

ESNEK ÇALIŞMA DÜZENİNDE DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Büşra Kuru Uzku^{1*} 

Özet: İş-aile çatışması, iş gücü piyasasında çeşitli demografik faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan bir durumdur. Bu bağlamda araştırmanın amacı, esnek programlı çalışanların iş-aile çatışması algılarının demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, kiminle yaşadığı ve aile sorumluluklarını paylaşılması) göre farklılık gösterip göstermediğinin ölçülmesidir. İş-aile çatışmasını ölçmek için Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara’da esnek programlı çalışanlar arasından kartopu örnekleme yoluyla seçilmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında, çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda örneklemin demografik özelliklerinin belirlendiği temel istatistikler hesaplanmıştır. İkinci aşamada ise Tek Yönlü Varyans Analizi aracılığıyla demografik değişkenlere göre iş-aile çatışması algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ölçülmüştür. Analizler sonucunda, iş-aile çatışmasını yaş durumu, çocuk sayısı, kiminle yaşadığı, aile sorumluluklarını paylaşılması durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte esnek çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, eşin çalışma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Esnek Çalışma, İş-Aile Dengesi, İşgücü, Demografik Faktörler.

WORK-FAMILY CONFLICT ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FACTORS IN FLEXIBLE WORKING SCHEDULE

Abstract: Work-family conflict is a situation that occurs in the labor market due to the influence of various demographic factors. In this context, the purpose of the research is to measure whether the work-family conflict perceptions of flexible schedule employees differ according to demographic variables (age, gender, education level, marital status, spouse's employment status, number of children, with whom they live and sharing family responsibilities). To measure work-family conflict, a scale consisting of 18 items developed by Carlson et al. (2000) was used. The sample of the study was selected through snowball sampling among flexible schedule employees in Ankara. In the first stage of the study, basic statistics were calculated to determine the demographic characteristics of the sample in line with the data obtained from the employees. In the second stage, it was measured whether there was a significant difference in work-family conflict perceptions according to demographic variables through One-Way Analysis of Variance. As a result of the analysis, it was determined that there was a significant difference in the views of the work-family conflict regarding age, number of children, with whom they live, and sharing family responsibilities. However, it was observed that there was no significant difference in terms of gender, education level, marital status, and spouse's employment status among flexible workers.

Key words: Flexible Working, Work-Family Balance, Labor Force, Demographic Factors.

¹**Adres:** Polis Akademisi, Trafik Enstitüsü, 12345, Ankara, Ülke/Türkiye

* **Sorumlu Yazar:** busrakoru@hotmail.com

Atıf: Kuru Uzkurt, B. (2024). Esnek Çalışma Düzeninde Demografik Faktörlere Göre İş-Aile Çatışması. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2): 49-62.

1. GİRİŞ

Esnek çalışma biçimlerinin yükselişi, modern iş dünyasının dinamiklerine bağlı olarak birçok faktörün etkileşimiyle şekillenmektedir. Bilişim teknolojilerinin ve dijital iletişim araçlarının yaygınlaşması, çalışanların fiziksel ofislerden bağımsız olarak işlerini sürdürebilmelerini mümkün kılmakta ve bu durum, çalışanların iş-aile dengelerini önemli ölçüde etkilemektedir. Öte yandan, esnek çalışma biçimleri, artan iş talepleri ve uzayan çalışma saatleri nedeniyle çalışanların işyerinde daha fazla zaman geçirmelerine ve iş yüklerinin artmasına yol açarak iş-aile çatışmasını tetikleyebilmektedir (Eroğlu, 2004). Ayrıca, çalışanların iş saatleri dışında bile iş talepleriyle meşgul olması, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olmaktadır. Esnek çalışma düzeni, çalışanlara bir yandan daha fazla esneklik sunarken, diğer yandan iş ve aile rolleri arasındaki sınırların kalkmasına neden olabilmektedir (Otonkorpi-Lehtoranta, 2021). Özellikle internet tabanlı teknolojiler aracılığı ile sürekli iş erişimi ve esnek çalışma saatleri, çalışanların iş görevlerinin aile zamanına sızmasına yol açarak hem iş hem de aile beklentilerini aynı anda karşılamaya çalışırken zorlanmalarına neden olmaktadır (Şen ve Keskin, 2022). Bireylerin iş ve aile sorumlulukları arasında yaşadıkları gerilimlerden kaynaklanan bu çatışma, özellikle iş stresine neden olmaktadır. İş stresi yaşayan bireylerin işe yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır (Sunman, 2021). Dolayısıyla işten gelen taleplerin özel hayata taşınması, iş-aile çatışmasını artırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, esnek çalışma biçiminde çalışanların demografik özellikleri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve bu çatışmanın etkilenme derecesini ölçmektir. Ayrıca, iş-aile çatışmasına ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, kiminle yaşadığı ve aile sorumluluklarının paylaşılması) göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmaktadır.

Araştırma, iş-aile çatışmasının demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını ortaya koyarak, çalışanların iş ve aile yaşamlarını daha iyi yönetmelerine yardımcı olabilecek stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, esnek çalışma düzenlerinin iş-aile dengesi üzerindeki etkilerini anlamak, bireysel refahı artırma ve çalışanların işyerindeki verimliliğini yükseltme potansiyeline sahip bulunmaktadır. Covid-19 pandemisiyle birlikte artan esnek çalışma düzeni taleplerine yönelik bu araştırma, yeni çalışma biçimlerinin benimsenmesi ve yaygınlaşmasının hem iş hem de aile hayatında etkilerini vurgulayarak literatüre önemli katkılar sağlayacağı hedeflenmektedir.

Aile ve iş yapısındaki küresel boyutta gerçekleşen değişim ile tek ebeveynli ailelerin çoğaldığı veya kadınların işgücüne aktif olarak yer aldığı çift kariyerli ailelerin sayısının arttığı

bir toplumsal yapıya geçiş gerçekleşmektedir. Değişen toplumsal yapı sonrasında çalışma hayatında yer alan aile üyelerinin hem iş hem de aile alanlarındaki rollerinde ve sorumlulukları arasında denge sağlamak zorlaşmaktadır. İş-aile çatışması, iş ve aile taleplerinin diğer rolün getirdiği talepleri karşılamayı zorlaştırması durumu ile ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77; Tutar, 2023: 163). İş-aile çatışmasında; iş-aile çatışması (işin gerektirdiği rolün, aile taleplerini karşılamasında zorluk yaşanmasına sebep olması) ve aile-iş çatışması (ailenin gerektirdiği rolün, iş taleplerini karşılamasında zorluk yaşanmasına neden olması) olarak iki farklı yönü bulunmaktadır (Judge vd., 1994: 768).

İş-aile çatışması ortaya çıktığında çatışmanın yönü, bireylerin enerjilerini ve güçlerini bir rolü gerçekleştirmek için diğerinin ihmal edilmesi pahasına önceliklendirmesi ile oluşmaktadır (French ve Kidwell, 2022). Başka bir ifadeyle, iş-aile çatışması, bir alandan gelen rol talepleri diğer alana fazla şekilde müdahale ettiği zaman yaşanan rol çatışması ile ortaya çıkmaktadır (Nohe vd., 2015).

Greenhaus ve Beutell (1985), çalışmalarında iş ve aile rolleri arasındaki çatışmayı üç gruba ayırarak incelemektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82);

- Zamana dayalı çatışma, bir rolle ilişkili zaman baskısı, bireyin başka bir rolden kaynaklanan beklentileri karşılamasını zorlaştırmakta ya da imkânsız hale getirmektedir.

- Gerilime dayalı çatışma, bir rolden kaynaklanan gerginliğin, bireyin diğer rolünün taleplerini karşılama becerisini zayıflatmaktadır. Kişilerin, iş veya aile hayatında sıkıntı, endişe, üzüntü, gerginlik ve hayal kırıklığı gibi psikolojik durumlar yaşaması, bireyin diğer rolünü gerçekleştirmesini olumsuz etkilemektedir.

- Davranış temelli çatışma, bir rolün getirdiği davranış kalıpları, diğer bir rolün getirmesi beklenen davranışlarla uyumsuz olma durumudur. İş ve aile yaşamına ilişkin farklı rollerden kaynaklanan davranış beklentilerinin birbirleriyle uyumsuz olmasının sonucu ortaya çıkan çatışma şeklidir.

İş-aile çatışmasının sebeplerini; bireysel ve demografik değişkenler, iş alanı değişkenleri ve iş dışı alan değişkenleri olarak üç kategoride ele almak mümkün olmaktadır (Eby vd., 2005: 124). Kişilik, davranış tarzı ve sorunlarla başa çıkma şekli gibi bireysel farklılıklar ve cinsiyet, medeni durum gibi demografik farklılıklar iş-aile çatışmasının öncülleri arasında yer almaktadır. Nevrotiklik, uyumluluk, dışa dönüklük ve sorumluluk, deneyime açıklığa dayanan beş boyutlu kişilik teorisinin iş-aile çatışmasına etkisine bakıldığında, nevroitiklik, kişiyi iş-aile çatışması için risk faktörü olarak algılamaktadır. Uyumluluk, dışa dönüklük ve sorumluluk sahibi olma gibi kişilik özellikleri ise iş-aile

çatışmasını engelleyen kaynak faktörler olarak görülmektedir. Deneyime açık olma ise yaşanabilecek çatışmada ne risk ne de kaynak faktörü olarak düşünülmektedir (Rantanen vd., 2005: 155).

Esnek çalışma şekilleri ve iş stresi gibi yapılan iş koşullarından kaynaklanan faktörlerde iş alanı değişkenleri olarak değerlendirilmektedir. İş stresi ve program esnekliği gibi iş koşullarından kaynaklanan faktörler iş-aile çatışması ile güçlü ilişkilere sahip olan öncüller olarak tespit edilmiştir (Byron, 2005). İş yükü baskısı, zaman baskısı, belirsizlik ve rol çatışmasının iş-aile çatışması ile pozitif yönde bir ilişkisi bulunmaktadır (Bellavia ve Frone, 2005). İki ebeveynli çalışma, küçük çocuk sayısı ve yaşı, aile sorumluluklarını paylaşacak birinin bulunması gibi faktörler, iş dışı alan değişkenleri olarak görülmektedir (Byron, 2005, s.171). İş dışı alan değişkenlerinden aile desteği ve eş desteğinin iş-aile çatışmasının düzeyini azalttığı fark edilmektedir (Michel vd., 2011). Çocuklu çiftlerin, çocuğu olmayanlara göre daha yoğun iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir (Innstrand vd., 2010).

2. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın amacı, esnek çalışanların demografik özelliklerinin iş-aile çatışmasına etkisini araştırmaktır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Katılımcıların ölçek ve boyutlarından elde ettikleri düzeyler nedir?
2. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri kiminle yaşadıklarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
9. Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri aile sorumluluklarının paylaşılmasına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde özel sektörde, esnek çalışan erkek ve kadınlardan oluşturmaktadır. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve kapsamına araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden kişiler alınmıştır. Araştırma kapsamında, çevrimiçi anket formunu doldurarak araştırmaya katılan 303 kişiye ulaşılmıştır. Metodolojik olarak tasarımı araştırmaların evreni temsil için örneklem büyüklüğü tespit ederken en az 300 örnekleme yapılması ya da ölçekteki madde sayısının 5 ila 10 katı

arasında olması önerilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu bağlamda, iş-aile çatışmasını ölçmek için 9 madde ve aile-iş çatışmasını ölçmek için 9 madde bulunarak ölçekte toplam 18 madde bulunmaktadır. Bu nedenle, en az 300 örnekleme ulaşılması hedef olarak belirlenmiş ve örnekleme, araştırmaya ankete katılmayı kabul eden ve formu eksiksiz dolduran 303 çalışan dahil edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları

Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	147	48.5
Erkek	156	51.5
Yaş		
18-25	18	5.9
26-35	119	39.3
36-45	119	39.3
46 ve üstü	47	15.5
Eğitim		
İlköğretim	6	2.0
Lise	20	6.6
Ön Lisans	56	18.5
Lisans	149	49.2
Lisansüstü	72	23.8
Medeni		
Evli	223	73.6
Bekâr	57	18.8
Boşanmış	17	5.6
Dul	6	2.0
Eşin		
Evet	161	53.1
Hayır	71	23.4
Boş	71	23.4
Çocuk		
0	97	32.0
1	81	26.7
2	81	26.7
3	44	14.5
Yaşadığı		
Anne-baba	44	14.5
Eş ve varsa	220	72.6
Diğer	27	8.9
Boş	12	4.0
Sorumluluk		
Evet	119	39.3
Hayır	136	44.9
Kısmen	48	15.8

Tablo 1 incelendiğinde erkeklerle kadınların sayılarının birbirine yakın ancak erkeklerin daha çok olduğu görülmektedir. Erkek katılımcılar grubun %51.5’ini, kadınlar ise %48.5’ini oluşturmaktadır. Yaşa göre en çok (%39.3) 26-35 ve 36-45, daha sonra (%15.5) 46 ve üstü ve en az (%5.9) 18-25 yaşındaki bireyler yer almaktadır. Çoğunluk 26-45yaş aralığındadır. Eğitim düzeyine göre yarıya yakını (%49.2) lisans, daha sonra (%23.8) lisansüstü, en az (%2) ilköğretim ve (%6.6) lise mezunu bulunmaktadır. Medeni duruma göre evliler grubun yaklaşık dörtte üçünü

(%73.6) oluştururken, en az (%2) dul katılımcılar yer almaktadır. Eşin çalışma durumuna göre yarımından fazlasının (%53.1) eşinin çalıştığını, %23.4, çalışmadığını belirtirken, %23.4 boş bırakmıştır. Çocuk sayısına göre hiç olmayanlar %32, 1 ve 2 çocuğu olanlar %26.7 ve 3 çocuğu olanlar %14.5'tir. Katılımcıların dörtte üçe yakını (%72.6) eş ve varsa çocukları ile, %14.5'i anne-baba ve varsa kardeşleri ile, %8.9'u diğerleri ile birlikte yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların %4'ü maddeyi boş bırakmıştır. Sorumluluğun paylaşılması sorusuna en çok (%44.9) hayır, daha sonra (%39.3) evet ve en az (%15.8) kısmen yanıtını vermişlerdir.

2.2. Veri Toplama Aracı

Polis Akademisi Başkanlığı Etik Kurulu tarafından 06.12.2023 tarihinde onaylanan "Dijital İşyerinde İş-Aile Çatışması" başlıklı çalışmanın verileri, anket yöntemi ile toplanmıştır. Katılımcılara sosyal medya platformları üzerinden ulaşılarak, Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi anket yapılmış ve kısa bir bilgilendirme yazısı eşliğinde anketin doldurulması sağlanmıştır.

Comrey ve Lee (1992), çalışmasına göre 303 örneklem büyüklüğünü iyi olarak nitelendirilmektedir. KMO testi sonuçlarına göre, örneklem büyüklüğü iyi olarak değerlendirilmiştir. Normallik analizi için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve çarpıklık ile basıklık değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre ölçek normal dağılım göstermemiştir, ancak çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilebilir sınırlar içindedir. Tabachnick ve Fidell (2001), faktör sayısını saptamak için çok değişkenliğin dikkate alınmasını önermektedir. Bu araştırmada da bu sayıyı kullanılmış ve varsayımların test edilmesinden sonra DFA analizine geçilmiştir. Boş olan değerler ortalama değer atama yöntemiyle doldurulmuştur. İş-aile çatışması ölçeğinde yer alan maddelere ait uyum iyiliği değerleri .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ve bu, uyumun olmadığı anlamına gelmektedir. Ancak, örneklem büyüdükçe anlamlılık ortaya çıkabilmektedir. Bu yüzden, serbestlik derecesine bölümünden elde edilen 2.76 değeri mükemmel uyumu göstermektedir. Bütüncül bir değerlendirme yapıldığında, ölçeğin maddelerinin genel olarak kabul edilebilir uyumu gösterdiği ifade edilebilmektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında 303 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma sorularını yanıtlamak için uygulanacak istatistiksel teknikleri belirlemek amacıyla öncelikle kayıp ve uç değerler incelenmiştir. Veri setinde kayıp değer olmadığı tespit edilmiştir. Tek değişkenli uç değerler için ölçek puanları Z standart puanına çevrilmiş ve -3 ile +3 aralığı dışında kalan hiçbir değer olmadığı görülmüştür. Çok değişkenli uç değerler için Mahalanobis puanı hesaplanmış ve 0.01'den büyük değer bulunmamıştır. Uç değerler incelendikten sonra analizler 303 katılımcının verileriyle devam etmiştir.

Araştırma sorularını yanıtlamak için verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Normallik testinde Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış, histogram grafikleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları, ölçek toplamı ve boyutların normal dağılım göstermediğini ($p < .05$) ortaya

koymuştur. Ancak, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu göz önüne alındığında, verilerin normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği değerlendirilmiştir. Verilerin analizi için betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum), bağımsız örneklem t testi, bağımsız ölçümler için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Analizlerde IBM SPSS 26 ve R Studio yazılımları kullanılmıştır. Ölçek ve boyutlardan elde edilen puan ortalamalarının değerlendirilmesi için, puanlar madde sayısına bölünmüş ve 1 ile 5 arasında değerler elde edilmiştir. Ardından, adım hesabı (Son Kategori – İlk Kategori) / Toplam Kategori Sayısı formülüyle bulunarak $(5 - 1) / 5 = 0.80$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değer Tablo 2'deki ölçütler için kullanılmıştır.

Tablo 2. Ölçek ve boyutlarını değerlendirmek için kullanılan ölçütler

\bar{X} /k	Karar
4.21 – 5.00	Çok yüksek
3.41 – 4.20	Yüksek
2.61 – 3.40	Orta düzeyde
1.81 – 2.60	Düşük
1.00 – 1.80	Çok düşük

k: Madde sayısı

3. BULGULAR

3.1. Katılımcıların Ölçek ve Boyutlarından Elde Ettikleri Düzeyler Nedir?

Katılımcıların ölçek toplamından ve boyutlarından elde ettikleri puanların düzeylerini belirlemek amacıyla Tablo 2'deki ölçütler kullanılmış ve sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların ölçek ve boyutlarından elde ettikleri düzeyler

Ölçek/Boyut	\bar{X}	\bar{X} /k	Karar
Toplam	54.85	3.05	Orta düzeyde
F1	11.60	3.87	Yüksek
F2	11.32	3.77	Yüksek
F3	10.71	3.57	Yüksek
F4	7.15	2.38	Düşük
F5	7.00	2.33	Düşük
F6	7.08	2.36	Düşük

F1: A Zaman Yönetimi İş-Aile Çatışması F2: A Stres Yönetimi İş-Aile Çatışması F3: A Davranış Yönetimi İş-Aile Çatışması

F4: I Zaman Yönetimi Aile-İş Çatışması F5: I Stres Yönetimi Aile-İş Çatışması F6: I Davranış Yönetimi Aile-İş Çatışması

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların ölçek toplam düzeylerinin Orta düzeyde, F1-F3 düzeylerinin yüksek, F4-F6 düzeylerinin ise düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların aile etkisinin yüksek, iş etkisinin ise düşük olduğunu düşündükleri ifade edilebilir.

3.2. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Cinsiyetlerine Göre Anlamli Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle ölçek ve boyut puanlarının cinsiyete göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. Bu durumda ilişkisiz örneklem t testi yapılmış ve analiz sonucu Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması

Ölçek/B	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
Toplam	Kadın	14	55.4	9.0	301	1.1	.24
	Erkek	15	54.2	8.3			
F1	Kadın	14	11.8	2.2	301	1.4	.13
	Erkek	15	11.4	2.3			
F2	Kadın	14	11.6	2.5	301	1.8	.07
	Erkek	15	11.0	2.7			
F3	Kadın	14	10.7	2.6	301	.30	.76
	Erkek	15	10.6	2.5			
F4	Kadın	14	7.37	3.1	301	1.3	.16
	Erkek	15	6.93	2.3			
F5	Kadın	14	6.99	3.0	301	-	.93
	Erkek	15	7.01	2.4			
F6	Kadın	14	6.93	2.5	301	-	.31
	Erkek	15	7.22	2.3			

ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların ölçek toplam ve boyut puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir, $p>.05$ Bir başka anlatımla katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamaları arasındaki farklılık şanstın kaynaklanmakta ve kadın ya da erkek olmaları puanlarını etkilememektedir.

3.3. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Yaşlarına Göre Anlamli Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle 18-25 yaş aralığında az sayıda birey yer aldığı için kategori birleştirilmiş, yeni kategoriler 18-35, 36-45 ve 46 ve üzeri şeklinde gerçekleşmiştir. Daha sonra ölçek boyut puanlarının yaşa göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve normal dağıldığı bulunmuştur. İlişkisiz ölçümler için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Betimsel istatistikler Tablo 5'de, ANOVA sonucu Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının yaşa göre betimsel istatistikleri

Ölçek/Boyut	Yaş	n	\bar{X}	S
Toplam	18-35	137	55.29	8.51
	36-45	119	53.66	8.00
	46 ve üstü	47	56.60	10.58
F1	18-35	137	11.98	2.27
	36-45	119	11.25	2.27
	46 ve üstü	47	11.38	2.35
F2	18-35	137	11.53	2.64
	36-45	119	10.97	2.76
	46 ve üstü	47	11.57	2.42
F3	18-35	137	11.13	2.61
	36-45	119	10.51	2.38
	46 ve üstü	47	9.98	2.73
F4	18-35	137	6.89	2.59
	36-45	119	7.19	2.97
	46 ve üstü	47	7.77	2.77
F5	18-35	137	6.87	2.65
	36-45	119	6.71	2.76
	46 ve üstü	47	8.11	2.61
F6	18-35	137	6.89	2.55
	36-45	119	7.02	2.33
	46 ve üstü	47	7.79	2.54

Tablo 5'e göre 18-35 yaş aralığında 137, 36-45 yaş arasında 119 ve 46 yaş ve üzerinde 47 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıkların olduğu görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez.

Tablo 6. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının yaşlarına göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Toplam	1	339.803	2	169.901	2.262	.106	-
	2	22532.514	300	75.108			
	3	22872.317	302				
F1	1	36.202	2	18.101	3.475	.032	1-2
	2	1562.478	300	5.208			
	3	1598.680	302				
F2	1	24.127	2	12.064	1.709	.183	-
	2	2117.457	300	7.058			
	3	2141.584	302				
F3	1	54.097	2	27.049	4.191	.016	1-3
	2	1936.345	300	6.454			
	3	1990.442	302				
F4	1	27.273	2	13.636	1.772	.172	-
	2	2308.338	300	7.694			
	3	2335.611	302				
F5	1	69.611	2	34.806	4.820	.009	1-3
	2	2166.389	300	7.221			2-3
	3	2236.000	302				
F6	1	28.903	2	14.451	2.383	.094	-
	2	1819.196	300	6.064			
	3	1848.099	302				

Gruplar Arası: 1, Grup içi: 2, Toplam:3

Yapılan analiz sonucuna göre yaşa göre katılımcıların F1 [$F_{(2-300)} = 3.475, p < .05$], F3 [$F_{(2-300)} = 4.191, p < .05$] ve F5 [$F_{(2-300)} = 4.820, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$). F1 için 18-35 yaşındakilerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.98$), 36-45 yaşındakilerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 11.25$) daha yüksektir. F3 için 18-35 yaşındakilerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.13$), 46+ yaşındakilerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 9.98$) daha yüksektir. F5 için 46+ yaşındakilerin puan ortalaması ($\bar{X} = 8.11$), 18-35 ($\bar{X} = 6.87$) ve 36-45 ($\bar{X} = 6.71$) yaşındakilerin puan ortalamasından daha yüksektir.

3.4. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Eğitim Düzeylerine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle ilköğretim ve lise düzeyinde eğitime sahip olan az sayıda birey yer aldığı için bu iki düzey ön lisans ile birleştirilmiştir. Yeni kategoriler ön lisans kadar, lisans ve yüksek lisans olarak gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçek boyut puanlarının eğitim düzeyine göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve normal dağıldığı bulunmuştur. İlişkiz ölçümler için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Betimsel istatistikler Tablo 7'de ANOVA sonucu Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının eğitim düzeyine göre betimsel istatistikleri

Ölçek/Boyut	Yaş	n	\bar{X}	S
Toplam	ÖnLisansaKadar	82	54.30	8.98
	Lisans	149	55.31	8.66
	Lisansüstü	72	54.53	8.54
F1	ÖnLisansaKadar	82	11.79	2.23
	Lisans	149	11.62	2.40
	Lisansüstü	72	11.33	2.19
F2	ÖnLisansaKadar	82	11.16	3.00
	Lisans	149	11.33	2.49
	Lisansüstü	72	11.47	2.63
F3	ÖnLisansaKadar	82	10.45	2.62
	Lisans	149	10.73	2.67
	Lisansüstü	72	10.96	2.28
F4	ÖnLisansaKadar	82	7.01	3.04
	Lisans	149	7.46	2.85
	Lisansüstü	72	6.65	2.23
F5	ÖnLisansaKadar	82	6.89	2.85
	Lisans	149	7.06	2.75
	Lisansüstü	72	7.00	2.55
F6	ÖnLisansaKadar	82	7.00	2.22
	Lisans	149	7.11	2.49
	Lisansüstü	72	7.11	2.74

Tablo 7’de göre ön lisansa kadar eğitimi olan 82, lisans eğitimi olan 149 ve lisansüstü eğitime sahip olan 72 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı

farklılıkların olduğu görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının yaşlarına göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Toplam	1	63.196	2	31.598	.416	.660	-
	2	22809.121	300	76.030			
	3	22872.317	302				
F1	1	8.251	2	4.126	.778	.460	-
	2	1590.429	300	5.301			
	3	1598.680	302				
F2	1	3.815	2	1.907	.268	.765	-
	2	2137.769	300	7.126			
	3	2141.584	302				
F3	1	10.001	2	5.000	.757	.470	-
	2	1980.442	300	6.601			
	3	1990.442	302				
F4	1	33.337	2	16.668	2.172	.116	-
	2	2302.274	300	7.674			
	3	2335.611	302				
F5	1	1.531	2	.766	.103	.902	-
	2	2234.469	300	7.448			
	3	2236.000	302				
F6	1	.706	2	.353	.057	.944	-
	2	1847.393	300	6.158			
	3	1848.099	302				

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir, $p>.05$. Buna göre farklı eğitim düzeyindeki katılımcılar bu konuda benzer düşünmektedir. Eğitim düzeyi etkili bir değişken değildir.

3.5. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Medeni Durumlarına Göre Anlamlı Farklılık Göstermektedir mi?

Öncelikle boşanmış ve dul kategorisinde az sayıda birey yer aldığı için bu kategoriler bekar kategorisi ile birleştirilmiştir. Yeni kategoriler evli ve bekar olarak gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçek ve boyut puanlarının medeni duruma göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve normal dağıldığı bulunmuştur. İlişkisiz örneklem t testi yapılmış ve analiz sonucu Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının medeni durumlarına göre karşılaştırılması

Ölçek/Boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
Toplam	Evli	22	54.3	8.4	301	-1.6	.103
	Bekar	80	56.2	9.2			
F1	Evli	22	11.3	2.3	301	-3.2	.001
	Bekar	80	12.3	2.0			
F2	Evli	22	11.2	2.7	301	-1.0	.290
	Bekar	80	11.5	2.4			
F3	Evli	22	10.6	2.6	301	-1.1	.260
	Bekar	80	10.9	2.4			
F4	Evli	22	7.08	2.7	301	-.67	.501
	Bekar	80	7.33	2.9			

F5	Evli	22 3	6.95	2.3 6	301	- 1.5	.11 8
	Bekar	80	7.45	2.7 5			
F6	Evli	22 3	7.16	2.6 8	301	1.7 3	.08 5
	Bekar	80	6.55	2.7 9			

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların F1 boyut puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği, $t_{(301)} = -328$, $p < .05$; ölçek toplam ve diğer boyut puan ortalamalarının ise medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > .05$) görülmektedir. F1 için bekarların puan ortalaması ($\bar{X} = 12.31$), evlilerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 11.35$) daha yüksektir. Ölçek ve diğer boyutlar için evli ve bekarların puan ortalamaları benzerdir.

3.6. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Eşin Çalışma Durumuna Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle ölçek ve boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve normal dağıldığı bulunmuştur. İlişkiz örneklem t testi yapılmış ve analiz sonucu Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna göre karşılaştırılması

Ölçek/B oyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
Toplam	Evet	16 1	54.6 5	8.2 1	230	1.1 2	.26 3
	Hayır	71	53.2 8	9.2 2			
F1	Evet	16 1	11.4 5	2.3 9	230	.20	.84 3
	Hayır	71	11.3 8	2.3 1			
F2	Evet	16 1	11.2 6	2.7 4	230	.23	.81 5
	Hayır	71	11.1 7	2.7 9			
F3	Evet	16 1	10.9 4	2.6 2	230	2.7 0	.00 8
	Hayır	71	9.94 2	2.5 2			
F4	Evet	16 1	7.08 3	2.8 3	230	.57	.56 8
	Hayır	71	6.86 5	2.4 5			
F5	Evet	16 1	7.04 9	2.6 9	230	- 14	.88 6
	Hayır	71	7.10 2	2.7 2			
F6	Evet	16 1	6.88 5	2.3 5	230	.13	.89 5
	Hayır	71	6.83 2	2.4 2			

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların F3 boyut puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık

gösterdiği, $t_{(230)} = 2.70$, $p < .05$; ölçek toplam ve diğer boyut puan ortalamalarının ise eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > .05$) görülmektedir. F3 için eş çalışanların puan ortalaması ($\bar{X} = 10.94$), çalışmayanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 9.94$) daha yüksektir. Ölçek ve diğer boyutlar için eş çalışanların ve çalışmayanların puan ortalamaları benzerdir.

3.7. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Çocuk Sayısına Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle ölçek ve boyut puanlarının çocuk sayısına göre normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve normal dağıldığı bulunmuştur. İlişkiz ölçümler için tek yönlü varyans analizi yapılmış, betimsel istatistikler Tablo 11'de, ANOVA sonucu Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının çocuk sayısına göre betimsel istatistikleri

Ölçek/Boyut	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	S
Toplam	0	97	56.26	8.33
	1	81	54.31	8.53
	2	81	53.94	9.19
	3	44	54.43	8.81
F1	0	97	12.25	1.94
	1	81	11.12	2.66
	2	81	11.35	2.52
	3	44	11.52	1.53
F2	0	97	11.51	2.81
	1	81	11.46	2.62
	2	81	11.06	2.64
	3	44	11.11	2.48
F3	0	97	10.81	2.58
	1	81	11.10	2.35
	2	81	10.49	2.70
	3	44	10.16	2.62
F4	0	97	7.16	2.53
	1	81	6.69	2.88
	2	81	7.65	3.09
	3	44	7.00	2.42
F5	0	97	7.20	2.83
	1	81	6.75	2.88
	2	81	6.75	2.37
	3	44	7.48	2.77
F6	0	97	7.33	2.60
	1	81	7.19	2.42
	2	81	6.63	2.27
	3	44	7.16	2.61

Tablo 11'e göre hiç çocuğu olmayan 97, bir çocuğu olan 81, iki çocuğu olan 81 ve üç çocuğu olan 44 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının çocuk sayısına göre ANOVA sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Toplam	1	290.989	3	96.996	1.284	.280	-
	2	22581.327	299	75.523			
	3	22872.317	302				
F1	1	64.554	3	21.518	4.194	.006	0-1
	2	1534.126	299	5.131			
	3	1598.680	302				
F2	1	12.115	3	4.038	.567	.637	-
	2	2129.469	299	7.122			
	3	2141.584	302				
F3	1	30.439	3	10.146	1.548	.202	-
	2	1960.003	299	6.555			
	3	1990.442	302				
F4	1	38.645	3	12.882	1.677	.172	-
	2	2296.966	299	7.682			
	3	2335.611	302				
F5	1	23.621	3	7.874	1.064	.365	-
	2	2212.379	299	7.399			
	3	2236.000	302				
F6	1	23.658	3	7.886	1.292	.277	-
	2	1824.441	299	6.102			
	3	1848.099	302				

Yapılan analiz sonucuna göre çocuk sayısına göre katılımcıların F1 [$F_{(3-299)} = 4.194, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$). F1 için çocuğu olmayanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.25$), bir çocuğu olanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 11.12$) daha yüksektir.

3.8. Katılımcıların İş-Aile Çatışma Düzeyleri Kiminle Yaşadıklarına Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?

Öncelikle yaşadıkları kişilere göre ölçek ve boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. F1 normal dağılmazken, ölçek toplam ve diğer boyutlar normal dağılmaktadır. F1 için Kruskal Wallis H testi, diğerleri için ise ANOVA yapılmıştır.

Tablo 13. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının yaşadıkları kişilere göre betimsel istatistikleri

Ölçek/Boyut	Yaşadıkları Kişiler	n	\bar{X}	S
Toplam	Anne-baba ve varsa kardeş	44	54.66	9.36
	Eş ve varsa çocuklar	220	54.30	8.17
	Diğer (akraba. kardeş. vs.)	27	55.89	10.86
F2	Anne-baba ve varsa kardeş	44	11.16	2.74
	Eş ve varsa çocuklar	220	11.30	2.68
	Diğer (akraba. kardeş. vs.)	27	11.15	2.86
F3	Anne-baba ve varsa kardeş	44	10.11	2.47
	Eş ve varsa çocuklar	220	10.62	2.65
	Diğer (akraba. kardeş. vs.)	27	11.89	1.99
F4	Anne-baba ve varsa kardeş	44	7.36	3.08
	Eş ve varsa çocuklar	220	7.02	2.71
	Diğer (akraba. kardeş. vs.)	27	6.89	2.42
F5	Anne-baba ve varsa kardeş	44	6.50	3.08
	Eş ve varsa çocuklar	220	7.10	2.65
	Diğer (akraba. kardeş. vs.)	27	6.48	2.49
F6	Anne-baba ve varsa kardeş	44	7.11	2.51
	Eş ve varsa çocuklar	220	6.88	2.33
	Diğer (akraba. kardeş. vs.)	27	8.19	2.95

Tablo 13'e göre anne-babaları ile yaşayan 44, eş ve çocukları ile yaşayan 220 ve diğer kişilerle yaşayan 27 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı

farklılıkların olduğu görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının yaşadıkları kişilere göre ANOVA sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Toplam	1	61.594	2	30.797	.414	.662	-
	2	21447.148	288	74.469			
	3	21508.742	290				
F2	1	1.204	2	.602	.082	.921	-
	2	2113.889	288	7.340			
	3	2115.093	290				
F3	1	54.212	2	27.106	4.107	.017	-
	2	1900.785	288	6.600			
	3	1954.997	290				
F4	1	5.231	2	2.616	.348	.706	-
	2	2164.776	288	7.517			
	3	2170.007	290				
F5	1	19.491	2	9.745	1.335	.265	-
	2	2102.736	288	7.301			
	3	2122.227	290				
F6	1	41.464	2	20.732	3.541	.030	2-3
	2	1686.192	288	5.855			
	3	1727.656	290				

Yapılan analiz sonucuna göre yaşadıkları kişilere göre katılımcıların F6 [$F_{(2-288)} = 3.541$, $p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları yaşadıkları kişilere göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$). F6 için diğer kişilerle yaşayanların puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.19$), eş ve çocuklarıyla beraber yaşayanların puan ortalamasından ($\bar{X} = 6.88$) daha yüksektir.

Tablo 15. F1 düzeylerinin yaşadıkları kişilere göre Kruskal Wallis H testi sonucu

Yaşadıkları Kişiler	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Anne-baba ve varsa kardeş	44	178.49	2	9.25	.010	1-2
Eş ve varsa çocuklar	220	138.95				
Diğer (akraba, kardeş, vs.)	27	150.48				

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların F1 düzeylerinin yaşadıkları kişilere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir (Ki-kare = 9.25, $p < .05$). Farkın hangi 1'nde olduğunu anlamak amacıyla ikili ikili Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analize göre anne-baba ve kardeşleri ile yaşayanların sıra ortalamaları (178.49), eş ve çocukları ile yaşayanların sıra ortalamalarından (138.95) daha yüksektir.

3.9. Katılımcıların Aile Sorumluluklarını Paylaşma Durumlarına Göre Anlamlı Farklılık Göstermektedir mi?

Öncelikle sorumluluğa göre ölçek ve boyut puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. F2 normal dağılmazken, ölçek toplam ve diğer boyutlar normal dağılmaktadır. F2 için Kruskal Wallis H testi, diğerleri için ise ANOVA yapılmıştır.

Tablo 16. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının sorumluluğa göre betimsel istatistikleri

Ölçek/Boyut	Yaşadıkları Kişiler	n	\bar{X}	S
Toplam	Evet	119	54.38	8.55
	Hayır	136	55.02	8.82
	Kısmen	48	55.54	8.86
F2	Evet	119	11.34	2.21
	Hayır	136	11.71	2.23
	Kısmen	48	11.96	2.67
F3	Evet	119	10.14	2.62
	Hayır	136	11.07	2.32
	Kısmen	48	11.08	2.88
F4	Evet	119	7.55	2.93
	Hayır	136	6.83	2.65
	Kısmen	48	7.04	2.69
F5	Evet	119	7.43	2.86
	Hayır	136	6.79	2.69
	Kısmen	48	6.52	2.32
F6	Evet	119	7.13	2.40
	Hayır	136	7.20	2.55
	Kısmen	48	6.63	2.44

Tablo 16'ya göre evet yanıtını veren 119, hayır yanıtını veren 136 ve kısmen yanıtını veren 48 kişi yer almaktadır. Ölçek ve boyut puan ortalamaları arasında bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak sadece betimsel istatistiklere bakılarak fark olup olmadığı hakkında bilgi verilemez. ANOVA tablosunu incelemek gerekmektedir.

Tablo 17. Katılımcıların ölçek ve boyut puan ortalamalarının sorumluluğa göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Toplam	1	53.483	2	26.742	.352	.704	-
	2	22818.834	300	76.063			
	3	22872.317	302				
F1	1	15.973	2	7.987	1.514	.222	-
	2	1582.707	300	5.276			
	3	1598.680	302				
F3	1	62.939	2	31.470	4.898	.008	Evet-Hayır
	2	1927.503	300	6.425			
	3	1990.442	302				
F4	1	33.088	2	16.544	2.156	.118	-
	2	2302.523	300	7.675			
	3	2335.611	302				
F5	1	38.643	2	19.321	2.638	.073	-
	2	2197.357	300	7.325			
	3	2236.000	302				
F6	1	12.100	2	6.050	.989	.373	-
	2	1835.999	300	6.120			
	3	1848.099	302				

Yapılan analiz sonucuna göre sorumluluğa göre katılımcıların F3 [$F_{(2-300)} = 4.898, p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer puan ortalamaları sorumluluğa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > .05$). F3 için diğer hayır diyenlerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.07$), evet diyenlerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 10.14$) daha yüksektir.

Tablo 18. F2 düzeylerinin sorumluluğa göre Kruskal Wallis H testi sonucu

Yaşadıkları Kişiler	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Evet	119	137.01	2	16.032	.000	Evet-Kısmen
Hayır	136	150.18				Hayır-Kısmen
Kısmen	48	194.32				

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların F2 düzeylerinin sorumluluğa göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir (Ki-kare = 16.032, $p < .05$). Farkın hangi 1nda olduğunu anlamak amacıyla ikili ikili Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analize göre kısmen yanıtını verenlerin sıra ortalamaları (194.32), evet diyenlerin (137.01) ve hayır diyenlerin (150.18) sıra ortalamalarından (138.95) daha yüksektir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Bu makalede, esnek çalışma düzeninde demografik faktörlerin iş-aile çatışmasındaki rolü vurgulanmaktadır. Araştırmanın temel amacı, esnek programlı çalışanların iş-aile çatışması algılarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu bağlamda, iş-aile çatışmasını oluşturan faktörler belirlenerek, iş-aile çatışmasına yönelik algıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, kiminle yaşadığı ve aile sorumluluklarını paylaşılması gibi değişkenlere göre farklılaşması analiz edilmektedir. İş-aile çatışmasını ölçmek için Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara'da esnek programlı çalışanlar arasından kartopu örneklem yoluyla seçilmiştir. Çalışmada öncelikle, çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda örneklemin demografik özelliklerinin belirlendiği temel istatistikler hesaplanmıştır. Sonrasında, Tek Yönlü Varyans Analizi aracılığıyla demografik değişkenlere göre iş-aile çatışması algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ölçülmüştür.

Uygulamanın gerçekleştirildiği örneklemin özellikleri incelendiğinde, katılımcıların kadın ve erkek sayısında benzer büyüklüklerin mevcut olduğu ve büyük oranda 26-35 yaş grubunda yer aldıkları görülmektedir. Ayrıca ankete katılanların yaklaşık yarısı lisans mezunuyken %23.8 oranında lisansüstü mezunu bulunmaktadır. Katılımcıların dörtte üçe yakını evli olarak yüksek bir orana sahip bulunurken evli olanların yaklaşık yarısının eşinin çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların dörtte üçe yakını eş ve varsa

çocukları ile geri kalanlar ise anne-baba ve diğerleri ile birlikte yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların yarıya yakını temizlik, yemek, çocuk bakımı, alışveriş gibi aile sorumluluklarını paylaşmadığı yani evle ilgili mesuliyetleri tek başına karşıladığı tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda, iş-aile çatışmasını yaş durumu, çocuk sayısı, kiminle yaşadığı, aile sorumluluklarını paylaşılması durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte esnek çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, eşin çalışma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar bazı araştırma sonuçlarıyla bazı benzerlikler göstermektedir (Karapınar vd., 2006); (Nergiz, 2016); (Yıldırım vd., 2014). (Akın ve Karakulak, 2019).

Yapılan analiz sonuçları yaşa göre bazı iş-aile çatışması boyutlarında (zaman yönetimi iş-aile çatışması, davranış yönetimi iş-aile çatışması, stres yönetimi aile-iş çatışması) anlamlı farklılıklar ortaya koymaktadır. 18-35 yaş grubundaki katılımcıların puan ortalamaları diğer yaş grubundaki katılımcılara göre iş-aile çatışması zaman ve davranış yönetiminde daha yüksektir. Bu, genç yaş grubundaki bireylerin iş-aile zaman yönetimi konusunda davranış ve zaman bakımından daha fazla çatışma yaşadığını göstermektedir. Bu yaş aralığındaki bireylerin kariyer hedefleri ve beklentileri ile motive edildikleri düşünüldüğünde iş yerinde yaşanan herhangi bir olumsuzluk sonucunda ya da beklentilerinin karşılanmaması halinde hızla iş değiştirme kararı bile verebilmektedir (Oruç ve Sunman, 2022). 46 yaş ve üzeri katılımcılar arasında stres yönetimi aile-iş çatışmasının diğer gruplarındaki katılımcılara göre daha yüksek puan almıştır. Bu, daha yaşlı bireylerin aile-iş stres yönetimi konusunda daha fazla çatışma yaşadığını göstermektedir. Genel olarak, genç bireyler iş ve aile zaman ve davranış yönetiminde daha fazla zorluk yaşarken, daha yaşlı bireyler aile-iş stres yönetiminde daha fazla zorlukla karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre yalnızca davranış yönetimi konusunda iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Eşi çalışan katılımcıların puan ortalaması, eşi çalışmayan katılımcıların puan ortalamasından daha yüksektir. Bu bulgu, eşi çalışan bireylerin iş-aile davranış yönetiminde daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Bu sonuçlar, özellikle iş-aile çatışmasının davranış yönetimi boyutunda eşlerin çalışma durumunun önemli bir rol oynadığını, ancak diğer boyutlar üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını göstermektedir.

Analiz bulgularında, çocuk sayısına bağlı olarak katılımcıların zaman yönetimi iş-aile çatışması puan ortalamalarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle, çocuğu olmayan katılımcıların bir çocuğu olan katılımcılara göre puan ortalamaları daha yüksektir. Bu bulgu, çocuğu olmayan bireylerin zaman yönetimi iş-aile çatışmasında daha fazla zorluk yaşadığını göstermektedir. Diğer boyutlar ve ölçek toplam puanlarına bakıldığında, çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, çocuk sayısının sadece zaman yönetimi iş-aile çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğunu, ancak diğer iş-aile çatışması boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir.

Araştırma sonuçlarında, katılımcıların davranış yönetimi aile-iş çatışması puan ortalamalarının yaşadıkları kişilerle göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Özellikle, diğer kişilerle yaşayan katılımcıların eş ve çocuklarıyla beraber yaşayan katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu bulgu, diğer kişilerle yaşayan bireylerin davranış yönetimi aile-iş çatışmasında daha fazla zorluk yaşadığını göstermektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, aile sorumluluklarını paylaşma durumuna göre katılımcıların davranış yönetimi-iş-aile çatışması puan ortalamalarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle, aile sorumluluklarını paylaşmayan katılımcıların puan ortalamaları, paylaşan katılımcılardan daha yüksektir. Bu bulgu, aile sorumluluklarını paylaşmayan bireylerin davranış yönetimi iş-aile çatışmasında daha fazla zorluk yaşadığını göstermektedir. Sonuç olarak, esnek çalışma biçimlerinin sunduğu fırsatlar ve karşılaşılan zorluklar arasındaki dengeyi sağlamak hem bireylerin hem de organizasyonların başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir.

KAYNAKLAR

- Akın, Ö., Karakulak, H. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 381-403.
- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., ve Zarate, P. (2022). Working From Home Around The World. *National Bureau of Economic Research*.
- Bellavia, G. M., Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, ve M. R. Frone (Eds.) *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). London: Sage
- Byron K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., ve Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of A Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Comrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Couper, M. P. (2000). Web Surveys: A Review of Issues and Approaches. *The Public Opinion Quarterly*, 64(4), 464-494.
- Nergiz, T. (2016). Demografik Faktörlerin İş-Aile Çatışması Üzerinde Etkileri: Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Haliç Üniversitesi.*
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., ve Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of The Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Eroğlu, E. (2004). *Esnek Çalışma Saatlerinin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.*
- French, K. A., Allen, T. D., ve Kidwell, K. E. (2022). When Does Work-Family Conflict Occur?. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103727.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Gjerl, O., ve Falkum, E. (2010). Work-Home Conflict and Facilitation Across Four Different Family Structures in Norway. *Community, Work & Family*, 13(2), 231-249.
- Jansen, K. J., Corley, K. G. ve Jansen, B. J. (2007). E-Survey Methodology. R.A. Reynolds, R. Woods, J.D. Baker (Ed.), *Handbook of Research on Electronic Surveys and Measurement* içinde (s.1-8). IGI: Global.
- Judge, Timothy A.; John W. Boudreau ve Robert D. Bretz (1994) Job and Life Attitudes of Male Executives, *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 762-782.
- Karapınar, P. B., İlsev, A., ve Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 85-108.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A. ve Baltes, B.B. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., ve Michel, A. (2015). The Chicken or The Egg? A Meta-Analysis Of Panel Studies of The Relationship Between Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Applied Psychology*, 100 (2), 522.
- Oruç, Ş. ve Sunman, G., (2022), Çalışma Hayatında Değişken ve Sınırsız Kariyer Yöneliminin X, Y, Z Kuşakları Açısından İncelenmesi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (1): 27-51.
- Otonkorpi Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M. ve Kaittila, A. (2021). Gendering Boundary Work: Experiences of Work-Family Practices Among Finnish Working Parents During COVID-19 Lockdown. *Gender Work & Organization*. 29(6). 1952-1968.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., ve Kinnunen, U. (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, and Psychological Distress: A Longitudinal View. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.
- Sunman, G. (2021). Intermediation role of job alienation in the relationship between job stress and cyberloafing behaviour. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 13, 45-61.
- Şen, N., Keskin, S. (2022). Pandemi Döneminde Esnek Çalışma Düzeni ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Kişilik Özelliklerinin

Düzenleyici Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi
Vizyoner Dergisi, 13, 184-199.

Tabachnick B. G., Fidell, L. S. (2001). Using Multivariate
Statistics. (Fourth Edition). MA: Allyn & Bacon, Inc.

Tutar, K. (2023). İş ve Aile Yaşamı Dengesinde İş
Paylaşımının Önemi. Ankara Hacı Bayram Veli
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Dergisi, 25(Özel), 161-178.

Yıldırım, S., Öner, M., Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin
İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri:
Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme.
Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi,
2(3), 165-182.