

# İŞ YAŞAM DENGESİ İLE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A Research on the Relationship Between Work Life Balance and Life

Satisfaction

Ece Kuzulu

Selver Kurtuldu

Gülşah Vural Özkan

## ÖZET

Son yıllarda yaşanan sosyal değişimler sebebiyle iş, aile ve özel yaşam arasında denge sağlayabilmek neredeyse her toplum için zorlaşmış, iş yaşam çatışması çoğu çalışanın deneyimlediği bir sorun haline gelmiştir. Bu çalışmada iş yaşam çatışması ve alt boyutlarının yaşam doyumu ile ilişkisi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş yaşam çatışması yaşam doyumunu azaltmakta, işten aileye yönelen çatışma tüm çatışma türleri içinde yaşam doyumu ile daha yüksek ilişki göstermektedir.

*Anahtar Kelimeler: İş yaşam dengesi, iş yaşam çatışması, yaşam doyumu*

## ABSTRACT

Lately as a result of the social change balancing the business life and personal life has become difficult for almost every society and work life conflict has become a problem which is experienced by many employees. In this piece of research it is aimed to determine the relationship between work life conflict and its subdimensions and life satisfaction, and the effect of work life conflict on life satisfaction. The result of the research indicates that work life conflict decreases life satisfaction and among all work-life conflict dimensions, work-family conflict has the highest correlation with life satisfaction.

*Key Words: Work life balance, work life conflict, life satisfaction*

## 1.GİRİŞ

Son yıllarda ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda yaşanan değişimler çalışma yaşamı açısından da yeni oluşumları ve yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Birey yaşamında işin öneminin giderek merkezileşmesi, yaşam standartlarının yükselmesi, ailenin varlığının vazgeçilmezliği iş, aile ve bireyin talepleri arasındaki rekabeti yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002). İş ve aile, insanların hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları, uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rolleri kapsayan alanlardır. Bu nedenle işin, ailenin ve bireyin kendisinin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, çalışanlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmektedir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010). Yaşanan değişimler iş ve özel yaşam arasında denge sağlayabilmeyi neredeyse her toplumun yaşadığı bir sorun haline getirmiştir. Genel olarak bireylerin sahip oldukları sınırlı zamanı, hem iş hem de özel yaşamdaki yükümlülüklerini yerine getirebilecek bir biçimde, dengeli olarak dağıtmaya mecbur olmaları iş yaşam dengesinin önemini gözler önüne sermektedir (Erdoğan, 2010).

## 2. İŞ YAŞAM DENGESİ

İş yaşam dengesi en geniş tanımıyla, bireyin işiyle ilgili talepleri ve kişisel yaşam taleplerinin dengede olması durumudur. İş yaşam dengesi kavramı, hem akademik hem de profesyonel hayatta kullanılmasına rağmen, belirgin bir tanımı bulunmamakla birlikte denge yaklaşımı, iş ve aile yaşamının (ya da özel yaşamın) çatışma halinden uzak olması olarak tanımlanmaktadır (Küçükusta, 2007). İş yaşam dengesi, ancak bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanında kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle sağlanmaktadır. İş, aile ve birey olmak üzere bu üç ayrı alandan birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde “denge” oluşmakta ve bu durum “üç boyutlu denge” olarak da ifade edilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

İş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile hayatı rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olması olarak da tanımlanır (Greenhaus, Collins&Shaw, 2003). İş yaşam dengesinin zaman, bağlılık ve tatmin olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır. Zaman dengesi, iş ve aile yaşamı rollerine eşit miktarda zaman ayırmayı, bağlılık dengesi iş ve aile yaşamı rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duymayı, tatmin olma dengesi iş ve aile yaşamı

rollerinden eşit düzeyde tatmin olmayı ifade etmektedir (Greenhaus et al, 2003). İş yaşam dengesi kavramı akla en çok iş ve aile alanlarındaki dengeyi ya da çatışmayı getirmektedir (Maxwell, 2004). İş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilir (Çarıkçı, Oksay, Çiftçi ve Derya, 2009). Kişinin iş rolü, aile rolünü yerine getirmeyi engellediğinde iş aile çatışması meydana gelirken; aile rolü işin gereklerini yerine getirmeyi engellediğinde ise aile iş çatışması ortaya çıkmaktadır.(Çarıkçı vd., 2009) Bununla birlikte iş yaşam dengesi başlığı altında işten kişisel yaşama yönelik iş kişisel yaşam çatışması ve kişisel yaşamdan işe yönelik kişisel yaşam iş çatışması kavramları da yer almaktadır (Bilgenoğlu, 2009).

## **2.1. İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri**

Guest 2001 yılında yayınladığı “Perspectives on the Study of Work-Life Balance” adlı çalışmasında iş yaşam dengesinin belirleyicilerini bağlamsal belirleyiciler ve bireysel faktörler olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Guest’in oluşturduğu model diğer akademisyenlerin iş yaşam dengesi yorumları ile sentezlendiğinde ortaya net bir tablo çıkmaktadır.

**Bağlamsal Belirleyiciler;** Bağlamsal belirleyicilerin ilki iş talepleri olarak belirtilmektedir. Pek çok yazar uzun çalışma saatlerinin iş yaşam dengesinin bozduğunu ve çatışmayı doğurduğunu ifade etmektedir (Clark, 2001). Uzun çalışma saatleri çalışanların iş yaşam dengesini sarsmakta ve strese neden olmaktadır. İş seyahatlerinin sık oluşu da iş yaşam dengesini etkileyebilecek unsurlardan biri olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla iş taleplerini iş yaşam dengesinin belirleyicilerinden biri olarak kabul etmek yerinde olacaktır. Diğer bir belirleyici ise iş kültürüdür. Guest modelinde, iş kültürünün iş yaşam dengesinin belirleyicilerinden biri olduğunu öne sürerken literatürde örgüt kültüründen de bahsedilmektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). Örgüt kültürü bir örgütün sahip olduğu değerler ve kuralların tamamı o örgütün kültürünü oluşturmaktadır. Örgütün çalışanların iş dışındaki yaşamına duyarlılığı ve desteği örgüt kültürü ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla örgüt kültürü iş yaşam dengesinin bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Guest'in (2001) oluşturduğu modele göre ev talepleri ve ev kültürü de diğer bağlamsal belirleyiciler arasındadır.

**Bireysel Faktörler;** İş oryantasyonu, iş yaşam dengesinin belirleyicilerinden kabul edilen bireysel faktörlerdendir. Bunu kişilik izlemektedir. İş-yaşam algısı

kişilik değişkeninden önemli ölçüde etkilenmektedir. Strese dayanıklı bir birey, dayanıklı olmayan bir bireye kıyasla iş-yaşam çatışmasını daha alt seviyelerde hissedebilmektedir. Kişiler hayatlarının belli evrelerinde çoklu roller üstlenmek durumunda kalabilirler (Çarıkcı et al. 2010), buna örnek olarak hem çalışan hem eş hem baba hem de oğul rolü üstlenmek verilebilir. Kişi, bu rollerin tümünün gereklerini yerine getirmekte zorlandığında iş yaşam dengesi bozulmaktadır. Diğer bir bireysel faktör ise Guest (2001) tarafından kişisel kontrol ve başa çıkma olarak ortaya atılmıştır.

İş yaşam dengesinin belirleyicilerinden bir diğeri de bireysel faktörler arasında yer alan yaş, yaşam ve kariyer evresidir. Araştırmacılara göre kişilikten sonra yaş da iş yaşam dengesini etkileyen önemli faktörlerdendir. Genç ve bekâr olan çalışanların iş rollerinin gereklerini yerine getirmede çoğunlukla sorun yaşamadıkları belirtilmektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). Buradan yola çıkarak çalışanın yaşının ve yaşam evresinin iş yaşam dengesinin belirleyicilerinden olduğu sonucuna varılır. Çalışanın yaşının ilerlemesi ile birlikte iş dışındaki rolleri değişmekte ve iş yaşam dengesi de bu durumdan etkilenebilmektedir. Cinsiyet de, çalışan kişilerin iş yaşamını ve iş dışındaki yaşam algısını doğrudan etkilemektedir. Duxbury ve Higgins (2001) de çalışanın iş yaşam dengesini

etkileyen faktörlerden biri olarak cinsiyet üzerinde durmaktadır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla iş-yaşam çatışmasını daha fazla deneyimlediği araştırmalar tarafından öne sürülmektedir. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla stres oluşturan unsurla karşılaşmaktadır. Bunun nedeni, kadın çalışanların çocuk bakımı ve/veya yaşlı bakımı gibi yükümlülükleri dolayısıyla iş dışında erkeklere oranla daha fazla sorumluluğunun olması şeklinde belirtilebilir. İşyerinin cinsiyetçi yapısı ve normatif, cinsiyete dayalı düşünceler ve beklentiler kadın ve erkeğin algıladığı iş ve aile baskısının farklı olduğunu göstermektedir. Erkeklerin iş rollerine olan fazla bağlılığı aile rollerine harcayacak daha az enerji ve zaman kalmasına neden olmaktadır. (Parasuraman ve Simmers, 2001). Cinsiyet rolü teorisine göre erkekler ve kadınlar iş ve aile rollerinin çift yönlü taleplerine ayırdıkları zaman bakımından birbirlerinden ayrılırlar (Lobel, 1991).

Guest'in modelinden yola çıkarak sıraladığımız iş yaşam dengesi belirleyicilerine ek olarak Duxbury ve Higgins'den (2001) ilham alarak işin türü de ilave edilmelidir. Yazarlar işi profesyonel olan ve olmayan iş şeklinde ikiye ayırmaktadırlar. Mali müşavirlik, mühendislik gibi işler profesyonel ve esnek çalışma koşullarına uygun iş kontrolünün kişinin elinde olduğu işlerdir. Yönetici



asistanlığı, resepsiyonistlik gibi işler profesyonel olmayan ve kişinin kontrolünün az olduğu ve esnek olmayan işlerdir. Kişiler profesyonel ya da profesyonel olmayan işlerde çalışmalarına göre iş yaşam dengesini farklı şekillerde deneyimlemektedirler.

## 2.2. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş yaşam dengesinin sağlanması ya da iş yaşam dengesizliği yaşanması bireyi ve çalıştığı örgütü etkilemektedir. İş yaşam dengesinin bozulması, çalışma hayatı açısından ele alındığında, işe dair isteksizliğe, strese, örgütsel bağlılıkta düşüşe, yüksek miktarda devamsızlığa, iş kazalarına ve performansın düşmesine sebep olabilmektedir(Çarıkçı et al. 2010). İş yaşamında tatmin olamama, mutsuz olma, hayal kırıklığına uğrama ve isteksiz olma durumu, çalışanın tüm hayatına etki etmeye baslar. Bu durum, bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz yönde etkileyerek kendini yetersiz hissetmesine neden olabilmekte, fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar verebilmektedir (Keser, 2005).

Literatürde iş yaşam dengesinin bireysel olarak karşılaşılan sonuçları davranışsal, psikolojik ve fiziksel sonuçlar olmak üzere 3 gruba ayrılmaktadır (Küçükusta, 2007). İş yaşam dengesizliği yaşanması halinde ortaya çıkan davranışsal sonuçlar arasında şiddet eğilimi, iş kazaları, alkol ve sigara tüketiminde artış

sayılmaktadır. Tükenmişlik sendromu, yaşam tatmininde azalma ve stres artışı psikolojik sonuçlar başlığı altında ele alınmaktadır. İş yaşam dengesizliği sonucunda karşılaşılan fiziksel sonuçlardan bazıları ise romatizma, mide rahatsızlıkları, deri hastalıkları ve kalp rahatsızlıkları şeklinde sıralanmaktadır.

İş yaşam çatışması yaşayan çalışanlar organizasyona da maliyetler yüklemektedir. Rol sorumluluklarını yerine getirmede dengesizlik çalışma performansında düşüğe neden olmakta, devamsızlığı artırmakta, tatminsizliği ve iş gücü devrini artırmakta buna karşılık örgüte ve işe bağlılığı eksiltmektedir (Hammer et al. 2003). Bu maliyetler ağırlıkla katılım ve aidiyet ile ilgilidir. Örgütsel maliyetler doğrudan ve dolaylı maliyetler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan maliyetler arasında aidiyet, iş başarısı ve katılım gösterilmektedir. Dolaylı maliyetler ise enerji kaybı, ilişkilerde kalitesizlik olarak belirtilmektedir. İş başarısı ve daha önce de belirtilen iş kazaları iş başarısı ile ilgili maliyetler şeklinde sıralanabilir. İlişkilerde kalitesizlik ise nefret deneyimleme, güvensizlik hissetme ve saldırganlaşma şeklinde sayılmaktadır (Küçükusta, 2007).

#### 4. YAŞAM DOYUMU

Yaşam, mutlulukların yanı sıra olumsuz duygular, keder, üzüntü gibi zor koşulları ve öğeleri içermektedir. Bu olumsuzluklar maddi ya da manevi olabilir ve bireylerin psikolojik durumlarında etkilenmelere ya da mutluluk hislerinde değişimlere yol açabilirler (Yetim, 2001). Bu noktada bireyin öznel bakış açısı önem kazanmaktadır. Bireyin kendi yaşamına ilişkin yaptığı bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri yansıtan öznel iyi olma kavramı, olumlu ve olumsuz duygulardan oluşan duyuşsal unsuru ve yaşam doyumu olarak bilinen bilişsel unsuru içermektedir (Çivitçi, 2009). Olumlu duygu boyutu, yaşanan sevinçli anlar, mutluluklar ve hazları temsil ederken; olumsuz duygu boyutu, üzüntülü anlar, acı veren zamanlar ve mutsuzlukları temsil etmektedir. (Yetim, 2001). Öznel iyi oluşun yaşam doyumu boyutu ise, kişinin kendi belirlediği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesini ifade etmektedir. (Dost, 2007). Yaşam doyumu, ilk kez 1961 yılında Neugarten, tarafından ortaya atılmış ve bu kavram daha sonraki yıllarda araştırmacılara yol göstermiştir (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011).

Yaşam doyumu, bireyin iş dışı yaşam hakkındaki duygusal tepkisi, hayata karşı genel tutumu (Özdevecioğlu, 2003), kişinin kendi yaşamından duyduğu

memnuniyettir (Telman ve Ünsal, 2004). Yaşam doyumunu kesin olarak tanımlamak güç olsa da, kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirme derecesi, kendi yönlendirdiği hayatından ne kadar çok hoşlandığını ifade etmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Diener ve Lucas'a göre, yaşam doyumunu hali hazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir.(Dost, 2007) Başka bir tanıma göre ise yaşam doyumunu; kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepkidir ya da tutumdur (Dikmen, 1995; Sung-Mung ve Giannakopoulos, 1994; Keser, 2005).

Yaşam doyumunu etkileyen bazı faktörler özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşamak, politik istikrar, azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak, toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak, evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak, fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak, açık fikirli ve aktif olmak, kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek olarak ifade edilebilir (Dockery, 2004). Keser (2005) ise bireylerin yaşam doyumlarını

etkileyen unsurları; günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler olarak sıralamaktadır. Yaşam doyumu, yaşamın belirli alanlarından tatmin (iş, aile vb.) gibi bir seviyede değerlendirilebileceği gibi yaşamın geneli içinde değerlendirilebilmektedir. Çünkü yaşam doyumu, yaşam hakkındaki genel duyguları yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak da görülmektedir. (Veenhoven, 1996). Aynı zamanda, kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir. Sübjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. (Yiğit vd., 2011).

## **5. ARAŞTIRMA**

### **5.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı iş yaşam çatışması ve alt boyutlarının yaşam doyumu ile ilişkisi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Bununla birlikte, iş-yaşam çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş, aile ve özel yaşam alanlarına verilen önem düzeyinin aracı değişken olarak yer alıp almadığı incelenmiştir. Bunun yanı sıra, araştırmaya katılan çalışanların yaşadıkları iş-

yaşam çatışması düzeyi ve iş-aile-özel yaşam alanlarına verdikleri önem çeşitli demografik değişkenler açısından karşılaştırılacaktır.

## **5.2. Yöntem**

### **5.2.1. Değişkenler**

Bu araştırmada iş-aile çatışması (işten aileye yönelen çatışma), iş-özel yaşam çatışması (işten özel yaşama yönelen çatışma), aile-iş çatışması (aileden işe yönelen çatışma), aile-özel yaşam çatışması (aileden özel yaşama yönelen çatışma), özel yaşam-iş çatışması (özel yaşamdan işe yönelen çatışma), özel yaşam-aile çatışması (özel yaşamdan aileye yönelen çatışma), iş-yaşam çatışması (toplam çatışma), işe verilen önem, aileye verilen önem, özel yaşama verilen önem, yaşam doyumu, cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve medeni durum olmak üzere 15 değişken yer almaktadır.

### **5.2.2. Hipotezler**

Araştırmanın ana hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

H<sub>1</sub>= İş-yaşam çatışması ile yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>= İş-yaşam çatışmasının alt boyutları ile yaşam doyumu arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>= İş-yaşam çatışması yaşam doyumunu azaltmaktadır.

H<sub>4</sub>= İş-yaşam çatışmasının alt boyutlarında yaşanan çatışma yaşam doyumunu azaltmaktadır.

H<sub>5</sub>= İş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasındaki etki ilişkisinde aileye verilen önem aracı değişkendir.

H<sub>6</sub>= İş-özel yaşam çatışması ve yaşam doyumu arasındaki etki ilişkisinde özel yaşama verilen önem aracı değişkendir.

H<sub>7</sub>= Aile-iş çatışması ve yaşam doyumu arasındaki etki ilişkisinde işe verilen önem aracı değişkendir.

H<sub>8</sub>= Aile-özel yaşam çatışması ve yaşam doyumu arasındaki etki ilişkisinde özel yaşama verilen önem aracı değişkendir.

H<sub>9</sub>= Özel yaşam-iş çatışması ve yaşam doyumu arasındaki etki ilişkisinde işe verilen önem aracı değişkendir.

H<sub>10</sub>= Özel yaşam-aile çatışması ve yaşam doyumu arasındaki etki ilişkisinde aileye verilen önem aracı değişkendir.

### 5.2.3. Örneklem

Bu araştırma, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 175 çalışını kapsamaktadır. Kullanılan veri toplama aracı sektör ayrımı yapılmaksızın kurumlara, kişilere ve sosyal paylaşım sitelerine internet üzerinden dağıtılmış ve yanıtlanmıştır.

### 5.2.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada çalışınlara demografik sorulardan oluşan bir bölüm ve iki ölçekten oluşan bir anket uygulanmıştır. İş-yaşam çatışmasını ölçmek için Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın geliştirdiği ve Aycan ve Eskin'nin Türkçe'ye uyarladığı "İş-Aile ve Aile-İş Çatışması" ölçeği temel alınarak Bilgenoğlu tarafından geliştirilen "İş-Aile-Özel Yaşam Çatışması Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li Likert tipi toplam 26 sorudan oluşan ölçekte iş-aile çatışması 5, iş-özel yaşam çatışması 6, aile-iş çatışması 5, aile-özel yaşam çatışması 6, özel yaşam-iş çatışması ve özel yaşam-aile çatışması ise 2'şer soru ile ölçülmektedir. Bu boyutlar, genel iş-yaşam çatışmasının bileşenlerini oluşturmaktadır. İş, aile ve özel yaşam alanlarına verilen önem araştırmacılar tarafından oluşturulan 3 soruyu kapsayan 5'li Likert tipi bir önem ölçeği ile ölçülmüştür. Yaşam doyumunu ölçmek için ise Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin'nin geliştirdiği ve Köker tarafından Türkçe'ye



uyarlanan 5 soruluk “Yaşam Doyumu Ölçeği” Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun çalışmasından elde edilerek kullanılmıştır.

#### 5.2.5. İstatistiksel Analiz Teknikleri

Araştırmada iş-yaşam çatışması düzeyi, alt boyutlarındaki çatışma düzeyleri, işe verilen önem, aileye verilen önem, özel yaşama verilen önem ve yaşam doyumu düzeyinin cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve medeni durum açısından farklılaşp farklılaşmadığının saptanmasında t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. İş-yaşam çatışması ve alt boyutlarının ilişkisini ve bu değişkenlerin yaşam doyumu ile ilişkisini saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. İş-yaşam çatışmasının ve alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için basit regresyon analizi yapılmıştır. İş-yaşam çatışması ve alt boyutlarının yaşam doyumuna olan etkisinde iş, aile ve özel yaşam alanlarına verilen önemin aracı değişken olarak rol oynayıp oynamadığı ise hiyerarşik regresyon ile analiz edilmiştir.

### 5.3. Bulgular ve Sonuçlar

#### 5.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 175 çalışanın 107'si (%61,1) kadın, 68'i (%38,9) ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Anketi yanıtlayan kişilerin 103'ünü (%58,9) 20-30 yaş arası çalışanlar, 42'sini (%24) 31-40 yaş arası çalışanlar, 30'unu (%17,1) ise 40 yaş üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. 175 çalışanın gelir grubu açısından dağılımına bakıldığında katılımcıların 47'sinin (%26,9) d'şuk, 57'sinin (%32,6) alt orta, 57'sinin (%32,6) 'st orta, 14'ünün (%8) ise y'ksek gelir d'zeyine sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 90 (%51,4) alışanın bek'ar, 85 (%48,6) alışanın evli olduğu g'r'lm'řt'ur.

Tablo 1 buraya

#### 5.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Ankete yanıt veren çalışanların iş-yaşam atışması, iş-aile atışması, iş-'zel yaşam atışması, aile-iş atışması, aile-'zel yaşam atışması, 'zel yaşam-iş atışması, 'zel yaşam-aile atışması, işe verilen 'nem, aileye verilen 'nem, 'zel yaşama verilen 'nem ve yaşam doyumuna ilişkin verdikleri yanıtların ortalamaları Tablo 2'de sunulmaktadır. Buna g're araştırmada elde edilen iş-

özel yaşam çatışması değişkenine ilişkin ortalamanın diğer çatışma türleri arasında en yüksek, kişisel yaşam-iş çatışması değişkenine ilişkin ortalamanın ise en düşük değer olduğu görülmektedir. Önem düzeyleri incelendiğinde önem verilen alanların en önemliden başlayarak aile, iş ve özel yaşam olarak sıralandığı görülmektedir. Çalışanların yaşam doyumu ortalamalarının ise 2,99 ile orta düzeyde olduğu söylenebilir.

---

Tablo 2 buraya

---

### **4.3. Farklılık Analizleri**

#### **4.3.1. Cinsiyete Göre**

Çalışanların iş-yaşam çatışması, iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması, aile-iş çatışması, aile-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması, özel yaşam-aile çatışması, işe verilen önem, aileye verilen önem, özel yaşama verilen önem ve yaşam doyumu düzeyine ilişkin ortalamaları cinsiyete göre karşılaştırıldığında iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması ve özel yaşama verilen önem düzeylerinde  $p < 0.05$  derecesinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Yapılan t-testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

### Tablo 3 buraya

Bulgulara göre kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş-aile ve iş-özel yaşam çatışması yaşamaktadır. Buna göre iş alanından aile ve özel yaşam alanlarına doğru çatışma türünde kadınlar anlamlı olarak daha fazla çatışma yaşamaktadır. Ancak diğer çatışma türlerinde ve toplam iş-yaşam çatışması düzeyinde cinsiyetler arası farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre özel yaşamlarına daha fazla önem verdikleri saptanmıştır.

#### **4.3.2. Yaşa Göre**

Çalışanların iş-yaşam çatışması, iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması, aile-iş çatışması, aile-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması, özel yaşam-aile çatışması, işe verilen önem, aileye verilen önem, özel yaşama verilen önem ve yaşam doyumu düzeyine ilişkin ortalamalarının yaş açısından farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde yaş grupları açısından iş-özel yaşam çatışması düzeyinde anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Post-hoc testi sonuçlarına göre 20-30 yaş arasında olan çalışanların yaşadığı iş-özel yaşam

çatışması düzeyi ( $X=3,42$ ), 40 yaş üzeri çalışanların yaşadığı iş-özel yaşam çatışması düzeyinden ( $X=3,27$ ) daha yüksektir. Bulgular Tablo 4'te gösterilmektedir.

---

Tablo 4 buraya

---

#### 4.3.3. Gelir Düzeyine Göre

İş-yaşam çatışması, iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması, aile-iş çatışması, aile-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması, özel yaşam-aile çatışması, işe verilen önem, aileye verilen önem, özel yaşama verilen önem ve yaşam doyumu düzeyine ilişkin ortalamaları, çalışanların gelir düzeyine göre karşılaştırıldığında sadece yaşam doyumu düzeyinden anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p<0,01$ ). Bulgular Tablo 5'te gösterilmektedir.

---

Tablo 5 buraya

---

Bulgulara göre düşük gelir düzeyinde olan çalışanların yaşam doyumu düzeyleri ( $X=2,58$ ), üst orta gelir düzeyine sahip çalışanların yaşam doyumu düzeyleri

( $X=3,24$ ) ve yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların yaşam doyumu düzeylerinden ( $X=3,42$ ) anlamlı olarak daha düşüktür.

#### 4.3.4. Medeni Duruma Göre

Çalışanların iş-yaşam çatışması, iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması, aile-iş çatışması, aile-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması, özel yaşam-aile çatışması, işe verilen önem, aileye verilen önem, özel yaşama verilen önem ve yaşam doyumu düzeyine ilişkin ortalamaları medeni duruma göre karşılaştırıldığında yaşam doyumu, işe verilen önem, aileye verilen önem ve özel yaşama verilen önem derecesinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Yapılan t-testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

---

Tablo 6 buraya

---

Bulgulara göre evli çalışanların yaşam doyumları, bekâr çalışanlara göre  $p<0,01$  düzeyinde anlamlı olarak daha yüksektir. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre işlerine  $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde daha fazla önem verdikleri, ailelerine ise  $p<0,01$  anlamlılık düzeyinde daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. İşe verilen

önem değerlendirildiğinde ise bekâr çalışanların evli çalışanlara göre özel yaşamlarına daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır ( $p<0,05$ ).

#### 4.4. Korelasyon Analizleri

İş-yaşam çatışması ve alt boyutlarının ilişkileri incelenmiş ve anlamlı düzeyde ( $p<0,01$ ) ilişkili olduğu saptanan boyutlar Tablo 7de sunulmuştur.

Tablo 7 buraya

Korelasyon analizi bulgularına göre iş-yaşam dengesiyle alt boyutları arasında en yüksek korelasyon katsayısına sahip alt boyutlar iş-aile çatışması ve iş-özel yaşam çatışması, yani işten aileye ve özel yaşama doğru olan çatışma türleridir. Diğer alt boyutlar arasında iş yaşam çatışması ile orta düzeyde korelasyona sahip çatışma boyutları aile-iş çatışması ve aile özel yaşam çatışması, yani aileden iş ve özel yaşama doğru olan çatışma türleridir. İş-yaşam çatışması ile en düşük korelasyona sahip boyutlar ise özel-yaşam iş çatışması ve özel yaşam-aile çatışması, yani özel yaşam alanından iş ve aile alanlarına yönelik çatışma türleridir. Tüm alt boyutlar arasında iş-yaşam çatışması ile en yüksek ilişkisi

bulunan çatışma türü işten aileye yönelik çatışma, en düşük ilişkisi bulunan çatışma türü ise özel yaşamdan işe yönelik çatışmadır.

İş-yaşam çatışmasının alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında ise işten aileye ve işten özel yaşama yönelik çatışma türlerinin ilişkisi ( $r=0,902$ ), aileden işe ve aileden özel yaşama yönelik çatışma türlerinin ilişkisi ( $r=0,736$ ) ve özel yaşamdan işe ve öze yaşamdan aileye yönelik çatışma türlerinin ilişkisinin ( $r=0,702$ ) yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Buna göre çatışma kaynağının aynı olduğu farklı çatışma türlerinin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkilidir.

Yaşam doyumu ile çatışma değişkenlerinin incelendiği korelasyon analizi bulgularına göre iş-yaşam çatışması, iş-aile çatışması, iş-özel yaşam çatışması değişkenleri yaşam doyumu ile orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,01$ ). Yaşam doyumu ile aile-iş çatışması arasında ise düşük düzeyde, yine negatif yönde, anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0,01$ ). Yaşam doyumu ile en yüksek ilişkisi olan çatışma tipi iş-aile çatışması olarak saptanmıştır ( $r=-0,437$ ). Sonuçlar Tablo 8'de sunulmaktadır.

---

Tablo 8 buraya

---



#### 4.5. Regresyon Analizleri

Çalışanların iş-yaşam çatışması düzeylerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için uygulanan regresyon analizinin sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır. Bulgulara göre,  $R^2$  değeri  $p=0,000$  anlamlılık düzeyinde 0,168 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yaşam doyumu düzeyindeki değişimlerin %16,8'i iş-yaşam çatışması ile açıklanmaktadır. Beta katsayısına baktığımızda -0,409 olan değer, çalışanların iş-yaşam çatışmasındaki bir birimlik artışın yaşam doyumları üzerinde 0,409 birimlik azalmaya neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 9 buraya

Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için uygulanan regresyon analizinin sonuçları Tablo 10'da sunulmaktadır.  $R^2$  değeri  $p=0,000$  anlamlılık düzeyinde 0,191 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yaşam doyumu düzeyindeki değişimlerin %19,1'i iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. Beta katsayısına baktığımızda -0,437 olan değer, çalışanların iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artışın yaşam doyumları üzerinde 0,437 birimlik azalmaya neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 10 buraya

Çalışanların iş-özel yaşam çatışması düzeylerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 11'de sunulmaktadır.  $R^2$  değeri  $p=0,000$  anlamlılık düzeyinde 0,147 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yaşam doyumu düzeyindeki değişimlerin %14,7'si iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. Beta katsayısına baktığımızda -0,383 olan değer, çalışanların iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artışın yaşam doyumları üzerinde 0,383 birimlik azalmaya neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 11 buraya

Çalışanların aile-iş yaşam çatışması düzeylerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 11'de sunulmaktadır.  $R^2$  değeri  $p=0,01$  anlamlılık düzeyinde 0,038 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yaşam doyumu düzeyindeki değişimlerin %3,8'i iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. Beta katsayısına baktığımızda -0,195 olan değer, çalışanların iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artışın yaşam doyumları üzerinde 0,195 birimlik azalmaya neden olduğunu göstermektedir.

---

Tablo 12 buraya

---

Çalışanların aile-özel yaşam çatışması düzeylerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 13'de sunulmaktadır.  $R^2$  değeri  $p=0,01$  anlamlılık düzeyinde 0,031 olarak hesaplanmıştır. Buna göre yaşam doyumu düzeyindeki değişimlerin %3,1'i iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. Beta katsayısına baktığımızda -0,176 olan değer, çalışanların iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artışın yaşam doyumları üzerinde 0,176 birimlik azalmaya neden olduğunu göstermektedir.

---

Tablo 13 buraya

---

Çalışanların özel yaşam-iş çatışması ve özel yaşam-aile çatışması düzeylerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini saptamak için yapılan regresyon analizinin sonucunsa özel yaşam-iş ve özel yaşam-aile çatışma türlerinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi saptanamamıştır.

Sonuç olarak, çatışma türlerinin yaşam doyumunu açıklama düzeylerine bakıldığında iş-aile çatışması değişkeninin %19,1 ile en yüksek açıklama gücüne sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışanın işten aileye yönelik çatışma yaşamaması olması yaşam doyumunun azalmasının %19'1'ine neden olmaktadır. Bir başka sonuç ise işten diğer alanlara yönelik çatışmanın yaşam doyumunu etkileme gücünün aileden diğer alanlara yönelik çatışmadan daha yüksek düzeyde bulunmasıdır. Buna göre ailenin diğer alanlara engel olması kişilerin yaşam doyumunu, işin diğer alanlara engel olması kadar olumsuz etkilememektedir.

Çalışanların iş-yaşam çatışmasının alt boyutlarındaki çatışma düzeylerinin iş yaşam doyumu üzerindeki çoklu etkisi incelendiğinde ise iş-yaşam çatışması alt boyutlarından yalnızca iş-aile çatışmasının regresyon denklemine dahil edildiği görülmüştür.

İş-yaşam çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenirken çatışma yaşanan alanlara verilen önemin dikkate alınması gerektiği düşünülerek önem düzeyinin bu etki ilişkisinde aracı değişken olarak rol alabileceği hipotezi kurulmuş ve bu model hiyerarşik regresyon ile test edilmiştir. Şekil 1'de yer alan

altı araştırma modeli test edilmiştir. Testlerin hiç birinde analiz edilen ilişkide önem düzeylerinin anlamlı bir aracılık etkisi bulunamamıştır.

Tüm analizler sonucunda göre  $H_1$  ve  $H_3$  hipotezleri kabul edilmiş,  $H_2$  ve  $H_4$  hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.  $H_5$ ,  $H_6$ ,  $H_7$ ,  $H_8$ ,  $H_9$ ,  $H_{10}$  hipotezleri ise reddedilmiştir. Sonuç olarak; iş-yaşam çatışmasının, yaşam doyumu ile orta düzeyde ilişkilidir ve yaşam doyumunu azaltmaktadır. İş-yaşam çatışmasının alt boyutlarından “işten diğer alanlara yönelik çatışma”ların yaşam doyumu ile ilişkisi ve yaşam doyumundaki değişiklikleri açıklama gücü en yüksektir. Buna göre işin aile ve özel yaşam alanlarını engellemesi, çalışanlarda diğer çatışmalara göre daha fazla mutsuzluğa neden olmaktadır. Bir çatışma türünün yaşam doyumunu etkilemesinde, çalışanın çatışmanın hedef aldığı alana verdiği önem düzeyinin herhangi bir aracı rolü tespit edilememiştir. Buna göre, örneğin, yaşadıkları iş-aile çatışması aynı düzeyde olan iki çalışanın aileye farklı düzeyde önem vermelerinin yaşam doyumları üzerinde farklılaştırıcı bir etkisi bulunmamaktadır.

## 5.5. Öneriler

İş-yaşam çatışmasının, yaşam doyumunu etkilemesi nedeniyle önemle ele alınması gereken bir sorun olduğu; iş-yaşam dengesinin kurulmasının kişilerin mutluluğu üzerinde rol oynadığı söylenebilir. Konu ile ilgili gelecekteki çalışmalarda iş-yaşam dengesini/çatışmasını etkileyebilecek olduğu düşünülen daha fazla demografik değişken kullanılabilir. Sektörlere göre farklılıklara bakılarak hangi sektörde daha fazla önlem ve iyileştirme çalışmaları yapılması gerektiğinin tespit edilmesi yararlı olacaktır.

Bu çalışmada iş-yaşam çatışması/dengesi ölçülürken kavramın subjektifliğinin altını çizmek amacıyla çalışanın çatışmanın hedef aldığı alana yönelik olarak ifade ettiği bir önem puanının kullanılması önerilmiş ancak önem düzeyinin aracı rolü saptanamamıştır. Bu bulgu; katılımcıların iş, aile ve özel yaşam alanlarına dair ifade ettikleri önem düzeylerinin her bir alanda birbirine çok yakın olmasından ve puanlar arasında yeterince farklılık bulunmamasından kaynaklanmış olabilir. Bu nedenle, tüm önem düzeylerinde yakın sayıda cevaplar elde edilebilecek şekilde farklı örneklemeler içeren benzer çalışmalar yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, 13(2), 203-216.

Bilgenoğlu, A. A. (2009), The Moderating Role of Social Problem Solving Skills on Work Family- personal Life Conflict and Psychological Well-being Relationship, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Koç Üniversitesi: İstanbul.

Clark, S. C. (2001), Work Cultures and Work Family Balance, *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 348-365.

Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009), İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009/1. Sayı:9.

Çarıkcı, H.İ., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010), İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.

Çarıkcı, H.İ., Oksay, A., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009), Türk Yöneticilerinde İş Aile Yaşam Çatışması, *International Davraz Congress*, 24-27 September, Isparta, 159-160.

- Çivitçi, A., (2009), İlköğretim Öğrencilerinde Yaşam Doyumu: Bazı Kişisel ve Ailesel Özelliklerin Rolü, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 29-52
- Dikmen, A. A. (1995) İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Dockery, A. M., Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence From Two Australian Surveys, <[http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap\\_bib/freetexts/dockery\\_am\\_2003.pdf](http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/dockery_am_2003.pdf)> (2 Mayıs 2012).
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S. (2010), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Dost, M. T. (2007), Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- Duxbury, L. Ve Higgins, C. (2001), *The 2001 National Work-Life Conflict Study: Report One*, <[http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt\\_1\\_e.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_1_e.pdf)> (2012, Nisan 12).
- Erdoğan, S. (2010), İş-Aile Hayatı Çatışması, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni*, Sayı 53, 19-27.



Greenhaus, J.H. Collins, K.M. and Shaw J. D. (2003), The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, Vol:63, 510-531.

Guest, D. E. (2001), Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *A Discussion Paper for the 2001 ENOP Symposium*, Paris, March 29-31.

<<http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm>> (2012, Mayıs 01).

Hammer, L. B., Bauer T. N., Grandey A.A, (2003), Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours, *Journal of Business and Psychology*, 17(3):419-436.

Kapız, S.Ö. (2002), İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.

Keser, A. (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi*, 7(7): 77-95.

Küçükusta, D. (2007), Konaklama İşletmelerinde İş-yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Lobel, S. A. (1991), Allocation of investment in work and family roles: alternative theories and implications for Research. *Academy of Management Journal*, 16: 507-521.
- Maxwell, G. A. ve McDougall, M. (2004), Work – Life balance, *Public Management Review*, 6(3), 377-393.
- Özdevecioğlu, M. (2003), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001), Type of Employment, work-family conflict and well-being: a comparative study, *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 551-568.
- Sung-Mook, H. and Giannakopoulos, E. (1994), The Relationship Of Satisfaction With Life To Personality Characteristics, *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128(5).
- Telman, N. Ve Ünsal, P. (2004), *Çalışan memnuniyeti*, Epsilon Yayınevi: İstanbul.
- Ünal S., Karlıdağ R. ve Yoloğlu S. (2001), Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, 114.

## TABLolar VE ŐEKİLLER

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	Frekans	Yüzdelik Değer
Kadın	107	61,1
Erkek	68	38,9
Yaş	Frekans	Yüzdelik Değer
20-30 arası	103	58,9
31-40 arası	42	24,0
40 üzeri	30	17,1
Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzdelik Değer
Düşük	47	26,9
Alt orta	57	32,6
Üst orta	57	32,6
Yüksek	14	8,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzdelik Değer
Bekâr	90	51,4
Evli	85	48,6

**Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenin Adı	Ortalama	Standart Sapma
İş-Yaşam Çatışması	2,55	0,75
İş-Aile Çatışması	2,98	1,10
İş-Özel Yaşam Çatışması	3,26	1,11
Aile-İş Çatışması	1,97	0,83
Aile-Özel Yaşam Çatışması	2,22	0,90
Özel Yaşam-İş Çatışması	1,76	0,92
Özel Yaşam-Aile Çatışması	1,86	0,88
İşe Verilen Önem	4,43	0,70
Aileye Verilen Önem	4,50	0,76
Özel Yaşama Verilen Önem	3,99	1,02
Yaşam Doyumu	2,99	0,92

**Tablo 3. Cinsiyete Göre Anlamlı T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	t	P
İş-Aile Çatışması	Kadın	3,13	1,10	-2,308	0,022
	Erkek	2,74	1,06		
İş-Özel Yaşam Çatışması	Kadın	3,42	1,09	-2,416	0,017
	Erkek	3,00	1,09		
Özel Yaşama Verilen Önem	Kadın	4,13	0,98	-2,351	0,020
	Erkek	3,76	1,04		

**Tablo 4. Yaşa Göre Anlamlı ANOVA Sonuçları**

İş-Özel Yaşam Çatışması	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Çatışması	Gruplar arası	9,482	2	4,741	4,008	0,020	1-3
	Gruplar içi	203,474	172	1,183			
	Toplam	212,456	174				

**Tablo 5. Gelir Düzeyine Göre Anlamlı ANOVA Bulguları**

Yaşam Doyumu	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
	Gruplar arası	13,906	3	4,635	5,891	0,001	1-3, 1-4
	Gruplar içi	134,551	171	0,787			
	Toplam	148,457	174				

**Tablo 6. Medeni Duruma Göre Anlamlı T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Yaşam Doyumu	Bekâr	2,78	0,91	-3,152	0,002
	Evli	3,21	0,90		
İşe Verilen Önem	Bekâr	4,31	0,77	-2,542	0,015
	Evli	4,67	0,59		
Aileye Verilen Önem	Bekâr	4,24	0,87	-4,894	0,000
	Evli	4,76	0,50		
Özel Yaşama Verilen Önem	Bekâr	4,18	0,89	2,558	0,011
	Evli	3,79	1,10		

**Tablo 7. İş Yaşam-Çatışması ve Alt Boyutlarının İlişkisine Ait Anlamlı Sonuçlar**

	İş-Yaşam	İş-Aile	İş-Özel Yaşam	Aile-İş	Aile-Özel Yaşam	Özel Yaşam-İş	Özel Yaşam-Aile
İş-Yaşam	1,000						
İş-Aile	0,837	1,000					
İş-Özel Yaşam	0,813	0,902	1,000				
Aile-İş	0,655	0,322	0,276	1,000			
Aile-Özel	0,564	0,272	0,316	0,736	1,000		

Yaşam							
Özel Yaşam-İş	0,330	-	-	0,583	0,395	1,000	
Özel Yaşam- Aile	0,402	-	-	0,564	0,431	0,702	1,000

**Tablo 8. İş Yaşam-Çatışması ve Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu ile İlişisine Ait Anlamlı Sonuçlar**

	İş-Yaşam	İş-Aile	İş-Özel Yaşam	Aile-İş	p
Yaşam Doyumu	-0,409	-0,437	-0,383	-0,195	0,01

**Tablo 9. İş-Yaşam Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular**

	R <sup>2</sup>	F	B	Beta	p
İş-Yaşam Çatışması	0,168	34,855	4,277	-0,409	0,000

**Tablo 10. İş-Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular**

	R <sup>2</sup>	F	B	Beta	p
İş-Aile Çatışması	0,191	40,807	4,084	-0,437	0,000

**Tablo 11. İş-Özel Yaşam Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular**

	R <sup>2</sup>	F	B	Beta	p
İş-Özel Yaşam Çatışması	0,147	29,712	4,031	-0,383	0,000

**Tablo 12. Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular**

	R <sup>2</sup>	F	B	Beta	p
Aile-İş Çatışması	0,038	6,859	3,416	-0,195	0,010

**Tablo 13. Aile-Özel Yaşam Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular**

	R <sup>2</sup>	F	B	Beta	p
Aile-Özel Yaşam Çatışması	0,031	5,556	3,390	-0,176	0,020

Şekil 1. Hiyerarşik Regresyon ile Test Edilen Araştırma Modelleri

