İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Aybüke DURU

(Yüksek Lisans Tezi)

Eskişehir, 2020

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Aybüke DURU

T.C.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir, 202

24.08.2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması halinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Aybüke DURU

ÖZET

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

DURU,Aybüke

Yüksek Lisans,2020

İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof.Dr. Nuray GİRGİNER

Birden fazla rol üstlenilen ve sürekli gelişen dünyada, üstlenilen roller bazen uyum içinde bazen ise çatışma halindedir. Tarih boyunca özellikle savaş zamanlarında yedek iş gücü olarak görülen, sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatına giren kadınlar; çalışma hayatında büyük bir değişim meydana getirmiştir. Kadın, tarihin ilk zamanlarından beri çalışmasına rağmen, ücretli olarak çalışması 18. ve 19. yüzyıllarda yaşanan sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. İş-aile çatışmanın kadınlarda daha fazla görülmesinin nedeni anne, eş, çalışan, birey gibi toplumda daha fazla rol üstlenmesinden kaynaklanır. Bu çalışma; kadın çalışanların iş-aile çatışmasını değerlendirmeye yöneliktir. İş-aile çatışması ölçeği Eskişehir ilinde basit tesadüfi örneklem yoluyla 522 kadın çalışana uygulanmıştır. Elde edilen veriler açıklayıcı faktör analiziyle boyutlandırılmış, dört boyut (Aile Temelli Çatışma, İş Temelli Çatışma, Zaman Temelli Çatışma, Davranış Temelli Çatışma) elde edilmiştir. Bu boyutlar ile eğitim durumu, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, çocuk sayısı gibi demografik değişkenler karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, özellikle eğitim düzeyi düşük, evli, çocuklu, kişisel gelir seviyesi düşük olan çalışan kadınların, diğer çalışan kadınlara göre daha şiddetli iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışması, Kadın Çalışanlar, Açıklayıcı Faktör Analizi

ABSTRACT

WORK-FAMILY CONFLICT: A RESEARCH FOR WOMEN EMPLOYEES

DURU,Aybüke

Master Degree,2020

Department of Business Administration

Supervisor: Prof.Dr. Nuray GİRGİNER

In a world where multiple roles are played and constantly evolving, the roles undertaken are sometimes in harmony and sometimes in conflict. Women who have been seen as a reserve labor force throughout history, especially in times of war, and who entered the working life with the industrial revolution; It has brought about a great change in business life. Although the woman has been working since the early days of history, her paid employment was realized with the industrial revolution in the 18th and 19th centuries. The reason why work-family conflict is more common in women is because they have more roles in society such as mother, spouse, employee, and individual. This work; It is aimed at evaluating the work-family conflict of women employees. The scale of work-family conflict was applied to 522 female employees in Eskişehir province through simple random sampling. The data obtained were dimensioned with explanatory factor analysis, and four dimensions (Family Based Conflict, Work Based Conflict, Time Based Conflict, Behavior Based Conflict) were obtained. These dimensions were compared with demographic variables such as educational status, age, professional experience, marital status, and number of children. As a result, working women with low levels of education, married, children, and low personal income are suffering more from work-family conflict than other working women.

KeyWords: Work Family Conflict, Female Employees, Exploratory Factor Analysis

ÖNSÖZ

Öncelikle tez çalışmamda ve akademik kariyerimde emek veren, hayatımın her alanında bilgi, kültür ve tecrübesiyle rehberlik eden, karakteriyle herkese örnek olan can hocam Prof. Dr. Nuray GİRGİNER'e,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bana katkı sağlayan tüm hocalarım ve arkadaşlarıma,

Hayatım boyunca beni destekleyen ve her zaman yanımda olduklarını bildiğim, tez sürecim boyunca bana sabır ve anlayış gösteren canım babam Şevket DURU ve canım annem Nazan DURU'ya,

Hayatımın neşesi, tez sürecim boyunca beni motive eden, destekleyen, tanıdığım en tatlı kadın hakları savunucusu canım kardeşim Ayça DURU'ya

TEŞEKKÜR EDERİM.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT ii
ÖNSÖZ iii
TABLOLAR LİSTESİ vi
KISALTMALAR LİSTESİ vii
GİRİŞ 1
I.BÖLÜM 3
İŞ AİLE ÇATIŞMASI 3
1.İŞ AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI 3
2.İŞ AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ 5
2.1. Zamana Dayalı Çatışma 5
2.2. Gerginlik Temelli Çatışma 6
2.3 Davranış Temelli Çatışma 7
3.İŞ-AİLE ÇATIŞMASI YAKLAŞIMLARI 7
3.1. Akılcı Bakış Açısı 7
3.2. Telafi Kuramı 8
3.3. Katkı Kuramı 8
3.4. Taşma Kuramı 9
3.5. Çatışma Kuramı 9
4.İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ NEDENLERİ 10
4.1. Kişisel Nedenler 10
4.1.1.Cinsiyet 10
4.1.2. Kişilik 12
4.1.3. Yaş 13
4.2. Örgütsel Nedenler 14
4.2.1.Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları 14
4.2.2.İşe Bağlılık 15
4.2.3.Yönetici Tutumu 16
4.3.Aile ile İlgili Faktörler 17
4.3.1.Çocuk Bakımı 18
4.3.2.Yaşlı Ebeveyn Bakımı 19
4.3.3.Aile Tipi 19
5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları 20

6.Literatür İncelemesi 22
II. BÖLÜM 29
İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA KADIN ÇALIŞANLARIN BAKIŞ AÇILARI 29
1.ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN YAPILANDIRILMASI 29
1.1.Araştırmanın Amacı 29
1.2. Araştırmanın Önemi 30
2.YÖNTEM 30
2.1.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi 30
2.2.Veri Toplama Aracı 31
3.ARAŞTIRMA BULGULARI 31
3.1.Betimsel İstatistikler 31
3.1.1.Çalışanların Demografik Dağılımı 31
3.1.2. İş Aile Çatışması Ölçeğine Ait Görüşlerin Dağılımı 34
3.2.Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları 39
3.3. Karşılaştırma Analizleri 41
Tablo 13: İş Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları 43
Tablo 14: Zaman Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları 44
Tablo 15: Davranış Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları 44
Tablo 16: İAÇÖ'nin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları 45
Tablo 17: Aile Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları 46
Tablo 30: Aile Temelli Çatışma'nın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları 55
Tablo 31: İş Temelli Çatışma'nın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları 55
Tablo 32: İAÇÖ'nin Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları 56
Tablo 34: Aile Temelli Çatışma'nın Kişisel Gelire Göre Tukey Testi Sonuçları 57
SONUÇ VE ÖNERİLER 58
Kaynakça 62
EKLER 69

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çalışan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı..... 31
Tablo 2: Çalışan Kadınların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı 32
Tablo 3: Çalışan Kadınların Yaşlarına Göre Dağılımı..... 32
Tablo 4: Çalışan Kadınların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı 33
Tablo 5: Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 33
Tablo 6: Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı 33
Tablo 7: Çalışan Kadınların Kişisel Gelirine Göre Dağılımı..... 34
Tablo 8: Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması Sıklık Dağılımları 34
Tablo 9: İAÇÖ'nin (19 Maddeli) AFA Sonuçları..... 40
Tablo 10: İAÇ Boyutlarının Sektöre Göre Bağımsız Örneklemler T Testi Sonuçları 41
Tablo 11: İAÇÖ'nin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları 42
Tablo 12: Aile Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları 43
Tablo 13: İş Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları 43
Tablo 14: Zaman Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları..... 44
Tablo 15: Davranış Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları ... 44
Tablo 16: İAÇÖ'nin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları 45
Tablo 17: Aile Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları..... 46
Tablo 18: İş Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları..... 47
Tablo 19: Zaman Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları..... 48
Tablo 20: Davranış Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları 49
Tablo 21: İAÇÖ'nin Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları..... 50
Tablo 22: Aile Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları..... 51
Tablo 23: İş Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları..... 51
Tablo 24: Zaman Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları..... 52
Tablo 25: Davranış Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları .. 52
Tablo 26: İAÇÖ'nin Medeni Duruma Göre ANOVA Sonuçları..... 53
Tablo 27: Aile Temelli Çatışma'nın Medeni Duruma Göre Tukey Testi Sonuçları..... 53
Tablo 28: Davranış Temelli Çatışma'nın Medeni Duruma Göre Tukey Testi Sonuçları 54
Tablo 29: İAÇÖ'nin Çocuk Sayısına Göre ANOVA Sonuçları 54
Tablo 30: Aile Temelli Çatışma'nın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları 55
Tablo 31: İş Temelli Çatışma'nın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları..... 55
Tablo 32: İAÇÖ'nin Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları..... 56
Tablo 33: İAÇÖ'nin Kişisel Gelire Göre ANOVA Sonuçları 56
Tablo 34: Aile Temelli Çatışma'nın Kişisel Gelire Göre Tukey Testi Sonuçları..... 57
Tablo 35: Zaman Temelli Çatışma'nın Kişisel Gelire Göre Tukey Testi Sonuçları..... 58

KISALTMALAR LİSTESİ

İAÇ : İş-Aile Çatışması

İAÇÖ : İş-Aile Çatışması Ölçeği

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi

Vb. : Ve Benzeri

Vd. :Ve Diğerleri

GİRİŞ

Sürekli gelişen, değişen, sürekli olarak artan sosyal sınıf ve sistemlere ait olan birey birden fazla rol üstlenmektedir. Birbiriyle sürekli etkileşim içindeki bu roller toplum içinde de bazen uyumlu iken bazen ise çatışma halinde olabilmektedir. Bireyin iki veya daha fazla rol üstlenmesi, bu rollerin arasında kalması veya dengeyi sağlayamamasından kaynaklı yaşadığı duruma rol çatışması denir.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, rol çatışmasının kadınlarda daha fazla görüldüğü ortaya konmuştur. Bu durumun kadınların anne, eş, ev hanımı, iş kadını, akraba, birey gibi toplumda daha fazla rol üstlenmesinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Rekabetin her geçen gün artmasıyla bu duruma ayak uydurmaya sağlayan işletmeler daha yoğun iş temposunda çalışmakta ve işletme bünyesinde çalışanlardan daha üstün performans beklemektedir. Sorumluluk alanları genişlerken çalışanların stres seviyesi giderek artmakta ve buna bağlı olarak bireyler psikolojik anlamda da yıpranmaktadır.

Tarih boyunca özellikle savaş zamanlarında yedek iş gücü olarak görülen, sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatına giren kadınlar; çalışma hayatında büyük bir değişim meydana getirmiştir. Çalışmaya başlayan ve evdeki rolünün üzerine ikinci bir rolü sahiplenen kadının ev içi görevlerinde bir değişiklik olmamasına rağmen, sorumluluğu daha da artmıştır. Sorumluluklarının artması kadının, ev içinde ev dışında statüsünü değiştirmemiştir. İş ve aile alanlarından kaynaklanan isteklerin karşılanamaması ve rollerin çatışmasından dolayı ortaya çıkan uyumsuzluğa iş-aile çatışması denir. Kadının bireysel olarak yaşadığı iş-aile çatışması aileleri olumsuz etkileyerek, aile üyelerini de mutsuzluğa itmektedir. Bu durumun, yapılan çalışmalara göre, yaşam tatmini, evlilik tatmini, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, iş performansı gibi birçok faktörü etkilediğini ortaya koymuştur. Bu durum ise aile yaşamının iş yaşamı, iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri nedeni ile çalışanların kendilerini tükenmiş hissetmelerine rol karmaşıklığından kaynaklanan iş-aile çatışmaları yaşamalarına neden olmaktadır. Bu da toplumun en küçük birimi olan aileden başlayarak toplumun bütününe yönelik olarak toplumsal dengeyi olumsuz yönde etkilemektedir. İş-aile çatışması, hemen hemen her kadının, ailenin ve toplumun yaşadığı bir problem haline gelmiştir.

Çalışanlar için işleri her ne kadar hayatlarında önemli bir yere sahip olsa da her bireyin ait olduğu aileye karşıda sorumlulukları bulunmaktadır. Özellikle çalışan kadınların, yoğun iş temposu, fazla mesai, güvensiz çalışma ortamı, işindeki sorumlulukları, işletmenin beklentilerini karşılamak için çaba sarf etmesi gibi durumlar, kadının ailesine ayırdığı zamanı kısıtlaması zorunluluğu ile ailesinin beklentilerini karşılayamadığı düşüncesiyle kendini mutsuz hissetmesine yol açmaktadır. Kadının birden fazla rol üstlendiği rolleri dengeleyememesi, ailesinden beklentileri karşılayamaması, bu durumda destek bulamaması gibi çeşitli nedenler iş-aile çatışmasına yol açmaktadır.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ile ilgili çalışmaların çoğu özel sektör çalışanları üzerine yapıldığı fark edilmiştir. Sadece kadın çalışanlar üzerine yapılan çalışmaların sayıca az olduğu görülmüş, bu çalışmanın da hem kadın çalışanlara yönelik olması hem de özel ve kamu sektörlerinde çalışan kadınlar üzerine yapılmasından dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı; kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeylerini belirlemek ve çeşitli demografik özelliklerine göre incelemektir. Bu doğrultuda Eskişehir ilinde kamu ve özel sektörde çalışan 522 kadına iş-aile çatışması ölçeği uygulanmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde kadın çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış demografik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise Netemeyer, Boles, McMurrian tarafından oluşturulan iş-aile çatışması ölçeği (İAÇÖ), araştırmanın amacına yönelik olarak tarafımızca uyarlanan 20 yargı cümlesinden oluşmaktadır.

Kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini boyutlandırmak amacıyla İAÇÖ'e Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin; demografik özelliklerine göre (çalıştığı sektör, eğitim durumu, yaş, medeni durum…) Bağımsız Örneklemler t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Çalışan kadınların iş-aile çatışma düzeylerinin ölçülmesi ve demografik özellikleriyle karşılaştırılması amacıyla yapılan bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-aile çatışması konusunda teorik bilgiler ve literatür çalışması bulunmaktadır. İkinci bölümde ise kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeyini belirlemeye yönelik uygulama bulunmaktadır. Eskişehir ilinde basit tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilen 522 kadın çalışandan elde edilen verilerin analizi ve bulguları bu bölümde yer almaktadır.

Çalışmada, kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri incelenerek bu konuda farkındalık oluşturulması ve duyarlı olunabilmesi için çeşitli çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçların, bireyler ile toplumun gelişmelerine ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I.BÖLÜM

İŞ AİLE ÇATIŞMASI

İnsan, sosyal bir varlık olduğundan içinde yaşadığı alanlarla ilgili sorumluluk ve haklara sahiptir. İnsan toplum içinde çeşitli statülere sahip olduğu için bu statülere uygun çevresinin rol beklentisi vardır. Her rolün farklı beklenti kalıpları vardır. Örneğin; bireyden, özel hayatında ebeveyn, çocuk, eş gibi sorumlulukları; kariyer hayatında yönetici, çalışan, iş arkadaşı gibi sorumlulukları eş zamanlı yürütmesi beklenmektedir. Birey bu rol kalıplarının dengede tutamazsa rol çatışması yaşar. Bireylerin özel ve kariyer hayatlarını dengede tutmak için önemsenen kavramlardan biri iş-aile çatışmasıdır. Özel ve kariyer hayatı arasındaki dengeyi sağlayan birey, huzurlu ve başarılı bir hayat sürebilir. Dengeyi sağlayamayan birey, çatışma, tükenmişlik vb. psikolojik rahatsızlıklar, fiziksel hastalıklar, yaşam doyumsuzluğu gibi sorunlarla karşılaşabilir.

Birey, aynı anda birden fazla role sahipse iş-aile çatışması ortaya çıkabilir. Bu bölümde, iş-aile çatışması kavramına, türlerine, yaklaşımlarına, nedenlerine, sonuçlarına ve literatür taramasına yer verilmiştir.

1.İŞ AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

Günümüzde küreselleşme, ekonomik, siyasi, teknolojik ve kültürel alanlardaki gelişmeler dolayısıyla yaşanan hızlı değişim bireylerin rolleriyle ilgili düşüncelerini de değiştirmektedir. Özellikle günümüzde birçok kadının kariyerini önemsemesi ve iş ve aile rollerini değiştirerek yeni rol isteklerinin ortaya çıkmasına

sebep olmaktadır. İş ve aile rollerinin gerekliliklerini yerine getirmek için bu rollerin dengede olması önemli bir durum haline gelmiştir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009).

İş-aile çatışması, stres, tükenmişlik ve bu iki duruma bağlı psikolojik bir takım rahatsızlıklara ve fizyolojik yakınmalara, iş ve aile hayatında doyumsuzluklara sebep olabilmektedir. Aile, toplumun en küçük yapı taşı olduğundan, ailenin eksiklikleri ve avantajları toplum tarafından belirlenmektedir. Aile içi görevler, toplumsal yapının belirlediği normlar tarafından, cinsiyete göre aile rolleri dağıtılmaktadır.

Günümüzde kadınların iş hayatına daha çok katılması iş ve aile hayatındaki rollerini dengede tutma ihtiyacını artmaktadır (Eken, 2006). Kurumlar, iş dünyasındaki giderek artan rekabet koşulları nedeniyle çalışanlarının, birer aile bireyi olduğu, çalışanların ailelerine daha fazla vakit geçirmek istediği gibi gerçekleri göz ardı etmekte birlikte talepleri giderek artmakta ve ailelerinde birçok örgütsel süreci etkileyebileceğini düşünememektedir. Hem kurumlar hem de çalışanlar iş-aile arasında meydana gelen etkileşimin olumsuz olması nedeniyle bu rolleri dengede tutma ihtiyacı hissetmektedirler (Eken, 2006).

Bireyler günlük hayatlarında yaşam tatmini sağlamak ve başarılı olmak istedikleri için iş ve aile yaşamı önemli rolleri üzerine kurulmuştur. Çalışanlar her ne kadar ailelerine vakit ayırmak isteseler de çalıştıkları kurumların talepleri giderek artmaktadır. Ailenin beklentileri, istek ve ihtiyaçları ile iş yaşamı bireyin üzerinde baskı oluşturarak iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Çarıkçı İ. , 2001).

İş-aile çatışması, iş rolünün enerji, zaman veya davranışsal talepleri, aile rolününkilerle çatıştığında ortaya çıkan bir tür roller arası çatışmadır (Greenhause & Beutell, 1985).

Rol; bireyin kendisinden beklenen davranış kalıplarını, konumuna uygun olarak sergilemesidir. Bireyin iç dünyasında benimsemiş olduğu rollerin uyuşmaması sonucunda ortaya çıkan duruma rol çatışması denmektedir. Bireyden beklenen davranışlar ile sergilenen davranışlar arasında uyumsuzluk meydana gelmesi rol çatışmasıdır (Çakır, 2011).

Bireyler çok çeşitli rollere sahip olduğu için bu rollerdeki tutumları ilişkilerinin kalitesini etkilemektedir. Bazı roller diğer rollere baskın gelerek, bazı rollerde beklenen davranış kalıpları karşılanamayabilmektedir. Bu durumda bireyler rol çatışması yaşamaktadırlar. Rol çatışması bireyin yaşam tatminini azaltmaktadır (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009, s. 70).

Bireyler hayatlarının belli bir döneminde iş sahibi olurlar ve zamanlarının büyük bir bölümünü işleriyle ya da aileleriyle geçirmelerinden dolayı hayattan beklentileri de bu doğrultuda gelişir (Noraini, 2004). Bireyler iş ve aile hayatında üstlendikleri sorumlulukları ve beklentileri eş zamanlı yerine getiremedikleri için çatışma yaşarlar (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007).

2.İŞ AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ

Birey, zaman, davranış ve strese bağlı olarak ortaya çıkabilen iş-aile çatışması türlerinden sadece birini veya aynı anda birkaçını yaşayabilmektedir (Öcal, 2008).

İş-aile çatışması, üstlenilen rollerin taleplerinin çakışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Birden fazla rol üstlenmesi gereken birey, beklentilerin uyumsuz olmasından dolayı talepleri karşılamakta zorluk çekmektedir. Rollerin çatışması üç ana başlıkta incelenmektedir. Bunlar zamana dayalı, davranışa dayalı, gerginlik temelli iş-aile çatışmalarıdır.

2.1. Zamana Dayalı Çatışma

Çalışanın çalışma saatlerinin fazla olması sebebiyle, bireyin sahip olduğu rollerine ve gün içinde yerine getirmesi gereken sorumluluklarına yeteri kadar vakit ayıramamasından oluşan zaman kaynaklı çatışmalardır (Cardenas & Major, 2005).

Zamana dayalı çatışmaların bireyin yaşamında ortaya çıkması, çeşitli unsurlar oluşturmaktadır. Mesai saatlerinin çok olması, örgüt yapısında düzensizliklerin olması, iş yerinin istikrarsız olması örgüte yönelik olumsuzluklardır. Ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması ve çocuğun henüz küçük yaşta olması ailevi faktörler arasında belirtilebilmektedir. Bu unsurların yanı sıra, terfi etme çabası, işlerin aciliyet durumu ve yeni işe başlama durumları da etki eden unsurlar arasındadır (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009).

Kadın çalışanların üzerinde hem ev sorumluluklarının yerine getirmesi ile ilgili zaman baskısı, hem de iş yerinde fazla ve düzensiz çalışma saatlerinin baskısı iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır. Ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumlulukların

büyük oranda kadınlara ait olmasından ötürü kadınlar, bazı dönemlerde özellikle bebek, hasta, engelli ya da yaşlı bakımı gibi zorunlu sorumlulukları olduğu durumlarda kariyer hayatından vazgeçerek belli bir süreliğine de olsa işten ayrılmayı seçen taraf olmaktadır (Toraman, 2009).

Zaman kısıtlı bir kaynak olduğundan, çalışan bireyin üstlendiği rollerinin taleplerini bu kısıtlı kaynak doğrultusunda gerçekleştirememesi iş-aile çatışmasına yol açmaktadır.

2.2. Gerginlik Temelli Çatışma

Kişinin bir rolündeki gerilimden kaynaklanan olumsuzlukları diğer rollerindeki durumunu ve performansını etkilemesiyle ortaya çıkan çatışma türüdür (Kinnunen & Mauno, 1998).

Bireyin ailesine veya işine karşı hissettiği gerginlik, alınganlık, endişe, sinirlilik, duyarsızlık gibi bazı duygu durumları rolünü gerçekleştirememesine, motivasyonunu ve performansını düşürmesine yol açmaktadır. Bu durumda birey bir roldeki yaşadığı psikolojik durumu diğer bir role taşımaktadır (Bacharach, 1991).

Çalışanın iş taleplerinin yoğun olması, belirsizlik, aşırı rol yükü, lider desteğinin olmaması, işe bağlılık, çalışanların değişim oranı ve zihinsel konsantrasyon iş rolündeki çatışmayı artırmaktadır (Carlson & Kaçmar, 2000). Özellikle bir role yüksek derecede bağlılık, kişiyi hem fiziksel hem de zihinsel olarak meşgul edeceğinden, kişinin diğer rol beklentilerini gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir (Özen & Uzun, 2005).

Artan rekabet koşulları dolayısıyla, örgütler çalışanlarından maksimum verim göstermelerini beklemekte, bu durum ise çalışanlara baskı yapmaktadır. Kariyer hayatında başarılı olmak isteyen ve cam tavan, mobbing gibi durumlara maruz kalan kadın çalışan, psikolojik olarak negatif etkilenmekte ve bu durumu ister istemez hayatının diğer alanlarına da yansıtmaktadır. Aile hayatında geleneksel toplum kültürü tarafından belirlenen sorumlulukları yerine getirirken eşinden yeterli desteği göremeyen kadın çalışan, bu rolündeki negatif duygularını kariyer hayatına yansıtmaktadır.

2.3 Davranış Temelli Çatışma

Bireyin, rol içi davranışlarının diğer rollerin beklenti ve sorumluluklarıyla sorumluluklarıyla çeliştiği çatışma türüdür. Bu çatışma, bireyin bir rol için gösterdiği davranışları diğer roller için de uyguladığında ortaya çıkmaktadır. Bireyin iş yerinde ve aile içinde gösterdiği davranışlar birbirinden ayrı olabilmektedir (Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014).

Bireyin göstermiş olduğu davranışlarının tümü, rollere ilişkin davranışlarla uyumlu şekilde gelişmesi gerekmektedir. Bireyin aile içindeki davranışları iş yerinde göstermesi veya iş yerindeki davranışları aile içine yansıtması çatışma çıkmasında etki göstermektedir. Bireyin, iş yerinde sergilediği tutarlı, nesnel, mesafeli, gerektiğinde sert tavır sergilemesi gibi davranışları aile içine, aile içinde ise hassas, duyarlı, hoş görüşü sevecen gibi davranışları iş yerine taşıması gibi uyumsuzluklar, çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır (Taşdelen, Aksoy, & Çakmak, 2016).

Rol beklentilerinin ve davranış kalıplarının farklı olması çalışanın iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Örneğin; bir öğretmen öğrencilerine gün içinde ders anlatması ve öğretmesi gerekirken, bu davranışı aile hayatında da devam ettirmesi sonucu eşi ile tartışmalara neden olabilmekte ve iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir.

3.İŞ-AİLE ÇATIŞMASI YAKLAŞIMLARI

İş ve aile hayatlarının birbirini etkilemeyecekleri kuramı 1960 yılında Wilensky tarafından oluşturulmuştur. Fakat iş ve aile hayatlarının birbirini etkilemeyeceğini savunan bu kuram başka araştırmacılar tarafından desteklenmemiştir. İzleyen yıllarda yapılan iş-aile çatışması araştırmaları bu iki alanın birbirlerini etkilediklerini kanıtlamıştır. İş hayatının aile hayatını, aile hayatının da iş hayatını etkilediği varsayımına dayanan beş kuram izleyen başlıklarda incelenmiştir.

3.1. Akılcı Bakış Açısı

İki rol arasında çatışma yaşanması, çalışanın işine veya ailesine ayırdığı zamanın artması, bu iki rol arasında çalışanın uyumsuzluk içinde olması veya sorumluluklarının artması sonucunda kaçınılmaz hale gelmektedir. Çalışanın zamanı kısıtlı olması nedeniyle ailesine veya işine ayırdığı zaman diğer alanı etkileyeceğinden çatışmaya sebep olmaktadır. Çalışana karşı olan beklenti çalışanın

sorumluluklarını artıracağından yeterli zamanı bulamaması sebebiyle iş ve aile rolleri arasındaki denge bozulmakta ve çatışma yaşanmaktadır (Duxbury, Higgins, Christopper, & Thomas, 1999).

Kadın çalışanların ev ve aile sorumlulukları, erkek çalışanlara göre daha fazladır. Kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığı bu kuramla açıklanabilir. Örneğin; kadın çalışan fazla mesaiye kaldığında, iş seyahatleri yapması gerektiğinde evdeki sorumluluklarını yerine getiremez ve ailesi tarafından oluşmuş beklentileri karşılayamaz. Bu durum kadın çalışanı iş-aile çatışması yaşamasına zemin hazırlar.

3.2. Telafi Kuramı

İş ve aile hayatın arasında etkileşim bulunduğundan ve çalışanların hayat tatmini yaşamak amacıyla iki yaşam alanında da diğerinde eksik olan duyguyu tatmin etmek için diğer yaşam alanından telafi etmeye çalışmaktadır (Zedeck & Mosier, 1990).

Çalışan iş hayatına az önem veriyorsa, iş ve aile yaşamını birbirinden ayırıyor, işini özel hayatının aracı olarak belirlemiştir. İş veya aile alanlarının birinde yeterli tatmini yaşayamayan birey diğer alanı daha önemseyerek bu alanda yaşadığı tatmini artırmaya yönelik çaba sarf edecektir (Bartolome & Evans, 1980)

Birey kariyerinde yeterli tatmini sağlayamamışsa aile hayatına dönecek ve ailesi çeşitli aktiviteler yapmaya daha kaliteli zaman geçirmeye başlayacaktır. Aile hayatında yeterli doyumu yaşayamayan birey ise kariyer planları yapacak ve zamanını kariyer hedefleri doğrultusunda harcayacaktır. Her iki durumda da bireyin iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

3.3. Katkı Kuramı

Bireyin yaşam doyumu, hem aile hayatında sağladığı doyum hem de iş hayatından sağladığı doyumlar ilişkilidir. Bu nedenle işinin ve ailesinin birbirleriyle etkileşim halinde olması sonucu bireyin yaşam doyumunu ve iyi olmasını etkilemektedir (Efeoğlu, 2006).

Bireyin farklı rollere sahip olması, iş-aile çatışma düzeyini düşürebilmekte ve artırabilmektedir. Role katılım seviyesinin diğer role katılımı kolaylaştıracağını savunan bu teori, iş-aile çatışmasının negatif etkisini kabul ederken, iş ve aile arasındaki ilişkiyi yürütmeyi, rollerin birbiriyle pozitif sonuçlar ortaya çıkaracağını belirtmektedir (Kirchmeyer, 1992).

Bu kuram yaşam tatminin iş ve aile hayatından sağlanan doyumla doğru orantılı olduğunu savunmaktadır. Bireyin, hem iş hayatından sağladığı doyum hem de aile hayatından sağladığı doyum miktarı genel olarak yaşam doyum düzeyini etkilediği için, iş ve aile hayatlarından sağlanan tatmin ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü ilişki olduğu savunulmaktadır.

3.4. Taşma Kuramı

Taşma kuramı, iş hayatında yaşanan durumların aile hayatını, aile hayatında yaşanan durumların iş hayatını etkileyeceği varsayımına dayanmaktadır. İş hayatında mutlu olan çalışanın yaşadığı bu durum aile hayatına da mutluluk olarak yansıyacaktır. Aile hayatında mutsuz olan çalışan iş hayatında da mutsuz olacaktır.

Çalışanın iş yerinde yaşadığı baskı, kaygı, gerginlik, rahatsızlık gibi negatif hislerin, huzurlu, heyecanlı ve öğrenmeye istekli gibi pozitif hislerinden daha fazla olması negatif hislerin özel hayatını etkilemesine yol açmaktadır. Bu negatif taşma olarak adlandırılan durum bireyin aile hayatındaki sorumluluklarını gerçekleştirememesine neden olur. Bireyin kişilik özelliklerine ve gereksinimlerine uyumlu olan pozitif hisler ortaya çıktığında pozitif taşma yaşanmaktadır (Evans & Bartolome, 1984).

3.5. Çatışma Kuramı

Birey hayatında, birçok role sahiptir. Her rolün de belirli sorumlulukları vardır. Birey roller arasında ilişki kurmak, tüm sorumluluklarını yerine getirmek istese de enerjisini ve yeteneklerini belirli bir role aktarmakta ve diğer rol taleplerini karşılayamamaktadır. Rol taleplerini tamamıyla karşılayamayan birey çatışma yaşamaktadır. Tek bir role sahip olan birey çatışma yaşamaz. Çatışmaya yol açan, üstlenilen rollerin taleplerini ve sorumluluklarını karşılayamamaktır.

Çalışanın uzun çalışma saatleri, mobbing, yönetici desteğinin olmaması, yoğun çalışma temposu, cam tavan, güvensiz iş ortamı gibi durumlar yüzünden aile hayatındaki sorumluluklarını yerine getirememesinden dolayı ortaya çatışma

çıkmaktadır. Bireyin bu iki alana ayırdığı zaman farklılığı ve beklentileri karşılayamamasından kaynaklı yaşanan durumdur.

4.İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ NEDENLERİ

İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile hayatlarında üstlendiği rollerin dengede olmamasından kaynaklanmaktadır. Bireyin cinsiyet, kişilik, yaş gibi kişisel özelliklere sahip olması; uzun ve düzensiz çalışma saatleri, işe bağlılık durumu, yönetici tutumu gibi örgütsel faktörlerden etkilenmesi ve çocuk bakımı, yaşlı ebeveyn bakımı gibi sorumlulukları üstlenmesi gibi birçok neden iş-aile çatışması yaşamasına yol açmaktadır.

Bu bölümde kişisel, iş ve aile ile ilgili iş-aile çatışmasına neden olan faktörler incelenmiştir.

4.1. Kişisel Nedenler

Bireyler farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarından dolayı olayları algılamalarında ve yorumlamalarında farklılıklar gösterirler. Bu nedenle iş-aile çatışmasının şiddeti kişilik özelliklerine göre değişmektedir.

4.1.1.Cinsiyet

İş-aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında en çok araştırılan sebebin cinsiyet olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması yaşayan çalışanlarda, kadınların erkeklere göre daha çok çatışma içerisinde olduğu sonucu tespit edilmiştir (Çarıkçı İ. , 2001).

Birey, biyolojik anlamda kadın ve erkek özelliklerini taşırken, aynı zamanda toplumun bireye sunduğu rollerin sorumluluklarını da taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı, yalnızca bireysel kimliği değil, aynı zamanda kadın ve erkeğin kültürel rollerini de belirlemektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı iş bölümleri oluşturmuş, kadın ve erkeğin sosyal hayatında eşit olmayan bir bölünmeye neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet, bireyin doğduğu cinsiyete, doğduğu zamana ve mensubu olduğu toplum kültürüne göre çeşitlenebilen cinsiyet konumu olarak ifade edilmektedir. Kadın ve erkeğin arasındaki eşitsizliği, doğduğu cinsiyet ile içinde bulunduğu toplumsal kültürün birlikte oluşturduğu rollerin tümü toplumsal cinsiyet kavramını oluşturmaktadır.

Kadınların ve erkeklerin yaşadığı iş-aile çatışma seviyelerinde yapılan araştırmalar sayesinde farklılıklar olduğu tespit edilmiş ve bu farklılıkların kaynağına ait rasyonel görüş ve cinsiyet rolü görüşü olarak iki temel görüş savunulmaktadır. Rasyonel görüşe göre, birey aile veya iş sorumluklarına harcadığı zamanla ilişkili olarak iş-aile çatışması yaşar. Bu görüşe göre erkeklerin iş yerindeki sorumlulukları, ailelerine karşı olan sorumluklarını kadınlara göre daha fazla engellerken, kadınların aile içi sorumlulukları, iş yerindeki sorumluluklarını erkeklere göre daha fazla engellemektedir.

Kadınlar ve erkekler, ailelerinin işlerinden daha önemli olduklarını belirtmelerine rağmen, aile görevlerinin kadınlar için, iş görevlerinin erkekler için olduğunu vurgulamaktadırlar (Giray & Ergin, 2006).

Kadının geleneksel rolünün aile ve ev ile belirlendiği, iş hayatında ise hedeflediği kariyere ulaşmak için çabalarken engellendiği gerçekleri bağlamında, kariyer gelişimi erkeklerde daha hızlı ilerlerken, bu durum kadınlarda daha yavaş ilerlemektedir. Geleneksel rolde, kadın hayatının önceliğinin anne ve eş olması beklenmekte kariyer ise ikinci planda gelmektedir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009).

Ataerkil toplum kültürü, erkeğin üstün olduğunu savunan yaşam biçimi, ev işlerinin ve aile içi görevlerin, kadın çalışan olsa dahi, kadının sorumluluğunda olması gerektiğini benimsemiştir. Bu kültürü kişiler çocukluğunda öğrenir, aile reisi olmayı ve aile geçimi gibi sorumlulukları erkeğe yükler, dolayısıyla erkek iş rolünü birinci planda tutar. Toplum kültürüne bağlı olarak, erkek çalışanın işine ailesinden daha fazla zaman ayırması, erkeğin iş-aile çatışması yaşadığı hissini azaltmaktadır. Fakat aynı şekilde kadın çalışanın, ailesinden çok işine daha fazla zaman ayırması, hem çocukluğundan beri toplumdaki kadın rolünün dayatılması hem de kadının erkeğe göre daha duygusal yapıda olması nedeniyle kadının iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Kadın, tarihin ilk zamanlarından beri çalışmasına rağmen, ücretli olarak çalışması 18. ve 19. yüzyıllarda yaşanan sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Aradan 100-150 yıl geçmesine rağmen toplum kültürlerine bakıldığında, toplumun, kadının iş hayatına olan bakış açısının giderek iyileşmesine karşın aile içi beklentileri değişmemiştir.

Kadın her ne kadar günümüzde iş hayatına var olmaya çalışsa da, işverenler geleneksel kültürde kadına dayatılmış rollerden ve çocuk sahibi olmasından veya olabilecek olmasından dolayı işe alımlarda erkeklere öncelik tanımaktadır.

Ülkemiz çalışma hayatında, koşullar, ortamlar ve iş tanımları erkeklere yönelik belirlendiği için kadın ve erkek istihdamı konusunda eşitsizlik vardır. Tüik'in hane halkı iş gücü araştırmasının sonucu, nüfus içindeki istihdam oranı, erkeklerde %65 iken, kadınlarda %27,5 olmuştur (TÜİK, tuik.gov.tr, 2017).

Tüik'in eğitim durumu ve meslek ana grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı raporunda, kadınların elde ettikleri gelirin erkeklerin elde ettikleri gelire göre daha düşük olduğu gösterilmiştir (TÜİK, tuik.gov.tr, 2010).

Kadın çalışan ev işlerinden de sorumlu tutulduğu veya toplum kültüründe bu doğrultuda beklenti olduğu için ev işlerinin çoğunu üstlenir. Aile içi görevlerin kadınların sorumlu tutulduğu toplumumuzda, Tüik yaptığı araştırmada, evde yemeği, %91,2 oranında kadınların yaptığını, %8,8 oranında erkeklerin yaptığını raporlamıştır (TÜİK, tuik.gov.tr, 2017).

İş hayatı, kadına toplumsal statü ve ekonomik destek sağlarken, aile hayatı ise geleneksel aile hayatı beklentisi nedeniyle kadının, iş-aile çatışması yaşamasını kaçınılmaz hale getirmektedir.

4.1.2. Kişilik

Kişilik, insanın doğuştan getirdiği, sonradan kazandığı ve devamlı olarak sergilediği özelliklerin tümüdür. Kişinin duygusal, zihinsel, fiziksel ve sosyal özellikleri kişiliğinde devamlılık göstermektedir. Kişilik, bireyin davranış ve ilişki kalıplarını ve olaylara verdiği tepkileri oluşturmaktadır. Kişilik, insanın özgün davranış ve düşünceleri belirleyen sistemin bütünüdür (Özdemir, Güzel Özdemir, Kadak, & Nasıroğlu, 2012).

Genetik ve çevresel faktörler, bireyin, psikolojisini, isteklerini, davranışlarını, algı ve düşüncelerini şekillendirdiği için bu faktörler kişiliğin oluşmasını sağlar. Her insanın birbirinden farklı düşünce ve duygu yapısında olmasını kişilik özellikleriyle açıklamak mümkündür.

İş hayatı, çalışanın, statü, saygınlık ve kimlik olgusunu geliştirmesi nedeniyle kişiliğinde önemli bir yeri vardır. Çalışanlar hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirdikleri için, çalışanın kişiliği, işi ve çalıştığı kurum ile uyum sağladığında, çalışan başarı sağlar. Çalışan işindeki rolü benimsedikçe bireysel ve kurumsal hedefleri bütünleşecek böylece çalışan, deneyimlerini hem iş hem özel hayatında kullanacaktır. Bu bağlamda çalışanın, iş hayatı kişiliğinin gelişiminde önemli role sahiptir (Aytaç, 2001).

İş-aile çatışmasının yaşanmasının bir nedeni de çalışanın kişiliğidir. Bu bağlamda kişilik A ve B tipi olarak ikiye ayrılmaktadır.

A tipi kişilik özellikleri taşıyan çalışanlar, sabırsız, iddialı, hırslı, rekabetçi, çalışkan, iş ve başarı odaklılardır. Hedeflerine ulaşmak için uzun saat çalışır ve yüksek performans sergilerler (Fretwell, Lewis, & Hannay, 2013). A tipi kişilik özellikleri taşıyan bireyler iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşamaktadırlar.

B tipi kişilik özellikleri taşıyan çalışanlar ise esnek, uysal, sabırlı, anlayışlı, zamanlarının keyfini çıkaran ve zamana karşı yarışmaktansa hafif tempolu çalışan bireylerdir (Fretwell, Lewis, & Hannay, 2013). B tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler, A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilere göre daha az seviyede iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Çalışan, olumsuz kişilik yapısındaysa, sürekli strese maruz kalıyorsa, çevresindeki tüm olayları olumsuz anlayışla değerlendirdiği ve algısı negatife yönelik olduğu için mutsuz olacak ve iş-aile çatışması kaçınılmaz olacaktır. Hayatı, pozitif algılayan ve yaşanan olayları olumlu bir şekilde yorumlayan çalışan daha mutlu, huzurlu ve olumsuz kişilik yapısında olan çalışana göre daha az iş-aile çatışması yaşayacaktır.

4.1.3. Yaş

İş-aile çatışmasının kişisel nedenlerinden biri de yaştır. Çalışanın yaşı ilerledikçe iş ve aile hayatındaki beklentiler değişmektedir.

Araştırmaların çoğunda, çalışanın yaşı ile iş-aile çatışmasının negatif yönlü olduğu görülmektedir. Çalışanın yaşı ilerledikçe iş-aile çatışması azalmaktadır. Çalışanların yaş aldıkça iş deneyimlerinin, bilgilerinin ve ekonomik kaynaklarının artması iş sorumluluklarının azalması iş-aile çatışmasının azalması nedeni olarak görülmektedir (Giray & Ergin, 2006).

Birey, yaş aldıkça hayatını şekillendirir ve düzene sokar. 18-30 yaş arası kişiler kariyer hedeflerini belirler ve bu doğrultuda yoğun tempoda çalışırlar. Bu yaş aralığında aile kurarlar. 30-45 yaş aralığında bireyler ekonomik yaşam standardını kurar ve bunu sürdürmeye yönelik çalışırlar. Çocuk sahibi bireyler genellikle çocuklarına yönelik bir hayat tarzı geliştirirler. 45-60 yaş aralığında kariyerinde belirli hedeflere ulaşmış olan birey daha çok ailesine zaman ayırmaya başlar. İş hayatında yaş aldıkça dengeyi sağlayan bireyler aile hayatına yöneldikçe iş-aile çatışması azalır.

4.2. Örgütsel Nedenler

Çalışan, neredeyse gününün üçte birini iş yerinde geçirmektedir. Günümüzde artan rekabet koşulları nedeniyle çalışan birçok stres oluşturacak durumlara maruz kalmaktadır. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, düşük ücret, fazla sorumluluk, üst yönetimin baskıcı tavrı, stresli çalışma ortamı, iş seyahatleri gibi nedenler çalışanın iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır.

4.2.1.Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları

İş-aile çatışmasının yaşanmasında, çalışma saatlerin fazlalığı, düzensiz çalışma, programın esnek olmaması gibi nedenler yapılan çalışmalar ile doğrulanmıştır. Çalışma saatlerinin fazla olması, çalışanın ailesi ile vakit geçirmesini kısıtlamaktadır. Hafta sonu çalışma ve mesaiye kalma gibi durumlar da çalışanın, ailesine ayıracağı vaktin işine ayırmasıyla sonuçlanmaktadır.

Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığını da etkilemektedir. Bu durum aileye yorgunluk, gerginlik gibi olumsuz duygular olarak yansımaktadır. İşe ayrılan zamanın artması doğrudan aileye ayrılan zamanın azalması sonucunu doğurduğundan, çalışan, aile beklentilerini karşılayamaz ve iş-aile çatışması yaşanır (Parasuraman & Simmers, 2001).

Vardiyalı çalışma saatleri çalışanın fizyolojik düzenine uygun olmadığı için süregelen bir yorgunluk ile aile ve sosyal hayatına zaman ayıramamasına neden olur. Çalışan, eş, ebeveyn, arkadaş gibi rolleri düzensiz çalışma saatleri nedeniyle yerine getiremediği için bu durum strese neden

olmaktadır. Bu rolleri yerine getirmeyen çalışan, iş-aile çatışması yaşar (Özkalp & Kırel, 2009).

Düşük gelirli çalışanlar ailelerine daha kaliteli bir hayat sunabilmek için vardiyalı veya fazla mesai ile çalışmaktadır. Bu uzun ve düzensiz çalışma saatleri, bireyi biyolojik ve sosyal anlamda yıpratmakta ve strese yol açmaktadır. Çalışan sosyal hayatından çok işine zaman ayırdığı için iş-aile çatışması yaşamaktadır.

İşte geçirilen zamanın artması özellikle kadının geleneksel rol beklentisini sarsmakta ve ailesinin beklentilerini karşılayamamaktadır. Kadın evli ve çocuk sahibi olduğunda sorumlulukları da arttığından kadının işine daha fazla zaman ayırması iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır.

8 Kasım 2016'da 29882 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 6857 sayılı Kanunun 13. Maddesine dayanılarak hazırlanan yönetmeliğe göre, kadın çalışan doğum öncesi sekiz ve doğum sonrası sekiz olmak üzere toplamda on altı hafta izin almaktadır. Bu izin doktor raporuyla artırılabilmektedir. Üç yaşını doldurmamış çocuk evlat edindiği takdirde analık izni sekiz hafta olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenmiştir.

Doğum yapan kadın ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Kadın çalışana isteği doğrultusunda analık izni bittiğinde altı ay ücretsiz izin verilmektedir. Erkekler ise kanun doğrultusunda on gün izin almaktadır (Resmi Gazete, 2016).

4.2.2.İşe Bağlılık

İşkoliklik, mutluluğu, huzuru, sağlığı ve çevreyle olan ilişkiyi bozacak derecede çok çalışmak için aşırı bir ihtiyaç hali duymaktır. Bu durum kişisel kapasitesini zorladığı için, bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığını ve çevresiyle olan ilişkilerini de bozmaktadır. İşkolikler, işlerine yüksek düzeyde bağlılık duyar ve işlerine fazlasıyla zaman ayırırlar (Naktiyok & Karabey, 2011).

Bireyin, çalıştığı işi hayatının önemli bir alanı görmesinden dolayı işe bağlılık, bireyi etkileyen bir durumdur. Bu durum, işveren açısından olumluyken, çalışan açısından bazen olumlu bazense olumsuz bir durum olabilmektedir. Olumlu tarafı bireyin kariyerinde başarı elde edebilmesi iken, olumsuz tarafı ise bireyin

kendisinden beklenen diğer sorumluluklarını, zaman ayırması gereken aktiviteleri yerine getirememesi ve hayatının iş harici alanlarında başarısız hissetmelerine yol açmaktadır. Bu olumsuz durumlar bireyin çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Ashraf A. , Nadeem, Zaman, & Malik, 2011).

Bireylerin, aşırı iş bağlılıkları ailelerine olan ilgi ve zamanın azalmasına neden olmaktadır. İşe bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar, maddi ihtiyaçları olmasalar dahi gereğinden fazla işlerine zaman ayırmaktadırlar. Bu tip çalışanlar iş yerinde olmasalar dahi zihinleri her daim işleriyle meşguldür (Kasper, Meyer, & Schmidt, 2005).

İşine bağlı çalışan, zamanının önemli ölçüsünü işi ile ilgili çalışmalara ayırmaya isteklidir. Çalışanın aile ile ilgili faaliyetlere katılamama, aileye vakit ayıramama gibi sonuçları bu istek neden olmaktadır. Bu durum diğer aile üyelerin tepkisine sebep olmakta çalışanın üstünde baskı yaratmakta ve iş-aile çatışması yaşamasına yol açmaktadır (Jianwei & Yuxin, 2011).

Çalışan, işi ile ilgili negatif tüm durumlara tahammül edecek kadar işine bağlı olması durumunda, sorunlarının kaynağını işi olarak görmez ve üstlendiği stresi iş dışındaki hayatının diğer alanlarında açığa çıkarma davranışında bulunmaktadır (Diker, 2010).

Çalışanın, ailesine ya da işine olan bağlılık seviyesi, iş hayatında veya aile hayatında karşılaştığı problemler ve ailesinden ya da işinden dolayı kaynaklanan olası çatışmanın sebebini oluşturduğu, çatışmanın neticesinde de çalışanın hem aile hem iş hayatından aldığı doyumda hissedilebilir miktarda azalma meydana geldiğini göstermektedir. Aileye veya işe bağlılığının seviyesi çalışanın, o rol için sarf etmek istediği çaba ve zaman ölçüsünü ve rolüyle alakalı hassasiyetini göstermektedir. Bu sebeple ailesine çok fazla sadık olan bir çalışanın iş rolünü, işine çok fazla sadık olan bir çalışanın ise ailedeki rolünü başarılı olarak yürütememesi beklenmektedir. Bu durum iş-aile çatışmasının yaşanmasında, bireyin işe olan bağlılık seviyesiyle bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Akintayo, 2010).

4.2.3.Yönetici Tutumu

Çalışana karar alma sürecine katılmasının sağlanması, çalışan için örgütsel destek hissetmesini sağlamaktadır. Yönetici merkezli değil de

katılımcı merkezli karar alma sistemi, kurumun, çalışanda değer algılamasını sağlamaktadır (Akın, 2008).

Çalışanda, iş stresi ve doyumsuzluk gibi olumsuz durumların nedenlerinden biri de yöneticilerin, çalışanın sosyal hayatının olduğu gerçeğini görmezden gelmesi ve çalışanı üretim faktörü olarak görmesidir. Bu tip olumsuz durumlar çalışanın iş ve aile hayatındaki görevleri yerine getirememesine ve çatışma yaşanmasına ortam sağlamaktadır. Çalışanın iş hayatı dışında da rolleri olduğunu benimseyen, kişisel gelişimini destekleyen, iş ve aile hayatının dengelenmesi için çözüm arayıp bu çözümü uygulayan yöneticiler, çalışanın iş-aile çatışması yaşamasını en aza indirgeyecektir (Ashraf A. , Nadeem, Zaman, & Ihtisham, 2011).

İş hayatında kadınlar erkeklere oranla daha çok problemle karşı karşıya gelmektedir. Bu problemlerin biri de yöneticilerin kadın çalışanlara gösterdiği tutumdur. Kadın çalışan doğum ve çocuk bakımı gibi sebeplerle iş hayatındaki bu dönemlerini kesintili yaşamaktadır. Bu durum iş hayatından uzak kalmasına neden olduğu için yöneticiler tarafından güvenilir çalışan olarak görülmemektedir (Eyüboğlu, İncir, Ilgaz, Fidan, & İnce, 2000).

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı bir diğer problem ise, cam tavandır. Cam tavan, kadın çalışanların üst yönetim mertebesine, davranışsal ve kurumsal önyargılardan dolayı, ulaşılmasını zorlaştıran kariyer engelleri olarak açıklanmaktadır. Birçok kadın çalışan bu durumdan şikâyetçi ve engeli aşmakta zorlanmaktadırlar. Kadın çalışana karşı yöneticilerin bu tutumu, kadın çalışanı, psikolojik olarak etkilemekte ve iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır.

4.3.Aile ile İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasının meydana gelmesindeki en önemli sebeplerden biri ailedir. Toplumun en küçük yapı birimi olan aile, bireye kendine has görevler vermektedir. Bu görevler eş, anne-baba olarak kişinin ailesi için fazla zaman ayırmasını gerektirmektedir. İş-aile çatışmasına sebep olan en önemli durumlardan biri de çocuk sahibi olmaktır. Hem çocuğun yaşının küçük olması hem de sayısının fazla olması iş-aile çatışmasının oluşma olasılığını önemli ölçüde arttırmaktadır (Madsen, 2003).

Kadın istihdamı gün geçtikçe artmaktadır. Kadınların iş hayatına girmesiyle erkekler ev içi görevlerinde rol üstlenseler de bu oran oldukça düşüktür. Sorumlulukların paylaşılmasıyla birlikte erkeklerin yeni görevlerini benimseme ve

kadınların adaletsizlik algısı gibi negatif durumlar eşler arasında gerilim yaratmaktadır. Eşler arasındaki çalışma saatleri farklılığı, gelir farklılığı gibi durumlar evlilik kalitesini ve yaşam tatminini düşürmektedir (Blair S. , 1998).

Ailenin işe engel olmasına neden olan faktörler, ailede ihtiyar ya da bakıma mecbur olan ebeveynlerin varlığı, küçük çocukların olması, eşin çalışıyor olması, aile bireylerinin isteklerine veya ev işlerine ayrılma zorunluluğu bulunan zaman gibi nedenler ailenin işi engellemesi yönünden önemlidir (Fu & Shaffer, 2001).

4.3.1.Çocuk Bakımı

Toplumsal cinsiyet kavramına göre birey doğduğu cinsiyet ve içinde bulunduğu toplum kültürüne bağlı olarak belirli beklentiler doğrultusunda rollere sahip olur. Ataerkil toplum kültüründe, genellikle çocuk bakımını çalışıyor olsa da olmasa da kadın üstlenir. Kadın çocuğunu büyütür ve her anlamda bakımını üstlenir.

Üstlendiği bakım yükümlülüğü çalışan kadınları, iş yerlerine yakın olan kreşlerin az olması ya da özel kurumların ve bakıcıların fiyatlarının fazla olması daha farklı çözümler bulma yoluna iter ve mümkün ise ebeveynlerinden ya da yakınlarından çocuk bakımı konusunda yardım almasına sebep olur. Çalışan, hem iş hem aile hayatını birlikte yürütmeyi istemektedir. Çocuk sahibi bireylerin amacı, iş veya aile hayatına verdiği önem değişse de çocuklarına iyi ebeveyn olabilmektir (Kocacık & Gökkaya, 2005).

Özellikle çocukları 0-6 yaş grubunda olan ailelerde, ebeveynler genellikle işe gitmeme, geç kalma gibi problemler yaşamaktadır. Çocukların kreş, sağlık vb. sorunları bu problemlerin başlıca sebeplerindendir (Giray & Ergin, 2006).

Çocuk sayısı ve yaşı iş-aile çatışmasının yaşanmasıyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin arasında olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Çocukların ihtiyaç ve problemleri, çocuk sayısının fazla olması gibi nedenler bireyin çocuklarına fazla zaman ayırmasına neden olmaktadır (Giray & Ergin, 2006).

Kadın çalışanın çocuk yetiştirmeyi eşiyle birlikte yürüteceğini bilmesi, iş hayatındaki motivasyonunun artırmasını ve kariyer amaçlarına ulaşmasını sağlamaktadır (Aytaç, 2001). Çocuk sahibi kadınların çalıştığı kurumların da kadın çalışana destek olması, iş-aile çatışması yaşamasının olasılığını düşürmektedir.

4.3.2.Yaşlı Ebeveyn Bakımı

Ailede bakıma muhtaç ve yaşlı ebeveynlerin bulunması bireye sorumluluk yüklediğinden, aile hayatına daha fazla zaman ayırması, çaba harcaması gibi olumsuz durumlar çalışanın iş hayatını etkilemektedir (Doruk, 2008).

Toplumsal cinsiyet kavramına göre yaşlı ebeveyn bakımı kadın sorumluluğundadır. Çalışanların bir bölümü bakıma muhtaç ebeveynlerini bakımını, yaşlı bakım evi veya huzur evi gibi kurumlar aracılığıyla sağlamaya çalışmaktadır. Ancak bu durum toplum kültürümüz tarafından hoş karşılanmamaktadır. Ebeveynlerinin bakımını kendi üstlenen çalışan ek bir sorumluluk aldığı için çocuk bakımında karşılaştığı benzer sorunlarla karşılaşmaktadır. Bakıma muhtaç ebeveynlerin günlük ihtiyaçları ve sağlık kontrolleri gibi durumlar çalışanın çalışma saatlerini etkilemektedir. Bu durum yüzünden çalışan iş-aile çatışması yaşamaktadır.

4.3.3.Aile Tipi

Bireylerin hayatlarının önemli parçalarından evlilik ve kariyer olumlu etkileşimde mutlu bir hayatı olumsuz etkileşimde ise iş-aile çatışmasını meydana getirmektedir. Kadın ve erkek bireylerin kariyer ve evlilik durumlarına bakış açılarında farklılıklar vardır. Evlilik özellikle kadının kariyerini arka plana atmasına neden olduğu için, aynı pozisyonda çalışan erkeklere göre kariyer hayatlarında arka planda kaldıkları ve düşük beklenti içinde olduğu görülmektedir (Durna, 2004).

Çalışan eşlerin birbirine olan tutumu iş-aile çatışması yaşanmasında veya yaşanmamasında önemli bir role sahiptir. Yapılan bir araştırmada negatif eş tutumu iş-aile çatışma düzeyini artırmaktayken, pozitif eş tutumu çatışma düzeyini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Wayne, Casper, Matthews, & Allen, 2013).

Eşlerden sadece birinin, genelde erkeğin, çalıştığı tek gelirli aile yapısında erkeğin görevi geçimi sağlamakken kadının görevi aile ve ev ile ilgilenmektir. bu tip ailelerde her iki alanla da ilgilenen iki ayrı birey olduğu için iş-aile çatışması daha az yaşanmaktadır (Fu & Shaffer, 2001, s. 507).

Eşinden boşanmış, eşi vefat etmiş ve çocuğu olan bireyler, tek gelire sahip ebeveyn olduğu için iş-aile çatışmasının daha yüksek seviyede yaşanması beklenir. Çünkü bu bireyin sorumlulukları artmış ve kendisinden beklentileri tam olarak karşılayamayacak durumda olması iş-aile çatışması yaşmasına neden olur (Robbins & McFadden, 2003).

Çift kariyerli aile yapısında eşler, aile ve iş sorumluluklarından kaynaklı bir takım sorunlarla karşılaşabilmektedir. Özellikle kadınlar, kariyerlerine büyük ölçüde önem verseler de genellikle birinci planda aile hayatları yer almaktadır. Eşleri ile eşit kariyere sahip olan kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluklarda eşlerinden yeterince destek görememektedirler. Bu durum kadınlarda adaletsizlik hissi oluşturmakta ve iş-aile çatışmasını tetiklemektedir (Blair S. , 1998).

Bireyin medeni durumu, iş-aile çatışması düzeyini etkileyen faktörlerden biridir. Çalışan kadının bekârken kariyer hayatlarındaki performansı daha yüksekken, evlenmeleri ve özellikle çocuk sahibi olmaları performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bazı araştırma sonuçlarında evli çiftlerin iş-aile çatışmasını bekâr çalışanlara göre daha fazla yaşadığı ortaya konulmuştur (Karatepe & Kılıç, 2005).

5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Toplum içinde yaşayan birey, istese de istemese de anne, baba, eş, evlat, kardeş, teyze, amca, çalışan, komşu vb. gibi birçok toplumsal rol üstlenmektedir. Toplum, bu roller üzerinden bireye sorumluluklar yüklemektedir. Birey, toplum tarafından belirlenen kalıpların dışında davranış ve tutum sergilediğinde psikolojik gerilim yaşayabilir. Bu gerilim artması iş-aile çatışması yaşanmasına yol açabilmektedir (Özkanlı & Korkmaz, 2000).

İş-aile çatışması yaşayan bireyler, çoğunlukla panik atak, yüksek depresyon gibi psikolojik, hipertansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi fizyolojik sağlık sorunları yaşamaktadırlar. Yaşanan sağlık sorunlarının nedeni stres kaynaklıdır ve iş-aile çatışmasının önemli bir sonucu da bireyin yaşadığı strestir (Kayasandık, 2013).

İş-aile çatışması, stres kaynaklı mutluluğu etkileyen bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Greenhaus & Parasuraman, 1986). İş-aile çatışması yaşayan bireylerde alkolizm sorununun yaşanmasında etkili olduğu yapılan araştırmada kanıtlanmıştır (Roos, Eero, & Ossi, 2005).

İş-aile çatışması yaşayan bireyler, stres, uykusuzluk, depresyon, tükenmişlik, yorgunluk, madde bağımlılığı gibi sorunlar yaşamaktadır.

İş-aile çatışması yaşayan çalışanlar, özellikle kadın çalışanlar, içinde bulundukları mutsuz ve huzursuz ruh halinden dolayı işinden çalıştıkları işten zevk alamaz tatmin sağlayamaz hale gelirler. Çocuğuna daha fazla zaman ayıramadığını, sorumluluklarını yerine getiremediklerini düşünen kadın çalışanların iş tatmini azalmaktadır.

Günümüz artan rekabet koşuluyla yoğun tempoda çalışan bireyler iş-aile çatışması yaşadığında performansları düşmekte ve verimlilikleri azalmaktadır.

İş-aile çatışmasının bir diğer sonucu ise işe gelmeme (devamsızlık) ve işten ayrılma niyetidir. Yapılan bir araştırmada iş-aile çatışması yaşayan kadınların işe gelmediği, erkeklerin ise böyle bir davranışta bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Boyar, Maertz, & Pearson, 2005).

Çalışanın aile rolü nedeniyle yaşadığı iş-aile çatışması çalıştığı kuruma bağlılığını da etkilemektedir. Çalışan iş-aile çatışması nedeniyle işine yeteri kadar yoğunlaşamaz ve çalıştığı kuruma bağlılığını yitirir.

İş-aile çatışması, kariyer memnuniyetsizliği, iş memnuniyetsizliği, işe geç kalma, işe gelmeme, işten ayrılma, performans ve verimlilikte düşüş, örgütsel bağlılıkta azalma gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

İş-aile çatışmasının bir diğer sonucu ise evlilik memnuniyetsizliğidir. Eş rolü, ev içi sorumluklar, ebeveyn olmak gibi birçok faktör ile iş hayatının sorumluluklarını karşılayamama durumu evlilik memnuniyetini etkilemektedir. Evlilik memnuniyetsizliği yaşayan bireyler daha çok strese maruz kalırlar ve bunun sonucunda boşanma kararı alabilirler.

İş-aile çatışması yaşayan bireyler, yaşam memnuniyetsizliği, aile memnuniyetsizliği, evlilik memnuniyetsizlikleri gibi bir takım tatminsizlikler yaşamaktadır.

İş-aile çatışması yaşayan bireyler, bu olumsuz sonuçları birkaçını veya tamamını yaşayabilmektedirler. Sonuçlar birbirini tetiklemekte ve iş-aile çatışmasını daha da artırmaktadır. Bu sonuçları yaşayan bireyler iş-aile çatışması yaşadığının farkında olmayabilir ve sorunu tespit edemediği için çözüm bulamazlar. Bu durum bireyde kronik mutsuzluk, huzursuzluk, yaşam tatmini sağlayamama gibi bir çıkmaza dönüşebilir.

6.Literatür İncelemesi

İş-aile hayatı arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ilk çalışmalarda ilişki tek yönlü olarak incelenmektedir. İlerleyen zamanlarda iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi iki boyutuyla incelenmiştir. Bu boyutlardan ilki ekonomik kazançların düzeyi; ikincisi ise işin yapısı ve işle ilgili diğer faktörler olarak açıklanmıştır (Gönen, Hablemitoğlu, & Özmete, 2004).

İş-aile çatışması arasındaki ilişkinin yönü 1980'li yılların ortalarından itibaren yapılan çalışmalarda belirlenmeye çalışılmıştır (Greenhause & Beutell, 1985) (Greenhaus & Parasuraman, 1986). Frone ve arkadaşlarının 1992 yılında yaptıkları çalışmada, geniş bir iş-aile yaşamı çatışması modeli geliştirmişlerdir. Bu model, esas olarak öncesinde yapılan çalışmalara (Kopelman, Greenhaus, & Connally, 1983); (Greenhaus & Parasuraman, A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stres and its Consequences, 1986); (Gönen, Hablemitoğlu, & Özmete, 2004) dayanmış olsa da Frone ve arkadaşları tarafından geliştirilen modelin daha önce geliştirilen modellerden farkı, iş-aile çatışmasını iki yönlü incelemesi olmuştur.

İş hayatının aile hayatını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile yaşamı çatışmasının sonuçlarını inceleyen araştırmalar, iş-aile çatışmasının aile yaşamı tatmini (Kopelman, Greenhaus, & Connally, 1983), genel yaşam tatmini (Adams, King, & King, 1996), evlilik yaşamı tatmini, işten ayrılma niyeti (Greenhaus & Garry, 2003), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer & Cohen, Different Strategies for Managing Work/Nonwork Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes, 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya açıklamışlardır.

Zedeck ve Mosier (1990), iş ve aile hayatlarındaki rollerin dengele girişimlerini konu alan çalışmada; iş ve aile arasındaki nedensel ilişkiler hakkında literatür araştırması yapılmıştır. Kurumların doğum ve ebeveyn izni, çocuk bakım hakları, alternatif çalışma programları ve çalışanlara yardım gibi konular fayda ve maliyet özelliklerine göre incelenmiştir.

Çarıkçı (2001), çalışmada, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki varken, örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Banka çalışanlarının iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmalarda iş taleplerinin fazla olmasının etkili olduğunu belirlemiştir.

Bruck vd. (2002), iş-aile çatışmasının iş doyumuyla ilişkisinin incelendiği araştırmada, haftada en az 20 saat çalışan 160 hastane çalışanından veri toplanmış, yapılan analizler sonucunda iş-aile çatışmasının davranış temelli boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır.

Marchese vd. (2002), iş-aile çatışmasının giderek artması sonucunda; çalışanların sorumluluklarını dengelemek için kurumların, çatışmayı en aza indirmek için karar alması gerektiğini vurgulamaktadır. İş-aile çatışmasının çözümüne yönelik yönetimsel çıkarımlar için bir temel sağlamak amacıyla erdem etiği analizi ile iyi bilinen bir yönetim teorisi arasında güçlü bir bağlantı verilmiştir.

Özen ve Uzun (2005), tarafından oluşturulan sosyal destek ve iş-aile çatışması modeli ile Muğla ilinde yaşayan 121 polis çalışanından veri toplanmıştır. İş-aile çatışması ve aldıkları sosyal destek arasındaki etkileşim araştırılmıştır. Sonuçlara göre, sosyal destek arttıkça rol çatışması azalmaktadır. Sosyal desteğin; çalışanın iş verimini, hayat kalitesini, iş-yaşam dengesinin sağlanması için önemini ortaya koymuştur.

Elloy vd. (2006), çift kariyer olgusu dünya çapında giderek yaygınlaşmaktadır. Bu yaşam tarzı genellikle, kurumlar için olumsuz sonuçlara yol açabilecek çoklu talepleri dengeleyen çiftler için evde ve işyerinde stres ve gerginlik yaratmaktadır. Avustralya'daki 121 avukat ve muhasebeci örneğinden elde edilen bu çalışmada, çift kariyer ve tek kariyer çiftleri arasındaki stres, iş-aile çatışması ve aşırı yük seviyelerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Sonuçlar, çift kariyer çiftlerinin, tek kariyer çiftlerine göre daha yüksek düzeyde stres, iş-aile çatışması ve aşırı yük

yaşadığını doğrulamaktadır. İşgücü verimliliğini ve organizasyonel etkinliği artırmak için, insan kaynakları yöneticilerinin çift kariyer stresi, aşırı yük ve çatışma potansiyelini hesaba katmaları ve çift kariyer çalışan statüsüne esnek bir şekilde cevap vermeleri gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Efeoğlu (2006), iş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumu, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, tıbbi tanıtım çalışanlarına anket yoluyla topladığı verilerin analiz sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, iş doyumu üzerinde pozitif etkisi olduğunu ve örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Derya (2008), kadınların yaşadığı aile-iş çatışmasının, eşlerinin evlilik doyumunu negatif yönde etkilediğini, erkeklerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, kadınların evlilik doyumunu ve çalışmaya bağlı olarak duyulan suçluluk duygusunu önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Uysal (2007), bankacılık sektöründe çalışan evli kadınların daha yüksek düzeyde iş ve aile çatışması yaşadıklarını, bu çatışmanın da işten aileye doğru yöneldiğini belirlemiştir. Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve işe devamsızlık olarak seçilen örgütsel sonuçlarla ilişkisi incelenmiştir. 105 banka çalışanından veriler toplanmıştır. Analizler sonucu kadın çalışanların ve evli çalışanların daha yüksek iş-aile çatışması yaşadığı, iş-aile çatışmasının iş tatminini azalttığı saptanmıştır.

Tubin (2007), kadınlar için "işten aileye" olan çatışmanın yönünün, yaşam ve iş tatminini düşürdüğünü ve işten ayrılma niyetini artırdığını belirlemiştir.

Yutseven (2008), aile-iş çatışması, zamana dayalı ve strese dayalı iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öcal (2008), iş-aile çatışmasının, iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur.

Derya (2008), kadınların yaşadığı aile-iş çatışmasının, eşlerinin evlilik doyumunu negatif yönde etkilediğini, erkeklerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, kadınların evlilik doyumunu ve çalışmaya bağlı olarak duyulan suçluluk duygusunu önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Önderoğlu (2010), algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet algıları ile iş-aile çatışması arasındaki aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet algısının tüm boyutları ile iş-aile çatışması arasında aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Irkılata (2010), iş-aile çatışması ile aile içi ilişkiler arasında ve iş-aile çatışması ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerdeki iş-aile çatışmasının yönünün aileden işe doğru olduğu görülürken, erkek öğretmenlerde iş-aile çatışmasının yönünün işten aileye doğru olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tecrübe, yaş, cinsiyet ve ücret gibi faktörlerin iş-aile çatışmasını önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Eşin eğitim durumu, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı gibi faktörler ile iş-aile çatışması düzeyi arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlemiştir.

Erder (2010), yüksek iş-aile çatışması yaşadığını düşünen anneler, olumsuz kontrol davranışında bulunduklarını düşünmektedir. İş-aile çatışması annenin duyarlılığı ve olumsuz kontrol davranışları iş-aile çatışması ve içselleştirme davranışlarını arasındaki ilişkiyi açıklayamamıştır.

Diker (2010), işe bağlılığın iş-aile yaşam çatışması üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, yine iki değişken arasında oldukça zayıf bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Ay (2010) kadın öğretmenlerin yaşamış olduğu iş-aile çatışmasının, erkek öğretmenlerin yaşamış olduğu iş-aile çatışmasından daha fazla olduğunu, kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından da daha fazla olduğu sonucuna ulaşmış Medeni durum itibariyle eşinden ayrı çocuğu yanında yaşayan öğretmenlerin yaşadığı aile-iş çatışmasının bekar öğretmenlere oranla daha fazla olduğu belirlemiştir. Eşin çalışma durumuna göre öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması arasındaki farklılığa eşi çalışan öğretmenlerin eşi çalışmayan öğretmenlere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı bulgusuna ulaşmıştır. Üç çocuk sahibi öğretmenlerin, bir çocuk sahibi öğretmenlere ve hiç çocuk sahibi olmayan

öğretmenlere oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları sonucunu elde etmiş, ayrıca öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının aile sorumluluklarına ayrılan zamana göre farklılaştığı saptamıştır.

Leaptrott veMcdonald (2011), yöneticilerin bilgi toplaması ve analiz etme sürecinde zaman ve enerji harcadıklarını saptayan araştırmada, yöneticilerin karar alma sürecinde yaşadıkları stresin iş-aile çatışması yaşamasına neden olduğu saptanmıştır.

Atabay (2012), zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında yüksek düzeyde, aile-iş çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında ise orta düzeyde olumlu yönde ilişki bulmuştur. İş-aile çatışmasının iş tatmini ile ilişkisine bakıldığında; iş tatmininin zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Uzun (2013), çift gelirli ailelerinin yaşadığı iş-aile çatışmasının, iş stresinin ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin, tek gelirli ailelerin yaşadığı iş-aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma düzeylerinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aksu (2014), kadın çalışanların iş doyumu düzeylerinde, iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin ve mevcut insan kaynakları uygulamalarının etkisi olmadığını, kadın çalışanlar üzerinde aile bireylerinden alınan sosyal desteğin daha etkili olduğu sonucunu elde etmiştir.

Açıkgöz (2014), örgütsel ve toplumsal alanda, çalışan annelerin daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu ortaya koymuştur.

Nohe ve Sonntag (2014), bu çalışma, iş-aile çatışması, sosyal destek ve ciro niyetleri arasındaki etkileşime ilişkin iki alternatif perspektifin göreli değerlerini incelemiştir. Kaynakların (ör. sosyal destek) çatışmayla aynı alandan mı (yani, iş veya aile) mi yoksa diğer alan adından mı kaynaklanacağını test ederek alanlar arası ilişkilerle eşleşmeyi amaçlamıştır. 665 çalışanla yapılan çalışma, İAÇ'nın ciro niyetlerinde artış öngördüğünü ortaya koydu. İAÇ ve ciro niyetlerindeki artışlar arasındaki ilişki, ailenin ve arkadaşlarının iş-ailesine özel desteği olmadan, iş hayatı özel lider desteği ile

tamponlanmış olduğu, ayrıca, iş-aile çatışması ve ciro niyetleri arasında bulunan ters ilişkiler, iş-aile çatışmasının ciro niyetlerini tek yönlü bir şekilde tahmin ettiği ortak görüşünü çürütmektedir.

Macit (2015), iş koliklik ve işe güdülenme ile iş-aile/ aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, işten zevk alma ile ise negatif yönlü bir etki olduğu belirlemiştir. İş-aile /aile-iş çatışması ise tükenmişlikle pozitif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Baysal (2016), iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunu etkilediği; diğer boyutlar üzerinde ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptamıştır.

Demircan (2016), eğitmenler üzerine yaptığı araştırmada, çalışanların algıladıkları iş-aile çatışmasının lider desteğini etkilemediği, aile-iş çatışmasının ise lider desteğini negatif yönde etkilediğini, çalışanların algıladıkları lider desteğinin, duygusal emeği etkilemediği saptamıştır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının duygusal emek arasındaki ilişkisinde lider desteğinin aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Fındık (2016), iş-aile çatışmasının alt boyutlarından zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli boyutu ile cam tavan sendromu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise toplam iş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit ederken, iş-aile çatışmasının alt boyutlarının cam tavan sendromu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur.

Akgün (2017), Çalışmada, iş-aile çatışması ile çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti incelenmiştir. Tekstil sektöründe üretim yapan bir işletmede 236 kişiden veri toplanmıştır. Analizler sonucunda, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. iş-aile çatışmasının yüksek düzeyde yaşandığı durumlarda, işten ayrılma niyeti ile çalışanların dinçlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Gencer (2017), personel güçlendirmenin iş-aile çatışmasını etkilemediği, aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasını arasında ilişki olduğu ve personel güçlendirmenin

sağlık çalışanlarında meslek gruplarına göre iş-aile çatışmasının farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Uyar (2018), çalışmada, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ve lider desteği arasında ilişki incelenmiştir. İstanbul ilinde bankacılık sektöründe çalışan 206 kişiden veri toplanmış, yapılan analizler sonucunda; lider desteğinin, işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ilişki saptanırken, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kurt (2018), iş koliklik ile iş-aile çatışması arasında düşük düzeyde ilişkilerin olduğunu iş kolikliğin iş-aile çatışması üzerinde çok düşük düzeyde etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma yeri ve mesleği isteyerek yapma değişkenlerinin iş koliklik ve iş-aile çatışmasının alt boyutlarında anlamlı farklılıklara neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Arslan (2018), iş-aile çatışması ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin rolünü incelenmiştir. Telekomünikasyon sektörü üzerine yapılan çalışmada iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunurken, bilişsel esnekliğin düzenleyici rolü desteklenememiştir.

Shakbazov (2018), işten ayrılma niyetinin gerilim esaslı iş-aile çatışması, zaman esaslı iş – aile çatışması ve gerilim esaslı iş – aile çatışması ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulmuştur. Değişken olarak iş – aile çatışmasının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir.

Oruç (2019), iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Şirin (2019), ağır iş yükünün iş-aile çatışması üzerinde olumlu, yönetici desteği üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu, yönetici desteğinin ise iş-aile çatışması üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu ve son olarak ağır iş yükü ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide yönetici desteğinin kısmi aracı etkisinin bulunduğu sonucuna ulamıştır.

Tunç (2019), iş saatleri dışında ve iş amaçlı akıllı telefon kullanımının, iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu savunmuş ancak yapılan analizler sonucu akıllı telefon kullanımının bu ilişkide düzenleyici bir etkisine rastlamamıştır.

Sözber (2019, algılanan dışsal prestijin, iş-aile çatışması üzerinde negatif ve anlamlı; iş becerikliliği ile iş-aile çatışması arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ancak, iş becerikliliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide algılanan kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlendiği hipotez reddedilmiştir.

II. BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA KADIN ÇALIŞANLARIN BAKIŞ AÇILARI

Çalışmanın uygulama bölümü olan bu bölümde; araştırma probleminin yapılandırılması, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmada izlenen yöntem kapsamında örneklem seçimi ve veri toplama aracı tanıtılmış, elde edilen verilerin analizi ve bulgular değerlendirilmiştir.

1.ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN YAPILANDIRILMASI

Günümüzün yaşam şartları bireyin işi ve ailesi için üstlendiği rollerin uyumsuzluğu sonucu roller arası çatışmayı meydana getirmektedir. İş ve aile çatışması örgütsel ve bireysel düzeyde birçok durumu olumsuz etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, işe devamsızlığın artması, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik sendromu, performans ve verimliliğin düşmesi gibi durumları ortaya çıkarmaktadır. Literatürde yapılan çalışmaların belirli meslek grupları üzerine yapılmış olduğu dikkate alındığında, farklı meslek gruplarında çalışan kadınlar üzerine bir çalışma yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; çalışan kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasındaki düzeylerin ölçülmesi, söz konusu düzeylerin çalışılan sektör, eğitim durumu, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, çocuk sayısı, kişisel gelir gibi çeşitli demografik özelliklerine göre farklılıklarını incelemektir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Küreselleşen dünya, artan rekabet koşulları, verimliliği artırmak gibi durumlar iş hayatındaki insanlara giderek baskı yapmaya başlamıştır. İş hayatında giderek artan bu baskı, toplumumuzu büyüten, eğiten ve dolayısıyla geleceği şekillendiren kadınların, toplumumuzun gelenek ve göreneklerine dayalı birçok aile içi sorumluluğundan kaynaklı yaşantısını etkilemektedir. Bu durum çalışan kadınların iş-aile çatışması yaşamasını kaçınılmaz hale getirmektedir. İş-aile çatışması yaşayan çalışan kadınlar, psikolojik olarak negatif yönde etkilenmekte, iş hayatlarında performanslarının ve verimliliğin düşmesi, işten ayrılma, işe devamsızlık gibi, aile hayatında ise üstlendiği sorumlulukları yerine getirememe gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

Çalışan kadınların çoğunun bu sıkışmışlık hissinin iş-aile çatışmasından kaynaklandığını farkında olmaması nedeniyle bu çalışma, hem literatüre katkı sağlamak hem de çalışan kadınlara bu farkındalığı kazandırmak amacıyla yapılmıştır.

2.YÖNTEM

Çalışan kadınların, iş-aile çatışması düzeyleri AFA ile boyutlandırılmış, çeşitli demografik özelliklerine (çalışılan sektör, eğitim durumu, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, çocuk sayısı, kişisel gelir) göre bağımsız örneklemler t testi, ANOVA gibi istatistiksel analizlerle farklılıkları analiz edilmiştir.

2.1.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma, çalışan kadınların iş-aile çatışma düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini, Eskişehir ilinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu çerçevede Eskişehir ilindeki çalışan kadınların tamamına ulaşmanın zaman ve bütçe kısıtlaması olması nedeniyle örnekleme yoluna gidilmiştir.

Araştırma örneklemine girme şansını eşit olarak sağlamak amacıyla Basit Tesadüf Örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Eskişehir ilinde bu yöntem ile seçilen 522 çalışan kadın oluşturmaktadır.

2.2.Veri Toplama Aracı

Çalışmanın veri toplama aracı olarak kullanılan anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan demografik sorular oluşturmaktadır. İkinci bölümde ise Netemeyer, R.G., Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996) tarafından oluşturup yapılan çalışmada, Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak tespit edilmiş, Efeoğlu (2016) tarafından ölçek Türkçe'ye çevrilerek kullanılmış ve Cranbach Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. İş-aile çatışması ölçeği araştırmanın amacına göre uyarlanarak hazırlanmıştır. Çalışmada kullanılan veri toplama aracı olan anket Ek-1'de verilmiştir. İş-aile çatışma düzeyini ölçmek amacıyla hazırlanan anket 20 adet yargı cümlesinden oluşmaktadır.

3.ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışma sonucunda elde edilen demografik özelliklere ilişkin dağılımlar, ölçekteki ifadelerin dağılımları, açıklayıcı faktör analizi bulguları, doğrulayıcı faktör analizi ile karşılaştırma analiz bulguları izleyen başlıklarda verilmiştir.

3.1.Betimsel İstatistikler

Araştırma kapsamında Eskişehir ilinde çalışan kadınlara 720 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerin 538 adedi doldurularak geri dönmüştür. Geri alınan bu anketlerden 16 adedi eksik/hatalı doldurulma sebebiyle değerlendirilmeye alınmamıştır. Toplamda değerlendirmeye alınan anket sayısı 522'dir. İzleyen başlıklarda çalışan kadınlara yönelik olarak uygulanan anket sonucu elden edilen istatistikler verilmiştir.

3.1.1.Çalışanların Demografik Dağılımı

Eskişehir ilinde çalışan 522 kadın çalışana uygulanan anket çalışmasının demografik dağılımları tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Çalışan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Sıklık	Yüzde
Kamu	246	47,1
Özel	276	52,9
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %47,1'i kamu, %52,9'u özel sektörde çalışmaktadır. (Tablo 1)

Tablo 2: Çalışan Kadınların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde
Ortaokul	99	19,0
Lise	88	16,9
Ön Lisans	134	25,7
Lisans	163	31,2
Lisansüstü	38	7,3
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %19'u ortaokul, %16,9'u lise, %25,7'si ön lisans, %31,2'si lisans, %7,3'ü lisansüstü mezunudur. (Tablo 2)

Tablo 3: Çalışan Kadınların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık	Yüzde
18-25	91	17,4
25-30	117	22,4
30-35	94	18,0
35-40	87	16,7
40-45	71	13,6
45-50	50	9,6
50+	12	2,3
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %17,4'ü 18-25 arası yaş, %22,4'ü 25-30 arası yaş, %18,0'i 30-35 arası yaş, %16,7'si 35-40 arası yaş, %13,6'sı 40-45 arası yaş, %2,3'ü 50 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. (Tablo 3)

Elde edilen verilere incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışan kadınların 45 yaş üstünde oransal olarak daha az sayıda olması, kadınların iş-aile çatışması yüzünden erken işten ayrılma durumundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4: Çalışan Kadınların Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Meslekli Deneyim	Sıklık	Yüzde
1-5	181	34,7
5-10	123	23,6
10-15	81	15,5
15-20	53	10,2
20+	84	16,1
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %34,7'si 1-5 yıl, %23,6'sı 5-10 yıl, %15,5'i 10-15 yıl, %10,2'si 15-20 yıl, %16,1'i 20 yıl ve üzeri yıl mesleki deneyime sahiptir. (Tablo 4)

Tablo 5: Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde
Bekâr	214	41,0
Evli	286	54,8
Boşanmış	22	4,2
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %41'i bekâr, %54,8'i evli, %4,2'si boşanmış medeni durumuna sahiptir. (Tablo 5)

Tablo 6: Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	Sıklık	Yüzde
Yok	253	48,5
1	107	20,5
2	137	26,2
3	25	4,8
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %48,5', çocuk sahibi değilken, %20,5'i 1 çocuk, %26,2'si 2 çocuk, %4,8'i 3 çocuk sahibidir. (Tablo 6)

Tablo 7: Çalışan Kadınların Kişisel Gelirine Göre Dağılımı

Kişisel Gelir	Sıklık	Yüzde
2020-3000	272	52,1
3000-4000	113	21,6
4000-5000	71	13,6
5000+	66	12,6
Toplam	522	100,0

Araştırmaya katılan 522 kadın çalışanın; %52,1'i 2020-3000 TL, %21,6'sı 3000-4000 TL, %13,6'sı 4000-5000 TL, %12,6'sı 5000 TL ve üzeri miktarda gelire sahiptir. (Tablo 7)

Elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan kadınların büyük oranda asgari ücret bandında kişisel gelire sahip olduğu raporlanmıştır. Bu durum, kadınların iş tatminsizliği yaşamasına da neden olmaktadır.

3.1.2. İş Aile Çatışması Ölçeğine Ait Görüşlerin Dağılımı

Araştırma kapsamında uygulanan ankette kadın çalışanların iş-aile çatışması ile ilgili bilgi düzeylerini ölçmeye yönelik 20 adet yargı cümlesi bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalardan faydalanılarak araştırmanın içeriğine göre hazırlanan sorulara verilen cevaplar ait sıklık dağılımları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması Sıklık Dağılımları

	HER ZAMAN		SIK SIK		BAZEN		NADİREN		HİÇBİR ZAMAN	
	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde
İşim, ailemden uzak kalmama neden olur.	97	18,6	94	18,0	149	28,5	105	20,1	77	14,8
İş dışındaki zamanım da ailemdeki bireylerin programları ile benim programlarım uyuşmaz.	79	15,1	133	25,5	151	28,9	128	24,5	31	5,9
Fazla mesaiye kalırım.	64	12,3	105	20,1	158	30,3	114	21,8	81	15,5
Daha az çalışmak ve evde daha fazla zaman geçirmek ihtiyacı hissederim.	160	30,7	83	15,9	96	18,4	97	18,6	86	16,5
Özel yaşamıma daha çok	186	35,6	101	19,3	103	19,7	52	10,0	80	15,3

zaman ayırmak isterim.										
İş saatlerimin belirsizliği aile ve/veya sosyal hayatımı engeller.	96	18,4	101	19,3	120	23,0	112	21,5	93	17,8
İşimin yoğunluğu nedeniyle ailevi veya sosyal faaliyetleri özlerim.	82	15,7	151	28,9	120	23,0	98	18,8	71	13,6
İşim, aile ve/veya sosyal yaşantımdan keyif almamı engelleyecek düzeyde yorar.	50	9,6	151	28,9	162	31,0	75	14,4	84	16,1
İşim hakkında eşim veya diğer aile bireyleri ile tartışırım.	96	18,4	53	10,2	92	17,6	109	20,9	172	33,0
İşten eve geldiğimde ailem veya arkadaşlarımla vakit geçirmek için bitkin olurum.	54	10,3	193	37,0	132	25,3	84	16,1	59	11,3
İş yeri problemlerimi eve yansıttığımı fark ederim.	41	7,9	116	22,2	151	28,9	100	19,2	114	21,8
İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle eve geldiğimde, yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar yorgun olurum.	49	9,4	172	33,0	118	22,6	128	24,5	55	10,5
İş saatleri dışında da sürekli işimi düşünürüm.	58	11,1	128	24,5	87	16,7	121	23,2	128	24,5
İş ve ev yaşantımı dengeleme konusunda başarılı olduğumu düşünürüm.	101	19,3	104	19,9	124	23,8	139	26,6	54	10,3
Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vs.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışır.	58	11,1	109	20,9	101	19,3	109	20,9	145	27,8
İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, çocuk, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı olur.	84	16,1	101	19,3	130	24,9	102	19,5	105	20,1
Evde sergilediğim davranışın iş yerinde etkili olmadığını fark ederim.	59	11,3	81	15,5	166	31,8	138	26,4	78	14,9
Aile veya sosyal yaşantım, işime engel olur.	104	19,9	43	8,2	88	16,9	95	18,2	192	36,8
Evdeki stres nedeniyle iş yerinde ailevi konularla meşgul olurum.	75	14,4	87	16,7	113	21,6	99	19,0	148	28,4
Evde yapmak zorunda olduğum şeyler yüzünden iş yerinde yorgun olurum.	45	8,6	112	21,5	111	21,3	150	28,7	104	19,9

- "İşim, ailemden uzak kalmama neden olur." ifadesine, 97 kadın çalışan (ankete katılanların %18,6'sı) Her Zaman, 94 kadın çalışan (ankete katılanların %18'i) Sık Sık, 149 kadın çalışan (ankete katılanların %28,5'i) Bazen, 105 kadın çalışan (ankete katılanların %20,1'i) Nadiren, 77 kadın çalışan (ankete katılanların %14,8'i) Hiçbir Zaman,

- “İş dışındaki zamanım da ailemdeki bireylerin programları ile benim programlarım uyuşmaz.” ifadesine, 79 kadın çalışan (ankete katılanların %15,1’i) Her Zaman, 133 kadın çalışan (ankete katılanların %25,5’i) Sık Sık, 151 kadın çalışan (ankete katılanların %28,9’u) Bazen, 128 kadın çalışan (ankete katılanların %24,5’i) Nadiren, 31 kadın çalışan (ankete katılanların %5,9’u) Hiçbir Zaman,
- “Fazla mesaiye kalırım.” ifadesine, 64 kadın çalışan (ankete katılanların %12,3’ü) Her Zaman, 105 kadın çalışan (ankete katılanların %20,1’i) Sık Sık, 158 kadın çalışan (ankete katılanların %30,3’ü) Bazen, 114 kadın çalışan (ankete katılanların %21,8’i) Nadiren, 81 kadın çalışan (ankete katılanların %15,5’i) Hiçbir Zaman,
- “Daha az çalışmak ve evde daha fazla zaman geçirmek ihtiyacı hissederim.” ifadesine, 160 kadın çalışan (ankete katılanların %30,7’si) Her Zaman, 83 kadın çalışan (ankete katılanların %15,9’u) Sık Sık, 96 kadın çalışan (ankete katılanların %18,4’ü) Bazen, 97 kadın çalışan (ankete katılanların %18,6’sı) Nadiren, 86 kadın çalışan (ankete katılanların %16,5’i) Hiçbir Zaman,
- “Özel yaşamıma daha çok zaman ayırmak isterim.” ifadesine, 186 kadın çalışan (ankete katılanların %35,6’sı) Her Zaman, 101 kadın çalışan (ankete katılanların %19,3’ü) Sık Sık, 103 kadın çalışan (ankete katılanların %19,7’si) Bazen, 52 kadın çalışan (ankete katılanların %10’u) Nadiren, 80 kadın çalışan (ankete katılanların %15,3’ü) Hiçbir Zaman,
- “İş saatlerimin belirsizliği aile ve/veya sosyal hayatımı engeller.” ifadesine, 96 kadın çalışan (ankete katılanların %18,4’ü) Her Zaman, 101 kadın çalışan (ankete katılanların %19,3’ü) Sık Sık, 120 kadın çalışan (ankete katılanların %23’ü) Bazen, 112 kadın çalışan (ankete katılanların %21,5’i) Nadiren, 93 kadın çalışan (ankete katılanların %17,8’i) Hiçbir Zaman,
- “İşimin yoğunluğu nedeniyle ailevi veya sosyal faaliyetleri özlerim.” ifadesine, 82 kadın çalışan (ankete katılanların %15,7’si) Her Zaman, 151 kadın çalışan (ankete katılanların %28,9’u) Sık Sık, 120 kadın çalışan (ankete katılanların %23,0’ü) Bazen, 98 kadın çalışan (ankete

katılanların %18,8'i) Nadiren, 71 kadın çalışan (ankete katılanların %13,6'sı) Hiçbir Zaman,

- "İşim, aile ve/veya sosyal yaşantımdan keyif almamı engelleyecek düzeyde yorar." ifadesine, 50 kadın çalışan (ankete katılanların %9,6'sı) Her Zaman, 151 kadın çalışan (ankete katılanların %28,9'u) Sık Sık, 162 kadın çalışan (ankete katılanların %31'i) Bazen, 75 kadın çalışan (ankete katılanların %14,4'ü) Nadiren, 84 kadın çalışan (ankete katılanların %16,1'i) Hiçbir Zaman,
- "İşim hakkında eşim veya diğer aile bireyleri ile tartışırım." ifadesine, 96 kadın çalışan (ankete katılanların %18,4'ü) Her Zaman, 53 kadın çalışan (ankete katılanların %10,2'si) Sık Sık, 92 kadın çalışan (ankete katılanların %17,6'sı) Bazen, 109 kadın çalışan (ankete katılanların %20,9'u) Nadiren, 172 kadın çalışan (ankete katılanların %33,0'ü) Hiçbir Zaman,
- "İşten eve geldiğimde ailem veya arkadaşlarımla vakit geçirmek için bitkin olurum." ifadesine, 54 kadın çalışan (ankete katılanların %10,3'ü) Her Zaman, 193 kadın çalışan (ankete katılanların %37,0'si) Sık Sık, 132 kadın çalışan (ankete katılanların %25,3'ü) Bazen, 84 kadın çalışan (ankete katılanların %16,1'i) Nadiren, 59 kadın çalışan (ankete katılanların %11,3'ü) Hiçbir Zaman,
- "İş yeri problemlerimi eve yansıttığımı fark ederim." ifadesine, 41 kadın çalışan (ankete katılanların %7,9'u) Her Zaman, 116 kadın çalışan (ankete katılanların %22,2'si) Sık Sık, 151 kadın çalışan (ankete katılanların %28,9'u) Bazen, 100 kadın çalışan (ankete katılanların %19,2'si) Nadiren, 114 kadın çalışan (ankete katılanların %21,8'i) Hiçbir Zaman,
- "İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle eve geldiğimde, yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar yorgun olurum." ifadesine, 49 kadın çalışan (ankete katılanların %9,4'ü) Her Zaman, 172 kadın çalışan (ankete katılanların %33,0'ü) Sık Sık, 118 kadın çalışan (ankete katılanların %22,6'sı) Bazen, 128 kadın çalışan (ankete katılanların %24,5'i) Nadiren, 55 kadın çalışan (ankete katılanların %10,5'i) Hiçbir Zaman,
- "İş saatleri dışında da sürekli işimi düşünürüm." ifadesine, 58 kadın çalışan (ankete katılanların %11,1'i) Her Zaman, 128 kadın çalışan (ankete katılanların %24,5'i) Sık Sık, 87 kadın çalışan (ankete katılanların %16,7'si) Bazen, 121 kadın çalışan (ankete katılanların %23,2'si) Nadiren, 128 kadın çalışan (ankete katılanların %24,5'i) Hiçbir Zaman,

- “İş ve ev yaşantımı dengeleme konusunda başarılı olduğumu düşünürüm.” ifadesine, 101 kadın çalışan (ankete katılanların %19,3’ü) Her Zaman, 104 kadın çalışan (ankete katılanların %19,9’u) Sık Sık, 124 kadın çalışan (ankete katılanların %23,8’i) Bazen, 139 kadın çalışan (ankete katılanların %26,6’sı) Nadiren, 54 kadın çalışan (ankete katılanların %10,3’ü) Hiçbir Zaman,
- “Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vs.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışır.” ifadesine, 58 kadın çalışan (ankete katılanların %11,1’i) Her Zaman, 109 kadın çalışan (ankete katılanların %20,9’u) Sık Sık, 101 kadın çalışan (ankete katılanların %19,3’ü) Bazen, 109 kadın çalışan (ankete katılanların %20,9’u) Nadiren, 145 kadın çalışan (ankete katılanların %27,8’i) Hiçbir Zaman,
- “İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, çocuk, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı olur.” ifadesine, 84 kadın çalışan (ankete katılanların %16,1’i) Her Zaman, 101 kadın çalışan (ankete katılanların %19,3’ü) Sık Sık, 130 kadın çalışan (ankete katılanların %24,9’u) Bazen, 102 kadın çalışan (ankete katılanların %19,5’i) Nadiren, 105 kadın çalışan (ankete katılanların %20,1’i) Hiçbir Zaman,
- “Evde sergilediğim davranışın iş yerinde etkili olmadığını fark ederim.” ifadesine, 59 kadın çalışan (ankete katılanların %11,3’ü) Her Zaman, 81 kadın çalışan (ankete katılanların %15,5’i) Sık Sık, 166 kadın çalışan (ankete katılanların %31,8’i) Bazen, 138 kadın çalışan (ankete katılanların %26,4’ü) Nadiren, 78 kadın çalışan (ankete katılanların %14,9’u) Hiçbir Zaman,
- “Aile veya sosyal yaşantım, işime engel olur.” ifadesine, 104 kadın çalışan (ankete katılanların %19,9’u) Her Zaman, 43 kadın çalışan (ankete katılanların %8,2’si) Sık Sık, 88 kadın çalışan (ankete katılanların %16,9’u) Bazen, 95 kadın çalışan (ankete katılanların %18,2’si) Nadiren, 192 kadın çalışan (ankete katılanların %36,8’i) Hiçbir Zaman,
- “Evdeki stres nedeniyle iş yerinde ailevi konularla meşgul olurum.” ifadesine, 75 kadın çalışan (ankete katılanların %14,4’ü) Her Zaman, 87 kadın çalışan (ankete katılanların %16,7’si) Sık Sık, 113 kadın çalışan (ankete katılanların %21,6’sı) Bazen, 99 kadın çalışan (ankete

katılanların %19,0'u) Nadiren, 148 kadın çalışan (ankete katılanların %28,4'ü) Hiçbir Zaman,

- "Evde yapmak zorunda olduğum şeyler yüzünden iş yerinde yorgun olurum." ifadesine, 45 kadın çalışan (ankete katılanların %8,6'sı) Her Zaman, 112 kadın çalışan (ankete katılanların %21,5'i) Sık Sık, 111 kadın çalışan (ankete katılanların %21,3'ü) Bazen, 150 kadın çalışan (ankete katılanların %28,7'si) Nadiren, 104 kadın çalışan (ankete katılanların %19,9'u) Hiçbir Zaman,

3.2.Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ilişkili olduğu düşünülen değişkenler arasındaki ilişkileri yorumlamak ve değişkenleri gruplayarak özetlemektir. Çok sayıda değişkeni belirlenen gruplar altına toplayarak, elde edilen grupların analiz edilmesidir.

Ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenirlik analizi yapılmaktadır. Verilerin faktör analizi uygunluğunu ölçmek amacıyla KMO (Kaiser Mayer Olkin) – Bartlett Testi yapılmıştır. Faktör analizinin uygulanabilmesi için KMO değerinin 0,5'in üzerinde olması gerekmektedir. KMO değerinin 1'e yaklaşması evrenin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir. Bartlett testi ise değişkenler arasındaki korelasyonun uygunluğunu tespit etmek amacıyla yapılmaktadır. Value değeri (P) <0,05 ise faktör analizi için uygundur.

İş-aile çatışma düzeyinin boyutlandırılması amacıyla, Eskişehir ilinde yaşayan 522 kadın çalışana uygulanan iş-aile çatışması ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi 'ne (AFA) tabi tutulmuştur. Kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyini boyutlandırmak amacıyla 20 maddeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğine, temel bileşenler yöntemi esas alınarak yapılan ilk AFA sonucunda kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinde etkili olan 4 faktör belirlenmiştir. AFA sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: İAÇÖ'nin (19 Maddeli) AFA Sonuçları

FAKTÖRLER	Öz Değer	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Küm. A. V.
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	4,111		20,557	20,557
İAÇ18: Aile veya sosyal yaşantım, işime engel olur.		0,873		
İAÇ19: Evdeki stres nedeniyle iş yerinde ailevi konularla meşgul olurum.		0,849		
İAÇ20: Evde yapmak zorunda olduğum şeyler yüzünden iş yerinde yorgun olurum.		0,773		
İAÇ9: İşim hakkında eşim veya diğer aile bireyleri ile tartışırım.		0,716		
İAÇ15: Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vs.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışır.		0,623		
İAÇ11: İş yeri problemlerimi eve yansıttığımı fark ederim.		0,599		
İAÇ17: Evde sergilediğim davranışın iş yerinde etkili olmadığını fark ederim.		0,538		
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	3,636		18,179	38,735
İAÇ4: Daha az çalışmak ve evde daha fazla zaman geçirmek ihtiyacı hissederim.		0,806		
İAÇ5: Özel yaşamıma daha çok zaman ayırmak isterim.		0,773		
İAÇ12: İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle eve geldiğimde, yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar yorgun olurum.		0,661		
İAÇ10: İşten eve geldiğimde ailem veya arkadaşlarımla vakit geçirmek için bitkin olurum.		0,652		
İAÇ7: İşimin yoğunluğu nedeniyle ailevi veya sosyal faaliyetleri özlerim.		0,646		
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	3,518		17,591	56,327
İAÇ3: Fazla mesaiye kalırım.		0,739		
İAÇ2: İş dışındaki zamanım da ailemdeki bireylerin programları ile benim programlarım uyuşmaz.		0,633		
İAÇ8: İşim, aile ve/veya sosyal yaşantımdan keyif almamı engelleyecek düzeyde yorar.		0,621		
İAÇ1:İşim, ailemden uzak kalmama neden olur.		0,612		
İAÇ13: İş saatleri dışında da sürekli işimi düşünürüm.		0,606		
İAÇ6: İş saatlerimin belirsizliği aile ve/veya sosyal hayatımı engeller.		0,591		
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	1,322		6,610	62,937
İAÇ16: İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, çocuk, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı olur.		0,741		
İAÇ14: İş ve ev yaşantımı dengeleme konusunda başarılı olduğumu düşünürüm.		0,728		

AFA sonucunda belirlenen 4 faktörden birinci faktör varyansın %20,557'sini, ikinci faktör varyansın %18,179'unu, üçüncü faktör varyansın %17,591'ini ve dördüncü faktör varyansın %6,610'unu açıklamaktadır. 19 madde içeren İAÇÖ'ne uygulanan AFA sonuçları değerlendirildiğinde 4 faktörün varyans açıklama yüzdesinin %62,937 olduğu görülmektedir.

Söz konusu faktörler; aile temelli faktör, iş temelli faktör, zaman temelli faktör ve davranış temelli faktör şeklinde isimlendirilmiştir. Barlett testi sonucu 5801,443 (p=0,000) değeri ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,832 olarak gerçekleşmiştir ki bu değer kabul sınırları içindedir. Ölçeğin güvenilirliği ise %81,4'dir. (Cronbach alpha= 0,814)

3.3. Karşılaştırma Analizleri

Kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyini ölçümleyen İAÇÖ'ye uygulanan AFA sonucunda elde edilen 4 faktörün (Aile Temelli Çatışma, İş Temelli Çatışma, Zaman Temelli Çatışma, Davranış Temelli Çatışma), kadın çalışanların demografik özellikleriyle karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizinden yararlanılmıştır.

Sektöre göre İAÇÖ boyutlarının bağımsız örneklemler t testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Tablo 10'dan da görüldüğü gibi; sektör değişkeni dikkate alındığında anlamlı farklılığın, "Aile Temelli Çatışma" (ortalama fark=0,76719; p=0,000) ve "Davranış Temelli Çatışma" (ortalama fark=0,07511; p=0,016) boyutlarında ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Özel sektörün yoğun çalışma temposu, yönetici tutumu, rekabetçi çalışma ortamı gibi özellikleri kadın çalışanlarının, aile temelli çatışma ve davranış temelli çatışma faktörlerinde iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir.

Tablo 10: İAÇ Boyutlarının Sektöre Göre Bağımsız Örneklemler T Testi Sonuçları

Faktörler	Ortalama	Ortalama fark	Ortalama fark standart hata	t	s.d.	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma		0,76719		9,270		0,000
Kamu Sektörü	3,7201		0,80841		0,80841	
Özel Sektör	2,9529		1,04989		1,04989	
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma		0,07511		0,849		0,016
Kamu Sektörü	3,0244		0,94621		0,94651	
Özel Sektör	2,9493		1,06137		1,06137	

Kadın çalışanların eğitim durumuna göre İAÇÖ boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda dört faktörde de farklılık gözlemlenmiş ve analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir. Tablo 11'e

göre eğitim durumu dikkate alındığında kadın çalışanların İAÇ algısı " Aile Temelli Çatışma" (F=15,133; p=0,000), "İş Temelli Çatışma" (F=2,566; p=0,037), "Zaman Temelli Çatışma" (F=5,381;p=0,000), "Davranış Temelli Çatışma" (F=2,867; p=0,023) boyutlarında anlamlı farka neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 11: İAÇÖ'nin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	**s.d.**	**Kareler Toplamı**	**F**	**P**
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	56,576 483,217 539,793	4 517 521	14,144 0,935	15,133	,000
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	10,228 515,174 525,402	4 517 521	4,000 517,000	2,566	,037
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	18,999 456,358 475,357	4 517 521	4,750 0,883	5,381	,000
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	11,498 518,380 529,877	4 517 521	2,874 1,003	2,867	,023

Kadın çalışanların iş-aile çatışması boyutları ile eğitim durumunun yarattığı anlamlı farklılığın, hangi durumlarda gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testine (Tukey) başvurulmuştur. Tablo 12'de verilen Tukey testi sonuçlarına göre;

Aile Temelli Çatışma faktöründe; ortaokul mezunları ile lise mezunları (p=0,000) ve lisans mezunları (p=0,000) arasında, lise mezunları ile ortaokul mezunları (p=0,000) ve ön lisans mezunları (p=0,001) arasında, ön lisans mezunları ile lise mezunları (p=0,001) ve lisans mezunları (p=0,000) arasında, lisans mezunları ile ortaokul mezunları (p=0,000) ve ön lisans mezunları (p=0,000) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo12)

Eğitim durumu düşük olan kadın çalışanların, eğitim durumunun yüksek olan kadın çalışanlara göre belirlenmiş tüm faktörlerde, İAÇ daha yüksek oranda yaşadığı belirlenmiştir.

Tablo 12: Aile Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Ortaokul	Lise	-,63258*	,14164	,000*
		Ön Lisans	-,12528	,12812	,865
		Lisans	-,79885*	,12319	,000*
		Lisansüstü	-,47289	,18449	,079
	Lise	Ortaokul	,63258*	,14164	,000*
		Ön Lisans	,50729*	,12812	,001*
		Lisans	-,16627	,12319	,691
		Lisansüstü	,15969	,18449	,914
	Ön Lisans	Ortaokul	,12528	,12812	,865
		Lise	-,50729*	,13265	,001*
		Lisans	-,67356*	,11273	,000*
		Lisansüstü	-,34760	,17768	,289
	Lisans	Ortaokul	,79885*	,12319	,000*
		Lise	,16627	,12789	,691
		Ön Lisans	,67356*	,11273	,000*
		Lisansüstü	,32596	,17416	,334

İş Temelli Çatışma faktöründe; ortaokul mezunları ile lisansüstü mezunları (p=0,042) arasında, ön lisans mezunları ile lisansüstü mezunları (p=0,017) arasında, lisansüstü mezunları ile ortaokul mezunları (p=0,047) ve ön lisans mezunları (0,017) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 13)

Tablo 13: İş Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	Ortaokul	Lise	,03056	,14625	1,000
		Ön Lisans	-,03590	,13229	,999
		Lisans	,07614	,12720	,975
		Lisansüstü	,53355*	,19049	,042*
	Ön Lisans	Ortaokul	,03590	,13229	,999
		Lise	,06645	,13697	,989
		Lisans	,11203	,11640	,872
		Lisansüstü	,56944*	,18346	,017*
	Lisansüstü	Ortaokul	-,53355*	,19049	,042*
		Lise	-,50299	,19377	,073
		Ön Lisans	-,56944*	,18346	,017*
		Lisans	-,45741	,17982	,083

Zaman Temelli Çatışma faktöründe; ortaokul mezunları ile lise mezunları (p=0,001) ve lisans mezunları (p=0,010) arasında, lise mezunları ile ortaokula mezunları (p=0,001) ve ön lisans mezunları (p=0,012) arasında, ön lisans mezunları

ile lise mezunları (p=0,012) arasında, lisans mezunları ile ortaokul mezunları (p=0,010) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 14)

Tablo 14: Zaman Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	Ortaokul	Lise	-,54388*	,13765	,001*
		Ön Lisans	-,13084	,12451	,831
		Lisans	-,39244*	,11971	,010*
		Lisansüstü	-,20282	,17929	,790
	Lise	Ortaokul	,54388*	,13765	,001*
		Ön Lisans	,41303*	,12891	,012*
		Lisans	,15144	,12428	,741
		Lisansüstü	,34106	,18237	,335
	Ön Lisans	Ortaokul	,13084	,12451	,831
		Lise	-,41303*	,12891	,012*
		Lisans	-,26159	,10956	,120
		Lisansüstü	-,07198	,17267	,994
	Lisans	Ortaokul	,39244*	,11971	,010*
		Lise	-,15144	,12428	,741
		Ön Lisans	,26159	,10956	,120
		Lisansüstü	,18962	,16925	,796

Davranış Temelli Çatışma faktöründe; ön lisans mezunları ile lisans mezunları (p=0,016) arasında, lisans mezunları ile ön lisans mezunları (p=0,016) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo15)

Tablo 15: Davranış Temelli Çatışma'nın Eğitim Durumuna Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 4:Davranış Temelli Çatışma	Ön Lisans	Ortaokul	,12291	,13270	,887
		Lise	,06420	,13739	,990
		Lisans	,36505*	,11676	,016*
		Lisansüstü	,07227	,18403	,995
	Lisans	Ortaokul	-,24215	,12759	,320
		Lise	-,30086	,13246	,156
		Ön Lisans	-,36505*	,11676	,016*
		Lisansüstü	-,29278	,18038	,483

Kadın çalışanların yaşlarına göre İAÇÖ boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda dört faktörde de farklılık gözlemlenmiş ve analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir. Tablo 16'ya göre yaş durumu dikkate alındığında kadın

çalışanların İAÇ algısı " Aile Temelli Çatışma" (F=4,716; p=0,000), "İş Temelli Çatışma" (F=3,337; p=0,003), "Zaman Temelli Çatışma" (F=4,159 ;p=0,000), "Davranış Temelli Çatışma" (F=5,103; p=0,000) boyutlarında anlamlı farka neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; yaşı genç olan kadın çalışanların, yaşı olgun olan kadın çalışanlara göre belirlenen tüm boyutlarda İAÇ algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum ise genç kadınların iş hayatıyla aile hayatındaki dengeyi tecrübesizliklerinden dolayı sağlayamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 16: İAÇÖ'nin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	**s.d.**	**Kareler Toplamı**	**F**	**p**
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	28,116 511,677 539,793	6 515 521	4,686 ,994	4,716	,000*
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	19,664 505,738 525,402	6 515 521	3,277 ,982	3,337	,003*
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	21,967 453,390 475,357	6 515 521	3,661 ,880	4,159	,000*
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	29,733 500,145 529,877	6 515 521	4,955 ,971	5,103	,000*

Kadın çalışanların iş-aile çatışması boyutları ile yaş durumunun yarattığı anlamlı farklılığın, hangi durumlarda gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testine (Tukey) başvurulmuştur. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre;

Aile Temelli Çatışma faktöründe; 18-25 arası yaş grubu ile 35-40 arası yaş grubu (p=0,002) ve 40-45 arası yaş grubu (p=0,004) arasında, 30-35 arası yaş grubu ile 35-40 arası yaş grubu (p=0,008) ve 40-45 arası yaş grubu (p=0,017) arasında, 35-40 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,002) ve 30-35 arası yaş grubu (p=0,008) arasında, 40-45 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,004) ve 30-35 arası yaş grubu (p=0,017) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 17)

Tablo 17: Aile Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	18-25	25-30	,23914	,13932	,605
		30-35	,06550	,14659	,999
		35-40	,58763*	,14946	,002*
		40-45	,58419*	,15783	,004*
		45-50	,21900	,17547	,875
		50+	-,09053	,30613	1,000
	30-35	18-25	-,06550	,14659	,999
		25-30	,17364	,13806	,871
		35-40	,52213*	,14829	,008*
		40-45	,51869*	,15673	,017*
		45-50	,15350	,17447	,975
		50+	-,15603	,30556	,999
	35-40	18-25	-,58763*	,14946	,002*
		25-30	-,34849	,14111	,173
		30-35	-,52213*	,14829	,008*
		40-45	-,00345	,15942	1,000
		45-50	-,36864	,17689	,364
		50+	-,67816	,30695	,292
	40-45	18-25	-,58419*	,15783	,004*
		25-30	-,34504	,14995	,245
		30-35	-,51869*	,15673	,017*
		35-40	,00345	,15942	1,000
		45-50	-,36519	,18402	,426
		50+	-,67471	,31111	,314

İş Temelli Çatışma faktöründe; 30-35 arası yaş grubu ile 40-45 arası yaş grubu (p=0,014) arasında, 40-45 arası yaş grubu ile 30-35 arası yaş grubu (p=0,014) ve 45-50 arası yaş grubu (p=0,012) arasında, 45-50 arası yaş grubu ile 40-45 arası yaş grubu (p=0,012) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 18)

Tablo 18: İş Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	30-35	18-25	-,35628	,14573	,182
		25-30	-,29718	,13726	,317
		35-40	-,23888	,14743	,669
		40-45	-,52718*	,15581	,014*
		45-50	,09643	,17346	,998
		50+	,07376	,30378	1,000
	40-45	18-25	,17090	,15692	,931
		25-30	,23000	,14908	,719
		30-35	,52718*	,15581	,014*
		35-40	,28830	,15849	,536
		45-50	,62361*	,18295	,012*
		50+	,60094	,30930	,453
	45-50	18-25	-,45270	,17445	,130
		25-30	-,39361	,16743	,222
		30-35	-,09643	,17346	,998
		35-40	-,33531	,17586	,477
		40-45	-,62361*	,18295	,012*
		50+	-,02267	,31855	1,000

Zaman Temelli Çatışma faktöründe; 18-25 arası yaş grubu ile 25-30 arası yaş grubu (p=0,004), 35-40 arası yaş grubu (p=0,014) ve 40-45 arası yaş grubu (p=0,000) arasında, 25-30 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,004) arasında, 35-40 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,014) arasında, 45-50 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,000) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo19)

Tablo 19: Zaman Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	18-25	25-30	,48535*	,13114	,004*
		30-35	,37187	,13799	,102
		35-40	,47385*	,14069	,014*
		40-45	,24474	,14857	,652
		45-50	,71368*	,16517	,000*
		50+	,33951	,28816	,902
	25-30	18-25	-,48535*	,13114	,004*
		30-35	-,11348	,12996	,976
		35-40	-,01149	,13283	1,000
		40-45	-,24061	,14115	,613
		45-50	,22833	,15853	,780
		50+	-,14583	,28441	,999
	35-40	18-25	-,47385*	,14069	,014*
		25-30	,01149	,13283	1,000
		30-35	-,10198	,13959	,991
		40-45	-,22912	,15006	,729
		45-50	,23983	,16651	,780
		50+	-,13434	,28893	,999
	45-50	18-25	-,71368*	,16517	,000*
		25-30	-,22833	,15853	,780
		30-35	-,34181	,16423	,365
		35-40	-,23983	,16651	,780
		40-45	-,46894	,17323	,098
		50+	-,37417	,30161	,878

Davranış Temelli Çatışma faktöründe, 18-25 arası yaş grubu ile 25-30 arası yaş grubu (p=0,000), 35-40 arası yaş grubu (p=0,003), 40-45 arası yaş grubu (p=0,003), 45-50 arası yaş grubu (p=0,005) ve 50 üstü yaş grubu (p=0,022) arasında, 25-30 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,000) arasında, 35-40 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,003) arasında, 40-45 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,003) arasında, 45-50 arası yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,005) arasında, 50 üstü yaş grubu ile 18-25 arası yaş grubu (p=0,022) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 20)

Tablo 20: Davranış Temelli Çatışma'nın Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 4:Davranış Temelli Çatışma	18-25	25-30	-,61050*	,13774	,000*
		30-35	-,37164	,14493	,139
		35-40	-,56423*	,14777	,003*
		40-45	-,59774*	,15605	,003*
		45-50	-,63802*	,17348	,005*
		50+	-,97802*	,30266	,022*
	25-30	18-25	,61050*	,13774	,000*
		30-35	,23886	,13650	,583
		35-40	,04627	,13951	1,000
		40-45	,01276	,14825	1,000
		45-50	-,02752	,16650	1,000
		50+	-,36752	,29871	,882
	35-40	18-25	,56423*	,14777	,003*
		25-30	-,04627	,13951	1,000
		30-35	,19259	,14661	,846
		40-45	-,03351	,15761	1,000
		45-50	-,07379	,17489	1,000
		50+	-,41379	,30347	,821
	40-45	18-25	,59774*	,15605	,003*
		25-30	-,01276	,14825	1,000
		30-35	,22610	,15495	,769
		35-40	,03351	,15761	1,000
		45-50	-,04028	,18194	1,000
		50+	-,38028	,30758	,880
	45-50	18-25	,63802*	,17348	,005*
		25-30	,02752	,16650	1,000
		30-35	,26638	,17250	,718
		35-40	,07379	,17489	1,000
		40-45	,04028	,18194	1,000
		50+	-,34000	,31678	,936
	50+	18-25	,97802*	,30266	,022*
		25-30	,36752	,29871	,882
		30-35	,60638	,30209	,411
		35-40	,41379	,30347	,821
		40-45	,38028	,30758	,880
		45-50	,34000	,31678	,936

Kadın çalışanların mesleki deneyimlerine göre İAÇÖ boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda dört faktörde de farklılık gözlemlenmiş ve analiz sonuçları Tablo 21'de verilmiştir. Tablo 21'e göre mesleki deneyim dikkate alındığında kadın çalışanların İAÇ algısı " Aile Temelli Çatışma" (F=4,035; p=0,003), "İş Temelli Çatışma" (F=3,892; p=0,004), "Zaman Temelli Çatışma" (F=5,428; p=0,000), "Davranış Temelli Çatışma" (F=3,644; p=0,006) boyutlarında anlamlı farka neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Mesleki deneyimi az olan kadın çalışanların mesleki deneyimi çok olan kadın çalışanlara göre belirlenen tüm faktörlerde İAÇ algısının yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Bu durumun mesleki deneyimi az olan kadın çalışanların iş ve aile hayatlarında dengeyi tam olarak sağlayamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 21: İAÇÖ'nin Mesleki Deneyimlerine Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	**s.d.**	**Kareler Toplamı**	**F**	**p**
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	16,340 523,454 539,793	4 517 521	4,085 1,012	4,035	,003*
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	15,360 510,042 525,402	4 517 521	3,840 ,987	3,892	,004*
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	19,159 456,198 475,357	4 517 521	4,790 ,882	5,428	,000*
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	14,529 515,348 529,877	4 517 521	3,632 ,997	3,644	,006*

Kadın çalışanların iş-aile çatışması boyutları ile mesleki deneyimin yarattığı anlamlı farklılığın, hangi durumlarda gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testine (Tukey) başvurulmuştur. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre;

Aile Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,008) arasında, 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,008) ve 15-20 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,012) arasında, 15-20 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,0012) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 22)

Tablo 22: Aile Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Deneyim		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	1-5	5-10	-,24509	,11758	,228
		10-15	-,44731*	,13451	,008*
		15-20	,12572	,15715	,931
		20+	-,11020	,13284	,921
	10-15	1-5	,44731*	,13451	,008*
		5-10	,20222	,14398	,625
		15-20	,57303*	,17777	,012*
		20+	,33711	,15669	,200
	15-20	1-5	-,12572	,15715	,931
		5-10	-,37081	,16533	,166
		10-15	-,57303*	,17777	,012*
		20+	-,23591	,17651	,668

İş Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,013) arasında, 5-10 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,042) arasında, 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,013) ve 5-10 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,042) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 23)

Tablo 23: İş Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Deneyim		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	1-5	5-10	,02497	,11607	1,000
		10-15	,35059	,13278	,065
		15-20	,18395	,15513	,760
		20+	,41840*	,13113	,013*
	5-10	1-5	-,02497	,11607	1,000
		10-15	,32562	,14213	,149
		15-20	,15898	,16320	,867
		20+	,39344*	,14059	,042*
	20+	1-5	-,41840*	,13113	,013*
		5-10	-,39344*	,14059	,042*
		10-15	-,06781	,15467	,992
		15-20	-,23446	,17424	,663

Zaman Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,002) ve 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,003) arasında, 10-15 arası yıl

mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,002) arasında, 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,003) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 24)

Tablo 24: Zaman Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Deneyim		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	1-5	5-10	,27889	,10977	,083
		10-15	,46400*	,12557	,002*
		15-20	,36675	,14671	,092
		20+	,44868*	,12402	,003*
	10-15	1-5	-,46400*	,12557	,002*
		5-10	-,18511	,13442	,643
		15-20	-,09725	,16596	,977
		20+	-,01532	,14628	1,000
	20+	1-5	-,44868*	,12402	,003*
		5-10	-,16979	,13296	,706
		10-15	,01532	,14628	1,000
		15-20	-,08193	,16478	,988

Davranış Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,017) arasında, 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar (p=0,017) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo25)

Tablo 25: Davranış Temelli Çatışma'nın Mesleki Deneyime Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Deneyim		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 4:Davranış Temelli Çatışma	1-5	5-10	-,08543	,11667	,949
		10-15	-,02912	,13347	,999
		15-20	-,40113	,15593	,077
		20+	-,40831*	,13181	,017*
	20+	1-5	,40831*	,13181	,017*
		5-10	,32288	,14132	,151
		10-15	,37919	,15548	,107
		15-20	,00719	,17514	1,000

Kadın çalışanların medeni duruma göre İAÇÖ boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda dört faktörde de farklılık gözlemlenmiş ve analiz sonuçları Tablo 26'da verilmiştir. Tablo 26'da göre medeni durum dikkate alındığında kadın

çalışanların İAÇ algısı " Aile Temelli Çatışma" (F=7,006; p=0,001), "Davranış Temelli Çatışma" (F=4,719; p=0,009) boyutlarında anlamlı farka neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Evli ve boşanmış kadın çalışanların, bekâr kadın çalışanlara göre İAÇ algısının, aile temelli çatışma faktörü ve davranış temelli çatışma faktörlerinde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun bekar çalışan kadınların aile sorumluluklarının daha az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 26: İAÇÖ'nin Medeni Duruma Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Toplamı	F	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	14,191 525,603 539,793	2 519 521	7,095 1,013	7,006	,001*
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	9,463 520,414 529,877	2 519 521	4,732 1,003	4,719	,009*

Kadın çalışanların iş-aile çatışması boyutları ile medeni durumun yarattığı anlamlı farklılığın, hangi durumlarda gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testine (Tukey) başvurulmuştur. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre;

Aile Temelli Çatışma faktöründe; bekâr katılımcılar ile evli katılımcılar (p=0,011) ve boşanmış katılımcılar (p=0,009) arasında, evli katılımcılar ile bekâr katılımcılar (p=0,011) arasında, boşanmış katılımcılar ile bekâr katılımcılar (p=0,009) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 27)

Tablo 27: Aile Temelli Çatışma'nın Medeni Duruma Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Bekâr	Evli Boşanmış	,26404* ,66913*	,09096 ,22531	,011* ,009*
	Evli	Bekâr Boşanmış	-,26404* ,40509	,09096 ,22265	,011* ,164
	Boşanmış	Bekâr Evli	-,66913* -,40509	,22531 ,22265	,009* ,164

Davranış Temelli Çatışma faktöründe, bekâr katılımcılar ile evli katılımcılar (p=0,024) arasında, evli katılımcılar ile bekâr katılımcılar (p=0,024) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 28)

Tablo 28: Davranış Temelli Çatışma'nın Medeni Duruma Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Medeni Durum		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 4:Davranış Temelli Çatışma	Bekâr	Evli Boşanmış	-,23757* -,48407	,09051 ,22420	,024* ,079
	Evli	Bekâr Boşanmış	,23757* -,24650	,09051 ,22155	,024* ,507

Kadın çalışanların sahip oldukları çocuk sayısına göre İAÇÖ boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda dört faktörde de farklılık gözlemlenmiş ve analiz sonuçları Tablo 29'da verilmiştir. Tablo 29'a göre sahip olduğu çocuk sayısı dikkate alındığında kadın çalışanların İAÇ algısı " Aile Temelli Çatışma" (F=4,035; p=0,003), "İş Temelli Çatışma" (F=3,892; p=0,004), "Zaman Temelli Çatışma" (F=5,428; p=0,000), "Davranış Temelli Çatışma" (F=3,644; p=0,006) boyutlarında anlamlı farka neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Analizler incelendiğinde; çocuk sahibi olmayan kadın çalışanlar ile çocuk sahibi olan kadın çalışanlar arasında İAÇ algısı belirlenen tüm faktörlerde yüksek çıkmıştır. Bu durumun çocuk sahibi olmayan kadın çalışanların çocuk sahibi olan kadın çalışanlardan daha az sorumluluk üstlenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 29: İAÇÖ'nin Çocuk Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Toplamı	F	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	26,379 513,415 539,793	3 518 521	8,793 ,991	8,871	,000
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	13,602 511,799 525,402	3 518 521	4,534 ,988	4,589	,004
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	13,794 516,083 529,877	3 518 521	4,598 ,996	4,615	,003

Kadın çalışanların iş-aile çatışması boyutları ile çocuk sayısının yarattığı anlamlı farklılığın, hangi durumlarda gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testine (Tukey) başvurulmuştur. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre;

Aile Temelli Çatışma faktöründe; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,001) arasında, 1 çocuk sahibi katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,000) arasında, 2 çocuk sahibi katılımcılar ile çocuk sahibi olmayan katılımcılar (p=0,001), 1 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,000) ve 3 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,006) arasında, 3 çocuk sahibi katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,006) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 30)

Tablo 30: Aile Temelli Çatışma'nın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çocuk Sayısı		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Yok	1 2 3	-,15306 ,41690* -,29597	,11481 ,10560 ,20872	,542 ,001* ,489
	1	Yok 2 3	,15306 ,56996* -,14291	,11481 ,12844 ,22115	,542 ,000* ,917
	2	Yok 1 3	-,41690* -,56996* -,71287*	,10560 ,12844 ,21652	,001* ,000* ,006*
	3	Yok 1 2	,29597 ,14291 ,71287*	,20872 ,22115 ,21652	,489 ,917 ,006*

İş Temelli Çatışma faktöründe; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,018) arasında, 1 çocuk sahibi katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,024) arasında, 2 çocuk sahibi katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,002) arasında, 3 çocuk sahibi katılımcılar ile çocuk sahibi olmayan katılımcılar (p=0,018), 1 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,024), 2 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,002) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 31)

Tablo 31: İş Temelli Çatışma'nın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çocuk Sayısı		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 2: İş Temelli Çatışma	Yok	1 2 3	-,01321 -,17906 ,61341*	,11463 ,10544 ,20839	,999 ,326 ,018*
	1	Yok 2 3	,01321 -,16585 ,62662*	,11463 ,12824 ,22081	,999 ,568 ,024*
	2	Yok 1 3	,17906 ,16585 ,79247*	,10544 ,12824 ,21618	,326 ,568 ,002*
	3	Yok 1 2	-,61341 -,62662 -,79247*	,20839 ,22081 ,21618	,018* ,024* ,002*

Davranış Temelli Çatışma faktöründe; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar (p=0,003) arasında, 2 çocuk sahibi katılımcılar ile çocuk

sahibi olmayan katılımcılar (p=0,003) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo32)

Tablo 32: İAÇÖ'nin Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çocuk Sayısı		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 4:Davranış Temelli Çatışma	Yok	1	-,15433	,11510	,537
		2	-,37389*	,10588	,003*
		3	,09968	,20926	,964
	2	Yok	,37389*	,10588	,003*
		1	,21956	,12878	,322
		3	,47358	,21708	,130

Kadın çalışanların kişisel gelire göre İAÇÖ boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda dört faktörde de farklılık gözlemlenmiş ve analiz sonuçları Tablo 33'te verilmiştir. Tablo 33'te göre kişisel gelir dikkate alındığında kadın çalışanların İAÇ algısı " Aile Temelli Çatışma" (F=10,728; p=0,000), "Zaman Temelli Çatışma" (F=4,479; p=0,004), "Davranış Temelli Çatışma" (F=2,833; p=0,038) boyutlarında anlamlı farka neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Kişisel geliri asgari ücret bandında olan kadın çalışanların, kişisel geliri yüksek olan kadın çalışanlara göre aile temelli çatışma faktörü, zaman temelli çatışma faktörü ve davranış temelli çatışma faktörlerinde daha yüksek İAÇ algısı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 33: İAÇÖ'nin Kişisel Gelire Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Toplamı	F	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	Gruplar Arası	31,575	3	10,525	10,728	,000
	Gruplar İçi	508,219	518	,981		
	Toplam	539,793	521			
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	Gruplar Arası	12,020	3	4,007	4,479	,004
	Gruplar İçi	463,337	518	,894		
	Toplam	475,357	521			
Faktör 4: Davranış Temelli Çatışma	Gruplar Arası	8,555	3	2,852	2,833	,038
	Gruplar İçi	521,322	518	1,006		
	Toplam	529,877	521			

Kadın çalışanların iş-aile çatışması boyutları ile kişisel gelirin yarattığı anlamlı farklılığın, hangi durumlarda gerçekleştiğini belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testine (Tukey) başvurulmuştur. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre;

Aile Temelli Çatışma faktöründe; 2020-3000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,001) arasında, 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 4000-5000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,002) ve 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,000) arasında, 4000-5000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,002) arasında, 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar ile 2020-3000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,001) ve 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,000) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 34)

Tablo 34: Aile Temelli Çatışma'nın Kişisel Gelire Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kişisel Gelir (TL)		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 1: Aile Temelli Çatışma	2020-3000	3000-4000 4000-5000 5000+	,27912 -,26368 -,53366*	,11086 ,13201 ,13591	,058 ,190 ,001*
	3000-4000	2020-3000 4000-5000 5000+	-,27912 -,54280* -,81278*	,11086 ,15000 ,15345	,058 ,002* ,000*
	4000-5000	2020-30 00 3000-4000 5000+	,26368 ,54280* -,26998	,13201 ,15000 ,16936	,190 ,002* ,383
	5000+	2020-3000 3000-4000 4000-5000	,53366* ,81278* ,26998	,13591 ,15345 ,16936	,001* ,000* ,383

Zaman Temelli Çatışma faktöründe; 2020-3000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,048) arasında, 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 2020-3000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,048) ve 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,004) arasında, 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar ile 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar (p=0,004) arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. (Tablo 35)

Tablo 35: Zaman Temelli Çatışma'nın Kişisel Gelire Göre Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kişisel Gelir (TL)		Sınıf Düzeyi	Std. Hata	p
Faktör 3: Zaman Temelli Çatışma	2020-3000	3000-4000 4000-5000 5000+	,27451* ,14192 -,22647	,10585 ,12604 ,12977	,048* ,674 ,301
	3000-4000	2020-3000 4000-5000 5000+	-,27451* -,13259 -,50097*	,10585 ,14323 ,14652	,048* ,791 ,004*
	5000+	2020-3000 3000-4000 4000-5000	,22647 ,50097* ,36838	,12977 ,14652 ,16171	,301 ,004* ,105

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Eskişehir ilinde çalışan kadınların iş-aile çatışma düzeyi dikkate alınarak incelenmiştir. 520 kadın çalışana yönelik yürütülen çalışmada analizler sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

İAÇÖ'ye uygulanan AFA sonucunda elde edilen 4 faktörün (Aile Temelli Çatışma, İş Temelli Çatışma, Zaman Temelli Çatışma, Davranış Temelli Çatışma), kadın çalışanların demografik özellikleriyle karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizinden yararlanılmıştır.

Kadın çalışanların, çalıştığı sektör baz alındığında anlamlı farklılığın, Aile Temelli Çatışma ve Davranış Temelli Çatışma boyutlarında ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Kadın çalışanların eğitim durumu göz önüne alındığında; Aile Temelli Çatışma faktöründe; ortaokul mezunları ile lise mezunları ve lisans mezunları arasında, lise mezunları ile ön lisans mezunları arasında, ön lisans mezunları ile lisans mezunları arasında İş Temelli Çatışma faktöründe; ortaokul mezunları ile lisansüstü mezunları arasında, ön lisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında, Zaman Temelli Çatışma faktöründe; ortaokul mezunları ile lise mezunları, lisans mezunları arasında, lise mezunları ile ön lisans mezunları arasında, Davranış Temelli Çatışma faktöründe; ön lisans mezunları ile lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda, eğitim seviyesi arttıkça İAÇ düzeyi azalmaktadır. Eğitim

durumu düşük düzeydeki kadın çalışanları İAÇ hakkında bilgiler verilmeli ve farkındalıkları artırılmalıdır.

Kadın çalışanların yaş durumu göz önüne alındığında; Aile Temelli Çatışma faktöründe; 18-25 arası yaş grubu ile 35-40 arası yaş grubu ve 40-45 arası yaş grubu arasında, 30-35 arası yaş grubu ile 35-40 arası yaş grubu ve 40-45 arası yaş grubu arasında, İş Temelli Çatışma faktöründe; 30-35 arası yaş grubu ile 40-45 arası yaş grubu arasında, Zaman Temelli Çatışma faktöründe; 18-25 arası yaş grubu ile 25-30 arası yaş grubu, 35-40 arası yaş grubu, 40-45 arası yaş grubu arasında, Davranış Temelli Çatışma faktöründe, 18-25 arası yaş grubu ile 25-30 arası yaş grubu, 35-40 arası yaş grubu, 40-45 arası yaş grubu, 45-50 arası yaş grubu, 50 üstü yaş grubu arasında İAÇ algı düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılığın oluşma nedenleri arasında, genç kadın çalışanların bekâr olması ve iş hayatına yeni atılmış olmaları göz önüne alındığında İAÇ düzeylerinin yaşı büyük çalışan kadınlara tecrübe bakımından az olması yer almaktadır.

Kadın çalışanların mesleki deneyim süreleri dikkate alındığında; Aile Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar arasında, 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile, 15-20 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar arasında, İş Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar arasında, 5-10 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar arasında, Zaman Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 10-15 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ve 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar arasında, Davranış Temelli Çatışma faktöründe; 1-5 arası yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar ile 20 üstü yıl mesleki deneyime sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Mesleki deneyim süresi çok olan kadın çalışanların, mesleki deneyimi daha az olan kadın çalışanlara göre tecrübelerinden dolayı İAÇ yaşanmasını kontrol altına aldıkları söylenebilir. Mesleki deneyimi az olan kadın çalışanlara çatışmanın önlenmesi için İAÇ hakkında bilgi verilmelidir.

Kadın çalışanların medeni durumu göz önüne alındığında; Aile Temelli Çatışma faktöründe; bekâr katılımcılar ile evli katılımcılar ve boşanmış katılımcılar arasında, Davranış Temelli Çatışma faktöründe, bekâr katılımcılar ile evli

katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda bekâr kadın çalışanların aile sorumluluklarının az olmasından dolayı evli ve boşanmış kadın çalışanlara göre daha az İAÇ yaşadığı tespit edilmiştir. Evli kadın çalışanlara İAÇ hakkında bilgi verilmeli ve iş-aile yaşamlarının düzene sokmaları konusunda yardımcı olunmalıdır.

Kadın çalışanların sahip olduğu çocuk sayıları incelendiğinde; Aile Temelli Çatışma faktöründe; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar arasında, 1 çocuk sahibi katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar arasında, 2 çocuk sahibi katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar arasında, İş Temelli Çatışma faktöründe; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar arasında, 1 çocuk sahibi katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar arasında, 2 çocuk sahibi katılımcılar ile 3 çocuk sahibi katılımcılar arasında, Davranış Temelli Çatışma faktöründe; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile 2 çocuk sahibi katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu duruma göre sahip olunan çocuk sayısı arttıkça İAÇ düzeyi de artmaktadır. Özellikle çocuk sahibi olan çalışan kadınlara eşleriyle birlikte katılacağı İAÇ bilgilendirilmeleri sayesinde İAÇ düzeyi azaltılabilir.

Kadın çalışanların kişisel gelirleri dikkate alındığında; Aile Temelli Çatışma faktöründe; 2020-3000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar arasında, 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 4000-5000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar arasında, Zaman Temelli Çatışma faktöründe; 2020-3000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar arasında, 3000-4000 TL kişisel gelire sahip katılımcılar ile 5000 TL ve üstü kişisel gelire sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda kişisel gelir arttıkça İAÇ algısının düştüğü söylenebilir. Az gelirli kadın çalışanların İAÇ düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, özellikle eğitim düzeyi düşük, evli, çocuklu, kişisel gelir seviyesi düşük olan çalışan kadınların, diğer çalışan kadınlara göre daha çok İAÇ yaşadığı tespit edilmiştir. Geleneksel toplum kültüründe kadından gerçekleştirilmesi beklenen sorumlulukların fazla olması nedeniyle, erkeklerin de özellikle eşlerinin sorumluluklarını paylaşarak çalışan

kadınların İAÇ yaşamasını önlemesi gerekmektedir. Özellikle iş yerleri ve basın yayın kurumları aracılığıyla tüm toplum İAÇ konusu hakkında bilgilendirilmelidir. Kadının tüm toplumu şekillendirdiği düşünüldüğünde, İAÇ bilgilendirmeleri, gelecek nesillerin sağlıklı oluşması ve İAÇ yaşanmaması konularında katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte araştırma kapsamında elde edilen faktör boyutları literatürle paralellik göstermekte olup literatüre katkı sağlayacağı ve elde edilen bulguların yapılacak araştırmalara ve projelere bir başlangıç oluşturması beklenmektedir.

Kaynakça

Adams, G., King, A., & King, D. (1996). Family Social Supportand Work-Conflict with Joband Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* (81), 411-420.

Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (25), 141-170.

Akintayo, D. (2010). Influence Of Emotional Intelligence On Work-Family Role Conflict Management And Reduction In Withdrawal Intentions Of Workers In Private Organizations. *International Business & Economics Research Journal* (9), 131-140.

Ashraf, A., Nadeem, S., Zaman, K., & Ihtisham, A. M. (2011). Work Family Role Conflict and Organizational Commitment: A Case Study of Higher Education Institutes of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* (11), 371-392.

Ashraf, A., Nadeem, S., Zaman, K., & Malik, I. (2011). Work Family Role Conflict and Organizational Commitment: A Case Study of Higher Education Institutes of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* (2), 371-392.

Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* (3).

Bacharach, S. (1991). Work Home Conflict Among Nurses And Engineers: Mediating The İmpact Of Role Stress On Burnout And Satisfaction At Work. *Journal Of Organizational Behavior* (12), 39-53.

Bartolome, F., & Evans, P. (1980). Must Success Cost So Much. *Harvard Business Review* (58), 137-148.

Blair, S. (1998). Work Roles, Domestic Roles, and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples. *Social Justice Research* (11), 313-335.

Blair, S. (1998). Work Roles, Domestic Roles, and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples. Social Justice Research (11), 313-315.

Bruck, Carly S., Tammy D. Allen, and Paul E.Spector. “The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis”, [Electronic

Version] Journal of Vocational Behavior. 2002, Vol.60, pp. 336-353 (July 6,

2007).

Boyar, S., Maertz, C., & Pearson, A. (2005). The Effects of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict on Nonattendance Behaviors. *Journal of Business Research* (58), 919-925.

Cardenas, R., & Major, D. (2005). Combining Employment and Breastfeeding:Utilizing a Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions. *Journal of Business and Psychology* (20), 31-51.

Carlson, K., & Kaçmar, K. (2000). Work-Family Conflict in The Organization:Do Life Role Values Make A Difference? *Journal of Management* (26), 1031-1054.

Çakır, M. (2011). *Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara’daki 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Ankara: Gazi Üniversitesi.

Çarıkçı, İ. (2001). İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler – Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama. *9. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, (s. 337-348).

Çarıkçı, İ. (2001). İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç Ve Nedenler, Türkiye’deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Çarıkçı, İ. (2001). *İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim.Süreç ve Nedenler-Türkiye’deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama.* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Çarıkçı, İ., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 153-170.

Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.* Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi.

Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkileri.* Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Esntitüsü.

Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi* (11).

Duxbury, Higgins, Christopper, & Thomas. (1999). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control. *Journal of Family Issues* (15/3), 449-466.

Efeoğlu, İ. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma.* Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Eken, M. (2006). Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi* , 1-21.

Eken, M. (2006). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (15), 247-279.

Elloy, David F. and Catherine R. Smith. "Patterns of Stres, Work-Family Conflict, Role Conflict, Role Ambiguity and Overload Among Dual-Career and Single-Career Couples: An Australian Study", [Electronic Version] Cross Cultural Management. 2003, Vol.10, No.1, pp.55-66 (February 9, 2006).

Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The Changing Picture Of The Relationship Between Career And The Family. *Journal Of Occupational Behavior* , 9-21.

Eyüboğlu, D., İncir, G., Ilgaz, A., Fidan, E., & İnce, Y. (2000). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. *TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü* .

Fretwell, C. E., Lewis, C. C., & Hannay, M. (2013). Myers-Briggs Type Indicator, A/B Personality Types and Locus Of Control: Where Do They Intersect? *American Journal Of Management* (13), 57-66.

Fu, C., & Shaffer, M. (2001). The Tug of Work and Family. *Personnel Review* (5), 35.

Giray, D., & Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi , 21* (57), 83-101.

Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., & Özmete, E. (2004). İş ve Yaşamın Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma. *Toplumsal Dönüşüm Yayınları* .

Greenhaus, J., & Garry, N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands. *Organizational Behaviorand Human Decision Processes* (90), 291-303.

Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1986). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stres and its Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management* (8), 37-60.

Greenhause, J., & Beutell, N. (1985). İş ve Aile Rolleri Arasındaki Çatışma Kaynakları. *Yönetim Akademisi Dergisi* (10), 76-88.

Jianwei, Z., & Yuxin, L. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business & Management* (6), 89-98.

Karatepe, O., & Kılıç, H. (2005). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management* , 248.

Kasper, H., Meyer, M., & Schmidt, A. (2005). Managers Dealing with Work- Family Conflict: An Explorative Analysis. *Journal of Managerial Psychology* (20), 440-461.

Kayasandık, A. (2013). *İş-Aile Çatışması Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü.* Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations* , 158.

Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion models of Personal Resources. *Human Relation* (45), 775-795.

Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different Strategies for Managing Work/Nonwork Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes. *Work and Stress* (13), 59-73.

Kocacık, F., & Gökkaya, V. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (6), 195-219.

Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connally, T. (1983). A Model of Work. Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behaviorand Human Performance* (32), 198-295.

Leaptrott, J. and J. M. Mcdonald, "The Dıfferentıal Effect Of Gender On The Way Conflıct Between Work And Famıly Roles Affects Managers' Relıance On Informatıon Sources In Dealıng Wıth Sıgnıfıcant Workplace Events", Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict, Vol. 15 Issue 2, p1-19, Jun2011.

Madsen, R. (2003). The effects of home based teleworking on family conflict. *Human Resource Development Quarterly* (14), 35-58.

Marchese, M. C., Bassham, G. ve Ryan, J., "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis" Journal of Business Ethics, 40, 2002.

Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye Ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi* (2), 129.

Naktiyok, A., & Karabey, C. (2011). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (19), 179-198.

Nohe, C. & Sonntag, K. 2014. "Work Family Conflict Social Support And Turnover İntentions A Longitudinal Study," Journal Of Vocational Behavior, C:82, ss. 1-12.

Noraini, N. (2004). Work- Family Conflict, Work And Family Role Solience, And Women's Well-Being. *The Journal Of Social Psychology* , 389-405.

Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Önel, N. (2006). *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri.* Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı.

Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* (4), 566-589.

Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (28), 76-88.

Özdevecioğlu, M., & Çakmak, D. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (33), 69-99.

Özen, S., & Uzun, T. (2005). İş Yerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (7), 128-147.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş Yaşam Tatminleri Üzerine Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (33), 69-99.

Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). Kadın Akademisyenler. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını* .

Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior* (22), 551-568.

Resmi Gazete. (2016, 11 08). *Resmi Gazete*. 05 03, 2020 tarihinde https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm adresinden alındı

Robbins, L., & McFadden, J. (2003). Single Mothers: The Impact of Work on Home and The Impact of Home on Work. *Journal of family and Consumer Sciences Education* (21), 1-10.

Roos, E., Eero, L., & Ossi, R. (2005). Work-Family Conflicts and Drinking Behaviors Among Employed Women and Men. *Drug and Alcohol* .

Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. (2016). Gemi Adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi* (8), 217-241.

Toraman. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.* Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜİK. (2010, 01 01). *tuik.gov.tr.* 04 29, 2020 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist adresinden alındı

TÜİK. (2017, 03 07). *tuik.gov.tr*. 04 29, 2020 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=QHmtYPfcpVGmQgb4TNQ0QbP867kRyLQpw5CXGDRmnnflC9!1760913843?id=24643 adresinden alındı

Uyar Çiğdem (2018). Lider Desteği, İş Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Yüksek Lisans Tezi

Uysal. B. (2007). Work-Family Conflictand its Relation to Organizational Outcomes and an Application in Banking Sector. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.İstanbul

Wayne, J., Casper, W., Matthews, R., & Allen, T. (2013). Family-Supportive Organization Perceptions and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work–Family Conflict and Enrichment and Partner Attitudes. *Journal of Applied Psychology* (98), 606.

Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). Work İn The Family And Employing Organization. *American Psychologist* (45), 240-251.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket, kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeyini belirlemek için tamamen akademik amaçla hazırlanmıştır. İsminizi yazmanıza gerek yoktur. İlginiz için teşekkür ederiz.

Danışman: Prof. Dr. Nuray Girginer Aybüke Duru

Sektör Kamu ( ) Özel ( )

Eğitim Durumu Orta Okul ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisans Üstü ( )

Yaş 18-25 ( ) 25-30 ( ) 30-35 ( )35-40 ( )40-45 ( )45-50 ( )50+ ( )

Mesleki Deneyim 1–5 Yıl ( ) 5-10 Yıl ( )10-15 Yıl ( )15-20 Yıl ( )20+ Yıl ( )

Medeni Durum Bekar ( ) Evli ( ) Boşanmış ( )

Çocuk Sayısı Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve + ( )

Kişisel Gelir 2020-3000 TL ( ) 3000-4000 TL ( ) 4000-5000 TL ( ) 5000+ TL ( )

İş-aile çatışması düzeyini öğrenmek amacıyla aşağıda çeşitli yargı cümleleri verilmiştir. Lütfen bu cümleleri kendi düşünceleriniz doğrultusunda;

1-Her Zaman, 2-Sık Sık, 3-Ara Sıra, 4-Nadiren, 5-Hiçbir Zaman seçeneklerinden birine **X** koyarak değerlendiriniz.

	HER ZAMAN	**SIK SIK**	**BAZEN**	**NADİREN**	**HİÇBİR ZAMAN**
İşim, ailemden uzak kalmama neden olur.					
İş dışındaki zamanım da ailemdeki bireylerin programları ile benim programlarım uyuşmaz.					
Fazla mesaiye kalırım.					
Daha az çalışmak ve evde daha fazla zaman geçirmek ihtiyacı hissederim.					
Özel yaşamıma daha çok zaman ayırmak isterim.					
İş saatlerimin belirsizliği aile ve/veya sosyal hayatımı engeller.					
İşimin yoğunluğu nedeniyle ailevi veya sosyal faaliyetleri özlerim.					
İşim, aile ve/veya sosyal yaşantımdan keyif almamı engelleyecek düzeyde yorar.					

İşim hakkında eşim veya diğer aile bireyleri ile tartışırım.					
İşten eve geldiğimde ailem veya arkadaşlarımla vakit geçirmek için bitkin olurum.					
İş yeri problemlerimi eve yansıttığımı fark ederim.					
İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle eve geldiğimde, yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar yorgun olurum.					
İş saatleri dışında da sürekli işimi düşünürüm.					
İş ve ev yaşantımı dengeleme konusunda başarılı olduğumu düşünürüm.					
Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vs.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışır.					
İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, çocuk, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı olur.					
Evde sergilediğim davranışın iş yerinde etkili olmadığını fark ederim.					
Aile veya sosyal yaşantım, işime engel olur.					
Evdeki stres nedeniyle iş yerinde ailevi konularla meşgul olurum.					
Evde yapmak zorunda olduğum şeyler yüzünden iş yerinde yorgun olurum.					