



International
**SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:43
sssjournal.com

pp.4729-4736
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 30/07/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/09/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.09.2019

İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ ÇALIŞANLARIN İŞ VE YAŞAM TATMİNLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU KURUMUNDA BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICT AND FAMILY-WORK CONFLICT ON EMPLOYEE' S JOB AND LIFE SATISFACTION: A RESEARCH IN PUBLIC INSTITUTION

Dr. Umut DAĞISTAN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2544-8384>



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1719>

Reference : Dağıstan, U. (2019). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumunda Bir Araştırma", International Social Sciences Studies Journal, 5(43): 4729-4736.

ÖZ

Küreselleşmeyle birlikte iş yaşamı ve iş yapma pratikleri de hızla değişmiştir. Çalışanlar yoğun iş temposunda çalışmakta ve bunun sonucu olarak da stres çalışmanın bir parçası haline gelmektedir. Yoğun çalışma temposu aile yaşamını da etkilemektedir. İş ve aile hayatı bireyin hayatında önemli yer tutan birbirinden farklı iki alandır. İki alan da yoğun enerji ve zaman talep etmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışması günümüzde çalışan bireyin karşılaştığı en önemli sorunların başında gelmektedir. Bu durum sadece çalışma verimliliğini düşürmekle kalmamakta, aynı zamanda bireylerin yaşam tatminlerini, dolayısıyla hayattan aldıkları mutluluğu da azaltmaktadır. Hem iş hayatının hem de aile hayatının dengeli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının çalışanın iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Antalya ilinde bir kamu kurumunda yapılan araştırmaya göre, iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla çalışanların iş ve yaşam tatminleri arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Tatmini, İş Tatmini

ABSTRACT

Business life and business practices have changed rapidly with globalization. Employees work at a busy pace and as a result stress becomes a part of the work. Intensive work tempo also affects family life. Work and family life are two different areas that have an important place in an individual's life. Both areas demand intensive energy and time. Work-family and family-work conflict is one of the most important problems faced by the working individual today. This not only reduces the productivity of the work, but also reduces the life satisfaction of the individuals and the happiness they receive from life. Both business and family life should be carried out in a balanced way. In this study, the effects of work-family and family-work conflict on employee's job and life satisfaction were examined. According to a study conducted in a public institution in Antalya, it was found that there is a negative relationship between work-family and family-work conflict and job and life satisfaction of employees.

Key Words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte iş yaşamı ve iş yapma pratikleri de hızla değişmiştir. Yaşanan yüksek rekabet ortamında, örgütler birbirleriyle kıyasıya mücadele ederken, çalışanlar da performans baskısıyla yoğun bir stres altındadır. Örgütler en önemli kaynaklarından biri olarak gördükleri insan kaynağını etkili bir şekilde kullanmak istemektedir. Çalışanlar yoğun iş temposunda çalışmakta ve bunun sonucu olarak da stres çalışmanın bir parçası haline gelmektedir.

Yoğun çalışma temposu aile yaşamını da etkilemektedir. İş ve aile hayatı bireyin hayatında önemli yer tutan birbirinden farklı iki alandır. İki alan da yoğun enerji ve zaman talep etmektedir. Eğer bu iki alan iyi dengelenmemişse, ortaya çıkan çatışma örgütsel hayatı etkilediği gibi kişinin ruhsal durumunu da etkileme potansiyeli taşımaktadır. Aile hayatına ait geleneksel roller çalışma hayatının dönüşümüyle birlikte

değişime uğramış, beklentiler farklılaşmıştır (Voydanoff, 2002). Bu durum alışılmış iş hayatı ve aile hayatı arasındaki dengeyi sarsmakta ve bir takım çatışmaların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Günümüzde çalışma hayatındaki en güncel sorunlardan birinin bu çatışma olduğu söylenebilir. İş hayatındaki yoğunluk aile yaşamında bir takım sorunlar doğurmakta, özellikle çalışan kadınları daha çok etkilemektedir. Aynı şekilde ailedeki sorunlar da iş hayatını etkilemektedir. Alanda yapılan çalışmalarda önceleri aile hayatının iş hayatına etkileri incelenirken daha sonra iş hayatındaki problemlerin aile hayatına yansımaları üzerinde durulmuştur (Frone, vd., 1992). Bu iki alan arasındaki bağlantıyı araştırmak iş gücünde yaşanan demografik değişiklikler nedeniyle oldukça popüler olmuştur (Edwards & Rothbard, 2000).

Bu çalışmanın temel varsayımı iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla iş tatmini ve yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir. İş-aile çatışması yaşayan birey ailesine yeterli zaman, ilgi ve alaka göstermediğini düşündüğünden işinde duyduğu tatmin azalacaktır. Bu durumun aynı zamanda yaşam tatminini de düşürmesi beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye odaklanmak ve aradaki nedensellik bağlantılarını araştırmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile Çatışması

Günümüzde artık evli kadınlar daha fazla üretim zincirinin içine girmekte ve hem iş hayatını hem aile hayatını birlikte sürdürmektedir. Çalışan çiftlerin sayısındaki artış iş aile çatışması konusundaki çalışmaların da sayısını artırmıştır (Kasper vd., 2005). İş-aile çatışması genellikle “iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir roller arası çatışma şekli” olarak tanımlanmaktadır (Hsu, 2011: 234). Roller birbirlerinin alanına girip uyumsuzluk yarattıklarında çatışma ortaya çıkmaktadır (Greenhaus vd., 2003: 512). Rathi & Barath (2013) çalışması iş-aile çatışması, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmasında, iş tatmininin azalmasında, çalışanların verimliliğinin düşük olmasında ve örgütsel bağlılığın düşmesinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Geleneksel aile yapısında erkek dışarıda çalışıp parayı kazanırken kadın çocuklarla ve ev işleriyle ilgilenmektedir. Günümüzde geleneksel rollerin dışına çıkan kadınlar, gerek ekonomik, gerek sosyal nedenlerle hayatın her alanında olduğu gibi, çalışma hayatında da aktif rol almaya başlamışlardır. Bu durum aile hayatından kayda değer bir zamanı çalışma hayatına kaydırdığından çalışan kadının ailesi ile ilişkisinde bazı olumsuzluklara yol açmakta ve iş ve aile çatışması araştırmaları bu durumu incelemektedir. Aynı şekilde evdeki işi eskiden eşine bırakan erkek de artık evde farklı sorumluluklar almak zorunda kalmıştır. Premeaux vd., (2007) göre iki sorumluluk arasındaki zaman transferi çatışmanın özünü oluşturmaktadır. Leaptrott (2008) yöneticilerin önemli kararlar aşamasında ailedeki rolleriyle iş yaşamındaki rollerinin çatıştığını ortaya koymuştur.

Alandaki bazı araştırmacılar, bu çatışmanın sonuçlarını açıkça değerlendirebilmek için onu kaynak teorisiyle ilişkilendirmişlerdir. Çatışmanın sonucunda kişisel özellikleri tam olarak kullanamama, enerji kaybı ve stres ortaya çıkmakta, bu da kaynak kaybına yol açmaktadır (Hobfoll, 1989).

2.2. İş-Aile Çatışmasının Boyutları

Literatürde İş-Aile çatışmasının 3 temel boyutu vardır. Bunlar; zamana bağlı çatışma, gerginlikten doğan çatışma ve davranış nedeniyle çatışmadır. Bu çatışmayı daha iyi anlayabilmek için her iki sorumluluk alanının da kişiye yüklediği rolleri anlamak gerekmektedir. Roller her şeyden önce bireye bir çerçeve sunarak, ona bir amaç, hayatına bir anlam ve kurumsal bir davranış kalıbı ortaya koyar (Reitzes & Mutran, 1994). Rol, bireye toplum içinde bir statü verir. Erkelere nazaran kadınlarda iş ve aile arasındaki çatışma daha çok gözlenmektedir. Zira kadınlar her iki sorumlulukları için de daha fazla zaman harcamaktadırlar (Hammer, vd., 1997).

Small & Riley (1990) göre zaman baskısı bir anlamda iki rol arasında sıkışmaktan ortaya çıkmakta ve bir roldeki görevi yerine getirirken diğer roldeki görevi zamansal olarak yönetememekten kaynaklanmaktadır. Çünkü bireylerin sınırlı zamanları ve enerjileri vardır. Greenhaus & Beutell (1985) göre gerginlikten doğan çatışma bir rolde yaşanan gerginlik nedeniyle diğer rolde istenen performansı sağlayamamaktır. Davranış nedeniyle doğan çatışma ise, bir rolde beklenen davranışın başka bir rolde uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Evde beklenen rolün işte uygulanması gibi.

2.3. Aile-İş Çatışması

Bu çatışmada ailedeki sorumlulukların ve rollerin iş hayatını etkilemesi üzerinde durulmaktadır. Bu çatışma genel olarak aileden işe doğru yönelen bir uyumsuzluk olarak tanımlanmıştır (Greenhaus &

Powell, 2003; Shaffer, vd., 2001). Aile-iş ve iş-aile etkileşimi, iki yönlü, karşılıklı korelasyonlu ve karşılıklı yaşam alanları olarak kabul edilir (Frone, vd., 1992). Aile içi sorumluluklardan doğan bu çatışma daha çok zaman bazlı bir çatışma olarak tanımlanmıştır (Greenhaus & Beutell 1985).

Aile İş çatışması görece daha az incelenen bir konudur. Aileden kaynaklanan bireysel hikâyelerin örgütsel hayatı etkileme potansiyeline rağmen bu çatışma biçimi, işten kaynaklanan aileye yönelik sorunların yanında daha az işlenmiştir. Powell & Greenhaus (2010) aile talepleri aile bakım sorumlulukları gibi değişkenlerin, çalışanın işine ayırabildiği zamanı belirlediğini belirtmektedir.

2.4. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı sahip oldukları olumlu ya da olumsuz duyguların bir birleşimini temsil eder. Bir çalışan, beklenti ve ihtiyaçlarıyla birlikte, istekleri ve deneyimleriyle de çalışma hayatında yer almaktadır. İş tatmini, beklentilerin ne derece olduğu ve bu beklentilerin karşılığının alınıp alınmadığıyla ilintilidir. İş tatmini, o bireyin iş yerindeki davranışlarıyla yakından bağlantılıdır (Davis, 1985). Kısaca çalışanın işine yüklediği olumlu duygular olarak tanımlanabilir.

İş tatmini, çalışanın işinde başarılı olması ve bu başarıdan aldığı hazdır. Genel olarak, kişisel refah ile olduğu kadar, üretkenlikle de doğrudan bağlantılıdır. İş tatmini, hoşlanılan bir işi yapmak, iyi yapmak ve bu doğrultuda gösterilen çabalar için ödüllendirilmek demektir. Çalışma hayatından duyulan heves ve mutluluğu ifade eder. İş tatmini, tanınma, gelir, terfi ve tamamlanma duygusuna yol açan diğer hedeflerin yerine getirilmesine yol açan kilit bir yönlendiricidir (Christen vd., 2006).

Yönetim çalışmalarında iş tatminine gösterilen özenin temelinde, iş tatmini ile bireysel performans ve dolayısıyla verimlilik arasında yüksek ilişki olmasıdır (Wilson, 1995: 142). İş tatmini aynı zamanda örgütsel bağlılık üzerinde de olumlu etkiye sahiptir. Çalışan mutlu olduğu yere kendisini ait hisseder ve işini severek yapar. Esasen iş tatmini, farklı insanlar için farklı anlamlara gelebilecek karmaşık ve çok yönlü bir konsepttir. İş tatmini daha çok tutumla ilgili, içsel bir durumdur. Örneğin, fiziki ya da manevi kişisel bir başarı duygusuyla ilişkilendirilebilir (Mullins, 2005: 700).

2.5. Yaşam Tatmini

İş ve aile hayatımızın ana bileşenleridir. Bu iki alan bireyin yaşam tatminine etki etmektedir. Yaşam tatmini, günlük rutin aktivitelerde olduğu gibi yaşamın sürdüğü tüm alanları içermektedir. Denilebilir ki, iş ve aile hayatındaki mutluluk ve doyum yaşam tatmini için elzemdir.

Bireyin mutluluğu, her yaşta birey ve toplumlar için kilit bir endişe kaynağı olmuştur. Özellikle gelişmiş toplumlarda bireysel mutluluk ve tatmin her türlü ideolojinin en azından teorik düzeyde hedeflediği bir çitadır. Yaşam tatmini kısaca, öznel bir mutluluk duygusudur ve yaşamdan memnuniyet duymayı ifade eder (Medley, 1976). Daha genel olarak yaşam tatmini, bireyin yaşam deneyimlerinin hem fiziksel hem de psikolojik olarak kişisel istek ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Rice, 1984). Yaşam tatmini, bir bireyin iş hayatı dışındaki duygusal tepkilerini ifade eder. Başka bir deyişle, bireyin hayata karşı genel tutumu anlamına gelir. Günlük hayatta mutlu olmak, fiziksel olarak iyi hissetmek, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler, yaşam doyumunu etkileyen faktörlerdir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki ve iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye de odaklanılacaktır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Aile-iş çatışması ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 6: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma Antalya ili sınırları içerisinde bir kamu kurumunda yapılmıştır. Aynı kurumda ve görece aynı işte ve benzer çalışma saatleri içinde kamu hizmeti veren çalışanların çatışma tatmin düzeylerindeki ilişkinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Kurumda çalışan sayısı 416'dır. İzinde olanlar, çalışmaya katılmak istemeyenler, anket formunun doğru doldurulmaması gibi nedenlerle 183 kişilik bir örneklem üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Katılımcılara 3 bölümden oluşan soru formu verilmiştir. Birinci bölümde demografik özelliklerle ilgili sorular sorulmuş, ikinci bölümde iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam tatminine ilişkin 15, son bölümde ise iş tatminini ölçmek amacıyla 14 ifade yer almıştır.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ifadeleri Netemeyer, Boles ve Mcmurrian tarafından geliştirilen 5'li Likert ölçeğine göre belirlenmiştir (Netemeyer vd., 1996). İş-aile çatışması ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,872 olarak hesaplanmıştır. Aile-İş çatışması ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,765 olarak hesaplanmıştır. Yaşam tatmini için Diener tarafından geliştirilen Nedensel Model çerçevesinde hazırlanan ölçek kullanılmıştır (Diener, 1985). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,823 olarak hesaplanmıştır. İş Tatmini ifadeleri için Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,854 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Ölçeğe İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Değişken	Cronbach Alfa Değeri
İş-Aile Çatışması	0,872
Aile-İş Çatışması	0,765
Yaşam Tatmini	0,823
İş Tatmini	0,854

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	85	46,4
Kadın	98	53,6
Toplam	183	100
Yaş Aralığı		
18-25	35	19,1
26-30	34	18,6
31-36	29	15,8
37-40	32	17,5
41-45	21	11,5
46 ve üzeri	32	17,5
Toplam	183	100
Eğitim Durumu		
İlköğretim	8	4,4
Ortaöğretim	37	20,2
Lise	73	39,9
Üniversite	46	25,1
Yüksek Lisans	19	10,4
Toplam	183	100
Medeni Durum		
Bekâr	27	14,8
Nişanlı	15	8,2
Evli	129	70,4
Diğer	12	6,6
Toplam	183	100
Eşin Çalışma Durumu		
Eşi Çalışan	124	67,8
Eşi Çalışmayan	59	32,2
Toplam	183	100

Araştırmaya katılanların %46,4'ü erkek ve %53,6'sı kadındır. %19,1'i 18-25, %18,6'sı 26-30, % 15,8'i 31-30, %17,5'i 37-40, %11,5'i 41-45 yaş aralığında ve %17,5'i 46 yaş ve üzerindedir. %4,4'ü ilköğretim, %20,2'si ortaöğretim, %39,9'u lise, %25,1'i üniversite ve %10,4'ü yüksek lisans mezunudur. %14,8'i bekar, %8,2'si nişanlı, %70,4'ü evli, %3,2'si boşanmış ve %3,4'ü eşini kaybetmiştir. Araştırmaya katılanlardan %67,8'inin eşi çalışmaktayken bekâr olan ve eşi çalışmayan %32,2'lik bir kesim vardır.

4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3. Değişkenlerin Ortalama Değerleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,34	1,15
Aile-İş Çatışması	3,52	1,12
Yaşam Tatmini	3,38	1,06
İş Tatmini	2,87	0,92

Tablo 2'de görüldüğü üzere iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına oranla daha yüksek görülmektedir. Ayrıca bireylerin yaşam tatminleri iş tatminlerine oranla daha yüksektir.

4.4. Hipotezlerin Sınanması

Birinci Hipotez: Aile-iş çatışması ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Birinci hipoteze göre aile-iş çatışması ile iş-aile çatışması arasında birbirini tetikleyici pozitif yönlü bir ilişki vardır. Çalışanlar bu iki çatışmayı da büyük oranda aynı anda yaşıyorlardır hipotezi Pearson Korelasyon analizi ile sınanmıştır.

Tablo 4: İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması Arasındaki Korelasyon Analizi

İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
	0,152**

** p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon analizine göre her iki çatışma türü arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre hipotez doğrulanmıştır.

İkinci Hipotez: İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotez ile iş-aile çatışmasıyla iş tatmini arasındaki ilişkinin yönü bulunmaya çalışılmıştır. Hipoteze göre iş-aile çatışması yaşayan bireyin işinden duyduğu tatmin azalacaktır. İşi yüzünden ailesine, evine yeterli zamanı ve ilgiyi sağlayamadığını düşünen çalışan sadece evinde değil, iş yerinde de mutlu ve huzurlu olmayacak, dolayısıyla çalışmadan aldığı tatmin düşecektir. Tablo 5'de hipotezin Pearson Korelasyon analizi sonucu gösterilmiştir.

Tablo 5. İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösterir Korelasyon Analizi

İş-Aile Çatışması	İş Tatmini
	-0,589**

** p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon sonucuna göre iş-aile çatışmasıyla iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. R değeri -.589 bulunmuştur. Dolayısıyla iş-aile çatışması arttıkça işten alınan tatmin azalmaktadır. Analiz sonucuna göre ikinci hipotez doğrulanmıştır.

Üçüncü Hipotez: İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotezle iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır. İş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmininin azalacağı iddia edilmiştir.

Tablo 6. İş-Aile Çatışması ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösterir Korelasyon Analizi

İş-Aile Çatışması	Yaşam Tatmini
	-0,216**

** p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Yapılan korelasyon analizinin sonucunda R değeri -.216 bulunmuştur. İş-aile çatışmasıyla yaşam tatmini arasında negatif yönlü, ancak çok da kuvvetli olmayan bir ilişki vardır. İş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır. Böylece üçüncü hipotez doğrulanmıştır.

Dördüncü Hipotez: Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır. Aile-iş çatışması arttıkça iş tatmininin azalacağı öne sürülmüştür. Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 7. Aile-İş Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösterir Korelasyon Analizi

	İş Tatmini
Aile-İş Çatışması	-0,124**

** p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Yapılan korelasyon analizinin sonucunda R değeri -.124 bulunmuştur. Aile-iş çatışmasıyla iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Dördüncü hipotez doğrulanmıştır. Ancak bu ilişki zayıf bir ilişkidir. Aile-iş çatışması iş tatminini etkilemekte, ama bu etkileme güçlü değildir.

Beşinci Hipotez: Aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotezle aile-iş çatışmasıyla yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Aile-iş çatışması arttıkça yaşam tatmininin düşmesi beklenmektedir. Çatışmadan kaynaklanan stresin yaşam tatminini azaltması düşünülmektedir. Tablo 8’de Pearson Korelasyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 8. Aile-İş Çatışması ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösterir Korelasyon Analizi

	Yaşam Tatmini
Aile-İş Çatışması	-0,562**

** p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon analizi sonucunda R değeri -.562 çıkmıştır. Aile-iş çatışmasıyla yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Beşinci hipotez doğrulanmıştır. Aile-iş çatışması arttıkça çalışanların yaşam tatmini düşmektedir.

Altıncı Hipotez: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır

Bu hipoteze göre iş tatminindeki bir artış yaşam tatmini düzeyini de arttıracaktır. Bu hipotez Pearson Korelasyon analizi uygulanarak test edilmiştir.

Tablo 9. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösterir Korelasyon Analizi

	Yaşam Tatmini
İş Tatmini	0,447**

** p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Tablo 9’da görüldüğü üzere R değeri -.447 tespit edilmiştir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki mevcuttur. İş tatmini arttıkça yaşam tatmini de artma eğilimindedir. Altıncı hipotez doğrulanmıştır.

5. SONUÇ

Bireyin hayatında, birbirinden ayrı gibi gözükse de, aralarında geçişlerin olduğu iki önemli alan vardır. Bunlar iş hayatı ve aile hayatıdır. Çalışan birey iş hayatının aile hayatını etkilemesini ya da tam tersinin gerçekleşmesini istemez. Bu durum hem ailedeki huzuru azaltır, hem de işteki verimi ve dolayısıyla yaşamdan alınan tatmini düşürür. Buradaki kritik nokta, her iki alan arasındaki hassas dengeyi sağlayabilmektir.

Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Öncelikle iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar bu iki çatışmayı beraber yaşamaktadırlar. Araştırmada iş-aile çatışması yalayan bir çalışan, aynı zamanda aile-iş çatışması da yaşamaktadır. Buradan çatışmaların birbirlerini tetiklediği sonucu da çıkabilmektedir. Ardından iş-aile çatışmasının hem iş tatmini hem de yaşam tatminini etkilediği, aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması arttıkça çalışanın işinden ve yaşamdan aldığı tatmin düşmektedir. Aynı şekilde benzer bir biçimde aile-iş çatışması yaşayan bir çalışanın iş ve yaşam tatmininin de azalma olduğu görülmüştür. Aile-iş çatışmasıyla iş ve yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan iş ve aile hayatı arasında denge oluşturamamış bir çalışanın iş ve yaşam tatmini noktasında sıkıntılar yaşayacağı görülmüştür. Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğudur. İş tatmini arttıkça yaşam tatmini artacak, aynı şekilde yaşam tatminindeki artış iş tatminini de olumlu yönde tetikleyecektir.

Bu sonuçlar iş ve aile yaşamının dengeli bir şekilde yürütülmesinin önemini ortaya koymaktadır. Çalışan birey iki alan arasında denge tutturamazsa hem işinde hem de aile hayatında sıkıntılar yaşayacak,

dolayısıyla bu durum hem çalışma hayatındaki verimliliği hem de yaşamdan alınacak tatmin düzeyini düşürecektir. İş ve aile hayatında dengeyi tutturmak kolay değildir. Ancak belirli fedakârlıklarla, işverenlerin ve çalışanın aile bireylerinin yardımlarıyla bu durumun başarıma ihtimali yüksektir.

KAYNAKÇA

- Christen, M.; Iyer, G. & Soberman, D. (2006). "Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory", *Journal of Marketing*, January 70: 137-150
- Davis, K. & Nestrom, J. W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, McGraw Hill, New York.
- Diener, E. d. (1984). "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 95 (3): 542-575.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). "Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs", *Academy of Management Review*, 25: 178-199.
- Frone, M. R. & Cooper, M. L. (1992). "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?", *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7): 723-729.
- Greenhaus, J. B. & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10: 76-89.
- Greenhaus, J. H.; Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003) "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531.
- Greenhaus, J. H. & Gary N. P. (2003). "When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90: 291-303.
- Hammer, L. B.; Allen, E. & Grigsby, T. D. (1997). "Work-Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family", *Journal of Vocational Behavior*, 50: 185-203.
- Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress", *American Psychologist*, 44: 513-524
- Hsu, Y. R. (2011). "Work-Family Conflict and Job Satisfaction in Stressful Working Environments: The Moderating Roles of Perceived Supervisor Support and Internal locus of Control", *International Journal of Manpower*, 32: 233-248.
- Kasper, H.; Meyer M. & Schmidt A. (2005), "Managers Dealing With Work-Family Conflict: An Explorative Analysis", *Journal of Managerial Psychology*, 20(5): 440-461.
- Leaptrott. J. & Michael. J. (2008). "The conflict between work and family roles: the effects on managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events." *Journal of Behavioral Studies in Business*, 15 (2): 1-12.
- Medley, M. L. (1976). "Satisfaction with life among person sixty-five years and older", *Journal of Gerontology*, 31: 448-454.
- Mullins, J. L. (2005). *Management and organizational behavior*, Pearson Education Limited, Essex.
- Netemeyer, R. G.; Boles J. S. & McMurrin R. (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410.
- Powell, G. N. & Greenhaus, J. F. (2010). "Sex, gender, and decisions at the family-work interface", *Journal of Management*, 36: 1011-1039.
- Premeaux. F. S.; Cheryl L. A. & Mossholder K. W. (2007). "Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict", *Journal of Organizational Behavior*, 28: 705-727.
- Rathi, N. & Barath, M. (2013). "Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. Equality, Diversity and Inclusion", *International Journal*, 32: 438-454.

- Reitzes, D. C. & Mutran, E. J. (1994). "Multiple roles and identities: Factors influencing self-esteem among middle-aged working men and women", *Social Psychology Quarterly*, 57: 313–325.
- Rice, R. W. (1984). "Organizational work and the overall quality of life", *Applied Social Psychology Annual*, 5: 155-178.
- Shaffer, M. A.; Harrison D. A.; Gilley K. M. & Dora M. L. (2001). "Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment", *Journal of Management*, 27: 99-121.
- Small, S. A. & Riley, D. (1990). "Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life", *Journal of Marriage and the Family*, 52: 51–61.
- Voydanoff, P. (2002). "Linkages Between The Work-Family Interface and Work, Family, And Individual Outcomes", *Journal of Family Issues*, 23: 138-164.
- Wilson, F. M. (1995). *Organizational Behaviour and Gender*, McGraw-Hill Book Company, New York.