

## İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

Yrd.Doç. Dr. Soner TASLAK

Bozok Üniversitesi

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

İş aile çatışmaları “işin aileyle çatışması” (İAÇ) ve “ailenin işle çatışması” (AİÇ) şeklinde iki temel boyutuyla ele alınmaktadır. Bu çalışma iş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçlarını ortaya koymak; İAÇ ve AİÇ durumlarının bireysel ve örgütsel sonuçları ne derecede etkilediğini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, Yozgat ilinde görev yapmakta olan ikinci kademe bayan öğretmenler üzerinde yapılan bir anket çalışması ile desteklenmiştir. Elde edilen veri seti regresyon analizine tabi tutulmuş; bu sayede İAÇ ve AİÇ durumlarının iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerindeki etki gücü test edilmiştir. İş-aile çatışmalarının potansiyel bireysel sonuçları “aile bağlılığı ve ailenin içerdiği anlam”, “aile memnuniyeti”, “hayat memnuniyeti”, “tükenmişlik ve moralsizlik hissi” şeklinde ele alınmıştır. Örgütsel sonuçlar ise “işe bağlılık ve işin içerdiği anlam”, “iş memnuniyeti”, “devamsızlık ve ayrılma isteği”, “verimsizlik hissi” olarak sıralanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışmasının bireysel sonuçlarından olan “*hayat memnuniyeti*”, hem İAÇ ve hem de AİÇ durumundan etkilenmektedir ( $p<0,05$ ). Diğer bir bireysel sonuç olan “*aile memnuniyeti*” değişkeni ise AİÇ durumundan ( $p<0,05$ ) daha güçlü biçimde İAÇ durumu ile açıklanabilmektedir ( $p<0,01$ ). Ayrıca bireysel sonuçlar arasında değerlendirilen bireylerdeki “*tükenmişlik ve moralsizlik hissi*” tamamen AİÇ durumu ile ilişkilendirilebilir ( $p<0,01$ ). İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçlarından “*devamsızlık ve ayrılma isteği*” değişkeni İAÇ durumu ile ( $p<0,01$ ); “*verimsizlik hissi*” ise tamamen AİÇ durumu ile açıklanmaktadır ( $p<0,01$ ).

**Anahtar Sözcükler:** İş-aile çatışması, bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar, işin aileyle çatışması, ailenin işle çatışması

Work-family conflict has two fundamental dimension called “work interference with family conflict” (WFC) and “family interference with work conflict” (FWC). Current study aims to point out the individual and organizational outcomes of work-family conflict and to test the degree of affect of the WFC and FWC on individual and organizational outcomes of the work-family conflict. This study was supported with the questionnaire, which performed on second grade female teachers working in Yozgat. Regression analysis was used in process of data analysis. So it was tested the effectiveness of WFC and FWC on individual and organizational outcomes of the work-family conflict. Individual outcomes of the work-family conflict are family involvement and importance of family, family satisfaction, life satisfaction, burnout and depression. Organizational outcomes are also work involvement and importance of work, work satisfaction, absenteeism and intention to leave, and feeling of guilt. Findings demonstrated that the “*life satisfaction*”, one of the individual outcomes of work-family conflict, is affected by both WFC and FWC at the same level ( $p<0,05$ ). “*family satisfaction*”, another individual outcome of work-family conflict, is affected more powerful by WFC ( $p<0,01$ ) than the FWC ( $p<0,05$ ). In addition, findings showed that “*burnout and depression*” was completely associated with FWC ( $p<0,01$ ). It was seem that the “*absenteeism and intention to leave*”, one of the organizational outcomes of work-family conflict, is explained by WFC ( $p<0,01$ ); another outcome “*feeling of guilt*” is associated with FWC ( $p<0,01$ ).

**Key Words:** Work-family conflict, individual outcomes, organizational outcomes, work interference with family conflict, family interference with work conflict

## GİRİŞ

İş-aile çatışması temelde “bireyin aile içinde ve işyerinde üstlendiği rollerin birbirini engellemesiyle ortaya çıkan roller arası çatışma sonucunda birey üzerinde rol baskısı oluşturması” şeklinde tanımlanabilir. Bireyden aile içi ve işyerinde sergilemesi beklenen roller daha çok, iş ve aile hayatı gereklerini, görevlerini, sorumluluklarını ve performans beklentilerini yerine getirmeyi içermektedir. Sınırlı kaynaklara sahip insanoğlunun birbiriyle çelişen arzulara hitap etmesi zorunluluğu, bireyde artan bir strese; dolayısıyla, yorgunluk bıkkınlık, dengesizlik ve iş yerinde diğer bireylerin yeteneklerini ortaya koymasını engelleyici bir tavır geliştirme gibi olumsuz sonuçlara gebe dir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005, s.217). İş-aile çatışması kavramı aslında kendi içerisinde iki farklı durumu içeren genel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Aileye ayrılan kaynakların bireyin iş unsurları tarafından engellenmesi (işin aileyle çatışması -İAÇ) ya da bireyin işine ayırdığı kaynakların aile unsurlarınca engellenmesi (ailenin işle çatışması-AİÇ) (Shaffer vd., 2001, s.103).

Araştırmacılar son dönemlerde üç farklı iş-aile çatışması türü ortaya koymuşlardır. Carlson, Kacmar ve Williams (2000) bu çatışma türlerini (a) zaman temelli, (b) geçmiş temelli ve (c) davranış temelli çatışma olarak sıralamışlardır. Buna göre **Zaman temelli çatışma** bir rol için ayrılan zamanın diğer bir rolün gerçekleştirilmesini zorlaştıracak ya da engelleyecek şekilde sınırlı olmasını, **geçmiş temelli çatışma**, bir rolde tecrübe edilen zorlanmanın diğer bir role katılımı engellemesini, **davranış temelli çatışma ise**, bir rol için gerekli olan davranışın diğer bir rol için uygunsuz olduğu durumları ifade etmektedir.

### 1. İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI:

Literatürde iş-aile çatışması konulu birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Byron (2005) bu konunun son yıllarda yoğunlukla incelenmesini bir takım sosyal değişimlerle açıklamıştır. Çift kariyerli evliliklerin yapılması, ölüm ya da boşanmaların artması gibi nedenlerle tek ebeveynli ailelerin yaygınlaşması, bireylerin iş, ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının bu tür ailelerde artan biçimde bireyler üzerinde baskıya neden olması, bu sosyal değişimlerden sadece birkaçıdır. Byron (2005)’a göre, bireylerin iş ve aile yaşamlarının kesişme noktası olarak kavramsallaştırılan iş-aile çatışması konulu araştırma ve teori geliştirme çalışmalarındaki artış, bireylerin iş ve aile hayatlarının birbiriyle çatışan gereklerini yerine getirmede ortaya koydukları dengeleme çabası ve beraberinde yarattığı problemlerin son yıllarda yoğunlukla tecrübe edilmesine bağlıdır.

Parasuraman ve Greenhaus (2002) literatürde iş-aile çatışmalarını ele alan çalışmaların önemli bazı noktalarda yetersiz kaldığını ileri sürmüştür. Buna göre, çalışmalar iş-aile çatışmasına ve olumsuz etkilerine aşırı vurgu yapmakta; iş ve aile arasında pozitif bir bağlantı kurma ya da rol geliştirme konusunda yetersiz kalmaktadır. Bunun haricinde mevcut çalışmalar iş-aile çatışmasının baskın kaynağı olarak çevresel ve durumsal faktörler üzerinde yoğunlukla durmuş; buna karşın çatışma ve stresin kaynağı olabilecek psikolojik faktörleri ve bireysel farklılıkları ihmal etmiştir. Ayrıca cinsiyet farklılığını tek ve en önemli faktör olarak gören, çekirdek aileler üzerine yoğunlaşan, çocuk bakımı yanında yaşlı bakımı sorumluluğu bulunan aileleri ya da tek ebeveynli aileleri göz ardı eden çalışmalara da rastlanmaktadır.

Hiç kuşkusuz iş-aile çatışması konusunda cinsiyet farklılığı çokça ele alınıp irdelenmiştir. Bu çalışmalar içerisinde cinsiyet farklılığını önemli bir faktör olarak gören, bayanların bu tür bir çatışmayı erkeklere göre daha fazla tecrübe ettiği yönünde bulgulara ulaşan karşılaştırmalı çalışmaların (Burley, 1995; Frone, Russel ve Cooper., 1997; Hammer, Allen ve Grigsby, 1997; Marks, 1998; Eagle vd., 1998; Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Bu ve McKeen, 2000; Poelmans, 2001; Parker ve Allen, 2001; Haar ve Spell, 2001; Reynolds ve Hall, 2003; Karatepe ve Baddar, 2006) yanısıra, sadece bayan çalışanlara yönelik çalışmalar da oldukça fazladır. (Ahmad, 1996; Burke ve Greenglass, 2001; Kim ve Ling, 2001; Noor, 2002)

İş-aile çatışması konulu çalışmaların önemli bir kısmını, iş hayatının gerekleri ile aile sorumlulukları arasında meydana gelen uyumsuzlukları gidermeye yönelik bireysel denge oluşturma çabaları ile ortaya çıkan bireysel ve örgütsel sonuçlara ve bu sonuçları doğuran önemli faktörleri tespit etmeye yönelik teorik ve uygulamalı çalışmalar oluşturmaktadır (Grant-Vallone ve Donaldson, 2001, s.214).

Duxbury ve Higgins (1998) iş aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel bazı sonuçlarına işaret etmişlerdir. Buna göre iş-aile çatışmalarının bireysel sonuçlarını bireyin zihinsel sağlığını etkileyen iş stresi, tükenmişlik, hayat memnuniyeti ve moralsizlik hissi ile bireyin fiziksel sağlığı şeklinde sıralamıştır. İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları ise iş memnuniyeti, işin anlamı ve işe bağlılık, devamsızlık ve ayrılma isteği, iş güvenliği ve verimsizlik hissi şeklinde ifade edilebilir. Aryee, Fields ve Luk (1999) hayat memnuniyetinin yanı sıra aile memnuniyeti kavramını iş-aile çatışmasının bireysel sonuçları arasına dâhil etmiştir. Ahmad (1996) iş-aile çatışmasının sonucu olarak iş, aile ve hayat memnuniyetini göstermektedir. Benzer bir sonuç, Carlson ve Kacmar (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da ortaya konulmuştur. Carlson ve Kacmar (2000) iş-aile çatışmasını iş rol çatışması, işin içerdiği

anlam ve işe bağlılık, ailenin anlamı ve aile bağlılığı ve aile rol çatışmasına bağlanmış, iş-aile çatışmasının sonucu olarak da iş, aile ve hayat memnuniyetini öne sürmüştür. Frone, Russel ve Cooper. (1997) iş-aile çatışmalarının bireysel sonuçlarının (ruhsal ve fiziksel sağlık); yaş, cinsiyet, ırk, eğitim durumu ve aile geliri gibi bireysel karakteristiklerle çok yakından ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Eagle vd. (1998)'de iş-aile çatışmalarını bireysel demografik özelliklere bağlamıştır. Burke ve Greenglass (2001) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada iş-aile çatışmalarını "işin aileyle çatışması" (İAÇ) ve "ailenin işle çatışması" (AİÇ) şeklinde iki temel boyutuyla ele almıştır. Çalışmada hemşirelerin İAÇ durumunu tecrübe ettiklerini ve bunun temelinde de işle ilgili faktörlerin yattığını, AİÇ durumunun temelinde ise bireysel demografik özelliklerin bulunduğunu ifade etmiştir. Burke ve Greenglass (2001) ayrıca işle ilgili faktörlerin psikolojik tükenmişlikle yüksek düzeyde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Frone, Barnes ve Farrel (1994) ise iş-aile çatışmasının sonuçlarına değindiği çalışmada "ailenin işle çatışması"nın iş tatminsizliğine, "işin aileyle çatışması" durumunun ise aile tatminsizliğiyle sonuçlandığına dair bireysel ve örgütsel bulgulara ulaşmıştır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçları aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır:

Bireysel sonuçlar:

- Aile bağlılığı ve ailenin içerdiği anlam
- Aile memnuniyeti
- Hayat memnuniyeti
- Tükenmişlik ve moralsizlik hissi

Örgütsel sonuçlar:

- İşe bağlılık ve işin içerdiği anlam
- İş memnuniyeti
- Devamsızlık ve ayrılma isteği
- Verimsizlik hissi

Bu çalışma iş-aile çatışmasının iki boyutunu oluşturan AİÇ ve İAÇ durumları ile yukarıda belirtilen bireysel ve örgütsel sonuçları arasındaki ilişkiyi test etmek üzere gerçekleştirilmiş uygulamalı bir çalışmadır.

## 2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE METODOLOJİSİ

Bu çalışmanın amacı, orta öğretim kurumlarında çalışan bayan öğretmenlerin tecrübe ettiği iş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçlarını tespit etmek, AİÇ ve İAÇ'nin hangi sonucu daha güçlü biçimde etkilediğini test etmektir. Çalışma, iş-aile çatışması konusunda gerçekleştirilen literatür taraması

yanında; Yozgat ilinde görev yapmakta olan ikinci kademe bayan öğretmenler üzerinde yapılan bir uygulama ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bayan öğretmenler üzerinde uygulanmasında, toplumumuzda çalışan bayanların iş ile aile sorumlulukları arasında daha çok kalmaları; yetkili mercilerle yaptığımız görüşmeler neticesinde de öğretmenlerimizin eğitimci hüviyetleri nedeniyle çoğu zaman ailesi ve işi arasında bir tercih yapma özgürlüğünden kendilerini yoksun hissettikleri kamısına varmamız etkili olmuştur. Çalışmanın uygulama kısmında kullanılan veri seti, Yozgat ili orta öğretim kurumlarında görev yapan bayan öğretmenler arasından tesadüfi olarak belirlenen 109 katılımcıyla yüz yüze gerçekleştirilen anket aracılığıyla elde edilmiştir. Yapılan ön inceleme sonucunda dokuz adet anketin uygun doldurulmadığı sonucuna ulaşılmış, analize tam olarak 100 bayan öğretmenden elde edilen veriler dâhil edilmiştir. Ankette katılımcılara ilişkin demografik değişkenler, yaş, branş, mesleki tecrübe, gelir, aile geliri ve iş yüküdür.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler Aryee, Fields ve Luk (1999)'un çalışmasından uyarlanmıştır. **Bağımsız değişken** olarak değerlendirilen "iş-aile çatışması", literatüre paralel olarak iki odaklı biçimde ele alınmış; "işin aileyle çatışması" ve "ailenin işle çatışması" durumları ile ölçülmeye çalışılmıştır (*Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0,7102 ve 0,7345*). Çalışmada iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçları **bağımlı değişkenleri** oluşturmaktadır. Bunlar, "hayat memnuniyeti" (*Cronbach alfa=0,7661*), "iş memnuniyeti" (*Cronbach alfa=0,7046*), "aile memnuniyeti" (*Cronbach alfa=0,7464*), "işe bağlılık" (*Cronbach alfa=0,7779*), "aile bağlılığı" (*Cronbach alfa=0,7817*), ile. Tull (2006)'dan uyarlanan üç anket maddesiyle ölçülmeye çalışılan "devamsızlık ve ayrılma isteği" (*Cronbach alfa=0,7574*), Wattles ve Harris (2003)'den uyarlanan beş madde ile ölçülen "algılanan verimsizlik" (*Cronbach alfa=0,7464*), Maslach ve Jackson (1981)'den uyarlanan beş soru ile değerlendirilen "tükenmişlik ve moralsizlik hissi" dir (*Cronbach alfa=0,7713*). Tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler Likert tipi 5'li ölçek (1= hiç katılmıyorum; 5= tamamen katılıyorum) kullanılarak ölçülmüştür. Hazırlanmış olan anket küçük bir örneklem kümesi üzerinde denenerek sonuçlar analiz edilmiş, anlaşılır, kolay cevap verilebilir bir anket olduğu doğrulanarak bu çalışmada kullanılmıştır.

Veri setinin istatistiksel analizine katılımcıların karakteristiklerinin tespit edilmesi ile başlanmış, ikinci aşamada bayan öğretmenlerin tecrübe etmiş oldukları iş-aile çatışmaları ve bu çatışmaların muhtemel bireysel ve örgütsel sonuçları ile ilişkileri korelasyon analizi uygulanarak değerlendirilmiştir. Son olarak ikili lojistik regresyon analizi kullanılarak bu ilişkinin gücü ve

etkisi, değişkenler arası en yüksek uyumu sağlayan regresyon modeli yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

### 3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında ele alınan örnek kütleye ait karakteristikler aşağıdaki Tablo 1’de görülmektedir.

Buna göre, örnek kütleyi oluşturan bayan öğretmenlerin çoğunluğu yaş açısından 25-30 yaş (%45) arasında olanlardır. Branşlar ele alındığında en yüksek katılımın Türk dili ve yabancı dil öğretmenlerine ait olduğu (%32) görülmektedir. Bireysel gelir açısından en yüksek katılım 800-900 YTL’den az olan (%44); aile geliri açısından 1.200-1.500 YTL’den az kazanan bayan öğretmenlere aittir (%25). Katılımcılar içerisinde beş yıldan az bir mesleki tecrübesi olan (%25) bayan öğretmenler yanında %24’lük bir katılıma sahip olan iki grup (5-10 yıl ve 10-15 yıl arası mesleki tecrübesi olan öğretmenler) dikkat çekmektedir.

İş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçlarının araştırıldığı bu çalışmada bireysel karakteristikler içinde önemli bir yeri olan iş yükü çalışmada ders yükü olarak değerlendirilmiş; bayan öğretmenlerin haftalık ders yüklerine göre sınıflandırılması sonucu en üst düzey katılımın haftada 19-22 saatlik ders yükü olan (%46) bayan öğretmenlere ait olduğu görülmüştür.

Aşağıdaki Tablo 2, çalışmada kullanılan değişken ortalamalarını ve değişkenler arasındaki korelasyonu göstermektedir. Elde edilen bulgular diğer çalışmalarda elde edilenlerinkine benzerlik göstermektedir. Örneğin değişken ortalamalarına bakıldığında işin aileyle çatışması durumuna ailenin işle çatışması durumundan daha fazla karşılaşıldığı söylenebilir.

**TABLO 1: Örnek kütne karakteristikleri**

Gruplar	%	Gruplar	%
<b>Yaş</b>		<b>Branş</b>	
25’den az	20,0	Matematik-fen grubu	25,0
<b>25-30’dan az</b>	<b>45,0</b>	Felsefe grubu	4,0
30-35’den az	27,0	Tarih-Coğrafya grubu	2,0
35-40’dan az	7,0	<b>Türk Dili ve Y. Dil</b>	<b>32,0</b>
40 ve daha üzeri	1,0	B. eğitimi ve Sanat grubu	7,0
<b>Gelir</b>		Meslek grubu	30,0
800 YTL’den az	30,0	<b>Mesleki tecrübe 5 yıldan az</b>	<b>25,0</b>
<b>800-900 YTL’den az</b>	<b>44,0</b>	5-10 yıldan az	24,0
900-1000 YTL’den az	23,0	10-15 yıldan az	24,0
1.000-1.200 YTL’den az	2,0	15-20 yıldan az	11,0
1.200 YTL ve üzeri	1,0	20 yıl ve üzeri	15,0
<b>Aile Geliri</b>		<b>İş Yükü (ders yükü)</b>	
800 YTL’den az	14,0	15-18 saat	20,0
800-1.200 YTL’den az	20,0	<b>19-22 saat</b>	<b>46,0</b>
<b>1.200-1.500 YTL’den az</b>	<b>25,0</b>	23-26 saat	26,0
1.500-1.800 YTL’den az	18,0	27-30 saat	8,0
1.800 YTL ve üzeri	21,0		

**TABLO 2: Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları**

	Ort.	Std. Sp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Hayat memnuniyeti	2,99	1,41	1,000									
2. İş memnuniyeti	2,77	1,17	,138	1,000								
3. Aile memnuniyeti	4,32	1,00	,131	,131	1,000							
4. İşin aileyle çatışması	3,48	1,01	-,244*	-,177	-,272**	1,000						
5. Ailenin işle çatışması	2,25	1,16	-,224*	-,157	-,157	,134	1,000					
6. İşe bağlılık	3,03	0,99	,050	,074	-,020	-,051	-,209*	1,000				
7. Aile bağlılığı	3,76	1,25	-,132	,017	-,051	-,071	-,043	-,187	1,000			
8. Devamsızlık ve Ayrılma İst.	2,35	1,00	-,047	-,229*	,038	,282**	-,061	-,131	-,196	1,000		
9. Tükenmişlik-moralsizlik	2,39	1,10	,015	-,101	-,113	,158	,645**	-,330**	-,048	-,069	1,000	
10. Verimsizlik hissi	2,30	0,93	-,166	-,111	-,103	,020	,587**	-,042	-,067	,037	,372**	1,000

\*p<0,05 (Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır)

\*\*p<0,01 (Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır)

Diğer önemli bir bulgu da “işin aile ile çatışması” durumunun bireylerin “hayat memnuniyeti”lerini olumsuz ( $p<0,05$ ) yönde etkiliyor olmasıdır. Aynı yönde bir ilişki “ailenin işle çatışması” durumu ile bireylerin “hayat memnuniyeti” arasında da görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Ayrıca “işin aileyle çatışması” ile “devamsızlık ve ayrılma isteği” arasında pozitif ( $p<0,01$ ), “aile memnuniyeti” ile arasında ise ters yönde bir ilişki olduğu ( $p<0,01$ ) görülmüştür. “Ailenin işle çatışması”nın da bireylerde “verimsizlik hissi”ne neden olduğu ( $p<0,01$ ), “tükenmişlik ve moralsizlik hissi” yarattığı ( $p<0,01$ ), ayrıca “işe bağlılık” düzeyi ile ters bir ilişkiye sahip olduğu ( $p<0,05$ ) da göze çarpmaktadır.

Çalışmada diğer bulgular ise “tükenmişlik ve moralsizlik hissi” ile “verimsizlik hissi” arasında pozitif yönlü bir ilişki ( $p<0,01$ ); “işe bağlılık” ile “tükenmişlik ve moralsizlik hissi” arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu ( $p<0,01$ ) yönündedir. Son olarak “iş memnuniyeti” ile “devamsızlık ve ayrılma isteği” arasında da ters yönlü bir ilişki olduğu ( $p<0,05$ ) gözlenmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi iş-aile çatışmalarının bir takım bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Bireysel sonuçlar, aile bağlılığı ve ailenin içerdiği anlam, aile memnuniyeti, hayat memnuniyeti, tükenmişlik ve moralsizlik hissi olarak; örgütsel sonuçlar ise, işe bağlılık ve işin içerdiği anlam, iş memnuniyeti, devamsızlık ve ayrılma isteği, verimsizlik hissi şeklinde sıralanmıştır.

Çalışmanın bu kısmında işin aileyle ve ailenin işle olan çatışmasının bu sonuçları ne derecede açıkladığını belirlemeye yönelik regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu analizde yukarıda sayılan bireysel ve örgütsel sonuçları bağımlı değişken, işin aile ile çatışması ve ailenin işle çatışması durumları bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Elde edilen sonuçlar özet tablolar halinde aşağıdaki Tablo 3’de özetlenmiştir. Tablo 3 regresyon modellerinin özetini, varyans analizlerini ve regresyon katsayıları tablolarını yansıtmaktadır.

**TABLO 3:** Regresyon analizi sonuçları

Model Özeti ve Anova Analizi							Katsayılar					
Bağımlı değişken	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Değişim İstatistikleri			Durbin - Watson	Model	Standartlaştırılmış Katsayılar		Standart. Katsayılar	t	Anlam
			R <sup>2</sup> Değişimi	F Değişimi	Anlam			B	Std. Hata			
Hayat Memnuniyeti	,371	,351	,371	22,83	,007	1,500	(Sabit)	4,055	,397		10,213	,000
							İAÇ	-,940	,421	-,218	-2,235	,028
							AİÇ	-,552	,276	-,195	-2,001	,048
İş Memnuniyeti	,049	,030	,049	2,523	,086	1,98	(Sabit)	3,414	,341		10,024	,000
							İAÇ	-,574	,361	-,159	-1,592	,115
							AİÇ	-,321	,237	-,135	-1,356	,178
Aile Memnuniyeti	,402	,383	,402	24,02	,003	2,04	(Sabit)	3,683	,280		13,148	,000
							İAÇ	,918	,297	-,299	-3,095	,003
							AİÇ	-,398	,195	-,197	-2,041	,044
İşe Bağlılık	,044	,024	,044	2,243	,112	2,13	(Sabit)	3,270	,289		11,300	,000
							İAÇ	-0,070	,307	-,023	-,231	,818
							AİÇ	-,414	,201	-,206	-2,055	,043
Aileye Bağlılık	,006	-,014	,006	,302	,740	1,70	(Sabit)	4,022	,371		10,844	,000
							İAÇ	-,255	,393	-,066	-,649	,518
							AİÇ	-0,086	,258	-,034	-,337	,737
Devamsızlık ve Ayrılma İsteği	,090	,071	,090	4,772	,011	1,500	(Sabit)	1,635	,285		5,734	,000
							İAÇ	,913	,302	,296	3,024	,003
							AİÇ	-,205	,198	-,101	-1,034	,304
Tükenmişlik ve Moralsizlik Hissi	,421	,409	,421	35,271	,000	1,77	(Sabit)	1,563	,250		6,253	,000
							İAÇ	,248	,265	,073	,938	,351
							AİÇ	1,415	,174	,635	8,145	,000
Verimsizlik Hissi	,348	,335	,348	25,88	,000	1,94	(Sabit)	1,970	,224		8,787	,000
							İAÇ	-,172	,237	-,060	-,726	,469
							AİÇ	1,121	,156	,595	7,191	,000

Modelin özeti kısmında bulunan  $R^2$  bizlere bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenlerce açıklandığını göstermektedir. Bu bakımdan ele alındığında en yüksek açıklayıcılığa sahip olan model “tükenmişlik ve moralsizlik hissi” ile “verimsizlik hissi” değişkenlerine aittir. Regresyon modellerinin anlamlılığına ise F değişiminin anlam düzeyine bakılarak karar verilmektedir. Buna göre iş-aile çatışmalarının bireysel sonuçlardan “hayat memnuniyeti” ( $p<0,05$ ) ile “aile memnuniyeti” ve “tükenmişlik ve moralsizlik hissi” ( $p<0,01$ ) değişkenlerini açıklayan modeller anlamlıdır. Buna karşın iş-aile çatışmalarının örgütsel sonuçlarından sadece “devamsızlık ve ayrılma isteği” ( $p<0,05$ ) ile “verimsizlik hissi” ( $p<0,01$ ) değişkenlerini açıklayan modeller anlamlı bulunmuştur. Ayrıca regresyon modellerindeki Durbin-Watson katsayıları 1,5-2,5 değerleri arasında değişim göstermektedir. Bu gösterge, modele dahil edilen değişkenlerin kendi aralarında bir otokorelasyon göstermedikleri şeklinde değerlendirilmektedir.

Tablo 3’te yer alan modellere ilişkin beta katsayıları ile t istatistik değerlerine bakıldığında ise elde edilen bulgular şöyle özetlenebilir:

İş-aile çatışmasının bireysel sonuçlarından olan “*hayat memnuniyeti*” hem “*işin aile ile çatışması*” durumu ( $B:-0,218$ ) ve hem de “*ailenin işle çatışması*” durumundan ( $B:-0,195$ ) etkilenmektedir ( $p<0,05$ ). Diğer

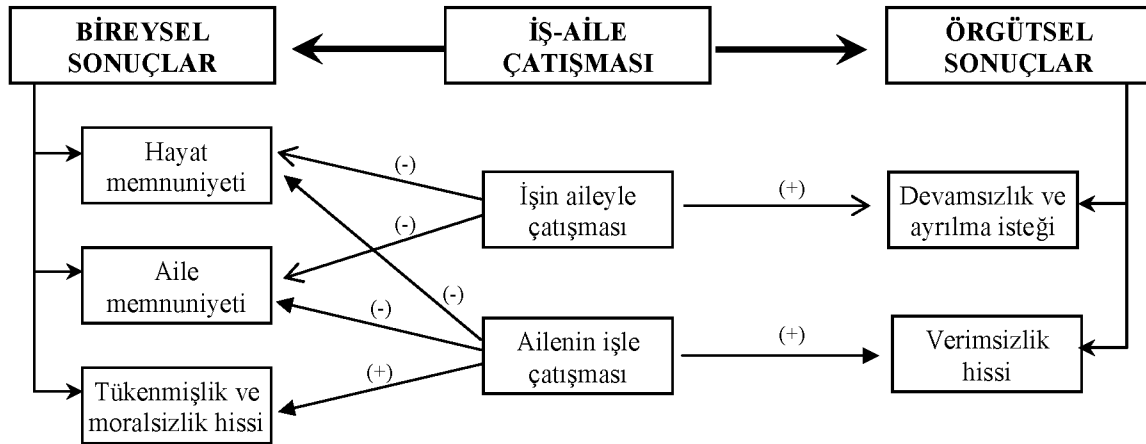
bir bireysel sonuç olan “*aile memnuniyeti*” değişkeni ise daha çok “*işin aile ile çatışması*” durumunun bir sonucu olarak değerlendirilebilir ( $B:-0,299$ ;  $p<0,01$ ). Ancak bu değişken “*ailenin işle çatışması*” durumu ile daha zayıf da olsa ilişkilidir ( $B:-0,197$ ;  $p<0,05$ ). Ayrıca bireysel sonuçlar arasında değerlendirilen bireylerdeki “*tükenmişlik ve moralsizlik hissi*” tamamen “*ailenin işle çatışması*” durumu ile ilişkilendirilebilir ( $B:0,635$ ;  $p<0,01$ ).

İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçlarından “*devamsızlık ve ayrılma isteği*” değişkeni “*işin aile ile çatışması*” durumu ile ( $B:0,296$ ;  $p<0,01$ ); “*verimsizlik hissi*” ise tamamen “*ailenin işle çatışması*” durumu ile açıklanmaktadır ( $B:0,595$ ;  $p<0,01$ ). İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçlarından olan “işe bağlılık” değişkeni her ne kadar “işin aileyle çatışması” durumuyla açıklanıyor olsa da modelin anlam düzeyi yeterli olmadığı için bir sonuç olarak değerlendirilmeye alınmamıştır.

Şekil 1, iş aile çatışmasının 2 farklı boyutu ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasında görülen bu ilişkiyi daha açık bir şekilde göstermektedir.

Buna göre, İAÇ durumu bireysel açıdan hayat ve aile memnuniyetini olumsuz etkilemekte; örgütsel açıdan ise devamsızlık ve ayrılma isteğini artırmaktadır. Buna karşın AİÇ durumu bireysel açıdan tükenmişlik ve moralsizlik hissine neden olurken aile ve hayat memnuniyetini olumsuz etkilemekte; örgütsel açıdansa verimsizlik hissini doğurmaktadır.

**ŞEKİL 1:** İş-aile çatışmaları ile bireysel ve örgütsel sonuçları arasındaki ilişki



## SONUÇ

Bu araştırma iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçlarını tespit etmek, hangi sonucu daha güçlü biçimde ortaya koyduğunu test etmektedir. İş-aile çatışmasının bireysel sonuçları daha önce de ifade edildiği gibi aile bağlılığı ve ailenin içerdiği anlam, aile memnuniyeti, hayat memnuniyeti, tükenmişlik ve moralsizlik hissi olarak sıralanmaktadır. Örgütsel sonuçlar ise, işe bağlılık ve işin içerdiği anlam, iş memnuniyeti, devamsızlık ve ayrılma isteği, verimsizlik hissi şeklinde ifade edilebilir. Araştırma bu sonuçların ortaya çıkmasında iş-aile çatışmasının iki önemli boyutunu karşılaştırmalı olarak test etmektedir. Yine daha önce de belirtildiği gibi iş-aile çatışması iki şekilde ele alınıp incelenmişti: İşin aile ile çatışması (İAÇ) ve ailenin işle çatışması (AİÇ)

Araştırmada elde edilen bulgular literatüre bazı noktalarda uyumlu olmamasına rağmen genel olarak paralel bir nitelik taşımaktadır. Araştırma iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerine odaklanmasına rağmen bulgular, katılımcıların karakteristikleri içerisinde olan iş yükünün "işin aileyle çatışması" (İAÇ) üzerinde kısmen de olsa etkisi olduğu konusunda delil sunmaktadır. Burke ve Greenglass (2001) da "işin aileyle çatışması" durumunun temelinde işle ilgili faktörlerin bulunduğunu ifade etmişti. Ayrıca yine literatüre paralel olarak bu çalışmada "işin aileyle çatışması" durumunun "ailenin işle çatışması" durumundan daha fazla tecrübe edildiği görülmektedir.

Bulgular dikkate alındığında işin aileyle çatışmasının iki boyutu olan İAÇ ve AİÇ durumlarının bireysel ve örgütsel sonuçları da daha önceki çalışmalar paralelinde çıkmıştır. Buna göre **İAÇ durumu** bireysel anlamda aile ve hayat memnuniyetini olumsuz etkilemekte; örgütsel anlamda ise bireylerde devamsızlık eğilimine ve iş değiştirme arzuna neden olmaktadır. Bu sonuç geçmişte gerçekleştirilmiş birçok çalışma tarafından da desteklenmektedir. **AİÇ durumunun ise** bireysel anlamda bireylerin hayat ve aile memnuniyetlerini olumsuz etkilemekte, tükenmişlik ve moralsizlik hissini ise artırmaktadır. Örgütsel anlamda AİÇ'nin etkisi sadece bireylerdeki verimsizlik hissini doğurması ile sınırlı kalmıştır. Bu sonuçta daha önceki çalışmalara paralellik arz etmektedir.

Bu çalışmanın uygulama alanı ve örneklem açısından değerlendirildiğinde bazı sınırları olduğunu kabul etmek gerekir. Yozgat Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan bayan branş öğretmenlerine yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada, bireysel değerlendirmeler ve algılamalar bir kısım yerel ve bölgesel şartların etkisi altında kalabilir. Bu şartlar içerisinde toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı, meslek grubu açısından ele alındığında son yıllarda öğretmenlik mesleğinin bazı

olumsuzluklara rağmen popüler bir meslek olarak değerlendirilmesi sayılabilir.

Kabul etmek gerekir ki bu şartlar örnek kütlenin iş ve aile hayatında karşılaşılan olumsuzlukları ele alış biçimlerini ve iş-aile çatışmalarının bireysel-örgütsel sonuçlarını etkileyecektir. Örneğin ekonomik açıdan düşük gelir düzeylerine sahip olan bir toplumsal tabakada öğretmenlerin kazançları oldukça tatmin edici kabul edilirken; yüksek gelir gruplarına sahip toplumsal tabakalarda geçim şartlarının çok altında değerlendirilebilmektedir. Bu ise bireylerin karşılaştıkları olumsuz şartlar neticesinde ayrılma ve iş değiştirme istekleri üzerinde etkili olabilir. Dahası toplumun çatışma kültürünün de değerlendirmede etkili olduğu da göz ardı edilemez bir gerçektir. Toplumun kültürel zenginliği içerisinde çatışmanın daha da özellikli olarak iş ve aile unsurlarının birbiriyle çatışmasının ne şekilde değerlendirildiği, sosyal normların bireysel davranışlara nasıl bir yön verdiği de ayrı bir konudur.

Tüm bu sınırlılıklara rağmen çalışma literatüre dayalı bilgiler ışığında gerçekleştirilmiş; iş-aile çatışmasının iki boyutu açısından değerlendirildiğinde bunun bireysel ve örgütsel düzeydeki çıktıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Metodolojisi ve bulguları dikkate alındığında bir örnek teşkil etmesi ve daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalara bir zemin hazırlaması bakımından önemli katkılar sağlayacağı düşünülebilir.

## KAYNAKÇA

- AHMAD, Aminah, 1996, "Work-Family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia", *The Journal of Social Psychology*, Vol:136, No:5, s:663-665
- ARYEE, Samuel, FIELDS, Dail, LUK, Vivienne, 1999, "Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Management*, Vol:25, No:4, s:491-511
- BU, Nailin, McKEEN, Carol A., 2000, "Work and Family Expectations of the Future Managers and Professionals of Canada and China", *Journal of Managerial Psychology*, Vol:15, No:8, s:771-794
- BURKE, Roland, J., GREENGLASS, Esther, R., 2001, "Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout Among Nursing Staff", *Psychology and Health*, Vol:16, s:583-594
- BURLEY, Kim, A., 1995, "Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment Among Dual-Career Men and Women", *The Journal of Social Psychology*, Vol:135, No:4, S:483-497

- BYRON, Kristin, 2005, "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:67, s:169-198
- CARLSON, Dawn, S., KACMAR, Michele, K., 2000, "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?", *Journal of Management*, Vol:26, No:5, s:1031-1054
- CARLSON, Dawn, S., KACMAR, Michele, K., WILLIAMS, Larry, J., 2000, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:56, s:249-276
- DUXBURY, Linda, HIGGINS, Christopher, 1998, **Saskatchewan Report '98**, <http://sprott.carleton.ca/sask.98/>
- EAGLE, Bruce, W., ICENOGLE, Marjorie, L., MAES, Jeanne, D., MILES, Edward, W., 1998, "The Importance of Employee Demographic Profiles for Understanding Experiences of Work-Family Interrole Conflicts", *The Journal of Social Psychology*, Vol:138, No:6, s:690-709
- FRONE, Michael, R., BARNES, Grace M., FARREL, Michael, P., November 1994, "Relationship of Work-Family Conflicts to Substance Use Among Employed Mothers: The role of Negative Affect", *Journal of Marriage and the Family*, Vol:56, s:1019-1030
- FRONE, Michael, R., RUSSEL, M., COOPER, Lynne, M., 1997, "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:70, s:325-335
- GRANT-VALLONE, Elisa, J., DONALDSON, Stewart, I., 2001, "Effect of work-family conflict on well-being among non-professional employees" *Work & Stress*, Vol:15, No:3, s:214-226.
- HAAR, Jarrod, M., SPELL, Chester, S., March 2001, "Examining Work-Family Conflict Within a New Zealand Local Government Organization", *The New Zealand Journal of Human Resources Management*, [http://www.humanresources.co.nz/articles/2001-10-16\\_word\\_family.pdf](http://www.humanresources.co.nz/articles/2001-10-16_word_family.pdf).
- HAMMER, Leslie, B., ALLEN, Elizabeth, GRIGSBY, Tenora, D., 1997, "Work-Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:50, s:185-203
- KARATEPE, Osman, M., BADDAR, Lulu, 2006, "An Empirical Study of The Selected Consequences of Frontline Employees' Work-Family Conflict and Family-Work Conflict", *Tourism Management*, Vol:27, s:1017-1028
- KIM, Jean, L., S., LING, Choo, S., 2001, "Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore", *Women in Management Review*, Vol:16, No:5, s:204-221
- MARKS, Nadine, F., November 1998, "Does it Hurt the Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being", *Journal of Marriage and the Family*, Vol:60, s:951-966
- Meetings**. Atlanta, GA., USA
- MASLACH, Christina, JACKSON, Susan E., 1981, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, Vol:2, s:99-113
- MESMER-MAGNUS, Jessica R., VISWESVARAN C., 2005, "Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:67, s:215-232
- NOOR, Noraini, M., 2002, "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *The Journal of Social Psychology*, Vol:142, No:5, s:645-662
- PARASURAMAN, Saroj, GREENHAUS, Jeffrey, H., 2002, "Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research", *Human Resource Management Review*, Vol:12, s:299-312
- PARKER, Lauren, ALLEN, Tammy, D., 2001, "Work/Family Benefits: Variables Related to Employees' Fairness Perceptions" *Journal of Vocational Behavior*, Vol:58, s:453-468
- POELMANS, Steven, November 2001, "Work-Family Conflict as a Mediator of the Work Stress - Mental Health Relationship", *University of Navarra Research Paper*, No:443, s:3-21
- REYNOLDS, Jeremy, HALL, Baldwin, August 2003, "In the Face of Conflict: Work-Life Conflict, Gender, and Working Time Preferences in the U.S." *Paper presented at the American Sociological Association*
- SHAFFER, Margaret A., HARRISON, David A., MATTHEW GILLEY, K., LUK, Dora M., 2001, "Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment", *Journal of Management*, Vol:27, s:99-121
- THOMPSON, Cynthia, A., BEAUVAIS, Laura, L., LYNESS, Karen, S., 1999, "When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:54, s:392-415



TULL, Trent, A, 2004, *"The Relationship between Perceived Level of Synergistic Supervision Received, Job Satisfaction, and Intention to Turnover of New Professionals in Student Affairs Administration"* Doctoral Dissertation at Collage of Education in The Florida State University, USA

WATTLES, Matthew G., HARRIS, Chad, February 2003, *"The Relationship Between Fitness Levels And Employee's Perceived Productivity, Job Satisfaction, And Absenteeism"*, **Journal of Exercise Physiologyonline**, Vol:6, No:1, s:24-32