

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**Özge ÖCAL**

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİNİ**  
**BELİRLEMEYE YÖNELİK**  
**TEKSTİL İŞLETMESİ ÇALIŞANLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

**Danışman**

**Doç. Dr. Nilgün ANAFARTA**

**İşletme Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Antalya,2008**

## İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ, NEDEN VE SONUÇLARI, İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ, DENGENİN ÖNEMİ VE DENGİYİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR.....	2
1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE TANIMI.....	3
1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ .....	5
1.2.1. İş-Aile Çatışması.....	6
1.2.2. Aile-İş Çatışması.....	6
1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI NEDENLERİ VE SONUÇLARI.....	7
1.3.1. Zaman Esaslı Çatışma.....	7
1.3.2. Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma.....	8
1.3.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	9
1.3.4. İş-Aile Çatışması Sonuçları.....	9
1.4. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ, ÖNEMİ VE DENGİYİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR.....	10
1.4.1. Ayrı Dünyalardan İş-Aile Yaşamı Sentezi.....	13
1.4.2. İş-Aile Sınır Teorisi.....	17
BÖLÜM II. İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ KAVRAMLARI İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ.....	21
2.1. İŞ TATMİNİ.....	21
2.1.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	23
2.1.2. İş tatminsizliğinin Sonuçları.....	26
2.2. YAŞAM TATMİNİ.....	26
2.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ.....	30
2.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ.....	33
2.5. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ.....	40
BÖLÜM III. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK TEKSTİL İŞLETMESİNDE BİR	

UYGULAMA.....	42
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ.....	42
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	42
3.3. YÖNTEM.....	43
3.4. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	44
3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	44
3.6. BULGULAR VE YORUM.....	44
3.6.1. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları.....	44
3.6.2. Faktör Analizi ve Sonuçları.....	45
3.6.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	48
3.6.4. Katılımcıların İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Yaşam Tatmini ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	53
3.6.5. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	53
3.6.5.1. Demografik Özelliklerin İş-Aile Çatışması Düzeyine Olan Etkisi.....	54
3.6.5.2. Demografik Özelliklerin Aile-İş Çatışması Düzeyine Olan Etkisi.....	56
3.6.5.3. Demografik Özelliklerin İş Tatmin Düzeyine Olan Etkisi.....	59
3.6.5.4. Demografik Özelliklerin Yaşam Tatmin Düzeyine Olan Etkisi.....	62
3.6.6. İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler.....	65
3.6.6.1. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	66
3.6.6.2. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri.....	67
3.6.6.3. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	68
3.6.6.4. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	69
3.6.6.5. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	69
SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA.....	73
Ek1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	79
ÖZGEÇMİŞ.....	82

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: İş-Aile Çatışması ve Alt Ölçekleri, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Ölçekleri Güvenilirlik Analizleri.....	45
Tablo 3.2: İş-Aile Çatışması Boyularına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 3.3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	48
Tablo 3.4: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	48
Tablo 3.5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 3.6: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 3.7: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuklarının Yaşlarına Göre Dağılımı.....	50
Tablo 3.8: Katılımcıların Sahip Oldukları Ebeveyn Durumlarına Göre Dağılımı.....	50
Tablo 3.9: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 3.10: Katılımcıların Statü Düzeylerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 3.11: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.12: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 3.13: Ölçek Bazında Sorulara Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	53
Tablo 3.14: Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu).....	54
Tablo 3.15: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	55
Tablo 3.16: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	55
Tablo 3.17: Katılımcıların Eğitim Durumlarının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	56
Tablo 3.18: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	56
Tablo 3.19: Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu).....	57
Tablo 3.20: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	57
Tablo 3.21: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşlarının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	58
Tablo 3.22: Katılımcıların Eğitim Durumlarının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi	

(ANNOVA Tablosu).....	58
Tablo 3.23: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	59
Tablo 3.24: Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu).....	60
Tablo 3.25: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	61
Tablo 3.26: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	61
Tablo 3.27: Katılımcıların Eğitim Durumlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	62
Tablo 3.28: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	62
Tablo 3.29: Katılımcıların Yaşam Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu).....	63
Tablo 3.30: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	64
Tablo 3.31: Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşlarının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	64
Tablo 3.32: Katılımcıların Eğitim Durumlarının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	65
Tablo 3.33: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu).....	65
Tablo 3.34: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	66
Tablo 3.35: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenleri ile Çalışanların Yaşı Arasındaki İlişkiler.....	67
Tablo 3.36: İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	68
Tablo 3.37: İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	69
Tablo 3.38: İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	70

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İş-Aile Dengesinin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları.....	13
Şekil 1.2. İş-Aile Sınır Kuramı: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri.....	20
Şekil 2.1. Rol Uyumu, İş-Aile Çatışması, Evlilik, İş ve Yaşam Tatmini Modeli .....	33
Şekil 2.2. Bireylerin İş ve Aile Dengesi İle Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki.....	37
Şekil 2.3. Bireylerin İş ve Aile Rollerinde Harcadıkları Zaman İle Yaşam Kalitesi İlişkisi..	37
Şekil 2.4. İş-Aile Çatışması Yaşam Tatmini İlişkisi.....	39

## **ÖZET**

Bu çalışmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının çalışanların iş tatmin ve yaşam tatmin düzeyleri üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, tekstil işletmesinde çalışan orta düzey yöneticiler de dahil çalışanlar ile yapılan anket sonucunda elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının, iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. İş tatmini ile yaşam tatmini arasında ise olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında da olumsuz yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini, yaşam tatmini

**ABSTRACT**

In this study, the effects of work-family conflict and family-work conflict, over work satisfaction and life satisfaction levels are observed. For this purpose, data gathered from survey, applied to employees of a textile company including mid-level administrators, are evaluated.

According to the results, work-family conflict has no effect. There is a positive correlation between work satisfaction and life satisfaction. So, there is a negative correlation between work-family conflict and life satisfaction.

**Key Words :** Work-family conflict, family-work conflict, work satisfaction, life satisfaction and textile sector



## GİRİŞ

Her bireyin toplumda birden fazla alt sistemin ya da sosyal grubun üyesi olması, bireyin her farklı düzlemde o düzleme uygun farklı statü ve roller üstlenmesini gerektirmektedir. Bu durumda birey, en az üyesi bulunduğu grup sayısı kadar role sahip olmaktadır. Ancak bireyin sahip olduğu tüm roller, her zaman birbiriyle uyumlu olmayabilir. Rol uyumsuzluğunun yaşandığı durumlarda rol çatışması kaçınılmaz olmaktadır. Rol çatışması, birbiriyle uyumu zor olan iki veya daha fazla rolün aynı anda ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Bir rolün beklentileri diğer rolün beklentileriyle uyuşmadığında görülmektedir.

Bireyin işi ve ailesi günlük hayatının çok büyük bir bölümünü geçirdiği; uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istediği en önemli iki alandır.

Bireylerin iş ve aile alanlarında denge sağlama çabaları aslında yeni bir olgu değildir. Endüstrileşmeden önceki dönemlerde iş ve aile rolleri birbirine geçmiş ve aralarında fiziksel ya da psikolojik sınırlar olmayan alanlar, endüstrileşme ve modernleşme ile birlikte bu iki rol arasındaki sınırlar daha belirgin ve katı hale gelmiştir. Böylece roller arasındaki doğal etkileşim bozulmuş ve çalışanlar ciddi denge problemleri ile karşı karşıya kalmışlardır.

Modern toplumlarda daha da artan iş-aile çatışması, bireylerin iş tatminini ve yaşam tatminini olumsuz etkilemekte, bu da iş ve aile alanlarında roller arası etkileşimin, iş tatmininin ve yaşam tatmininin bütün boyutlarıyla ele alınması gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma toplam üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş-aile çatışması kavramı, türleri, neden ve sonuçları ile iş-aile yaşamı dengesinin önemi ve dengeyi açıklamaya yönelik yaklaşımlar açıklanmaktadır.

İkinci bölümde ise, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ile etki eden faktörler açıklanmaktadır. Sonrasında ise sırayla iş-aile çatışması ile iş tatmini ilişkisi, iş-aile çatışması ile yaşam tatmini ilişkisi ve iş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisi incelenmektedir.

Üçüncü bölümde de iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik olarak tekstil işletmesinde faaliyette bulunan çalışanlara uygulanan araştırma bulgularına yer verilmektedir.

Sonuç bölümünde ise, yazındaki bilgilerin ışığında uygulama sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır.

## **BÖLÜM I. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ, NEDENLERİ VE SONUÇLARI, İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ, DENGENİN ÖNEMİ VE DENGİYİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR**

Bu bölümde öncelikle geleneksel ve modern toplumlarda aile kavramı ele alınarak, iş ve aile yaşamında bireyin üstlendiği roller açıklanacaktır. Roller arası uyumsuzluğun bireyde yarattığı sonuçlar ele alınarak, iş-aile çatışması kavramı, türleri, neden ve sonuçları araştırılacaktır. Ayrıca iş-aile yaşamı dengesini açıklamaya yönelik yaklaşımlar ile iş-aile yaşamı dengesinin birey ve örgüt açısından öneminden bahsedilecektir.

Lerner, Eisenstand, Huntington ve Black geleneksel toplum ve modern toplumun özelliklerini genel olarak şu şekilde birbirinden ayırmaktadır (Akt: Guest, 2001, s.46-47).

Geleneksel toplumlar; duranlığın tarım sektörüne dayalı bir iktisadi yapının, geçimlik ekonominin, ilkel düzeyde bir teknolojinin, çok düşük oranda okur-yazarlık oranının, düşük hayat standardının, yatay ve dikey sosyal hareketsizliğin egemen olduğu toplumlardır. Geleneksel toplumlarda işlevsel belirliliği olan kurumlar yerine daha çok yüz yüze ilişkilerin hakim olduğu toplumsal hayat söz konusudur; yasa ve kurallardan çok gelenek ve göreneklerin hakim olduğu bir yönetim yapısı vardır. Aynı zamanda geleneksel toplumlar, kadenci zihniyet ve katılımın hakim olduğu bir kültürel sistem ile dindarlık ve ailelerin egemen olduğu şahsileştirilmiş politik sistem ile karakterize edilir.

Modern toplumlar; sanayileşme ve kentleşmenin, yatay ve dikey sosyal hareketliliğin, okur-yazarlık oranının ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu, haberleşme olanaklarının etkin ve yaygın olduğu, sosyal ve siyasal yapıda kurumlaşmanın arttığı, yönetimde görevlerin siyasal olarak farklılaştığı, demokratikleşmenin arttığı ve laikleşmenin kültürel, sosyal ve siyasal yapıda yaygınlaştığı, kitlelerin artan şekilde yönetime katıldığı toplumlardır.

Geleneksel-Modern şeklindeki ikili toplum sınıflandırmasını 'geçiş halindeki toplum' kavramıyla yumuşatan Lerner değişimin derecesini göz önüne alarak toplumları geleneksel, geçişli ve modern toplumlar olarak üçe ayırmakta olup, geçiş tipi topluma örnek olarak da Türkiye'yi vermektedir. Çünkü ona göre Türkiye, Batı toplumlarına göre henüz modern bir toplum olmayıp, geleneksel ve modern olmak üzere her iki yapıyı da bir arada bulunduran bir özelliğe sahiptir (Arıkan, 2004, s.36).

Geleneksel ve modern toplumlar aile kurumunun taşıdığı özellikler açısından da farklılaşmaktadır. Özellikle evlilik şekli, evlenme yaşı, evlenme esnasında gerçekleştirilen gelenekler, nikah şekli, evlendiğinde oturulan mekan, hanenin büyüklüğü, ailedeki otorite kalıpları, rol dağılımı, karar alma ve çocukları yetiştirme tarzı gibi konularda toplumlarda farklılık görülmektedir (Arıkan, 2004, s.44).

## 1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE TANIMI

Aile değerlerinin, evlilikte oluşan sosyal bağ ve ilişkilerin, kadın ve erkeğin aile içi rollerinin anlamı, aileyi saran sosyal ve kültürel atmosferin toplumdan topluma farklılaşması nedeniyle bireyin içinde yaşadığı topluma ve sosyal çevreye göre farklılık göstermektedir. Buna bağlı olarak, bireyin aile içindeki rolüne uygun davranması, geniş ölçüde kültürel normları anlamasına ve davranış standartlarına bağlı olduğu söylenebilir. Bu normlar, içinde yaşanılan kültürel ortamdan öğrenilir (Sayın, 1990, s.43-49).

Geleneksel toplumlarda, aile içerisinde kadının ve erkeğin rolleri ise cinsiyet ayrımına dayanarak, Parsons'ın 'cinsiyet rolü farklılaşması temelinde kadının dışavurumsal rollerde, erkeğin ise araçsal rollerde uzmanlaştığı düşüncesini destekler nitelik göstermekte ve bu roller sosyalizasyon süreci içinde öğrenilmektedir. Kadınlar genellikle düşük bir statü sergilemekte ve onların toplumda oynadıkları önemli roller çoğunlukla fark edilmemektedir. Modernleşmiş toplumlarda ise, erken yaşta evliliğin azaldığı, gençlerin eş seçimine kendisi karar verdiği, ailede otoritenin eşler arasında eşit olarak dağıtıldığı, çocukların yetiştirilmesinde demokratik kuralların uygulandığı, çocukların eğitimine önem verildiği, onların sadece psikolojik değerinin olduğu, kız ve erkek çocuklar arasında ayırım yapılmadığı çekirdek aile tipi görülmektedir (Oppong ve Abu, 1985, s.7-8)

Kadının rollerine ilişkin olarak Oppong ve Abu, "A Handbook for Data Collection and Analysis on Seven Rules and Statues of Women" adlı ortak çalışmalarında kadınların yedi temel rolünün bulunduğunu vurgulamışlardır. Bu roller; annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik rolleridir. Kadınların sahip oldukları bu yedi rolden dördünün aile içi rolleri kapsadığı görülmektedir (Oppong ve Abu, 1985, s.9).

Konuya iş yaşamı açısından bakıldığında, kadının mesleki rolünü diğer evcil rollerini çok fazla öne çıkarmaması kaydıyla oynaması beklenir. Bu durumun tipik örneğini bazı işyerlerinin, kadınların çok sık izin almak zorunda kaldıklarını dikkate alarak, kadın çalışanların istihdam etmeme eğilimlerinde görülebilir. Kadının mesleki rolü diğer evcil rolleri ile çatışmaya en çok giren rolleri olup, bu durumun kadında kaygı yaratması beklenebilir. Diğer taraftan, mesleki rol, topluma aile grubu dışında da katılmak isteyen kadınlar için, oynanmaması halinde yine kaygı yaratıcı bir kaynağa dönüşebilme potansiyeline sahiptir (Arıkan, 1998, s. 40).

Deneysel olarak iş-aile çatışmalarının öncüllerini test eden çok az sayıda araştırma vardır. Bu sonuç, Pleck (1997)'in kadınların aileden, erkeklerin ise işten daha fazla etkileneceği görüşüyle uyuşmamaktadır. Aynı şekilde cinsiyet, iş-aile çatışmasının öncüllerine yönelik önemli bir etken olarak görülmemiştir. Kadınlar erkeklerden daha fazla

iş-aile çatışmasına maruz kalmamaktadırlar. Sonuçta, iş-aile çatışması iki cinsiyeti ilgilendiren bir durumdur ve cinsiyetin sosyal kavramlarındaki değişiklikler, ebeveynlik ve iş kimliği bir neden olabilir görüşlerine yönelik biraz daha kanıt sağlamaktadır. Örneğin, iki kariyerli çiftlerde eşlerin her ikisi için de işi eve getirmek ve iş stresini aile ortamına taşımak olası bir durumdur. Diğer yandan, eşlerin her ikisi de çalışıyorsa erkekler, yüksek aile beklentileri rollerine uyum sağlamakta ve neticesinde bayanların daha fazla yaşadığı eve bağlılık baskılarını fazlasıyla yaşamaktadırlar. Kinnunen ve Mauno (1998), iş-aile çatışmasının kişisel olarak kadınlar açısından iş alanı değişkenleri, erkekler açısından ise aile alanı değişkenleri tarafından açıklanabileceği sonucuna varmışlardır. Aynı şekilde iş-aile çatışmasının öncüllerine ilişkin araştırmada cinsiyet farklılıkları da vardır. Örneğin çocuksuz evli erkekler aile-iş çatışmasını daha az algılarken, kadınlar için aynı şey geçerli olmamaktadır. Aslında bu, çalışanların evlilik ve aile (çocuklar) statüsünü ilgilendiren tek ve en önemli değişkendir. Bu sonuç, medeni durumun diğer unsurlar tarafından hafifletilebilecek veya etkilenebilecek iş-aile çatışmasının bir öncülüdür (Akt: Maria Pilar, 2003,).

İş-aile çatışması Kahn ve arkadaşları tarafından rol çatışması ve roller arası çatışmaya dayanarak açıklanmıştır. Rol çatışması, en genel ifadeyle, bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkan roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre, bireyler sınırlı enerji ve zamana sahiptirler. Dolayısıyla, bir alanda bireyin elde edeceği doyum veya başarı, diğer alanda bazı fedakarlıklar gerektirmektedir (Frone, 1986, s.46).

Birden çok role katılım (çalışan, eş, veya ebeveyn rolleri), hem zaman baskısı, hem de iki alandaki davranış kalıpları ve beklentiler uyuşmadığında zorunlu olarak birkaç düzeyde roller arası çatışmaya neden olmaktadır. Bir rolün genel talepleri, verilen rolle bütünleşen o rolün sorumlulukları, istekleri, beklentileri, görevleri ve bağlılıklarıdır. Böylece rol çatışması, bir alana olan taleplerin diğer alana duyulan taleplerle rekabet edemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çatışma, yaşam alanları arasındaki uyumsuzluğun rol sorumluluklarına yansıma düzeyini göstermektedir. İş (aile) rolünde katılım, aile (iş) rolüne katılımın etkisini güçleştirmekte ve bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır. Böylece çatışmanın neden olacağı stres, hem iş hem de aile yaşamının kalitesini etkileyerek, bireyin mutluluğunu azaltabilmektedir (Adams, 1996, s.411)

İş ve aile rolüne olan bağlılığın derecesi kişinin o rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarını ve rolüyle ilgili duyarlılığını göstermektedir (Higgins, 1998, s.140). Dolayısıyla işine aşırı bağlı olan birisinin aile rolünü ve tam tersi ailesine aşırı bağlı olan bir kişinin ise iş rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenmektedir. Kişinin rollerine bağlılığının yanı sıra işin ve ailenin beklentileri de çatışmanın öncesini oluşturan diğer etkenlerdir. Beklentilerin fazla

oluşu, kişinin bu beklentileri algılaması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda yaptırımın söz konusu oluşu iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Higgins, 1998, s.141).

Eğitim seviyesini göz önünde bulundurduğumuzda sonuçlar göstermektedir ki yüksek eğitimli erkekler daha fazla iş-aile çatışması yaşarken, düşük eğitimli bayanlar daha az iş-aile çatışması yaşamaktadır. Eğitim seviyesinin iş-aile çatışmasına herhangi bir etkisi yoktur. Bu yöndeki, ailenin işi olumsuz yönde etkilediği gerçeği, yüksek eğitimli erkekler (daha yüksek kategorilere girme şansı olanlar) için aile sorumlulukları erkekleri zor durumda bırakabilir ve işe öncelik tanımalarını sağlayabilir düşüncesini desteklemektedir. Fakat düşük eğitimli kadınlar daha az zorluklarla karşılaşacaklardır, çünkü muhtemelen iş gereksinimlerini ve aile sorumluluklarını daha kolay bir şekilde dengeleyebilecekleri sadece yarı zamanlı işe girme şansları vardır (Kinnunen ve Mauno, 1998, s.600).

Son olarak iş ve aile alanlarında yaşanan çeşitli çatışmalarda iş-aile çatışmasının öncesinde gelişen diğer süreçlerdir. Buna göre kişinin işyerinde karşılaştığı bütün çelişki ve uyumsuzluklar çatışma için önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Aynı şekilde kişinin ailesiyle ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirlerine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel oluşturmaktadır (Bartolome,1980, s.142).

## 1.2. İş-Aile Çatışması Türleri

İş ve aile rolleri arasında uyum bozukluğu, iş –aile etkileşimi sorunları, iş-aile uyumsuzluğu ve iş-aile gerginliği gibi kavramlarla da ifade edilmiş olan iş-aile çatışmaları esas itibariyle bir roller arası çatışma türüdür. Bu çerçevede ele alındığında iş-aile çatışması iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucu meydana gelen bir çatışma şeklinde tanımlanabilmektedir (Greenhaus ve diğ.; 1985, s70).

İş-aile çatışmasının en belirgin özelliklerinden birisi iki yönlü olmasıdır (Judge, 1994, s.768). Buna göre iş-aile çatışması yönleri şu şekildedir:

- İş –aile çatışması
- Aile –iş çatışması

### 1.2.1. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması; bireyin iş sorumluluklarının aile rolündeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır denilebilir. İş ile ilgili sorumluluklar; mesai saatleri, fazla çalışma, iş seyahatleri ve evde yerine getirilmek zorunda kalınan iş yükümlülüklerinden oluşur (Hennessy, 2005, s.2).

Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasında baskın yönün iş olduğunu göstermektedir. Buna göre işin aileye etkisi ailenin işe etkisinden daha fazladır (Higgins vd. 1994, s.144). İş- Aile çatışması nedenleri arasında en dikkat çekici kişisel özellik ise cinsiyettir. Aile-iş çatışmasında belirli bir cinsiyet farklılığı bulunmamakla beraber iş-aile çatışmasının ise kadınlara etkisi erkeklerden daha şiddetlidir (Frone, ve diğ., 1987, s.46).

Kinnuen ve Mauno (1998) iş-aile çatışmasını, bayanlar için işin baskın olduğu değerler ile erkekler için ise ailenin baskın olduğu değerler ile açıklamışlardır. Örneğin evli ama çocuğu olmayan erkekler daha az iş-aile çatışması yaşarken, bu sonuç bayanlar için geçerli değildir (Akt: Greenhaus, 1985 s.58). Özetle evlilik iş-aile çatışmasını diğer faktörlerle şekillendiren temeldir. Bu faktörlerden biri de çalışanların cinsiyet ayrımına bakış açısıdır.

İspanyada yapılan bir araştırmada geleneksel cinsiyet ayrımına ait rolleri benimseyen bayan çalışanlarda yüksek ölçüde iş-aile çatışması görülmüştür. Sonuç olarak erkek ve kadın sorumluluklarını ayıran geleneksel cinsiyet rolleri iş-aile yaşamı dengesini yakalamakta oldukça büyük zorluktur (Maria Pilar, 2003, s.482).

İş-aile çatışmasının ortaya çıkma nedenleri arasında yöneticilerin desteğinin olmaması da yer almaktadır. Yöneticilerin iş yaşamında stres yaratan ve aile yaşamına da etkisi olan faktörleri önlemeye yönelik uygulamalarda bulunmamaları, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının düzeyini arttıran nedenlerden biridir. Bu faktörler Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından ortaya konulan zamana bağlı, davranışa bağlı, zihinsel ve duygusal gerginliğe bağlı çatışma türlerini ortaya çıkarmaktadır (Akt: Fu ve Shaffer, 2001, s.506).

### 1.2.2. Aile-İş Çatışması

İş-aile çatışması; bireyin sahip olduğu iş sorumlulukları, aile rolündeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır şeklinde açıklanabilir. Aile-iş çatışmasında ise, bireyin aile içindeki sorumluluklarının, iş ile ilgili sorumluluklarını olumsuz etkilemesidir.

Aile birey için öğrenme ve gelecekteki iş ve aile rolleri için sosyalleşmenin ilk ve temel alanını oluşturmaktadır. Eagle (1987) tarafından geliştirilen 'sosyal-rol kuramı' na göre

ebeveynlerin her ikisi de çalışan bireyler için, iş ve aile alanları arasında denge kurmak daha az zorlayıcı olmaktadır. Her iki ebeveynin de çalıştığı aile ortamlarından gelen yetişkinler, geleneksel olarak tek ebeveynin çalıştığı ailelerden gelen yetişkinlere göre, her iki ebeveyninde çalıştığı bir aile düzenini kendileri içinde kurmaya daha istekli olmaktadır (Akt: Cinamon, 2005, s.17).

İspanya’da yapılan araştırmalar göstermektedir ki, düşük eğitim düzeyindeki bayan çalışanlar genellikle part time işlerde ya da zihinsel yorgunluğun daha az olduğu işlerde çalıştıkları için işin beklentileri ile aile sorumlulukları arasında daha rahat denge sağlarken, eğitim düzeyi yüksek olan erkek çalışanlar ise aile sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmek adına işin beklentilerine cevap vermekte ve yoğun ölçüde aile-iş çatışması yaşamaktadırlar ( Maria Pilar, 2003, s.483).

Aile-iş çatışmasının, eşlerin destek olma düzeyi ile daha alt seviyede yaşandığı görüşü, ebeveynlerin ev ile ilgili sorumluluklara ilişkin eşitlikçi yaklaşımlarının, aile-iş çatışması üzerinde önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır (Cinamon, 2005, s.18).

Aile –iş çatışması nedenleri, iş-aile çatışmasında bahsedilen zamana, davranışa, duygusal ve zihinsel gerginliğe bağlı çatışma türleriyle açıklanmaktadır.

Birey, bu çatışma türlerinden sadece birini yaşayabileceği gibi, içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak aynı anda hepsini de yaşayabilmektedir.

### **1.3. İş-Aile Çatışması Nedenleri**

#### **1.3.1. Zamana Dayalı Çatışma**

Zaman sınırlı bir kaynaktır görüşünden hareketle, genellikle bir role ilişkin aktiviteye ayrılan zaman, bireyin diğer rollerine ayıracağı zamanı azaltarak bu rollere katılımını engellemektedir. Fazla çalışma ve program uyumsuzlukları zamana dayalı çatışmaya neden olmaktadır (Pleck, 1980, s.29). Zamana dayalı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir:

- a) Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkansız kılabilir,
- b) Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliyete neden olabilir.

Zamansal çatışmanın işe ilişkin kaynakları; çalışılan saatlerin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programları, vardiya çalışmasının varlığı, düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması olarak belirtilmektedir (Pleck, 1980, s.29). Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları diğer rolün talepleriyle uyuşmadığında yaşanmaktadır. Aileden

kaynaklanan zamansal çatışma ise, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde, evli olanların bekar çalışanlara göre, çocuklu evli çalışanların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir. Kadının işteki konumu (tam zamanlı veya part-time çalışması), erkeğin işe bağlılığı ve işte geçirdikleri zaman kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasında önemli belirleyicilerdir. Bunun ötesinde kadının çalışıp çalışmaması kocanın iş-aile çatışmasını etkilemez görünürken, kadının yönetsel/profesyonel bir işte çalışıyor olması kocanın çatışma düzeyini etkilemektedir. Kısaca, görgül araştırma bulguları da çalışma programları, işe uyum, evlilik, çocuklar ve eşin istihdam durumunun çatışma üzerinde etkili olabildiği görülmüştür (Greenhous J.H, 1985, s.80).

### **1.3.2. Zihinsel ve Duygusal Gerginliğe Dayalı Çatışma**

İş-aile çatışmasının ikinci bir şeklidir. İş stresörlerinin, tansiyon, kaygı, depresyon, sinirlilik ve yorgunluk gibi gerginlik semptomları olduğu bilinmektedir. Pleck (1980) tarafından teşhis edilen yorgunluk/sinirlilik ile uyumlu olan gerginliğe dayalı çatışma, bireyin bir rolde yaşadığı gerginliğin diğer rol performansını etkilediği zaman ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, bir rolün diğer rol sorumluluklarını gerçekleştirmeye engel olması durumudur (Pleck, 1980, s.30). Bir roldeki gerginlik sendromları diğer roldeki sendromları etkileyebilmektedir. Örneğin, işin yarattığı gerginlik ve üzüntü aile görevlerini engelleyebilir. Özellikle, iş yaşamında aşırı iş yükü, kişiler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, kontrol ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz deneyimler, aile içi etkileşime olumsuz yansıyan duygusal sonuçlar (kendine saygının azalması, kararsızlık duygusu, rekabet hissini kaybı gibi) doğurabilir. Ailedeki bu olumsuz duygusal tepkiler de, aile üyelerine karşı alınganlık ve aile etkileşiminden kaçınmaya neden olabilmektedir. Aynı şekilde, aile yaşamının stresleri ve duygusal gerginlikleri de iş rolü performansını olumsuz etkileyebilir (Greenhous, 1985, s.81).

Gerginliğe dayalı çatışmanın işe ilişkin kaynakları; iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişikliklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık olarak bulunmuştur. Özellikle bir role yüksek düzeyde bağlılık, o role ayrılan zaman miktarını da arttırmakta, ikinci rolün beklentilerinin karşılanmasını güçleştirmektedir. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyete neden olabilir. Bu zihin meşguliyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir (Frone M., 1987, s.46). Ayrıca, Şekil-1.1de gösterildiği gibi,



uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş gezileri ve fazla çalışma zamansal çatışmaya neden olduğu kadar dolaylı olarak gerginliğe dayalı çatışmayı da etkilemektedir.

İşe ilişkin nedenlerin yanında aile içinde yaşanan uyuşmazlıklar ve huzursuzluklar da iş-aile çatışmasıyla olumlu ilişkiliyken, eşin destekleyici olması diğerini yüksek düzeyde iş-aile çatışmasından koruyabilmektedir.

### 1.3.3. Davranışa Dayalı Çatışma

Bireyin üstelendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında, farklılıklar ve zıtlıklar olduğunda bireyin davranışları temelinde de çatışma yaşanmaktadır. Bireyin rekabet eden zaman ve enerjisi kadar, bir rolde talep edilen davranışlar, tutumlar ve değerler, bir diğer rolde talep edilenlerle bağdaşmayabilir. Örneğin, bir çalışanın iş ortamında başarılı iş performansı saldırgan, hırslı, çalışkan ve işe yönelimli olması gibi davranışsal özelliklerin gösterilmesiyle mümkün olabilir. Aile ortamında ise, müşfik, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelimli olmak pozitif bir aile yaşamının gelişimi için zorunlu kabul edilmektedir. Bu karşıt davranışsal beklentiler, bir alandan diğer alana geçiş yaparken bireylerde gerginlik yaratarak, roller arası çatışmaya neden olabilmektedir (Greenhaus, 1985, s.57).

Cinsiyet rollerine göre çatışma düzeyinin de değişebildiği görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine bağlı olarak erkekler için iş sorumlulukları, kadınlar için ise aile önceliklidir. Böylece iş rolü özelliklerine bağlı olarak yaşanan iş-aile çatışması erkekler arasında, ailenin özelliklerinden kaynaklanan iş-aile çatışması ise kadınlarda daha yaygın görülebilmektedir (Özkalp, 1998, s.354).

### 1.3.4. İş-Aile Çatışması Sonuçları

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışmasının sonuçlarını araştıran çalışmalar, iş-aile çatışmasının aile yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Greenhaus, 1985, s.60).

Aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışması ise, bireylerin iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık, performans, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Efeoğlu, 2006, s.20).

Greenhaus (1985), iş-aile çatışmasını bireyin mutluluğunu etkileyen bir stres kaynağı olarak tanımlamıştır. Örneğin Marshall ve Lang'a göre (1990), iş-aile çatışması depresyon ile doğru yönde, yaşam tatmini ile ters yönde ilişkilidir. Sonuç olarak, eğer birey iş ve aile alanlarından gelen taleplerin zamanını ve dikkatini olumsuz yönde etkilediğini düşünürse bu

iki alan arasında daha fazla çatışma yaşamaya başlayacak ve dolayısıyla bu çatışma mutsuz olma durumunu ortaya çıkaracaktır (Akt: Greenhous, 1985, s.62). İş-Aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki incelendiğinde ise, iş stresinin kaynaklarının yalnızca iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, yönetimin yanlış uygulamaları ve diğer çalışma şartlarının yarattığı olumsuz durumlardan kaynaklanmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışanların aile ve diğer sosyal çevresi ile olan ilişkileri de stres yaratan unsurlar olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların iş ve aile alanlarında sahip oldukları rollerin ve sorumluluklarının meydana getirdiği, birbirleriyle çatışan taleplerin sonucunda bu alanlar arasında denge kurabilmesinin zor olması çalışan bireyler üzerinde stres yaratan bir durum olmaktadır. Bu bakış açısına göre iş alanında olduğu gibi iş dışı alanlarda da çalışan üzerinde iş stresi yaratan kaynaklar bulunabilmektedir. Çalışanın başta aile olmak üzere iş alanı dışında buldukları alanlarda meydana gelen durumlar, çalışanın iş stresi yaşamasına neden olabilmektedir (Efeoğlu, 2006, s.27).

Hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması iş ve aile alanlarında tatmin düzeyinin azalmasına yol açmaktadır. Örneğin, iş-aile çatışması yaşam tatminini azaltırken, aile-iş çatışması da iş tatminini azaltmaktadır. Bu bağlamda ikinci bölümde öncelikle ayrı ayrı iş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarından bahsedilecek ve iş tatmini, yaşam tatmini ile iş-aile çatışması ilişkisi üzerinde durulacaktır (Hennessy, 2005, s.34).

#### **1.4. İş-Aile Yaşamı Dengesi, Dengenin Önemi ve Dengeyi Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar**

Son yıllarda endüstrileşmeyle beraber ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan köklü değişimler çalışma yaşamı açısından da, yeni oluşumları ve yaklaşımları da beraberinde getirmektedir. Bu süreçte, hem çalışan bireyin yaşamında işin giderek daha çok önem kazandığı hem de ailenin psikolojik fonksiyonlarının artarak önemini koruduğu görülmektedir. Bu bağlamda, iş ve aile yaşam alanları etkileşiminin boyutları değişirken, iş-aile yaşamı dengesinin ve dengeyi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır.

İş-aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşamı etkileşiminde çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılabilecek en önemli hedefdir. İş-aile dengesinin sağlanabilmiş olması, çalışan bireyler için olduğu kadar, içinde bulunduğu organizasyon ve toplum için de önem taşımaktadır. Bu açıdan, endüstri sonrası toplumun aile modelini yansıtan çift gelirli-çift kariyerli ailelerde dengeye ulaşmak için uygulanabilecek bazı stratejiler bulunmaktadır. Ancak, denge hedefine ulaşma, bireysel sorumluluğun yanında, örgütlerin sosyal sorumluluklar üstlenmelerini ve hükümetlerin sosyal politika alanında bazı uygulamaları

gerçekleştirmekleri ile birlikte sağlanabilecektir (Auster, 1996, s.359).

İş-aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bireyler toplumda hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşısı içindedirler. Değişen koşullar altında her geçen gün, sadece bireysel çabalarla dengeye ulaşmak daha da zorlaşmakta ve bu zorluktan kaynaklanan stres birey tarafından daha çok hissedilmektedir. Birey yaşamında işin öneminin giderek merkezileşmesi daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle, iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır.

İş-aile yaşamı dengesini tanımlamada yazında bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Yapılan ilk tanıma göre iş-aile yaşamı dengesi, bireyin "hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır." Diğer bir tanıma göre ise, bireyin en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyuma ulaşması ve iki alanda da sorumluluklarını yeterince yerine getirmesidir. (Guest, 2001, s.44). Ancak, bireyin yaşam alanları arasında hissettiği dengenin subjektif olduğunun da bilinmesi önemlidir. Algılanan denge, bireylere göre değişebilmekte ve biri için geçerli olan denge, bir başkası için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Örneğin, öncelikli yaşam ilgisi işi olan biri için ev rolü sorumluluklarının ikinci plana itilmesi, eve daha az zaman ayırıyor olması, onun için dengeden uzaklaşma anlamına gelmez; aksine, birey yaşamında iş-aile dengesini, işini merkez alarak kurmuştur. Böyle biri için iş taleplerinin karşılanması önce gelmekte ve kendi tercihi ile ortaya çıkan bu durumu bir çatışma olarak algılamamaktadır. Aksine ailesine daha çok zaman ve enerji ayırmak isteyen birey için işten gelen yoğun talepler, bireyin denge anlayışına ters düşmekte ve bu yüzden iş-aile çatışmasından kaynaklanan rol gerginliği yaşamaktadır.

İş-aile yaşamı dengesinin daha iyi anlaşılabilmesi için dengenin yapısını, nedenlerini ve sonuçlarını ayırt etmeye ihtiyaç vardır. Şekil 1.'de iş-aile dengesinin yapısı ve etkileri anlatılmaktadır. Dengenin belirlenmesinde etkili olan çevresel faktörler, iş talepleri, iş kültürü, evin talepleri ve ev kültürüdür. İş kültüründen kasıt, birey iş-aile dengesini destekleyici bir organizasyonel kültür ve bu yöndeki uygulama ve politikalarıdır. Örneğin, esnek çalışma saatleri ya da çocuk bakımı düzenlemeleri gibi ya da işin uzun ve düzensiz çalışma saatleri talep ediyor olmasıdır. Ev talepleri, iş dışındaki sorumlulukları ve bağlılıkları ifade etmektedir. Örneğin, çalışan bireyin evli veya bekar olması ya da küçük çocuğunun bulunması durumunda talepler farklı olabilmektedir. Ev kültürü, bireyin ev çevresindeki bağlılıkları ve sorumluluklarıdır. İş-aile dengesinin algılanmasında etkili olabilen bireysel faktörler işe yönelme, özellikle de işin (veya evin) merkezi yaşam ilgisi olması veya işe yönelimli olma yönleridir. Kişisel kontrol, kontrol odağı ve ræbet e



<b>BELİRLEYİCİLER</b>	<b>DENGENİN YAPISI</b>	<b>SONUÇLAR/ETKİLER</b>
<u>A-Çevresel Faktörler</u>	A-Subjektif	1 -işV□r□ uIMB□VA□□AÜ□□□ş□rHHy

1950'lerden sonra ortaya atılan "ayrı dünyalar" modeli, çalışanların aile sorunlarını işyerinin kapısında bırakmaları gerektiğine inanan örgüt kültürü anlayışı ve geleneksel cinsiyet rol dağılımı ile güçlendirildi. İş ve aile yaşamları tamamen birbirinden ayrı ve rekabet halinde iki alan olarak kavramlaştırıldı. Buna göre, kesin sınırlarla birbirinden ayrılan alanların kendine özgü talepleri ve bu talepler arasında da kaçınılmaz bir mücadele vardı. Aile, iş taleplerinin gerçekleştirilmesini engelleyen bir tehdit unsuru olarak görüldü. En önemlisi de, bu iki alanı yönetmenin bir çalışan sorunu olmasından ziyade, bir kadın sorunu olarak görülmesiydi. Çünkü, erkeğin geleneksel rolü, iş rolü ve evin geçimini sağlamak iken, kadının iş yaşamına katılması, geleneksel rolünün, yani eş ve annelik rollerinin iş rolü talepleri üzerinde bir tehdit unsuru olarak algılanmasına neden oldu. Diğer bir ifadeyle, iş-aile taleplerinin rekabeti, sadece kadını ilgilendiren bir olgu olarak görülmekteydi. İnsan enerjisinin ve zamanın sabit ve sınırlı olduğunu savunan kıtlık görüşünden hareketle, kadının ev işinin yanında ücretli bir işte çalışmasının daha fazla enerji talebine ve kaynak kullanımına neden olduğu ve bunun da kadında stres ve depresyona yol açarak, üstlendiği rollerini olumsuz etkileyeceği ileri sürüldü (Barnett, 1999, s.144-146).

Bu tutumlara karşılık, örgütler, çalışan ve çocuklu annelerin iş ve aile rolü taleplerini daha iyi idare edebilmelerine yardımcı olmak için, bazı politikaları (annelik izni, çocuk bakımı gibi) gündeme koydular, ancak bu politikalar sadece yazıda kaldı, uygulanmadı. Çünkü, kadınların iş ve aile rolü taleplerini idare edemeyecekleri düşünüldü (Barnett, 1999, s.146).

İlerleyen yıllarda, roller ve stres üzerinde yapılan yoğun araştırmalar, ayrı dünyalar modelinin ve bir anlamda da kıtlık yaklaşımının sonu oldu. Bu bulgular, ailenin ve işgücünün demografik yapısındaki önemli değişiklikler kadar (çalışan annelerin sayısında artış), yeni bir iş-aile görüşünü ortaya çıkardı. Böylece, yeni iş-aile yaşam olgusu sadece kadınları ilgilendiren bir konu olmaktan çıktı. Erkeklerin gelir getirmenin dışında da aile sorumlulukları olduğu ve bu sorumlulukları yerine getirmek istedikleri görüldü. Ayrıca, kıtlık yaklaşımının aksine, hem kadınlar için, hem de erkekler için birden fazla rol üstlenmenin, bireyin enerjisini azaltmaktan çok arttırdığı, üstlenilen rollerin problemden çok, hem kadın hem de erkekler için ödüllendirici yaşantılar sunduğu ileri sürüldü ve bu görüşler araştırmalarla desteklendi. Bu dönemde, en önemli yaklaşım, iş ve ailenin ayrı alanlar olmadığı, aksine, birinde yaşanılanların, duygu, düşünce ve tutumların diğer alanı etkilediği görüşüne ulaşılmış olmasıydı (Perry, 2000, s.981-982).

Endüstri toplumunun son dönemlerinde ya da ileri düzeyde endüstrileşmiş toplumlarda, işgücünün yapısında yaşanan demografik değişiklikler iş-aile olgusuna ilgiyi daha da arttırdı. Özellikle aşağıda sayılan eğilimler bu ilginin artışında etkili oldu (Barnett, 1999, s.146-147):

- Çift gelirli ailelerin artışının devam etmesi.

- İşgücünde küçük çocuklu annelerin sayısındaki artış.
- Kadınların ve erkeklerin işgücü içindeki benzerliklerinin artması: Kadınlar part-time çalışmanın yanında, tam zamanlı çalışmayı tercih etmeye başladılar. Çocuğun doğumundan sonra uzun süre işgücü dışında kalmıyorlar. Doğum sonrası işe geri dönme süreleri kısaldı. Kadınların işgücü kalıplarının erkeklerinkinden ayırt edilmesi güçleşmiştir.
- Yeni aile modellerinin hızla çoğalması: Endüstri toplumunun modern aile yapısı olan çekirdek ailenin baskınlığı giderek azaldı, yapı ve roller üzerinde odaklanan, tek gelirli, çift gelirli ailelerin yanında, tek ebeveynli, karışık aileler gibi yeni aile modelleri ortaya çıktı ve giderek yaygınlaşıyor.
- Tek ebeveynlerin sayısının yükselmesine neden olan boşanma oranlarındaki artış.
- Çalışan bireyleri çekirdek ve geniş ailenin desteğinden yoksun bırakan işgücü mobilitesindeki artış.
- İş dışı yaşamın kalitesine artan ilgi ve çalışanların değişen beklentileri; evde babanın bağlılığına verilen sosyal değer artması.

Bu demografik, ekonomik ve kültürel değişikliklerle, aile içinde cinsiyet rollerinde ortaya çıkan daha eşitlikçi tutumlar, ailede rol dağılımını yansıtan asimetrik aile modelinden simetrik aileye doğru bir yapısal değişimle de desteklenmiştir. İş ve aile yaşamı etkileşiminin bireyler, örgütler ve toplum açısından önemi giderek artmıştır. Bu yapısal ve davranışsal değişimler, iş ve aile alanlarının birbiriyle örtüştüğünü varsayan ve etkileşimin kaçınılmaz olduğunu ileri süren "çakışan alanlar" modeliyle kavramlaştırılmıştır (Barnett, 1999, s.146-147). Bu model aynı zamanda yayılma, çatışma, araçsallık ve arttırma yaklaşımlarının bileşimini de ifade etmektedir. Buna göre modelin savları, iş ve aile yaşamı arasında karşılıklı bir etkileşim ve dayanışma olduğu ve bir alanda yaşananların diğer alana yayılarak etkilediği, iki alanda üstlenilen roller arasında her zaman çatışma olmayabileceği, iş ve aile rollerinin uyumu söz konusu olduğunda çatışmanın en aza inebileceği ve etkileşimin olumlu sonuçlarının her iki alandaki sorumlulukları yerine getirmeyi kolaylaştıracağı yönündedir. Bu anlamda yapılan çok sayıdaki araştırma, çakışan alanlar modelini destekleyen güçlü bulgularla sonuçlanmıştır. Tüm bunlara karşılık, örgüt açısından, bu değişimin de ihtiyaçları yeterince karşılayamayacağı bir gerçektir (Barnett, 1999, s.147-148).

Endüstrileşmeyle beraber toplumda yaşanan demografik ve tutumsal değişimler, iş ve aile yaşamını da etkileyerek, iş-aile olgusunun bu değişim trendinin ayrılmaz bileşeni olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. Son yıllarda görülen demografik değişiklikler arasında konuyla ilgili en önemli değişim; eğitim düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı olarak özellikle kadınların kariyer sahibi olmaları ile çocuk sahibi olma yaşlarındaki artıştır. Çift gelirli

aileden çift kariyerli aileye yönelimi de ifade eden bu değişim, yapısal rol dağılımını yansıtan "modern simetrik aile" modelinin giderek yaygın haline gelmesi, kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine, erkeklerin de iş rollerine olduğu kadar aile rollerine verdikleri önemin artmasıyla sonuçlanmaktadır (Barnett, 1999, s.148).

Endüstrileşmeyle beraber toplumun öne çıkan yeni aile modelinde, çift kariyerli aile iş-aile yaşamı sentezine geçişi de yansıtmaktadır. "İş-aile yaşamı/iş-aile rol sentezi", "iş-yaşam bütünleşme modeli" olarak da adlandırılabilir. Yeni aile modelinde, aile taleplerinin her iki eşin iş talepleriyle uyum sağlaması gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden, aileye uyumlu işyeri politikalarının önemi artmaktadır. İşverenler tarafından desteklenen iş-aile politikaları, çalışan bireylerin ev taleplerinde olduğu gibi, işyerindeki sorumluluklarını yerine getirmesini ya da performansını olumlu etkileyecektir. Erkek ya da kadın tüm çalışan bireylerin, iş ve aile rollerini başarıyla gerçekleştirmeleri Barnett tarafından "yenilenmiş insan enerjisi modeli" hipotezi ile açıklanmaktadır. Birden çok rol üstlenilmesi, daha fazla enerji harcanmasına neden olmasına rağmen, birey bunun karşılığını, hem psikolojik getiriler (rol sorumluluklarını üstlenme gücü, öz benlik saygısının artması, sosyal ilişkiler için yeni fırsatlar gibi) hem de parasal karşılık olarak almaktadır (Barnett, 1999, s.148-149).

İş ve aile yaşamlarının, ayrı dünyalardan olarak tanımlanmasından, iş-aile bütünleşmesine kadar yaşanan değişim sürecinde ortaya atılan kuramlar, çoğu kez bir önce geliştirilen kuramı tamamen yadsımak yerine, eksiklerini tamamlayarak ya da kısmen eleştirerek bu alandaki alt yapının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Mevcut etkileşim kuramlarının yanı sıra son yıllarda iş-aile dengesini açıklamaya çalışan birkaç yeni kuram da ortaya konulmuştur. Bunlar; Clark'ın "İş ve Aile Sınır Kuramı" (Clark, 2000) , Ashforth ve arkadaşlarının "Sınırlar ve Mikro Rol Geçişleri" (Ashforth vd., 2000), Kossek ve arkadaşlarının "İş-Aile Rol Sentezi" (Kossek vd, 1999) kuramlarıdır (Akt: Perry-Jenkis, 2000, s.985). Bunlardan Clark ve Ashforth'un iş aile sınırları arasındaki geçişi ve dengeyi açıklamaya yönelik kuramları şaşırtıcı biçimde benzerlik göstermektedir. Kavramlar farklı kullanılmış olmasına rağmen, bu kavramların açıklamalarında benzerlikler dikkat çekicidir (Akt: Perry-Jenkis, 2000, s.985).

Bu çalışmada, iki kuramın detaylı karşılaştırmasını yapmak çalışmanın amacının dışında görüldüğü için, karşılaştırma yapmak yerine, kavramları ve modeli daha ayrıntılı bir şekilde ortaya koyan Clark'ın sınır kuramı anlatılmaya çalışılacaktır.



### 1.4.2. İş-Aile Sınır Kuramı

İş-aile yazınında yer alan telafi, yayılma, çatışma, araçsallık, kıtlık, arttırma kuramlar iki sistem arasında duyguların geçirgen olduğunu, iş ve aile yaşamlarının birbirini etkilediği görüşünü desteklemektedir. İş-aile etkileşimini ve dengesini açıklayan bir kuram olarak "İş-Aile Sınır Kuramı" geliştirilmiştir (Clark, 2000, s.748). İş ve aile sistemleri arasındaki başlıca ilişki duygusal değil, insanidir. Bireyler, iki alan arasında (iş ve aile) günlük geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bireyler içinde yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek, sınır geçicinin o alan ve o alanın üyeleri ile ilişkilerini belirleyerek şekillendirirler. Bireyler kendi çevrelerini şekillendirirken, aynı zamanda o çevre tarafından da etkilenirler. İş ve ev çevresini belirleme ve onlar tarafından belirlenme aynı zamanda bir çelişkinin de ifadesidir. Bu çelişki, iş-aile dengesini, iş ve aile çalışmalarında öne çıkaran kavramlardan biri yapmaktadır. İş- aile sınır kuramı, sınır geçiciler ve onların iş ve aile yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamaya çalışmaktadır. İş ve aile konusunda önceki kuramların eleştirilerini ve boşluklarını telafi etmek için geliştirilmiştir. Bu kuram, bireylerin dengeye ulaşmak için, iş ve aile alanları arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini açıklamaktadır (Clark, 2000, s.748).

Sınır kuramı, iş ve ailenin birbirine karşılıklı bağımlılığını açıklayan yayılma ve telafi kuramları tarafından desteklenmektedir. Bu iki kuram genellikle duygusal bağlara (doyum, gerilim) yönelmektedir. Ayrıca bu kuramlar bireyi çevrelerine hükmetme ya da şekillendirme yeteneğine sahip olmaktan çok, sadece reaktif olarak ele almaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin içinde buldukları çevreye ve koşullara bağlı tepkiler geliştirmektedirler.

Endüstri devriminden sonra işyeri ve evin fiziksel olarak birbirinden ayrılması, evin ve işin amaçlarını ve kültürlerini de farklılaştırmıştır. Zıtlaşan amaçlar ve kültürler olduğunda, iş ve aile yaşam alanlarını, dilde veya kelime kullanımında, kabul edilen davranışların oluşturulmasında farklılıklar olan iki farklı ülkeye benzemektedir (Clark, 2000, s.750-751). Bazı bireyler için bu iki ülke arasındaki geçişlerin etkisi önemsizdir. (Örneğin, aynı dili, parayı ve gelenekleri paylaşan iki komşu ülke arasında olduğu gibi) Bazen de, iş ve aile arasında zıtlık daha büyüktür ve bu yüzden iki alan arasındaki geçiş son derece şiddetlidir. Sınır geçicileri olan bireyler, ilgi alanlarını, amaçlarını, kişisel tarzlarını geçtikleri her alana uyumlaştırmak için her geçişte yeniden bir şekillendirirler. İş ve evin pek çok özelliği yüzünden bu iki alan arasında seçim yapmak zordur. Bireyler istenilen dengeyi sağlamak için, iş ve aile alanlarının yapısını, aralarındaki sınırları ve köprüleri bir dereceye kadar şekillendirebilirler. Sınır kuramında denge, en az rol çatışmasıyla işte ve evde doyuma ulaşma olarak tanımlanmaktadır.

Her ne kadar kuramın anlatımında Clark tarafından belirtilmemiş olsa da, sınır kuramı, toplumun sosyal bir sistem olması dolayısıyla iş ve ailenin toplumun birer alt sistemi olduklarından yola çıkmaktadır. Böylece toplumdaki alt sistemler olan iş ve aile, karşılıklı olarak birbirlerini etkiler ve birindeki değişim diğerine de yansır. Sistem yaklaşımıyla ilgili ikinci önemli husus, sistemin etrafını çevreleyen sınırlardır. Her sosyal sistem çevresiyle etkileşim içindedir. Böylece, sosyal sistemler çevresindekilerle etkileşim halinde olan açık sistemlerdir (Newstrom, 2001, s.86-87).

Sınır Kuramının Temel Kavramları:

Alanlar: "İş" ve "ev", bireylerin farklı kurallar, düşünce kalıpları ve davranışları birleştikleri iki farklı dünyayı nitelendirmektedir. İş ve aile, amaçlar ve araçlar açısından farklıdır. Bireyler işin, öncelikle gelir sağlama ve başarı duygusu verme amacını, ev yaşamının da kişisel mutluluk ve yakın ilişkiler kurma amacını gerçekleştirmektedir. Bir örgütte ulaşılan amaçların anlamı, belli davranışları ve düşünce biçimlerini cesaretlendiren bir kültür yaratmasıdır. Ancak her zaman iki alanın amacı uyumlu olmayabilir. Bir alanda ulaşılmak istenen amaç, diğer alandaki amaçla çatışabilir. Clark, burada çatışma kuramına girmektedir. Örneğin, ailede duygusal dürüstlüğe daha çok önem verilirken, bir örgütte müşteri hizmetlerinde çalışanların müşterilerine karşı her zaman güler yüzlü ve neşeli görünmeleri gerekmektedir. Clark, iki alan arasında temel amaç uyumsuzluğunu, işte bireyden beklenen en önemli özelliğin 'sorumlu' ve 'yetenekli' olmak, evde ise beklenen en önemli özelliğin ise, 'sevgi dolu' ve 'minnettar' olmak biçiminde ifade etmektedir (Özen, 2005, s.147).

Ev ve iş alanlarındaki kültürlerin genellikle farklı olması yüzünden, bireyler iki yaşam alanını belli düzeylerde birleştirmeye çalışırlar. "Bütünleşme"(integration) ve "bölünme" (segmentation) bireylerin bu iki alan arasındaki farklılıklarla başa çıkma yolları olarak tanımlanmaktadır. Clark, bütünleşmeyle birlikte bölünmeyi de savunmaktadır. Ona göre, gerçekte işini ve evini ayıran pek çok çalışan birey, işi ve evi arasında bir sinerji yaratır. Çünkü iş ve aile ayrı ve ihtiyaçları da farklıdır. Bu denge modelinin altında her alan gereklidir. Örneğin başarıma ihtiyacı işte, sevgi ihtiyacı ise evde doyurulabilir. Çok farklı aktivitelerin bileşimi çeşitlilik ve heyecan verir. Bir alandan diğerine düzenli değişiklikler, bireylerin enerjilerini yenilemelerine yardımcı olur (Özen, 2005, s.148).

Sınırlar: Sınırlar, alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgilerdir ve alanla ilişkili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlanmaktadır. Üç tür sınır vardır: Fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlar. Fiziksel sınır, bir işyerinin veya bir evin duvarları gibi, alanla ilgili davranışın meydana geldiği yer olarak tanımlanır. Zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi, aile sorumluluklarının yapıldığı zamandan işin yapıldığı zamanı ayırır (Perlow, 2000, s.103). Psikolojik sınırlar ise, bireylerin yarattığı kurallardır. Bu kurallar alan içinde bireyler

tarafından uygun bulunan duygular, düşünce ve davranış kalıplarıdır. Psikolojik sınırlar, genellikle kendiliğinden oluşur. Ancak, fiziksel ve geçici sınırlar, bireyler tarafından psikolojik sınırları oluşturan kuralları belirlemek için kullanılabilir.

Sınırlar, geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılık ile karakterize edilmektedir. Geçirgenlik, bir alandaki unsurların diğer alana girebilme derecesidir. Örneğin, birey evde çalışıyor olabilir, çalıştığı odanın kapıları ve duvarları onun işi etrafında bir tür fiziksel sınır yaratır. Ancak bu sınır çok geçirgen olabilir, çünkü aile üyeleri bireyin çalıştığı ofise sık sık girebilir ve onunla konuşabilirler. Sınırlar arası fiziksel ve zamansal geçişler, diğer alanı hatırlatıcı bir unsur olarak bazen olumlu, bazen de olumsuz olarak algılanabilir. Sınırlar arasındaki sızıntı psikolojik de olabilir. Duyguların ve davranışların işten eve ya da evden işe olumlu ya da olumsuz yayılması olasıdır (Edley, 2001, s.28-29).

Bir diğer sınır özelliği, "esneklik"tir; bir alanın taleplerine bağlı olarak sınırın daralma ve genişleme derecesidir. Sınırların zamansal ve psikolojik esnekliğinden söz edilebilir. Örneğin bireylerin çalışma saatlerinin düzenlenmesinde esnekliğe sahip olmaları, iş ve aile zamanlarında esnekliğe neden olur. Alanlar arasında psikolojik sınır esnek olursa düşünceler, sezgiler ve duygular kolaylıkla geçebilir. Sınırlar arasında çok önemli ölçüde geçirgenlik ve esneklik meydana geldiğinde, "kaynaşma" olur. Psikolojik bütünleşme bir kişinin kişisel veya aile deneyimini işinde kullandığı zaman veya iş deneyimini aile yaşamını zenginleştirmek için kullandığı zaman oluşabilir. Sınır bölgeleri iki alanın çok farklı olduğu durumlarda tehlikeli olabilir. Bu koşullar altında, sınır alanları, sınır geçicilerin çatışan talepler üzerinde değişiklik yaptıkları yerde yer alır ve çatışma artar. Ama alanlar benzer olunca, bazı uyumlar, entegrasyona ve bütünleşmeye yardımcı olabilirler. Özellikle, yüksek teknolojinin kullanıldığı işlerde, mekan ve zaman esnekliğini kolaylaştıran teknolojinin iş ve aile arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı, bireylerin dengeye daha kolay ulaşabildikleri görülmektedir (Edley, 2001, s.28-29).

Geçirgenlik, esneklik ve kaynaşma, sınırın dayanıklılığını belirler. Çok geçirgen, esnek olmayan ve bütünleşmeye izin vermeyen sınırlar "güçlü"dür. Tam tersine geçirgenliğe izin veren, esnek ve karışımın mümkün olduğu sınırlar "zayıf"tır. Genellikle, sınırlar daha güçlü alanlar yönünde daha dayanıklı, daha az güçlü alanlar yönünde daha zayıf olacaktır . (Clark, 2000, s.752)

Sınır Geçiciler: Sınır geçiciler, her bir alanda merkezi ve çevresel katılımcılar şeklinde tanımlanabilir. Merkezi katılımcı, alan sorumluluklarıyla belirlenmiş kişiliğe sahiptir, çevresel katılımcıların kişilikleri ise, alan sorumluluklarından uzaktır. Örneğin, evde merkezi katılımcı kadındır, kadın ev sorumluluklarıyla belirlenmiş bir kişiliğe sahipken, erkek çevresel katılımcı olarak bu sorumluluklardan daha uzaktır (Clark, 2000, s.752) .

Sınır Koruyucular: Merkezi ve çevresel katılımcıların yanında sınır koruyucu üyeler de vardır. Bunlar, özellikle alan ve sınır tanımlamada etkili bazı alan üyeleridir. İşte yaygın sınır koruyucular şefler, evde yaygın olan sınır koruyucular ise eşlerdir. Diğer alan üyeleri ise, alanın ve sınırın tanımlanmasında etkili olabilirler, ama sınır geçiciler üzerinde güce sahip değildirler. Sınır koruyucular ve diğer alan üyeleri, sınır geçicilerin alanlar ve sınırları yönetme yeteneğinde önemli bir rol oynarlar. Bu olgular üzerindeki anlaşmazlık iş/aile çatışmasının temel kaynağıdır. Şekil 1.2'de, sınır kuramının temel kavramları ve karakteristikleri gösterilmektedir (Clark, 2000, s.752).

Sınır kuramı, bireylerin iş ve aile yaşamı dengesine ulaşmalarında kaynak olabilecek bir yaklaşım sunmaktadır. Bu kuramın özelliği, ortaya atılan iş-aile yaşamı etkileşimi kuramların bazı yönlerini kullanarak onların eksikliklerini kapatmaya çalışıyor olmasıdır.

Sınır koruyucular/alan üyeleri	Sınır Alanı (sınıfların bulanıklaştığı bölge)	Sınır koruyucular/alan üyeleri
Etkileyiciler		Etkileyiciler
- Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri	Sınır Geçiciler	-Müşteri telefonları - İşten gelen görüşler - Eve getirilen iş

### ŞEKİL 1.2: İş-Aile Sınır Kuramı: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

Kaynak: CLARK, Sue Campell; "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", Human Relations, Vol.53, No.6, 2000, s. 754.

## **BÖLÜM II. İŞ TATMİNİ, YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI, İŞTATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ**

### **2.1. İŞ TATMİNİ**

Cranny, Smith ve Stone, iş tatmini ile ilgili kitaplarında iş tatmini ile ilgili uzlaşa sağlanmış bir tanım vermektedirler. Bu tanıma göre iş tatmini, “bir bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepkisidir” (Akt: Şimşek, 1995, s.92). Bu tanım esas itibariyle, iş tatminine “duygusal tepki” olarak bakan bir tanımdır. Diğer tanımlarda ise iş tatminine tutum olarak bakılmaktadır. Bununla ilgili en genel tanım ise Miner tarafından yapılmıştır. Miner tanımında iş tatminini “bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum” olarak ele almıştır (Miner, 1992, s.112). Benzer bir tanım da Brief tarafından yapılmıştır. Brief, iş tatminini “bir bireyin işine karşı tutumu” olarak tanımlamıştır (Brief, 1998, s.10). İşten tatmin olma kavramı, motivasyon, moral, bağlılık ve işini çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir, ancak, bunlardan değişik anlamdadır (Özdevecioğlu, 2003, s.605).

İş tatmini, bireyin kendi açısından değerlendirdiği bir kavramdır ve bu kavram içerisinde çalışanın his ve duyguları ile tecrübeleri bulunmaktadır. Locke’a göre iş tatmini; çalışanların iş ve iş tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandığı hoşça giden ve olumlu duygusal ifadelerdir (Akt: Testa, 1999, s.155). Diğer bir ifade ile bir çalışma ortamında çalışan bireyin beklediği maddi ve manevi ödüllerin, gerçekleşenle aynı olması durumunda iş tatmini mümkün olmaktadır (Erdil ve diğ., 2004, s.18).

Görüldüğü gibi iş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Başka bir tanıma göre de iş tatmini, kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş örgütünden elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur.

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır (Lawler, 1987, s.78).

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve

rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır. Bu çerçevede, çalışanların tatmininin ne olduğu ve çalışanların nasıl tatmin edilebileceği hususları gündeme gelmektedir. Özellikle 1930'lu yıllardan sonra işyerlerinde çalışanın değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, çalışanın motivasyonu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, çalışanların tatmini ve bu tatminin çalışanın performansına ve verimliliğine etkisi hususu araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda birçok çalışma yapılmıştır (Şimşek, 1995, s.93-94).

İş tatmini en az iki nedenden ötürü iş ve örgütsel davranış alanlarında en iyi araştırma konularından birisidir. İş tatmini, sorumluluk, görev çeşitliliği ya da iletişim gerekleri gibi iş koşullarının nesnel değerlendirmesiyle ilgili konularla bağlantılıdır. Çünkü iş tatminine büyük bir oranda belirtilen şartların neden olduğu düşünülmektedir. İş tatmini aynı zamanda işe devamsızlık, dalgalanma vb. örgütsel yetersizlik gibi değişkenlerin sonuçları ile ilgili konularda temel alınmaktadır. Çünkü iş tatminsizliği benzer sorunların ana sebebi olarak görülmektedir. Bu iki sebepten ötürü iş tatmini, iş ve örgütsel davranış konularının merkezine yerleşmektedir (Dormann ve Zapf, 2001, s.483).

İş tatmini örgüt ve personel yönetimi konularında tartışılan ve araştırılan en önemli konuların başında gelmektedir. Ve bu konu ile ilgili 5000'den fazla basılı çalışma vardır. Bu alanda yapılan çalışmalarda geliştirilen bilgi, kişiler ve örgütler için pratik önermeler içermektedir. Örneğin, çalışanlar mümkün olan en iyi yaşam kalitesini elde etmek için uğraşırken, yöneticiler sürekli artan işletme yeterliliğini sürdürmek için uygun işgücü ve teknolojik kaynakları kullanmak sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş tatmini örgütler ve bireyler için kritik bir konudur (Wilson, 2005, s.2).

Birçok ekonomist iş tatminini büyüleyici öznel bir değişken olarak dikkate almaktadır. Bu çekim son zamanlarda iş tatmininin deneysel analizini yapan birçok çalışmayla sonuçlanmıştır. İş tatmini; psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve yönetim bilimleri gibi birçok bilim dalı içerisinde araştırılmaktadır. İşverenler, çalışanlarının tatmin olmasını isterler, çünkü çalışanların tatmini verimlilik, iş bırakma ve devamsızlık benzeri işgücü piyasa davranışlarıyla çok yakından ilgilidir. Birçok araştırma iş tatmininin ücret ve iş bırakma konuları ile ilgili iyi bir belirleyici olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sebeplerden dolayı iş tatmini belirleyicilerinin araştırılması önem taşımaktadır.

İşletmeler rekabet edebilmek, verimliliklerini artırmak, yüksek nitelikli profesyonel

işgörenlerin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarını azaltmak, çalışanlarının performanslarını artırmak, onları işe ve örgüte bağlamak için iş tatmini konusuna önem vermek zorundadırlar. Bu noktada işletmeler ve işgörenler açısından bu derece öneme sahip iş tatminine etki eden faktörlerin neler olduğunun incelenmesi gerekmektedir (Wilson , 2005, s.3).

### 2.1.1. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

İş tatmini, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan yaş, cinsiyet, eğitim ve deneyim ( ekonomik ve sosyal statü, yetişme tarzı, aile yapısı, genel kültür vb.) gibi bireysel niteliklere bağlı olarak; algılarını, yargılarını ve dolayısıyla iş tatmini/tatminsizliğin olmasında etkili farklılıklar olduğunda dikkate alınmaları gerekir. Bu kişisel unsurlar şöyle sıralanabilir (Bilgiç, 1998, s. 549).

*Cinsiyet* : Yapılan araştırmalar, cinsiyet faktörünün iş tatmini yaratılmasında önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalar kadınların erkeklere göre daha tatminkâr olduğunu göstermiştir. Araştırmalara göre; kadınlar erkeklere göre daha az ücret aldıkları, ilerlemeleri için daha az fırsat olduğu ve profesyonel gelişim kaynakları daha sınırlı kullanım hakları olduğu halde erkeklere oranla daha yüksek tatmin düzeyi elde ettikleri görülmektedir (Chusmir ve Parker, 2001, s.91).

Kadınların, ailelerin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkin beklentilerin az, özlem düzeylerinin düşük olduğu, dolayısıyla aynı koşullarda erkeklere göre daha kolay iş tatmini sağladıkları, başka bir ifade ile benzer koşullarda kadınların iş tatminlerinin, erkeklerden yüksek olduğu şeklinde bir kanı vardır. Kadınların işlerinden daha fazla tatmin olmalarını açıklayan diğer bir sebep ise kadınların ve erkeklerin niteliklerinin farklı olması gibi yaptıkları iş türleri farklıdır (Organ vd., 1995, s.137).

Henning ve Jardim kadın çalışanların özellikle işin planlanması aşamasıyla, yani bir işin başarılması için kullanılan yöntemlerle ilgilendiklerini ve iş için uyumu ve huzuru aradıklarını belirtmiştir. Erkekler ise daha çok sonuçlarla ilgilenerik tatmin olmaktadır (Chusmir ve Parker, 2001, s.92).

Centres ve Bugental'in yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre; kadın çalışanlar, işin sosyal faktörlerine erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanların işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı yaratmak ve bu fırsattı kullanmakta daha fazla istekli davrandıklarını belirtilmektedir. Bu durum çalışanların iş tatmini ve tatminsizliği üzerinde etki yapmaktadır. Çalışanların erkek yada kadın olmaları da çalıştıkları işe bağlı olarak beklentilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Chusmir ve Parker, 2001, s.92).

*Yaş* : Araştırmalar genellikle yaş ile tatmin arasında olumlu ilişki olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır. Bu deneyim arttıkça uyumun artması olarak açıklamak mümkündür. Bu ilişki 60'lı yaşlara kadar olumlu bir artış gösterir. Bu yaştan sonra kesin bir düşüş göstermektedir (Davis Keith, 1984, s.57). Araştırmalar genç iş görenlerin yaşlı iş görenlere oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu araştırmacılar, iş tatminin yükselen düzeyini genel yaşam koşullarının düzelmesine bağlamaktadırlar. İş tatminin düşmesi ise kişinin sağlığının bozulması, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme yollarının azalmasına bağlanmaktadır (Davis Keith, 1998, s.57).

*Kişilik* : Kişilik, bireyin kendi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Kişiliğin birçok yönleri, insanların örgüt içindeki davranışlarında kendisini gösterir (Efeoğlu, 2006, s.42).

Genelde işlerinde az tatmin olanların, genel yetenekleri sınırlı, çevreye uyum sağlayamayan, insan ilişkileri zayıf, fazla sinirli belirtiler gösteren kişisel konularından hoşnut olmayan iş görenler oldukları görülmektedir (Dorman ve diğ., 2001, s.485).

*Eğitim* : Eğitim düzeyi; iş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yararlandığını ifade eden bir değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öztürk, 2001, s. 334).

*Statü* : Statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Mesleki düzey yükseldikçe, tatmin düzeyi de yükselmektedir. Farklı mesleki düzeylerin, farklı ihtiyaçların tatminini sağlandığına yönelik bazı araştırmalar vardır. Örneğin, yüksek statülü işlerde çalışan kişilerin, işlerinde daha düşük konumlarda bulunanlardan daha fazla benlik tatmini sağladıkları bulunmuştur (Öztürk, 2001, s. 335).

İş tatminini etkileyen kişisel unsurlardan başka, örgütsel faktörlerden de bahsetmek mümkündür.

*İşin Niteliği* : İş görenler kendilerinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederlerken aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına ilişkin geri beslenme sunan işlere, bir nevi bağımsızlık sunan işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi artmaktadır (Arıkan, 2004, s.52).

İşin kendisi yada genel görünümü iş tatmininin önemli bir kaynağıdır. Bazı durumlarda



işin çalışana sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez doyumsuzluk nedeni olacaktır (Özkalp, 1998, s.357).

*Ücret* : Ücret örgütsel faktörlerin içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Sadece geleneksel kuramcılarının değil, bugün dahi birçok yöneticinin motivasyonunu sağlayan en etkili araç olduğunu yansıtır. En basit tanımıyla ücret, çalışanların yaptığı iş neticesinde elde ettiği parasal gelir olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işin maddi karşılığını elde edemediklerini hissetmeleri durumunda mutsuz olmaları sonucu beklenmektedir (Davis Keith, 1998, s.58).

Ücret işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir. Ücretin beklenenden az olması, iş tatminini azaltır. Belirli bir noktadan sonra ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, miktarı ile değil iş görenler arasındaki dağılımı ile kendisi göstermektedir. Bireyin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığını bilmesi, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna değil, başkaları ile karşılaştırılmasını etkilemektedir. Ücretin iş tatmine olan katkısı farklı hiyerarşi düzeyinde olanlara göre farklılık gösterebilmektedir (Bilgiç, 1985, s.550).

*Çalışma Arkadaşları* : Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş tatmin düzeyini etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki sosyal ilişkilerin iyi yada kötü olması tatmini etkilemektedir (Bilgiç, 1998, s.551).

*İletişim* : İletişim, bilgi ve anlayışın bir bireyden diğerine geçirilmesi sürecidir ve temel olarak insanlar arasında bir anlam köprüsüdür. Bireyler arası iletişim, bilgi, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme sürecidir; ancak bu sürecin oluşabilmesi için, mutlaka bireyler arası bir ilişkinin kurulmasına gereksinim duyulmaktadır. Şu halde iletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlayan bir bağıdır. Bu bağın iki insanı birbirine bazen yakınlaştırıcı, bazen de uzaklaştırıcı rol oynadığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Eğer, etkin bir grup çalışması arzu ediliyorsa, bu grubu oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak aksamadan iletilmesi gereklidir (Bilgiç, 1998, s.552).

*Güvenlik* : İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir doyum faktörüdür. Birçok çalışan işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden tatmin olmasına yardımcı olacaktır. Bununla beraber çalışanın, yaptığı işe güven duymadığı ya da ihmal edildiği hissine kapıldığı anda motivasyonu kaybolacaktır (Bilgiç, 1998, s.552).

### 2.1.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliği, işgörenin işinden memnun olmaması, işyerinde rahatsız ve mutsuz olmasını ifade etmektedir. Çalışanların beklentileri, özlem seviyeleri fiilen elde ettiklerinden daha yüksek olduğundan, çalışma hayatında esas olan iş tatmini değil, iş tatminsizliği olmaktadır (Eroğlu, 1984, s.147).

Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, bireylerde davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratacak birçok belirtilere neden olabilir (Eroğlu, 1984, s.147).

Bir örgütte işlerin bozulduğunu gösteren en iyi kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 1984, s.147).

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır (Akıncı, 2002, s.7).

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. İş tatmininin yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002, s.7).

### 2.2. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Yaşam tatminini tanımlamak için önce 'tatmin' kavramının açıklanması gerekmektedir. Tatmin, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam tatmini ise, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Haybron, 2004, s.3).

Yaşam tatmini kişinin kendi yaşamının kavramsal bir değerlendirmesi ya da yargısını gösterir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yaşam tatmini bir tutum olarak görülebilir. Yaşam tatmini kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir (Heller ve diğ., 2001, s.3). Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam

tatmini, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, yazında yaşam tatminine ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığını açıklar niteliktedir (Keser, 2005, s.77).

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına bırakılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002, s.7).

Genel olarak yaşam tatmini üç kategoride gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam tatmini iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu üzerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü grupta da yaşam tatmini, günlük yaşamın akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlamına gelmektedir (Donovan ve Halpern, 2002, s.8).

Bir kişinin yaşamından tatmin duyması bizim o kişinin belirli tatmin ve tatminsizliklerinin toplamına indirgeyemeyeceğimiz evrensel bir davranıştır. Örneğin, bir kişinin yediği herhangi bir yemekten tatmin olması, hayatının genelinden nasıl bir tatmin elde ettiği hakkında hiçbir şey ifade etmez. Belki yediği bir yemekten tatmin olabilmesine karşın hayatının genelinden tatmin duymuyor olabilir (Haybron, 2004, s.3). Yaşam tatmini çalışmalarında elde edilen veriler yaşamın bütünü üzerindeki bir değerlendirmeden ibarettir. Örneğin, kişinin yaşamını ‘heyecanlı’ olarak belirtmesi yaşamının her zaman tatmin edici olduğu anlamına gelmez. İnsan hayatı boyunca fazlasıyla heyecan verici durum ile karşılaşmasına karşın, her zaman yeterince kaliteli yaşayamayabilir. Hayatın bütünü üzerindeki değerlendirme kişinin zihnindeki hayatı ile ilgili bütün ölçütleri kapsar. Örneğin, kişinin kendisini ne kadar iyi hissettiği, beklentilerinin ne kadarını karşılayabildiği gibi. Değerlendirmenin amacı iş tatmini gibi özellikli bir alanın değil hayatın bütününe değerlendirilmesidir (Haybron, 2004, s.6).

Yaşam tatmininin yaşam kalitesinin göstergelerinden birisi olduğu açıktır. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte insanların nasıl bir gelişme gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu konuda elde edilen veriler yaşam kalitesinin ölçülmesi, sosyal gelişmenin izlenmesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda politikaların oluşturulması ve iyi bir yaşam için gerekli şartların belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002, s.12).

Yaşam tatmini ile ilgili ilk araştırmalar 1960'larda A.B.D.'de yapılmıştır. O dönemdeki araştırmalarda vurgu zihinsel sağlık üzerinedir. 1970'lerde yaşam tatmini birçok Amerikan toplumu sosyal belirteçleri ile ilgili çalışmaların merkez konusu haline gelmiştir (Donovan ve Halpern, 2002, s.13).

Birçok insan yaşamından tatmin olmasına karşın bütün insanlar eşit şekilde tatmin olmazlar. Bir ülkedeki bireyler arasında yaşam tatmini açısından belirgin farklılıklar olmasının yanında, ülkeler arasındaki kişilerin tatmin seviyelerinde de farklılıklar olabilmektedir (Heller, 2001, s.4).

Yaşam tatmini kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirdiğinde elde ettiği pozitif değerdir. Bir başka deyişe, kişinin sürdürmüş olduğu yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgilidir. Yaşam tatmini ile eşanlamlı iki sözcük bulunmaktadır. Bunlar "mutluluk" ve "öznel esenlik" kavramlarıdır. Günlük yaşamda oldukça sık kullanılan mutluluk kavramı, tanımlanması güç ve farklı anlamlara gelen bir kavramdır. Bu nedenle sosyal psikologlar, mutluluk yerine yaşam tatmini ya da sübjektif iyi oluş kavramlarını kullanmaktadırlar (Haybron, 2004, s.11-12).

Yaşam tatmini genelde önemli bir konu olarak ele alınmakta ve mutluluğun kendisi olarak değerlendirilmekte ya da mutluluğun merkezine yerleştirilmektedir. Bu değerlendirme üç yönden sıkıntılıdır. İlk olarak, yaşamımız ile ilgili değerlendirmelerimiz doğal olarak gelişigüzeldir. Dolayısıyla kişinin yaşamı ile ilgili karar vermede yaşam tatmininin önemi hakkında şüphe oluşmaktadır. İkinci olarak, birçok insanın iyi tanımlanmış yaşam tatmini ya da tatminsizliğine sahip olmadığı görülmekte ya da böyle bir tanımlamaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Dahası insanların yaşamları ile ilgili olarak yaptıkları yargılar iyi bir bilgilendirme sonucu yapılan değerlendirmelerden oluşmamaktadır. Yaşam tatmini gereğinden fazla önemsenmektedir ve mutlulukla açıklanamamalıdır (Haybron, 2004, s.18).

### **Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler**

Yaşam tatmini ile ilgili 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın sonuçlarına göre yaşam tatminine etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Donovan ve Halpern, 2002, s.15):

- Özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşamak.
- Politik istikrar.
- Azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak.
- Toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak.
- Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak.

- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak.
- Açık fikirli ve aktif olmak.
- Kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek.
- Para kazanma ve politik olarak muhafazakar olmak yerine sosyal ve moral

değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

İngiltere hükümeti adına yapılan bir çalışmada yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde belirlenmiştir: Milletlerarası farklılık ve eğilimler, genetik kişilik ve demografik faktörler, ekonomik ve iş ile ilgili faktörler, eğitim ve sağlık faktörleri, sosyal hayat ve toplum ilişkileri, yönetim ve politik faktörler (Donovan ve Halpern, 2002, s.17).

2001 yılında yine İngiltere’de yapılan çok geniş çaplı bir araştırmaya göre yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Donovan ve Halpern, 2002, s.18):

- Sosyo demografik değişkenler, yaş, cinsiyet, iş, etnik köken, yaşanan ev tipi, evi olup olmamak ve imtiyazlı bir sınıftan olup olmamak.
- Elde edilen gerçek gelir, harcama ve birikim yapma davranışı, kişilerin istediklerini alabilmelerini sağlayan gelirin bir yansıması olan sahip olunan değerler.
- Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı.
- Spor yapmak, sinema ya da tiyatroya gitmek, yerel gruplara katılmak vb. aktivitelerde rol almak.
- Yaşanılan bölgenin güvenli olup olmaması, komşular ve sosyal çevrenin durumu.

Birçok çalışmada yaşam tatmini sadece ekonomik değişkenlerin bir faktörü olarak görülmektedir. Sosyal ve kişisel deneyimler gibi diğer değişkenler birçok çalışmada göz ardı edilmiştir .

Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedendir ki; yazında çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen öğeler şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2005, s.79):

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler.

1994 yılında Kuzey Afrika’da yaşayan aileler üzerinde yapılan bir araştırmada ev halkının elde ettiği gelir, ev halkının çalışma saatleri, anne babaların ailelerini zengin ya da fakir olarak değerlendirmeleri ve Afrikalı ırkından olmalarının yaşam tatmin seviyelerine belirgin

bir şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Bunun yanında yaşanan evin sağlıklı olup olmaması ve ulaşım imkânlarının durumu da yaşam tatminini etkilemektedir (Akt: Keser, 2004, s.82).

### 2.3. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması iş tatmini ve aile tatminini belirleyen, dolayısıyla iş-yaşam tatmini ilişkisini ile aile-yaşam tatmini ilişkisini etkileyen ve modernleşen toplumda daha da önem arz eden iki konu haline gelmiştir.

Kişinin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler çatışmanın öncesini oluştururken; çatışmanın sonucunda da kişinin iş veya aile hayatından ve genel olarak yaşamından aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Haybron, 2004, s.22).

İş stresine neden olan etkenleri iş-aile çatışmasına bağlayan araştırmalar, iş-aile çatışması üzerine iş alanı değişkenlerinin (iş değişkenliği, ruhsal iş gereksinimleri ve fiziksel iş gereksinimleri) güçlü bir ilişkisini bulmuştur (Efeoğlu, 2006, s.51). İlk olarak iş alanı değişkenliği erkeklerin iş-aile çatışmasını artırır, fakat kadınlar için bunun çok fazla bir önemi yoktur. Bu sonuç, daha fazla iş alanı değişkenliğine (işlerini yaparken zaman ve yer değişkenliği) sahip olan erkeklerin daha çok aile sorumluluğu talebinde bulunabileceğini destekler niteliktedir ki bu durum erkeklerin geleneksel cinsiyet rollerine inanmanın getirdiği bir çatışmaya neden olur. Evin etrafında daha fazla zaman harcama şansı çiftlerde, ev işleri sorumluluklarının paylaşımında tartışma ihtimalini arttırmaktadır. Bazı araştırmalarda görülmüştür ki, ev ve iş esnekliğini dengelemek için kadınlar ve erkekler farklı iş değişkenliği yollarını arama yoluna gitmektedirler (Efeoğlu, 2006, s. 52). İkinci olarak fiziksel ve ruhsal olarak yorucu bir işe sahip olmak, erkeklerde kadınlardan daha fazla olmak üzere iş-aile çatışmasını arttırmaktadır. Bu, açıklanması kolay bir sonuçtur (daha zahmetli ve yorucu işler aile tarafına daha fazla baskı uygular), fakat bu algılamaların iş-aile dengesini geliştirdiği de gözlemlenmiştir. Bu sonucun bir yorumu da şöyle yapılabilir: daha yorucu işler, günlük olarak işe verilen fazladan çabayı ve ruhsal enerjiyi telafi etmek için aile dengesini gerektirmektedir. Daha zahmetli işler, ruhsal enerjiyi toparlamak ve ilerlemeye devam etmek için yararlı aile desteği gerektirir (Efeoğlu, 2006, s. 52).

İşlevsel değişkenlik, iş-aile çatışmasını olumlu yönde etkiler. Farklı işlevlerle başka bir işte çalışanlar (hem erkekler hem de bayanlar), daha az iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu sonuç, çalışanların iş-aile konularını geliştirmek için bir çeşit iş değişkenliği taktiklerini kullanabildiklerini ve iş-aile çatışması konusuna katkıda bulunabildiklerini destekler

niteliktedir, çünkü iş değişkenliği (işlevsel değişkenlik) iş hayatındaki baskıyı ve aile hayatına yönelik müdahaleyi azaltan başka bir insan kaynağı uygulaması olarak algılanabilir (Efeoğlu, 2006, s. 53).

Sosyal kazanımların iş-aile çatışması ve iş-aile dengesi öncüllerinden olmadığı gözlemlenmiştir. Sosyal mübadele kuramının aksine elde edilen sonuç, kendi içinde ve dışında iş-aile çatışmasının var olmasının iş davranışları ve deneyimlerinde oldukça az bir etkiye sahip olabileceğini gösteren diğer araştırmaları desteklemektedir (Efeoğlu, 2006, s.55). Birey açısından, iş alanında bireyin aile çatışmasını azaltan şey, aileyi destekleyici bir örgütün (yüksek yönetim, müfettişler ve iş arkadaşları) olması algısıdır. Gomez (2004)'in sonuçlarına göre, İspanyol bayan yöneticiler ve profesyoneller aileyi destekleyici politika uygulama konusunda isteksizlerdir, çünkü bu politikalar kariyer gelişimlerini kısıtlayabilmektedir (Akt: Maria Pilar, 2003, s.485).

Thompson ve diğerleri (1999) ve Allen (2001), kurumlarının aileyi daha çok destekleyici bir özelliklerinin olduğunu algılayan çalışanların mevcut iş-aile yararlarını daha iyi kullandıklarını ve daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını görmüşlerdir. Ayrıca bu durumdaki çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin olmuş, kurumsal katılımları artmış ve işi devretme girişimleri azalmıştır. Diğer yandan kurumun aileyi çok az desteklediğini düşünen çalışanlar iş-aile yararı mevcudiyetinin, yönetim desteğinin ve nüfusa bağlı değişkenlerin kontrol altına alınmasından sonra bile iş-aile çatışmasına maruz kalmışlardır. Bu nedenle, şirket kültürünü daha aile destekleyici bir yön doğrultusunda geliştirmek aile destekleyici politikaların yararlarını kullanmanın ön koşuludur (Akt: Donovan ve Halpern, 2002, s.32).

İş-aile çatışmasında da gündeme iş tatmini gelmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeyi büyük ölçüde çalıştıkları kuruma bağlı olmaktadır. İşverenler çalışan memnuniyetini, özellikle iş verimliliğinin artması ve personel devrinin azalarak maliyetlerin düşmesi açısından önemsemektedir. Bunun için günümüz rekabet koşullarında farklılaşma alanları yaratmaya başlamışlardır. Şirketlerin çalışanlarını mutlu etmek istemelerinin nedeni mutlu çalışanların, verimli çalışma göstermesidir (Haybron, 2004, s.27).

Bazı araştırmalara göre, iş tatmini, çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin daha geniş kapsamda sosyal ve ekonomik unsurlar doğrultusunda etkilemesi sonucunda şekillenmektedir. Örneğin, Pine ve Innis (1987), çalışanların iş değerlerinin, kişisel beklentilerine bağlı olarak toplumsal değerler, ekonomik yaşam ve çalışanların ekonomik statüsüne göre değişebileceğini ortaya koymuşlardır (Akt: Efeoğlu, 2006, s.58).

Yapılan araştırmalara göre, iş-aile çatışması genel iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca Netemeyer ve Boles, iş ve aile alanları arasındaki çatışmanın bir boyutu olan iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin iş stresinin bir sonucu olarak meydan

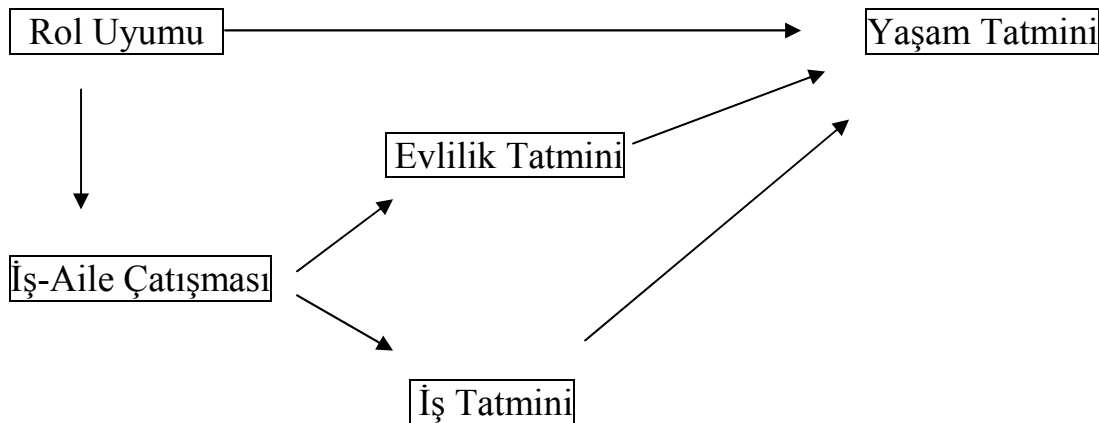
geldiğini ortaya koymaktadırlar (Akt: Namasivayam, 2004, s.243). Diğer taraftan, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkilere ayrı ayrı olmak üzere iş stresi ve performansının aracılık ettiğini belirtmektedirler. Adams, King (1996) ise, iş-aile alanları arasındaki çatışmanın alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının, iş tatmini üzerinde doğrudan bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadırlar. Adams ve King (1996) yaptıkları bir araştırmada çalışanların iş-aile çatışması düzeyinin iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koyarlarken, aile-iş çatışması düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmaktadırlar (Akt: Haybron, 2004, s.36). Her ne kadar bu alanlardaki araştırmaların çoğu iş-aile çatışmasının etkilerini ortaya koyma amacına sahip olsa da, araştırmacılar giderek artan bir şekilde aile-iş çatışmasının etkilerine de önem vermeye başlamışlardır (Namasivayam, 2004, s.243).

Yapılan araştırmalarda en sık öngörü, her iki iş-aile çatışması yönünün de iş ve aile sonuçlarına negatif olarak bağlandığı yönündedir. Frone ve diğerleri (1997) tarafından yapılan başka bir öngörü de, her çatışma yönünün (örneğin FWC ve WFC) çatışmayı alan bölgeyle ilgili olduğu şeklindedir. Barrick ve Mount (1991) araştırma sonuçları genel yapısı ise, kaynak roller çatışmanın duygusal sonuçları ile, alıcı roller ise çatışmanın davranışsal sonuçları ile ilişkilendirildiğini göstermektedir (Akt: Namasivayam, 2004, s.245). Örneğin, aile-iş çatışması, aile tatmini ve iş çabasına yönelik negatif bir şekilde bağlanmıştır. O halde bu bulgu, bir rol bir başkasına müdahale ettiğinde, müdahale edilen rolden kötü bir sonuç veya performans elde edilebileceğini göstermektedir. Ayrıca belki de bireyler psikolojik olarak bu müdahaleden kaynak rolünü sorumlu tutmakta ve bu role yönelik olumsuz bir etki geliştirmektedirler. Kaynak role yönelik olumsuz bir etkinin yaratılması, iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından iş memnuniyetiyle daha yakından ilişkili olduğunu bulan meta analizle bağdaşmaktadır (Namasivayam, 2004, s.245).

Bazı araştırmalara göre iş tatmini, çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin daha geniş kapsamda sosyal ve ekonomik unsurlar doğrultusunda etkilenmesi sonucunda şekillenmektedir. Mercedes Benz, şirket çalışanlarının aileleri için yaz ve kış aylarında spor okulları oluşturmaktadır. Spor okullarında çocuklara basketbol, futbol, masa tenisi, voleybol gibi spor branşlarının yanı sıra, bilgisayar, İngilizce, satranç ve fotoğraf dersleri de eğitimler tarafından verilmektedir. Mercedes Benz Türk ailelere psikolojik destek vermek amacıyla, 1999 yılından bu yana Anne Çocuk Eğitim Vakfı'nın desteğiyle Anne/Baba Destek Programları düzenlemektedir. Bu programlarla zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçiren annelere ve babalara çocuk yetiştirme konularında destek sağlanması amaçlanmaktadır. Tüm bunları yaparken kurumun amacı her bir çalışanın kendisini motive etmesini sağlayarak firmaya katkısını yükseltmektir (Arıkan, 1998, s. 57).



İş ve aile alanında yaşanan çatışmanın iş tatminini etkilemesi aynı zamanda evlilik tatmini de etkilemektedir. Evlilik tatmini bireylerin evlilik ilişkisinin bir değerlendirmesidir. Roller arası çatışmanın artması daha düşük düzeyde evlilik tatminin yaşanmasına neden olmaktadır (Kristin, 2005, s.230). Roller arası uyum yaşam tatmin düzeyini doğrudan etkilerken, iş-aile çatışması, iş tatmini ve evlilik tatminini etkileyen ve dolayısıyla yaşam tatmini düzeyini belirleyen bir unsurdur.



#### ŞEKİL 2.1. Rol Uyumu, İş-Aile Çatışması, Evlilik, İş ve Yaşam Tatmini Modeli

Kaynak: Kristin M. ve L. Kay, 2005, s.232.

#### 2.4. İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Günümüz toplumunda bireyler “her şeyi yapmaya” çalışmakta, yaşamda tatmini birçok rolün birleşiminde aramaktadırlar (örneğin kariyer, evlilik, ebeveynlik gibi). Fakat bu insanlar değerleriyle uyumlu olan yollarda zamanlarını harcamamakta ve bu nedenle de aradıkları mutluluğu bulamamaktadırlar. Super (1990)’in kuramına göre bireyin yaşam kariyeri; kariyer yapacak kişinin rolleri, evi, ailesi, toplumdaki yeri, öğrenciliği ve eğlencesi dâhil olmak üzere ömrü boyunca meşgul edilen birçok farklı rolden oluşmaktadır (Akt: Cinamon, 2005, s.23).

Super yaşam rollerine ilişkin katılım, sorumluluk ve değer beklentileri konularını tartışmıştır (Akt: Cinamon, 2005, s.25). Katılım, bir role harcanan zamanın miktarıdır. Sorumluluk ve değer beklentileri ise rolün bireye karşı önemini ve bireyin bu rol aracılığıyla ihtiyaçlarını karşılayabileceği dereceyi yansıtmaktadır (Cinamon, 2005, s. 25). Yaşam tatmini, her yaşam rolündeki katılım seviyesi ile sorumluluk seviyesi ve bu rolün derecelendirilmesi arasındaki uyum miktarı olan rol uyumuyla ilişkilidir. Örneğin, birey aile rolünü fazlasıyla yerine getirir, fakat bu rolde zamanının sadece %5’i oranında yer alırsa, bu birey değer verme, sorumluluk ve katılım arasında daha fazla uyum sağlayan bir bireyden, hayatta daha az tatmin

olacaktır. Araştırmalar göstermiştir ki, rol katılımı ile rol sorumluluğu arasındaki uyumsuzluk yüksek oranda psikolojik strese ve evlilik kalitesinde düşüşe neden olabilir (Voydanoff, 1988, s.50). Ayrıca, yine kişinin şu anki rol kombinasyonu ile ideal rol kombinasyonu arasındaki daha fazla uyum, azaltılmış rol çatışmasına bağlanmaktadır. Azaltılmış rol çatışmasına yönelik ilişki, düşünülmesi gereken önemli bir konudur çünkü araştırmalar göstermiştir ki rol çatışması mutluluğu ve hayat memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Voydanoff, 1988, s.751). Bu nedenle rol uyumu, yaşam tatminine doğrudan ve dolaylı olarak (rol çatışması yoluyla) bağlanabilir.

Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam tatmini denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak tüm yaşantılardaki tatmin anlaşılır (Hayborn, 2004, s. 33).

İş ve ailenin bireylerin yaşamlarında geniş yer tutan iki önemli alan olduğundan yazında bahsedilmiştir. Bu alanlarda yaşanan tatmin düzeyleri, yaşam tatminini önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ancak Kossek ve Ozeki (1998) bu ilişkinin yapısı ve şiddetinin değişebileceğini ifade etmektedirler (Akt: Perrone ve diğ., 2006, s. 288).

İş-aile çatışması, iş tatmini ve aile tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışma gerçekleştiren Kossek ve Ozeki (1998) iş-aile çatışmasının bütün türleri ile (iş-aile çatışması , aile-iş çatışması) yaşam tatmini arasında önemli ölçüde olumsuz ilişki olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca, Perrewe ve Hochwarter (2001), müdahale hangi alandan kaynaklanırsa kaynaklansın (iş alanında aile alanına ya da aile alanından iş alanına), sonucun, iş ve aile alanları ile ilgili istenilen amaçlara kolaylıkla ulaşamama durumunu beraberinde getireceğini savunmaktadırlar (Akt: Perrone ve diğ., 2006, s. 288).

Yapılan birçok araştırma roller arasındaki uyumu yaşam tatminine bağlamaktadır. Role katılım ve rol sorumlulukları ise yaşam rolüdür (Super, 1990, s.168). Role katılım ise bir davranışsal faktör olup, o role ilişkin aktivitelere harcanan zamandır. Super tarafından; ev ve aile, iş, boş zaman , toplum ve çalışma beş büyük yaşam rolü olarak adlandırılmıştır. Bu beş yaşam rolüne, bireyler kendi önem sırasına göre katılım göstermektedirler. Bu beş faktör Likert'in tatmin modelinde ise genel yaşam tatminini ölçmede kullanılmıştır (Akt: Regan, 1982, s.224).

Günümüz çalışmalarının bulguları göstermektedir ki, hem evlilik hem de iş memnuniyetinin yaşam tatmini ile güçlü bir bağı vardır. Bireysel iş ve aile rolündeki mutlulukların yaşamdaki bütün mutluluklara katkıda bulunacağını göstermektedir. Nüfus çeşitliliğini baz alan geniş araştırmaların bulguları da bu yöndedir (Özdevecioğlu, 2003,

s.660).

Cinsiyet analizleriyle ayrılan rol katılımları, bireylerin iş-aile çatışmasını etkilemekte, çalışan bireyler farklı düzeyde çatışma yaşarken, farklı düzeyde yaşam tatminine sahip olmaktadır. Barnett ve Hyde's (2001) erkek ve bayanların doğasında olan rol farklılıklarından bahsetmiştir. Örneğin, erkek çalışanlar için kariyer edinme rolü oldukça stresli iken, bayan çalışanlar da ise aile rolü oldukça streslidir. Dolayısıyla, bu roller için harcanan zaman farklıdır. Bu durumda erkek çalışanlar için iş-aile çatışması baskın iken bayan çalışanlarda aile-iş çatışmasının baskın olduğu görülmüştür (Akt: Fu and Shaffer, 2001, s.513).

Erkekler ve kadınlar cinsiyet rollerini yeniden tanımlamakta ve bu süreç, iş ile aile rollerini dengelemek için yeni yollar bulmayı gerektirmektedir. Rogers ve Amato (2000) evli iki ayrı çifti karşılaştırmıştır; ilk çift 1964 ile 1980 arasında evlenmiş olup bunlarla 1980 yılında görüşülmüş, ikinci çift ise 1981 ile 1997 yıllarında evlenmişler ve bunlarla da 1997 yılında görüşülmüştür. Sonuçlar göstermiştir ki, daha yakın zamanda evlenmiş olan çiftlerde bayan eşlerin bir işte çalışıyor olup evin gelirine katkıda bulunma olasılıkları daha yüksekken, erkek eşlerin ev işlerini yapma durumları daha olasıdır. Ayrıca, hem erkeğin hem de kadının geleneksel cinsiyet rolü yaklaşımları daha az olup iş-aile çatışmasının daha fazla olduğu görülmektedir. Super (1990), her ne kadar kadınlar ve erkekler farklı derecelerde katılım, sorumluluk ve rollerin değerlendirilmesi durumunu gösteriyorlarsa da, kendisinin önerdiği hiçbir yaşam rolünün kesinlikle cinsiyete bağlanmayacağını iddia etmiştir (Akt: Hayborn, 2004, s.36).

Erkekler ve kadınlar arasında zamanlarını nasıl harcadıkları konusunda farklılıklar varken, neye değer verdikleri veya zamanlarını nasıl harcamak istedikleri konusunda farklılıklar yoktur. Bu durum, erkekler ve kadınlar en önemli olarak hissettikleri şeye göre yaşamlarını yapılandırabilirlerse, rol katılımında cinsiyet farkının olmayacağı görüşünü desteklemektedir (örneğin ebeveynlik, eğlence, kariyer). Her ne kadar çok yönlü yaşam rollerini dengelemede cinsiyet farklılıklarına bağlanan birçok araştırma olsa da, kadın ve erkeklerin gerektiğinden daha çok benzer oldukları bilinci ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin ve bayanların ideal rol katılımıyla ilgili ne düşündükleri arasında çok önemli bir fark yoktur. Bu da, kadın ve erkeklerin şu anki rol katılımlarında ve ideal rol katılımlarında mükemmel uyumu göstermeyi başarması durumunda, erkeğin ve kadının her iki role de ayırdığı zamanda herhangi bir farklılığın olmayacağını göstermektedir. Bu, Barnett ve Hyde (2001)'in kadın ve erkek doğasının doğal olarak birbirinden farklı olmadığını ve ayrı ya da oldukça farklı rollere sınırlanmaması gerektiğini savunan yayılcı iddiasını desteklemektedir (Akt: Hayborn, 2004, s.37). Hem erkekler hem de bayanlar için en değerli rolün ebeveynlik rolü olduğu, fakat

erkeklerde kariyer rolünün en stresli rol olduğu belirtilmiştir. Bu, kadınların ebeveynlik yükünü erkeklerden daha fazla üstlendiklerini gösteren Aryee ve diğerleri tarafından yapılan araştırmayla uyumludur (Akt: Barnett, 1999, s. 151).

Pek çok araştırma çalışan eşlerin yaşam tatminlerini incelemiş ve iş-aile çatışması arttıkça yaşam tatminlerinin azaldığını ortaya koymuştur. Çünkü iş-aile çatışması bireyin iş ve aile rollerini tam olarak yerine getirmelerine engel olmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışması daha düşük düzeyde yaşam tatminine neden olmaktadır. Sorumluluklarının değerleri ve duygularıyla uyumlu bir tarzda zamanlarını harcayan bireyler, yaşamda daha tatmin olacaklardır. Zamanlarını kendilerinin en önemli şey olarak gördükleri şeylere harcıyıp harcamadıklarını incelemek için bu yararlı bir yöntem olabilir (Greenhaus, 1985, s.84).

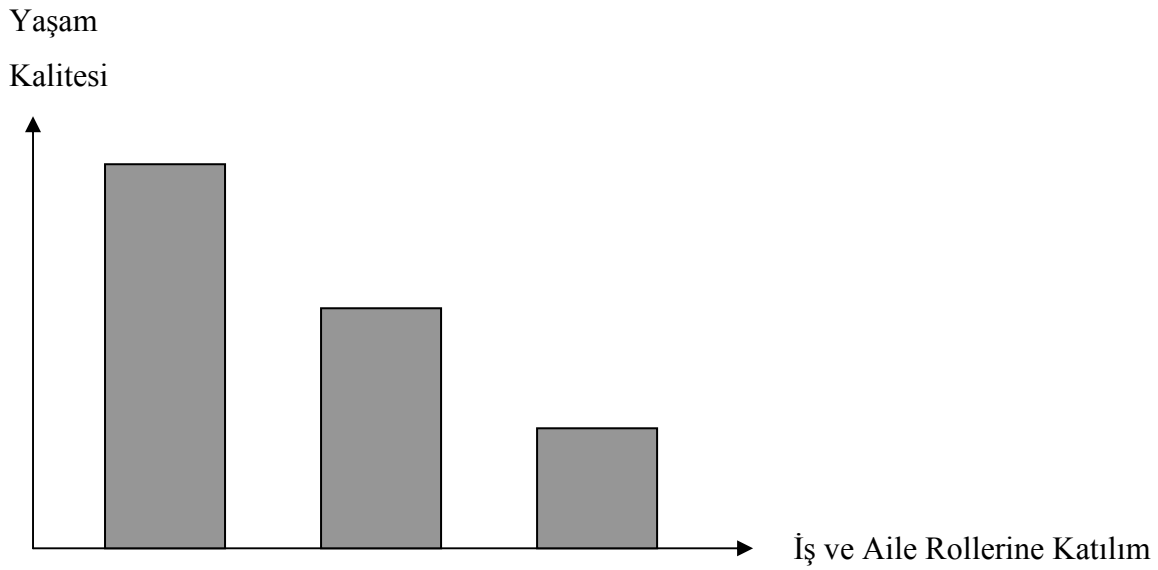
Greenhaus, Collins ve Shaw kamu muhasebesinde çalışan iş sahipleri için iş-aile dengesi ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üç çeşit iş-aile dengesi ölçmüşlerdir (Akt: Barnett, 1999, s. 152).

- Zaman dengesi: Bireyler iş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırdıklarında oluşmaktadır.
- Katılım dengesi: Bireyler iş ve aile rollerinde eşit düzeyde psikolojik katılım sergilediklerinde oluşmaktadır.
- Tatmin dengesi: Bireyler iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin elde ettiklerinde oluşmaktadır.

Zaman dengesinin (belirli ölçüde) ve katılım dengesinin (büyük ölçüde) bireyin kontrolü altında olduğuna dikkat edilmelidir.

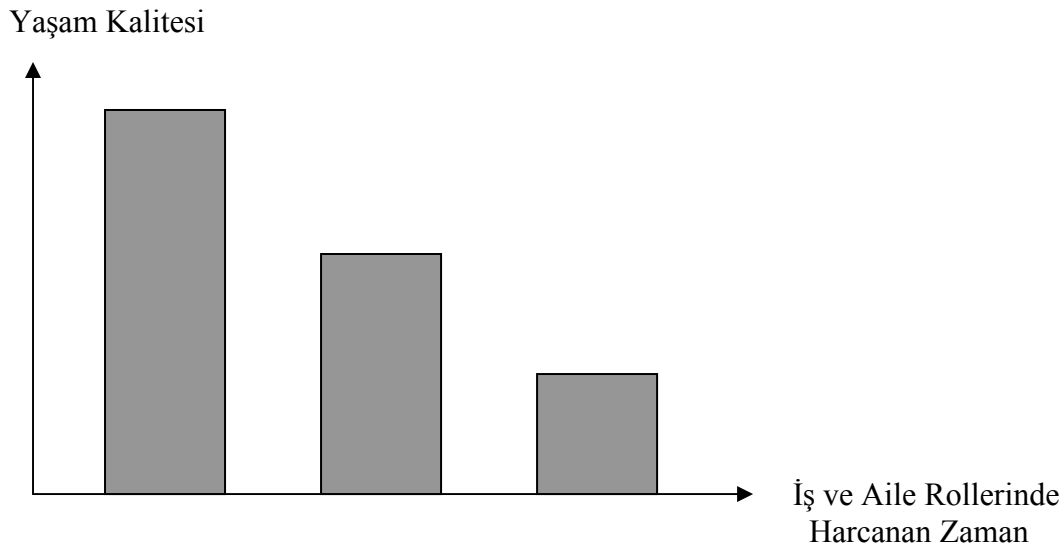
Ayrıca bireylerin genel yaşam kalitelerine yönelik açıklamalarını, iş-aile çatışması seviyelerini ve günlük hayatta yaşadıkları stresin miktarı ölçülmüştür. Bireyler iş ve aile rollerine az zaman ya da psikolojik katılım ayırdıklarında, iş-aile dengesi seviyelerinin yaşam kaliteleriyle herhangi bir ilgisi yoktur. Fakat bireyler zamanlarının ya da psikolojik katılımlarının büyük bir oranını iş ve aile rollerine verdikleri zaman, dengenin yaşam kalitesiyle büyük bir ilgisi olmaktadır (Bkz. Şekil 2.2. ve 2.3). Ayrıca işlerinden çok aileleriyle ilgilenen bireylerde yaşam kalitesi en fazla olurken, ailelerinden çok işleriyle ilgilenen bireylerde yaşam kalitesi en düşük olmaktadır. Dengeli bireylerin yaşam kalitesi bu iki uç sınır arasına girmektedir. Çünkü işlerine, ailelerine ayırdıklarından daha fazla zaman ve psikolojik katılım ayıran bireyler daha fazla iş-aile çatışması yaşamakta ve bu da yaşam kalitesini düşürmektedir. Ailelerine, işlerine ayırdıklarından daha fazla zaman ve psikolojik katılım ayıran bireyler ise daha az iş-aile çatışması yaşamakta ve bu da yaşam kalitesini arttırmaktadır. Dengeli bireyler bu iki kategorinin tam ortasında yer almaktadır (Greenhaus, 1985, s.86). Dolayısıyla, bireylerin iş ve aile yaşamlarına ayırmaya karar verdikleri zaman ve

psikolojik katılım miktarı, bu bireylerin iş-aile çatışması ve stres seviyesini belirlemekte ve sonuç olarak da yaşam kalitelerinin nasıl olduğunu göstermektedir.



**ŞEKİL 2.2. Bireylerin İş ve Aile Dengesi İle Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki**

Kaynak: Jeffrey H. Greenhaus, 1985, s.86

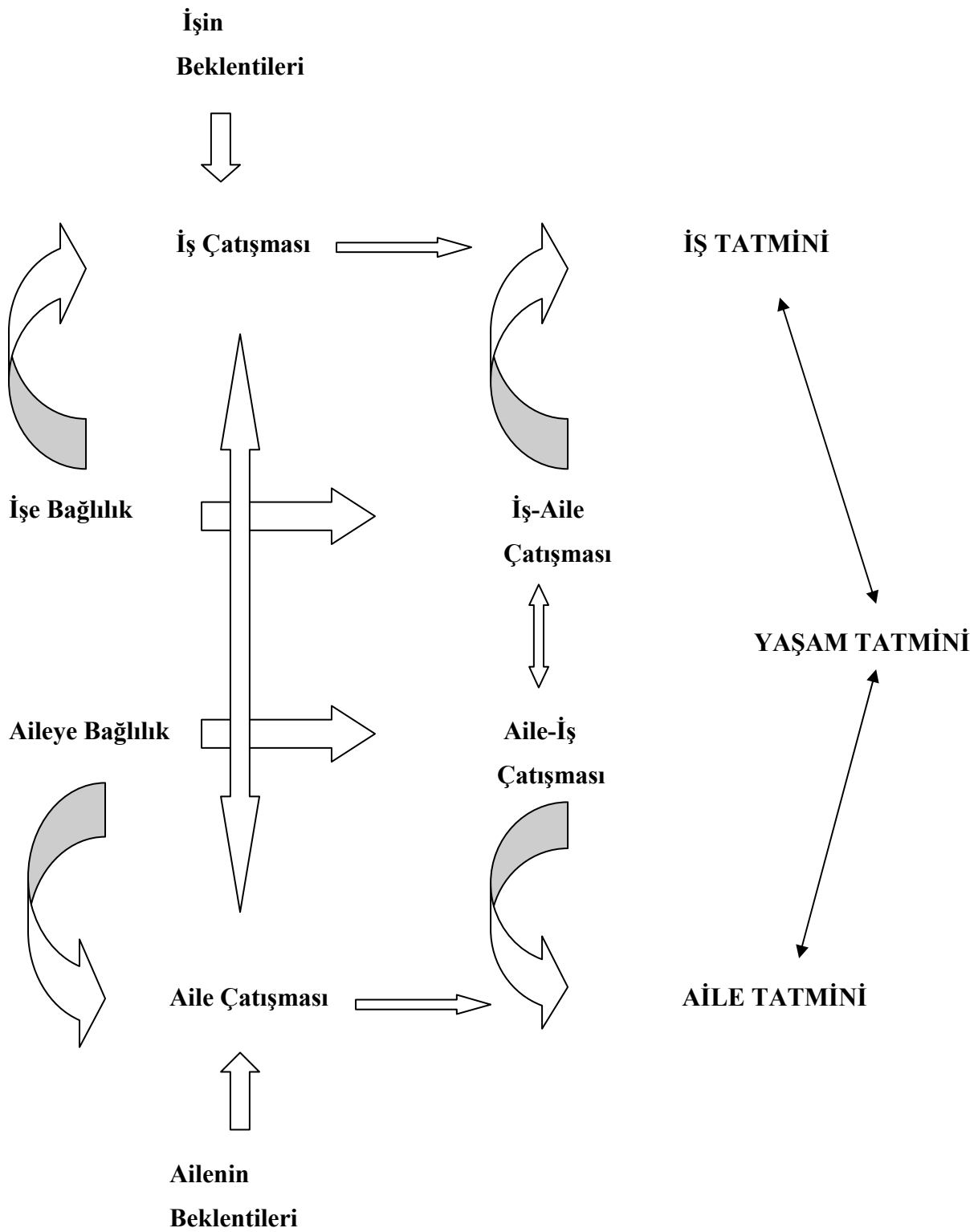


**ŞEKİL 2.3. Bireylerin İş ve Aile Rollerinde Harcadıkları Zaman İle Yaşam Kalitesi İlişkisi**

Kaynak: Kaynak: Jeffrey H. Greenhaus, 1985, s.86

Sonuç olarak, bireylerin yaşamlarının pek çok yönü tüm yaşam tatmin düzeylerini etkileyecektir ve genellikle iş ve aile alanları yaşamlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle iş tatmini ve aile tatmini çalışan bireylerin yaşam tatmini üzerine olumlu bir etki yapacaktır. Ancak iş-aile çatışması bireylerin iş ve aile rollerini tam olarak

yerine getirmelerine engel olmaktadır. Böylece iş-aile çatışması daha düşük düzeyde yaşam tatminine neden olmaktadır. Bireyin yaşam rollerinde, evlilikte ve iş rollerindeki tatmini genel yaşam tatmininin sağlanması açısından çok önemlidir. Bu nedenle, bireyler yaşam rollerinde ne kadar çok mutluluk bulurlarsa, genel anlamda hayatta da o kadar mutlu olurlar (Barnett 1999, s.157).



**ŞEKİL 2.4. İş-Aile Çatışması Yaşam Tatmini İlişkisi**

Kaynak: Duxbury-Higgins, 1994, s.149

## 2.5. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Çalışma yaşamındaki tatminin, yaşam tatminini; diğer yandan da genel yaşamdaki tatminin, çalışma yaşamındaki tatminini etkileyeceği yani yaşam tatmini ile iş tatmininin karşılıklı olarak birbirlerini etkileyecekleri sıkça dile getirilmektedir. Çalışma yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkilemesi doğaldır; çünkü “iş”, bireyin yaşamının önemli öğelerinden birisidir. Yapılan araştırmalarda, yaşam tatmini iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde kurgulanmıştır. Bireyin iş dışı başarılarının, işteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu düşünülmektedir (Uyguç ve ark., 1998, s.193).

Kişinin işinin, yaşamının bölünmez bir parçası olduğu düşünülürse, zamanlarının önemli bir kısmını kapsayan işlerinin, bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin olması doğal karşılanacaktır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; yaşamdan da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000, s.48).

Organizasyonlar artan rekabet koşullarında hayatta kalabilmek, daha etkili olabilmek ve daha iyi ekonomik sonuçlar almak amacıyla iş-yaşam ilişkilerini kapsayan konulara olan ilgilerini her geçen gün daha da artırmaktadırlar. Araştırmacılar, insanların davranışlarının nedenlerini, davranışlarının insanların sağlık ve performanslarını nasıl etkilediğini ve organizasyonların bu davranışları nasıl yöneteceklerini incelemektedirler. Bu ilgi, çalışanların iş dışı yaşamının organizasyon için ne denli önemli olduğunu ortaya koymuştur (Shimon, 2000, s.484).

Rol uyumunun yanı sıra yaşam memnuniyetine etki edebilecek rolle ilgili diğer unsurlar vardır. Salvatore ve Munoz Sastre (2001), Fransız yetişkinler arasında evlilik, aile, eğlence ve kariyer rollerindeki memnuniyetin toplam yaşam tatminiyle olumlu yönde bağlantılı olduğunu bulmuşlardır. Aryee, Luk, Leung ve Lo (1999)'un araştırması Hong Kong Çinli yetişkinlerdeki iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyetini birbirleriyle ilişkilendirmiştir. Kırsal Amerikan anneleri arasında yapılan bir araştırmadaki katılımcılar ev dışında çalışmaktan hoşnut olduklarını ve kariyer rollerinin toplam yaşam memnuniyetlerini arttırdığını belirtmişlerdir. Amaro, Russo ve Johnson (1987) Latin kadınları üzerinde araştırma yapmış ve yüksek gelire sahip olup evli olanların psikolojik olarak daha mutlu oldukları görülmüştür (Akt: Uyguç ve diğ., 1998, s.197).

Rol uyumunu ve çatışmasını araştırırken, cinsiyet rollerinin diğer hayat rolleriyle olan etkileşimi göz önünde bulundurulmalıdır. Tait, Padgett ve Baldwin (1989) bir meta analiz yürütmüş ve iş ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin 1974'den önce erkeklerde, kadınlardan



daha çok olduğu sonucuna varmışlardır; fakat yine de son araştırmalarda cinsiyet farklılıklarının çok fazla belirgin olmadığı görülmüştür (Akt: Uyguç ve diğ., 1998, s.198).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. Kimi yazarlara göre iş tatmini, yaşam tatminini etkilemektedir. Bu etki kimi zaman olumlu, kimi zamanda olumsuz olabilmektedir. Kimi yazarlara göre ise, yaşam tatmini, iş tatminini etkilemektedir. Kimi yazarlara göre de; iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir etkileşim bulunmamaktadır. İş tatmininin mi yaşam tatminini etkilediği, yoksa yaşam tatmininin mi iş tatminini etkilediği tartışılırken, kesin olan, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında güçlü bir ilişkinin varlığıdır. Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Akt: Keser, 2005, s.90). Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş tatmininin, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam tatminine yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Araştırmada, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamının bütününi olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin büyük olduğu düşünölmektedir (Keser, 2005, s.90).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa yaşama ilişkin herhangi bir alandaki tatmin düzeyi başka yaşam alanlarına da belli etkilerde bulunacaktır (Uyguç ve diğ., 1998, s.199).

İş tatmini iş yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir göstergedir. Aynı şekilde yaşam tatmini de yaşam kalitesini gösteren önemli bir göstergedir. Bunun sonucu olarak iş tatmini yaşam tatmini ilişkisi iş yaşamı kalitesi ve genel yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin daha genel bir göstergesidir (Rice ve diğ., 1985, s.280).

## BÖLÜM III. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK TEKSTİL İŞLETMESİNDE BİR UYGULAMA

### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın amacı, tekstil sektöründe görev yapmakta olan çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının nedenlerini araştırarak, bireylerin iş-aile çatışması düzeylerinin iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini ne ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bireylerin iş yerinde yaşamış oldukları problemlerin aile alanına etkisi sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışması ve aile alanında yaşamış oldukları problemlerin iş alanını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının, bireylerin yaşadıkları iş tatmin düzeyini ne ölçüde etkilediği ve bunun yaşam tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmanın hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir:

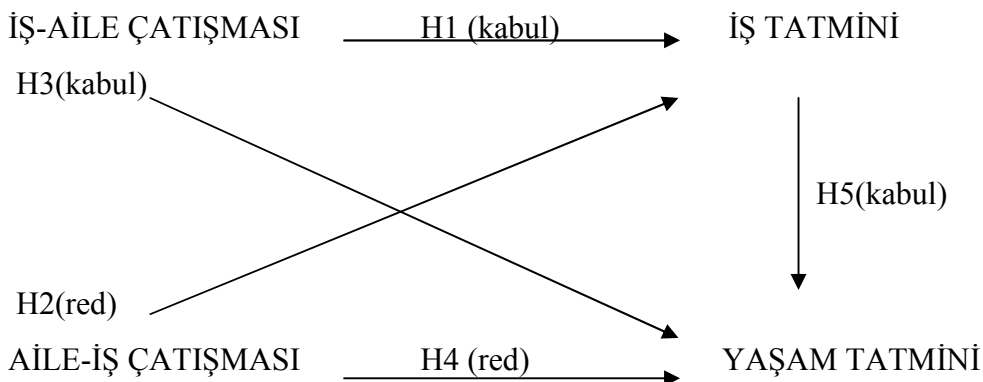
H1 : İş-aile çatışması, iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H2 : Aile-iş çatışması, iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H3 : İş-aile çatışması, yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H4 : Aile-iş çatışması, yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H5 : İş tatmini, yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir.



### 3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Tekstil sektörü ihracatın yoğun olduğu, Türkiye de büyük hacim kaplayan, dolayısıyla ekonomide önemi büyük olan bir sektördür. Nitelikli personel ihtiyacının yoğun olmadığı,

mevsimlik işçi alımı, esnek çalışma saatleri, servis ücretleri, düşük personel maaşları, vardiyalı çalışma, hafta sonları çalışma vb. nedenlerden dolayı personel devir oranları yüksek olmaktadır.

Bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilemekte bunun sonucu da yaşam tatmin düzeylerini etkilemektedir. Bireylerin iş-aile çatışması düzeylerini azaltabilecek en önemli etkenlerden biri yazında belirtildiği gibi, aile fertlerinin birbirlerine olan sosyal desteğidir. Ayrıca işletmelerde, çalışanlarının ailelerini destekleyici politikalar geliştirip (çocukları için kreş, yada ebeveyn bakımı için ek ücret gibi), aile yaşamlarını önemsediklerini hissettirmeleri yaşanan iş-aile çatışmasını azaltabilir. İşletmelerin insan kaynakları departmanına özen göstermeleri de oldukça önemlidir. Bireylerin eğitimlerinin, sahip oldukları kişisel özelliklerin yaptıkları işle ne ölçüde bağlantılı olduğu, tatmin düzeylerini etkilemektedir. İşin özelliklerine göre doğru personel seçimi, çalışanların iş alanındaki tatmin düzeylerini olumlu etkileyerek, bireylerin genel yaşam tatmin düzeylerini artırabilir.

İş ve aile alanlarından kaynaklanabilecek ve iş-aile çatışmasına neden olabilecek bu faktörleri belirleyebilmek, çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyen nedenleri saptamak yaşam tatmin düzeylerini artırmak açısından önemli ve gereklidir.

Bu nedenlerle, tekstil sektöründe çalışan orta kademe yöneticiler de dahil olmak üzere, tüm çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinin belirlenmesinin çalışanların tatmin düzeylerini artırabilecek önlemlerin ortaya çıkarılabilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

### 3.3. YÖNTEM

Araştırmanın konusuna yönelik olarak yapılan yazın taraması sonucunda ortaya konulan hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla hazırlanan anket formu, çalışanların iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik, toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Soru formu, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini olmak üzere 4 alt ölçeği içermektedir.

İş-aile çatışması ölçeği, 6 maddeden oluşmaktadır. Lambert ve grubu (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach alfa değeri 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise 0.78 değeri bulunmuştur.

Çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla 5 maddeden oluşan 'iş tatmini ölçeği' (Kim ve diğ., 2005) ve yaşam tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yine 5 maddeden oluşan 'yaşam tatmin ölçeği' (Diener ve diğ., 1985) kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin, Cronbach

Alfa değerleri ise sırasıyla, 0.89 ve 0.74 olarak bulunmuştur.

Demografik özellikler ise araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Katılımcıların iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçeklerde yer alan sorulara verecekleri yanıtların 5’li Likert ölçeği üzerindeki seçenekleri işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Ankette yer alan sorulara cevap veren katılımcılar her bir ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmek amacıyla ‘hiç katılmıyorum’ biçiminde ifade edilen cevapları için ‘1’ değerini, ‘katılmıyorum’ biçiminde ifade ettikleri cevapları için ‘2’ değerini, ‘kısmen katılıyorum’ biçiminde ifade ettikleri cevapları için ‘3’, ‘katılıyorum’ şeklinde ifade ettikleri cevapları için ‘4’ ve son olarak ‘tamamen katılıyorum’ şeklinde ifade ettikleri cevapları için ‘5’ değerini işaretlemişlerdir.

### **3.4. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evrenini, Isparta’da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde çalışan orta düzey yöneticiler ve onlara bağlı olarak çalışan alt seviye (mavi yakalılar) personel oluşturmaktadır. Tekstil işletmesi bünyesinde faaliyet gösteren 250 çalışana dağıtılan soru formundan, kullanılabilir 213 soru formu elde edilmiştir. Uygulanan anketin geri dönüş oranı %95 olarak gerçekleşmiştir.

### **3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ**

Katılımcılara İş-Aile Çatışması Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği uygulanması sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programına aktarıldıktan sonra regresyon, korelasyon varyans (ANNOVA) ve t-testi analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

### **3.6. BULGULAR VE YORUM**

Araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili olarak elde edilen bulgular ve bu bulgular sonucunda gerçekleştirilen yorumlar bu başlık altında yer almaktadır.

#### **3.6.1. Güvenilirlik Analizi ve Sonuçları**

Katılımcılara uygulanan 4 ölçek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 3.1. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Ölçekleri Güvenilirlik Analizleri**

	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
İş-Aile Çatışması	6	0.84
Aile-İş Çatışması	4	0.78
İş Tatmini	5	0.89
Yaşam Tatmini	3	0.73

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi için kullanılan Cronbach Alfa modeli, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modelidir. Ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak Alfa değerinin 0.60'dan büyük bir değer olması beklenmektedir. (Efeoğlu, 2006, s.154). İş-Aile Çatışması ölçeğini oluşturan ilk 6 soru için analiz yapıldığında elde edilen değer istenilen aralıkta olduğu görülmektedir (0.84). Aile-İş Çatışması ölçeğini oluşturan 5 soru için elde edilen değer 0.36 olarak gerçekleşmiştir ve kabul edilemez bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile-İş Çatışması Ölçeği'ne ait soruların Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında A11 sorusunun çıkartılması durumunda güvenilirlik analizinin 0.78'e yükseleceği görülmüştür. Elde edilen bu değer 0.60'dan büyük bir değer olduğu için kabul edilebilir durumdadır.

İş Tatmini Ölçeği'ni oluşturan 5 soru için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen 0.89'luk değer kabul edilebilir bir değerdir.

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin güvenilirlik analizi ise beş soru için oldukça düşük çıkmıştır. Cronbach Alfa değerlerine göre C5 sorusunun çıkartılmasıyla güvenilirlik analizi 0.183'e yükselmektedir. C4 sorusunun çıkartılmasıyla da alfa değerinin 0.735'e yükseldiği görülmektedir. Bu değer de analiz için kabul edilebilir değerdir.

### **3.6.2. Geçerlilik Analizleri ve Sonuçları**

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizinden sonra, kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının gruplandırılmalarının ne ölçüde doğru yapıldığının tespit edilebilmesi amacıyla faktör analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.2'de verilmiştir. İş-aile çatışmasını ölçmeye yönelik hazırlanan toplam 6 soru için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen tablolara bakıldığında, maddelerin tek bir faktör grubunda toplandığı

ve bu faktör grubunun toplam varyansın % 55.26'sını açıkladığı görülmüştür (KMO=0.816, Barlett Test of Sphericity'nin Sig.=0.000).

Katılımcıların aile-iş çatışmasını ölçmeye yönelik olarak hazırlanan maddelerden, güvenilirlik analizi sonucunda kalan 4 soruya (A7, A8, A9, A10) faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelerin tek bir faktör grubunda toplandığı ve bu faktör grubunun toplam varyansın % 60.38'ini açıkladığı görülmüştür (KMO=0.772, Barlett Test of Sphericity'nin Sig.=0,000).

İş tatmin ölçeğinde yer alan maddeler için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda (B1, B2, B3, B4, B5) ise maddelerin tek bir faktör grubuna ait olduğu ve bu faktörün toplam varyansın % 69.82'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (KMO=0.853, Barlett Test of Sphericity'nin Sig.=0,000).

Yaşam tatmini ölçeğinde yer alan toplam 5 sorudan güvenilirlik analizi sonucu kalan 3 soru (C1, C2, C3) için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelerin tek bir faktör grubunda toplandığı, ve bu faktör grubunun toplam varyansın % 65.58'ini açıkladığı görülmüştür (KMO=0.674, Barlett Test of Sphericity'nin Sig.=0,000).

**Tablo 3.2. Faktör Analizi Sonuçları**

## Faktör Yükleri

	İş-Aile Çatışması	Aile_İş Çatışması	İş Tatmini	Yaşam Tatmini
A1	0.763			
A2	0.794			
A3	0.783			
A4	0.765			
A5	0.672			
A6	0.673			
A7		0.779		
A8		0.821		
A9		0.690		
A10		0.810		
B1			0.782	
B2			0.850	
B3			0.815	
B4			0.879	
B5			0.848	
C1				0.843
C2				0.810
C3				0.775
KMO	0.816	0.772	0.853	0.674
Barlett' sig.	475.82 (p=0,000)	225.75 (p=0,000)	801.10 (p=0,000)	139.639 (p=0,000)
Varyans A.O.%	55.26	60.38	69.82	65.58
Güvenilirlik	0.84	0.78	0.89	0.74

### 3.6.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre frekans dağılımları ve oluşturulan tabloların yorumları yer almaktadır.

**Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı**

<b>CİNSİYET</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Kadın	105	49.3	49.3
Erkek	108	50.7	50.7
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan çalışanların % 50.7'sinin erkek (108 kişi), % 49.3 'ünün kadın (105 kişi) olduğu görülmektedir. Tablo 3.3'te yer alan veriler kadın ve erkek çalışanların oranlarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.4. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı**

<b>YAŞ</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
18-25 yaş arası	46	21.7	21.7
26-30 yaş arası	51	24	24
31-35 yaş arası	55	25.9	25.9
36-40 yaş arası	42	19.6	19.6
41 yaş ve üstü	19	8.8	8.8
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 3.4'te katılımcılardan 19'unun (%8.8.) 41 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılanların büyük ölçüde genç ve orta yaş kadrodan oluştuğunu göstermektedir.



**Tablo 3.5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>MEDENİ DURUM</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Evli	151	70.9	70.9
Bekar	51	23.9	23.9
Boşanmış	10	4.7	4.7
Boş	1	0.5	0.5
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan çalışanların % 23.9'u bekar, % 70.9'unun evli olduğu tablo 3.5'te görülmektedir. Katılımcıların %4.7'sinin ise eşinden ayrıldığı görülmektedir. Bir katılımcının ise medeni durum bilgisine ilişkin soruya yanıt vermediği görülmektedir.

**Tablo 3.6. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı**

<b>ÇOCUK SAYISI</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Çocuk Yok	76	35.7	35.7
1 Çocuk	63	29.6	29.6
2 Çocuk	55	25.8	25.8
3 Çocuk	13	6.1	6.1
4 Çocuk ve Daha Fazla	3	1.4	1.4
Boş	3	1.4	1.4
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan çalışanların % 35.7'sinin çocuğu olmadığı (76 kişi), %29.6'sının 1 çocuğu olduğu (63 kişi), % 25.8'inin ise (55 kişi) 2 çocuğu olduğu görülmektedir. Üç katılımcının ise çocuk sayısı bilgisine ilişkin soruya yanıt vermedikleri görülmektedir.

**Tablo 3.7. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuklarının Yaşlarına Göre Dağılımı**

<b>ÇOCUK YAŞI</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde(%)</b>
Çocuk Yok	77	36.2	36.2
Hepsi Okul Öncesi Yaşta	53	24.9	24.9
Okul Öncesi ve Okul Yaşında	31	14.6	14.6
Hepsi Okul Yaşında	37	17.4	17.4
Okul ve Okul Sonrası Yaşta	7	3.3	3.3
Hepsi Okul Sonrası Yaşta	6	2.8	2.8
Boş	2	0.9	0.9
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Not: Okul yaşı ilkokul, ortaokul ve lise dönemini kapsamaktadır.

Tablo 3.7’de araştırmaya katılan çalışanların sahip oldukları çocukların yaşlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre, tüm katılımcıların % 24.9’unun (53 kişi) çocuklarının hepsi okul öncesi yaşta, %14.6’sının (31 kişi) okul öncesi ve okul yaşında, % 17.4’ünün (37 kişi) okul yaşında, %3.3’ünün (7 kişi) okul ve okul sonrası yaşta, %2.8’inin (6 kişi) ise okul sonrası yaşta olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.8. Katılımcıların Sahip Oldukları Ebeveyn Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>BAKIM GEREKTİREN EBEVEYN</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Var	50	23.5	23.5
Yok	163	76.5	76.5
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 3.8’de katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%76.5) bakım gerektiren ebeveyn sahip olmadıkları görülmektedir. Katılımcıların % 23.5’inin ise bakım gerektiren ebeveyn sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 3.9 Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı**

<b>EĞİTİM DURUMU</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
İlkokul ve Ortaokul	26	12.2	12.2
Lise ve Teknik Lise	94	44.1	44.1
MYO	54	25.4	25.4
Lisans	35	16.4	16.4
Lisansüstü	4	1.9	1.9
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde % 44.1'inin (94 kişi) lise ve teknik lise mezunu çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu oranı % 25.4'lük (54 kişi) oran ile meslek yüksek okul mezunu çalışanlar takip etmektedir. Lisansüstü eğitim gören çalışanların oranının ise oldukça düşük olduğu görülmektedir. Lisans mezunu ise 35 katılımcı (%16.4) bulunmaktadır.

**Tablo 3.10. Katılımcıların Statü Düzeylerine Göre Dağılımı**

<b>STATÜ</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Yönetici	50	23.5	23.5
Personel	163	76.5	76.5
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların çoğu (%76.5 ) personel seviyesindeki çalışanlardan oluşmaktadır. Personel düzeyi, şefler, departman müdürleri ve üst yönetim dışındaki çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın uygulandığı yöneticiler ise üst yönetim dışındaki yöneticileri kapsamaktadır.

**Tablo 3.11. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

<b>ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
1 Yıldan az	8	3.8	3.8
1 Yıldan Fazla 3 Yıldan Az	76	35.7	35.7
3 Yıldan Fazla 5 Yıldan Az	38	17.8	17.8
5 Yıl Üzeri	91	42.7	42.7
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tablo 3.11’de ise araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları iş yerindeki çalışma süreleri itibari ile dağılımları gösterilmektedir. Çalışanların %35.7’sinin 1 ile 3 yıl arasında çalışmakta olduğu görülmektedir. 8 çalışanın ise (%3.8) 1 yıldan az süre ile iş yerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların % 17.8’i 3 ile 5 yıl arasında, %42.7’si ise 5 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.12. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

<b>EŞLERİN ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Eşim Yok	58	27.2	27.2
Kısmi Zamanlı Çalışıyor	20	9.4	9.4
Tam Zamanlı Çalışıyor	76	35.7	35.8
Çalışmıyor	55	25.8	25.9
Boş	1	0.5	100
<b>TOPLAM</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	

Katılımcıların % 35.7’sinin (76 kişi) eşlerinin tam zamanlı çalıştıkları, % 9.4’ünün (20 kişi) kısmi zamanlı çalıştığı, % 25.8’inin (55 kişi) ise çalışmadıkları görülmektedir. Bir katılımcının bu maddeyi yanıtlamadığı görülmektedir. Evli olan 155 katılımcı için ise tam zamanlı çalışanların oranı % 35.8, çalışmayanların oranı % 25.9, kısmi zamanlı çalışanların oranı %9.4 olarak gerçekleşmiştir.

### 3.6.4. Katılımcıların İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Yaşam Tatmini İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde, katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevapların ortalama değeri incelenmiştir. Elde edilen veriler tablo 3.13’de yer almaktadır.

**Tablo 3.13. Ölçek Bazında Sorulara Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler**

DEĞİŞKEN	N	Cevapların Ort. Değ.	Standart Sap.	Min. Değer	Max. Değer
İş-Aile Çatışması	210	3.54	0.78	1.17	5.00
Aile-İş Çatışması	210	3.22	0.56	1.60	4.40
İş Tatmini	213	3.01	0.85	1.00	5.00
Yaşam Tatmini	212	2.98	0.43	1.60	4.60

Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevapların ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda, en yüksek ortalamanın iş-aile çatışmasına yönelik sorulara ait olduğu (3.54), en düşük ortalamanın ise yaşam tatminine yönelik sorulara (2.98) ilişkin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyinin, aile-iş çatışması düzeyinden fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yaşam tatmin düzeylerinin de oldukça düşük olduğu söylenebilir.

### 3.6.5. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada yer alan katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, sahip oldukları çocuk sayısı, çocuklarının yaşları, ebeveynlerinin bakım gerektirip gerektirmediği, eğitim durumları, statü, çalışma süreleri ve eşlerinin çalışma durumlarından oluşan demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla varyans analizi (ANNOVA) ve t-testi yöntemleri kullanılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

### 3.6.5.1. Demografik Özelliklerin İş-Aile Çatışması Düzeyine Olan Etkisi

Bu bölümde katılımcıların sahip oldukları demografik özelliklerin, iş-aile çatışması düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen verilere, sırasıyla t-testi ve varyans analizi (ANNOVA) tablolarında yer verilmiştir.

**Tablo 3.14. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu)**

Grup İstatistikleri		N	Art.Ort.	Std.Sap.	t	P
Cinsiyet	Kadın	103	3.61	0.78679	1.245	0.13495
	Erkek	107	3.47	0.78362		
Bakım Ger.Ebeveyn	Var	46	3.44	0.84478	-0.874	0.383
	Yok	160	3.56	0.77604		
Medeni Durum	Evli	148	3.55	0.78865	275	0.783
	Bekar	61	3.52	0.77270		
Statü	Yönetici	49	3.58	0.83826	401	0.689
	Personel	157	3.52	0.77568		

Ankete cevap veren katılımcıların cinsiyet, bakım gerektiren ebeveyne sahip olup olmamaları, statüleri ve medeni durumlarına göre, yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Buna göre katılımcıların, cinsiyetlerine ( $p=0.13495>0.05$ ), bakım gerektiren ebeveyne sahip olup olmadıklarına ( $p=0.383>0.05$ ), medeni durumlarına ( $p=0.783>0.05$ ) ve statülerine ( $p=0.689>0.05$ ) göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.15. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>ÇOCUK SAYISI</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Çocuk Yok	76	3.67	2.304	0.102
1 Çocuk	63	3.49		
2 ve Daha Fazla Çocuk	68	3.40		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin, sahip oldukları çocuk sayısına ( $p=0.102>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.16. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>ÇOCUK YAŞI</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Çocuk Yok	77	3.66	2.171	0.074
Hepsi Okul Öncesi Yaşta	52	3.51		
Okul Öncesi ve Okul Yaşında	30	3.60		
Hepsi Okul Yaşında	36	3.41		
Okul ve Okul Sonrası Yaşta	13	3.03		

Not: Okul yaşı ilkökul, ortaokul ve lise dönemini kapsamaktadır.

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin, sahip oldukları çocukların yaşlarına ( $p=0.074>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.17. Katılımcıların Eğitim Durumlarının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

EĞİTİM DURUMU	N	Ortalama	F	P
İlkokul ve Ortaokul	26	3.46	1.043	0.375
Lise ve Teknik Lise	93	3.46		
MYO	52	3.60		
Üniversite	39	3.70		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin, eğitim durumlarına ( $p=0.375>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.18. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının İş-Aile Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

EŞİN ÇALIŞMA DURUMU	N	Ortalama	F	P
Kısmi Zamanlı Çalışıyor	20	3.76	0.804	0.493
Tam Zamanlı Çalışıyor	75	3.46		
Çalışmıyor	56	3.54		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin, eşlerinin çalışma durumlarına ( $p=0.493>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

### 3.6.5.2. Demografik Özelliklerin Aile-İş Çatışması Düzeyine Olan Etkisi

Bu bölümde ise, katılımcıların sahip oldukları demografik özelliklerin, aile-iş çatışması düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen veriler, sırasıyla t-testi ve varyans analizi (ANNOVA) tablolarında yer almaktadır.



**Tablo 3.19. Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu)**

Grup İstatistikleri		N	Art.Ort.	Std.Sap.	t	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	103	3.28	0.56881	1.463	0.1134
	Erkek	107	3.31	0.55478		
Medeni Durum	Evli	149	3.20	0.55333	-0.890	0.375
	Bekar	60	3.28	0.58720		
Bakım Ger.Ebeveyn	Var	45	3.15	0.59221	-0.869	0.386
	Yok	161	3.23	0.55835		
Statü	Yönetici	50	3.22	0.56460	-0.190	0.850
	Personel	156	3.23	0.55547		

Katılımcıların aile-iş çatışması düzeyinin demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında yapılan t-testi sonuçlarına göre, cinsiyet ( $p=0.11340>0.05$ ), medeni durum ( $p=0.375>0.05$ ), bakım gerektiren ebeveyne sahip olma ( $p=0.386>0.05$ ) ve statü ( $p=0.850>0.05$ ) durumları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**Tablo 3.20. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

ÇOCUK SAYISI	N	Ortalama	F	P
Çocuk Yok	75	3.30	1.448	0.237
1 Çocuk	63	3.19		
2 ve Daha Fazla Çocuk	69	3.15		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeylerinin, sahip oldukları çocuk sayısına ( $p=0.237>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.21. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşlarının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>ÇOCUK YAŞI</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Çocuk Yok	76	3.31	1.252	0.290
Hepsi Okul Öncesi Yaşta	52	3.23		
Okul Öncesi ve Okul Yaşında	31	3.18		
Hepsi Okul Yaşında	36	3.10		
Okul ve Okul Sonrası Yaşta	13	3.04		

Not: Okul yaşı ilkökul, ortaokul ve lise dönemini kapsamaktadır.

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeylerinin, sahip oldukları çocukların yaşlarına ( $p=0.074>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.22. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>EĞİTİM DURUMU</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
İlkokul ve Ortaokul	26	3.22	0.264	0.851
Lise ve Teknik Lise	92	3.20		
MYO	53	3.21		
Üniversite	39	3.29		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeylerinin, eğitim durumlarına ( $p=0.851>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.23. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının Aile-İş Çatışması Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>EŞİN ÇALIŞMA DURUMU</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Kısmi Zamanlı Çalışıyor	20	3.36	1.171	0.322
Tam Zamanlı Çalışıyor	76	3.13		
Çalışmıyor	56	3.25		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeylerinin, eşlerinin çalışma durumlarına ( $p=0.322>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

### **3.6.5.3. Demografik Özelliklerin İş Tatmin Düzeyine Olan Etkisi**

Bu bölümde, katılımcıların sahip oldukları demografik özelliklerin, iş tatmin düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen veriler, sırasıyla t-testi ve varyans analizi (ANNOVA) tablolarında yer almaktadır. Tablolarda yer alan veriler doğrultusunda, sonuçlar yorumlanmıştır.

**Tablo 3.24. Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu)**

Grup İstatistikleri		N	Art.Ort.	Std.Sap.	t	Anlamlılık Düzeyi
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	105	3.01	0.87999	-0.028	0.978
	Erkek	108	3.01	0.84035		
<b>Medeni Durum</b>	Evli	151	3.00	0.85302	-0.21	0.983
	Bekar	61	3.00	0.85398		
<b>Bakım Ger.Ebeveyn</b>	Var	46	3.04	0.89063	0.307	0.759
	Yok	160	3.00	0.85331		
<b>Statü</b>	Yönetici	50	2.92	0.80687	-0.729	0.467
	Personel	159	3.02	0.86853		

Katılımcıların iş tatmin düzeyinin demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında yapılan t-testi sonucu cinsiyet ( $p=0.978>0.05$ ) ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Ancak iş tatmini ile yapılan pek çok araştırma kadınların iş tatminlerinin, erkeklere oranla daha yüksek olduğunu kanıtlamıştır. Kadınların, ailelerin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkim beklentilerin az, dolayısıyla aynı koşullarda erkeklere göre daha kolay iş tatmini sağladıkları, başka bir ifade ile benzer koşullarda kadınların iş tatminlerinin, erkeklerden yüksek olduğu şeklinde bir kanı vardır. (Akt: Organ vd, 1995, s.147). Sonuçta iş tatmininin, kadın erkek ayırımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir.

Yapılan t-testi tablosunda katılımcıların medeni durumu ( $p=0.983>0.05$ ), bakım gerektiren ebeveyne sahip olup olmama durumları ( $p=0.759>0.05$ ) ve statüleri ( $p=0.467>0.05$ ) ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

**Tablo 3.25. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

ÇOCUK SAYISI	N	Ortalama	F	P
Çocuk Yok	76	2.91	1.010	0.366
1 Çocuk	63	3.12		
2 ve Daha Fazla Çocuk	71	3.01		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların iş tatmin düzeylerinin, sahip oldukları çocuk sayısına ( $p=0.366>0.05$ ) göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

**Tablo 3.26. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

ÇOCUK YAŞI	N	Ortalama	F	P
Çocuk Yok	77	2.91	0.496	0.739
Hepsi Okul Öncesi Yaşta	53	3.11		
Okul Öncesi ve Okul Yaşında	31	2.98		
Hepsi Okul Yaşında	37	3.06		
Okul ve Okul Sonrası Yaşta	13	3.09		

Not: Okul yaşı ilkokul, ortaokul ve lise dönemini kapsamaktadır.

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların iş tatmin düzeylerinin, sahip oldukları çocukların yaşlarına ( $p=0.739>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.27. Katılımcıların Eğitim Durumlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

EĞİTİM DURUMU	N	Ortalama	F	P
İlkokul ve Ortaokul	26	2.82	0.762	0.516
Lise ve Teknik Lise	94	3.09		
MYO	54	3.02		
Üniversite	39	2.94		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların iş tatmin düzeylerinin, eğitim durumlarına ( $p=0.516>0.05$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

**Tablo 3.28. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının İş Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

EŞİN ÇALIŞMA DURUMU	N	Ortalama	F	P
Kısmi Zamanlı Çalışıyor	20	2.91	0.228	0.877
Tam Zamanlı Çalışıyor	76	2.98		
Çalışmıyor	58	3.07		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların iş tatmin düzeylerinin, eşlerinin çalışma durumlarına ( $p=0.877>0.05$ ) göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

#### 3.6.5.4. Demografik Özelliklerin Yaşam Tatmin Düzeyine Olan Etkisi

Bu bölümde, katılımcıların sahip oldukları demografik özelliklerin, yaşam tatmin düzeyine olan etkisi incelenmiştir.

Elde edilen veriler, sırasıyla t-testi ve varyans analizi (ANNOVA) tablolarında yer almaktadır. Tablolarda yer alan veriler doğrultusunda sonuçlar yorumlanmıştır.

**Tablo 3.29. Katılımcıların Yaşam Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t – Testi Tablosu)**

Grup İstatistikleri		N	Art.Ort.	Std.Sap.	t	Anlamlılık Düzeyi
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	104	2.95	0.41170	-1.092	-0.06467
	Erkek	108	3.01	0.44891		
<b>Medeni Durum</b>	Evli	151	2.98	0.43771	-0.276	0.783
	Bekar	60	2.97	0.40810		
<b>Bakım Ger.Ebeveyn</b>	Var	46	2.96	0.42855	-0.446	0.656
	Yok	162	2.99	0.43567		
<b>Statü</b>	Yönetici	50	2.95	0.41317	-0.651	0.516
	Personel	158	2.99	0.43537		

Katılımcıların yaşam tatmin düzeyinin demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında yapılan t-testi sonucu cinsiyet ( $p=-0.06467<0.05$ ) ile yaşam tatmin düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Japon üniversitelerinden mezun olmuş bayanlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, Japon kadınların iş ve sosyal çevrelerinin etkisiyle özellikle kariyerleri, sağlıkları ve yaşlanmaları konusunda geleceklerinden endişe duydukları ve bunun sonucu olarak da genel yaşam tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir (Perrone, 2006, s.246).

18-64 yaş arası İsveçliler üzerinde yapılan bir araştırmada, birçok sosyo demografik faktörün, sağlıklı olmanın, fiziksel aktivite öğelerinin yaşam tatmini üzerinde belirli etkilerinin olduğu, ancak cinsiyet ve yaşın yaşam tatmini üzerinde göreceli olarak daha az etkili olduğu belirlenmiştir (Perrone, 2006, s.248).

Tablo 3.22’de katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin, medeni durumlarına ( $p=0.783>0.05$ ), bakım gerektiren ebeveyne sahip olup olmadıklarına ( $p=0.656>0.05$ ) ve statülerine ( $p=0.516>0.05$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Yaşam tatmini özetle, kişinin yaşamının tümünü değerlendirdiğinde elde edeceği kişisel duygu, düşünce ve yargılardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özelliklerin kişinin yaşam tatmini üzerinde tek başına etkisinin olacağını söylemek pek mümkün değildir. Dolayısıyla cinsiyetin yaşam tatmini üzerinde etkisinin başka

faktörlere de bağlı olduğu düşünülebilir.

**Tablo 3.30. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>ÇOCUK SAYISI</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Çocuk Yok	75	2.97	0.495	0.610
1 Çocuk	63	3.02		
2 ve Daha Fazla Çocuk	71	2.95		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin, sahip oldukları çocuk sayısına ( $p=0.610>0.05$ ) göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

**Tablo 3.31. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocukların Yaşlarının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

<b>ÇOCUK YAŞI</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Çocuk Yok	76	2.96	0.815	0.517
Hepsi Okul Öncesi Yaşta	53	3.06		
Okul Öncesi ve Okul Yaşında	31	2.90		
Hepsi Okul Yaşında	37	2.98		
Okul ve Okul Sonrası Yaşta	13	2.96		

Not: Okul yaşı ilkokul, ortaokul ve lise dönemini kapsamaktadır.

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin, sahip oldukları çocukların yaşlarına ( $p=0.517>0.05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir.



**Tablo 3.32. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

EĞİTİM DURUMU	N	Ortalama	F	P
İlkokul ve Ortaokul	25	2.85	0.932	0.426
Lise ve Teknik Lise	94	3.01		
MYO	54	2.98		
Üniversite	39	3.00		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin, eğitim durumlarına ( $p=0.426>0.05$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

**Tablo 3.33. Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarının Yaşam Tatmin Düzeyi Üzerine Etkisi (ANNOVA Tablosu)**

EŞİN ÇALIŞMA DURUMU	N	Ortalama	F	P
Kısmi Zamanlı Çalışıyor	20	3.03	0.083	0.969
Tam Zamanlı Çalışıyor	76	2.97		
Çalışmıyor	58	2.98		

ANNOVA analizi sonucunda elde edilen verilere göre, katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin, eşlerinin çalışma durumlarına ( $p=0.969>0.05$ ) göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

### 3.6.6. İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri saptamak için öncelikle iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri ile ilişkilerini inceleyen Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca bu değişkenlerin yaş ve çalışma

süresi ile ilişkileri de incelenmiştir. Daha sonra ise iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koyan doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

### 3.6.6.1. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

İş-Aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin önem derecesini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.34. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişkiler**

	<b>İş-Aile Çatışması</b>	<b>Aile-İş Çatışması</b>	<b>İş Tatmini</b>	<b>Yaşam Tatmini</b>
<b>İş-Aile Çatışması</b>	1	0.729**	-0.546**	-0.249**
<b>Aile-İş Çatışması</b>	0.729**	1	-0.441**	-0.147*
<b>İş Tatmini</b>	-0.546**	-0.441**	1	0.609**
<b>Yaşam Tatmini</b>	-0.249**	-0.147*	0.609**	1

\*  $p < 0.05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

\*\* $p < 0.01$  anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Pearson korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif ilişkiyi göstermektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70 ile 1.00 arasında olması yüksek, 0.70 ile 0.30 arasında olması orta, 0.30 ile 0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002, s.32). Bu doğrultuda, elde edilen sonuçlara göre, iş-aile çatışması ile aile –iş çatışması arasında % 99 güven aralığında ( $r=0.729$ ) yüksek düzeyde ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, iş-aile çatışması arttıkça, aile-iş çatışmasının da arttığı söylenebilir. Çalışanların iş tatmininin, iş-aile çatışması ile ilişkisine bakıldığında ise, % 99 güven aralığında ( $r=-0.546$ ) orta düzeyde ve olumsuz yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan aile-iş çatışmasının, iş tatmini ile ilişkisine bakıldığında, yine %99 güven aralığında ( $r=-0.441$ ) orta düzeyde ve olumsuz bir ilişki görülmektedir. Aile –iş çatışmasının, yaşam tatmini ile ilişkisi ise %95 güven aralığında

( $r=-0.147$ ) düşük düzeyde ve olumsuz yönlüdür. Yaşam tatmini ile iş-aile çatışması arasında, %99 güven aralığında ( $r=-0.249$ ) düşük düzeyde ve olumsuz yönlü ilişki görülürken, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında % 99 güven aralığında ( $r=0.609$ ) orta düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki görülmektedir.

İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenlerinin, çalışanların yaşı ve çalışma süreleriyle olan ilişkisinin hangi düzeyde ve yönde olduğunu belirlemek amacıyla da Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.35. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenleri ile Çalışanların Yaşı Arasındaki İlişkiler**

	Yaş	Çalışma Süresi
<b>İş-Aile Çatışması</b>	-0.132	-0.070
<b>Aile-İş Çatışması</b>	-0.123	-0.050
<b>İş Tatmini</b>	0.017	0.031
<b>Yaşam Tatmini</b>	-0.062	-0.032

Pearson korelasyon katsayısı sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ( $p=0.057>0.05$ ), aile-iş çatışması ( $p=0.075>0.05$ ), iş tatmini ( $p=0.800>0.05$ ) ve yaşam tatmini ( $p=0.368>0.05$ ) değişkenleri ile çalışanların yaşı arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Çalışma süresi ile iş-aile çatışması ( $p=0.315>0.05$ ), aile-iş çatışması ( $p=0.468>0.05$ ), iş tatmini ( $p=0.655>0.05$ ) ve yaşam tatmini ( $p=0.642>0.05$ ) ilişkisine bakıldığında da anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuyla karşılaşılmaktadır.

### **3.6.6.2. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri**

Aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişken olarak alınarak aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatan regresyon analizi, bu çalışmanın amacı doğrultusunda, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin ve ayrıca iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla kullanılmıştır. İş-aile

çatışması ve aile-iş çatışmasının, iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla, iş tatmini bağımlı değişken olarak değerlendirilmiş ve doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır (Bkz., Tablo 3.36). İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizinde ise, yaşam tatmini bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir (Bkz. Tablo 3.37). İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizinde ise, iş tatmini bağımsız değişken, yaşam tatmini ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir (Bkz. Tablo 3.38).

### 3.6.6.3. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

İş-aile çatışması ve aile iş çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.36. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi**

	Standartlaştırılmış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi (p)
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	5.345	0.294		18.169	0.000
İş-Aile Çatışması	-0.524	0.093	-0.479	-5.624	0.000
Aile-İş Çatışması	-0.145	0.131	-0.095	-1.110	0.268
Bağımlı Değişken: İş Tatmini					

Regresyon analizi sonucuna göre, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ( $B=-0.479$ ,  $p=0.000<0.05$ ) ve olumsuz etkisi bulunmaktadır (H1 kabul). Aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ( $B=-0.095$ ,  $p=0.268>0.05$ ) bir etkisi bulunmamaktadır. (H2 red).

Regresyon analizi elde edilen sonuçlara göre, bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyinin iş tatminini azaltıcı yönde etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak bireylerin yaşadıkları aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerine etkisi bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalara göre, iş-aile çatışması genel iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır (Öztürk, 2004, s.346). Adams ve King (1996) yaptıkları bir araştırmada çalışanların iş-aile çatışması düzeyinin iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koyarlarken, aile-iş çatışması düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna

ulaşmaktadır (Akt: Efeoğlu, 2006, s.151).

### 3.6.6.4. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

Korelasyon analizi sonucunda, yaşam tatmininin, aile –iş çatışması ile ilişkisi ise %95 güven aralığında ( $r=-0.147$ ) olumsuz yönlü, iş-aile çatışması ile ilişkisi %99 güven aralığında ( $r=-0.249$ ) olumsuz yönlü olduğu açıklanmıştır. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının birlikte, yaşam tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.37. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi**

	Standartlaştırılmış		Standartlaştırılmış	t	Anlamlılık Düzeyi (p)
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	3.382	0.171		19.787	0.000
İş-Aile Çatışması	-0.169	0.055	-0.307	-3.082	0.002
Aile-İş Çatışması	0.062	0.076	-0.081	0.811	0.418
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini					

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde anlamlı ( $B=-0.307$ ,  $p=0.002<0.05$ ) ve olumsuz yönde etkisi bulunmaktadır (H3 kabul). Aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisi bulunmamaktadır (p).

Bu sonuçlara göre katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri arttıkça yaşam tatminleri azalacaktır.

### 3.6.6.5. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

Korelasyon analizi sonucuna göre, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin % 99 güven aralığında ( $r=0.609$ ) orta düzeyde ve olumlu yönde olduğu belirtilmiştir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış, yaşam tatmini bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.38. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi**

	Standartlaştırılmış		Standartlaştırılmış	t	Anlamlılık Düzeyi (p)
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2.065	0.086		24.004	0.000
İş Tatmini	0.306	0.027	0.609	11.136	0.000
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini					

Regresyon analizi sonucuna göre, iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi anlamlı ( $B=0.609$ ,  $p=0.000<0.05$ ) ve olumlu yöndedir . Bu doğrultuda, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yaşam tatminleri de artmaktadır sonucuna ulaşılmaktadır ( H5 kabul).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak literatürde yapılmış olan 23 çalışmanın değerlendirilmesinde; çalışmaların % 90'ından fazlasında iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönünün pozitif olduğu belirlenmiş ve ilişkinin negatif olduğunu iddia eden sonuçların hiçbirisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (Rice ve diğ., 1985, s.285).

Kırgızistan'da iki üniversitede yapılan bir çalışmada, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve bu iki değişken arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Keser ve diğ., 2005 , s.96).

## SONUÇ

Çalışmada öncelikle iş-aile çatışması kavramı, iş-aile çatışması türleri ve nedenleri, iş-aile çatışmasını açıklayan kuramlar ile iş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilere yönelik yazın incelemesi gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemeler doğrultusunda; bireylerin iş ve aile alanlarındaki rol çatışmasının kaçınılmaz olduğu, çatışmanın bireylerin iş ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin ise olumlu yönde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerden elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

İş-aile çatışmasının, iş tatmini düzeyini azaltıcı etkisi bulunmaktadır. Diğer taraftan aile-iş çatışmasının ise, iş tatmini ile ilişkisi olmadığı görülmektedir.

İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında ise olumsuz yönde bir ilişki olduğu görülürken, aile-iş çatışması ile yaşam tatmini düzeyi arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

İş tatmini ve yaşam tatmini arasında ise olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yaşam tatmin düzeyleri de artmaktadır sonucuna ulaşılmaktadır.

Endüstrileşmeden önce üretim aileler tarafından kendi tüketimleri için yapılırken, endüstri devrimiyle başlayan süreçte işyerleri; ev ve aileden uzaklaşmış ve üretim bunların dışındaki organizasyonlarda gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Önceleri bireylerin iş ve aile konularında farklılık yokken, iş ve aile aktiviteleri endüstri devriminden sonra farklı yerlerde, farklı zamanlarda, farklı insan gruplarıyla ve farklı davranış kurallarıyla gerçekleştirilir olmuştur. İş ve aile, endüstrileşmeyle birlikte zaman ve mekan olarak birbirinden farklılaşmış da olsa, aralarında sıkı yapısal ilişkiler ve güçlü bir etkileşim olan iki önemli sosyal alt sistem olarak varlıklarını korumaktadırlar.

İş-aile çatışması, iş rolü ile aile rolü katılımında uyumsuzlukların gerçekleştiği zamanlarda ortaya çıkar. Bu nedenle bir role katılım diğer role katılımın etkisiyle daha zor hale gelmektedir. İş-aile çatışması aşağıda belirtilen nedenlerden kaynaklanabilir:

- Bir rolün belirli miktarda zaman gerektirmesi, diğer rol katılımını olumsuz yönde etkileyebilir.
- Rollerden bir tanesinde yaşanan stres, diğer rolü etkileyebilir ve o roldeki yaşam kalitesini düşürebilir.
- Rollerden bir tanesinde etkili ve uygun olup diğerinde olmayan davranış biçimi bu role aktarıldığında bir takım sorunlar yaşanabilir.

İş-aile çatışmasının, iş yerindeki deneyimlerin aile yaşamıyla karışması durumunda iş-aile çatışması yaşanması ve ailedeki deneyimlerin iş yaşamına karışması durumunda aile-iş çatışması yaşanması şeklinde iki türü karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre; iş-aile çatışmasına büyük oranda neden olan öğeler; yoğun, düzensiz ya da esnek olmayan iş saatleri, yoğun seyahat, iş yükü, iş yerinde kişiler arası çatışmalar ve anlaşmazlıklar, kariyer geçişleri, destekleyici olmayan yönetici ya da kurum gibi çevresel etmenler ve küçük yaştaki çocukların varlığı, çocuklar için öncelikli sorumluluk, ebeveyn bakımı sorumlulukları, aile yapısı içerisinde kişiler arası çatışma ve anlaşmazlıklar, destekleyici olmayan aile bireyleri gibi ailevi etmenler olarak ortaya çıkmıştır.

İş-aile çatışması bireyin birden fazla rolü yerine getirmek zorunda kaldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bireyler sınırlı enerji ve zaman sahiptirler. Dolayısıyla, bir alanda bireyin elde edeceği doyum veya başarı, diğer alanda bazı fedakarlıklar gerektirmektedir. Bu bağlamda iş rolüne katılım, aile rolüne katılımın etkisini güçleştirmekte ve bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır. Böylece çatışmanın neden olacağı stres, hem iş hem de aile yaşamının kalitesini etkileyerek, bireylerin iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini azaltabilmektedir.

İş-aile çatışması nedenleri üzerine yapılan araştırmalar sonucunda, zamana dayalı, duygusal ve zihinsel gerginliğe dayalı, davranışa dayalı olmak üzere üç farklı iş-aile çatışması olduğu ortaya koyulmuştur.

Bireylerin yaşayacağı iş-aile çatışması, çalışanların iş tatmini, performansını, fiziksel ve ruhsal durumları, evlilik tatmini ve genel yaşam tatmini üzerinde etkili olmaktadır. İş-aile çatışmasının bireylerin iş tatmin düzeyini azaltması ve dolayısıyla bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin azalması, bireyleri mutsuzluğu sürüklemekte, fiziksel ve ruhsal gerginliğe neden olabilmektedir. Yaşanılan olumsuzluklar işten ayrılma ile sonuçlanabilmekte, işletmelerde personel devir oranlarının fazla olması da maliyetleri artırabilmekte, nitelikli çalışan sayısını olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla işletme yöneticileri ve insan kaynakları alanında çalışan uzmanlar tarafından konunun hassasiyetinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışması, sadece bireylerin kişisel çabasıyla değil ailelerin ve örgütlerin hatta hükümetlerin sosyal desteği ile asgari düzeye indirilebilmektedir. Dolayısıyla, yaşanılan çatışmanın önüne geçebilmek için iş ve aile desteğine önem verilmelidir. Örgütlerin aile destekleyici uygulamalarını çalışanlarına hissettirmeleri, onların iş ve aile alanlarındaki yaşadıkları çatışmayı azaltabilir. Ayrıca ailelerin ya da eşlerin sağlayacağı sosyal destek de çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal gerginliğini azaltıp ve bireylerin yaşam tatmin düzeylerini artırabilir. Dolayısıyla aile bireylerinin de birbirleriyle etkileşimi oldukça önem arz etmektedir.



## KAYNAKÇA

1. Adams Gary A., King Lynda A., Daniel W.; “Relationships Job and Family Involvement, Family Social support and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction”, Journal of Applied Psychology, Vol.81, 1996, s.403-411.
2. Akıncı Zeki, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı4, 2002, s. 1-7.
3. Arıkan Gülay, “Türkiye’de Uzmanlık Gerektiren Mesleklerde Kadınlar, Ankara, Bizim Büro Basımevi, 1998, s.33-57.
4. Auster Carol J., “The Sociology of Work, Concepts and Cases, Pine Forpe Pres Issues, 1996, s.359.
5. Barnett, R.C., “A New Work-Life Model for the Twenty-First Century”, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol.562, 1999, s.143-158.
6. Bartolome F., Evans P.A.L., “Must Success Cost So Much?”, Harvard Business Review, 1980 (Mart), s.140-145.
7. Bilgiç R., “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers” Journal of Psychology, Cilt 132, Sayı5, 1998, Eylül,s. 549-552.
8. Brief A.P., “Attitudes in and Around Organizations”, Thousan Oaks, C.A., 1998, s.10.
9. Büyüköztürk Ş., “Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı”, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002, s.32.
10. Chusmir L. H., Parker B., “ Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviours: Gender Differences” The Journal of Social Psychology, Vol.132, 2001,s.87-99.
11. Cinamon, R.G., “Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Attributions Toward Life Roles and Self-Efficacy”, Paper Presented at the Conference of the American Psychological

Association, 2005, s.1-25, Washington, DC.

12. Clark, S.C. “Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Family Balance”, Human Relations, Vol.53, 2000, s.747-770.

13. Cranny, C.L. Smith, P. Stone, F.F., “Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Effects Their Performance”, Lexington Boks, New York, 1992, s.1

14. Çetinkanat Canan, “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Yayın No: 13, Ankara, 2000, s.48.

15. Davis Keith, “İşletmelerde İnsan Davranışı”, Çeviren: Kemal Tosun vd., İstanbu Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E. Yayın No:57, 1984, s.57-58.

16.Diener E., Emmons R., Larsen R., Griffin S., “The Satisfaction With Life Scale”, Journal of Personality Assessment, 1985, Vol.49, s.71-75.

17. Donovan Nick, David Halpern, “Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government, Vol.21, 2002, s.3-32.

18. Dorman Christian, Zapf Dieter, “Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities”, Journal of Organizational Behaviour, 2001, Vol.22, s.483-504.

19. Edley Pagie P.,” Techonology, Employed Mothers and Corporate Colonization of the Lifeworld: A Gendered of Work and Family Balance”, Women and Language, Vol.24, 2001, s. 28-29).

20. Efeoğlu,İ.E., “İş-aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2006, s.1-172).

21. Erdil Oya, Serhat Erat, “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğuş Üniversitesi, Cilt 5, 2004, s.17-26.

22. Eroğlu Feyzullah, “İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki”, Atatürk Üniversitesi İşletme Dergisi, Cilt 6, 1984, Sayı 3-4, s.144-147.
23. Frone Michael R., Rice Robert W.; “Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involment”, Journal of Occupational Behavior, Vol.8, 1987, s. 40-47.
24. Fu, C.K., Shaffer, M.A., “The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict”, Personel Review, vol.30, 2001, s.501-513.
25. Greenhaus, J.H., Beutell, N.J., “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, The Academy of Management, Vol.19, 1985, s.56-88.
26. Guest David E., “Perspectives on the Study of Work-Life Balance”, A Discussion Papered for the 2001 ENOP Symposium, Paris, s.44-57.  
<http://www.ucm.e/info/Psyap/enop/guest.htm>.
27. Haybron Daniel M., “Happiness and The Importance of Life Satisfaction” (18.04.2004), s. 3-37.  
<http://www.slu.edu/colleges/as/philos/happinessandthelmp.pdf>
28. Heller Daniel, David Watson, Remus Ilies, “The Role of Person Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination” (05.10.2001).  
<http://www.psychology.unwaterloo.ca/people/faculty/dheller/lifesatisfaction>
29. Hennessy, K.D., “Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study”, University of Maryland Masters of Arts, 2005, s. 1-116.
30. Higgins, Duxbury Linda, Christopher A.; “Work-Family Conflict: A Compression by Gender, Family Type and Perceived Control”, Journal of Family Issues, Vol.15, 1994,s. 144-150.
31. Judge Timothy A., Watanabe, Shinichiro, “ Individual Differences In The Nature of The Relationship Between Job and Life Satisfaction”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.67, 1994, s. 760-769.

32. Keser Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, Sayı 4, 2005, s.77-96.
33. Kinnuen Ulla Mauno Saija, “ Antecedent and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Filland”, Human Relations, Vol.51, 1998, s.594-600.
34. Kim W., Leong J., Lee Y., “Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant”, Hospitality Management, Vol.24, 2005, s.171-193.
35. Lambert E.G., Hogan N., Camp S.D., Ventura L.A., “The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff: A Preliminary”, Criminology and Criminal Justice, Vol.6, No.4, 2006, s.371-387.
36. Lawler E.E., “Handbook of Organizational Behaviour”, Prentice Hall, New York, 1987, Vol.12, s. 77-78.
37. Maria Pilar, Luis Carnicer, Angel Martinez, “Work-Family Conflict in a Southern European Country: The Influence of Job-Related and Non-Related Factors”, Journal of Managerial Psychology, Vol.19, 2003, s.480-485.
38. Miner J.B., “Industrial-Organizational Psychology”, Mc Graw Hill Company, New York, 1992, s.112-115.
39. Namasivayam, K., Mount, D.J., “The Relationship of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction”, Journal of Hospitality and Tourism Research, Vol.28, No:2, 2004, s.242-245.
40. Newstrom John, Davis Keith, “Organizational Behaviour Human Behaviour at Work, Tat McGraw-Hill Pub, 2001, s.86-87, New York.
41. Organ, Dennis W., Anderas Lingl, “Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, The Journal of Social Psychology, 1995, s.135-147.

42. Oppong C., Abu K., “A Handbook For Data Collection and Analysis On Seven Roles and Statuses of Women”, Geneva: International Labor Office, 1985, s. 7-10.
43. Özdevecioğlu Mahmut, “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2003, s. 600-605, Afyon.
44. Özen S., Uzun T., “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol.7, No.3, 2005, s.147-148.
45. Özkalp Enver, Kirel Çiğdem, “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No.111, 1998, s.354-357.
46. Öztürk Azim, Y. Selim Güzelsoydan, “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 15, 2001, Sayı 1-2, s. 333-347.
47. Perlow Leslie A., “Boundary Control: The Social of Work and Family Time in a High-Tech Corporation”, Administrative and The Family, Vol.62, 2000, s. 100-103.
48. Perrone, K.M., Egisdottir, S., Webb, L.K.,Blalock, R.H., “Work-Family Interface: Commitment, Conflict, Coping and Satisfaction”, Journal of Career Development, Vol.32, No 3, 2006, s.230-251.
49. Perry Jenkis, Maureen Repetti, Rena L. Crouter, Ann C., “Work and Family in the 1990’s”, Journal of Marriage and The Family, Vol.62, 2000, s. 981-985.
50. Pleck Joseph, H. Stanies Graham, L. Lang Linda, “ Conflicts between Work and Family Life”, Monthly Labor Review, Vol.103, 1980, s.29-42.
51. Regan M. C., Roland H. E., “A Change in Expectations and Aspirations Over The Decade”, Social of Education, Vol.55, 1982, s.224-226.
52. Rice Robert W., Dean B. McFarlin, Raymond Hunt, “Job Importance as a Moderator of

- the Relationship Between Job Satisfaction”, *Social Psychology*, Vol.6, No:4, 1985,s.279-285.
53. Roehling Patrica V., Roehling Mark, Moen Phyllis, “The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective”, *Journal of Family and Economics*, Vol.22, 2001, s. 162-165.
54. Shimon L. Dolan, Eric Gosselin, “Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of Reciprocal with Social Demographic Moderators”, *Journal of Economics and Business*, 2000,s.486-487.
55. Super D. E., “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development”, *Career Choice*, San Francisco, CA, 1990, s. 168-170.
56. Şimşek Levent, “İş tatmini”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı 2, 1995, s. 91-108.
57. Testa M.R., “Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Emprical Investigation”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.30, s.154-161.
58. Uyguç Nermin, Arbak Yasemin, Duygulu Ethem, Çıraklar Nurcan, “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, *DEÜ İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2, 1998, s. 193-199.
59. Voydanoff P., “Work-Role Characteristics, Family Structure Demands and Work/Family Conflict”, *Journal of Marriage and The Family*, Vol.50, No 3, 1988, s.749-751.
60. Wilson Carlene, “The Influence of Police Specialization on Job Satisfaction: A Comparison of General Duties Officers and Detectives”, *Report Series*, No.109, 1991, s.2-5.

## EK 1. Anket Form

**Sayın Katılımcı,**

**Aşağıdaki sorular çalışanların iş-aile, yaşam ilişkisini belirlemeye yönelik araştırmanın veri toplama aracıdır. Yanıtlarınız gizli tutulacak sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Her soruyu yanıtlamanız ve her soru için yalnızca bir seçenek işaretlemeniz gerekmektedir. Ayıracağınız zaman için teşekkür ederiz.**

**A- Aşağıda iş-aile yaşamı ilişkisi konusundaki düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır.**

**Lütfen bu ifadelerin herbirine ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutuyu işaretleyerek belirtiniz.**

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
	5	4	3	2	1
A-1) İşim beni eşimle zaman geçirmekten alıkoyuyor.					
A-2) İşten sonra, genellikle eşimle birlikte bir şeyler yapmak için çok yorgun oluyorum.					
A-3) Çalışma saatlerim, çocuklarımla birlikte geçireceğim zaman ile çakışıyor.					
A-4) İşten eve geldiğimde çoğu kez iyi bir ebeveyn olabilmek için gücüm kalmıyor.					
A-5) İşimde çok fazla zaman harcadığım için evde pek bir şey yapamıyorum					
A-6) İşten eve geldiğimde, evde iş yapacak gücüm kalmıyor.					
A-7) Ailem işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor.					
A-8) Aile yaşantımın gerekleri çalışmaya ayırdığım zamanı sınırlıyor.					
A-9) Evde ne olup bittiği endişesi işimi yapmamı zorlaştırıyor.					
A-10) Evde yapmak zorunda olduğum işler yüzünden çok yorgun oluyorum ve işyerinde görevimi yapacak gücü zor buluyorum.					
A-11) Aile yaşantım iş yerinde daha iyi bir eleman olmamı sağlıyor.					

**B- Aşağıda iş tatmininizi belirleyici ifadeler bulunmaktadır. Lütfen bu ifadelerin herbirine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.**

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
	5	4	3	2	1
B-1) İşim bana başarı duygusu verir.					
B-2) İşim heyecanlıdır.					
B-3) İşim tatmin edicidir.					
B-4) İşimde gerçekten bazı değerli şeyleri yaparım.					
B-5) Genel olarak işimden memnunum.					

**C- Aşağıda yaşam tatmininizi belirleyici ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerin herbirine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.**

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
	5	4	3	2	1
C-1) Pekçok bakımdan yaşamım idealimdekine yakındır.					
C-2) Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
C-3) Yaşantımdan memnunum.					
C-4) Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
C-5) Eğer hayatımı tekrar yaşayabilseydim, nerdeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.					



## SORU FORMUNU YANITLAYANA İLİŞKİN BİLGİLER

1- Doğum Yılıınız ?

.....

2- Cinsiyetiniz?

Bay       Bayan

3- Medeni Durumunuz?

Evli

Bekar

Eşinden ayrılmış (Eşinizden ayrılma nedenleriniz arasında iş- aile çatışması var mıydı?)

Evet       Hayır       Kısmen

4-Çocuk sayınız nedir?

Çocuğum yok      1       2       3       4 ve daha fazla

5- Çocuklarınızın yaşı nedir?

Çocuğum yok

Hepsi okul yaşında

Hepsi okul öncesi yaşta

Okul ve okul sonrası yaşta

Okul öncesi ve okul yaşında

Hepsi okul sonrası yaşta

6-Bakım gerektiren yaşlı anne ve/veya babanız var mı?

Var       Yok

7- Eğitim durumunuzu belirtiniz?

.....

8- Statünüz?

.....

9- Çalışma süreniz?

.....(Yaklaşık yıl olarak belirtiniz)

10- Eşinizin çalışma durumu?

Eşim yok       Çalışmıyor       Emekli

Kısmi zamanlı çalışıyor       Tam zamanlı çalışıyor

**ÖZGEÇMİŞ**

**Adı ve SOYADI** : Özge ÖCAL

**Doğum Tarihi ve Yeri** : 05.04.1982 - ISPARTA

**Medeni Durumu** : Bekar

**Eğitim Durumu**

**Lise** : Isparta Anadolu Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı)

**Lisans** : Gazi Üniversitesi / Ankara (İşletme)

**Yabancı Dil** : İngilizce (Orta Seviyede)

**İş Deneyimi**

**Çalıştığı Kurumlar** : Genyapı A.Ş. / Antalya  
İnsan Kaynakları Elemanı (2006-2007)  
Akbank T.A.Ş. / Antalya  
Gişe Yetkilisi (2007-Devam)

**Adres** : Bayındır Mah. 332. sok. N: 14/8 Beşkonak Apt.  
07050 / Antalya

**Gsm. No** : 0505 802 99 70