

İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması¹

Investigation of Expectations for Management of Work-Family Conflict in The Service Sector

Hilmiye TÜRESİN TETİK²
Sevinç KÖSE³

ÖZET

Bu araştırmada, iş-aile çatışma düzeyi, düzeyin meslekler(polis, askeri personel, bankacı, hemşire, hekim) ve demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çatışmayı yönetmede yöneticilere ilişkin beklentilere de yer verilmiştir. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemine göre 472 katılımcıya ulaşılmıştır. Verilerin analizi SPSS 20 ve LISREL 8.7 yazılımı ile yapılmıştır. İş-aile çatışmasının boyutlarından en yüksek puanları zaman ve stres tabanlı iş-aile çatışması boyutları almakla birlikte, davranış tabanlı iş-aile çatışması puanının da ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasını yönetmede yöneticilerden beklenenler yedi grupta değerlendirilmiştir. En fazla sayıda katılımcı (43) yöneticilerinin sorunlarını anlayarak onlara duygusal destek verdiklerinde, yöneticileri ilgili ve anlayışlı olduğunda, gereksiz gerilim ve baskı yaratmadıklarında daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını ileri sürmüşlerdir. En az sayıda katılımcı (3) ise, istedikleri zaman esnek bir şekilde izin kullandıkları zaman daha az iş-aile çatışması yaşayacaklarını ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, iş-aile çatışması, hizmet sektörü

ABSTRACT

This research investigates the degree of work-family conflict and whether or not this variable differ based on occupations (police officer, military personnel, bank employer, nurse, doctor) and demographic characteristics. The expectations from executives in managing the conflict were given. 472 participants were reached through convenience sampling and snowball sampling. Data analysis were performed with SPSS 20 and LISREL 8.7 software. Among the dimensions of work-family conflict, time-based work-family conflict and stress-based work-family conflict yielded the highest score, but behavior-based work-family conflict also yielded a score over the average. The expectations from executives in managing the conflict were assessed in seven groups. Most of the participants (43) reported experiencing less work-family conflict when their executives provided them with emotional support by appreciating their problems and when the executives were attentive and understanding. The minimum number of participants (3) reported that they experienced less work-family conflict when they get permission flexibly whenever they wanted.

Keywords: Conflict, work-family conflict, service sector

¹ Bu çalışma ilk yazarın "Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması" başlıklı doktora tezinden geliştirilmiştir.

² Araş.Gör.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hilmiye.turesin@cbu.edu.tr

³ Prof.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, sevinc.kose@cbu.edu.tr

1.Giriş

Günümüzde, iş ve aile hayatı arasında denge kurmanın önemi açıktır. Bu denge kurulamadığı zaman, hem iş hem de aile hayatı zarar görebilmektedir. Bu kapsamda, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi inceleyen yaklaşımlarından biri rol çatışmasının özel bir hali olarak kabul edilen iş-aile çatışmasıdır. İş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin çatışmasıyla ya da bu roller arasında denge sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Kısacası, işteki sorumlulukların aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesi ile iş-aile çatışması yaşanmaktadır. İş-aile çatışması, önceleri sadece kadınları ilgilendiren bir konu olarak düşünülüyordu. Ancak, günümüzdeki çalışma şartları dikkate alındığında hem kadınları hem de erkekleri ilgilendiren bir konu olduğu söylenebilir. Ülkemizin çalışma şartları, yoğunluğu ve çeşitli endekslerdeki sıralamaları da göz önüne alındığında; iş-aile çatışmasının ülkemiz açısından da değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

İş-aile çatışması, ilgili literatür taraması sonucunda araştırmada üç boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Zaman tabanlı iş-aile çatışmasında, bir role ayrılan zaman diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Esnek olmayan çalışma programlarının, çalışma saatlerinin, vardiyalı işlerin bu tür çatışmanın başlıca sebepleri olduğu görülmektedir. Bir rolden kaynaklanan gerginlik diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında stres (gerginlik) tabanlı iş-aile çatışması yaşanmaktadır. İş alanındaki rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının bu tür çatışmaya yol açtığı görülmektedir. Bir rolün gerektirdiği davranış, diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırırsa davranış tabanlı iş-aile çatışması yaşanmaktadır. İşindeki davranış şeklini aile hayatında da uygulamaya çalışan bir kişi bu tür bir çatışma yaşamaktadır. İş-aile çatışmasının işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, stres, tükenmişlik, kaygı, yorgunluk, duygusal gerilim, kaygı, depresyon gibi çıktıları arttırırken; iş doyumunu, aile doyumunu, yaşam doyumunu, iş performansı, örgütsel bağlılık, fiziksel sağlık, iyi oluş gibi çıktıları azalttığı görülmektedir. Bu nedenlerle, örgütlerin ve yöneticilerin iş-aile çatışmasını yönetmek üzere esnek iş düzenlemeleri, çalışan destek programları, bakıma muhtaçlara destek gibi birçok yöntem kullandıkları bilinmektedir. Araştırmada da çalışanların bu yöndeki beklentileri, ölçek puanları ve açık uçlu soruya verilen yanıtlar ile belirlenmeye çalışılmıştır.

2. İş-Aile Çatışması

İş ve aile yaşamı arasındaki ilişki, sosyolojinin, örgütsel davranışın, insan kaynakları yönetiminin önemli çalışma alanlarından da biri olmuştur (Xu, 2009, s.229). 1990'lı yıllardan sonraki araştırmalar işin ve ailenin birbirini daha karmaşık bir şekilde etkilediğini ileri sürmektedir (Clark, 2000, s.750). Bu kapsamda, iş-aile yaşamı etkileşimine yönelik çeşitli yaklaşımlar incelenmiştir.

2.1. Taşma (Spillover) Yaklaşımı

1970'li yıllarda, iş-aile üzerine yapılan çalışmalarda açık sistem yaklaşımı benimsenmiştir. Bunlardan biri Staines (1980)'in "taşma teorisi"dir. Bu teori, iş ve aile alanı arasında karşılıklı ilişki olduğunu varsaymaktadır. Başka bir deyişle, bir alandaki değişim diğer alanda da aynı tip değişime sebep olacaktır (Frone, 2003, s.147). Bu pozitif (Perrone vd., 2006, s.288) ya da negatif olabilir. Pozitif taşma, bir alandaki doyum ve başarının diğer bir alanda doyum ve başarı getireceğine işaret etmektedir. Örneğin, bireyin işinden duyduğu memnuniyet, aile hayatını da pozitif yönde etkilemeye devam edecektir. Negatif taşma, bir alandaki zorlukların ve depresyonun diğer bir alanda aynı duygulara sebep olacağı ileri sürmektedir (Xu, 2009, s.230).

2.2. Telafi (Compensation) Yaklaşımı

Bu yaklaşım, iş ve aile arasında negatif ilişkinin olduğuna işaret etmektedir. Bir alandaki doyumsuzluğun artması, bu alandaki role yönelik enerjinin ve zamanın da azalmasına sebep olacaktır. Ancak, ilk alandaki istenmeyen deneyimlerin telafi edilmesi için ikinci alana daha fazla zaman ve enerji harcanacaktır (Frone, 2003, s.147). İşten ve kariyere daha az doyum aldıkça, aileyle daha çok ilgilenilmektedir. Eğer aile yaşamı daha az doyum veriyorsa, işe ve kariyere yoğunlaşmaktadır (Evans ve Bartolome, 1984, s11-16).

2.3. Bölünme (Segmentation) Yaklaşımı

Kanter (1977'den akt. Huang vd., 2004, s.80) iş ve aile yaşamının tamamen ayrı olduğu görüşünü "ayrı dünyalar miti" olarak ifade etmiştir. İş ve aile bağımsız alanlar olarak görülmektedir. Herhangi bir alana katılım diğer alanı etkilememektedir (Xu, 2009, s.229). Her alanın kendi baskılayıcı talepleri olduğu; bu talepler arasında kaçınılmaz mücadelenin varlığı ve bu talepleri yönetmenin kadının sorunu olduğu gibi varsayımları bulunmaktadır.

2.4. Örtüşme (Congruence) Yaklaşımı

Zamanla erkek ve kadın rollerinin iç içe girerek değişim gösterdiği, iki alanın ayrı olmaktansa birbirini etkilediği ifade edilmektedir (Barnett, 1999, s.146-147). Örneğin, kadınlar artık hem ev kadını hem de iş kadınıdır, politikacıdır (Xu, 2009, s.229). Bu değişim de iş-aileye yönelik, "örtüşen alanlar modeli" olarak yeni bir bakış açısı geliştirilmesine yol açmıştır (Barnett, 1999, s.147).

Örtüşme yaklaşımı, bölünme yaklaşımından birkaç noktada ayrılmaktadır: İş ve iş dışı yaşam arasında karşılıklı bağlılık vardır. Çatışma ya da sorunlara odaklanan tek yönlü bakış açısından, pozitif etkileri de dikkate alan çift yönlü bir bakış açısı söz konusudur. Son olarak, iki alan arasındaki sınırlar daha az belirgindir. Bu alanların talepleri arasında örtük bir çatışmanın olmadığı ve hem kadın hem de erkeklerin yaşamlarının bu iki alanını bütünleştirmeleri gerektiği yaklaşımın varsayımlarındandır (Barnett, 1999, s.150). Bu yaklaşım, kadınların ve erkeklerin iş ve aile hayatında

sorumlulukları olduğuna dikkat çekmektedir. Birbirini etkileyen bu iki alan dengelendiğinde hem birey hem de örgüt açısından pozitif çıktılar elde edilecektir.

2.5. Bütünleşme Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre iş ve iş dışı yaşam alanındaki iki değişim önemlidir. Öncelikle, yüksek eğitilmiş insanlar daha az çocuk sahibi oluyorlar, eşlerine ve iş dışı faaliyetlere daha fazla harcama yapıyorlar. Bu demografik hareketler bazı değişimleri de tetiklemiştir: Kadın çalışanlar kadar erkek çalışanlar da daha az saatlerle çalışmak istiyorlar. Aile, iş ve kişisel yaşam arasında benzer çatışma düzeylerinden bahsediyorlar. Kadınların işgücüne katılmaları ve ekonomik anlamda ciddi katkıda bulunmaları aileyi destekleme açısından kritik öneme sahiptir. Bugünün gençleri için yeni ödüllendirmeler ve baskılar ortaya çıkmıştır. Örneğin, erkek ve kadınlar sözleşme yaparak evlenmeye başlamışlardır. Bu tip sözleşmeler işle ilgili kararları, ailedeki geleneksel işbölümünü de etkilemektedir. Bu durum iş-yaşam resmini de değiştirmektedir (Barnett, 1999, s.150-151). Hem erkeğin hem de kadının işinin, aile hayatlarını etkilediği görülmektedir. İş ve aile hayatlarının kesiştikleri noktalar olduğu için birindeki olumlu ya da olumsuz değişimin diğerini de benzer şekilde etkilediği söylenebilir.

2.6. Kaynakların Kuruması (Resource Drain) Yaklaşımı

Bu model de iş ve aile arasında negatif ilişkinin olduğuna işaret etmektedir. Bir alandaki (iş veya aile) sınırlı kaynakların (zaman, enerji, dikkat) kullanımı diğer alan (aile veya iş) için aynı kaynakların kullanılabilirliğini azaltmaktadır (Frone, 2003, s.147). Bu yaklaşım kaynakların alanlar arasındaki transferine de işaret etmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000, s.182). Örneğin, işinde daha fazla zaman harcayan çalışan, evine ya da diğer alandaki rollerine daha az zaman harcayacaktır (Rawlings vd., 2012, s.111). Benzer olarak, işinde çok fazla enerji ya da dikkat harcayan çalışanın, ailesine ya da diğer alanlara harcadığı dikkatin, enerjinin daha az olacağı söylenebilir.

2.7. İş-Aile Sınır Teorisi

İş-aile sınır teorisi, bireylerin iş ve aile alanlarını dengelemek için, bu iki alan arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini açıklamaktadır. İstenilen dengeyi sağlamak için iş ve aile alanlarının yapısını, aralarındaki sınırları ve köprüleri bireylerin bir dereceye kadar şekillendirebilecekleri ifade edilmektedir. Bu teoriye göre, denge; en az rol çatışması ile işte ve evde doyum sağlayabilme ve iyi durumda olma anlamına gelmektedir. Sınırlar alanları ayıran çizgilerdir. Bireyler arasındaki sınırlar ve alanlar arasındaki anlaşmazlık iş-aile çatışmasının temel kaynağı olarak kabul edilmektedir. Anlaşmazlığın konusu geçirgenlik ve esneklik olabileceği gibi, her alanın içeriği de olabilir (Clark, 2000, s.753-762).

2.8. Ekolojik Sistemler Teorisi

Bronfenbrenner (1986'dan akt. Hill, 2005, s.794-795)'in doğa bilimlerinden uyarlayarak geliştirdiği ekolojik sistemler teorisi iş-aile araştırmalarında da kullanılmaktadır. Bu teori, iş-aile mezosistemi yaratmak için iş ve aile mikrosistemlerinin geçişli sınırlar yoluyla birbirlerini etkileyerek etkileşim halinde olduklarına işaret etmektedir. Bu ilişki çift yönlü olarak görülmektedir. İş aileyi, aile de işi etkilemektedir. Ekolojik bakış açısı, işin, ailenin ve bireysel özelliklerin kolaylaştırıcı ya da çatışmacı bir şekilde etkileşim halinde olduklarını ifade etmektedir.

2.9. Katılımcı Yönetim Stratejisi

Katılımcı yönetim, çalışanların hem iş kararlarına katılımını hem de işin aileye müdahalesini azaltmaya yönelik kararlarını etkilemeleri için örgüte ve diğer çalışanlara imkan tanımaktadır. Örneğin, McCrea vd. (2011) tarafından Avustralya'da kamu sektöründe yapılan bir araştırmada; katılımcı yönetimin iş yükünü ve iş belirsizliğini azalttığı, iş saatlerinin esnekliğini ve işin anlamlılığını arttırdığı ve bu sayede işin aileye müdahale edişini azalttığı belirtilmektedir.

2.10. Çatışma (Conflict) Yaklaşımı

İş ve iş dışı yaşam arasındaki etkileşimlerden biri de bireyin iş rolü ve diğer yaşam rollerinden dolayı yaşadıkları çatışmaya işaret etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.76). Çatışma kuramı iş ve aile yaşamındaki rollerin gereklerini yerine getirme zorluklarının iş-aile çatışması yarattığını ileri sürmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s.239). İş ve aile rolleri arasında denge sağlanamaması durumunda bu tip çatışmanın yaşandığı söylenebilir. Araştırmanın bundan sonraki bölümünde, roller arası çatışmanın özel bir hali olarak kabul edilen iş-aile çatışmasıyla hangi şekillerde karşılaşılabilceğine yer verilmiştir.

3. Roller Arası Çatışmanın Özel Bir Hali: İş-Aile Çatışması

İş ve aile yaşamının birbirine müdahale etmesi sonucunda yaşanan çatışmalar yerli ve yabancı literatürde çeşitli ifadelerle yer bulmuştur. İşteki sorumlulukların, ailedeki sorumlulukların yerine getirilmesine engel olması; iş-aile çatışması (Turunç ve Çelik, 2010; Çelik ve Turunç, 2010; Baloğlu vd., 2010; Kılıç ve Sakallı, 2013; Arslan, 2012; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turgut, 2011; Aras ve Karakiraz, 2013), işin aileyle çatışması (Taslak, 2007), işten aileye yönelik çatışma (Yıldırım vd., 2014; Luk ve Shaffer, 2005, s.491), aile hayatını engelleyen iş sorumlulukları (Ceyhan, 2014) olarak ifade edilmektedir. Aile sorumluluklarının iş yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesine engel olması ise birçok yerli kaynakta (Turunç ve Çelik, 2010; Çelik ve Turunç, 2010; Kılıç ve Sakallı, 2013; Arslan, 2012; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turgut, 2011; Aras ve Karakiraz, 2013; Dursun ve İştar, 2014; Deniz ve Özalp, 2014) aile-iş çatışması olarak yer almaktadır. Ancak, bazı kaynaklarda; ailenin işle çatışması (Taslak, 2007), aileden işe yönelik çatışma (Yıldırım vd., 2014), iş hayatını

engellenen aile sorumlulukları (Ceyhun, 2014) olarak da belirtilmektedir. Yabancı literatürdeki birçok kaynakta (Carlson vd., 2000; Netemeyer vd., 1996; Grandey ve Cropanzano, 1999; Frone vd., 1996; Martins vd., 2002; Hall vd., 2010; Burke vd., 2013; Schieman ve Glavin, 2011; Carlson ve Kacmar, 2000; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012) her iki çatışma türü ayrı boyutlar (work to family conflict/interference ve family to work conflict/interference) olarak incelenmiştir. Araştırmada kavram karmaşası olmaması için; işteki sorumlulukların aile sorumluluklarına müdahale etmesini ifade etmede "iş-aile çatışması" kavramı kullanılmıştır.

Bireylerin iş ve aile talepleri ile baş edememeleri durumunda ya da tüm kaynakları tüketmeleri durumunda çatışma ortaya çıkmaktadır (Lu vd., 2015, s.12-13). İş ve aile arasında denge kurulamamakta, dolayısıyla da işteki ve ailedeki talepler kişileri tatmin edecek düzeyde karşılanmamaktadır (Aycan vd., 2007, s.29). Ancak, iş ve aile kaynaklarının iş ve aile taleplerini karşılamada yeterli olarak değerlendirilmesi iş-aile dengesine işaret etmektedir (Voydanoff, 2005b, s.825). Kaynakların Korunması (Conservation of Resources) teorisine göre, bir alanda daha fazla çatışma yaşandığında, birey diğer alandaki rolünü yerine getirmek için daha az kaynağa ulaşabilmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999, s.353). Kaynaklar kapsamına, bireyler tarafından değerlendirilen kişisel özellikler, şartlar, sosyo ekonomik durum, öz saygı dahil edilmektedir (Hobfoll, 1989, s.516-517). İşte, yüksek düzeyde çatışma yaşamak mevcut kaynakları kullandırmakta ve ailenin taleplerini karşılamak için daha az kaynak kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum iş-aile çatışmasının meydana gelmesiyle sonuçlanmaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999, s.353).

İş talepleri ve kaynakları modeline göre de, iş yükü ve aile sorumlulukları ile ilgili fiziksel ve zihni çabalar iş-aile çatışmasına yol açarak, sağlığa zararlı süreçleri tetikleyebilir (Lu vd., 2015, s.13). Bu modelde iş talepleri ve kaynaklar arasındaki etkileşimler önemlidir. Belirli kaynaklar (sosyal destek gibi) stresin negatif psikolojik etkilerini (tükenmişlik gibi) azaltabilir (Kossek vd., 2011, s.293). İş talepleri gerginlikle (enerji eksikliği ve sağlık sorunlarının oluşumu) ve iş kaynakları motivasyonla (bağlılık, işe gönülden bağlanma ya da bağlanmama) ilişkilidir. Bu süreçler bir araya geldiğinde; iş talepleri ve kaynakları yüksek olduğu zaman, çalışanların daha fazla gerginlik yaşadıkları ve motive oldukları görülmektedir. Bu da işe gönülden bağlanmalarını sağlamaktadır. Yüksek taleplerin ve düşük kaynakların olduğu durumda, gerginliğin yüksek, motivasyonun düşük; düşük taleplerin ve yüksek kaynakların olduğu zaman ise düşük gerginlik ve yüksek motivasyonun olduğu ileri sürülmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007, s.312-323). İş taleplerinin ve kaynaklarının her ikisinin birden yüksek ya da düşük olduğu zaman; bunun işte gerginlik yarattığı ileri sürülebilir. Bu gerginliğin de aile yaşantısına yansıtılarak, iş-aile çatışmasının her boyutuna (davranış/gerginlik/zaman tabanlı) dönüşebileceği söylenebilir.

Sonuç olarak, aile alanındaki sorumlulukları karşılamada, iş alanındaki sorumluluklar bireyi kısıtladığı zaman iş-aile çatışması meydana gelmektedir (Carr vd., 2008, s.245; Kılıç ve Sakallı, 2013, s.211). Bu çatışma, iş ve ailedeki rollerin dengeli bir şekilde gerçekleştirilmesindeki zorluktan kaynaklanmaktadır (Turgut, 2011, s.157-158). İş rolleri ön planda olduğundan aile rolleri ihmal edilmektedir (Aras ve Karakiraz, 2013,

s.2). Dolayısıyla, iş-aile çatışması roller arası çatışmanın özel bir hali olarak (Netemeyer vd., 1996, s.401) kabul edilmektedir.

İş-aile dengesi dört boyuttan oluşmaktadır. İki temel boyut iş ve aile rolleri arasındaki etkinin yönüdür. Diğerleri ise etkinin (kolaylaştırmaya karşılık çatışma) tipleridir. İş-aile kolaylaştırması iki boyutludur: işin aile hayatını kolaylaştırması ve ailenin iş hayatını kolaylaştırmasıdır (Frone, 2003, s.145). İşin aile hayatını kolaylaştırması, bireyin işinde kazandığı becerilerin, davranışların ya da olumlu ruh halinin ailesini pozitif yönde etkilemesidir. Ailenin iş hayatını kolaylaştırması, aile hayatındaki olumlu ruh halinin, desteğin ve başarının hissinin kişiyi işinde de güvenli hissetmesine, daha uyumlu olmasına ve daha çok çalışmasına yol açmasıdır (Wayne vd., 2004, s.111). Aile kaynakları iş performansını artırırken, iş alanıyla ilgili kaynaklar aile sorumluluklarının yerine getirilmesini kolaylaştırabilir (Voydanoff, 2005a, s.396). İş ve aile talepleri genel olarak iş-aile çatışması ile ilgili kavramlardır. İş ve aile kaynakları iş-aile kolaylaştırması ile ilgilidir (Voydanoff, 2005b, s.827). Dolayısıyla iş-aile çatışması, işin aile yaşantısını olumsuz etkilemesini konu alırken; iş-aile kolaylaştırması işin aile hayatını olumlu etkilemesini konu almaktadır. Yaşanılan çatışmanın da çeşitli şekillerde olabileceği; dolayısıyla tek boyutlu değil, çok boyutlu olarak incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda da bir sonraki bölümde iş-aile çatışmasının türleri incelenmiştir.

3.1. İş-Aile Çatışmasının Türleri

İş-aile çatışması roller arası çatışmanın özel bir şeklidir. Bu tip çatışmada; aile rolüne katılım, iş rolüne katılmadan dolayı daha zor olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77-82). Bu alandaki literatür incelendiğinde, iş-aile çatışması türlerinin üç temel başlık altında değerlendirildiği görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77-82; Grzywacz vd., 2007, s.1120; Carlson vd., 2000, s.251).

3.1.1 Zaman Tabanlı(Esaslı) İş-Aile Çatışması

Zaman esaslı çatışmada, işe aşırı zaman ayrılmasından (Crain vd., 2014, s.12) dolayı yaşanan çatışmalar aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır (Netemeyer vd., 1996, s.401). Bu tip çatışma yaşayan bireyler iş ya da aile rollerini gerçekleştirirken zaman baskısı yaşamaktadırlar. Bu sebeple de birine ayrılan zaman daha fazla olduğu için diğer rolün gerçekleştirilmesi zor ya da imkansız hale gelmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.72). İş hayatıyla ilgili sorumluluklardan dolayı aileye ayrılması gereken zamandan çalışılmaktadır (Aras ve Karakiraz, 2013, s.3). Örneğin hafta sonu için ailesiyle planı olan birinin, ani bir sebeple işe çağrılıp çalışmak zorunda kalması; işle ilgili sorumluluktan dolayı aileden birinin doğum gününü kaçırmaması (Grzywacz vd., 2007, s.1120) zaman esaslı iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.72). Yılda 365 gün, haftada 7 gün ve günde 24 saat çalışılan ve vardiya gerektiren işlerde zaman esaslı çatışmanın daha fazla yaşandığı ileri sürülmektedir (Lambert vd., 2006, s.372). Ancak, örneğin eşiyile aynı çalışma ortamını paylaşan çalışanlar iş ve aile zamanlarını birleştirmekte; evdeki

zamanlarında da iş görüşmeleri yapmaktadırlar. İşle ilgili konuları evde aileleriyle paylaşabildikleri için bunu çatışma olarak görmemektedirler. Bu çalışanlar için iş ve aile sınırları iç içe geçmiştir (Halbesleben vd., 2012, s.600). Dolayısıyla, bu çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebildikleri, dengesizlikten kaynaklanan olumsuz sonuçlarla karşılaşmayacakları söylenebilir.

3.1.2. Gerginlik (Stres) Tabanlı (Esaslı) İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışmasının ikinci şekli rolle ilgili gerginlikten (stresten) dolayı meydana gelmektedir. İş ve aile rolleri uyumsuz olduğunda, yaşanan gerginlikten dolayı aile rolünün talepleri karşılanmamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.80). Örneğin, işteki stresli bir günden dolayı aile üyelerine sinirli davranılabilir (Grzywacz vd., 2007, s.1120), evdeki faaliyetlere katılmayacak kadar bitkin hissedilebilir (Halbesleben vd., 2012, s.601). Dolayısıyla, aile sorumlulukları yerine getirilmeye çalışılırken işin müdahale etmesi sonucunda sinirlilik ve endişe ortaya çıkmaktadır (Netemeyer vd., 1996, s.401). Sonuç olarak, iki alan arasında çatışma yaşanmaktadır.

3.1.3. Davranış Tabanlı (Esaslı) İş-Aile Çatışması

Rollerin gerektirdiği belirli davranışlar, diğer rolün beklediği davranışlarla uyumsuz olabilir. Birey farklı rollerin beklentileri ile kendi davranışlarını düzenleyemezse (Crain vd., 2014, s.12), roller arasında çatışma yaşanabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.82). Bir roldeki davranış özelliklerinin (işyerinde saldırganca davranma gibi) diğer rolün beklentileri ile (evde ılımlı olma gibi) uyuşmaması sonucunda davranış esaslı çatışma yaşanmaktadır (Carlson, 1999, s.237). Örneğin, iş yaşamında hırslı, sert olan bireyin evinde de aynı davranışları sergilemesi (Aras ve Karakiraz, 2013, s.3) ya da aile üyelerine de işyerindeki astlar gibi davranması davranış esaslı iş-aile çatışması olarak kabul edilmektedir (Grzywacz vd., 2007, s.1120). Otoriter bir davranış, yönetim rolünü başarmada bireye yardım edebilir, ancak aynı davranış evde eşe karşı kullanıldığında sıkıntı yaratabilir (Crain vd., 2014, s.12).

3.2. İş-Aile Çatışmasıyla Başa Çıkma Kullanılabilecek Yöntemler

Yerli ve yabancı literatürde yer alan çalışmalarda, iş-aile çatışmasıyla başa çıkmayla ilgili çeşitli öneriler yer almaktadır. Aycan vd. (2007, s.75-91) iş-aile çatışmasını yönetmede; kurumsal destek (esnek çalışma imkanı, çocuk ve yaşlıların bakımını destekleme gibi), yönetici desteği (çalışanların sorunları anlayarak duygusal destek verme gibi), iş arkadaşlarının desteği (psikolojik destek, iş paylaşımı gibi), maaş ve sosyal haklar (çalışanlara ve aile üyelerine sağlık sigortası, çocuk eğitime katkı gibi) gibi yöntemler önermişlerdir. Aileden alınan eş desteğini, sosyal çevre ve arkadaş desteğini de ilave etmişlerdir. Özmete ve Eker (2013) ülkemizdeki kamu sektöründen 300 kadın ve erkek ile yaptıkları araştırmada da, iş-aile çatışması ile başa çıkmak için çalışanların aile ile ilgili işleri planlama kapsamında en çok iyi bir iş planı yapma, işteki sorunları işte bırakma gibi yöntemleri; bireysel işleri planlama stratejileri kapsamında ise, en çok esnek çalışma stratejisini; dışarıdan yardım alma açısından ise çocukları olan

ailelerin en fazla çocuk bakımı için ücretli yardım alma stratejisini kullandıklarını belirlemişlerdir. Çalışanların bu tip çatışmayla başa çıkmada sosyal destek olarak sıklıkla aile bireyleri, arkadaşları ve iş arkadaşları ile konuştukları ya da sosyal destek aramayıp daha çok çalışarak kendilerini işe verdikleri; tepkisel olarak ise en çok sorunlarını akıllarından çıkarmak için başka uğraşlar bulmayı denedikleri ve yaptıkları işlerin kalitesini düşürdükleri anlaşılmaktadır.

İş-aile çatışmasıyla başa çıkmada aile bireylerinin desteğinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Örneğin, Mauno vd. (2006) Finlandiya'daki üç örgütten 1252 çalışan ile yürüttükleri bir araştırmada iş talepleri (zaman ve stres esaslı iş-aile çatışması) gerginlik tabanlı çıktılarla (fiziksel göstergeler) güçlü bir şekilde ilişkiliyken; iş kaynakları (örgütsel tabanlı öz-saygı, iş kontrolü, aile destekleyici iklim) motivasyonel tabanlı çıktılarla (iş doyumu, örgütsel bağlılık) güçlü bir şekilde ilişkilidir. Zaman tabanlı iş-aile çatışması yüksek ve işin denetlenmesi düşükse örgütsel bağlılığın daha düşük olduğu belirtilmektedir. İşleri yakından denetlenen bireyler, stres esaslı iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve fiziksel göstergeler üzerindeki negatif etkisinden destekleyici iş-aile iklimi yoluyla korunmaktadır. Dolayısıyla, işin denetlenmesinin ve ailesel destekleyici iklimin iş-aile çatışmasının yüksek olduğu zamanlarda koruyucu olduğu ileri sürülebilir. Voydanoff (2005b, s.833) iş-aile politikalarının ve programlarının iş ve aile taleplerini azaltmanın yanında iş ve aile kaynaklarını arttırmayı ve güçlendirmeyi de kapsamı gerektiğini ileri sürmüştür. Çalışma saatlerinin azaltılması, iş özerkliğinin artırılması, aile taleplerini karşılamada esneklik sağlamaya odaklanan destekleyici iş-aile kültürü oluşturmak bu kapsamda örneklendirilmektedir. Örgütler de çalışanların iş-aile dengesini kurmaya yönelik aile dostu örgütsel politikalar ve yan haklar sunmaktadır. Frone (2003, s.157-158) bunları bazı gruplara ayırmaktadır: esnek iş düzenlemeleri (esnek zaman, evden çalışma, azaltılmış iş saatleri, sıkıştırılmış iş haftası), izinler (hamilelik izni, babalık izni, aile üyelerinin hastalıkları durumunda kullanılan izinler), bakıma muhtaçlara destek (yaşlı bakımı, işyerinde çocuk bakımı, çocuk bakımı için yardım verilmesi) ve genel aktif hizmetler (iş-aile seminerleri, çalışan destek programları, çalışanların genç çocuklarına yönelik programlar). Esnek iş düzenlemelerinin örgütlerde en çok kullanılan çeşitleri olan esnek zaman, çalışma zamanının esnekliğini; esnek yer çalışılan yerin esnekliğini (özellikle evden çalışma, tele çalışma gibi) işaret etmektedir (Shockley ve Allen, 2007, s.480). Williams ve Alliger (1994, s.864) esnek iş programları, işyerinde çocuk bakımı, çalışanların işlerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlamak, iş dışı faaliyetlerin düzenlenmesi, iş ve aile rollerinin taleplerini yönetmek gibi yöntemler ilave etmişlerdir. Carlson (1999, s.251) da iş-aile çatışmasının türünün tespit edilerek bu doğrultuda uygulanacak kariyer programlarının ve destekleyici stratejilerin daha başarılı olabileceğini önermiştir. Toplulukçuluğun ve güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, paternalist yaklaşımı da içeren yönetsel desteğin iş-aile dengesini güçlendirdiği söylenebilir (Aycan, 2008, s.367-378). Çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini kurabilmek için kişisel çaba göstermelerinin yanında yöneticilerinden beklentileri de göz ardı edilmemelidir. Bu kapsamda, araştırmadaki katılımcıların iş-aile çatışmasını yönetmelerine ilişkin yöneticilerinden beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır.

4. İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması

Kadının iş yaşamına giderek daha fazla dahil olması, artan rekabet ortamında çalışan bağlılığının önem kazanması gibi durumlar nedeniyle; iş ve kişisel yaşam birbirinin tamamlayıcısı olarak düşünölmeye başlamıştır (Friedman vd., 2001, s.12-13). Kadının iş hayatına katılması ve fakat asıl görevinin aileyle ilgili olduğu düşünöncesi, iş-aile hayatı arasında denge kurmanın sadece kadınlar için sorun oluşunu desteklemekteydi (Kapız, 2002, s.139). Ancak, Friedman (2014, s.126) günümüzdeki birçok çalışanın kendini şu kelimelerle ifade ettiğini ileri sürmüştür: kendini fazla adanmış, endişeli, stresli, birden fazla işi aynı anda yapmaya çalışan ve her birine gereken vakti ve ilgiyi veremeyen. Kapız (2002, s.145)'in da belirttiğı gibi kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine, erkeklerin de iş rollerine olduğu kadar aile rollerine önem verdikleri “simetrik aile modeli” giderek önem kazanmaktadır. Bu değışimler, iş-aile arasında denge kurmanın hem kadınlar hem de erkekler için önemli olduğunun göstergeleri olarak kabul edilebilir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından, AB27 ülkeleri, Hırvatistan, Karadağ, Sırbistan, Kosova, İzlanda, Makedonya Eski Yugoslav Cumhuriyeti ve Türkiye ile yapılan 3. Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi'ne göre; Türkiye hem erkeklerde hem de kadınlarda iş-aile çatışmasında en yüksek uçta yer almaktadır (Eurofound, 2012). OECD “Daha İyi Yaşam Endeksi” raporu ile üye ülkeleri çeşitli sosyal gelişme göstergeleri temelinde sıralamaktadır. İş yaşam dengesi de bu kriterlerden biridir. 2013 yılı raporuna göre OECD ülkeleri arasında haftada 50 saatten fazla çalışma oranı %46 ve 2014 yılı raporuna göre %44; 2015 yılı raporuna göre de (%41) ile Türkiye lider konumdadır. İkinci sırada olan Meksika'da bu oran %28,83'tür. OECD ülkeleri ortalaması %13'tür. Çalışanların kendilerine en az iş dışı vakit yaratabildiğı ülke; 2013 yılında günde ortalama 11,7 ve 2014 yılında 13,4 saat ile Türkiye'dir. Dolayısıyla, iş-iş dışı yaşam sıralamasında en alt sırada ülkemiz yer almaktadır. Bu nedenlerle iş-aile çatışması kavramını ülkemiz açısından çeşitli sektörlerde incelemenin önemli olduğu düşünölmektedir. Çeşitli mesleklerden (polis, askeri personel, avukat, hekim, hemşire, bankacı) katılımcıların iş-aile çatışma düzeylerini saptamak da amaçlardan biridir. İş-aile çatışmasının yönetilmesinde, katılımcıların yöneticilerinden beklentilerini belirlemenin de yerli ve yabancı literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kısıtları

Araştırmada çeşitli mesleklerden (polis, askeri personel, avukat, hekim, hemşire, bankacı) katılımcıların iş-aile çatışma düzeylerini hem toplam hem boyutlar (zaman, stres, davranış tabanlı) hem de demografik özellikler açısından saptamak amaçlanmaktadır. Katılımcıların bu çatışmaların yönetilmesinde yöneticilerinden beklentilerini belirlemek de amaçlar arasındadır.

Araştırma kapsamında incelenen meslek gruplarındaki katılımcılara ülkemiz çapında ulaşamamak, veri toplama süresinin 2014 yılı aralık ayı ile 2015 yılı mart ayları arasında sınırlandırılması kısıt olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde anket cevaplamaya ve açık uçlu sorularda düşüncelerini belirtmeye yönelik olumsuz tutumlar anketlerde

eksik cevaplamalara, dolayısıyla değerlendirilebilecek anket sayısının kısıtlanmasına sebep olmuştur.

4.2. Araştırmanın Örnekleme ve Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Araştırmadaki katılımcıların (polis, bankacı, askeri personel, doktor, hemşire, avukat), iş-aile çatışması yaşaması beklenen mesleklere sahip olmalarına dikkat edilmiştir. Örnekleme seçiminde, kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada alan araştırması yöntemi; veri toplama tekniği olarak, yazın taraması, anket teknikleri kullanılmıştır. Bu teknikleri kullanırken yapılandırılmış ankette, açık uçlu sorudan, araştırmacı yorumlarından ve izlenimlerinden araç olarak faydalanılmıştır. Ankette yer alan bir adet açık uçlu soru iş-aile çatışması ifadelerinden sonra şu şekilde yer almıştır “Bu konuda yöneticinizin size nasıl yardımcı olabileceğini birkaç cümle ile özetleyebilir misiniz?”. Anket verileri, katılımcılarla bizzat görüşülerek ve online olarak toplanmıştır.

472 katılımcının demografik özelliklerine ilişkin bulgular tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Yöneticinin cinsiyeti		
Kadın	229	48,5	Kadın	135	28,6
Erkek	243	51,5	Erkek	337	71,4
Toplam	472		Toplam	472	
Medeni durum			Sektör		
Evli	291	61,7	Kamu	365	77,3
Bekar	178	37,7	Özel	106	22,5
Toplam	469		Toplam	471	
Çocuk sayısı			Meslekler		
Hiç	245	51,9	Askeri personel	78	16,5
1	114	24,2	Avukat	50	10,6
2	98	20,8	Bankacı	86	18,2
3	13	2,8	Hekim	107	22,7
5	2	,4	Hemşire	84	17,8
Toplam	472		Polis	67	14,2
			Toplam	472	
Yöneticiyle çalışma süresi			Toplam deneyim		
1 yıldan az	194	41,1	1 yıldan az	34	7,2
1-5 yıl	229	48,5	1-5 yıl	119	25,2
6-10 yıl	24	5,1	6-10 yıl	96	20,3
11-15 yıl	9	1,9	11-15 yıl	79	16,7
16 yıl ve üzeri	15	3,2	16 yıl ve üzeri	136	28,8
Toplam	471		Toplam	464	

Araştırmaya 78 askeri personel, 50 avukat, 86 bankacı, 107 hekim, 84 hemşire ve 67 polis katılmıştır. Katılımcıların 365’i kamu sektöründe, 106’sı özel sektörde çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların 229’u kadın, 243’ü erkektir. Katılımcıların çalıştıkları yöneticilerin 135’i kadın, 337’si erkektir. 291’i evli, 178’i bekar, 245 katılımcının hiç çocuğu yokken, 227 katılımcının en az bir çocuğu bulunmaktadır.

Katılımcıların 194'ü yöneticisiyle çalışma süresinin 1 yıldan az olduğunu belirtirlerken, 229'u 1-5 yıl arasında, 48'i ise 6 yıldan fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların 153'ünün toplam deneyimi 5 yıldan az iken, 311'inin 5 yıldan fazla deneyimi vardır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek

Katılımcıların iş-aile çatışma düzeylerini belirlemek için Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen ve Erdoğan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "iş-aile çatışması ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 9 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Maddelere ilişkin katılım düzeyini belirlemek için 5'li likert ölçeği (1-Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılmıyorum Ne katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum) kullanılmıştır. Carlson vd. (2000), alt boyutlardan zaman tabanlı iş-aile çatışmasının cronbach alfa (α) değerini .87, stres tabanlı iş-aile çatışmasının .85, davranış tabanlı iş-aile çatışmasının .78 olarak bulmuşlardır. Erdoğan (2009) aynı sırayla .87, .71, .82 olarak bulmuştur. Cronbach alfa (α) değerleri kabul edilebilir değer olan (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.305) .70'in üzerindedir. Araştırmada da, örneklem ile iş-aile çatışması ölçeğinin alt boyutlarının cronbach alfa (α) değerleri hesaplanıp, sonrasında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri yüksektir.

H1a: Katılımcıların zaman tabanlı iş-aile çatışma düzeyleri yüksektir.

H1b: Katılımcıların stres tabanlı iş-aile çatışma düzeyleri yüksektir.

H1c: Katılımcıların davranış tabanlı iş-aile çatışma düzeyleri yüksektir.

H2: İş-aile çatışma düzeyi meslek grupları açısından anlamlı fark göstermektedir.

H2a: Zaman tabanlı iş-aile çatışma düzeyi meslek grupları açısından anlamlı fark göstermektedir.

H2b: Stres tabanlı iş-aile çatışma düzeyi meslek grupları açısından anlamlı fark göstermektedir.

H2c: Davranış tabanlı iş-aile çatışma düzeyi meslek grupları açısından anlamlı fark göstermektedir.

H3: İş-aile çatışma düzeyi demografik özellikler açısından anlamlı fark göstermektedir.

H3a: Zaman tabanlı iş-aile çatışma düzeyi demografik özellikler açısından anlamlı fark göstermektedir.

H3b: Stres tabanlı iş-aile çatışma düzeyi demografik özellikler açısından anlamlı fark göstermektedir.

H3c: Davranış tabanlı iş-aile çatışma düzeyi demografik özellikler açısından anlamlı fark göstermektedir.

5. Analiz ve Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeğin basıklık (-,639) ve çarpıklık (-,085) değeri sırasıyla -1 ile +1 arasında olduğundan normallik varsayımının sağlandığı; bu verilerle parametrik testlerin yapılabileceği söylenebilir.

5.1. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Güvenilirlik Analizleri

Birçok araştırmacı tarafından kullanılan iş-aile çatışması ölçeğinin, konunun uzmanları tarafından da “ölçek maddelerinin istenen kavramı ölçtüğü” tespit edilmiştir. Dolayısıyla, ölçeğin kapsam geçerliğini sağladığı söylenebilir. Erdoğan (2009)’ın yapmış olduğu faktör analizinde, ölçeği geliştiren Carlson vd. (2000) tarafından yapılan çalışmadaki boyutlar ileri sürülmektedir. Araştırmada, iş-aile çatışması ölçeğinin yapısal geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ancak, bu analiz öncesinde açılıcı faktör analizi tekrar edilmemiştir.

Ölçeği geliştiren (Carlson vd., 2000) ve Türkçe’ye uyarlayan (Erdoğan, 2009) araştırmacıların tespit ettikleri boyutların kendi içlerindeki tutarlılıkları cronbach alpha (α) katsayısı ile tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: İş-Aile Çatışması Alt Boyutları için Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N Değişken Sayısı
Zaman Tabanlı İş-Aile Çatışması	.930	3
Stres Tabanlı İş-Aile Çatışması	.881	3
Davranış Tabanlı İş-Aile Çatışması	.862	3

3’er ifadeden oluşan zaman, stres ve davranış tabanlı iş-aile alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları (α) sırasıyla .93, .88 ve .86’dır. Değerlerin kabul edilebilir oldukları söylenebilir.

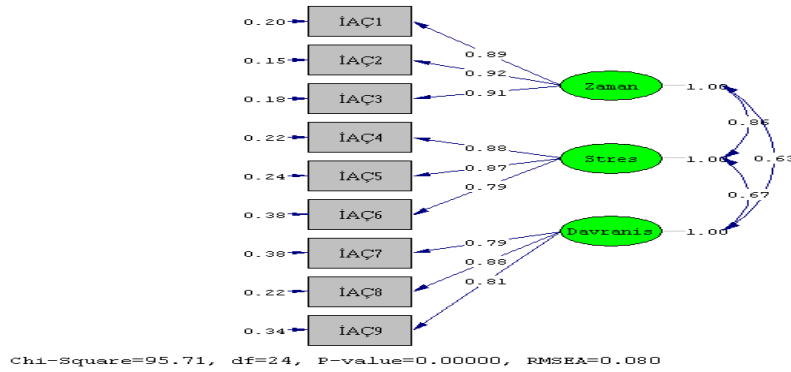
Güvenilirlik değerleri incelendikten sonra, üç alt boyut ve dokuz ifadeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.7 (Scientific Software International) programı kullanılarak test edilmiştir. Beşli likert ölçeğinde, 472 denekten toplanan sürekli değişkenlerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi (Kline, 2011) kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Uyum indekslerinin kabul edilebilir ve mükemmel değerleri tablo 3’de görülmektedir. Araştırmada bu tablo temel olarak değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 3: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İndeksleri		
X ² uyum testi	Anlamli olmaması istenir. Örnekleme büyüğü zaman anlamli çıkabilmektedir. Bu durumda, ki-karenin SD'ye oranı, genel modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır.	
X ² /sd	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
	≤3	≤5
GFI	≥0.90	≥0.85
AGFI	≥0.90	≥0.85
RMSEA	≤0.05	≤0.08
CFI	≥0.95	≥0.90
RMR	≤0.05	≤0.08
SRMR	≤0.05	≤0.08

Kaynak: Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011, Taşkın ve Akat, 2010, Gürbüz ve Şahin, 2014, Kline, 2011 ve Jöroskog ve Sörbom, 1993'den faydalanılarak hazırlanmıştır.

İş-aile çatışması ölçeğinin birinci düzey faktöriyel analizi sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2(24, N=472)=95.71$; $p \leq 0.01$; $X^2/df=3.98$; $RMSEA=.08$; $GFI=.96$; $AGFI=.92$; $CFI=.99$; $RMR=.04$; $SRMR=.03$) önerilen üç faktörlü modelin; veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışması ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısı (üç faktörlü model) ile uyduğu belirtilebilir. Son kısımdaki modifikasyon indeksleri de incelenmiştir. Ancak, uyum iyiliği değerlerinin eşik değerlerin üstünde olmasından dolayı ilave düzeltme önerilerinin uygulanmasına gerek görülmemiştir.

5.2. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi için IBM-SPSS 20 ve LISREL 8.7 istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Analiz aşamasında t testleri, tek yönlü varyans analizi (one-way anova testi), korelasyon analizi ve açık uçlu ifadelerin gruplandırılması yapılmıştır.

5.2.1. İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Öncelikle çalışanların ortalama iş-aile çatışma düzeylerinin istatistiksel açıdan belirlenmesine yönelik t testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5: İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarına İlişkin Tek Grup T Testi Sonuçları

	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	t	P
İş-Aile Çatışması	472	3,3227	,95010	471	7,380	,000
Zaman Tabanlı İş-Aile Çatışması	472	3,4188	1,12887	471	8,060	,000
Stres Tabanlı İş-Aile Çatışması	472	3,4138	1,08698	471	8,272	,000
Davranış Tabanlı İş-Aile Çatışması	472	3,1356	1,04306	471	2,824	,005

Katılımcıların iş-aile çatışma düzeylerinin ortalamasının üstünde (3,32) olduğu söylenebilir. Zaman (3,41) ve stres (3,41) tabanlı iş-aile çatışmalarının orta düzeyin üstünde yaşandığı görülmektedir. İş ve aile hayatı arasındaki zaman ve stres yönetiminin başarıyla gerçekleştirilmediği; iş yaşamındaki davranışların aile hayatındaki davranışları olumsuz etkileme düzeyinin diğer çatışma türlerine göre daha düşük düzeyde (3,13) yaşandığı görülmektedir. Sonuç olarak; H1, H1a, H1b, H1c hipotezleri kabul edilmektedir.

İş-aile çatışması ve alt boyutlarının, katılımcıların meslek grupları açısından fark gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (one-way anova) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizlerinde öncelikle Levene testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu ($p > .05$) durumlarda varyanslar eşit kabul edilmekte; farklılıkların yorumlanmasında Tukey HSD testi kullanılmıştır. Varyansların homojen olmadığı durumlarda ($p < .05$) ise Welch ve Brown-Forsythe test istatistikleri ve Tamhane pot hoc test sonuçları ile yorum yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular, tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamaların Mesleklere Göre Karşılaştırılması

	Meslekler	N	Ortalama	S.s	s.d	F	p	Anlamlı Fark
İş-aile çatışması	Askeri personel	78	3,2650	,92152	5/466	5,474	,018	5>1
	Avukat	50	2,9222	,81503				
	Bankacı	86	3,2972	,92719				
	Hekim	107	3,2253	1,00064				
	Hemşire	84	3,7328	,81743				
	Polis	67	3,3632	1,02231				
Zaman tabanlı iş-aile çatışması	Askeri personel	78	3,3632	1,14111	5/466	4,759 3,645	,048	5>1
	Avukat	50	3,0867	1,11231				
	Bankacı	86	3,3760	1,08441				
	Hekim	107	3,3115	1,17296				
	Hemşire	84	3,8492	,90278				
	Polis	67	3,4179	1,25038				
Stres tabanlı iş-aile çatışması	Askeri personel	78	3,1880	1,02718	5/466	6,998	,000	5>1
	Avukat	50	3,0333	1,02187				
	Bankacı	86	3,4380	1,05442				
	Hekim	107	3,3209	1,11115				
	Hemşire	84	3,9762	,92530				
	Polis	67	3,3731	1,15982				
Davranış tabanlı iş-aile çatışması	Askeri personel	78	3,2436	,96501	5/466	3,898	,018	1>2
	Avukat	50	2,6467	,97685				
	Bankacı	86	3,0775	1,00153				
	Hekim	107	3,0436	1,09801				
	Hemşire	84	3,3730	1,01844				
	Polis	67	3,2985	1,06067				

Analiz sonuçlarına göre; hemşirelerin toplam iş-aile çatışma düzeylerinin askeri personel, avukatlar, bankacılar ve hekimlerden farklı ve yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer olarak, hemşirelerin zaman ve stres tabanlı iş-aile çatışma düzeylerinin de hekimlerden, avukatlardan, bankacılardan ve askeri personelin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunlara ek olarak, hemşirelerin stres tabanlı iş-aile çatışma düzeylerinin polislerden de daha yüksek olduğu görülmektedir. Hemşirelerin iş alanlarındaki stresin aile hayatlarını, diğer meslek gruplarına göre daha olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Askeri personelin, hemşirelerin ve polislerin, avukatlardan daha yüksek davranış tabanlı iş-aile çatışması yaşadıkları söylenebilir. Askeri personelin, hemşirelerin ve polislerin mesleklerinin gerektirdiği özellikler düşünüldüğünde, aile hayatlarının bu özelliklerden dolayı olumsuz etkilenebileceği ileri sürülebilir. Sonuç olarak; H2 ve alt hipotezleri H2a, H2b, H2c kabul edilmektedir.

İş-aile çatışması ve alt boyutları bir üst yöneticiyle çalışma süresi ve toplam iş deneyimi açısından anlamlı fark göstermemektedir. Ancak, iş-aile çatışması ve alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum, yöneticinin cinsiyeti, çalışılan sektör, çocuk sahibi olup/olmama açısından farklılık gösterdiği bulunmuştur. Analiz sonuçları tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7: İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-testi

		N	Ortalama	s.s	s.d	t	p
İAÇ	Cinsiyet						
	Kadın	229	3,4119	,91747			
Zaman Tab.İAÇ	Erkek	243	3,2387	,97428	470	1,986	,048
	Kadın	229	3,5357	1,07891	470	2,192	,029
Stres Tab.İAÇ	Erkek	243	3,3086	1,16552			
	Kadın	229	3,5881	1,06130	470	3,419	,001
Davranış tab.İAÇ	Erkek	243	3,2497	1,08747			
	Medeni durum						
Davranış tab.İAÇ	Evli	291	3,2360	1,04720			
	Bekar	178	2,9644	1,01185	467	2,760	,006
İAÇ	Yöneticinin Cinsiyeti						
	Kadın	135	3,5786	,90033	470	3,754	,000
Zaman tab.İAÇ	Erkek	337	3,2202	,95146			
	Kadın	135	3,6963	1,06307	470	3,418	,001
Stres tab.İAÇ	Erkek	337	3,3076	1,13681			
	Kadın	135	3,7358	,99509	470	4,142	,000
Davranış tab.İAÇ	Erkek	337	3,2849	1,09681			
	Kadın	135	3,3037	1,04815	470	2,225	,027
İAÇ	Çalışılan Sektör						
	Kamu	365	3,3781	,95418	469	2,439	,015
Davranış tab.İAÇ	Özel	106	3,1237	,91359			
	Kamu	365	3,2201	1,04213	469	3,369	,001
Davranış Tab.İAÇ	Özel	106	2,8365	,99655			
	Çocuk sahibi						
Davranış Tab.İAÇ	Hayır	245	3,0082	1,00542	470	-2,777	,006
	Evet	227	3,2731	1,06744			

İş-aile çatışması ve alt boyutları bir üst yöneticiyle çalışma süresi ve toplam iş deneyimi açısından anlamlı fark göstermemektedir. Ancak, Elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin ortalaması (3,41), erkek çalışanların ortalamasından (3,23) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç kadın çalışanların iş-aile çatışmasını erkeklerden daha fazla yaşadığı şeklinde yorumlanabilir. İş-aile çatışmasının alt boyutları açısından bir değerlendirme yapıldığında, kadın çalışanların (3,53) zaman tabanlı iş aile çatışmasını, erkek çalışanlardan (3,30) daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Yine, kadın çalışanların (3,58) stres tabanlı iş-aile çatışma düzeyinin erkek çalışanlardan (3,24) daha yüksek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, kadınların iş ve aile hayatı arasındaki zamanı ve stresi dengeleme konusunda daha başarısız oldukları ileri sürülebilir. Kadının iş hayatının gereklerini yerine getirirken, aile hayatından da tamamen sorumlu tutulması, en önemli sebeplerden biri olarak öne sürülebilir. Yerli ve yabancı literatüre baktığımızda iş-aile çatışmasını cinsiyet açısından inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Byron (2005), Parasuraman ve Simmers (2001) erkeklerin iş-aile çatışma düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu belirtirlerken; Aycan ve Eskin (2005), Cinamon (2006), Özen ve Uzun (2005), Grönlund (2007), Ercan (2009), Higgins vd. (1994), Mcelwain vd. (2005) ve Grzywacz vd. (2007) kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Madsen (2003) erkeklerin davranış tabanlı iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade

etmiştir. Ancak bazı çalışmalarda (Bragger vd., 2005; Kahya ve Kesen, 2014; Dönmez vd., 2013; Eagle vd., 1997; Perrone vd., 2006; Frone vd., 1992b; Winslow, 2005; Balmforth ve Gardner, 2006) iş-aile çatışma düzeyinin cinsiyet açısından anlamlı fark göstermediği ileri sürülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, evli (3,23) çalışanların davranış tabanlı iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Evli çalışanların işlerindeki davranış şeklini ailelerinde uygulamaya çalıştıklarından dolayı davranış tabanlı iş-aile çatışması yaşadıkları söylenebilir. Elde edilen sonuca benzer olarak, evli (Deniz ve Özalp, 2014; Aras ve Karakiraz, 2013; Yıldırım alp vd., 2014) çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmaların aksine medeni durum (Byron, 2005; Madsen, 2003; Kahya ve Kesen, 2014; Balmforth ve Gardner, 2006) açısından iş-aile çatışma düzeyinin değişmediğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Bhawe vd. (2010) tarafından yapılan bir araştırmada evli erkeklerin iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu savunulmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, çocuk sahibi olanların (3,27) daha yüksek davranış tabanlı iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Çocuk sahibi olanların, işlerindeki davranış şekillerini ailelerinde uygulamaya çalıştıklarından davranış tabanlı iş-aile çatışmasını daha yoğun algıladıkları söylenebilir. Araştırmadaki sonuca benzer olarak, çocuk sahibi (Carlson, 1999; Bragger vd., 2005; Karatepe ve Karadas, 2014; Yıldırım alp vd., 2014; Premeaux vd., 2007) olan çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır. Burke vd. (2013) bekar ve çocuk sahibi olmayan çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin daha düşük olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hill (2005) ise çocuk sahibi erkeklerin iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu savunmuştur. Ancak, çocuk sahibi olma açısından iş-aile çatışma düzeyinin değişmediğini gösteren çalışmalar (Byron, 2005; Nordenmark, 2013) da bulunmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, kadın yöneticiyle çalışanların iş-aile çatışmasını (3,57), zaman (3,69), stres (3,73) ve davranış (3,30) tabanlı iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları görülmektedir. İşyerindeki stresin aile alanındaki sorumlulukları olumsuz yönde etkilemesinin oldukça yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Kadın yöneticiyle çalışanların, yöneticilerine ilişkin olumsuz tutumun (Negiz ve Yemen, 2011:209) bu durumda etkili olduğu ileri sürülebilir.

Katılımcılardan kamu sektöründe çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin (3,37) özel sektörde çalışanlardan (3,12) daha yüksek olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe çalışanlar, işteki sorumlulukların aile sorumluluklarını yerine getirmeyi engellediğini düşündüklerinden, daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Kamu (3,22) sektöründe çalışanların davranış tabanlı iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları söylenebilir. Kamu sektöründe çalışanların davranış özellikleri, evdeki rollerinin beklentileri ile uyuşmadığından davranış tabanlı iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıkları saptanmıştır. Bu durumun, kamu sektöründen (polis, asker, hemşire, hekim) seçilen örneklerden kaynaklandığı söylenebilir. Sonuç olarak; H3 ve alt hipotezleri H3a, H3b, H3c'nin kısmen kabul edildiği söylenebilir.

5.2.2. Açık Uçlu İfadelerin Değerlendirilmesi

İş-aile çatışmasını yönetme konusunda, çalışanların yöneticilerinden beklentilerini özgür bir şekilde ifade etmeleri için bir adet açık uçlu soru sorulmuştur. Bu soruya, iş-aile çatışması düzeyini ölçen ifadelerden sonra yer verilmiştir. Çalışanların beklentilerini belirlemeye yönelik olarak sorulan soru şu şekildedir: “Bu konuda yöneticinizin size nasıl yardımcı olabileceğini birkaç cümle ile özetleyebilir misiniz?”. Böylece, örneklemedeki farklı meslek sahibi katılımcıların, yöneticilerinden beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan 25 askeri personel, 25 avukat, 23 bankacı, 29 hekim, 30 hemşire ve 28 polis; toplamda 160 katılımcı açık uçlu soruya cevap vermiştir. Açık uçlu sorunun toplam örnekleme nazaran daha düşük düzeyde kaldığı söylenebilir. Katılımcılardan ad-soyad gibi özel bilgiler alınmamasına ve sonuçların sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı ifade edilmesine rağmen katılımın düşük düzeyde olması; çeşitli sebeplerden dolayı katılımcıların düşüncelerini ifade etmekten çekinmeleriyle açıklanabilir.

İş-aile çatışmasını yönetmede kullanılan yöntemleri gruplandırırken çeşitli bilim adamlarının çalışmalarından (Frone, 2003, s.157-158; Aycan vd., 2007, s.75-91; Özmete ve Eker, 2013) faydalanılmıştır. Bu sınıflamalar kapsamında yapılan değerlendirmelere ve yorumlara yer verilmiştir. Sonuç olarak, araştırmaya katılanların beklentileri şu başlıklar kapsamı ile sınıflandırılmıştır:

- *Esnek iş düzenlemeleri (esnek zaman, evden çalışma, azaltılmış iş saatleri, sıkıştırılmış iş haftası),
- *Hamilelik izni, babalık izni, aile üyelerinin hastalıkları vb. durumunda kullanılan izinlerin dışında istenildiği zaman, esnek bir şekilde izinlerin kullanılması,
- *Yönetici desteği (çalışanların sorunlarını anlayarak duygusal destek verme gibi) ve yöneticinin ilgili ve anlayışlı olması, gereksiz gerilim ve baskı yaratmaması,
- *Sıcak, ailevi, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulması,
- *Genel aktif hizmetler (iş-aile seminerleri, çalışan destek programları, çalışanların genç çocuklarına yönelik programlar),
- *İyi bir iş planı yapma (iş yüklerinin adaletli dağıtılması gibi),
- *Sistemsel ve mesleki düzenlemeler.

Çalışanlara esnek zamanın, evden çalışma imkanının ve çalışma saatlerini kendilerinin belirleme imkanının sağlanmasını kapsayan esnek iş düzenlemelerinin iş-aile çatışmasını azaltacağı ileri sürülmektedir. Araştırmada da 26 katılımcının bu yönde beklentisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda en fazla öneride bulunan meslek grubunu oluşturan polislerin görüşlerine şu şekilde örnek verilebilir:

“Dünya standardı olan günlük 8 saat çalışmanın her yerde esas olarak uygulanmasını, daha uzun çalışma saatlerinin konsantrasyonunu olumsuz etkileyeceği göz ardı edilmemeli, ailesi ve sosyal çevresi ile vakit harcayamayan kişinin iş hayatında da

verimli olamayacağı unutulmamalı, sürekli işyerinde vakit geçiren, evinde bile telefonla işi takip etmek zorunda kalan bir kişinin bir süre sonra dikkat bozukluğu rahatsızlığı ile karşılaşacağı göz ardı edilmemeli, polisliğin bir meslek olduğu, bir yaşam biçimi olmadığı unutulmamalıdır...”(Erkek/Polis/34).

“Mesai şartlarının uzunluğu ve yoğunluğu eve vakit ayırmamıza pek fırsat vermiyor”(Kadın/Polis/35).

Katılımcılar iş-aile çatışmasını daha az yaşamada hamilelik izni, babalık izni, aile üyelerinin hastalıkları vb. durumunda kullanılan izinlerin dışında, istenildiği zaman, esnek bir şekilde kullanılabilen izinlerin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu beklentinin esnek iş düzenlemeleriyle de yakından ilişkili olduğu ileri sürülebilir. 3 katılımcı bu yöndeki beklentilerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Her insanın kendine göre öncelikleri vardır. Öncelikle sizi dinleyip, siz izin istediğinizde izin vermesi yeterli olur”(Erkek/Askeri personel/42).

“İhtiyacım olduğunda izin vererek ve beni anlamasa da, anlamaya çalışarak yardımcı olabilir diye düşünüyorum”(Erkek/Askeri personel/38).

“Gerekli zamanlarda izin kullanarak”(Kadın/Avukat/29).

Katılımcıların iş-aile çatışmasını yönetmede önerdikleri yöntemlerden biri de yöneticilerinden destek görmedir. Bu kapsamda, katılımcılar yöneticilerinin sorunlarını anlayarak onlara duygusal destek verdiklerinde, yöneticileri ilgili ve anlayışlı olduğunda, gereksiz gerilim ve baskı yaratmadıklarında daha az iş-aile çatışması yaşayacaklarını ileri sürmüşlerdir. Katılımcıların 43’ü bu kapsamdaki beklentilerini ifade etmişlerdir. Polislerin ve hemşirelerin bu konuda da oldukça sıkıntılı oldukları görülürken, görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Daha anlayışlı, empati geliştiren bir yaklaşım sergileyebilir. İş odaklı düşünmektense, insan odaklı düşünmeyi çalışma felsefesi haline getirebilir”(Erkek/Polis/34).

“Beni dinlemeli, sorunumu ciddiye almalı, talep ve önerilerimi değerlendirmeli”(Erkek/Polis/52).

“İşle alakalı ekstra gereksiz stresin yansıtılması olumsuz etkiliyor”(Erkek/Polis/32).

“Fazla baskıcı olmamalı”(Erkek/Polis/54).

“İş yoğunluğunun farkında olarak, manevi destek verebilir. İş yoğunluğunu görerek pozitif geribildirim verebilir. İşimize saygı duyulmalıdır”(Kadın/Hemşire/27).

“Çalışanı dinleyip problemi çözmede yardımcı olmalıdır”(Kadın/Hemşire/50).

“Yapılan işin yoğunluğunun farkına vararak anlayışlı olmak ve yapıcı geribildirim” (Kadın/Hemşire/28).

Katılımcılar, çalışma ortamında sıcak, ailevi, destekleyici bir ortamın oluşturulmasının da iş-aile çatışmasını yönetmede etkili olan yöntemlerden biri olduğunu ifade etmişlerdir. 10 katılımcı bu konu hakkında düşüncelerini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda en fazla görüş bildiren meslek grubu avukatların bu konudaki görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Güler yüzlü davranışlar ve aşırı resmi olmayan bir ortamda çalışmak işyerimi ve işimi severek yapmamı ve motive olmamı sağlar. Ayrıca başarılı olduğum bir konuda takdir edilmek ve karşılığımı almak da bu açıdan yapıcı olacaktır” (Kadın/Avukat/22).

“Daha fazla aile ve ev ortamında gibi hissettirmeye çalışılabilir” (Erkek/Avukat/21).

“İşteki ortam samimi olmalı” (Kadın/Avukat/24).

Katılımcılardan 7’si genel aktif hizmetler (iş-aile seminerleri, çalışan destek programları, çalışanların genç çocuklarına yönelik programlar, sosyal etkinlikler vb.) ile ilgili beklentilerini ifade etmişlerdir. Bu beklentiler, çalışanların yöneticileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla daha yakın ilişkiler kurmak için onlarla iş dışında da zaman geçirmelerine yöneliktir. Bu kapsamdaki düzenlemelerin çalışan motivasyonunu arttıracığı ve iş-aile çatışmasını azaltacağı düşünülmektedir. Bu konudaki beklentilere şu şekilde örnek verilebilir:

“İşyerinde ve dışında yöneticinin organize edeceği motive edici aktiviteler etkili olabilir” (Kadın/Bankacı/27).

“İş arkadaşları ve ailelerinin katılacağı samimi sosyal etkinlikler eş ve çocukların da iş için yapılan fazla mesai ve fedakarlıkları kabullenmelerini sağlar” (Erkek/Askeri personel/43).

“Bence haftada bir gün de olsa birkaç saatliğine de olsa iş arkadaşlarıyla veya yöneticilerle iş dışında sosyal faaliyetler yapılarak mesleğin ve iş ortamının daha çok sevilmesi sağlanabilir” (Erkek/Avukat/24).

“Çalışma saatleri daha farklı düzenlenmeli. Motivasyonu yükseltecek faaliyetlerde bulunulmalı” (Kadın/Hemşire/32).

Katılımcıların 23’ü, iş yükünden şikayet etmekte ve bu sorunun yöneticilerinin hazırlayacağı düzgün bir iş planıyla çözüleceğini ifade etmişlerdir. Bunun da iş-aile çatışmasını azaltmada uygulanacak yöntemlerden biri olduğunu düşünmektedirler. Askeri personelin, avukatların ve hekimlerin bu konuda en fazla görüş bildiren gruplar oldukları görülmektedir. Bu meslek gruplarının görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Eğer yöneticim, işleri adil bir şekilde dağıtır ise fazla iş yükü ile karşılaşılmaz ve bu hem işteki hem de evdeki performansımı artırır” (Erkek/Askeri Personel/37.)

“Daha sistemli bir çalışma düzeni oluşturması ve iş tanımının dışında kalan işlerin yapılması konusunda emir ve talimat vermemesi yardımcı olacaktır. İş yoğunluğuna göre işçi çalıştırılması da etkili olacaktır” (Erkek/Avukat/27).

“İş yükünü azaltabilir, yardımcı personel alabilir, ek sorumluluklar yüklenebilir” (Erkek/Hekim/36).

Katılımcıların 23’ü, sorunların sistemden ve mesleğin gereklerinden kaynaklandığını düşündükleri için yöneticilerinin yapabilecekleri bir şeyin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu konuda şikayetlerini en fazla ifade edenlerin askeri personel oldukları görülmektedir. Bu kapsamda, askeri personelin görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

“Yöneticiden kaynaklanan bir durum değil. Meslek olarak yoğun ve karmaşık bir durum” (Erkek/Askeri personel/44).

“Sistemsel sorunlardan dolayı o da yardımcı olamaz aynı sorunları o da yaşıyor kendi amirine. Onun amiri de aynı..” (Erkek/Askeri personel/42).

“Yardımcı olmaz olamaz” (Erkek/Askeri personel/43).

Sonuç olarak, iş-aile çatışmasını yönetmede yöneticilerden beklenenler yedi grupta değerlendirilmiştir. En fazla sayıda katılımcı (43 kişi) yöneticilerinin sorunlarını anlayarak onlara duygusal destek verdiklerinde, yöneticileri ilgili ve anlayışlı olduğunda, gereksiz gerilim ve baskı yaratmadıklarında daha az iş-aile çatışması yaşayacaklarını ileri sürmüşlerdir. En az sayıda katılımcı (3 kişi) ise, istedikleri zaman esnek bir şekilde izin kullandıklarında zaman daha az iş-aile çatışması yaşayacaklarını ifade etmişlerdir. İlk altı gruptandırmada, çalışanların beklentilerini, düşüncelerini, önerilerini belirttikleri görülmektedir. Ancak, son gruptandırmada katılımcıların 23’ü sorunların sistemden ve mesleğin gereklerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, yöneticilerinin yapabilecekleri bir şeylerin olmadığını ileri sürmüşlerdir. Bu düşüncelerin, iş-aile çatışmasını yönetmek için çalışanların öneri geliştirmesini engellediği düşünülebilir. Bu nedenle, yöneticilerin sınıflandırmada yer alan diğer önerileri daha çok dikkate almaları ve bunları astlarına hissettirmeleri gerektiği önerilebilir.

Hekim ve hemşirelerden yüz yüze toplanan anket sayısı diğer mesleklerden daha fazladır. Katılımcılardan 1 bankacı, 4 hekim ve 20 hemşire yöneticilerinden çok memnun olduklarını; dolayısıyla da iş-aile çatışmasını yönetmede yöneticilerinden hiçbir beklentileri olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durumun sebebi, çeşitli çekincelerden dolayı görüşlerini samimi bir şekilde belirtmek istememeleri olabilir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışma hayatının öneminin hem kadınlar hem de erkekler için günden güne artması, uzun ve yoğun çalışma saatleri, iş ve aile hayatı arasında denge kurmayı giderek zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını engellemesi sonucu iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Araştırma iş-aile çatışması yaşanacağı düşünülen mesleklerden (polis, askeri personel, avukat, bankacı, hemşire, hekim) 472 katılımcı ile yapılmıştır. Sonuç olarak, katılımcıların iş-aile çatışması (3,32) yaşadıkları görülmektedir. İş aile çatışmasının alt boyutları zaman tabanlı iş-aile çatışması (3,41), stres tabanlı iş-aile çatışması (3,41), davranış tabanlı iş-aile çatışması (3,13) düzeylerinin de ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların, iş ve aile sorumlulukları arasında en çok zaman ve stres açısından denge sağlayamadıkları söylenebilir.

İş ve aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamada yöneticilerin ve kurumların çabaları bulunmaktadır. Çalışanlara sağlanan esnek çalışma imkanlarının, sosyal ve yan hakların, işle ilgili desteğin, yöneticiden, çalışma arkadaşlarından ve eşten alınan desteğin iş-aile çatışmasını azaltmada kullanılacak yöntemlerden bazıları olduğu bilinmektedir. Çalışanlar, yöneticilerinin kendilerini iş-aile çatışmasından korumaya yönelik uygulamalara yeteri kadar yer vermediğini düşünebilir. Bu durumla ilgili geribildirim alınması önemlidir (Karatepe ve Karadas, 2014, s.141). Bu nedenle, iş-aile çatışmasını ölçen maddelerden sonra “Bu konuda yöneticinizin size nasıl yardımcı olabileceğini birkaç cümle ile özetleyebilir misiniz?” şeklinde açık uçlu bir soru da araştırmaya dahil edilmiştir. 25’i askeri personel, 25’i avukat, 23’ü bankacı, 29’u hekim, 30’u hemşire ve 28’i polis olmak üzere toplam 160 katılımcı açık uçlu soruyu cevaplandırmıştır. İfadeler değerlendirilirken, Frone (2003, s.157-158); Aycan vd. (2007, s.75-91) ve Özmete ve Eker (2013) tarafından iş-aile çatışmasını yönetmede kullanılan yöntemlerle ilgili yapılan sınıflandırmalardan faydalanılmıştır. Sonuç olarak, açık uçlu soruyu cevaplandıranların çoğu (43 çalışan) iş-aile çatışmasını yönetmede etkili yöntemin “yönetici desteği (çalışanların sorunlarını anlayarak duygusal destek verme gibi) ve yöneticinin ilgili ve anlayışlı olması, gereksiz gerilim ve baskı yaratmaması” olduğunu ifade etmişlerdir. 1 bankacı, 4 hekim ve 20 hemşire ise yöneticilerinden çok memnun olduklarını, yöneticilerinin onlara yardımcı olduklarını; dolayısıyla da iş-aile çatışmasını yönetmede hiçbir önerilerinin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Hekim ve hemşirelerden birebir toplanan anket sayısı diğer mesleklerle oranla daha fazladır. Bu meslek gruplarının, çeşitli çekincelerden (bireysel olarak değerlendirileceğini, yöneticilerinin de anketleri görececeklerini düşünmeleri vb. gibi) dolayı görüşlerini açık bir şekilde belirtmek istemedikleri düşünülebilir.

Katılımcıların iş-aile çatışma düzeylerinin toplam iş deneyimi ve bir üst yöneticiyle çalışma süresi açısından anlamlı fark göstermediği görülmektedir. Ancak, kadın çalışanların zaman ve stres tabanlı iş-aile çatışmasını ve toplam iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları saptanmıştır. Kadınların, özellikle ülkemizde, hem aile hem de iş sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeleri gerektiği düşünüldüğünden bu sonuç çok şaşırtıcı olarak değerlendirilmemiştir. Ancak, Byron (2005), Parasuraman ve Simmers (2001) erkeklerin iş-aile çatışma düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu

belirtirlerken; Aycan ve Eskin (2005), Cinamon (2006), Özen ve Uzun (2005), Grönlund (2007), Ercan (2009), Higgins vd. (1994), McElwain vd. (2005) ve Grzywacz vd. (2007) kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Madsen (2003) erkeklerin davranış tabanlı iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ancak bazı çalışmalarda (Bragger vd., 2005; Kahya ve Kesen, 2014; Dönmez vd., 2013; Eagle vd., 1997; Perrone vd., 2006; Frone vd., 1992b; Winslow, 2005; Balmforth ve Gardner, 2006) iş-aile çatışma düzeyinin cinsiyet açısından anlamlı fark göstermediği ileri sürülmektedir. Literatürde benzer sonuçların yanında, zıt sonuçların olduğu da görülmektedir. Evli çalışanların davranış tabanlı iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Evli çalışanların, iş ve aile rollerinin gereklerini dengeleyemedikleri söylenebilir. Araştırmadaki sonuçlara benzer olarak, evli (Deniz ve Özalp, 2014; Aras ve Karakiraz, 2013; Yıldırım vd., 2014) çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmaların aksine medeni durum (Byron, 2005; Madsen, 2003; Kahya ve Kesen, 2014; Balmforth ve Gardner, 2006) açısından iş-aile çatışma düzeyinin değişmediğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Kadın yöneticiyle çalışanların iş-aile çatışması ve alt boyutlarının (zaman tabanlı, stres tabanlı, davranış tabanlı) düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Kamu sektöründe çalışanların daha fazla davranış tabanlı iş-aile çatışması ve toplam iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Çocuk sahibi olanların davranış tabanlı iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çocuk sahibi olanların iş ve aile rollerinin gereklerini dengeleyemedikleri görülmektedir. Araştırmadaki sonuca benzer olarak, çocuk sahibi olan (Carlson, 1999; Bragger vd., 2005; Karatepe ve Karadas, 2014; Yıldırım vd., 2014; Premeaux vd., 2007) çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır. Burke vd. (2013) bekar ve çocuk sahibi olmayan çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin daha düşük olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hill (2005) ise çocuk sahibi erkeklerin iş-aile çatışma düzeylerinin daha yüksek olduğunu savunmuştur. Ancak, çocuk sahibi olma (Byron, 2005; Nordenmark, 2013) açısından iş-aile çatışma düzeyinin değişmediğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.

İş aile çatışması ve alt boyutlarının (zaman tabanlı, stres tabanlı, davranış tabanlı) meslekler açısından farklılaştığı görülmektedir. Hemşirelerin iş-aile, zaman tabanlı ve stres tabanlı iş-aile çatışmasını askeri personelden, avukatlardan, bankacılardan ve hekimlerden daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. Hemşirelerin, iş ve aile sorumluluklarını hem genel hem de zaman ve stres açısından diğer meslek gruplarından daha az dengeleyebildikleri görülmektedir. Yine, hemşirelerin polislerden daha fazla stres tabanlı iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Örnekteki hemşirelerin; nöbetlerin, uzun ve yoğun çalışma saatlerinin olduğu bölümlerden seçilmelerinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Askeri personelin, hemşirelerin ve polislerin avukatlardan daha fazla davranış tabanlı iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Bahsedilen üç meslek grubunun çalışma şartlarının daha sıkı disiplin gerektirmesi nedeniyle işin ve ailenin gerektirdiği davranış arasında çatışma yaşandığı söylenebilir. Bu sonuçların genellenebilmesi için daha büyük örneklerle, farklı sektörlerle boylamsal çalışmaların yapılması önerilebilir.

Tüm bu bulguların ışığında, araştırmanın literatüre bazı açılardan katkı sağladığı söylenebilir. Hem çalışma hem de aile hayatı açısından önem taşıyan iş-aile çatışması düzeylerinin hem meslekler hem de çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi yerli ve yabancı literatürde ilk olması açısından önemlidir. Bu incelemelerin tüm değişkenlerin boyutları ile ayrı ayrı yapılmasının da katkı yarattığı düşünülmektedir. Yine yöneticiler, çalışanlarının iş-aile çatışmasını yönetmeye ilişkin beklentilerinin farkında olurlarsa; onlara daha kaliteli, mutlu bir çalışma ortamı sunabilirler. Böyle bir ortamın, hem çalışanların hem de örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttırabileceği ileri sürülebilir.

Kullanılan ölçeğin ve alt boyutlarının da Türkiye'deki geçerliliği ve güvenilirliği tekrar test edilmiştir. Ölçeğin test edildiği örneklem çeşitli meslek gruplarından (polis, askeri personel, avukat, bankacı, hemşire, hekim) oluşmaktadır. Bu nedenle, bu değişkenlerle çalışacak araştırmacıların ölçekleri ülkemiz sınırlarındaki araştırmalarda da güvenle kullanabilecekleri söylenebilir.

Araştırmada hukuk, güvenlik ve sağlık sektöründeki temel meslekler ile değerlendirme yapılmıştır. Her meslek kendi içinde daha ayrıntılı incelenebilir. Hizmet sektöründe yer alan diğer sektörleri ya da üretim, sanayi sektörlerini de dikkate alarak derinlemesine incelemeler yapılabilir. Yöneticiler, çalışanların araştırma sonuçlarındaki beklentilerini dikkate alarak yönetim tarzı geliştirebilirler. İş-aile çatışması kavramının, çalışma hayatındaki çeşitli kavramlarla (örgütsel adalet, iş doyumu, işten ayrılma niyeti vb.) ilişkisine meslek grupları açısından bakılabilir. Çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin kariyerleri boyunca gösterdiği değişim boyutsal çalışmalarla incelenebilir. İş-aile çatışmasının yönetici, çalışan ve örgüt üzerindeki etkileri de çeşitli nitel ve nicel çalışmalarla incelenebilir.

Kaynakça

- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1(4): 1-13.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*. 2(3): 99-113.
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural Perspectives to Work-Family Conflict. in K.Korabik ve D.Lero (Eds). *Handbook of Work-Family Conflict* (pp.359-371). London: Cambridge University Press.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 53(7/8): 453-471.

- Bakker, A.B., ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22:309-328.
- Balmforth, K.ve Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation Between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*. 35(2): 69-76.
- Baloğlu, N., Yüksel, S. ve Karadağ, E. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yapılandırıcı Düşünme Stilleri ve Yaşam Çatışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Kurumsal Eğitim Bilim*. 3(2): 83-99.
- Barnett, R.C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 562: 143-158.
- Bhave, D.P., Kramer, A.ve Glomb, T.M. (2010). Work-Family Conflict in Work Groups: Social Information Processing, Support, and Demographic Dissimilarity. *Journal of Applied Psychology*. 95(1): 145-158.
- Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*. 20(2): 303-324.
- Burke, R.J., Koyuncu, M. ve Fiksenb, L. (2013). Antecedents and Consequences of Work Family Conflict and Family-Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *The IUP Journal of Management Research*. 12(4): 39-55.
- Byron, K.A. (2005). Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67: 169-198.
- Carlson, D.S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 55: 236-253.
- Carlson, D.S.ve Kacmar, K.M. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?. *Journal of Management*. 26(5): 1031-1054.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. ve Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family. *Journal of Vocational Behavior*. 56: 249-276.
- Carr, J.C., Boyar, S.L. ve Gregory, B.T. (2008). The Moderating Effect o Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior?. *Journal of Management*. 34(2): 244-262.
- Ceyhun, G.Ç. (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(2): 91-105.

- Cinamon, R.G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. *The Career Development Quarterly*. 54: 202-215.
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6): 747 – 770.
- Crain, T.L., Hammer, L.B., Bodner, T., Kossek, E.E. ve Moen, P. (2014). Work-Family Conflict, Family-Supportive Supervisor Behaviors (FSSB), and Sleep Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1-51.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*. 14(1): 19-41.
- Deniz, N. ve Özalp, B. (2014). Örgüt Kültürünün İş-Aile Yaşamı Çatışmasına Etkisi. *Research Journal of Business and Management*. 1(1): 1-13.
- Dönmez, M., Duru, H. ve Bez, O. (2013). The Determinants of Work and Family Conflict Among Police Officers in Diyarbakir Police Department. *Polis Bilimleri Dergisi*. 15(4):135-156.
- Dursun, S. ve İftar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 28(3): 127-137.
- Eagle, B.W., Miles, E.W. ve Icenogle, M.L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?. *Journal of Vocational Behavior*. 50: 168-184.
- Edwards, J.R. ve Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family. *Academy of Management Review*. 25 (1): 178-199.
- Efeoğlu, E. ve Özgen, H. (2007). İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2): 237-254.
- Ercan, S.N. (2009). *Effects of Work-Family; Family-Work Conflicts, Self- Construal, Perceived Managerial Support and Stress on Employess' Self-Rated Performance*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, I. (2009). *The Relationship Between Work-Family Conflict, Life Role Salience and Individual Coping Styles: A Gender- Sensitive Study*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eurofound. (2012). Genişleme Kapsamındaki Ülkelerde Yaşam Kalitesi: Üçüncü Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi-Türkiye. www.eurofound.europa.eu.

- Evans, B. ve Bartolome, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 9-21
- Friedman, S.D., Christensen, P. ve Degroot, J. (2001). *İş ve Yaşam. Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler. İş ve Yaşam Dengesi*(Çev: İbrahim Bingöl). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Friedman, S.D. (2014). *İş+Ev+Topluluk+Siz. Harvard Business Review Türkiye Dergisi*. [http://www.hbrturkiye.com/dergi/\(2014\)-eylul/is-ev-topluluk-siz](http://www.hbrturkiye.com/dergi/(2014)-eylul/is-ev-topluluk-siz). (11.09.2014).
- Frone, M.R., Russell, M. ve Cooper, M.L. (1992b). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior*. (13): 723-729.
- Frone, M.R., Russell, M. ve Barnes, G.M. (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1(1): 57-69.
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. in J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.143-162). Washington,DC: American Psychological Association.
- Grandey, A.A. ve Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*. 54: 350-370.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10: 76-88.
- Grönlund, A. (2007). More Control, Less Conflict? Job Demand-Control, Gender and Work-Family Conflict. *Gender, Work and Organization*. 14(5): 476-497.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M.L. ve Quandt, S.A. (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latins. *Journal of Applied Psychology*. 92(4): 1119-1130.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Halbesleben, J.R.B., Wheeler, A.R. ve Rossi, A.M. (2012). The Costs and Benefits of Working with One's Spouse: A two-sample Examination of Spousal Support, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in Work-Linked Relationships. *Journal of Organizational Behavior*. 33: 597-615.
- Hall, G.B., Dollard, M.F., Tuckey, M.R., Winefield, A.H. ve Thompson, B.M. (2010). Job Demands, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in Police Officers: A Longitudinal Test of Competing Theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 237-250.

- Higgins, C., Duxbury, L., ve Lee, C. (1994). Impact of Life – Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*. 43(2): 144-150.
- Hill, E.J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*. 26(6): 793-819.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. 44(3): 513-524.
- Huang, Y., Hammer, L.B., Neal, M.B. ve Perrin, N.A. (2004). “The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Academic Issues*, 25(1): 79 – 100.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. New York: Scientific Software International.
- Kahya, C.ve Kesen, M. (2014). The Effect of Perceived Organizational Support on Work to Family Conflict: A Turkish Case. *Research Journal of Business and Management*. 1(2): 139-148.
- Kapız, S.Ö. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi e Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3): 139-153.
- Karatepe, O.M. ve Karadas, G. (2014). The effect of Psychological Capital on Conflicts in the Work-Family Interface, Turnover and Absence Intentions. *International Journal of Hospitality Management*. 43:132-143.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S.Ö. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(3): 208-237.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd Edn.). London: The Guilford Press.
- Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T. Ve Hammer, L.B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*. 64: 289-313.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Camp, S.D. ve Ventura, L.A. (2006). The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff: A Preliminary Study. *Criminology and Criminal Justice*. 6(4):371-387.
- Lu, L., Chang, T., Kao, S. ve Cooper, C.L. (2015). Testing An Integrated Model of the Work-Family Interface in Chinese Employees: A Longitudinal Study. *Asian Journal of Social Psychology*. 18: 12-21.
- Luk, D.M. ve Shaffer, M.A. (2005). Work and Family Domain Stressors and Support: Within- and Cross-Domain Influences on Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78: 489-508.

- Madsen, S.R. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*. 14(1): 35-58.
- Martins, L.L., Eddleston, K.A. ve Veiga, J.F. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *The Academy of Management Journal*. 45(2): 399-409.
- Mauno, S., Kinnunen, U. ve Ruokolainen, M. (2006). Exploring Work- and Organization-Based Resources as Moderators Between Work-Family Conflict, Well-being, and Job Attitudes. *Work & Stress*. 20(3): 210-233.
- McCrea, R., Boreham, P. ve Ferguson, M. (2011). Reducing Work to Life Interference in the Public Service. *The Australian Sociological Association*. 47(3): 313-332.
- Mcelwain, A.K., Korabik, K. ve Rosin, H.M. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 37(4): 269-284.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nasurdin, A.M. ve O'Driscoll, M.P. (2012). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict Among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*. 41(1): 38-48.
- Negiz, N. ve Yemen, A. 2011. Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 24: 195-214.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 400-410.
- Nordenmark, M. (2013). Disagreement about Division of Household Labour and Experiences of Work-Family Conflict in Different Gender Regimes. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*. 2(3):205-232.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (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. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(3):128-147.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(1): 19-49.

- Parasuraman, S. ve Simmers, C.A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*. 22: 551-568.
- Perrone, K.M., Ægisdóttir, S., Webb, L.K.ve Blalock, R.H (2006). Work-Family Interface Commitment, Conflict, Coping, and Satisfaction. *Journal of Career Development*. 32(3): 286-300.
- Premeaux, S.F., Adkins, C.L. ve Mossholder, K.W. (2007). Balancing Work and Family: A Field Study of Multi-dimensional, Multi-role Work-Family Conflict. *Journal of Organizational Behavior*. 28:705-727.
- Rawlings, I.O., Omole, I. ve Festus, I. (2012). Employee Work-Life Balance as an HR Imperative. *An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia*. 6(3): 109-126.
- Schieman, S. ve Glavin, P. (2011). Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*. 89(4): 1341-1362.
- Shockley, K.M. ve Allen, T.D. (2007). When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 71: 479-493.
- Staines, G.L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*. 33(2):111-129.
- Sümer, N. 2000. Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3(6):49-74.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 18(58): 67-75.
- Taşkın, Ç. ve Akat, Ö. (2010). *Araştırma Yöntemlerinde Yapısal Eşitlik Modelleme: Lisrel ile Marka Değeri Ölçümü Örnekleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(3-4): 155-179.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi:Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 209-232.
- Voydanoff, P.(2005a). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*. 26(3): 395-417.

- Voydanoff, P. (2005b). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*. 67: 822–836.
- Wayne, J.H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationship of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*. 64: 108-130.
- Williams, K.J. ve Alliger, G.M. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*. 37(4): 837-868.
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-(1997). *Journal of Family Issues*. 26(6): 727-755.
- Xu, L. (2009). View on Work Family Linkage and Work Family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*. 4(12):229-233.
- Yıldırım, S., Öner, M. ve Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Ülkeler Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2(3): 165-182.
- _____. (2015). OECD Better Life Index. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>. (23/10/2015).
- _____. (2013). <http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=BLI>, (24/10/2015).
- _____. (2014). <http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=BLI>, (24/10/2015).