

**İř-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller:  
Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme**

*Work-Family Conflict and Roles: Assessment of the Public Sector*

**Prof. Dr. Emine Özmete**

*Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü  
Ankara University, Faculty of Health Sciences, Social Service Department  
eozmete@yahoo.com*

**Uzman Iřıl Eker**

*Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı  
Ministry of Food, Agriculture and Livestock  
isil.eker@tarim.gov.tr*

Temmuz 2012, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa: 1-23  
*July 2012, Volume 3, Number 2, Page: 1-23*

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2012

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**  
İsmail AKBIYIK  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**  
Dr. Erdem CAM

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR**  
Ceylan Güliz BOZDEMİR

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**  
ECONLIT - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**SAYFA TASARIM / PAGE DESIGN**  
Dr. Yusuf BUDAK

**P-ISSN**  
2146 - 0000  
**E-ISSN**  
2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB  
Dr. Siddık TOPALOĞLU - SGK  
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB  
Nurcan ÖNDER - ÇSGB  
Ahmet ÇETİN - ÇSGB  
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*  
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*  
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*  
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*  
Dr. Ali Osman ÖZTÜRK *North Carolina State University - USA*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*  
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*  
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*  
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*  
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*  
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi*  
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Bilkent Üniversitesi*  
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme Work - Family Conflict and Roles: Assessment of the Public Sector

Emine Özmete<sup>1</sup>

İşıl Eker<sup>2</sup>

### Özet

*Bu araştırma kamu sektöründe çalışan kadınlar ve erkeklerin rollerine ilişkin alguları ile iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından iş-aile yaşamı çatışmasını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Kamu sektöründe çalışan toplam 300 kadın ve erkek araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışan bireylere ebeveyn ve eş olma sorumluluklarının ağır geldiği belirlenmiştir. Aile yaşamının iş yaşamına etkisi ile ilgili olarak; çok çocuk sahibi olanların aile yaşamının iş yaşamına etkisini daha ağır olarak hissettikleri; diğer yandan iş yaşamının aile yaşamına etkisini ise evli olanların bekâr olanlara göre daha ağır olarak değerlendirdikleri saptanmıştır.*

**Anahtar Sözcükler:** İş yaşamı, aile yaşamı, iş ve aile yaşamı çatışması, roller, toplumsal cinsiyet

### Abstract:

*This study has been carried out in order to determine perceptions of roles men and women and work-family life conflict in terms of the effect of work life on family life and, the effect of family life on work life. A total of 300 women and men working in public sector were included in the research sample. According to the study; it has been determined that the heaviest burden of working individuals are the responsibilities of being parents and married couples. Related to effect of family life on work life; it has been found that respondents who have many children feel more severe the effect of family life on work life; on the other hand married individuals evaluate to the effect of working life on family life as more severe than single individuals.*

**Keywords:** Work life, family life, work-family life conflict, roles, gender

<sup>1</sup> Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, eozmete@yahoo.com

<sup>2</sup> Uzman, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, isil.eker@tarim.gov.tr

## Giriş

Endüstrileşmeden önce özellikle üretimin tarıma dayalı olduğu toplumlarda üretim, aileler tarafından kendi tüketimleri amacıyla yapılmıştır. Bu süreçte en az değer verilen kaynak insan, yani işgücü olmuştur. Bireylerin endüstri devrimi öncesinde boğaz tokluğuna, diğer bir deyiş ile temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde çalışmaya mecbur olmaları, işgücünün karlılıktaki ve üretimdeki payının kolay ölçülebilir olmaması ya da böyle gösterilmeye çalışılması, insan performansının sınırlarının öngörülmemesi gibi nedenlerle insan kaynağına yeteri kadar önem verilmemiştir. Endüstri devrimi ile birlikte iş yerleri, ev ve aileden uzaklaşmış; üretim bunların dışındaki örgütlerde gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Önceleri iş ve aile yaşamına ilişkin aktiviteler kolaylıkla birlikte yürütülürken, endüstrileşme sürecinde iş ve aile yaşamına ilişkin aktiviteler birbirlerinden ayrılmaya başlamıştır (Kapiz-Özen, 2002:139).

Bilişim çağında ise teknolojiadaki ilerlemeler çalışma hızını arttırırken, yeni uzmanlık alanları oluşturmaları için iş yerleri üzerindeki baskıyı da arttırmaktadır. Bu durumda birçok çalışan ve yönetici için, fazla mesai örgütsel hedeflere ulaşmak için tek yol gibi görünse de, iş yükünün çalışan bireylerin yaşamları üzerindeki yayılma etkisi artmaktadır. Fazla iş yükü nedeni ile orta ölçekli ya da büyük kurum ve kuruluşlarda çalışan hem kadınlar hem de erkeklerin zaman ve enerji gibi insansal kaynaklarını, kapasitelerinin üzerinde kullanmaları ile aile yaşamları da olumsuz yönde etkilenmektedir. Ayrıca, düzensiz saatlerde (hafta sonu ve standart olmayan çalışma saatleri gibi) çalışan ya da zamanın büyük bir kısmını fazla mesai ile geçiren bireylerin, kendilerine, çocuklarına ve eşlerine ayırdıkları zaman giderek azalmaktadır. Evde kaldıkları süre içinde ise zamanlarını yalnızca zorunlu ev yönetimi işlerine ayırmaktadırlar (Hennessy, 2005:7).

İş yaşamındaki güvensiz çalışma koşulları, istikrarsız istihdam, bölünmüş ve öngörülemeyen çalışma takvimi, müşteri taleplerinin karşılanması ve yüksek performans için işverenin baskısı, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmayı zorlaştırmaktadır. Böylece çalışan bireyler aile yaşamının taleplerine ayırmaları gereken zamanı çoğu zaman iş yaşamının taleplerini gerçekleştirmek amacı ile kullanmaktadırlar. Bu durum aile yaşamının taleplerini (çocuklar, alışveriş, günlük işler vb.) yerine getirmeyi güçleştirmektedir.

Diğer yandan her bireyin toplumda birden fazla alt sistemin ya da sosyal grubun üyesi olması, farklı gruplarda farklı statü ve roller üstlenmesini gerektirmektedir. Bu durumda birey üyesi bulunduğu grup sayısı kadar role sahip olmaktadır. Ancak bireyin sahip olduğu, tüm roller her zaman birbiriyle uyumlu olmayabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005:129).

İş yaşamı ve aile yaşamı bireylerin genel olarak yaşamlarına ait iki önemli alan olması nedeniyle yaşamının tümünü de kontrol altına alabilmektedir. Ancak bu sorumluluklar eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerektiğinde; birey, yaşamının en önemli çelişmesini/çatışmasını iş yaşamı ve aile yaşamı rollerini gerçekleştirme sürecinde yaşayabilmektedir (Güney, 2004:136, Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5).

### 1.İş ve Aile Yaşamı ile Bireysel Yaşam Çatışması

İş ve aile yaşamı çatışmasının önlenmesi; diğer bir deyişle iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi yeni yüzyılın hala önemli ve çözümlenmemiş bir sorunu olarak karşımızda durmaktadır. Çatışma bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamına ilişkin roller arasındaki uyum bozukluğu (Cartwright, 1978:184), iş ve aile yaşamının olumsuz etkileşimi (Burke vd.1980:253) ile iş ve aile yaşamı gerginliği (Kelly ve Voydanoff, 1985:367) gibi

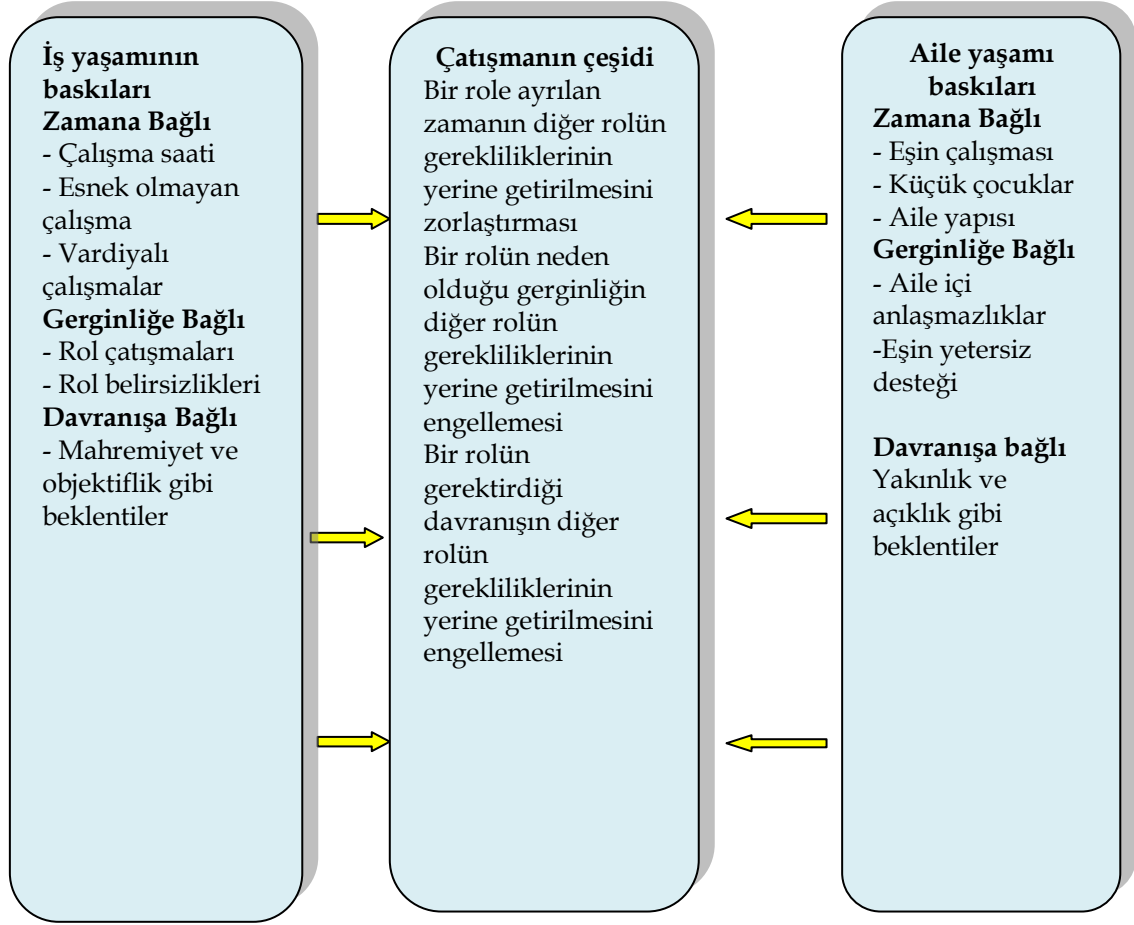
kavramlarla açıklanmaktadır. Bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma roller arasındaki çatışma olarak da tanımlanmaktadır. Genel olarak çatışma; bir rolü üstlenen bireyin kendisinden gerçekleştirilmesi beklenen başka roller nedeni ile ortaya çıkan baskıların yarattığı olumsuzluk durumu olarak ifade edilmektedir (Kahn vd., 1964:13).

Bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamı çatışması, çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçte gerçekleşmektedir. Bu çatışma çoğu zaman bireyin işine ya da ailesine bağlılığının derecesi, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden ya da ailesinden kaynaklanan talepler nedeni ile yaşanmaktadır. Bireysel yaşam ile iş ya da aile yaşamı arasındaki çatışmalar genel olarak yaşam tatmininin azalmasına neden olabilmektedir (Jackson vd., 1985:575). İş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Bakan ve Büyükebeşe, 2004:37). İş tatmini; çalışan bireyin beklentileri, kişiliği, iş deneyimi, sosyal kişiliği, hizmet süresi ve eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden etkilenmektedir. Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, örgütün sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, kariyer olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici ve çalışanların kararlara katılma derecesi iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörler olarak sıralanmaktadır. İş tatmini, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularını da etkilemektedir. İş tatmininin azalması ile moral bozukluğu, verimliliğin azalması gibi olumsuz etkiler daha görünür bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001:23, Biçer, 2005:47). Böylece bireyin işinde mutlu olması aile yaşamına da olumlu yansıyor, iş ve aile yaşamı ile bireysel yaşam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu noktada iş ve aile yaşamı rollerine olan bağlılığının derecesi bireyin rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarının yanı sıra (Frone vd., 1992:67, Çarıkçı, 2001:4) rol ile ilgili duyarlılıklarını da göstermektedir. Beklentilerin fazla olması, bireyin bu beklentileri algılayamaması ve beklentileri karşılayamaması nedeni ile bireysel yaşam ile iş ve/ ya da aile yaşamında çatışma ortaya çıkabilmektedir (Higgins vd., 1992:57, Çarıkçı, 2001:4). Bireyin ailesi ile yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik gibi eşlerin birbirlerine destek olmaması ile ortaya çıkan aile sorunları da çatışmaya neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:80). Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan çalışmada iş ve aile yaşamı çatışması (i) zaman, (ii) gerilim ve (iii) davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmektedir (Şekil 1).

- (i) **Zamana bağlı çatışma**; bir role ilişkin zaman baskılarının diğer rolün beklentilerinin gerçekleştirilmesini imkânsızlaştırması durumudur. Bir rolün talepleri karşılanırken başka bir role ilişkin zihinsel meşguliyet olduğunda da zamana bağlı çatışma yaşanabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:81, Efeoğlu, 2006:18).
- (ii) Psikolojik çatışma olarak da nitelendirilen **gerginliğe bağlı çatışmada** ise, iş ya da aile rolünün neden olduğu olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemektedir. Diğer bir deyişle, bireyin işi ya da ailesi ile ilgili olarak yaşadığı gerginlikler, düş kırıklıkları, üzüntüler, endişeler, alınganlıklar, duyarsızlıklar ve tahammülsüzlükler gibi durumlar bireyin diğer rolü ile ilgili performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Bacharach vd. 1991:42).
- (iii) **Davranışa bağlı çatışma**, çalışan bireyin iş ya da aile yaşamının gereği olarak üstlendiği rollere ilişkin davranışların diğer yaşam alanında yaptığı davranışlarla uyum göstermemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Daha açık bir deyişle; iş ve aile yaşamına ilişkin farklı rollerin gereği olarak yapılması beklenen davranışların birbiri ile uyumsuz olması durumunda yaşanan çatışma sonucunda davranışa bağlı çatışma

ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006: 18). Çünkü bireyden her rolü için o rolün gerektirdiği biçimde davranması beklenmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82).

### Şekil 1: İş ve Aile Yaşamı Çatışmasının Çeşitleri



**Kaynak:** Greenhaus ve Beutell, 1985:78

Bireylerin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmamakla birlikte genellikle rollerin gereği olarak üstlenilen sorumluluk ve yükümlülüklerin birbirleri ile eş zamanlı olması durumunda ortaya çıkan uyumsuz talepler de çatışmaya neden olabilmektedir.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı gibi iş ve aile yaşamı çatışması

- İş → aile çatışması

- Aile → iş çatışması

olmak üzere iki yönlü olarak gerçekleşmektedir (Judge vd., 1994:768).

Günümüze değin iş-aile yaşamı çatışmasına neden olan belirleyicilerden biri olarak çoğu çalışmada cinsiyete odaklanılmaktadır. Cinsiyetin etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir bölümünde kadınların erkeklere göre iş ve aile yaşamı ile bireysel yaşamlarında daha yüksek çatışma yaşadıkları belirtilmektedir (Duxburry ve Higgins, 1994:62). Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre erkekler öncelikle ailedeki sorumluluklarının para kazanmak olduğunu düşündüklerinden çalışıyor olmaları yaşamlarında büyük önem taşımaktadır. Kadınların işgücüne katılımı ailenin yaşam dönemine, ekonomik ihtiyaçlara ve eşin mesleğine bağlı olarak yaşamları boyunca değişiklik gösterir. Bu durumda evli, küçük çocuklu kadınlar ile her iki eşin çalıştığı ya da tek ebeveynli aileler iş ve aile yaşamı

sorumlulukları ile ilişkili talepleri karşılamada sorunlar ile karşılaşmaktadırlar (Gönen vd. 2004: 16-17). Hızlı bir değişim süreci ile ortaya çıkan yeni dünya düzeni iş gücü profilini değiştirmiş kadının çalışma yaşamına katılımı gün geçtikçe artmıştır. Kadınların işgücüne katılmaları daha çok aile ihtiyaçlarını karşılamada ek gelire duyulan gereksinim nedeniyle olmuştur. Son yıllarda Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda kadının öğrenim düzeyinin yükselmesi ile birlikte uzman mesleklerde çalışan kadınların sayılarında da artış gözlenmektedir. Ancak İpek İlkaracan'ın "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları"na değindiği kitabında belirttiği gibi evli olmak yani "eş" ve "anne" olma rolü kadınların işgücü piyasasına katılmaları önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Kentli evli kadınların işgücüne katılım oranları % 15 iken; bekâr kadınlar için bu oran % 35'dir. Türkiye genelinde ise evli kadınlarda iş gücüne katılma oranı % 20,9 iken, bu oran hiç evlenmemiş olanlar için % 55'e kadar yükselmektedir. Oysa erkekler için durum farklılaşmaktadır. 20-44 yaş gurubundaki neredeyse tüm eğitim seviyelerindeki evli erkeklerin iş gücüne katılma oranı %100'e yakındır. Bu yaş gurubunda katılım farkının en az olduğu üniversite düzeyinde bile 255 puanlık bir fark bulunmuştur. Üniversite mezunu kadınların iş-aile yaşamı dengesini sağlayabilmek için daha yüksek ücret almaları nedeniyle çocuk bakımı ve ev işleri için bir başkasından hizmet aldıkları; yüksek eğitilmiş oldukları için çalıştıkları iş yerlerinde yasal haklardan yararlanabildikleri, doğum ve emzirme izninden faydalanabildikleri; doğum yapsalar bile işlerine geri dönebildikleri ve emeklilik haklarını alabildikleri belirlenmiştir (İlkaracan, 2010).

İş ve aile yaşamı üzerine odaklanan araştırmalar iş ve aile yaşamındaki deneyimler açısından toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya koymaktadır. Kadınlar çoğunlukla bir aile kurmak ve eş olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşmaktadırlar. Kadınlar için ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak daha çok ikinci sırada yer almaktadır. Kadınlar çalışmak ya da kariyer yapmak isteseler bile erkeklere kıyasla ev ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman harcamaktadırlar. Aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından daha çok ailede adaletli bir iş bölümünün sağlanamamış olması, aile ile ilgili işlere ayrılan zamanın çokluğu ve çocuklar ile ilgilenme zorunluluğu (çocuk sayısı) gibi nedenler ile kadınlar çoğunlukla stres ve çatışma yaşamaktadırlar(Cinamon, 2006: 203-204). Araştırmalar kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları, ev ve aile ile ilgili işlere daha fazla zaman ayırmaları nedeniyle iş-aile yaşamı çatışması yaşadıklarını göstermektedir. Lo ve diğerleri (2003) tarafından kadınlar üzerinde yapılan araştırmada eşin desteği az olduğunda iş ve aile çatışmasının arttığı belirlenmiştir. Ayrıca Tremblay (2004) Kanada'da kadın çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemede erkek çalışanlardan daha fazla sorun yaşadıklarını saptamıştır. Ayrıca, aile ile ilgili sorumlulukları nedeniyle işle ilgili sorumluluklarını yerine getiremeyen kadın çalışanların oranının erkek çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ancak iş yaşamı taleplerinin aile yaşamına müdahalesinin, aile yaşamının taleplerinin iş yaşamına müdahalesinden daha ağır olduğu da belirtilmektedir; böylece iş yaşamının aile yaşamı üzerinde daha zararlı etkiler ortaya çıkardığı da belirtilmektedir (Cinamon, 2006: 203).

İş gücü piyasasında düşük statülü ve erkekler ile aynı işi yapıyor olsa dahi düşük ücretli işlerde çalışan kadın iş yerinde yazılı olmayan kurallar nedeniyle baskı yaşamaktadır. Diğer yandan çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerinde baskı hissetmekte, iyi bir eş ve anne olmak için çabalarlarken, işte bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabilmektedir. Evde duygulu, yumuşak çok zaman ikinci planda davranması istenen kadından iş ortamında aklını işine vermesi istenmekte,

bazen hırslı ve aktif, girişken olması beklenmektedir. Sonuçta kadın tüm bu çelişki ve çatışmaların yarattığı iş-aile gerilimini yaşamaktadır. İş-aile çatışması olarak adlandırılan bu olgu Greenhaus ve Beutell (1985: 76–88) tarafından “bir role katılımın diğer bir role katılımdan dolayı daha güç yapılı hale gelmesi” şeklinde tanımlanmıştır.

## 2. İş ve Aile Yaşamı ile Bireysel Yaşam Dengesi

Gelişmiş toplumlarda iş ve aile yaşamındaki ilişkileri dengelemek; aileler, işverenler ve devletin sorumlulukları bağlamında ele alınmaktadır. Çünkü kadınlar ve erkeklerin sorumluluklarındaki ve rollerindeki hızlı değişimler; iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin aile yaşamı, çocuk yetiştirme ve toplum refahı üzerindeki etkilerinin kapsamlı olarak tartışılmasını gündeme getirmektedir (Australian Policy Brief, 2006:3).

Günümüzde çalışma yaşamının değişen kuralları (rekabet, kariyer, terfi gibi) talep ve koşulları, çalışan bireylerin sorumluluk ve rollerinin artması günlük yaşamlarının çoğunluğunu işlerine ayırmaları ile sonuçlanabilmektedir. Nitekim bugün, tam zamanlı işten yarı zamanlı işe doğru bir geçiş, sözleşmeli olarak istihdam edilen çalışanların oranında artış vardır. Bu nedenle çalışan ebeveynler için iş ve aile yaşamı sorumlulukları arasındaki dengeyi başarmak bütün aile bireyleri için önemli bir hedef haline gelmiştir. Çünkü iyi bir iş ve aile yaşamı dengesi çocuklar için daha iyi eğitim ve sağlık hizmetleri ile sosyal olanaklar elde edilmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanması ile özellikle iş gücüne katılan kadınların mevcut olanaklarının artması ve aileleri ile daha fazla zaman geçirmeleri de mümkün olabilmektedir (Australian Policy Brief, 2006:1). Kim ve Ling (2001) Singapur’da evli kadın girişimcilerin iş ve aile yaşamı çatışmasını azaltmak için daha fazla eş desteğine, esnek çalışma takvimine ve çocukların okullarının tam gün olması gerektiğine ihtiyaç duyduklarını saptamıştır. Böylece iş ve aile yaşamı dengesini sağlamak için yalnızca bireysel çabaların ve aile desteğinin yeterli olmadığı; işverenlerin aile dostu politikaları uygulamaları gerektiği açıktır.

İş ve aile yaşam dengesini daha kapsamlı olarak açıklamak için çok farklı yöntemler bulunmaktadır. İş ve aile yaşamında öngörülen düzenlemeler, roller arasındaki ilişkiyi bir karmaşa olarak tanımlamaktadır. Denge unsurları; genel olarak yaşamın sosyal (aile, arkadaşlar ve romantik ilişkiler), fiziksel (fiziksel zindelik, çevresel koşullar ve genel sağlık), zihinsel (eğitim ve ruhsal sorunlar), duygusal ve çalışmaya (kariyer, para, ev işleriyle uğraşma ve toplum hizmetleri) ilişkin boyutları ile tartışılmaktadır (Hache vd., 2000: 17, Roberta, 2005:2).

İş ve aile yaşamı çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn ve diğerleri (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan araştırmaya kadar uzanmaktadır. Çalışanların özel yaşamları, aile yaşamları ile iş yaşamları arasındaki ilişkiler konusunda yapılan örgüt temelli araştırmalar incelendiğinde; özellikle son yirmi yılda konunun araştırmacıların giderek daha fazla ilgisini çektiği gözlenmektedir.

1980’li yılların ortalarından itibaren yapılan çalışmalarda, iş ve aile yaşamı çatışması kapsamında çatışmayı yaratan ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985, Greenhaus ve Parasuraman, 1986). İlk çalışmalarda iş ve aile yaşamı arasındaki ilişki tek yönlü olarak irdelenmektedir. Daha sonra iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki doğrudan etkisi iki boyutuyla incelenmiştir. Bunlardan ilki işle ilişkili ekonomik kazançların düzeyi; ikincisi ise işin yapısı ve işle ilgili diğer koşullar olarak açıklanmıştır (Gönen vd. 2004). Hatta ilk olarak Kanter (1977) iş ve aile yaşamını “ayrı dünyalar” ele almış ve çalışan bireyin iş yaşamı dışında başka ilgi ve ilişkilerin olmadığını varsaymıştır.



Kanter'in bu yaklaşımı kadının ev ve aile ile ilişkili sorumlulukları yerine getirme görüşüne dayanan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri görüşünü de desteklemektedir (Voydanoff, 1987). 1990'lı yılların başlarında ise konuya ilişkin çalışmaların odağı farklılaşmaya başlamış; her iki eşin de çalıştığı ailelerin sayısı arttıkça ayrı dünyalar yaklaşımında öne sürülen görüşler zayıflamıştır. İş yaşamında ya da aile yaşamında yaşanan baskı çatışmalar görünür hale gelince iş ve aile yaşamı arasındaki bağlantıların açıklanmasına duyulan ihtiyaç artmıştır. Frone ve diğerleri (1992) yaptıkları çalışmada, oldukça kapsamlı bir iş ve aile yaşamı çatışması modeli geliştirmişlerdir. Model esas olarak daha önce yapılan çalışmalara (Kopelman vd., 1983, Greenhaus ve Beutell, 1985, Greenhaus ve Parasuraman, 1986, Bacharach vd., 1991) dayanmaktadır. Ancak, Frone ve diğerleri tarafından geliştirilen modelin daha öncekilerden farklı yanı iş yaşamının aile yaşamını ve aile yaşamının iş yaşamını etkileyerek farklı biçimlerde çatışmanın doğabileceğini ortaya koymasıdır. Bu modele göre, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki ilişki iki yönlüdür. Böylece bireyin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. İş ve aile yaşamlarının ilişkisinin iki yönlü olması iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçları açısından önemlidir. Diğer bir deyişle çatışmanın kaynağı çatışmanın sonuçları üzerinde de etkilidir.

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş ve aile yaşamı çatışmasının aile yaşamı tatmini (Kopelman vd., 1983), genel yaşam tatmini (Adams vd., 1996), evlilik yaşamı tatmini ve işten ayrılma niyeti (Greenhaus vd., 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Diğer yandan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile ve iş çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalarda da, aile ve iş yaşamı çatışmasının iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans (Frone vd., 1997, Kirchmeyer ve Cohen, 1999) üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

#### 4. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada, kamuda çalışan kadınlar ve erkekler için (i)Rollere ilişkin sorumluluklarını değerlendirmelerinin, (ii) Aile yaşamının iş yaşamına etkisinin, (iii) İş yaşamının aile yaşamına etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma bölgesini Ankara ili; araştırmanın evrenini ise Ankara'daki kamu kurum ve kuruluşları/Bakanlıklar oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme araştırmacının ulaşabilirliği nedeniyle Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nda (Mülga) çalışan kadınlar ve erkekler arasından seçilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış; buna göre gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden bireyler araştırma kapsamına alınmıştır. Genel olarak kartopu örnekleme yöntemi, özellikle bir çerçevenin mevcut olmaması ya da oluşturulmasının güç olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu araştırmada ulaşılmak istenen hedef kitle, bir kurumda yoğun çalışma saatleri olan bireylerden oluştuğu ve bu bireylerin araştırmaya gönüllü katılma isteklerinin az olması nedeni ile araştırmanın geçerli ve güvenilir verilere ulaşılmasını sağlayacağı öngörüsünden hareketle kartopu örnekleme yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Bilindiği gibi kartopu örnekleme yönteminde öncelikle evrene ait birimler (birey) ile iletişim kurulur. İletişim kurulan bireyin yardımıyla ikinci bireye, ikinci bireyin yardımıyla üçüncü bireye gidilir. Bu şekilde, sanki bir kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişler (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:45). Bu araştırmada da araştırmacı öncelikle araştırma örneklemine dahil olabilecek kişilere veri toplama aracı olan anketi uygulamış, bu kişiler aracılığı ile de kurumda çalışan diğer bireylere ulaşılarak, araştırmanın temsil yeteneğine sahip örneklem hacmine ulaşmasını

sağlamıştır. Örneklem hacmi Tarım ve Köyişleri Bakanlığı birimleri kapsamındaki Tarımsal Üretim ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nden 230, Tarımsal Ekonomi Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü'nden 30, Strateji Geliştirme Başkanlığı'ndan 20, Hukuk Müşavirliğinden 10 ve Personel Genel Müdürlüğünden 10 olmak üzere toplam 300 birey olarak belirlenmiştir.

#### 4.1. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu 2 esas bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet; yaş; öğrenim durumu; medeni durum; çocuk sahibi olma durumu; sahip oldukları çocuk sayısı; çocukların yaşları; aile yapısı; evde bakıma muhtaç birinin olma durumu; varsa bunların hangi özel gruplardan oluştuğu (yaşlı, engelli, kronik hasta vb.), ev işleri, çocuk bakımı vb. işlerde kimlerden destek aldıkları gibi bireyleri tanıttıcı bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölüm çalışan bireylerin (i)Rollere ilişkin sorumluluklarının, (ii) Aile yaşamının iş yaşamına etkisinin ve iş yaşamının aile yaşamına etkisinin incelenmesi amacıyla verilerin elde edilmesi için iki alt bölüm halinde oluşturulmuştur. Birinci alt bölümde; Vatansever ve Tevrüz (2008) tarafından Türk aile yapısının nitelikleri dikkate alınarak, bireylerin rollerine ilişkin sorumluluk düzeylerini belirlemeye yönelik 7 madde halinde oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Toplumsal roller ölçeği; Çok ağır (6), Ağır (5), Kararsızım (4), Ağır değil (3), Hiç ağır değil (2) ve Böyle bir sorumluluğum yok (1) şeklinde puanlanan 6 düzeyli Likert tipi sorulardan oluşmaktadır (Vatansever ve Tevrüz, 2008).

İkinci alt bölümde bireylerin aile yaşamının iş yaşamına, iş yaşamının aile yaşamına etkisini ölçmek için Carlson ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen ve geçerliliği sınanan iş aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek esas olarak iş aile çatışması (9 madde), aile iş çatışması (9 madde) olmak üzere iki genel yapıda oluşturulmuştur. 18 maddeden oluşan ölçek; zaman kaynaklı, stres kaynaklı, davranış kaynaklı iş -aile çatışması ile zaman kaynaklı, stres kaynaklı, davranış kaynaklı aile- iş çatışması olmak üzere toplam 6 boyutludur. Bu çalışmada ölçek iş- aile çatışması ile aile- iş çatışması olmak üzere iki başlık halinde kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin bireylerin yanıtları Tamamen katılıyorum (1), Katılıyorum (2), Kararsızım (3), Katılmıyorum (4), Kesinlikle katılmıyorum (5) şeklinde 5 düzeyde puanlanarak değerlendirilmiştir.

#### 4.2 Anket formuna geçerlilik ve güvenilirlik testinin uygulanması

Araştırma kapsamındaki bireylere uygulanan 300 anket formu değerlendirilerek, ankette bulunan ölçeklere geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Anket formunun yapı geçerliliğini kontrol etmek için bir faktör analizi tekniği olan "Döndürülmüş (Varimax) Temel Bileşenler Analizi" uygulanmıştır. Analiz sonucunda anket formunda aynı ve farklı yapıyı ölçen sorular belirlenmiş, soruların bir yapı altında yer alıp almadıkları ise madde faktör yük değeri ile incelenmiştir. Faktör analizinde yük değerlerinin 0.45 ve üstü olması önerilmekle birlikte pratikte 0.30 yük değerlerinin alt sınır olarak alınabildiğine de rastlanılmaktadır. Bu çalışmada da bir maddenin faktör yük değerlerinin 0.30 ve üstünde olması yeterli kabul edilmiştir (Kerlinger, 1973:245 Tabanchinck ve Fidell, 1989:273).

Anket formunun güvenilirliğini ölçmek için bir iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Açıklanan varyans ve güvenilirlik değerini düşüren cümleler ölçekten çıkarılarak, ölçeğin hem alpha hem de açıklanan varyans değerini yükselten maddeler / cümleler ölçek kapsamında bırakılmıştır.

Araştırmada kullanılan bireylerin rollere ilişkin sorumluluk düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanan 7 sorudan oluşan ölçekteki maddelerin faktör analizi sonucunda 2 grupta toplandığı görülmüştür. “**Biyolojik roller**” başlığı altında incelenen birinci faktörün yük değerleri 0.75 ile 0.84 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değerleri ise 0.71 ile 0.78 arasında bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.81, açıklanan varyans ise %38.4’dür. “**Evlilikle edinilen roller**” olarak belirtilen ikinci faktörün yük değerlerinin 0.68 ile 0.91, madde toplam korelasyon değerlerinin de 0.59 ile 0.83 arasında değiştiği saptanmıştır. Güvenirlik için hesaplanan alpha değeri 0.80, açıklanan varyans ise %30.6’dır (Tablo 1).

Aile yaşamının iş yaşamına etkisini belirlemeye yönelik 9 maddeden oluşan ölçeğin geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda 2 faktör ortaya çıkmıştır. “**Zaman ve stres yönetimi**” başlığı altında incelenen birinci faktörün yük değerleri 0.74 ile 0.83, madde toplam korelasyon değerleri ise 0.88 ile 0.90 arasında bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.91, açıklanan varyans ise %44.2’dir. “**Davranış yönetimi**” olarak isimlendirilen ikinci faktörün yük değerleri 0.87 ile 0.89, madde toplam korelasyon değerleri ise 0.84 ile 0.88 arasındadır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.90, açıklanan varyans ise % 28.9’dur (Tablo 2).

İş yaşamının aile yaşamına etkisini ölçmeye yönelik hazırlanan 9 cümleden oluşan ölçeğin geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda 2 faktör ortaya çıkmıştır. “Zaman ve stres yönetimi” başlığı altında incelenen birinci faktörün yük değerleri 0.68 ile 0.87, madde toplam korelasyon değerleri ise 0.89 ile 0.91 arasında bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.91, açıklanan varyans ise %44.7’dir. İkinci faktör olan “davranış yönetimi” alt ölçeğinin yük değerlerinin 0.86 ile 0.89, madde toplam korelasyon değerlerinin ise 0.84 ile 0.86 arasında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.89, açıklanan varyans ise %29.2’dir (Tablo 3).

**Tablo 1: Rollere İlişkin Sorumlulukların Faktör ve Madde Analizi Sonuçları**

	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde toplam korelasyonu
<b>Faktör1</b> <b><u>Biyolojik Roller</u></b>		
4. Kardeş olarak	0.84	0.71
6. Hala-Teyze-Amca-Dayı olarak	0.79	0.75
7. Kuzen-Yeğen olarak	0.77	0.78
3. Evlat olarak	0.75	0.78
Özdeğer: 3.180	Tek faktörün açıkladığı varyans: % 38.4	Alpha: 0.81
<b>Faktör2</b> <b><u>Evlilikle Edinilen Roller</u></b>		
2. Eş olarak	0.91	0.59
1. Ebeveyn olarak	0.88	0.72
5. Gelin-Damat olarak	0.68	0.83
Özdeğer: 1.655	Tek faktörün açıkladığı varyans: %30.6	Alpha: 0.80
Toplam	Açıklanan Varyans: % 69.0	

**Tablo 2: Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisine İlişkin Algıların Faktör ve Madde Analizi Sonuçları**

	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde toplam korelasyonu
<b>Faktör 1: Zaman ve Stres Yönetimi</b>		
1. Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor	0.79	0.89
2. Aileme fazla zaman ayırdığım için kariyerime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum	0.82	0.89
3. Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelere katılamıyorum	0.83	0.88
4. Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor	0.80	0.89
5. Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum	0.82	0.89
6. Aile yaşamımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor	0.74	0.90
Özdeğer:5.035 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 44.2 Alpha: 0.91		
<b>Faktör 2: Davranış Yönetimi</b>		
7. Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili <b>olmuyor</b>	0.87	0.88
8. Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor	0.89	0.85
9. Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı <b>olmuyor</b>	0.89	0.84
Özdeğer: 1.560 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 28.9 Alpha: 0.90		
Toplam Açıklanan Varyans: % 73.2		

**Tablo 3: İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisine İlişkin Algıların Faktör ve Madde Analizi Sonuçları**

	Rotasyon sonrası faktördeki yük değeri	Madde toplam korelasyonu
<b>Faktör 1: Zaman ve Stres Yönetimi</b>		
1. İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor	0.83	0.89
2. İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor	0.87	0.89
3. İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum	0.84	0.89
4. İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılmayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum	0.82	0.89
5. İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor	0.76	0.90
6. İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum	0.68	0.91
Özdeğer: 5.151 Tek faktörün açıkladığı varyans: % 44,7 Alpha: 0.91		
<b>Faktör 2: Davranış Yönetimi</b>		
7. İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili <b>olmuyor</b>	0.88	0.85
8. İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor	0.89	0.84
9. İşte beni daha etkin yapan davranış biçimleri, aile yaşamımda daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı <b>olmuyor</b>	0.86	0.86

Özdeğer: 1.505	Tek faktörün açıkladığı varyans: % 29.2	Alpha:0.89
Toplam	Açıklanan Varyans: % 73.9	

### 4.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamına alınan bireylerin; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, çocuk sahibi olma durumu, çocukların sayısı, çocukların yaşları, aile yapısı, aynı evde yaşayan bakıma muhtaç birinin olup olmadığı, varsa hangi özel gruplardan oluştukları (yaşlı, engelli vb.), ve ev işleri, çocuk bakımı vb. işlerde kimlerden yardım aldıklarına ilişkin frekans dağılımları verilerek gerekli aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bireylerin toplumsal rollere ilişkin sorumluluk düzeyleri, aile yaşamının iş yaşamına etkisi, iş yaşamının aile yaşamına etkisi, iş ve aile yaşamının birey üzerine etkisi cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için çeşitli istatistiksel analizler uygulanmıştır. Buna göre, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ilişkisi “**t testi**” (Bağımsız örneklem t testi) ile incelenmiştir. Ayrıca bireylerin aynı ölçekteki maddelere verdikleri yanıtların yaş, çocuk sayısı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “**Tek Yönlü Varyans**” (One way ANOVA) analizi uygulanmıştır. Bu değişkenlere göre bireylerin yanıtlarındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için “**Tukey Testi**” kullanılmıştır.

### 4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları ve Soruları

Başlıca amacı iş –aile yaşamı çatışmasını belirlemek olan bu araştırmanın örneklemini kamu sektöründe çalışan; evli ya da bekar olan kadınlar ve erkekler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada;

1. Cinsiyet iş ve aile yaşamı çatışmasında etkili midir?
2. Yaş iş ve aile yaşamı çatışmasında etkili midir?
3. Medeni durum iş ve aile yaşamı çatışmasında etkili midir?
4. Çocuk sayısı iş ve aile yaşamı çatışmasında etkili midir?
5. Öğrenim durumu iş ve aile yaşamı çatışmasında etkili midir?

gibi sorulara yanıt aranmaktadır.

## 5. Bulgular ve Tartışma

### 5.1 Bireyleri Tanıtıcı Genel Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan bireylerin %52.3’ü kadınlardan, %47.7’si de erkeklerden oluşmaktadır. Bireylerin yaşları 21-62 yaş arasında değişmekte olup, % 54.3’ünün 36-46 yaş grubunda, %23’ünün 35 ve daha küçük yaşta, %22.7’sinin 47 ve daha büyük yaşta oldukları bulunmuştur. Bireylerin çoğunluğu lisans ve önlisans mezunudur. Yaklaşık dörtte birinin (%24.0) yüksek lisans ya da doktora derecesine sahip oldukları, %13’ünün ise lise mezunu oldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun (%75) evli oldukları, bu bireylerin yarısından biraz fazlasının (%55.5) 2 çocuk, % 34.1’nin 1 çocuk, %10.5’inin 3 çocuk sahibi oldukları belirlenmiştir. %25’i bekarıdır. Çocuk sahibi olan bireylerin %30.0’unun çocuklarının 13-18 yaş grubunda %28.2’sinin çocuklarının ise 7-12 yaş grubunda oldukları

bulunmuştur. 19 ve daha büyük yaş grubunda çocukları olanların oranı %27.3, 6 ve daha küçük yaş grubunda çocukları olanların oranı ise %14.5'tir.

Bireylerin büyük çoğunluğu (%83.1) çekirdek aile, %11.4'ü geniş aile, %5.5'i tek ebeveynli aile yapısına sahiptir. Bireylerin çoğunluğu evde bakıma muhtaç birisinin olmadığını belirtmişlerdir (%92.7). Evde bakıma muhtaç bireyin yaşadığını belirtenlerin oranı ise %7.3 olup, bu bireylerin büyük çoğunluğunun (%86.4) yaşlılar, %9.1'inin kronik hastalar, %4.5'inin engelli bireylerden oluştuğu saptanmıştır.

Bireylerin %66.7'si ev işleri, çocuk bakımı, yemek vb. gibi ev işlerinde aile bireylerinden destek almaktadırlar. %17.7'si hem aile bireyleri hem de ücretli çalışan bireylerden yardım alırlarken, %10.7'si sadece ücretli çalışanlardan yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Hiç kimseden yardım almadığını belirtenlerin oranı (%4.7), komşu ve arkadaşlarının yardımına ihtiyaç duyan bireylerin oranından (%0.3) yüksektir.

## 5.2 İş- Aile/ Aile –İş Yaşamı Çatışması ve Bireysel Yaşam

Bulguların bu bölümünde araştırmaya katılan bireylerin;

(i) Rollere ilişkin sorumlulukları,

(ii) Aile yaşamının iş yaşamına etkisi ve

(iii) İş yaşamının aile yaşamına etkisi ile ilgili değerlendirmelerini açıklayan veriler yorumlanmıştır.

## 5.3 Rollere ilişkin sorumlulukların değerlendirilmesi

Araştırmada roller, biyolojik roller ve evlilikle edinilen roller olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir.

(i) **Biyolojik roller;** biyolojik roller açısından en ağır rolün evlat olma (%22.0) sorumluluğu olduğu saptanmıştır. Kardeş olma da ağır olarak (%17.0) değerlendirilen roldür. Kuzen-yeğen olma ise ağır (%3.7) bir rol olarak değerlendirilmemiştir. Vatansaver ve Tevrüz (2008)'in 16 ayrı şirkette çalışan kadınlar ve erkeklerin iş ve aile yaşamının taleplerini dengelemeye yönelik yaptıkları araştırma sonuçları bu araştırmada elde edilen bulguları desteklemektedir. Vatansaver ve Tevrüz de evlat olma ve kardeş olma rollerinin en ağır sorumluluklar olarak değerlendirildiğini; kuzen-yeğen olma sorumluluklarının ise ağır olmadığını bulmuşlardır. İstatistiksel analizler sonucunda biyolojik rollerin yaş, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak bu bulguların aksine Vatansaver ve Tevrüz (2008) bireylerin yaşları ilerledikçe biyolojik rollerle ilgili hissedilen sorumluluklarının da azaldığını belirlemişlerdir.

(ii) **Evlilikle edinilen roller;** evlilikle edinilen rol olarak en çok ebeveyn sorumlulukları ağır olarak değerlendirilmektedir (%42.3). Ağır olarak değerlendirilen diğer rol ise eş olmadır (%33.7). Evlilikle edinilen roller yaşa göre değerlendirildiğinde; 35 ve daha küçük yaş grubundaki bireylerin %60.9'unun ebeveyn, % 53.6'sının eş , % 56.5'inin gelin-damat olma gibi bir sorumluluğu ve rolü bulunmadığı anlaşılmaktadır. 47 ve daha büyük yaş grubundaki bireylerin yaklaşık yarısı (%47.1) ebeveyn olarak rollerinin kendilerine ağır sorumluluk yüklediğini belirtmektedirler. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre 36 ve 46 yaş grubundaki bireyler ile 47 ve daha büyük yaşta bireylerin eş olma rolünü, 35 ve daha küçük yaşta bireylere oranla daha ağır olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir. Aynı şekilde ebeveyn olma ( $p < 0.001$ ) ile gelin-damat olma rolleri de ( $p < 0.001$ ) 36 ve 46 yaş

grubundaki bireyler ile 47 ve daha büyük yaşta bireyler tarafından daha ağır olarak değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar istatistiksel olarak da anlamlıdır. Benzer olarak, Vatansaver ve Tevrüz (2008) ilerleyen yaşla beraber evlilikle edinilen ebeveyn ve eş olma rollerindeki sorumlulukların daha ağır değerlendirildiğini bulmuşlardır.

Araştırmada elde edilen bu bulgu beklenen bir durumdur. Çünkü bireylerin yaşlarının ilerlemesi ile çocuklarının da gençlik ve ergenlik dönemlerine girmesi eş zamanlı olmaktadır. Bu nedenle çocukların ekonomik, psikolojik sorumluluklarının, gelecek kurma kaygılarının, maddi ve manevi ihtiyaçlarının artmasıyla bireylerin evlilikle edinilen rollerini daha ağır hissetmeleri kaçınılmazdır.

Araştırma kapsamına alınan bireylerin evlilikle edinilen rollerine ilişkin sorumlulukları çocuk sayısına göre incelendiğinde; eş olma rolüne ilişkin sorumluluğun çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ( $p < 0.01$ ). Bu sonuç 1 çocuk sahibi olan bireyler ile 2 çocuk sahibi olan bireylerin değerlendirmelerinden elde edilen puan ortalamaları arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır. 2 ve 3 çocuk sahibi olan bireyler eş olma rolünün 1 çocuk sahibi olan bireylere kıyasla daha fazla sorumluluk yüklediğini belirtmektedirler. Diğer yandan istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmasa da, ortalamalara bakıldığında 3 çocuk sahibi olan bireylerde eş olma rolünün ağır olarak değerlendirilmesi de dikkat çekicidir. İstatistiksel analizler sonucunda cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerinin, bireylerin evlilikle birlikte edinilen rollerin yüklediği sorumluluk değerlendirmeleri üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir. Ancak bu açıdan medeni durumun etkili bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Evli olan bireylerin evlilikle birlikte edinilen rollerinin kendilerine daha ağır bir sorumluluk yüklediği belirlenmiştir. Bu bulgu istatistiksel olarak da anlamlıdır ( $p < 0.001$ ). Elde edilen bu bulgulara benzer olarak Shaffer ve diğerleri de (2001) bekârların iş ve aile çatışması yaşama ihtimallerinin evlilere oranla daha düşük olduğunu bulmuştur. Bunu da bekârların zaman ve enerji kullanımı konusunda daha fazla esnekliğe sahip olmalarına ve aile ile ilgili sorumluluklarının da daha az olmasına bağlamıştır.

#### 5.4 Aile yaşamının iş yaşamına etkisi

Araştırmada aile yaşamının iş yaşamına etkisi (i) zaman ve stres yönetimi, (ii) davranış yönetimi olmak üzere iki alt faktör olarak değerlendirilmiştir.

**(i) Zaman ve stres yönetimi;** zaman yönetimi, çalışan bireylerin kendi kendilerine sorumluluk almalarını, karar vermelerini, deneyimlerini değerlendirmelerini ve gerekli düzenlemeleri yapabilmelerini içeren bir süreçtir (Özmete ve Gönen, 2004). Zamanın etkili ve verimli yönetimi ise iş ve aile yaşamının dengelenmesini kolaylaştırarak stresi azaltmaktadır. Bu nedenle zaman yönetimi stres yönetiminin en önemli belirleyicilerinden biridir. Stres yönetimi stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirme ya da duruma verilen tepkileri değiştirmektir. Birey bunu zihinsel, fiziksel ve çevresel yollarla yapabilir. Bu araştırmada aile yaşamının iş yaşamına etkisini belirlemek amacıyla zaman ve stres yönetimi olarak isimlendirilen faktörde aile yaşamı sorumluluklarına ayrılan zamanın iş yaşamı üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu açıdan; çalışan bireylerin çoğunluğunun aile yaşamındaki gerginlik ve endişelerin işlerini gerektiği gibi yapmalarına engel olmadığı ( $\bar{X}$  :3.65), aile ile ilgili sorumluluklarının yarattığı stres yüzünden, işlerine konsantre olmakta zorlanmadıkları ( $\bar{X}$  :3.53) belirlenmiştir.

Ancak, bireyler aile sorumluluklarına ayırdıkları zamanın çoğunlukla işle ilgili sorumlulukları ile çatışması konusunda zorlandıklarını ( $\bar{X}$  :3.15) belirtmektedirler.

Araştırmaya katılan bireylerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi; zaman ve stres yönetimi bakımından çocuk sayısına göre incelendiğinde; 1 çocuğu olan bireylerin %77.4'ünün (%66.7+%10.7), 2 çocuğu olanların %75.4'ünün (%61.5+ %13.9), 3 çocuğu olanların %43.4'ünün (%39.1+%4.3) aile yaşamındaki gerginlik ve endişelerin işlerini gerektiği gibi yapmalarına engel olmadığını belirtmişlerdir. Bireylerin bu değerlendirmeleri, istatistiksel olarak da anlamlı farklılık göstermektedir ( $p<0.01$ ). Buna göre 3 çocuk sahibi olan bireylerin 1 ve 2 çocuk sahibi olan bireylere kıyasla aile yaşamlarındaki gerginlik ve endişelerin işlerini yapmalarına daha çok engel olduğunu belirttikleri anlaşılmaktadır.

Ayrıca 3 çocuk sahibi olanların yarısından fazlası [ %56.5 (% 13.0+% 43.5)] aile ile ilgili sorumlulukların yarattığı stres nedeniyle işlerine konsantre olmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. 2 çocuk sahibi bireylerde bu oran %25.2 (%4.9+%21.3), 1 çocuk sahibi bireylerde ise yalnızca %17.3 (%1.3+ %16.0) olarak belirlenmiştir. Çocuk sayısına göre bireylerin yaptıkları bu değerlendirmeler istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ( $p<0.01$ ). 3 çocuk sahibi olan bireylerin, 1 ve 2 çocuk sahibi olan bireylere kıyasla aile ile ilgili sorumluluklarının yarattığı stres nedeniyle işlerine konsantre olmakta daha fazla zorluk yaşadıkları saptanmıştır.

Fazla sayıda çocuk sahibi olmanın aile yaşamının iş yaşamına etkisini arttırdığı ölçekte yer alan diğer maddelerde de gözlenmektedir. Örneğin, 1 çocuk sahibi olanların %74.7'si (%62.7+ %12.0), 2 çocuk sahibi olanların %63.1'i (%50.8+ %12.3) ve 3 çocuk sahibi olanların % 43.5'i (%34.8, %8.7) evdeki stres yüzünden akıllarının aile sorunlarında kalmadığını ifade etmişlerdir. İstatistiksel açıdan anlamlı olan bu farklılığın 1 çocuk sahibi bireyler ile 3 çocuk sahibi bireylerin verdiği yanıtların puan ortalamalarından kaynaklandığı Tukey testi ile de ortaya konulmuştur ( $p<0.01$ ). Diğer bir deyişle çocuk sayısı arttıkça evdeki stresin de arttığı çalışanların akıllarının aile sorunlarında daha çok kaldığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca, 3 çocuğu olan bireylerin [%69.6 (%26.1+%43.5)] aile sorumluluklarına harcaması gereken zaman nedeniyle işleri ile ilgili aktivitelere 1 [%32.0 (%4.0+%28.0)] ve 2 [%40.9'u (%26.1+%43.5)] çocuğu olan bireylere göre daha az katıldıkları saptanmıştır. Anova testi sonucunda bu ifadeye verilen yanıtların ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ( $p<0.01$ ).

Aile sorumluluklarına ayırdıkları zamanın işle ilgili sorumluluklarıyla çatıştığını belirten bireylerden 1 çocuğu olanların oranı %37.3 iken (%8.0+%29.3); 2 çocuğu olanların oranı %41.8'e (%13.9+ %27,9) ve 3 çocuğu olanların oranı ise %73.9'a (%34.8+ %39.1) yükselmektedir. 3 çocuk sahibi bireylerin, 1 ve 2 çocuğu olan bireylere göre aile sorumlulukları nedeni ile işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmekte daha fazla çatışma yaşadıkları saptanmış olup, bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ( $p< 0.001$ ).

Araştırma kapsamına alınan ve 1 çocuğu olan bireylerin %33.3'ü (%8.0+ %25.3), 2 çocuk sahibi olanların %37.7'si (%13.9+ %23.8) ve 3 çocuk sahibi olanların %69.5'i ailelerine fazla zaman ayırdıkları için kariyerlerine ilişkin faaliyetlere zaman ayıramadıklarını belirtmektedirler. 3 çocuk sahibi olan bireylerin, 1 ve 2 çocuk sahibi olan bireylere kıyasla kariyerlerine daha az zaman ayırdıkları, bu farklılığın da istatistiksel olarak az anlamlı bulunduğu belirlenmiştir ( $p<0.01$ ). Elde edilen bu bulgular daha önce yapılmış araştırmalardaki bulguları desteklemektedir. Buna göre Kinnunen ve Mauno (1998),



yaptıkları çalışmada çocuk sayısı arttığında iş-aile çatışması düzeyinin de arttığını bulmuşlardır. Bireylerin sahip oldukları çocuk sayısının fazla olması, çocuklar için ayrılması gereken zamanı artırmakta; çocukların olası ihtiyaçlarının karşılanması ve sorunlarının çözümlenmesi ile ilgili endişelerin çoğalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, çocuk sayısındaki her artış, çalışan birey için ayırması gereken daha fazla zaman, enerji, para gibi kaynak ihtiyacı demektir. Bireylerin sahip oldukları bu kaynakların sınırlı olması bireysel ve iş yaşamlarından fedakarlık yapmalarını gerektirmekte; aile yaşamı kaynaklı zaman ve strese dayalı çatışma yaşamlarına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi zaman ve stres yönetimi açısından değerlendirildiğinde, yalnızca çocuk sayısı değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya koyduğu; yaş, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu gibi değişkenlerin zaman ve stres yönetimini etkilemediği belirlenmiştir.

**(ii) Davranış yönetimi;** bireylerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından davranış yönetimi ile ilgili değerlendirmeleri yaş, çocuk sayısı, medeni durum, cinsiyet ve öğrenim durumu gibi bağımsız değişkenlere göre açıklanmıştır.

Davranış yönetimi ile ilgili olarak; bireylerin, evde yararını gördükleri davranış biçimlerinin iş yaşamında aynı ölçüde etkili olmadığını [%44.0 (%37.3+%6.7)]; evde işlerine yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladıklarında o kadar yararlı olmadığını [%43.0 (35.3+%7.7)] söyledikleri anlaşılmaktadır.

Davranış yönetimine ilişkin değerlendirmeler yaş grupları açısından incelendiğinde; 35 ve daha küçük yaşta bireylerin %34.7'sinin (%4.3+%30.4), 36-46 yaş grubundaki bireylerin %38.0'ının (%6.7+%31.3) ve 47 ve daha büyük yaş grubundaki bireylerin %63.2'sinin (%13.2+%50.0) evde işlerine yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladıklarında yararlı olmadığını belirttikleri görülmektedir ( $p < 0.001$ ). Tukey testi sonucunda farklılığın 47 ve daha büyük yaşta bireylerin değerlendirmelerinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Buna göre 47 ve daha büyük yaş grubundaki bireylerin evde işlerine yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladıklarında daha çok yararlı olmadığını düşünmektedirler.

Davranış yönetimine ilişkin değerlendirmeler çocuk sayısı açısından incelendiğinde; 3 çocuğu olanların yarısından fazlası [%65.2 (%13.0+ %52.2)] evde kullanması gereken ve etkili olan davranış biçimlerinin işte ters etki yaratabildiğini düşünmektedirler. 1 çocuğu olan bireyler (%41.3) ile 2 çocuğu olan bireyler (%29.5) bu görüşe daha az katılmaktadırlar. Çocuk sayısına bağlı olarak ortaya çıkan ortalamalar arasındaki bu farklılığa 2 ve 3 çocuk sahibi bireylerin verdiği yanıtların neden olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, 2 çocuğu olan bireylerin %34.4'ü evde işlerine yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladıklarında yararlı olduğunu belirtirlerken, 1 çocuk sahibi olanlarda bu oran %30.7'ye, 3 çocuğu olan bireylerde ise %8.7'ye düşmektedir ( $p < 0.05$ ).

Araştırma kapsamına alınan bireylerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi davranış yönetimi açısından cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

## 5.5 İş yaşamının aile yaşamına etkisi

Araştırmada iş yaşamının aile yaşamına etkisi (i) zaman ve stres yönetimi ile (ii) davranış yönetimi olmak üzere iki başlık altında irdelenmiştir:

**(i)Zaman ve stres yönetimi;** birden fazla rolü yerine getirme zorunluluğu çoğunlukla, bireyi zamanını etkili bir şekilde kullanma konusunda zorlayabilmektedir. İş yaşamındaki rollerin gereği olarak gerçekleştirilen faaliyetlere harcanan zaman, genellikle aile yaşamına ilişkin rollerin gerektirdiği faaliyetlere harcanmamaktadır. Çalışılan saatlerin fazla olması, çalışma programları, vardiyalı çalışma düzensizliği, çalışma saatleri ve çalışma programlarının esnek olmaması zaman kaynaklı çatışmalara neden olabilmektedir (Pleck vd.1980). Bu çatışmalarda kaçınılmaz olarak bireylerin stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bu noktada bireylerin iş yaşamı ile ilgili rollerinin gerekleri, aile yaşamı ile ilgili rollerindeki performansını azaltmaktadır (Kinnunen ve Mauno 1998). Diğer bir deyişle birey çoğu zaman yaşamındaki psikolojik durumunu aile yaşamına taşımaktadır (Bacharach vd. 1991).

Bu araştırmada da iş yaşamının aile yaşamına etkisi ilk olarak zaman ve stres yönetimi açısından değerlendirilmiştir. Böylece; çalışan bireylerin çoğunluğunun işle ilgili sorumluluklarına harcaması gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarını gerçekleştirme sorunu yaşamadıkları ( $\bar{X}$  :3.47) belirlenmiştir. Ancak, işlerinin aile-içi aktivitelere istedikleri kadar zaman ayırmalarını engellemediğini ( $\bar{X}$  :3.23) ve işten eve geldiklerinde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarını yapamayacak kadar bitkin olmadıklarını ( $\bar{X}$  :3.21) belirtenlerin oranının daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

İş yaşamının aile yaşamına etkisi açısından zaman ve stres yönetimi yaş değişkenine göre incelendiğinde; yaş gruplarına göre verilen yanıtların ortalama puanları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak sayı ve yüzde değerlere bakıldığında yaş gruplarına göre bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Buna göre; işine ayırması gereken zamanın, evle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine ve aile içi aktivitelerin gerçekleştirilmesine engel olduğunu düşünenlerin oranının yaş ilerledikçe yükseldiği görülmektedir. 35 ve daha küçük yaşta olan bireyler [%28.9 (%1.4+%27.5)] ile 36-46 yaş grubundaki bireylerin [%34.4 (%3.1+%31.3)] işe ayırmaları gereken zamanın evle ilgili sorumluluklarını ve aile içi aktiviteleri yerine getirmelerine 47 ve daha büyük yaşta olanlara [%35.3 (%8.8+%35.3)] göre daha az engel olduğu anlaşılmaktadır.

İşteki baskılar nedeniyle eve geldiğinde yapmaktan zevk aldığı şeyleri yapamayacak kadar stresli olduğunu belirten 35 ve daha küçük yaşta olan bireylerin oranı %31.9 olup, 36-46 yaş grubundaki (%30.7) ve 47 ve daha büyük yaşta olan bireylerin oranından (%23.5) daha yüksektir. İşten eve geldiğinde çoğunlukla duygusal olarak tükenmiş olup, bunun ailesine zaman ayırmasını engellediğini düşünenler en çok 36-46 yaş grubundadır [%37.4 (%4.3+%33.1)]. İş ile ilgili sorumluluklarına harcaması gereken zaman nedeni ile aile içi sorumluluklarını gerçekleştiremeyenlerin ise, en fazla [%35.3 (%5.9+%29.4)] 47 yaş ve üstü yaş grubunda oldukları anlaşılmaktadır.

Zaman ve stres yönetimi açısından çocuk sayısına göre verilen yanıtların ortalama puanları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak sayı ve yüzde değerlere bakıldığında; çocuk sayısına göre bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Buna göre; 3 çocuk sahibi bireylerin yarısından fazlası [%56.5 (%13.0+%43.5)] işlerinin aile-içi aktivitelere zaman ayırmalarını engellediğini belirtmişlerdir. Ayrıca, 1 çocuk sahibi bireylerin %25.3'ü, 2 çocuk sahibi bireylerin %30.3'ü (%4.9+25.4) ve 3 çocuk sahibi bireylerin %43.4'ü (%4.3+%39.1) iş ile ilgili sorumluluklarına harcamaları gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarını gerçekleştirememektedirler. Burada da 3 çocuk sahibi

olan bireylerin iş ile ilgili sorumluluklarına harcamaları gereken zaman nedeni ile aile içi sorumluluklarına daha az zaman ayırdıklarını düşündükleri görülmektedir.

İşten eve geldiğinde çoğunlukla duygusal olarak tükenmiş olduğundan, ailesine zaman ayıramayan 1 çocuklu bireylerin oranı %22.7'iken, böyle düşünen ve 2 çocuk sahibi olan bireylerin oranı %36.1'e, 3 çocuklu bireylerin oranı ise %39.1'e yükselmektedir. Bu bulgulara göre, bireylerin iş yaşamındaki duygusal tükenmişlik durumunun aile yaşamına zaman ayırmalarına engel olduğunu belirtenlerin oranının çocuk sayısı arttıkça arttığı söylenebilir.

Zaman ve stres yönetimi bakımından bireylerin iş yaşamının aile yaşamına etkisi medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, evli olan bireylerin bekar olanlara göre iş yaşamının aile yaşamına etkisini daha fazla hissettikleri saptanmıştır. Bu bulgu istatistiksel olarak da ( $p<0.01$ ) anlamlı bulunmuştur. Herman ve Gyllstrom (1977) yaptıkları araştırmada bu araştırmada elde edilen bulgulara benzer olarak evli olan bireylerin zamana dayalı çatışmayı bekarlara göre daha çok yaşadıklarını bulmuşlardır. Aynı şekilde Carnicer ve diğerleri (2004) tarafından yapılan bir başka araştırmada da evli ve çocuğu olanların, bekâr ya da çocuğu olmayanlardan çok daha fazla iş ve aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırma kapsamına alınan bireylerin iş yaşamının aile yaşamına etkisi cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde; bu değişkenlerin bireylerin zaman ve stres yönetimi değerlendirmeleri üzerinde istatistiksel olarak etkili olmadığı belirlenmiştir.

**(ii) Davranış yönetimi;** davranış yönetimi açısından yaş, çocuk sayısı, cinsiyet, öğrenim durumu değişkenlerine verilen yanıtların ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak yaş ve çocuk sayısı değişkenlerinin sayı ve yüzde değerlerine bakıldığında bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Buna göre; 47 ve daha büyük yaş grubundaki bireylerin %52.9'u (%2.9+%50.0), 36-46 yaş grubundaki bireylerin %43.6'sı (%2.5+%42.9) ve 35 ve daha küçük yaştaki bireylerin %36.2'si (%2.9+%33.3) işte kendilerini daha etkin yapan davranış biçimlerinin, aile yaşamlarında daha iyi bir eş ve ebeveyn olmalarına yardımcı olmadığını belirtmişlerdir.

Bireylerin sahip oldukları çocuk sayısı bakımından; 3 çocuk sahibi bireylerin yarısından fazlası (%60.9) işte kullandıkları problem çözme yöntemlerinin, evdeki problemleri çözmelerinde etkili olmadığını ve işte kendilerini daha etkin yapan davranış biçimlerinin, aile yaşamlarında daha iyi bir eş ve ebeveyn olmalarına yardımcı olmadığını belirtmişlerdir.

Davranış yönetimi açısından bireylerin iş yaşamının aile yaşamına etkisi medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, evli olan bireylerin bekar olanlara göre iş yaşamının aile üzerine etkisini daha fazla hissettikleri saptanmıştır. Bu bulgu istatistiksel olarak da ( $p<0.05$ ) anlamlı bulunmuştur.

Roller ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Buna göre kardeş, evlat, hala, teyze gibi roller ile yalnızca iş yaşamının aile yaşamına etkisi açısından zaman ve stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Diğer yandan evlilikle edinilen eş, anne-baba olma gibi roller ile hem iş yaşamının aile yaşamın etkisi, hem de aile yaşamının iş yaşamın etkisi açısından zaman ve stres yönetimi ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Bu sonuçlarda evli olan bireylerin hem iş yaşamında hem de aile yaşamında zaman ve stres yönetimi açısından güçlükler yaşadığına ilişkin bulguları desteklemektedir.

**Tablo 4: İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller Arasındaki İlişki**

Roller	İş yaşamının aile yaşamına etkisi		Aile yaşamının iş yaşamına etkisi	
	Zaman ve stres yönetimi	Davranış yönetimi	Zaman ve stres yönetimi	Davranış yönetimi
Biyolojik roller	0,117	0,000	0,085	-0,047
P	0,042*	0,996	0,141	0,417
N	300	300	300	300
Evlilikle edinilen roller	0,152	0,061	0,158	0,038
P	0,008*	0,293	0,006*	0,516
N	300	300	300	300

## Sonuç

Bu araştırma kamu sektöründe çalışan kadınlar ve erkeklerin rollere ilişkin algılarını, iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından iş-aile yaşamı çatışmasını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre; çalışan bireylere en ağır gelen rollerin evlilikle edinilen ebeveyn ve eş olma sorumlulukları olduğu; bireylerin kuzen-yeğen olma rolünü ağır bulmadıkları; evlilikle edinilen rollerin yaş grupları ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; kardeş, hala-teyze, kuzen-yeğen ve evlat olma gibi biyolojik rollerin istatistiksel olarak hiçbir değişkene göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından, çalışan bireylerin çoğunluğunun aile yaşamındaki gerginlik ve endişelerin işlerini gerektiği gibi yapmalarına engel olmadığı; davranış yönetimi açısından 47 ve daha büyük yaşta bireylerin çoğunlukla evde işine yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladıklarında yararlı olmadığını belirttikleri; 3 çocuk sahibi bireyler aile yaşamının iş yaşamına etkisini daha ağır olarak hissettikleri; aile yaşamının iş yaşamına etkisinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulunmuştur.

İş yaşamının aile yaşamına etkisi bakımından çalışan bireylerin çoğunluğunun işle ilgili sorumluluklarına harcaması gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarını gerçekleştirme sorunu yaşamadıkları; iş yaşamının aile yaşamına etkisini evli olanların bekar olanlara göre daha fazla hissettikleri; iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkisinin bireylerin yaş gruplarına, cinsiyetlerine, çocuk sayılarına, öğrenim durumlarına göre değişmediği saptanmıştır.

Bu araştırmanın en önemli bulgularından biri rollerin algılanması; iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışmasında cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir etki ortaya koymadığıdır. Daha önce de sözü edildiği gibi kadınların iş –aile yaşamı çatışmasını erkeklere göre daha fazla yaşadıkları birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Çünkü çalışma yaşamı bir yandan kadının ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal statüsünü destekleyerek yaşam tatminini artırmaktadır. Diğer yandan kadınlar için toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değer ve tutumlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorununu da beraberinde getirmektedir. Böylece hem ev ve aile ile ilgili işlerin yapılmasında birincil sorumlu olarak düşünülen; hem de iş yaşamı sorumluluklarını yerine getirmesi gereken kadın “7 gün 24 saat” çalışmaktadır. Bu sürecin psikik maliyeti de kadınlar için artmaktadır. Çalışan erkeklerin ev işlerine kadınların harcadığı zamanın yarısı kadar, çocuk bakımına ise 2/3 kadar zaman harcadıkları; kadınların evle ilgili işlerin yaklaşık %70’ini yaptıkları 1980’li

yılların sonundan bu yana yapılan çalışmalar ile ortaya konulmuştur (Pleck, 1985; Voydanoff, 1988 ).

Ancak son yıllarda iş-aile yaşamı çatışmasında cinsiyetin etkisi konusundaki söylemlerin farklılaştığı görülmektedir. Cornell Üniversitesi İleri İnsan Kaynakları Çalışmaları Merkezi'nin 2010 yılında yayınladığı (Cornell University Center for Advanced HR Studies, 2010) raporda iş-aile yaşamı çatışmasının yalnızca kadınların sorunu olmadığı; tüm çalışanlara yardım edilmesi gerektiği açıklanmaktadır. Geleneksel cinsiyet rollerini benimsemiş olan erkekler iş –aile yaşamı çatışması yaşadıklarında kadınlara kıyasla kendilerini daha suçlu hissettikleri; iş-aile yaşamı çatışmasından yalnızca kadınların değil; erkelerin de bazen kadınlardan daha fazla olmak üzere etkilendikleri açıklanmaktadır. Bu araştırmada da cinsiyetin iş-aile yaşamı çatışmasını değerlendirmede etkili olmadığı saptanmıştır. Bu hem kadınların hem de erkeklerin yaşanan çatışmayı benzer düzeyde algıladıklarını göstermektedir. Bu durum kadınlar evle ve aile ile ilgili işlere erkeklere kıyasla daha fazla zaman ayırıyor olsalar dahi iş-aile yaşamı çatışmasını erkekler ile aynı düzeyde algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu da her iki yaşam alanına ilişkin örtüşen talepleri kadınların daha başarılı bir şekilde yönetebildiklerini düşündürmektedir. Erkeklerin ise aile yaşamı ile ilgili konularda kendilerini sorumlu hissetseler dahi bu talepleri bazı nedenlerle (bilgi ve beceri eksikliği; geleneksel toplumsal cinsiyet algısı; zamanı iyi yönetememe vb.) yeterince karşıla(ya)madıkları için kendilerini suçlu hissettikleri ve iş-aile yaşamı çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Bu araştırmada iş-aile yaşamı açısından medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş yaşamının aile yaşamına etkisini evli olan bireylerin bekar olanlara göre daha fazla hissettikleri; evli olan bireylerin hem iş yaşamında hem de aile yaşamında zaman ve stres yönetimi açısından güçlükler yaşadıkları; çocuk sayısı arttıkça aile yaşamının iş yaşamına müdahalesinin de arttığı saptanmıştır.

Bu bulgulara da dayanarak, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada; bireysel ve örgütsel stratejilerin gelişmesine ihtiyaç duyulduğu açıktır. Buna göre çalışan bireyin aile ve iş yaşamına ilişkin aktiviteleri planlayarak program yapması ve kendisinden beklenen iş yaşamının taleplerine karşı kendi potansiyelini ve yeteneklerini etkili bir şekilde kullanması mümkün hale getirecek stratejiler geliştirmesi beklenmektedir. Bu nedenle çalışan bireyin iş ve aile yaşamı dengesini sağlaması için öncelikle sahip olduğu olanak ve kaynakları düşünerek; önceliklerini belirlemesi, fiziksel sağlığını koruması, stresle baş etmeyi öğrenmesi, kendi insansal kaynaklarını kullanmasının yanı sıra aile, arkadaş, akraba gibi yakın çevresindeki sosyal destekten de yararlanması gerekmektedir. İş –aile yaşamı çatışması ile başa çıkabilmek için yalnızca bireysel çabaların yeterli ol(a)mayacağı açıktır. Bunun için işverenlerin aile dostu politikaları benimsemeleri ve çalışanların sosyal haklarını dikkate almaları önemlidir. Bu nedenle örgütlerde günümüz çağdaş yönetim anlayışında örgütü (kurum/kuruluşu) başarılı ya da başarısız yapan en önemli unsurun insan olduğu bilinmekte ve bu anlayışa bağlı olarak çalışan bireylerin ruhsal durumu ve iş ile ilgili tutumu konusuna duyulan ilgi artmaktadır. Bu anlamda çalışma saatlerini ayarlama, iş planı ve organizasyonu yapma, iş yaşamına ilişkin rolleri daha açık bir biçimde tanımlama, iş yükünü azaltma, çalışan bireylerin özerkliğini arttırma iş ve aile yaşamında dengenin sağlanmasında örgütlerden beklenen girişimler olarak sıralanabilir. Bunun yanı sıra çocuk bakımı ve yaşlı bakımı konularında aileye yönelik kurumsal hizmetlerin geliştirilmesi gibi aileyi destekleyen ve çalışma yaşamını düzenleyen politikaların yeniden gözden geçirilerek uzun vadeli planlamaların yapılması da çok önemlidir.

## Kaynakça

- Adams, Gentry A.; Lynda A. King ve Daniel W. King (1996) *Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Ardıç, Kadir ve Türker Baş (2001) Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.
- Australian Policy Brief (2006) Work and family life balance. Translating early childhood research evidence to inform policy and practice. Yıl: 2006, No: 3. Web sitesi. [http://www.rch.org.au/emplibary/ccch/PB3\_Work-family\_balance1.pdf.] (11.04. 2010)
- Bacharach, Samuel B.; Peter Bamberger ve Sharon Conley (1991) *Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. Journal of Organizational Behavior* 12: 39-53.
- Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbeşe (2004) *Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (7), 1-30
- Biçer, Mehmet (2005) **Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç sektörlerinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi (basılmamış), Çukurova Üniversitesi, 134 s., Adana.
- Burke, Ronald J.; Tamara Weirt ve Richard E. Duwors (1980) *Work Demands on Administrators and Spouse Well Being.*, **Human Relations**, 33(4), 253-278.
- Carnicer, María Pilar de Luis; Angel Martínez Sanchez, Manuela Pérez Perez ve María José Vela Jimenez (2004) *Work-Family Conflict in a Sourhern European Country*, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 19, No. 5, 466-489.
- Cartwright, Lillian Kufman (1978) *Career Satisfaction and Role Harmony in a Sample of Young Women Physicians.*, **Journal of Vocational Behavior**, 12, 184-196
- Carlson, Dawn S.; Michele Kacmar ve Larry Willams (2000) *Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Çarıkcı, İlker (2001) İş-aile çatışmaları: etkileşim, süreç ve nedenler- Türkiye'deki banka çalışanlarında bir uygulama, **Süleyman Demirel Üniversitesi**, Isparta.
- Cinamon, Rachel Gali (2006). *Anticipated Work-Family Conflict:Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. The Career Development Quarterly*, 54, 2002-215.
- Cornell University Center for Advanced HR Studies (2010) *Work Family Conflict Not Just a Women's Issue:Helping All Employees Find Work-Life Balance* [http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrs\_researchlink/7/]
- Duxburry, Linda ve Christopher Higgins (1994) *Employed mothers: Balancing work and family life*, **Canadian Centre for Management Development (Ottawa)**, 1994, Vol. 15
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006) **İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma**. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi (basılmamış), 172 s., Adana.

- Frone, Michael R.; Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1992) *Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of the Work Family Interface.*, **Journal of Applied Psychology**, 1992, 77(1), s.65-78.
- Frone, Michael R.; Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1997) *Relation of work-life conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents*, **Journal of occupational and organizational psychology**, 70, 325-335.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell (1985) *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, **Academy of Management Review**, 10, 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Saroj Parasuraman (1986) *A work-nonwork interactive perspective of stres and its consequences*, **Journal of Organizational Behavior Management**, Vol. 8, no. 2, 37-60.
- Greenhaus, Jeffrey. H., Parasuraman, Saroj., and Collins, Karen M. (2001). *Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession*. **Journal of Occupational Health Psychology**, 6(2), 91-100.
- Gönen, Emine; Hablemitoğlu, Şengül ve Emine Özmete (2004) *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma*, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Güney, Salih (2004) **Açıklamalı Yönetim- Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimleri Sözlüğü**, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Hache, Lorraine; Dave E. Redekopp ve Phil S. Jarvis (2000) **Blueprint for life/work design Memramcook NB: National Life/Work Centre**.
- Hennessy, Kelly D.(2005) **“Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study”**, University of Maryland Masters of Arts, pp.1 – 116.
- Herman, Jeanne Brett ve Karen K. Gyllstrom (1977) *Working men and women: Inter and intrarole conflict*. **Psychology of Women Quarterly**, 7, 319-333.
- Higgins, Christopher A.; Linda E. Duxburry ve Richard Irving (1992) *Work Family Conflict in the Dua Career Family*, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 51, 51-75.
- İlkaracan, İpek (2010) **“Uzlaştırma Politikaları Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri”**, İpek İlkaracan (der) **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, İstanbul.
- Jackson, Susan E.; Sheldon Zedeck ve Elizabeth Summers (1985) *Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Structural and Emotional Interference.*, **Academy of Management Journal**, 1985, 28(3), s.574-586
- Judge, Timothy A.; John W. Boudreau ve Robert D. Bretz (1994) *Job and Life Attitudes of Male Executives*, **Journal of Applied Psychology**, 79(5), 762-782.
- Kahn, Robert L.; Donald M. Wolfe, Robert Quinn, J. Diedrick Snoek ve Robert A. Rosenthal (1964) **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity**, John Wiley & Sons, New York, 1964.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.

- Kapız-Özen, Serap (2002) *İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı:3
- Kelly, Robert ve Patricia Voydanoff (1985) *Work Family Role Strain.*, **Family Relations**, 1985, 34, s.367-374.
- Kerlinger, Fred Nichols (1973) **Foundations of behavioral research** (second edition), Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Kim, Siew Jean Lee and Ling, Seow. Choo (2001). *Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore.* **Women In Management Review**, Vol. 16 Iss: 5, 204 - 221
- Kinnunen, Ulla ve Saija Mauno (1998) *Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland.* **Human Relations**, 51, 157-177.
- Kirchmeyer, Catherine ve Aaron Cohen (1999) *Different strategies for managing work/nonwork interface: A test for unique pathways to work outcomes.* **Work and Stress**, 13, 59-73.
- Kopelman, Richard E., Jeffrey H. Greenhouse ve Thomas F. Connally (1983) *A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study*, **Organizational Behavior and Human Performance**, Vol.32, pp.198-295
- Lo, Susanna, Stone, Raymond. and Ng, Catherine, W. (2003). *Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong*, **Women in Management Review**, Vol. 18, No. 4, 2003, pp.182-190.
- Özen, Serap ve Turgay Uzun (2005) *İş Yerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 7, Sayı:3
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Aylin Aktaş (2007) *Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü*, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:28, Ocak-Haziran 2007, ss.1-20.
- Özmete, Emine ve Emine Gönen (2004). *Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi.* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve İncelemeler:4, Ankara.
- Pleck, Joseph H., Graham L. Staines ve Linda Lang (1980) *Conflicts between work and family life.* **Monthly Labor Review**, 103(3), 29-32.
- Pleck, Joseph (1985) **Working Wives/Working Husbands**. Sage Pub., Beverly Hills.
- Roberta, Neault (2005) **That Elusive Work/Life Balance, Life Strategies Ltd. Coquitlam, BC. Canada**
- Shaffer, Margaret A., Harrison, David A., Giley, K. Mathew and Luka, Dora. M. (2001) *Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment*, **Journal of Management**, 27, pp. 99-121.
- Tabachnick, Barbara G. ve Linda S. Fidell (1989) **Using Multivariate Statistics**, Harper Collins Pub., USA.
- Tremblay, Diane Gabrielle (2004). *Work-Family Balance: What are the sources of difficulties and what could be done?* Canada Research chair on the socio-organizational challenges of the knowledge economy. Research Note No: 2004-031A



Vatansever, Çiğdem ve Suna Tevrüz (2008) **Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction**. Doktora tezi (basılmamış). Marmara Üniversitesi, 163 s., İstanbul.

Voydanoff, Patricia (1987) **Work and Family Life**, California: Sage Publication.

Voydanoff, Patricia (1988). *Work role characteristics, family structure demands and work/family conflict*. **Journal of Marriage and the Family**, 50: 749-761

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2004) **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Detay Yayıncılık.