0.88	2,88	0.87
Davranış temelli iş-aile çatışmaları	2.80	0.78	3.01	0.98	2,92	0.84
Zaman temelli aile-iş çatışmaları	2.57	0.82	2.83	0.86	2,71	0.90
Gerginlik temelli aile-iş çatışmaları	2.11	0.74	2.53	1.03	2,34	0,94
Davranış temelli aile-iş çatışmaları	2.70	0.81	2.97	0.84	2,85	0,84

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

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

Tablodan görüldüğü gibi her iki kategoride yer alan akademisyenler daha çok iş-aile çatışmaları ile karşılaşmaktadır. Türkiye'deki akademisyenlerin iş-aile çatışması ve aile iş çatışması düzeyleri İngiliz meslektaşlarına daha yüksektir (sırasıyla $3.05 > 2.78$ ve $2.78 > 2.46$). İş-aile çatışmalarının zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışmalarından oluşan boyutların ortalama değerlerine bakıldığında her ne kadar sonuçlar birbirine yakın rakamları ifade etse de İngiltere'deki akademisyenlerin daha çok davranış temelli (2.80), daha sonra sırasıyla zaman temelli (2.79) ve gerginlik temelli iş-aile çatışmalarını (2.74) yaşadıkları; Türkiye'deki akademisyenlerin ise en çok zaman temelli iş-aile çatışmaları (3.13), daha sonra davranış temelli (3.01) ve gerginlik temelli (2.99) iş-aile çatışmaları yaşadıkları

saptanmıştır. İngiltere’den ankete katılan akademisyenlerin en sık tecrübe ettikleri aile-iş çatılması türü ise davranış temelli aile-iş çatılması, nispeten daha seyrek karşılaştıkları aile-iş çatılması türü ise sırasıyla zaman ve gerginlik temelli aile iş çatılmalarıdır (2.70>2.57>2.11). Türkiye’deki katılımcıların daha sık yaşadıkları aile-iş çatılması boyutu davranış, daha sonra sırasıyla zaman ve gerginlik temelli aile-iş çatılmalarıdır (2.97>2.83>2.53).

Sonuçlardan anlaşılacağı üzere Türkiye ve İngiltere’deki katılımcı akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatılması düzeyleri farklılaşmaktadır. Bu durumda “Türkiye ve İngiltere’deki akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatılması düzeyleri farklılık arz etmektedir.” şeklinde ifade edilen H7 kabul edilmiştir.

İngiltere ve Türkiye’deki akademisyenlerin yaşam tatmini düzeylerini belirlemek ve sonuçları kıyaslayarak H8 hipotezini test etmek için frekans analizine başvurulmuştur. Sonuçlara aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4: İngiltere’deki ve Türkiye’deki Katılımcı Akademisyenlerin Yaşam Tatmini Düzeyleri

	Tablo ortalaması	Standart sapma
İngiltere	3.40	0.76
Türkiye	3.27	0.57

Görüldüğü gibi ankete katılan İngiltere’deki akademisyenlerin yaşam tatmini düzeyi 3.40 olup, katılımcı Türkiye’deki akademisyenlerin 3.27 olarak belirlenen ortalama yaşam tatmini düzeyinden daha yüksektir. Bu durumda “Türkiye ve İngiltere’deki akademisyenlerin yaşam tatmini düzeyleri farklılık arz etmektedir” şeklindeki H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak iş-aile ve aile-iş çatılmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin katılımcıların köken ülkelerine göre nasıl değiştiğini belirlemek amacıyla geliştirilen H9 hipotezini test etmek için doğrusal regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu analizin her iki örneklem için sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 5: İngiltere’deki Katılımcıların İş-Aile Çatılması Düzeylerinin Yaşam Tatmini Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

	Standartlaştırılmış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
İş-aile çatılması	-.361	0.129	-.298	-2.790	.006
Aile-iş çatılması	-.094	0.140	-.072	-.672	.503
Sabit: 4.641					

* p<0,05 anlamlılık seviyesinde etki anlamlı

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

140

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

İş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin yaşam tatmini değişkeni üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre İngiltere örneği için iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyli olumsuz bir etkisi bulunmaktadır ($p=0.006 < 0.05$, $b=-0.298$). Öte yandan bu tabloda da görüldüğü gibi aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde etkisi bulunmamaktadır ($p=0.503 > 0.05$). Dolayısıyla İngiltere örneklemini için iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi doğrulanmış olsa da, aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde herhangi bir etkisi saptanmamıştır. İş aile çatışmasının hangi boyutunun yaşam tatmini üzerindeki etkisinin daha kuvvetli olduğunu belirlemek için yapılmış Regresyon analizi sonuçlarına göre, İngiltere'deki katılımcıların sadece gerginlik temelli iş-aile çatışmaları düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, olumsuz yönlü etkisi ($p=0.000 < 0.05$, $\beta = -0.495$) bulunmaktadır.

Aşağıdaki tabloda Türkiye örneklemini için iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisinin regresyon yöntemi ile denemesi sonucunda elde edilen veriler bulunmaktadır:

Tablo 6: Türkiye'li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yaşam Tatmini Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

	Standartlaştırılmış β Değeri	Standart t Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
İş-aile çatışması	-.147	0.88	-.179	-1.717	.088
Aile-iş çatışması	-.057	0.79	-.076	-.726	.469

Sabit: 3.884

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde etki anlamlı

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

Tablodan da görüldüğü gibi iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin yaşam tatmini değişkeni üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre Türkiye'deki örneklem için ne iş-aile ($p=0.088 > 0.05$), ne de aile-iş çatışmalarının ($p=.469 > 0.05$) yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Bu başlık altındaki bulgular özetlenecek olursa, İngiltere'deki akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde düşük düzeyli ve negatif yönde etkisi ($b=-.298$) mevcutken, aile-iş çatışmaları düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı etkisi yoktur. Öte yandan Türkiye'deki akademisyenler örneği için ne iş-aile ne de aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki herhangi bir etkisi görünmemektedir. Bu nedenle "İş-aile ve aile-iş çatışmaları düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerindeki etkisi Türkiye ve

İngiltere'deki akademisyenler için farklılık arz etmektedir."şeklindeki H9 hipotezi kabul edilmiştir.

VI. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Türkiye'li ve İngiltere'li katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam tatmini düzeylerinin demografik faktörlerin bazılarına göre farklılaştığı saptanmıştır. Öte yandan elde edilen sonuçlara göre, bu değişkenlerin hangi demografik faktörlere göre farklılık göstereceği ülkelere göre değişebilmektedir. Örneğin, Türkiye'li katılımcılardan farklı olarak İngiltere'li katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmaları düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılaştığı bulgusu Türkiye gibi daha toplulukçu kültürlü ülkelerde çocukların bireylerin kariyerlerini engelleyecek bir faktör olarak görülmediği ile açıklanabilir.

İş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili elde edilen bulguya göre aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde hiçbir etkisi bulunmazken iş-aile çatışmaları yaşam tatminini olumsuz yönde orta düzeyde etkilemektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalar genellikle her iki çatışma türünün yaşam tatminini düşürdüğünü belirtse de bu araştırmada aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu etkinin İngiltere ve Türkiye için ne kadar değiştiğini belirlemek üzere yapılan analizler Türkiye'deki katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinde ne iş-aile ne de aile-iş çatışmalarının hiçbir etkisinin olmadığını göstermektedir. Öte yandan İngiltere'deki katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediği, aile-iş çatışması düzeylerinin ise yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı da saptanmıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre, Türkiye'deki akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri İngiltere'li akademisyenlere göre daha yüksek, yaşam tatmini düzeyleri daha düşüktür. Bu durumda Türkiye'deki akademisyenlerin daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadıkları ve yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu halde neden iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu soruyu cevaplamak için elde edilen bulgular ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel açıdan aşağıdaki gibi yorumlanmaya çalışılmıştır:

Ekonomik Sebepler: Zamanını iş ve aile arasında dağıtmaya çalışan bireyin her ekstra zaman dilimini işine ayırınca bunun ekonomik karşılığını gördüğü için işini tercih etmesi iş-aile çatışmalarının ortaya çıkmasını açıklayan en önemli ekonomik sebep olabilir. Türkiye'li akademisyenlerinin iş-aile çatışması düzeylerinin İngiltere'li meslektaşlarına göre daha yüksek olması da Türkiye'li çalışanların bu ekonomik sebepten dolayı işlerine öncelik vermelerinden kaynaklanabilir.

Türkiye'li örneklem için iş-aile çatışmalarının yaşam tatminini etkilememesi bulgusu, literatürde yer alan, iş-aile çatışmalarının iş memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisinin daha düşük gelirli ülkelerde daha az olduğuna yönelik araştırma sonuçları ile açıklanabilir. Dolayısıyla, Türkiye gibi daha düşük gelirli ülkelerde bireyler iş-aile çatışmaları yüksek olsa da işsiz kalmayıp para kazandıkları için işlerinden daha memnun oldukları halde, İngiltere gibi daha yüksek gelirli ülkelerde maddi faktörlerin fazla motive edici olmaması sebebiyle bireylerin iş memnuniyetleri ve paralel olarak

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

142

yaşam tatmini iş-aile çatışmalarından daha çok etkilenebilir. Türkiye'de akademisyenlerin ücretleri diğer mesleklerde çalışanların ücretlerine göre yüksek olmasa da ek ders, danışmanlıklar, jüri üyelikleri, AB veya diğer kurumlara bağlı projeler vs. gibi ek gelir kaynakları da bulunmaktadır.

Sosyo-Kültürel Sebepler: Kültürel bağlamda iş-aile çatışması incelenirken, ilk olarak iş ve aile alanları arasındaki etkileşimin nasıl algılandığı önem kazanmaktadır. Bireyselci kültürlerde iş, genellikle bireyin kendini gerçekleştirme, ortaya koyma aracı olarak algılanmaktadır. Bu kültürlerde aileler bireylerin işe fazla zaman ayırmasını hoş karşılamayarak onlara sosyal destek sağlamamaktadır. Öte yandan toplulukçu ülkelerde fazla çalışma saatleri, uzun vadeli aile saadeti için "kısa bir katlanma" olarak bilinmekte ve aileler tarafından anlayışla karşılanmaktadır. Dolayısıyla iş amaç değil, aile için refah aracı olarak görülmektedir. Toplulukçu kültürün hakim olduğu ülkelerde birey, ailesini kimliğinin bir parçası olarak algıladığından dolayı örneğin, aile zamanından yapılan fedakârlıkları şahsi fedakârlıklar olarak algılamaktadır. Bu sebepten dolayı daha toplulukçu kültüre sahip Türkiye'deki akademisyenlerin oluşturdukları örneklemde iş-aile çatışma düzeyleri aile memnuniyetini çok etkilemeyebilir. Öte yandan akraba desteğinin de Türkiye'deki kadar yaygın olmadığı bireyselci İngiltere toplumunda bireylerin işine daha fazla zaman ayırmaları aile sorunlarının artmasına, sonuç olarak da yaşam tatmininin düşmesine neden olmaktadır.

Öte yandan yukarıdaki bulguyu açıklayabilmek amacıyla akademisyenlik mesleği ile ilgili toplumsal algıların sosyo-kültürel bağlama göre nasıl değiştiğini bilmek de önemlidir. Mesela Türkiye'de akademisyenlik mesleği ile ilgili en popüler algılara göre bu meslek sürekli yeniliklere ve dünyaya açık olup çok fazla gezme ve dünyanın her yerinden insan tanıma fırsatını barındırır, ayrıca itibarlı bir meslektir. Öte yandan bazı araştırma sonuçları İngiltere'de son zamanlar akademisyenlik mesleğinin prestijinin düştüğü, eskisi kadar popüler olmadığını belirtirken Türkiye'de akademisyenlerin zorluklara rağmen mesleklerine değer vermeleri, genellikle bu meslek sahiplerinin severek bu mesleği seçmeleri iş memnuniyetlerinin yüksek kalmasına sebep olabilir. Yaşam tatmininin önemli ögesi olan iş memnuniyetinin iş ve aile hayatlarındaki dengesizliklere rağmen azalmaması, iş-aile çatışmalarının neden yaşam tatminini fazla etkilemediğini açıklayabilir.

Teknolojik Sebepler: Daha önce belirtildiği üzere son zamanlardaki teknolojik gelişmeler bireylerin işi daha sık ve daha yoğun olarak eve taşıma alışkanlıklarının artmasına yol açmıştır. Bu bir yandan çalışma saatleri ve çalışma yeri konusunda esneklik getirirse de iş ve aile ortamların bütünleşmesine, aradaki sınırların yok olmasına sebep olmuştur. Bu araştırma katılımcılarının %92'si işini eve taşıma alışkanlığına sahiptir. Daha çok teknolojik imkânları bulunan İngiltere'deki akademisyenler ev ortamında Türkiye'deki meslektaşlarına göre daha fazla çalışmaktadırlar. Elde edilen bulgular iş-aile çatışmalarının Türkiye'deki akademisyenlerin yaşam tatmini bakımından tehlikeli olmadığını gösterse de Kanada İşletme Literatüründe "İşin Uzamasını Sağlayan Teknolojiler" olarak adlandırılan akıllı telefon ve tabletlerin kullanım oranının Türkiye'de her geçen gün artması sonucunda çok kısa zaman sonra aynı araştırma yapıldığı halde ülkemizde de İngiltere'li

akademisyenler için elde edilen bulgularla karşılaşacağı muhtemeldir. "Fazla" fazla mesai yapmakla çok çalışmayı gerektiren meslek sahibi olan akademisyenler hem işkolik olarak davranmakta hem de işkolikliğin en ağır hali olan "işkolik ruhlu"lara dönüşmekte ve ailelerini daha çok ihmal etmektedirler.

Bu araştırmanın sonuçları gerek iş-aile çatışması konusunda araştırma yapan araştırmacılar açısından gerekse de yükseköğretim kurumları açısından önemli bilgiler sağlamaktadır. Söz konusu sonuçlara dayanılarak, iş-aile çatışmasını konu alan çalışmalarını yapacak olan araştırmacıların önem vermesi gereken konular şu şekilde belirlenebilir:

Bu araştırmanın bulgularına dayanılarak, iş-aile çatışmasını konu alan çalışmalarını yapacak olan araştırmacıların önem vermesi gereken konular şu şekilde belirlenebilir:

-İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisi farklı meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarla incelenebilir.

-İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisi farklı meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarda incelenirken çalışanların genel profilleri ve demografik özellikleri dikkate alınmalıdır.

-İş-aile çatışmasını konu alan çalışmalarda iş-aile çatışması ile ilgili kuramlardan özellikle Taşıma ve Uygunluk kuramlarının değerlendirilmesinde yarar vardır.

-İş-aile çatışmasını konu edinen araştırmalarda çalışanların yaşadıkları ülkelerin de iş-aile çatışması düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Zira bireylerin iş ve aile ile ilgili değerleri, iş ve aile rolleri ile ilgili algıları ve iş-aile çatışması durumundaki öncelik ve tepkileri de kökenlerine göre farklılaşabilmektedir.

-İş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda anket uygulamasının yanı sıra, nitel analiz yöntemlerinden de faydalanılması daha sağlıklı sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Üniversitelerin iş-aile çatışması kaynağı değil, birer aile dostu (family friendly) haline gelmesi için genel olarak öne sürülebilecek pratik öneriler şunlardır:

- Öğretim elemanlarının ekonomik ihtiyaçlarının yanında sosyal ihtiyaçlarının de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Akademisyenlerin üretkenliğini, performansını, moralini ve verimliliğini etkileyen sorumlulukları ve bireysel ihtiyaçları ihmal edilmemeli, buna bağlı olarak onların aile ve iş arasında denge sağlamalarına yardımcı olacak geniş çapta çalışmalara ve esnek uygulamalara daha fazla yer verilmelidir;

-Kurumun verdiği kararlardan direkt veya dolaylı şekilde etkilenen paydaşlar arasında akademisyenlerin aileleri de kabul edilmeli, akademisyenlerle ilgili kararlarda ailelerinin ihtiyaçları, aileleri ile ilgili özel durumları da unutulmamalıdır;

- Bilgi üretmek gibi yoğun ve süreklilik gösteren bir çaba içerisinde olan akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerini öğrenmek amacıyla düzenli aralıklarla iş-aile çatışması anketlerine katılmaları veya bu konuda düzenlenen mülakatlarda sorunları varsa ifade etmeleri istenebilir. İş-aile çatışması yaşadığı tespit edilen

İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması

144

akademisyenlerin iş ve aile sorunları ile ilgilenilmeli, beraber çözüm yolları düşünülmelidir;

Bu araştırmaya katılan akademisyenlerin sadece %27'si kadınlardan oluşmakta ve ülke üzere bu oranlara bakıldığında kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarının yarısı kadar bile olmadıkları ortaya çıkmaktadır. İşgücünün önemli kısmının kadınlardan oluşmaya başladığı günümüzde bilimsellik ve objektiflik gibi değerlere hizmet eden üniversitelerde ayrımcılık önlenmeli, cam tavan olgusu ile mücadele edilmeli, kadın ve erkek akademisyenlere eşit fırsatlar sağlanmalı, öte yandan kadın akademisyenlere özellikle çocuk bakımı konusunda daha çok destek sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın devamında yapılacak araştırmaların, sonuçların genellenebilir olması için daha geniş kapsamlı olması, ayrıca belirli kritere göre belirlenmiş olan farklı ülkelerde değişik örneklem grupları üzerinde yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Ahmad, Aminah (1996). Work-Family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia, *Journal of Social Psychology*, Vol: 13, No:5, pp.663-665.
- Beutell, Nicholas (2006). Life Satisfaction, a Sloan Network Encyclopaedia Entry, *Journal of Sloan Work and Family*, Vol: 2, No:3, pp. 1125 – 1127.
- Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen and Sharon Griffin (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, Vol: 49, No:1, pp.71-5.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Nicholas J.Beutell (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, Vol: 10, No:1, pp.76-88.
- Higgins, Cristopher Alan, Linda Elizabeth Duxbury and Richard Harold Irving (1992). Work-Family Conflict in the Dual-Career Family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol: 51, pp. 51-75.
- Karimi, Qumarth, Farhad Jomehri, Hasan Asadzade, Faramarz Sohrabi (2012). Consequences of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teachers, *J. Basic Appl. Sci. Res*, Vol 2, No:2, pp.1869-1875
- Kinnunen, Ulla and Saiia Mauno (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland, *Human Relations*, Vol: 51, pp. 157-177.
- Lu, Luo, Huang, M. T., and Kao, S. F. (2005). The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators, *Research in Applied Psychology*, Vol: 27, pp. 133–166.
- Matysiak, Anna, Adriane Pailhé, Anne Solaz, Daniele Vignoli (2010). Does an Improvement in Work-Family Balance Increase Life Satisfaction? Evidence From 27 European Countries, European Population Conference, 1-4 September, Vienna
- Poelmans Stevens A.Y. (2005), *Work and Family: An International Research Perspective*, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.

Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012), *Predicting Work–Family Conflict and Life Satisfaction Among Professional Psychologists*, *Professional Psychology: Research and Practice*. online publication

Treistman, Dana Lynn (2004). *Work-Family Conflict And Life Satisfaction In Female Graduate Students: Testing Mediating And Moderating Hypotheses*, Phd Thesis, <http://hdl.handle.net/1903/1702>

Veenhoven, Ruut (1996). Happy Life-Expectancy—A Comprehensive Measure of Quality-of-Life in Nations, *Social Indicators Research*, Vol: 39, pp. 1–58

Wayne, Julie Holliday, Musisca Nicholas and William Fleeson (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*, Vol: 64, pp. 108–130.

İş-Aile Çatışmaları
ve Yaşam Tatmini
Arasındaki İlişki:
Türkiye ve
İngiltere'deki
Akademisyenlerin
Karşılaştırılması