

İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMALARININ KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Mustafa ARSLAN¹

Özet: Bu makalede kadınlardaki iş aile çatışması karşılıklı etkileşim halinde ele alınmıştır. İş ve aile hayatındaki olumsuzluklar sırf aile iş ya da iş aile çatışmaları şeklinde ortaya çıkmamakta bunlar arasında bir ilişki söz konusu olmaktadır. Kadınlardaki iş aile veya aile iş çatışmaları arasında karşılıklı ilişki vardır. Araştırmada kadınların iş ve aile hayatındaki çatışma durumlarının iş hayatına etkisi de ele alınmıştır. Sonuçta iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasında bu etkinin anlamlı bir şekilde mevcut olmadığı görülmüştür. Kadınların iş aile çatışmaları onların işlerinde olumsuzluk yaratmaktadır. İş aile çatışması kadınların iş memnuniyeti ve bağlılıkları üzerinde ters oranda negatif bir etkiye bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kadın, Çatışma, İş -aile çatışması, Aile- iş çatışması, İş doyumu

1. Giriş

Sanayileşme ve sonrasında bilgi toplumuna doğru evrilen dünyamızda iş hayatı geleneksel toplumlardaki aile içi üretim tarzından dış mekânlardaki işyerlerine taşınmıştır. Bunun yanı sıra iş hayatında giderek artan farklılaşma ve uzmanlaşma ile kas gücüne dayalı çalışma tarzı merkezi konumunu giderek kaybetmiştir. Tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna doğru bu hızlı değişim sürecinde kadının çalışma hayatına katılımı da aynı doğrultuda değişiklik göstermiştir. Bu durum iş hayatında kadına duyulan ihtiyacı da artırmıştır. Aynı zamanda bu süreç aile yapısında değişikliklere neden olup her iki eşin çalıştığı ço-

¹ Doç. Dr. İnönü üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü. muarslan@inonu.edu.tr

cuklu aile sayısında artış olmuştur. Geline yeni sosyo-kültürel süreçte kadın hem kamusal hayata katılımda hem de iş hayatına atılmada geleneksel rollerinden farklı bir konumda olmuştur. Ancak iş hayatı ve diğer alanlardaki bu köklü değişim ve gelişime paralel olarak toplumun kadından beklediği rol ve davranışlarda benzer değişimler söz konusu olmamıştır. Kadından, bir taraftan aile içinde (çocuk bakımı, ev işleri ve eşe bakmaktan sorumlu olma vb. gibi) geleneksel rollerine uygun davranışlar beklenirken diğer yandan ona eşit birey olarak iş hayatına katılma imkânı da sağlanmıştır (Eyüboğlu vd. 2000). Sonuçta kadın, erkekten farklı olarak az önce zikredilen ev içindeki geleneksel rol ve işlevleri yerine getirme yanında iş hayatında da erkekler kadar iş yükü ile yükümlü olmuş olmaktadır.

Evde geleneksel rolleri, işte de modern iş koşullarına uygun rolleri yerine getirmesinin beklenmesi kadının özellikle aile ve iş hayatında erkeğe oranla daha fazla çatışma durumu ortaya çıkarmaktadır. Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce gelmesi, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini sekteye uğratması vb. nedenlerle iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla görülmektedir.

İş ve aile insan hayatında en önemli iki alandır (Brinkerhoff, 1984; Goldsmith, 1989). Aile kişinin ilk sosyalleşmesini gerçekleştirdiği, hayatının temel ilgi ve gereksinimlerini tamamladığı ve sürdürdüğü en önemli toplumsal kurumlardan birisidir. İş ya da çalışma hayatı da bireyin ekonomik ve diğer yaşamsal gereksinimlerini karşılamada diğer ikinci önemli alandır. Aile ve meslek bireyin hayatının iki önemli alanını oluştursa da, kişinin hayatı temelde bir bütündür ve tektir. İş ve aile rolleri birey hayatında iç içe geçmiş halde bulunur ve bu roller sürekli etkileşim halindedir. Birisindeki olumlu ya da olumsuz durum diğerini çok kolaylıkla etkileyebilmekte ve duruma göre pozitif ve negatif etkide bulunabilmektedir.

Kadınların iş hayatındaki sorunlarının başında bu iki önemli alan olan "iş ve ailedeki çatışmalar" gelmektedir (Carlson vd. 2003; Greenhaus, 1985). Bu çatışmalar kadının iş ve aile gibi iki hayati alanında birçok soruna neden olur. Başka bir deyişle iş-aile çatışması, kadının hem aile

hayatı hem de iş istihdamı açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca bu iki alan arasındaki çatışma sonucunda bir alandaki örneğin ailedeki bir sorun, kadının hem aile hayatını, bireysel huzurunu etkilemekte hem de iş alanını, oradaki iş performansını etkilemektedir ya da bunun tersi söz konusu olmaktadır.

Son dönemde iş ve aile hayatına ilişkin çalışmalar, bu iki alandaki çatışmanın kadınlarda daha fazla olduğunu göstermektedir (Frone vd., 1992; Lobel-Clair, 1992; Livingston-Burley, 1996). Bu iki alana ilişkin kadınlar arasındaki çatışmanın mahiyetine, bu alanlar arasında nasıl denge kurulacağına dair çalışmalara ilgide bir artış söz konusudur. Özellikle kadının iş hayatına atılması atılmasında son dönemlerde ülkemizde hızlı artış olması (Bedük, 2005) ülkemizde de bu tarz çalışmaların yapılmasını önemli kılmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada biz, *kadınlara iş ve aile hayatını karşılıklı etkileşim içinde ele almayı, işten aileye, aileden işe dönük çatışmaların durumunu belirlemeyi ve bu çatışmaların kadınların iş doyumları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktayız.*

2. Teorik Arka plan

Kadınlardaki iş-aile çatışması konusu daha genel anlamda “sosyal rol” kavramına kadar uzanır ve onu temel alır. Bilindiği gibi kişi hayatında birden fazla roller üstlenebilir. Bu farklı roller bazen birbiri ile uzak bazen de yakın planda ilişki ve etkileşim içinde olabilir. Dolayısıyla bireyin hayatında takındığı her bir rolün diğeri ile ilişkisi olduğunu unutmamak gerekir. Birey bir rolü üstlenirken başka bir rolün gereğini yerine getirmede bazen farklı tutumlar ortaya çıkarabilir. Bu roller bazen uyum içinde bazen de çatışma içinde birbirleri ile etkileşim gösterirler. Dolayısıyla kişi hayatında “rol çatışması” durumu görülebilir (Aycan ve diğeri, 2007; Kahn vd. 1969). Örneğin kadının aile içindeki “geleneksel anne rolü” ile iş hayatındaki “çalışan kadın rolü” beklentileri zaman zaman birbiri ile uyuşmayabilir. Bu durum birey üzerinde baskı ve gerilim oluşturur. Bu gerilim giderilemeyip sürdüğü zaman bir çatışma durumuna sebebiyet verecektir ve sonuçta roller arasında bir çatışma söz konusu olmaktadır.

Kadın açısından sosyal rol konusuna baktığımızda farklı kadın rollerinin varlığı ile karşılaşırız. Örneğin kadın “annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, meslek, topluluk ve bireylik” gibi rolleri hayat içinde yerine getirir (Eken, 2005, 24; Grollman, 1986). Kadın bu rolleri üstlenirken roller arasında bir denge kurulması kadın için mutlu ve huzurlu bir yaşantı sürme, tersi durum ise rol çatışması ve dolayısıyla da mutsuzluk anlamına gelecektir. Kadının üstlendiği bu rollere bakıldığında aile hayatı içindeki roller ile çalışma hayatı içindeki rolleri (mesleki roller) daha bir ön plandadır. Kadından aile içindeki rollerine ilişkin geleneksel beklentilerin çokça beklendiğine yukarıda değinilmişti. Bunun yanı sıra kadın iş hayatına atıldığı zaman dışarıdaki meslek koşullarının kendisinden beklediği şeyler de söz konusu olduğunda “rol çatışması” denen olgu özellikle kadınların hayatında bütün açıklığıyla ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla rol çatışması sırf kadınlara has olmamakla birlikte kadınların hayatında daha fazla görülen bir husustur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Greenhaus ve Beutell’e göre rol çatışması, iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumunu ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Buna göre rol çatışmasında kişinin bir rolü üstlenirken aynı anda başka bir rolü de üstlenmesine bağlı olarak iki rolün arasında kalma sözü konusudur. İşte hayatımızda en önemli iki alan olan iş ve aile alanı arasındaki gerilim durumu süreç içinde bireyde bir takım “çatışma” durumları ortaya çıkarmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına girmesi ile başlayan, “iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin sonucunda ortaya çıkan gerilim” durumu kadınlar da erkeklere oranla daha fazla olmaktadır ki buna yukarıda değinilmiş ve bu nedenle kadın araştırmalarında bu konuya ayrı bir ilginin olduğu belirtilmişti. Bu iki önemli alan arasındaki çatışmayı ifade eden “aile içi rol ve mesleki rol çatışması” kavramı sonraki dönemlerde literatürde “iş aile çatışması” şeklinde kavramsallaştırılmıştır. İş aile çatışması kavramının gelişim sürecinde kavramın operasyonelleştirilmesi konusunda da çalışmalar yapılmıştır. Özellikle Kahn ve arkadaşları (1964) ile belirginleşen kavramlaştırma ve operasyonelleştirme çalışmaları, sonraları Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından iş aile yaşam çatışmasının birden fazla boyutlarını içine alan çok boyutlu bir sistem

haline sokulmuştur. Onlar konuyu hem kavramsal olarak çok boyutlu şekilde geliştirmiş hem de uygulamalı çalışmalar için ölçek haline getirmişlerdir. Greenhaus ve Beutell'in iş-aile yaşam çatışması kavramı üç boyutlu bir yapıda olduğu için geliştirdikleri "ölçek" de üç alt boyuta sahiptir. Bunlar, iş aile alanları arasında ortaya çıkan "zamana dayalı çatışma", "gerilime dayalı çatışma" ve "davranışa dayalı çatışma" olarak adlandırılmaktadır. Greenhaus ve Beutell'in iş-aile yaşam çatışmasındaki üç türü tespitine ek olarak Carlson, Kacmar ve Willams'un (2000), iş-aile yaşam çatışmasında "iş-aile çatışması" ve "aile-iş çatışması" şeklinde "iki temel boyutu" tespit etmişlerdir. Carlson, Kacmar ve Willams, bu iki temel boyutu Greenhaus ve Beutell'in tespit ettikleri "zaman, gerilim ve davranış" temelli iş aile çatışma türlerine ait maddelerden oluşturmuştur. Dolayısıyla iş aile çatışması literatüründe en yaygın kavramsallaştırım olan iş aile yaşam çatışması "iki ana boyuttan" oluşmaktadır. Bunlar işten aileye yönelen "iş-aile çatışması" ve aileden işe yönelen "aile-iş çatışması" boyutlarıdır. Her iki boyut da ayrı ayrı "zaman, gerilim ve davranış" çatışmaları alt boyutlarına sahiptir.

İş ve aile alanlarındaki çatışmanın ilk boyutunu oluşturan "Aile-iş çatışması", kadınların "aile içindeki sorumluluk"larının onların "iş performansı"nı etkilemesi ile ortaya çıkan "olumsuz" durumu ifade etmektedir. Ailedesindeki sorumlulukları nedeniyle işine yoğunlaşamayan ya da konsantre olamayan bir kadın aile-iş çatışması yaşamaktadır. "Aile-iş çatışması", aile içindeki aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması ya da aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi durumunda yaşanmaktadır. Bu çatışma türü aileden işe yönelik çatışma türüdür. Diğer boyut olan "İş-aile çatışması" ise kişinin "işinde" üstlendiği rolün, "ailesi" ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini "engellemesi" sonucu meydana gelen çatışma anlamına gelmektedir ve işten aileye yönelik bir çatışma türü olmaktadır.

Çalışmamızdaki diğer bir temel kavram da "iş doyumunu" kavramıdır. İş aile çatışmasının etkileri sadece ailede değil iş hayatında da ortaya çıkmaktadır. İş aile çatışmasının iş hayatında yarattığı olumsuz sonuçları gidermek ya da en aza indirmek hem bireyin yaşam kalitesi hem de iş hayatındaki verimlilik açısından önem arz etmektedir. Çünkü iş doyumunu yetersiz olan çalışanların oluşturduğu bir kurumun

verimli olması imkânsızdır (Başaran, 2000: 23). Bu sebeple çalışma ve örgütsel davranış literatüründe en fazla işlenen konuların başında iş doyumu gelmektedir. İş doyumu konusunda yapılan çalışmalar, çalışanın iş doyum düzeyinin, işin durumuna, çalışma şartları ve iş güvenliğine, iş karşılığı ödenen ücrete, işte terfi olanaklarına, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine, çalışanın çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır (Efeoğlu, 2006: 27). Kadın hayatında ailenin kariyerden önce gelmesi, kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları sebebiyle mesleki kariyer imkânlarının kısıtlanması, kadının ailevi sorumluluklarının iş hayatı ve kariyerini sekteye uğratması gibi nedenlerle aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisinin kadınlarda daha fazla olacağı düşünülmektedir. İş-aile çatışmalarının sonuçlarının incelendiği pek çok araştırmada iş-aile çatışmasının iş doyumunun azalmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Kinnunen vd., 2004: 3; Wayne vd., 2004: 118).

3. Araştırma Yöntemi ve Hipotezleri

Araştırmanın verileri Malatya ili içinde çeşitli kurumlarda çalışan 93 kadına uygulanan anketlerden elde edilmiştir. İş ve aile arasındaki çatışmaları inceleme konusu yapan araştırmalarda genellikle bir sektörden veri toplama yaygın olduğundan bunun getireceği yanıltıcı durumu aşmak için farklı sektörlerdeki kadın çalışanlar denek olarak alınmıştır. Bu anlamda çalışmamız tek bir meslek grubunun iş-aile veya aile-iş çatışmalarını konu alan araştırmalardan farklılık arz etmektedir. Bu amaçla, “serbest ya da özel sektörde işçi ve yönetici olarak çalışanlar, Yüksek ve Orta öğretimde öğretici ve personel olarak çalışanlar, hastane çalışanları, banka çalışanları”ndan istekli olan kadın deneklere anket yöneltilmiş, geriye dönen anketlerden yanlış ve eksik doldurulanlardan geçersiz sayılanlar çıkarılarak düzgün doldurulan 93 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırma kapsamındaki kadın çalışanların kişisel ve demografik özellikleri incelendiğinde; %32,2 sinin orta öğretimli, geri kalanının ise yüksek öğretimli (ön lisans, lisans ve lisans üstü) olduğu, % 4’ünün 24 yaş altı, %60’ının 25-35, %36’sının ise 35 yaş üzeri olduğu, %14’ünün bekar, % 80’inin evli, geri kalanının dul olduğu, % 8’inin geniş aileye,

% 71'inin çekirdek aileye, geri kalanların ise tek kaldığı, kadınların eşlerinin % 45'inin ilk ve orta öğretimli, % 28'inin yüksek öğretim, geri kalanın ise lisans üstü eğitimi olduğu görülmektedir.

Araştırmamızda veriler soru formu aracılığı ile toplanmıştır. Soru formu, form yönergesi dışında iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümde deneklere, İş-aile yaşam çatışma ölçeği, iş tatmini ölçeğini içeren ifadeler, ikinci bölümde ise deneklerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler yöneltilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki olan "İş-aile yaşam çatışması ölçeği" Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilmiştir. Carlson ve arkadaşlarının ölçeği, geçerlik ve güvenilirlikleri yüksek, kendilerinden önceki eksikleri gideren ve iş-aile çatışma konusunda daha kapsamlı uluslararası yaygınlığa sahip bir ölçektir. Ölçek esasen iki boyut olmak üzere toplam altı boyutu içeren "18 ifade"den oluşmaktadır. Ölçeğin İki temel boyutunu "iş-aile çatışma" ve "aile-iş çatışma" ölçekleri oluşturmaktadır. Her iki temel boyutun üçer alt boyutu şu şekildedir: "İş-aile çatışma" ölçeği alt boyutları, "zamana dayalı iş-aile çatışma (1-3. maddeler), gerilime dayalı iş-aile çatışma (4-6. maddeler), davranışa dayalı iş-aile çatışma (7-9. maddeler)" alt boyutlarından oluşmaktadır. "Aile-iş çatışma" ölçeği ise, "zamana dayalı aile-iş çatışma (1-3. maddeler), gerilime dayalı aile-iş çatışma (4-6. maddeler), davranışa dayalı aile-iş çatışma (7-9. maddeler)" alt boyutlarından oluşmaktadır. İfadelerin ölçümü için "tamamen katılıyorum"dan "kesinlikle katılmıyorum"a uzanan altı düzeyli likert ölçek kullanılmıştır. Ölçekte '6' "Tamamen katılıyorum", '1' "Tamamen katılmıyorum"u ifade etmektedir. Puanlama sonucu ölçekten elde edilen yüksek skor yüksek aile iş ya da iş aile çatışmasını, düşük skorlar da düşük aile iş ya da iş aile çatışmasını ifade etmektedir.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan "iş doyumunu" ise, Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen ve geçerlik güvenilirlik testini yaptıkları beş ifadeli "İş Doyum Ölçeği" ile değerlendirilmiştir. Ölçekte iş doyum durumlarını ölçmek için "çalışma anında tecrübe edilebilecek çeşitli duygular" ifadelendirilmiştir. Bu maddelere verilecek cevapların elde edilmesinde 5 düzeyli likert ölçek kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen "yüksek skor" "yüksek iş doyumunu"nu, "düşük skor" ise "düşük iş doyumunu"nu ifade etmektedir.

Araştırmada kadın çalışanların iş ve aile alanlarındaki çatışma durumları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek için ilgili literatürden yararlanarak şu hipotezler geliştirilmiştir. Kadın çalışanların,

Hipotez 1. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2. İş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3. Aile-iş çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4. İş-aile ve Aile-iş çatışmasının kadınların İş doyumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi bulunmaktadır.

4. Analiz ve Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışan kadınların demografik özellikleri sınıflandırılmış, daha sonra kadınların iş-aile yaşam çatışmaları ve alt boyutlarının karşılıklı ilişkileri ile iş tatminleri arasındaki ilişkilerini belirlemek üzere Pearson korelasyon ve doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Grup ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolünde "0.05" hata payı kabul edilmiştir. Analiz sonucunda daha yüksek önemlilik düzeyi bulunduğunda $p < .01$ veya $p < .001$ olarak belirtilmiştir.

4.1. Model Değişkenlerinin Ortalama Değerleri

Araştırma sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışması, iş doyumunu ile ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Değişkenlerin Ortalama Puan Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
İş-aile Çatışması	30,2	10,4
Aile-iş Çatışması	24,6	7,6
İş Doyumu	20,9	6,5

Tablo 1'e göre kadın çalışanların İş-aile çatışması, Aile-iş çatışmasına göre daha yüksek oranda görülmektedir. Bunu iş doyumları takip

etmektedir. Tablodan anlaşılacağı gibi kadınların iş doyumları iş ve aile arasındaki çatışmalarından daha düşük düzeydedir. İş - aile çatışmasında ise, kadınların işten aileye dönük çatışmaları aileden işe dönük çatışmalarından daha fazladır. Buna göre kadınların işten aileye getirdikleri gerilim ve çatışmalar, aileden işe getirdiklerinden daha fazladır.

4.2. Hipotez Testi: Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Hipotez 1. İş aile çatışması ile aile iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Birinci hipotez ile kadınların aileden işe ve işten aileye yönelik çatışmalarının arasındaki ilişkinin olumlu olduğu iddia edilmektedir. Kadınların iş alanından aileye getirdikleri çatışmaları ile aile alanından iş alanına getirdikleri çatışma ve gerilimler birbirlerinden kopuk ve ilişkisiz değildir. Aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Kadınlar bu iki alan arasındaki çatışma türünün her ikisini de tecrübe etmektedirler. Her ne kadar iş ve aile ayrı alan gibi düşünülse ve zaman zaman bu şekilde değerlendirilse de bu iki alandaki iş yükü ve sorumlulukların getirdiği çatışma ve gerilimler diğerini etkilemektedir. Bu amaçla kurulan hipotezi test etmek için verilere Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: İş Aile Çatışması İle Aile İş Çatışması Ölçekleri Arasındaki Korelasyon

İş Aile Çatışması & Aile İş Çatışması	n	r	p
	92	.383	.000

Hipotez 1'i test etmek için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçlarının sunulduğu Tablo 2'ye bakıldığında, her iki çatışma türü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla hipotezimizin doğrulandığı görülmektedir. Aile ve iş alanları birbirinden kopuk ve ilişkisiz alanlar değildir. Kadın çalışanların iki alandaki çatışma ve gerilimleri birbirini etkilemektedir. İş-aile çatışması arttıkça aile-iş çatışması da artmakta veya tersi durum söz konusu olmaktadır.

Hipotez 2. İş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bu hipotez ile iş-aile çatışması ile iş doyumları arasında ters bir ilişki olduğu, işten aileye yönelik çatışma arttıkça işteki doyum durumunun azalacağı ileri sürülmektedir. İşten aileye getirilen gerilim ve olumsuzluklar sadece ailede değil işte de olumsuz durumlar ortaya çıkaracaktır. Kadının ailedeki yapısal ve geleneksel görevleri, eş ve çocuklarına yönelik sorumluluklarına dair olumsuzluklar işe de olumsuz olarak yansıtacaktır. Bu konuda yapılan bazı çalışmalar bu kanaati doğrulamaktadır. Kossek ve Ozzeki (1998), iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Oğuz ve İplik (2009) de ülkemizdeki araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yine, Wayne ve arkadaşları (2004) aile iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki bulmuştur.

Hipotezi test etmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Aile Çatışması İle İş Doyumu Ölçekleri Arasındaki Korelasyon

İş Aile Çatışması & İş Doyumu	n	r	p
	92	- .557	.000

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarının sunulduğu Tablo 3'te, kadın çalışanların iş-aile çatışmaları ile iş tatminleri arasında olumsuz yani ters yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.557$, $p < 0.001$) olduğu görülmektedir. Buna göre kadın çalışanların iş-aile çatışmaları arttıkça ters orantılı biçimde iş doyumları azalmaktadır. Bu bulgu yukarıda değinilen önceki araştırma sonuçları ile uyumludur. Tüm bu sonuçlar hipotez 2'nin doğrulandığını göstermektedir.

Hipotez 3. Aile-iş çatışması ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Üçüncü hipotez ile çalışan kadınların Aile-iş çatışmasının iş doyumları arasında ters bir ilişki olduğu, aileden işe doğru çatışma arttıkça işteki doyum durumunun azalacağı iddia edilmektedir. Aileden işe yönelik getirilen gerilim ve olumsuzluklar kadın çalışanların iş doyumları üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır. Wayne ve arkadaşları

(2004) aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur. Hipotezi test etmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Aile-İş Çatışması İle İş Doyumu Ölçekleri Arasındaki Korelasyon

İş Aile çatışması & İş Doyumu	n	r	p
	92	- .285	.006

Tablo 4'teki Pearson Korelasyon analizi sonucunda, kadın çalışanların Aile-iş çatışmaları ile iş doyumları arasında ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre kadınların aileden iş alanına getirdikleri çatışmaların onların iş doyumları üzerinde olumsuz etkileri olmaktadır. Ancak bu etki üçüncü hipotezdeki iş-aile çatışması kadar yüksek olmaktadır (bkz. Tablo 3). Analiz sonucuna göre hipotez 3 doğrulanmıştır.

Hipotez 4. İş-aile ve Aile-iş çatışmasının kadınların İş doyumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi bulunmaktadır.

Dördüncü hipotezimiz diğer hipotezlerden farklı olarak model değişkenler arasındaki ilişkiyi değil, etkiyi ve anlamlı bir açıklayıcı olup olmamayı konu edinmektedir. Bu hipotezde İş-aile ve Aile-iş çatışmaları kadınların İş doyumları üzerinde etkili olduğu, iş doyumunu anlamlı bir şekilde açıkladığı iddia edilmektedir. Burada "İş doyumunu" bağımlı değişken, "İş-aile ve Aile-iş çatışmaları" bağımsız değişkendir. Bu amaçla "çoklu regresyon analizi"nden yararlanılacaktır. Çoklu regresyon analizi, çoklu değişkenlerin (iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının) bağımlı değişkenimiz olan kadın çalışanların iş doyumlarına etkisinin tespitine ve onları anlamlı bir şekilde yordanmasına ve sonuçta belirli söz konusu değişkenlerden hareketle gelecekte benimsenecek tutumun kestirilmesine, ilerisi için tahmin ve öngöründe bulunmaya imkân sağlayacaktır.

Tablo 5: İş-Aile Yaşam, İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Doyumuna Etkilerini Gösteren Regresyon Analizi

Değişkenler				t	p	İkili	Kısmi
	B	Standart Hata				r	r
Sabit	32,8	2,19	-	14,96	.000	-	-
İş Aile Çatışması	-,334	,060	-,529	- 5,59	,000	-,561	-,510
Aile İş Çatışması	-,070	,080	-,082	-,872	,386	-,285	-,092
R = .566		R ² = .320					
F = 20.980		p = .000					

Kadın çalışanların İş-aile ve aile –iş çatışma durumlarına göre iş doyumlarının kestirimine /yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle yordanan bağımlı değişken arasındaki “ikili” ve “kısmi” korelasyonlar incelendiğinde, etkili ve öne çıkan değişken iş aile çatışmasıdır. İş aile çatışması ile iş doyumları arasındaki negatif ve orta düzeyde bir korelasyonun olduğu ($r = -,561$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r = -,510$) olduğu görülmektedir. Aile iş çatışması ve iş doyumları arasında negatif ve düşük düzeyde ($r = -,285$) bir ilişki vardır. Ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu korelasyonun negatif ama daha düşük düzeyde hesaplandığı ($r = -,092$) görülmektedir. İş aile Çatışması ve Aile iş Çatışması değişkenleri birlikte, kadın çalışanların iş doyumları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R = .566$, $R^2 = .320$, $p < 0.0001$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına () göre yordayıcı değişkenlerin kadınların iş doyumları üzerindeki görece önem sırası, İş aile Çatışması ve Aile iş Çatışması şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında ise, sadece İş aile Çatışması boyutunun, iş doyumları üzerinde önemli, anlamlı ($p < 0.001$) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Aile iş Çatışması bu anlamda önemli bir etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, İş aile Çatışması yani işten aileye doğru oluşan çatışma durumu, kadın çalışanların iş doyumları üzerinde bize kestirimde bulunma imkânını veren değişkendir. Kadın çalışanların işten aileye doğru oluşan çatışmaları, onların iş doyumlarının oluşumunda ters oranda, olumsuz tarzda etken olmaktadır. Bu sonuç bizim dördüncü hipotezimizi kısmen doğrulamaktadır. Ancak tablodaki sonuçların toplam varyansın %32'sini açıklaması ($R^2 = .320$) bu stresin oluşumunda başka faktörlerin de etkisini bize işaret etmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Kadının iş hayatına yoğun katılımı ile ev rollerinin üzerine iş rolleri de eklenmiştir. Ailedeki geleneksel kadın ve anne rolünü her açıdan yerine getirmesi beklenmesi yanında kadından işyerinde de çalışan birey rolünü etkin biçimde üstlenmesi beklenmektedir. Bu iki alan arasındaki yoğun gidiş gelişler ve beklentiler kadında çatışma ve gerilim durumlarına neden olmakta bu da kadının bireysel durumu yanında işteki verimliliğini de etkilemektedir. Bu nedenle iş ve aile alanlarındaki etkileşimlerin birbirlerini nasıl etkiledikleri ve bu etkileşimin iş hayatına etkileri konusu gittikçe önem kazanmakta ve bu konudaki çalışmalarda artış dikkati çekmektedir.

Araştırmada buradan hareketle iş aile çatışması karşılıklı etkileşim halinde ele alınmış ve iki yönlü olduğuna dikkat edilmiştir. İş ve aile hayatındaki olumsuzluklar sırf aile iş ya da iş aile çatışmaları şeklinde ortaya çıkmamakta bunlar arasında bir ilişki söz konusu olmaktadır. Nitekim bizim ilk hipotezimiz bu hususu doğrulamıştır. Kadınların iş ve aile hayatındaki gerilimlerin sonucu olarak ortaya çıkan iş aile veya aile iş çatışmaları arasında bir ilişki söz konusudur. Birisi arttıkça diğeri ya da tersi biçimde diğerin çatışması da artmaktadır.

Araştırmada kadınların iş ve aile hayatındaki çatışma durumlarının iş hayatına etkisi de ele alınmıştır. Bu amaçla iş aile ve aile iş çatışmasının kadınların iş doyumları ile ilişkisine bakılmıştır. Sonuçta iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasında bu etkinin anlamlı bir şekilde mevcut olmadığı görülmüştür. Kadınların iş aile çatışmaları onların işlerinde olumsuzluk yaratmaktadır. Her

iki çatışmanın kadın çalışanların işlerine etkisinin mevcudiyeti yanında bu iki çatışmadan hangisinin onların çalışma hayatlarının geleceği üzerinde etkili olacağına da bakılmıştır. Buna göre İş aile çatışması kadınların iş memnuniyet ve bağlılıkları üzerinde ters oranda negatif bir etkide bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınların özellikle iş aile çatışmalarını onların gelecekteki iş hayatlarında olumsuz etki yapacaktır. Bu nedenle çalışanların iş aile çatışmalarının iş örgütünü ve verimliliğini olumsuz etkileyeceği hesaba katılmalı ve bunu giderici önlemler alınmalıdır.

Kaynakça

- Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz S. (2007) *Hayat Dengesi iş aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*, Sistem Yayıncılık, İzmir.
- Başaran, İ.E., (2000), *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*, Ankara.
- Bedük, Aykut, (2005), Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2005, 3(12):106-117
- Brinkerhoff, M. B. (1984). *Family and work: comparative convergences*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Brown, Steven P. ve Peterson, Robert A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction, *Journal of Marketing*, Apr; 58, 2, 70-81.
- Carlson, Dawn S.; C. Brooklyn Derr ve Lori L. Wadsworth (2003) “The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict”, *Journal of family and economic issues*, 24(1), ss.99-116.
- Carlson, D.S., Kacmar K.M. and Willams L.J. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict, *Journal of vocational behaviour*, 56: 249-276
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve Örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H.T. (2000). *Kentlerde yaşayan kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*. Başbakanlık K.S.S.G.M. Yayınları, Ankara: Cem Web Ofset.
- Frone, M. R. ve M. L. Cooper; (1992), “Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable?” *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), December, ss. 723-729.
- Goldsmith, E. B. (1989). *Work and family: theory, research, and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985), “Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve S. Parasuraman (1986), “A Work - nonwork interactive perspective of stress and its consequences”, *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Grollman, E. A., Sweder, G. L. (1986). *The working parent dilemma: how to balance the responsibilities of children and careers*. Boston: Beacon.
- Kahn, R. L., D.M. Wolfe, R. Quinn, J.D. Snoek ve R.A. Rosenthal (1964), *Organizational*

stress: studies in role conflict and ambiguity, Wiley, New York.

Kinnunen, Ulla; Sabine Geurts ve Saija Mauno; (2004), "Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences", *Work & Stress*, 18(1), ss. 1-22.

Kossek, E., Ozeki, C., (1998), "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior human resources research", *Journal of applied psychology*, 83, 139-149.

Livingston, M.M., Burley, K., (1996), the Importance of being feminine: gender, sex role, occupational and marital role commitment, and their relationship to anticipated work family conflict, *Journal of social behavior and personality*, 11(5):179-192.

Lobel, S.A., st Clair, L. (1992), effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes, *Academy of management journal*, 35(5):1057-1069.

Oğuz, S.Ç. ve İplik, F.N., (2009), "İş-aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş tatmini, ve Örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektöründe bir araştırma" *SÜ Uluslararası disiplinlerarası Kadın Çalışmaları kongresi* 05-07 Mart 2009, SÜ Basımevi Sakarya, s. 177-186.

Wayne, Julie Holliday; Nicholas Musisca ve 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*, 64, ss.108-130.

* * *

Abstract: *The Effects of Work - Family Conflict and Family - Work Conflict on Women Employee's Job Satisfaction-* In this article, work and family conflict in women are discussed in interactive with each other. The problems in work and family life don't occur in the form of work-family conflict or family - work conflict purely, but there is a connection among them. There is correlation between work-family conflict and family-work conflict. In article it is examined that work-family conflict affect job satisfaction in a negative way and there is a negative relationship among these variables. But family-work conflict doesn't affect job satisfaction in a negative way. There is a negative directional correlation between work-family conflict and job satisfaction.

Key words: Women, Conflict, Work-family conflict, Family-work conflict, Job satisfaction

