

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ HAYAT MEMNUNİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TÜRKİYE VE İNGİLTERE'DEKİ AKADEMİSYENLERİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

DOKTORA TEZİ

Lale MUSTAFAYEVA

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez danışman: Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

ŞUBAT - 2013






T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ HAYAT MEMNUNİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TÜRKİYE ve İNGİLTERE'DEKİ AKADEMİSYENLERİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

DOKTORA TEZİ
Lale MUSTAFAYEVA

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 15.03.2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	BAŞARILI	
Prof. Dr. Rana Özen KUTANİS	BAŞARILI	
Prof. Dr. Orhan BATMAN	BAŞARILI	
Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN ÖZLER	BAŞARILI	
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	BAŞARILI	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Lale MUSTAFAYEVA

21 Şubat 2013

ÖNSÖZ

Bu doktora tez çalışmasının hazırlanması sürecinde desteğini gördüğüm tez danışmanım Prof. Dr. Serkan Bayraktaroğlu'na, Prof. Dr. Rana Özen Kutanis'e ve Yrd. Doç. Dr. Derya Ergun Özler'e yönlendirmeleri, çok değerli eleştirileri, katkıları, düzeltmeleri ve teşvikleri için teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca anket dağıtım sürecinde yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Kemal Demirci'ye, bu uzun çalışma sürecinde her zaman beni anlayışla karşılayan ve destekleyen eşim Behram'a teşekkürlerimi sunarım.

Lale MUSTAFAYEVA

21 Şubat 2013

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	ix
ÖZET.....	x
SUMMARY.....	xi
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	5
1.1 İş-Aile Çatışması İle İlgili Temel Kavramlar.....	5
1.1.1 İş Kavramı.....	5
1.1.2 Aile Kavramı.....	11
1.1.3 Çatışma ve Rol Çatışması Kavramları.....	17
1.2 İş-Aile Çatışmaları Kavramı	23
1.3 İş –Aile Çatışmalarının Türleri	26
1.4 İş-Aile Çatışmalarının Yönleri.....	28
1.5 İş-Aile Dengesi.....	30
1.6 İş-Aile Çatışmaları ile İlgili Teoriler.....	36
1.6.1 Taşıma Teorisi	36
1.6.2 Tazminat Teorisi	38
1.6.3 Ayrılma Teorisi.....	39
1.6.4 Uygunluk Teorisi	40
1.6.5 ABC-X Teorisi.....	41
1.6.6 Çift ABC-X Teorisi.....	45
1.6.7 Sosyal Kimlik Teorisi	48
1.6.8. Sınır Teorisi	50
1.6.9 İş-Aile Zenginleştirme Teorisi.....	53
1.6.10 Kaynak Akışı Teorisi	56

BÖLÜM 2: İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ SEBEPLERİ VE ETKİLERİ..... 57

2.1 İş-Aile Çatışmalarını Ortaya Çıkaran Sebepler	57
2.1.1 İş-Aile Çatışmalarını Ortaya Çıkaran Bireysel Sebepler	57
2.1.1.1 Kişilik ve İş-Aile Çatışmaları	57
2.1.1.2 Cinsiyet ve İş-Aile Çatışmaları.....	62
2.1.1.3 Yaş ve İş-Aile Çatışmaları.....	65
2.1.1.4 İş-Aile Çatışmalarına Yol Açan Diğer Bireysel Faktörler	66
2.1.2 İş-Aile Çatışmalarının İşle İlgili Sebepleri	66
2.1.3 İş-Aile Çatışmasının Aile İle İlgili Sebepleri.....	73
2.1.4. İş-Aile Çatışmalarının Kültürel Sebepleri	76
2.2 İş-Aile Çatışmalarının Etkileri	84
2.2.1 İş-Aile Çatışmalarının İş Üzerindeki Etkileri	85
2.2.2 İş-Aile Çatışmalarının Evlilik Memnuniyetine Etkisi	89
2.2.3 İş-Aile Çatışmalarının Sağlığa Etkisi.....	92
2.2.4 İş-Aile Çatışmalarının İşle İlgili Olmayan Diğer Etkileri.....	94

BÖLÜM 3: HAYAT MEMNUNİYETİ KAVRAMI VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 96

3.1 Hayat Memnuniyetinin Kavramsal Çerçevesi	96
3.1.1 Hayat Memnuniyetinin Tanımı.....	96
3.1.2 Hayat Memnuniyeti ve Benzer Kavramlar	100
3.2 Hayat Memnuniyetini Açıklayan Teoriler	102
3.2.1 Kıyaslama/Yargılama Teorisi	103
3.2.2 Folklor Teorisi	105
3.2.3 Yaşam Kabiliyeti Teorisi	106
3.2.4 Dinamik Denge Teorisi.....	107
3.2.5 Yukarı Yönlü Ve Aşağı Yönlü Teoriler.....	108
3.3 Hayat Memnuniyetini Etkileyen Faktörler	113
3.3.1 Hayat Memnuniyetini Etkileyen Demografik Faktörler	114
3.3.1.1 Yaş ve Cinsiyetin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	114

3.3.1.2 Medeni Durumun Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	119
3.3.1.3 Eğitimin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	120
3.3.2 Gelirin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	122
3.3.3 Kişiliğin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	127
3.3.4 Kültürün Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	130
3.3.5 Dinin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	134
3.4 İş-Aile Çatışmasının Hayat Memnuniyetine Etkisi.....	136

BÖLÜM 4: TÜRKİYE VE İNGİLTERE’DEKİ AKADEMİSYENLER ÖRNEĞİNDE İŞ- AİLE ÇATIŞMALARININ HAYAT MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMA	144
4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	144
4.2 Araştırma Yöntemi.....	145
4.3 Araştırma Hipotezleri ve Modeli	147
4.5 Bulgular.....	156
4.5.1 Güvenilirlik Analizi ve Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	156
4.5.1.1 Katılımcıların Cinsiyetleri ve Yaşlarına Göre Dağılımları.....	156
4.5.1.2 Katılımcıların Medeni Durumları ve Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları.....	159
4.5.1.3 Katılımcıların Akademik Görev ve Kıdemlerine Göre Dağılımları .	160
4.5.1.4 Katılımcıların Ortalama Haftalık Çalışma Süresine ve Eve Taşınan İş Saatleri Sayısına Göre Dağılımları	163
4.5.1.5 Katılımcıların Dindarlık Düzeylerine Göre Dağılımları	166
4.5.2 Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	166
4.5.3 Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	172
4.5.4 Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	179
4.5.5 Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisinin Kültürel Kökenlerine Göre Değişmesi.....	184

4.5.5.1 İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi.....	185
4.5.5.2 İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi	191
4.5.5.3 İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi	197
4.5.6 Katılımcıların İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkileri	202
4.5.7 Kültürel Kökenin Katılımcıların İş-Aile Çatışmaları, Aile-İş Çatışmaları ile Hayat Memnuniyeti Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkiye Etkisi	209

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	222
KAYNAKÇA	237
EKLER.....	261
ÖZGEÇMİŞ.....	269

TABLO LİSTESİ

Tablo 4-1: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	157
Tablo 4-2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları	158
Tablo 4-3: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	159
Tablo 4-4: Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları.....	160
Tablo 4-5: Katılımcıların Çalışmakta Oldukları Kurumlardaki Kıdemlerine Göre Dağılımları	161
Tablo 4-6: İngiltere’li Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları.....	162
Tablo 4-7: Türkiye’li Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları.....	163
Tablo 4-8: Katılımcıların Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılımları	164
Tablo 4-9: Katılımcıların İşlerini Eve Taşımaları Açısından Dağılımları	165
Tablo 4-10: Katılımcıların Dindarlık Düzeylerine Göre Dağılımları	166
Tablo 4-11: Cinsiyet Faktörünün İş-Aile Çatışmalarına Etkisi.....	168
Tablo 4-12: Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	168
Tablo 4-13: Haftalık Çalışma Saatleri İtibariyle İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi.....	169
Tablo 4-14: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışmaları Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki.....	170
Tablo 4-15: Türkiye’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki.....	170
Tablo 4-16: Dindarlık Faktörünün İş-Aile Çatışmalarına Etkisi.....	170
Tablo 4-17: Cinsiyet Faktörünün Aile-İş Çatışmalarına Etkisi.....	173
Tablo 4-18: Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	174
Tablo 4-19: Yaş Faktörü İtibariyle Aile-İş Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi	175
Tablo 4-20: İngiltere’li Katılımcıların Aile-İş Çatışmaları Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki.....	176
Tablo 4-21: Türkiye’li Katılımcıların Aile-İş Çatışmaları Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki.....	176

Tablo 4-22: Çalışma Pozisyonu İtibariyle Aile İş Çatışması Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova Testi	177
Tablo 4-23: Katılımcıların Dindarlık Düzeyleri Ve Aile İş Çatışmaları Arasındaki İlişki	177
Tablo 4-24: Cinsiyet Faktörünün Hayat Memnuniyetine Etkisi	180
Tablo 4-25: Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	181
Tablo 4-26: İngiltere’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki	182
Tablo 4-27: Türkiye’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki	182
Tablo 4-28: Çalışma Pozisyonu İtibariyle Hayat Memnuniyeti Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi	183
Tablo 4-29: İngiltere’li Katılımcıların Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi	185
Tablo 4-30: İngiltere’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi	186
Tablo 4-31: İngiltere’li Katılımcılar İçin Haftalık Çalışma Saatleri İtibariyle İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc)Testi	187
Tablo 4-32: İngiltere’li Katılımcılar İçin Çocuk Sayısı İtibariyle İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi	187
Tablo 4-33: İngiltere’li Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin İş-Aile Çatışmaları Düzeylerine Etkisi	188
Tablo 4-34: Türkiye’li Katılımcıların Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi	188
Tablo 4-35: Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi	189
Tablo 4-36: Yaş Faktörü İtibariyle Türkiye’li Akademisyenlerin İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi	190
Tablo 4-37: Dindarlık Faktörünün Türkiye’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi	191

Tablo 4-38: Cinsiyetin İngiltere’li Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi	192
Tablo 4-39: İngiltere’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi.....	193
Tablo 4-40: İngiltere’li Katılımcılar İçin Çocuk Sayısı İtibariyle Aile-İş Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova Testi	194
Tablo 4-41: İngiltere’li Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi.....	194
Tablo 4-42: Türkiye’li Katılımcıların Cinsiyetlerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi	195
Tablo 4-43: Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi.....	196
Tablo 4-44: Türkiye’li Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin Aile-İş Çatışmaları Düzeylerine Etkisi.....	197
Tablo 4-45: Cinsiyet Faktörünün İngiltere’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi.....	198
Tablo 4-46: İngiltere’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi.....	199
Tablo 4-47: Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi	200
Tablo 4-48: Cinsiyetin Türkiye’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi	200
Tablo 4-49: Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi.....	201
Tablo 4-50: Dindarlık Düzeylerinin Türkiye’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi.....	202
Tablo 4-51: Katılımcıların Zaman, Gerginlik ve Davranış Temelli İş-Aile ve Aile İş Çatışması Düzeylerinin Ortalama Değerleri.....	204
Tablo 4-52: İş-Aile Çatışmaları, Aile-İş Çatışmaları ve Alt boyutları ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler	205
Tablo 4-53: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri	207

Tablo 4-54: İş-Aile Çatışmasının Alt boyutlarının Hayat Memnuniyetine Etkisi	208
Tablo 4-55: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması ile Aile İş Çatışması ve alt boyutlarını Oluşturan Çatışmaların Düzeylerinin Ortalaması	210
Tablo 4-56: Türkiye’li Katılımcıların İş-aile Çatışması ile Aile İş Çatışması ve alt boyutlarını Oluşturan Çatışmaların Düzeylerinin Ortalaması	211
Tablo 4-57: İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcı Akademisyenlerin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri.....	212
Tablo 4-58: İngiltere Örnekleme İçin İş-Aile Çatışması ve Alt boyutları ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler	213
Tablo 4-59: Türkiye Örnekleme için İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutları ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler	215
Tablo 4-60: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	217
Tablo 4-61: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Alt boyutlarının Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	218
Tablo 4-62: Türkiye’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	220

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1-1: Çatışma Düzeyleri	19
Şekil 1-2: Rol Süreci	22
Şekil 1-3: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarıyla İlgili Model	29
Şekil 1-4: İş-Aile Dengesinin Avantajları.....	35
Şekil 1-5: Hill'sin ABCX modeli	45
Şekil 1-6: Çift ABC-X Modeli.....	47
Şekil 1-7: İş Zenginleştirme Modeli	55
Şekil 2-1: Negatif Duygusallıkla İş-Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki	59
Şekil 2-2: Makro Çevrenin İş-Aile Çatışmalarına Etkileri	81
Şekil 3-1: Hayat Memnuniyeti Modelinde Sebep Sonuç İlişkisi.....	111
Şekil 3-2: İş-Aile Çatışması Modeli	137
Şekil 3-3: İş-Aile Çatışması ile İlgili Model.....	138
Şekil 4-1: İş-Aile Çatışmasının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemek Amacıyla Geliştirilen Araştırma Modeli	155

ÖZET

SAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Tez Özeti

Tezin Başlığı	: İş-Aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması		
Tezin Yazarı	: Lale MUSTAFAYEVA	Danışman	: Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU
Kabul Tarihi	: 21 Şubat 2013	Sayfa Sayısı	: xi (ön kısım) + 260 (Tez) + 8 (Ekler)
Anabilimdalı	: İşletme	Bilim dalı	: Yönetim ve Organizasyon
<p>İnsan hayatının en önemli öğelerden ikisi iş ve aile hayatıdır. İş ve aile, iki farklı alan olmakla beraber farklı kural, davranış ve düşünce kalıplarının yer aldığı iki ayrı dünyayı da simgelemektedir. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler bireylerin iş bağımlılığını dolaylı olarak yükselterek işyerinde yetiştiremediği veya ekstra işlerini akıllı telefonlar veya tabletler kullanarak evde kolaylıkla yapabilmeleri, 24 saat 7gün boyunca işletmelerin kendilerine ulaşabilmelerine yol açmış, bu da iş-aile çatışmalarının artmasına zemin hazırlamıştır.</p> <p>İş-aile çatışmaları ile ilgili literatür ne kadar geniş olsa da günümüzdeki gelişmeler bu konunun farklı açılardan tekrar incelenmesini, sebeplerinin ve etkilerinin yeniden araştırılmasını gerektirmektedir. Özellikle iş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti gibi yaşamsal öneme sahip iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu konu üzerine odaklanarak, çalışanların aile hayatlarını ihmal eden ve onları adeta “satın alan” işletmelerin bu konuyu ciddiye almaları, bu konuda farklı alternatifler geliştirmeleri sağlanabilir.</p> <p>Bu çalışmada, iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmış, öte yandan söz konusu ilişkinin İngiltere ve Türkiye için ne kadar değiştiği, genellikle kapitalist değerlerin ihraç edilmesi sonucunda bireyselleşen dünyada bu tabloların ne kadar benzediğinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, İngiltere ve Türkiye'deki üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin kadrosunda yer alan akademisyenlerle yapılan anket çalışması yoluyla elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.</p> <p>Araştırma sonuçları, ilk olarak, Türkiye’li katılımcı akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin İngiltere’li katılımcı akademisyenlerinkine göre daha yüksek, hayat memnuniyeti düzeylerinin ise İngiltere’li katılımcılarınkine göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Bir diğer sonuca göre, İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu halde, aile-iş çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Türkiye ’li katılımcıların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.</p>			
Anahtar Kelimeler: İş, Aile, İş-Aile Çatışması, Hayat Memnuniyeti, Kültürel köken			

SUMMARY

Sakarya University Institute of Social Sciences

Abstract of PhD Thesis

Title of the Thesis	: The impact of work-family conflicts on life satisfaction: A comparison study between academics living in Turkey and the UK.		
Author	: Lale MUSTAFAYEVA	Supervisor	: Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU
Date	: 21 February 2013	Num. of Pages	: xi (Pre text) + 260 (Main Body) + 8 (Appendices)
Department	: Management	Subfield	: Management and Organization
<p>Two most important factors in human life are work and family life. Because work and family are different domains, they represent different rule, behavior and thought in different fields. Technological developments have increased the work addiction because people could move their extra work to home or outside of office by using their smartphone or tablet pc. These technologies provide flexibility, independency and accessibility for 24 hours per 7 days without being at work. As a result of these techno-social changes, work family conflict has increased.</p> <p>Although there are great amount of source for the work-family conflicts, because of recent developments, this topic should be examined in different aspects. Especially, specifying the relationship between work-family conflicts and life satisfaction has great importance. As a result, this kind of studies can motivate those companies that are careless about the family life of their employees and those companies that ‘purchase’ their employees to develop different alternatives for work family conflicts and life satisfaction.</p> <p>In this study, it is intended to reveal the relationship between work-family conflicts and life satisfaction. In addition, differences and similarities in this relationship is aimed to reveal. In this regard, survey has been conducted within academics who work in business schools in the British and Turkish universities and these findings were discussed in terms of their theoretical and practical implications.</p> <p>Study results, first of all, show that the level of work-family and family-work conflicts for Turkish academics is higher than the UK academics; however, the level of life satisfaction is lower than the UK academics. Another result for the UK academics demonstrates that although the level of work-family conflicts has negative effects on the level of life satisfaction, the level of family-work conflicts has no meaningful effect on the level of life satisfaction. In addition, for Turkish academics, a meaningful effect of the level of work-family conflicts and family-work conflicts on the level of life satisfaction was not found.</p>			
Keywords: Work, Family, Work-Family Conflicts, Life Satisfaction, Cultural Roots.			

GİRİŞ

Bireyin hayatında bulunan en önemli iki alan işi ve ailesidir. İş ve aile rolleri ile ilgili talep, sorumluluk ve beklentiler genellikle aynı zaman diliminde olduğundan bireyin zaman, çaba ve enerjisi için adeta rekabet etmekte, zamanla birey bu rollerini tam anlamıyla ifa etmekte zorlanmaya başlamaktadır. Yaşanan bu roller arası çatışma iş-aile çatışması olarak nitelendirilmektedir.

Aile rolleri ve bu rollerin talepleri, Sanayi Devrimi ve akabindeki kentleşme olgusunun yol açtığı örneğin kadınların işgücüne katılım oranının artması gibi eğilimlerden etkilenmiş, neticede standart aile yapısı değişmiştir. Artık geçim sağlama gibi erkeklere özgü görevler kadınlar tarafından da üstlenildiği gibi, ev işleri de erkekler tarafından paylaşılmaya başlanmıştır. Öte yandan Sanayi Devrimi standart iş yapısını da etkilemiş, işi evden uzaklaştırarak fabrikalara taşımış ve aile ile iş ortamlarının ayrılmasına sebep olmuştur. Bütün bu gelişmeler iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır.

Öte yandan globalleşme etkisiyle kadınların işgücüne katılımlarının daha çok artmasına paralel bir şekilde ailelerde boşanma oranlarında artış, doğum oranında azalmalar, evlilik yaşının ertelenmesi olgusu yaygınlaşmıştır. Asya ülkelerinde genellikle daha geniş olan aileler küçülmeye başlamış, evli çocukların anne babasından ayrı yaşama trendi yükselmiştir. Ayrıca kadınlar tarafından yönetilen ailelerin sayısında boşanma, kadının daha yüksek kariyer sahibi olması, evlilik hayatındaki istikrarsızlık gibi nedenlerle artış görülmektedir.

Sanayi Devrimi'nden sonra yaşanmaya başlayan ve giderek artan iş-aile çatışmaları uzun yıllar boyunca çok sayıda araştırmaya konu olup arada "sıradanlaşarak" gündemden kaybolursa da günümüzde özellikle teknolojideki gelişmelerin "yan etkisi" olarak tekrar yaygınlaşmakta, olumsuz etkilerinin kapsamı büyüyerek sadece bireylerin iş veya aile hayatları ile sınır kalmayıp, bütün hayatlarını kapsayabilen bir sosyal tehlikeye dönüşmektedir.

Teknoloji, iş bağımlılığını dolaylı olarak yükselten en önemli faktörlerden biridir. Günümüzde çalışanlar işyerinde yetiştiremediği veya ekstra işlerini akıllı telefonlar, özel bilgisayarlar kullanarak evde kolaylıkla yapabilmektedir. Aileye ayrılan tatil

zamanında bile birey otel odasından fax çekmekte, laptopu ile işlerini halledebilmekte ve telefonuyla iş görüşmeleri yapmaktadır (Porter, 2011). Yakın zamanda yapılan bir araştırma Blackberry kullanıcılarının sürekli maillerini kontrol ettikleri, her hafta Blackberry kullanmayan çalışanlara göre 15 saat daha fazla çalıştıklarını, dolayısıyla Blackberry gibi akıllı telefonların çalıştıkları kurumlara mesaj gönderme ve mesaj alma, çevrimiçi çalışma imkânlarını sağladığı için çalışanları işkoliklere dönüştürdüğünü ortaya koymuştur (www.thefreelibrary.com). Öte yandan insan sermayesinin rekabet edebilirliği arttıran en önemli faktör olduğu günümüzde işletmelerin çalışanlarından bağlılık beklentisi artmıştır. Bu bağlılık çalışanların çalıştıkları kuruma daha fazla zaman sarf etmeleri, fazla mesai, hafta sonu çalışma gibi işyerlerinde bulunmalarını gerektirecek şekilde olabildiği gibi; işlerini eve taşımaları, 7 gün 24 saat boyunca işletmelerin kendilerine ulaşmalarına müsaade etmeleri şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar kendileri de fark etmese de non-stop olarak çalışmakta, istemedikleri halde işkoliklere dönüşmektedirler.

Bireyin mutluluğunu ölçmek amacıyla kullanılan bir kavram olarak hayat memnuniyeti bireylerin hayatlarını ne kadar olumlu veya olumsuz olarak değerlendirdiklerini ifade etmektedir. Hayat memnuniyeti duygusal değerlendirmeden ziyade bilişsel bir ölçme olduğu için hem bireysel hem de sosyal anlamda önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir.

Hayat memnuniyeti bireysel, ekonomik ve kültürel faktörlerin etkisiyle sürekli şekillendiği için aynı birey veya topluluk için değişebilme yapısına sahiptir. Yıllar öncesinde hayat memnuniyetinin belli bir çizgiden kayma oranı daha sabit olsa da özellikle günümüzdeki her alanda görülen değişme ve gelişmeler hayatla ilgili değerlendirmelerde daha sık ve daha radikal sıçramalara sebep olmaktadır.

İnsanlar fizyolojik, güvenlik ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Dolayısıyla hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirirler. İş hayatını kötü ve sıkıcı olarak algılayan bireyin hayat memnuniyeti düşük olacaktır. İş-aile çatışmasının etkisiyle bireyin iş hayatının aile hayatına müdahalesi sonucunda aile memnuniyeti de etkilenecek, düşük aile memnuniyetinin ise tekrar iş hayatına olumsuz şekilde yansması sonucunda bireyin iş memnuniyeti de düşecektir. Hayat memnuniyetinin azalması için ya iş ya da aile hayatından birinin mutsuz olması koşulunun yeterli olduğu söylenebilir.

İş-aile çatışmaları her iki alana zarar verdiği için hayat memnuniyetinin önemli ölçüde düştüğü ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi araştırılmış, elde edilen veriler ışığında söz konusu etki sosyo-kültürel bakımdan kıyaslanmıştır

Çalışmanın Önemi ve Amacı

İş-aile çatışmaları ile ilgili literatür ne kadar geniş olsa da günümüzdeki gelişmeler bu konunun farklı açılardan tekrar incelenmesini, sebeplerinin ve etkilerinin yeniden araştırılmasını gerektirmektedir. Özellikle hayat memnuniyeti gibi yaşamsal öneme sahip değişken ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi oldukça büyük önem arz ederek çalışanların aile hayatlarını ihmal eden ve onları adeta tamamen “satın alan” işletmelerin bu konuyu ciddiye almaları, bu konuda farklı alternatifler geliştirmeleri bakımından oldukça önemlidir. Bu çalışmada iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin ortaya konulması hedeflenmiş, öte yandan söz konusu ilişkinin İngiltere ve Türkiye için ne kadar değiştiği, genellikle kapitalist değerlerin ihraç edilmesi sonucunda bireyselleşen dünyada bu tabloların ne kadar benzediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma üç kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak iş-aile çatışması ele alınmış, bu terimin kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. İş-aile çatışmalarının yönleri ve boyutları, bu çatışmalarla ilgili teoriler, iş-aile çatışmalarının bireysel, aile ve iş ile ilgili sebep ve etkileri, iş-aile dengesi ve iş-aile kolaylaştırması kavramları, ayrıca iş-aile çatışmalarının kültürle ilişkisi işlenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde hayat memnuniyeti üzerinde durulmuş, bu kavramla sık sık karıştırılan mutluluk ve refah kavramları tanımlanmış, hayat memnuniyeti ile ilgili teoriler ve demografik, ekonomik, sosyal faktörlerin hayat memnuniyeti üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Çalışmanın en son bölümünde iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiş ve İngiltere’li ile Türkiye’li akademisyenler örneği üzerinde yapılacak kıyaslamalı kültürel araştırmaya yer verilmiştir.

Bu araştırmanın hedef kitlesini İngiltere ve Türkiye’de bulunan yükseköğretim kurumlarının İİBF fakültelerindeki akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formlarının dağıtılması İngiltere’de Türkiye’de 6’şar üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde çalışan ve dolayısıyla çalışmanın örneklemini oluşturan İngiltere’de 280, Türkiye’de 335, toplam 615 akademisyenin üniversite web sitelerinden alınan e-posta adreslerine anketlerin online olarak gönderilmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Toplam 286 anket (İngiltere’den 112, Türkiye’den 174 olmak üzere) geri dönmüş, değerlendirilmeye alınması uygun bulunan anket formu sayısı İngiltere için 100 ve Türkiye için 122 olarak belirlenmiştir.

Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda geliştirilen hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla yönelik olarak veri toplanması sürecinde anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve hayat memnuniyeti düzeylerini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçeklerin yanı sıra, ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorulardan da oluşmuştur.

Anketi cevaplayan katılımcıların fazla olmaması gibi metodolojik kısıtlardan dolayı araştırma bulguları genelleştirilebilir olmaktan uzak olsa da bu çalışmanın iş-aile ile aile-iş çatışmaları-hayat memnuniyeti etkileşimi açısından Türkiye’li ve İngiltere’li akademisyenlerin birbirine ne kadar benzediklerini veya farklı olduklarını açıklamakta faydalı olacağı umulmaktadır.

BÖLÜM 1: İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

1.1 İş-Aile Çatışması İle İlgili Temel Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle iş-aile çatışmaları kavramını oluşturan iş, aile, çatışma ve rol çatışması kavramları incelenerek, kavramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

1.1.1 İş Kavramı

İş ve aile- insanların hayatlarının çoğu bölümünü geçirdikleri ve en çok zaman, çaba, enerji harcadıkları iki alandır. Birey çoğunlukla ailesine maddi destek sağlama amacıyla çalışsa da, zamanla mesleği ve işi kimliğinin bir parçası haline gelmektedir. Çalışma gücünü veya imkânını kaybettiği zaman maddi bakımdan zorluk yaşamasa bile “işe yaramama” psikolojisine girmekte, kendini boşlukta hissederek sonuçta depresyona girebilmektedir. Öte yandan iş-bireyin hayatının ayrılmaz kısmını oluşturduğu için yine vazgeçilmez olan aile hayatını desteklemek yerine, bu alanda sorunlara yol açabilmektedir.

Yıllar boyunca felsefeciler, aktivistler ve bilim adamları işin anlamı ve değeri üzerine çeşitli fikirler yürütmüşlerdir. Bazen bu felsefi veya retorik argümanlar o kadar etkili olmuştur ki, komple bir toplumun iş kültürüne yansımıştır. Bazen de doğal afet veya beklenmeyen savaş sonucunda tarih, bir topluluğun iş anlayışının tamamen değişmesine tanıklık etmiştir. Sokrates’in öğrencisi çalışmayı başkalarına boyun eğmeye eşit tuttuğu halde başkası için çalışma olgusu kapitalizmin özünü oluşturmaktadır. Eski anlayışa göre iş kavramı değişmez ve sabit olarak kabul edilse de günümüzdeki anlayışa göre iş dinamik olmayan, sürekli değişen ve nispi bir kavramdır (Clair ve diğ., 2008:17).

İş, belli bir yerde ve zamanda birtakım talimatlara göre para karşılığında yerine getirilen fiziksel ve zihinsel faaliyetlerin toplamını ifade etmektedir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş, sadece fiziksel süreç olmayıp zihinsel çalışmaları da kapsamaktadır. Öte yandan iş kavramının sadece evden uzak iş alanı veya sabah-akşam zaman aralıklarıyla sınırlı olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bir fiziksel veya zihinsel aktivitenin iş olması

için ayrıca bu aktiviteyi üstlenen bireyin karşılığında maddi ödül alması gerekmektedir. Örneğin, bir ev hanımı evinde yeterince iş yapsa da bunu karşılıksız yaptığı için bu aktiviteler iş türünden sayılamamaktadır. İşin iş olması için başkaları tarafından belirlenen talimatlara uygun yapılması gerekmektedir. Bir sözleşme, işi iş yapan onun doğası olmayıp iş dahilindeki sosyal ilişkilerdir (Bratton ve Gold, 1999: 101). Bu sosyal ilişkiler iş talimat ve koşullarını belirleyen işveren ve işi gerçekleştirmek üzere istihdam edilen, karşılığında genellikle maddi ödül alan çalışan arasında oluşmaktadır.

Muisrhead (2004), işin tek bir tanımının olmayıp kötü ve iyi iş kavramlarının yanlış olduğunu, işin sadece tarihsel ve spesifik deneyimleri yansıttığını belirtmiştir (akt: Clair ve diğ., 2008: 28). Genel anlamda iş, maddi ve manevi değerlerin oluşmasını hedefleyen bilinçli ve amaçlı bir faaliyettir. İnsan ve toplumun mevcudiyeti bakımından önemli olan çalışma sürecinde insanlar çevreyi ihtiyaçlarına uyarlamaktadır. Dolayısıyla çalışma faaliyetleri toplumun gelişimini ve ilerlemesini sağlamaktadır. Öte yandan çalışma sürecinde sosyal emek ilişkileri oluşmaktadır ki bu da bölge, işletme ve toplum bazında ekonominin temelini oluşturmaktadır. Toplumsal faydalarının yanı sıra, iş süreci bireysel olarak kendini gerçekleştirme ve kendini mükemmelleştirme aracıdır. İş kavramı, insanların fiziksel hareketleri ile sınırlı olmayıp hayal etme ile inovatif becerilerini de içermektedir. Çalışma sürecinde veya bu sürecin sonucunda yeni ürün, metot, fikir ve teknolojiler ortaya çıkmaktadır (www.rabotaesh.net). Görüldüğü gibi, çalışma bir toplumun hayatında önemli bir olgu olup gelişmenin en önemli koşulu olmakta ve bireylerin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları dışında saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına da hitap etmektedir.

Bireyler fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla olgunluk çağlarına girdikten itibaren veya henüz çocukluk yaşlarındayken çalışmak zorundalar. İnsanların geçimini sağlamak için çalışmaları yüzyıllar boyunca devam etse de çalışma saatleri, yöntemi, çalışma ile ilgili hakları her zaman değişmiş ve değişmektedir. Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve hizmet temelli ekonomiye geçiş iş anlayışını, işgücü pazarındaki eğilimleri, çalışma oranını önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Günümüzdeki hakim iş anlayışında bazı avantajlar görülebildiği gibi maalesef iş-aile çatışmalarının artmasının sebeplerinden biri de bizzat söz konusu iş zihniyetidir.

Bir önceki iş anlayışı 1900’li yıllarda ortaya çıkmış ve Taylorism, Fordism akımları aracılığıyla uygulamaya girerek uzun yıllar süren bir paradigmaya dönüşmüştür. Günümüzde yeni bir paradigmaya geçiş yaşansa da hala eski iş kavramı ile çağrıştırılan statiklik, işin bütün hayat boyunca yapılabilmesi, sürekli elde edilebilir, öğrenilebilir ve aktarılabilir olması gibi özellikler modern iş anlayışında da aranmaktadır. Fakat modern iş konsepti, işin hızlı değişebilmesi, mobil olması, bir yerle sınırlı kalmaması, dinamik ve istikrarsız olmasını öngörmektedir. Örneğin, günümüzde artık iş hayatını tek bir firmada sürdüren çalışanları bulmak neredeyse imkânsızdır.

“Son zamanlardaki gelişmelerden dolayı insanlar daha çok mu daha az mı çalışmakta?” sorusu gittikçe daha çok kafaları yorsa da bu soruya direk olumlu veya olumsuz yanıt verilememekte, cevap birtakım açıklamaları gerektirmektedir. Stolper-Samuelson teoremine göre globalleşmenin etkisiyle sanayisi gelişen ülkelerde beceri gerektirmeyen işlerin azalmasından dolayı mavi yakalı çalışanlara ihtiyaç azalmakta, becerikli işgücü ihtiyacı ise artmaktadır. Dolayısıyla mavi yakalı çalışanların günümüzde daha çok yarı zamanlı istihdam edildikleri, daha az çalıştıkları, buna karşın yetenekli çalışanların iş yükünün arttığı söylenebilir. Çoğu ülkede haftalık iş saatleri 40 saate indirilse de gerçekte özellikle bilgi çalışanları non-stop olarak çalışmaktadır (Fletcher, 2011).

İnsan sermayesinin rekabet edebilirliği arttıran en önemli faktör olduğu günümüzde işletmelerin çalışanlarından bağlılık beklentisi artmıştır. Çalışanların bağlılıklarının belirtilerine örnek olarak işyerlerinde kalma istekleri, normal beklentilerin üzerinde performans sergilemeleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmaları (Powers, 2000), ayrıca işletmelerine daha fazla zaman ayırmaları (Bailyn ve diğ., 2001) gösterilebilir. Bu bağlılık çalışanların çalıştıkları kuruma daha fazla zaman sarf etmeleri, fazla mesai, hafta sonu çalışma gibi işyerlerinde bulunmalarını gerektirecek şekilde olabildiği gibi; işlerini eve taşımaları, 7 gün 24 saat boyunca işletmelerin kendilerine ulaşmalarına müsaade etmeleri şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar kendileri de fark etmese de non-stop olarak çalışmakta, istemedikleri halde işkoliklere dönüşmektedirler.

Çalışanların iş kurumlarını değerlendirdikleri site olan glassdoor.com’da günümüzde en prestijli firmalar bile çalışanlarına daha çok yüklenmeleri sebebiyle eleştirilmektedir. Örneğin, aynı sitede LED aydınlatma devlerinden biri olan Cree firmasında çalışmanın

dezavantajları olarak en az haftada 60 saat çalışma; müşterilere karda kışta çalışma politikası sonucunda en kötü hava koşullarında bile işte bulunma zorunluluğu; işyerinin bayramlarda açık olması; departmanın daha verimli çalışması gerektiğinde çalışanların mecburi olarak daha fazla çalışmaları; üretim departmanın personelinin 24/7/365 düzeyinde telefonlarının açık olması; iş-aile dengesinin olmaması; çalışanların daha çok ordu gibi çalışması; tatil, aile hayatı ve özel hayatlarının olmaması; verimli olmalarından ziyade, ne kadar saat çalıştıklarının değerlendirilmesi olarak gösterilmiştir (www.glassdoor.com). Dolayısıyla işletmeler çalışanların bağlılığını onları firmaya bağımlı yaparak elde etmeye çalışmaktadırlar. Örneğin, Japonca'da yeni ve işyerinde evde yetersiz uyku sebebiyle "işyerinde uyuma" kavramının yakın zamanlarda yerleşmesi, iş ve ev sınırlarının ne kadar esneklediğini göstermektedir.

Teknoloji, iş bağımlılığını dolaylı olarak yükselten önemli faktörlerden biridir. Çalışanlar işyerinde yetiştiremediği veya ekstra işlerini akıllı telefonlar, özel bilgisayarlar kullanarak evde kolaylıkla yapabilmektedirler. Aileye ayrılan tatil zamanında bile birey otel odasından fax çekmekte, laptopu ile işlerini halledebilmekte ve telefonuyla iş görüşmeleri yapmaktadır (Porter, 2011).

Yakın zamanda yapılan bir araştırma Blackberry kullanıcılarının sürekli maillerini kontrol ettikleri, her hafta Blackberry kullanmayan çalışanlara göre 15 saat daha fazla çalıştıklarını, dolayısıyla Blackberry gibi akıllı telefonların çalıştıkları kurumlara mesaj gönderme ve mesaj alma, online çalışma imkânlarını sağladığı için çalışanları işkoliklere dönüştürdüğünü ortaya koymuştur. Çalışanlar eve geldiklerinde veya tatillerinde işletmelerden gelen talepleri yerine getirerek ertesi veya tatil sonrası işgününe hazırlıklı gelmek istedikleri için 7/24 şeklinde kendilerine ulaşılmasını iyi karşılamaktadırlar (www.thefreelibrary.com). Yine Northampton Üniversitesi, Blackberry kullanıcılarının üçte birinin alkolik insanlarla aynı belirtilere sahip olduklarını, örneğin inkâr etme eğilimi, çekilme ve anti sosyal davranışlar sergileme gibi özellikleri gösterdiklerini ifade etmiştir. "Leaders in London" başlıklı konferansta ise Britanya'lı üst yöneticilerin %77'nin maillerini düğün ve doğum günü partilerinde, hatta randevularında kontrol ettikleri bulgusu açıklanmıştır (Wain, 2008).

Dolayısıyla teknolojiye son gelişmeler iş saatlerinin bütün dünyada artmasına yol açan en önemli faktörlerden biridir. Bir yandan yeni laptoplar, cep telefonları, faksler

işletmedeki verimliliği arttırmakta, fakat bu artış çalışanların iş saatlerinin artması pahasına gerçekleşmektedir. Yine son zamanlarda yapılan uluslararası araştırmada Kuzey Amerika'lı katılımcıların %30'u, Avrupa'lı katılımcıların %33'ü, Asya'lı çalışanların %41'i cep telefonundaki gelişmeler neticesinde bugün daha çok çalıştıklarını belirtmişlerdir (Wauters, 2009).

Teknolojinin gelişmesi ile günümüz toplumlar gözetim toplumlarına dönüşmektedir. "Gözetim toplumu" kavramını ilk olarak kullanan Gary T. Marx'a göre, çağdaş toplumlarda elektronikleşme "yeni gözetim" anlayışını ortaya çıkarmıştır. Düşünürce göre gözetim toplumu, bilgisayar teknolojisiyle, bütünsel denetimin önündeki engellerin yıkıldığı bir durumu ifade etmektedir. Yeni teknolojiler, gözetim potansiyelini sürekli artırmaktadır. Marx'a göre, içinde yaşadığımız gözetim toplumunda artık hepimizin gizliliği tehdit altındadır (Bozkurt, 2008: 3; akt: TümürTürkiye'lian, 2010).

İş-aile çatışmalarına zemin hazırlayan gelişmelerden bir diğeri, günümüzde daha çok ailenin geçimini tek başına sağlayan ve ailesinden bu konuda yeterli destek gören birey için dizayn edilmiş eski iş anlayışının sürmesidir. Dolayısıyla her iki eşin çalıştığı ailelerin giderek arttığı, hatta bazı durumlarda kadınların eşlerinden daha çok para kazanabildikleri veya daha uzun saatler çalıştıkları gözardı edilmekte, bu da iş-aile çatışmalarına zemin oluşturmaktadır (Bailyn ve diğ., 2001). Oysa aile bağlamındaki bu değişimler, işletmelerin iş-aile dengesini daha çok önemsemesini, bu dengenin sağlanması için çalışanlara daha çok esnek çalışma imkânlarını sunmalarını gerektirmektedir.

Bir diğeri sorun, işletmelerdeki pozisyonlarda piramit sistemi uygulanmadığı için beyaz yakalı ve altın yakalı çalışanların görev ve işlerinin karışabilmesidir. İş tanımları eskisi kadar kesin olmayıp daha esnek tutulduğu için çalışanlar, konum ve bilgilerine bakılmaksızın diğeri çalışanların işlerini de yerine getirebilmektedir. Bu da işlerin ve iş yükünün karışmasına yol açmakta, neticede iş-aile çatışmaları tehlikesi oluşmaktadır. Standart iş tanımı kapsamında birey uzun saatler çalışsa da daha önceden bunu kabul ettiği için iş-aile etkileşimi olumsuz etkilenmeyebilir, fakat bireyin iş tanımında fazla mesai yer almaz ve birey her an daha fazla çalışma talebi ile karşılaşabilirse, iş ve aile alanlarının çatışma olasılığı yüksektir (Bailyn ve diğ., 2001).

Günümüzde gittikçe yaygınlaşan önemli bir çalışma trendi tele çalışma veya diğer adıyla evde çalışmadır. Tele çalışma, bir iş çeşidi olmayıp bilgi teknolojilerini kullanmakla çalışanların işyerlerinden uzak mesafede çalışmalarını sağlayan yeni iş trendidir. Tele çalışanlar evde, kütüphane veya kablosuz ortamın olduğu yerde işyerinde yarım kalmış işlerini tamamlayabilmekte veya işletmelerinin taleplerini yerine getirebilmektedirler. Son yıllarda laptop ve akıllı telefonlardaki gelişme ve bu teknolojilerin kullanımındaki artışlar bu çalışma şeklini oldukça yaygınlaştırmıştır (Iosh, 2003). Tele çalışma kira, seyahat giderlerini azaltarak işverenlere; esnek iş saatlerini ve iş etkinliğini arttırmakla çalışanlara avantajları olsa da sosyal etkileşimin azalması sonucunda sosyal ve profesyonel izolasyon, örgüt kültüründen uzak kalma, kısıtlı kariyer ve yükselme olanakları, çok çalışıldığı takdirde bunun ispatının daha zor olması, işyeri teknolojisinden tam yararlanamama, iş-aile dengesinin bozulması, sürekli acıkma ve yakın buzdolabı faktörü vs. gibi dezavantajlara da sebep olmaktadır (www.ivc.ca).

Bilgi ve iletişim teknolojisinin ekonominin önemli bir dayanağında dönüştüğü bilgi çağında işletmeler oldukça önemli aktör haline gelmişler. Ekonomik ve siyasi sınırların esnekleşmesi ile dünyaya açılma fırsatını bulan işletmeler, bazı ülkelerin bütçelerini birkaç katına katlamışlardır. İşletmeler arasında ciddi boyutlara ulaşan rekabet, bir nevi işletmeleri uluslararasılaşmaya zorlamıştır. Yine bu mega rekabet sebebiyle işletmeler işgücü politikalarını defalarca tekrar gözden geçirmeye mecbur kalmışlar. İşgücü maliyetlerini azaltmak veya yetenekli çalışanların yeteneklerini teknolojinin verdiği imkânlarla her yerde ve her zaman kullanmak için örneğin, evde çalışmalar yaygınlaşmıştır. Çalışma çeşitleri bir yandan esnekleşerek öte yandan da “non stop” hale gelmeye başlamıştır. Dolayısıyla, ilk bakışta çalışma saatlerinde azalma olduğu düşünülse de işletmelerin yeni teknolojiler aracılığıyla çalışanlarına ulaşma imkânları arttığı için enformel iş saatleri artmıştır. Esnek iş saatleri uygulaması ile bir nevi iş-eve, ev işe dönüşmüştür. Bütün bu gelişmeler sonucunda iş-aile alanları arasındaki sınır esnekleşmiş, etkileşim olumsuz yönde artmıştır. Bu da iş-aile çatışmaları tehlikesini tekrar gündeme getirmiştir.

1.1.2 Aile Kavramı

Bireyin hayat, zaman, çaba ve enerjisini seve seve harcadığı ikinci alan aile hayatıdır. Bilindiği üzere, Maslow “İhtiyaçlar Teorisi”nde bireysel ihtiyaçları fiziksel, savunma, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş gruba ayırmıştır. Aile kavramı bütün ihtiyaç kategorileri açısından oldukça önemlidir. Fiziksel ihtiyaçlar aile ile birlikte karşılanmakta, aile üyeleri birbirinin fiziksel ihtiyaçları ile yakından ilgilenmektedir. Aile ayrıca bireylerin dış dünya sorunlarından korunabilecekleri bir sığınak rolünü oynamaktadır. Birey sevgi ihtiyacını da aile aracılığıyla karşılamakta, aile üyelerini sevmek ve onlar tarafından sevilme istemektedir. Öte yandan saygı ihtiyacının da öncelikle ailede giderilmesini beklemekte, eşi ve çocuklarının ona karşı saygılı olmasına ihtiyaç duymaktadır. Ve nihayet bireyler genellikle aile üyelerinin hayranlığını kazanmak, kendilerini başarılı bir anne/baba ve eş olarak kanıtlamak istedikleri kendi kendini gerçekleştirme ihtiyacını hissederler.

Aile genellikle en büyük sosyal birim ve bireyin sosyal aktivitelerinin merkezi olarak bilinmektedir. Bu birim kan bağı, evlilik veya evlat edinme yoluyla oluşarak nükleer (anne baba ve çocuk) veya geniş (diğer akrabalar) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bane (1976), zaman içinde ailelerin küçülme eğiliminin artması ve mobilitenin aile üyelerini birbirinden ayırmasına rağmen ailenin hala önemli bir fonksiyonel sosyal birim olduğunu belirtmiştir (akt: Nam, 2004).

İnsanın doğduğu andan itibaren genellikle hayatının sonuna kadar bir fert olarak varoluşunu sürdürdüğü bir yapı olması aile kurumuna süreklilik kazandırmaktadır. Öte yandan ailenin insan hayatının, eğitim ve öğretiminin dayandığı temel bir kurum olması, ne kadar önemli bir yapı olduğunu göstermektedir. Bu anlamda aile hem mutlu bir hayatın kaynağı olma vasfını taşıırken hem de bilgi ve değerlerin bireye aktarıldığı bir “okul” işlevine sahiptir (Akgül, 1985).

Her yapının birtakım görevleri olduğu gibi aile gibi önemli birimin fonksiyonlarından da bahsetmek mümkündür. Bu konuda farklı fikirler yürütülse de literatürde yer alan en yaygın sınıflandırma Grebennikov (1991)’a ait olup aşağıdaki şekilde gösterilebilir (akt: Andreeva, 2004):

-Üreme: Çocukların doğumu sayesinde neslin ve hayatın devamı.

-Ekonomik: Üretim ve tüketim faaliyetlerinin organizasyonu ve bütçe düzenlemeleri.

-Terbiye verici: Çocuğun kişiliğinin oluşumu, çocukların ebeveyne etkisi.

-İletişim: Ailenin kendi üyelerinin kitlesel iletişim araçları, edebiyat ve sanatla ilişkilerine ve doğa ile tanışmasına aracılık etmesi.

Xarchev (1968)'e göre aile fonksiyonları özel ve genel olarak da kategorize edilebilir. Özel fonksiyonlara üreme, terbiye gibi toplumdaki değişime ayak uydurmayan, genel fonksiyonlara ise değişen tarihi ve toplumsal bağlamlarda sürekli farklı şekillere giren, örneğin ekonomik, iletişim, gerginlik giderme gibi görevler dahildir. Navaytis (1999)' a göre ailenin en önemli fonksiyonu karmaşıklığıdır. Zira insanlar aile olmadan da ihtiyaçlarına ulaşabilirler ama aile aracılığıyla bu ihtiyaçlar birarada karşılanmaktadır. Ayrıca neslin devamı, anne ve babalık ihtiyaçları sadece aile ortamında giderilebilmektedir (akt: Andreyeva, 2004).

Ailenin bireysel açıdan mutluluk kaynağı, sosyal açıdan toplumun temel taşı fikri her ne kadar geniş kabul görse ve tersinin iddia edilmesi zor olsa da, bazı sosyolojik okulların aile ile ilgili çağrışımları tamamen negatiftir. Örneğin, eleştiriciler aileyi aile şiddeti, çocuk istismarı ve akıl hastalıklarına sebep olması, Marksistler ailenin işçi ve yönetici sınıfları arasındaki farkı zengin-fakir aile ayırımı ile arttırması, feministler ise erkek egemenliğinin hakim olması ile suçlamaktadır. Aileye karşı cephe alan görüşlere karşın, örneğin yapısalcı yaklaşım toplum için faydalı fonksiyonları yürütmesinden dolayı aileyi pozitif bir birim olarak kabul etmekte, yeni haklar yaklaşımı ise çekirdek aileyi çocukların daha iyi eğitim aldıkları, daha iyi ve cinayete eğilimli olmadıkları için önemsemekte, eşcinsel kişilerin kurmuş oldukları veya tek anne veya babalı ailelerin toplum için oldukça zararlı olduğunu varsaymaktadır (www.osfc.ac.uk).

Psikoloji ve sosyoloji literatüründe geniş yer alan “normal aile” tabiri normallik kriterine atfedilen anlam bakımından iki şekilde değerlendirilebilir. İlk görüşe göre normal aile tipik aile olup “normallik” kriteri, patolojinin olmamasını öngörmektedir. Dolayısıyla bir ailenin normal veya sağlıklı olması için hiçbir üyesinde düzensizliğin olmaması gerekmektedir. Bu görüşe göre aile çeşitleri normallik kriteri bakımından bir

eğri üzerinde düşünülecek olursa her iki zıt uçta yer alan aileler anormaldir. Patoloji olumlu yönde olsa bile bu aile anormal kabul edilmektedir. İkinci görüşe göre normal aile ideal ailedir. Aile görevlerinin başarıyla yerine getirildiği, aile üyelerinin sağlıklı şekilde büyüdüğü ve geliştii aileler, ideal aile özelliklerini taşımaktadır. Öte yandan mükemmellik nispi bir kavram olup kültürel bağlama göre ideal aile için gerekli koşul ve özelliklerin değişebileceği de gözönünde bulundurulmalıdır (Walsh, 1982: 6-7). Her ne kadar aile, kadın ve erkeğin biyolojik olarak birbirini tamamlaması ihtiyacını yansıtırsa ve biyolojik süreçlerle nitelendirilse de bu kavram tamamen kültürel bir olguyu ifade etmektedir. Ailenin fonksiyon ve yapısı toplumdan topluma değişmektedir. Sonuç olarak birbirinden farklı aile çeşitleri ortaya çıkmaktadır. Aile, toplumun aynası olup farklı toplumsal kültürleri özetlemektedir.

Aileler bazı kriterlere göre değerlendirildiğinde farklı kültürel bağlamlarda tamamen farklı ve zıt tablolar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, aile üyelerinin sayısının belirlenmesi açısından önemli bir kriter olan evlilik şekli, bazı toplumlarda poligami (çok eşlilik), diğer toplumlarda ise monogami (tek eşli) geleneğini yansıtmaktadır (Tseng ve Hsu, 1991:4). Bir diğer kriter olan eş seçimi de ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı ülkelerde aynı akraba ağından birisi ile evlenmenin zorunlu olduğu endogami yaygınken, diğer grup ülkelerde ise “dışarıdan” birisi ile evlenmeyi öngören, uzak akrabaların bile akraba oldukları için evlenme adayı olamayacağı egzogami hakimdir (Tseng ve Hsu, 1991:6).

Kültürel açıdan aileleri farklılaştıran bir diğer nokta, evlilik sonrası yaşanan yerdir. Yeni kurulmuş aile, erkeğin ailesine yakın bir yerde ikamet ediyorsa patrilokal, bayanın ailesi ile komşu halinde ise matrilokal, her iki tarafın akrabalarından ayrı yerleştii takdirde ise neolokal ikamet tipi söz konusudur (Tseng ve Hsu., 1991:8). Aileleri birbirinden ayıran ve kültürel bağlamın belirlediği bir diğer kriter ise aile otoritesinin dağıtımıdır. Baba veya dedenin söz sahibi olduğu ailelere patriarkal, anne veya yaşlı anneanne/babaannenin karar verdiği aile tipine matriarkal, her iki bireyin otorite sahibi olduğu ailelere ise neolokal aileler adı verilmiştir (Tseng ve Hsu, 1991:16).

Özetle, aile kan bağı, evlilik veya evlat edinme yoluyla oluşan, bireyin doğduğu ve büyüdüğu ilk ve en önemli sosyal yapıdır. Aile, genel olarak her yerde üreme, ekonomik, eğitim ve yetiştirme amaçlarına hizmet etse de, yapı ve özellikleri bakımından kültürel bağlamlara göre farklılaşmaktadır. Aile, çalışan bireyin hayatında

ikinci plana geçtiği durumda iş-aile çatışmaları ortaya çıkmaktadır. Birey aileye destek sağlama amacıyla çalışsa da, bazen aile sorunları veya iş sorunları iş-aile dengesini kaybetmesine yol açabilmektedir.

Günümüzdeki ekonomik entegrasyon, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde insanların birbiriyle daha çok bağlantı kurabildiği dünyada global süreçlerin en çok yansıdığı alanlardan biri de ailedir. Çoğu birey için aile sosyal, duygusal ve ekonomik ihtiyaçların karşılandığı kurum olmaya devam etmekte; aile alanında iş, kişilik, kariyer hakkında önemli kararlar tartışılmakta ve alınmaktadır. Globalleşme ailenin bu kararlarda kullandığı alternatifleri sağlamaktadır. Aileler global ekonomiye resmi ve resmi olmayan iş, üretim ve tüketim, devletle ilişkileri aracılığıyla entegre olmaktadır. Öte yandan iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler aileleri farklı yaşam biçimleri, kişilik ve ideolojilerle tanıştırmaktadır. Dolayısıyla aile ve globalleşme süreci arasındaki ilişki tek taraflı olmayıp hem ailelerin bu sürece katkısı olmakta, hem de globalleşme aile alanına birtakım etkiler bırakmaktadır. Globalleşmenin aile üzerindeki etkileri konusunda literatürde genellikle negatif yönde düşünceler hakimdir. Aşağıda bu fikirlere kısaca yer verilmiş, aile anlayışındaki değişmelerin altında yatan sebepler kısaca özetlenmiştir.

Brown (1999) globalleşme ve aile arasındaki etkileşimden bahsederek ailenin küçük bir topluluk olduğundan dolayı kendisinden fazla büyük olmayan ortamlarda, örneğin bir devlet kapsamında daha iyi bir şekilde fonksiyonlarını ifa ettiğini, geniş olmayan bağlamda gelenek ve adetlere göre şekillenen ailelerin zamanla birbirine benzediklerini ifade etmiştir. Globalleşme sürecinde aile, boyutları sonsuz gibi görünen ve en azından 6 milyarlık nüfusu olan bağlama taşındığı için yeri “kaymakta”dır, dolayısıyla bu bağlamda işgal ettiği yer küçülerek bir hiçe yaklaşmaktadır. İnsanın kimliğinin, örneğin kimin kızı ve oğlu olduğunun önemi gittikçe azalmaktadır. Ailenin bu koşullarda varlığını sürdürmesi daha da zorlaşmaktadır.

Globalleşme, küçüğün iyi olmayıp demode ve acıklı olduğunu dikte etmektedir. Globalleşme insanları ailesiz, kimliksiz, dilsiz ve vatansız bırakarak izolasyona yol açmaktadır. İnsanları birbirine bağlaması beklense de gerçekte insanların birbirinden uzaklaşmasına sebebiyet veren globalleşmenin temelinde bir paradoks barınmaktadır (Brown, 1999).

Globalleşmenin aile üzerindeki etkisi, aileyi teşkil eden fertlere psikolojik etkileriyle izah edilebilir. Globalleşme sürecinde bireylerde iki kültürlü veya hibrid kişilik gelişmektedir. Bireyin öz kimliği bir kültüre bağlı olsa da global dünya ile ilişkisi sonucunda ikinci kimlik gelişmektedir. Geçmişte bu olgu sadece göçmenlerde görülse de günümüzdeki iletişim teknolojilerinin etkisiyle hibrid kültürlü kimlik, birey vatanını terk etmeden de oluşabilmektedir (Pais, 2006).

Globalleşmenin birey üzerindeki ikinci psikolojik etkisi kimlik kargaşası olgusudur ki bu da özellikle batılı olmayan ülkelerde yaşayanlarda gözlemlenmektedir. Hibrid veya iki kültürlü kimliğin edinilmesi sürecinde bazı bireyler hızlı değişmelere ayak uydurmada zorluk çekebilme, sonuçta yabancı ve kendi kültürüne has değerler arasında gelgitler yaşamaktadırlar. Sonuç olarak birey ne kendi kültürüne ait olmakta, ne de hayranlık duyduğu diğer kültürlere adapte olabilmektedir; bu da depresyon, stres, uyuşturucu kullanımı, intihar gibi sonuçlara yol açmaktadır (Pais, 2006).

Bir diğer etki bireyin kendisinin seçtiği kültürün meşrulaşmasıdır. Bu da genellikle batılı olmayan bireylerin özgürlük, bireysellik, serbest pazar vs. değerleri özümseyerek benzer değerleri paylaşan bireylerle gruplaşmaları şeklinde gerçekleşmektedir. McDonalds, Nike gibi global markalar ve kot pantolonunun yaygınlaşması gibi global tercihler bu olgunun etki alanını genişletmektedir (Pais, 2006).

Son olarak globalleşme özellikle gelişmiş ülkelerde evlilik, çocuk edinme, iş gibi olgun rollerin bireylerin kariyerlerini geliştirme çabalarından dolayı geç yaşlara kadar ertelenmesine neden olmaktadır (Pais, 2006).

Yukarıda özetlenmiş olan globalleşmenin fertlere psikolojik etkileri aile ile ilişkilendirilecek olursa, bu etkilerin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarından bahsedilebilir. Söz konusu etkiler bir yandan çok sıkı aile geleneklerinin, örneğin mantıklı olmayan ve tehlikeli törelerin yıkılmasını hızlandırmakta, fertlerin hayata bakış açılarını genişletmektedir. Öte yandan bu etkilerin sonucunda özellikle toplulukçu kültürlerde kutsal görülen aile kurumuna bazen oldukça zıt olabilen bireyselci değerler benimsetilmeye çalışılmakta, bu da ailedeki huzuru bozabilmektedir. Örneğin, kimlik krizi sonucunda bireyselleşen fakat toplulukçu kültürde yetişmiş birey, anne babasını

veya diğer akrabalarını daha az ziyaret ederek aralarındaki bağları koparabilmektedir. Globalleşme bir anlamda toplulukçu kültürleri bireyselleştirme aracıdır. Dolayısıyla bu olgunun bireyler üzerindeki psikolojik etkileri yaygınlaşarak sosyal sorunlara yol açabilmektedir.

Globalleşmenin aile üzerindeki en önemli etkilerinden biri de kadınların işgücüne katılım oranının artmasına neden olmasıdır. Kadınların çalışmalarına karşı olan geleneksel görüşler yıkılarak gün geçtikçe daha çok kadın iş hayatına katılmaktadır.

Standing (1999), globalleşme sonucunda iş dünyasında kadınlaşma olgusunun yayıldığını, dolayısıyla erkeklerin bile yaptığı işlerin esnekleştiğini ve daha az eğitim gerektirdiğini belirtmiştir. Bu da daha çok kadının çeşitli işlerde yer almasına imkân oluşturmaktadır.

Yine Standing (1999), 1975-1995 yılları arasında ülkelere göre çalışanların işgücüne katılım oranlarını incelemiş; gelişmekte olan 74, gelişmiş olan 70 ülkede bu oranın arttığını; gelişmekte olan 17, gelişmiş 15 ülkede ise azaldığını; gelişmekte olan 9, gelişmiş 15 ülkede bu oranın değişmediğini; buna karşın erkeklerin çalışma hayatına katılım oranlarında gelişmekte olan 66, gelişmiş 95 ülkede düşüşün gözlemlendiği sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebeplerinden biri de işletmelerin daha ucuz işgücü arayışlarında bulunarak genellikle bayan çalışanların tercih ettiği part time istihdam uygulamalarına başvurmalarıdır.

Kadınların işgücüne katılımlarının artmasına paralel bir şekilde ailelerde boşanma oranlarında artış, doğum oranında azalmalar, evlilik yaşının ertelenmesi olgusu yaygınlaşmıştır. Asya ülkelerinde genellikle daha geniş olan aileler küçülmeye başlamış, evli çocukların anne babasından ayrı yaşama trendi yükselmiştir. Ayrıca boşanma, kadının daha yüksek kariyer sahibi olması, evlilik hayatındaki istikrarsızlık gibi nedenlerle kadınlar tarafından yönetilen ailelerin sayısında artış görülmektedir (Quah ve Ghaleb, 2003).

Bu başlık altında ele alınan konu özetlenecek olursa, kapitalizm ve kapitalizme ait bireyselci değerlerin globalleştiği dünyamızda bireyler ve aileler kimlik krizine girmekte, zıt değerler arasında kalmakla baskı altında yaşamaktadır. Günümüzde aile

kurumunun varlığını sürdürmesi zorlaşmakta, bir zamanlar en sağlam kurum olarak görülen ailelerin dağılma vakaları gittikçe daha çok artmaktadır. Geçmişte aile kavramı daha kutsal olarak algılandığı için ailenin bireyin işine müdahale etmesi daha normal karşılanmakta, ailesi için birey kariyer ve işinden fedakârlıklar yapabilmektedir. Buna karşın günümüzde iş anlayışındaki köklü değişiklikler ve artan kariyer yapma tutkusu, aile alanına olumsuz yansiyarak iş-aile çatışmalarının artmasına yol açmıştır.

1.1.3 Çatışma ve Rol Çatışması Kavramları

Her madalyanın iki yüzü olduğu gibi, globalleşme sonucunda bir yandan ekonomik, politik, kültürel sınırlar kalkarak toplumlar arasında etkileşim artarken öte yandan bu alanların hepsinde birçok çatışmalar yaşanmaya başlamıştır. Batı ülkelerinin global hâkimiyet kurmaya çalıştıkları ve kendi kültürlerini yaydıkları, ayrıca uluslararası işletmelerin global monopol pazar için mücadele ettiği günümüzde çatışma kavramı gündemden düşmeyen sayılı kavramlar arasında yer almaktadır.

Çatışma kavramının ilk tanımları arasında yer alan, örneğin March ile Simon (1958) tarafından yapılmış olan “standart karar verme mekanizmalarının bireylerin başka bir alternatif seçmelerini engelleyecek kadar bozulması” veya Schmidt ve Kochan’ (1972) ın “algılanan amaç uyumsuzluğu veya müdahale imkânının davranışsal sonucu” gibi tanımları, çatışma kavramının literatüre ilk girdiği zamanlarda daha çok iki veya daha fazla tarafın amaçlarındaki farklılıklarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Uzun yıllar boyunca bu şekilde anlaşılmaya ve tanımlanmaya devam eden çatışma kavramı, 1990’larda bakış açılarındaki ve varlıklardaki uyumsuzlukları da kapsadığı kabul edilerek daha geniş anlam kazanmıştır (akt: Nair, 2008).

Çatışma kavramı ile benzer anlama sahip “rekabet” kavramının ortaya çıkması, her iki kavramın temelinde amaçlarda uyumsuzluğun bulunması, aynı amaçlara sahip (rakipler) bireylerin bile çatışabileceği gerçeği belli bir süre literatürde kavram belirsizliğine yol açarak çatışma kavramının daha geniş tanımlanması ihtiyacını gündeme getirmiştir (Schmidt and Kochan, 1972; akt: Nair, 2008). Boulding (1962), çatışma kavramının rekabetin alt unsuru olduğunu, tarafların amaçlarındaki uyumsuzluğu fark ettikleri zaman aralarındaki rekabetin çatışmaya dönüştüğü fikrini önermiştir. Buna göre golfü rekabetçi, futbolu ise çatışmacı bir oyun olarak kabul etmek mümkündür (akt: Rahim,

2010:17). Mack (1965)'a göre rekabetçi davranışlarda kurallar olduğu halde çatışmacı davranışlar daha kaotiktir (akt: Rahim, 2010:18) Öte yandan rekabet olgusunda karşı taraftan gelen aktif veya pasif müdahale unsurunun olmadığı söylenebilir (Nair, 2008). Günümüzde ülkelerarası engellerin kalkmasıyla global karakter kazanan rekabetin barındırdığı çatışma unsuru, globalleşmeden önceki rekabetin içerdiği çatışma oranından daha fazladır. Global pazarda kazançlar büyük olsa da kayıplar daha yıkıcı olmaktadır.

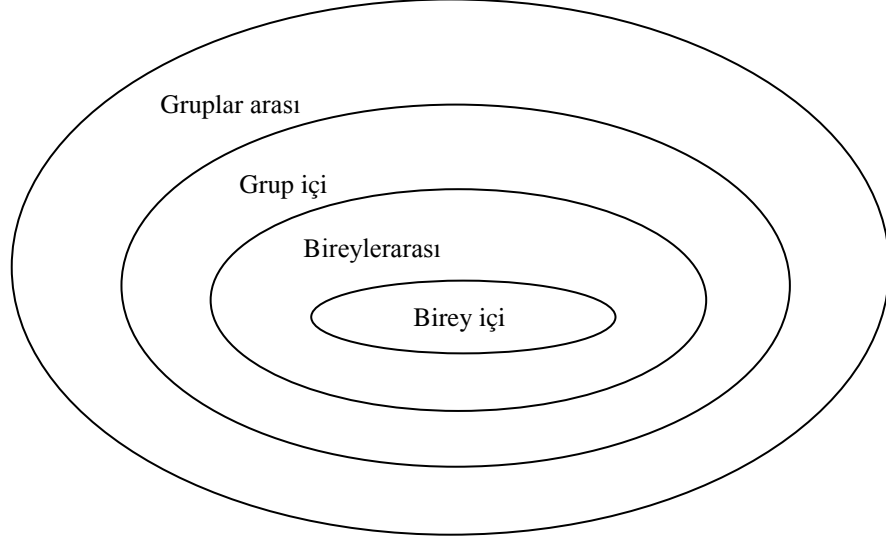
Pondy (1967) çatışma kavramının dört öğeden- çatışmaya sebep olan koşullar (kaynak kıtlığı, politikadaki farklılık), duygusal durum (stres, gerginlik, düşmanlık), bilişsel durum (bireyin çatışma yaşamak üzere olduğunu bilmesi) ve pasif karşı çıkmadan dinamik süreçlere kadar uzayan çatışma davranışlarını kapsadığını ifade etmiştir.

Genel olarak, her karşı koyuş ve karşılıklı olumsuz ilişki çatışma anlamına gelebilir (Ertekin 1993:65). AyTürkiye'li (2000:334), çatışmayı kişinin hem kendi içinde, hem de iki veya daha fazla birey ve grup arasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlık olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla çatışma için minimum iki kişi veya topluluğun bulunması şartı söz konusu olmayıp kişinin kendisi ile mücadelesi de bu kavram kapsamına girmektedir (akt: Topaloğlu ve Boylu, 2006).

Çatışma, sosyal varlıklar (birey, grup) dahilinde veya arasında uyumsuzluk veya ihtilaf şeklinde ortaya çıkan etkileşimli bir süreçtir. Baron (1990) herhangi bir uyumsuzluk veya ihtilafın çatışma olması için bu ihtilafta yer alan tarafların şiddet eşliğine gelmesi gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla uyumsuzluklar ciddiyet kazandığı zaman gerçek çatışma söz konusu olmaktadır (akt: Rahim, 2010:17).

Pinkley (1990) çatışmayı "bilişsel pazarlık" şeklinde tanımlamıştır (akt: Nair, 2008). Görüldüğü gibi bu tanımda çatışma, bozma ve kaosa sürüklenme gibi sonuçlara yol açan negatif olgudan ziyade daha pozitif ve yapıcı bir olgu olarak ele alınmıştır. Çatışma, bulunulan koşullara bir karşı koyma olduğu için bazen oldukça olumlu değişmelere vesile olabilmektedir. Örneğin, son zamanlar Kuzey Afrika ülkelerinde insanların diktatör başkanları ile çatışmaları, başarılı sonuçlara sebep olarak bu ülkelerin güzel geleceği adına oldukça önemli bir adımdır.

Analiz bakımından çatışmalar ise birey içi, bireylerarası, grup içi veya gruplararası olabilir. Aşağıdaki Şekil 1.1’de bu çatışmalar, çapları itibariyle büyükten küçüğe doğru iç içe dairelerle tasvir edilmiştir:



Şekil 1-1: Çatışma Düzeyleri

Kaynak: Hellriegel ve Slocum (2007), **Organizational Behavior**, Mason, Ohio Thomson/South-Western, 2007: s.295.

Şekil 1.1’ de görüldüğü gibi çatışma çeşitleri birbiriyle ilişkili olup kümülatif özelliğe sahiptir. Örneğin, ailedeki eşlerarası çatışma neticesinde birey, kendi içinde bu bireylerarası çatışmaya tepki olarak boşanma ile evliliği sürdürme alternatifleri arasında gelgitler yaşamasına sebep olan iç çatışma yaşamakta, bu çatışmaların etkisiyle işyerinde performansı düşerek takım arkadaşlarına kötü davranabilmektedir. Bu davranışlar da bireyin grup içi çatışma ile karşılaşması sonucuna getirmektedir.

Aşağıda analiz bakımından çatışma çeşitleri kısaca özetlenerek hangi şekilde ortaya çıktıkları gösterilmiştir (Slocum ve Hellriegel, 2008: 295-300):

-Birey İçi Çatışma: Bireyin kendi içinde içsel baskılar veya eksikliklerinin sonucunda yaşadığı bilişsel, duygusal veya amaçlarla ilgili çatışmaya birey içi çatışma adı verilmektedir. Bu çatışmalar, bireyin her birisinin olumlu sonuçlanacağını beklediği iki veya daha fazla alternatif arasında kalma (yaklaşma-yaklaşma), hepsinin olumsuz neticeleneceği görünen alternatifler arasında gelgit yaşama (kaçınma-kaçınma) ve hem

pozitif hem de negatif etkileri olabileceği düşünölen alternatifler arasında seçim yapamama (yaklaşma-kaçınma) şeklinde ortaya çıkmaktadır.

-Bireylerarası Çatışma: Bu çatışma bireylerin kendi aralarında amaç, tutum ve davranışlarının çatıştığını fark ettikleri zaman ortaya çıkmaktadır. Bireylerarası çatışma, üstlenilen rollerin çatıştığını ifade eden rol çatışması ve belli bir rolle ilgili beklentilerde belirsizliğin hakim olmasından kaynaklanan rol belirsizliği çatışması şeklinde kendini göstermektedir.

-Grup İçi Çatışma: Bu çatışma, genellikle grubun dinamikliğini ve etkinliğini düşürerek bir grup dahilinde birkaç üye veya üyelerin hepsi arasında yaşanmaktadır. Grupların kendine özgü amaç ve yapıları bulunmaktadır. Grubun gücü de amaç birliğine ve yapının düşünüldüğü gibi işleyişine bağlıdır. Grup içi çatışma sonucunda her ikisi zedelenmekle birlikte grubun üyelerinin gruptan ayrılması, grubun sonu ile sonuçlanabilir.

-Gruplar Arası Çatışma: Gruplar arasında amaç, çıkar, davranış farklılıklarının sebep olduğu bu çatışma günümüzde sık sık görölmektedir. Bu çatışmalar, global boyutta ölkelerarası savaşlar şeklinde ortaya çıkabildiği gibi bir sınıfta arkadaş kümeleri arasında da görölmekte ve daha çok kişinin katılımını gerektirdiği için daha ciddi olabilmektedir.

Özetle amaç, tutum veya davranışlarda bir uyumsuzluğu ifade eden çatışma, bireyler ve gruplar arasında veya bireyin iç aleminde ortaya çıkabilmekte ve bireylerin, grupların kendi aralarındaki ilişkileri, performanslarını zedelemektedir. Çatışma olgusu “bulaşıcı” olup bireyin kendi alemindeki uyumsuzluklar ve zıtlıklarla başlayarak etki alanı ve kapsamı giderek genişleyebilmekte, bazen gruplar arası çatışmalarla sonuçlanabilmektedir. Öte yandan bazı durumlarda çatışma, olumsuz koşullar ve zararlı olgularla mücadele aracı olup yapıcı fonksiyonu ifa etmektedir.

Rol, en basit ve yaygın tanımıyla herhangi bir sosyal yapıda bir pozisyon için gerekli davranışlarla ilgili beklentileri ifade etmektedir. Burada söz konusu beklentiler genel deneyim, bilgi, değer ve algıların etkisiyle oluşmaktadır. Beklentiler, davranışların standart ve sınırlarını belirlemektedir (Rizzo ve diğ. 1970). Nitekim rol teorisi, bizzat

beklentilerin davranışları doğurduğunu varsaymaktadır (akt.: Jackson, 1998). Dolayısıyla bir role bürünen birey istediği gibi bu rolü yerine getiremez; başka insanların (üst, aile) emir/beklentileri doğrultusunda veya toplumsal gelenek ve adetlerin belirlediği çerçevede davranmak zorundadır.

Rol teorisine göre rollerin normlara uygun şekilde ifası, sosyal düzenin oluşması ve devam ettirilmesi bakımından oldukça önemlidir. Zira roller, beklentilere uyarsa sosyal düzenin devamı için gerekli uyum ve konsensüs her yerde hakim olur. Bazı durumlarda bir rolü üstlenen birey sadece bu rolle ilgili davranışsal beklentileri değil, rolü ifa ederken etkileşim içinde bulunduğu bireylerin taleplerini de gözönüne almak zorundadır. Örneğin, hastalar doktorların (karşı taraf) deneyim ve bilgilerine güvenerek onların tavsiyelerine uymak zorundalar (Jackson, 1998).

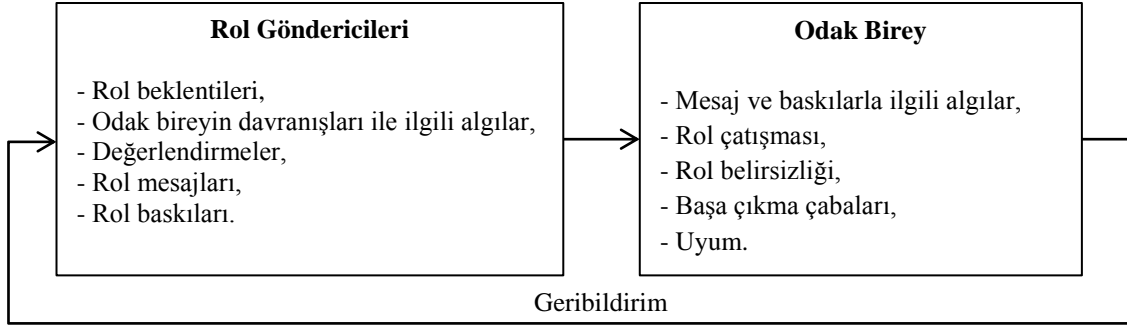
Her ne kadar rollerin beklentilere uyması sosyal düzen ve entegrasyon açısından önemli olsa da gerçek hayatta birçok rolü üstlenen birey, birçok baskı ile karşılaşarak rol çatışması yaşamaktadır. Her rolünü mükemmel şekilde (tamamen normlar kapsamında) yerine getirme gereğini duyan birey hem fiziksel hem de psikolojik bakımdan zayıf düşebilir.

Rol çatışması, bireyin iki veya daha fazla grupta rolleri kapsamındaki ilişkilerinden dolayı yüklendiği sorumluluk ve taleplerdeki uyumsuzluğu ifade etmektedir (Jackson, 1998). Diğer deyişle, rol çatışması bir rolün ifasının bir diğer rolün ifasını zorlaştırarak iki veya daha fazla baskının ortaya çıkması durumunda görülmektedir (Kahn, 1964; Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin, kariyeri açısından önemli bir toplantıda bulunan memurun, eşi acil hastaneye kaldırıldığında söz konusu memur, aynı anda hem iş hem de aile rollerinin üstesinden gelmek için iki kurum arasında koşturarak ve hiçbir rolüne tam odaklanmayarak rol çatışması yaşamaktadır (Gullahorn, 1956).

Birey, sorumluluklarının hepsinin üstesinden gelme zorunluluğunu hissettiğinde, fakat hepsinin aynı anda yerine getirilmesinin imkânsız olduğunu anladığında ve her hangi bir sorumluluğunu yerine getirememesi durumunu tehlikeli olarak algıladığında, rol çatışması ile karşılaştığı söylenebilir (Gullahorn, 1956). Dolayısıyla bireyin sadece aynı anda birçok rol alması, bireyin rol çatışması yaşayacağı anlamına gelmemektedir. Bazı roller birbirini destekleyici nitelikte olup bir rolün ifası diğerlerinin yerine getirilmesini

kolaylaştırabilir. Rol çatışmasında üstlenilen roller, bireyin zaman ve enerjisi için “rekabet etmektedir”.

Aşağıda Şekil 2.1’de rol epizodu, dolayısıyla rol alış veriş süreci gösterilmiştir. Bu şekilde ayrıca bu sürecin rol çatışmasına ne kadar açık olduğu görülebilmektedir:



Şekil 1-2: Rol Süreci

Kaynak: Hellriegel ve Slocum (2007), **Organizational Behavior**, Mason, Ohio Thomson/South-Western, 2007: s.296.

Şekilden de görüldüğü gibi rol göndericisi (işveren, yönetici, cumhurbaşkanı) ve birtakım rol beklentilerine sahip olan, rol yüklediği bireyin davranışları ile ilgili birtakım algıları oluşan ve bu algılar kapsamında odak bireyi değerlendirirken, rolle ilgili mesajlar (rol zenginleştirme gibi) gönderen ve rolün gerektiği gibi yerine getirilip getirilmediğini kontrol etme yetkisine sahip olan tarafı ifade ederken, memur, bakan ve çalışan gibi odak bireyi olan rol göndericisinin mesaj ve baskıları alarak onlarla ilgili algıları oluşan, bu mesajlara uymak zorunda kalan, bu süreçte rol çatışması veya belirsizliği ile karşılaşabilen ve bu sorunlarla başa çıkmaya çalışan tarafı yansıtmaktadır. Odak bireyin (rol gönderilenin) aldığı rol mesajlarıyla ilgili algıları ve karşılaştığı rol baskıları rol çatışmasına yol açmaktadır.

Rol çatışması rol içi veya rollerarası çatışma şeklinde gerçekleşmektedir. Rol içi çatışma belli bir rolü işgal eden bireyin bu rolle ilgili beklentiler konusunda belirsizliği (Cooper and Marshall, 1976; Gupta ve Jenkins, 1985; Lewis ve Cooper, 1988), rollerarası

çatışma ise bir rolün taleplerinin diğer rolün taleplerini gerçekleştirilmesini engellemesini ifade etmektedir. İşine bağlı bireyin çocuğunun doğum günü kutlamalarına katılmaması roller arası çatışmaya örnek olarak gösterilebilir (akt: Elloy ve Smith, 2004). Rol çatışmalarının bir diğer sınıflandırması Kahn ve diğ. (1964) tarafından aşağıdaki şekilde yapılmıştır (akt: Alleyne, 2006):

- Bireyin üstlendiği belli bir rolün değerler sistemi ile çatışması,
- Rol gönderenin bireye birden çok rol vermesi,
- Bireyin elindeki sınırlı yetenek, zaman ve kaynakları aşacak kadar rol üstlenmesi,
- Roldeki beklentilerin birbiri ile uyumsuz olması, birisinin politikalarıyla başkalarının ihtiyaçlarının çatışması.

Rizzo ve diğerlerine (1970) göre en çok karşılaşılan rol çatışması olan son çatışma türünde bir rolün gerçekleşmesi diğerlerinin eksik yapılması pahasına olmaktadır. Bu çatışmaya örnek olarak hem toplumun ihtiyaçlarını hem de işletmenin beklentilerini göz önünde bulundurmaya zorunda olan denetimci mesleği verilebilir. Deneticiler iki alternatif arasında kalarak seçim yapmakta zorlanabilirler (akt: Alleyne, 2006).

Bu çalışmada üzerinde durulan iş-aile çatışması bir rol çatışması olup bireyin iş ve aile alanlarında gerçekleşmektedir. Bu roller bir yandan bireyin zamanı ve enerjisi için rekabet ederken, öte yandan bir alan kökenli rollerdeki gerginlik ve baskı diğer alandaki rollere yansımakta, birbiri ile uyuşmayan bu roller hem bireyin hem de etrafındakilerinin(aile üyeleri veya takım arkadaşları) ruh halini ve gündelik hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Birey iki alan arasında “koşturarak” bazı rollerini ifa etmemeye veya gerektiği gibi yerine getirmemeye başlanmaktadır.

1.2 İş-Aile Çatışmaları Kavramı

Aile rolleri ve bu rollerin talepleri, Sanayi Devrimi ve akabindeki kentleşme olgusunun yol açtığı örneğin kadınların işgücüne katılım oranının artması gibi eğilimlerden etkilenmiş, neticede standart aile yapısı değişmiştir. Artık geçim sağlama gibi erkeklere özgü görevler kadınlar tarafından da üstlenildiği gibi, ev işleri de erkekler tarafından

paylaşılmaya başlanmıştır. Öte yandan Sanayi Devrimi standart iş yapısını da etkilemiş, işi evden uzaklaştırarak fabrikalara taşımış ve aile ile iş ortamlarının ayrılmasına sebep olmuştur. Bütün bu gelişmeler iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır.

Aile hayatı ile mesleki hayat arasında uyumsuzlukların yaygın olduğu günümüzde iş-aile çatışmaları artmış, iş-aile dengesine ulaşmak daha çok zorlaşmıştır (Rhnima ve Petit, 2006). Örneğin, ABD’de bir araştırma babaların %95’inin, annelerin ise % 90’ının iş-aile çatışmaları yaşadıklarını saptamıştır (Williams, 2010). Bu başlık altında iş-aile çatışmalarının literatürdeki en yaygın tanımları ele alınacak, tür ve yönlerinden bahsedilecektir.

Kahn ve arkadaşları (1964) iş-aile çatışmasını, bireyin işyerindeki rol talepleriyle ailedeki rol taleplerinin çeliştiği bir rollerarası çatışma türü olarak tanımlamışlar. Greenhaus ve Beutell (1985)’e göre iş-aile çatışmasının temel sebebi, iş ve aileyle ilgili rol baskılarının bazı yönleriyle uyuşmamasıdır (akt: Poelmans, 2009: 210).

İş-aile çatışmaları; çalışan, eş ve ebeveyn gibi birey çeşitli roller üstlendiğinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; akt: Kinnunen ve diğ., 1998). Robbins (1993) bireylerin rol beklentilerinin “dallandığı” durumda iş-aile çatışmaları ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. Aynı anda bu beklentileri karşılayamayan birey çatışmayı önleyememektedir. Bireyin üstlendiği rollerin her birisi belli ölçüde zaman, enerji ve bağlılık gerektirdiği için birbirine engel olabilmektedir. Bireyin söz konusu rollerinin kümülatif talepleri, işin aile hayatına veya ailenin iş hayatına müdahalesine yol açmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışmaları iki yönlü olabilmektedir. Aile rolünün gerektirdiği sorumluluklar işteki performansı etkilediğinde (çocuğu hasta olan çalışanın işe gidememesi) aile-iş, iş aktiviteleri aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde ise iş-aile çatışması söz konusudur (akt: Kinnunen ve diğ., 1998). Ancak birey iş hayatını aile hayatına göre daha az kontrol edebildiğinden iş-aile çatışmalarına aile-iş çatışmalarından daha yaygın rastlanmaktadır (Higgins ve Duxbury, 1992).

Literatürdeki tanımlarından yola çıkarak iş-aile çatışmalarının iş ve aile alanlarından ziyade, bu alanlar dahilindeki rollerin çatışmasını kapsadığı sonucu çıkarılabilir (Yang ve diğ. 2000). Dolayısıyla iş ve aile rollerinin dengelenememesi iş-aile çatışmalarına yol açmaktadır.

Bir diğ er tanıımıyla iş-aile çatışması bireyin iş hayatıyla aile hayatının iç iç e girmesidir (Lu ve diğ ., 2005). Günümüzde özellikle teknolojik gelişmeler iş ve aile alanları arasındaki sınırları esnekleştirerek iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır. Örneğ in, eskiden işini işyerinde bırakan birey artık işini evine taşıyarak bilgisayarda halletmeye çalışmakta ve neticede aile üyelerini daha çok ihmal edebilmektedir.

İş ve aile arasında tek sebeple açıklanamayan gerginlik ve çatışmalar çocuk bakımı, evdeki işbölümü, meslek talepleri, çalışma saatlerinin yoğunluğu, örgütsel destek düzeyi, işletme politikaları gibi hem aile hem de işyeri temelli faktörlerden kaynaklanmaktadır (Santos ve Cardoso, 2008). Bruck ve diğ . (2002) bireyin işyerinde geçirdiğ i ekstra zaman ölçüsünde evde de çatışma yaşayacağı bulgusuna ulaşmıştır. Öte yandan iş ve aile arasındaki gerginlik ve çatışmalar global bir olgu olsa da sosyal ve kültürel bağlamlar bu çatışma oranını ve çatışmayı ortaya çıkaracak faktörleri etkilemektedir (Santos ve Cardoso, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü iş-aile çatışmalarının çalışanlara ve aile üyelerine etkilerini işyerinde artan baskı ve iş stresi, daha az ücret alma pahasına esnek iş saatlerini kabul etme gibi gönüllü olmayan karar vermeler, aile ilişkilerinin bozulması, artan boşanma oranı; işverenler üzerindeki etkilerini devamsızlık ve işi terk etme oranının yükselmesi, iş performansının düşmesi, yeni çalışan istihdamı ve yetiştirilmesi gereğinin ortaya çıkması, yetenekli işgücü kaybı; genel olarak toplumu maruz bıraktığı etkileri ise sosyal koruma sisteminin aşırı yüklenmesi, motivasyon kaybı sebebiyle doğum oranının düşmesi, çocuk bakımının “kadınlaştırılma”sı (tamamen kadın bakıcılar tarafından üstlenmesi), profesyonel yeteneklerin yetersiz kullanımı şeklinde özetlemiştir (ILO, 2008). Frone (1992) iş-aile çatışmasının iş ve aile hayatlarının birbirine müdahale oranını yansıtarak iş koşulları ile aile bağlamı arasında aracı konumunda olduğunu belirtmiştir. Araştırmaların çoğ u iş ve aile koşullarının direk olarak refahı etkilemediğ ini, iş-aile çatışmalarının iş ve aile rol baskıları ile bireysel refah arasındaki ilişkide aracı olduğunu göstermektedir.

1.3 İş –Aile Çatışmalarının Türleri

Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasının zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. Zaman temelli iş-aile çatışmaları bir role zaman ayırmanın diğer rolü ifa etmeyi engellediği durumda söz konusu olmaktadır. Zira birey bir rolüne zaman ayırmakla diğer rolü için daha az enerji harcayabilir. Dolayısıyla çok sayıda rol bireyin zamanı için rekabet edebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Zaman temelli iş-aile çatışması iki sebepten dolayı gerçekleşebilir. İlk olarak bir rolle ilgili zaman baskıları diğer rolle ilgili beklentilerin yerine getirilmesini imkânsız kılabilirdiği için iş-aile çatışması yaşanabilir. Ayrıca bu çatışma şekli bireyin bir rolü fiziksel olarak ifa ederken diğer rolle meşgul olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Bartolome ve Evans, 1979; Greenhaus ve Beutell, 1985). Günümüzdeki teknolojik gelişmeler işin eve taşınmasını mümkün kıldığı için bu sebeple ortaya çıkan zaman temelli iş-aile çatışmaları giderek yaygınlaşmaktadır.

Zaman temelli iş-aile çatışmaları uzun mesai, esnek olmayan iş saatleri veya işin eve götürülmesi gibi faktörlerden kaynaklanırken, bu çatışmanın aileye bağlı sebeplerine ise küçük çocuk sahibi olma veya başkalarından sorumlu olma, büyük aileler, her iki eşin full-time çalışması (Elloy ve Smith, 2004) örnek gösterilebilir.

Birey belli bir zaman aralığında sadece sınırlı sayıda rol ifa edebileceği için çok sayıda rol üstlendiği durumda aşırı rol yüklemesinden (role overload) kaynaklanan çatışma yaşayacaktır. Öte yandan zaman temelli iş-aile çatışmasının yaşanması için bireyin her iki alanda rol yüklenmesi şart değil zira birey tek alan kökenli rolleri de aynı anda kaldıramayabilir (Carlson, 1999).

Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları bir rolün ifası sürecinde yaşanan gerginliğin diğer role intikal ettiği zaman yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Burada iş gerginliği insanın işini yaparken yaşadığı iş stresine verdiği tepki olarak tanımlanmaktadır. (www.answers.com). Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları gerginlik, depresyon, sinirlilik, korku gibi sonuçlara (Hertz, 1986) yol açan iş veya ev stresörlerinin ürünü olabilmektedir. Bu çatışmaların sebebi örgütsel çevreden ziyade daha çok iş kökenlidir. Örneğin, rol belirsizliği, işletmelerin düşük oranda sosyal

destekte bulunması, kariyer gelişimi sorunları beraberinde gerginlik temelli iş-aile çatışmalarını getirebilir. Öte yandan işin sıkıcı veya önemsiz olması da gerginlik temelli iş-aile çatışmasına yol açacaktır (akt: Greenhaus ve Beutell,1985).

Zaman temelli iş-aile çatışmasına örnek olarak iş sorumlulukları standart üzerinde olan bireyin ailesini özlemesi, gerginlik bazlı iş-aile çatışmasına ise stresli işgününden sonra bireyin ailesine kötü davranması örnek olarak verilebilir (Grzywacz ve diğ., 2007). Davranış temelli çatışmalar ise bir rolün gerektirdiği davranışların diğer roldeki davranış beklentileriyle uyumsuz olduğu durumlarda söz konusu olduğu söylenebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Birey davranışlarını rollerine göre değiştiremediği takdirde davranış temelli iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Bireyin evde sergilemesi gerektiği davranışlar işe, işte kendisinden beklenen davranışlar ise aile ortamına uymayabilir. Kendisinden aile üyeleri duygusal, şefkatli ve sıcakkanlı olmasını beklerken birey iş yerindeki, örneğin agresif ve objektif tutumlarını evde de sergilerse davranış temelli iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bartolome (1972), genç erkek yöneticilerin işyerindeki duygusal sınırlılık ve aile üyelerinin beklediği duygusal açıklık gibi iki davranış/değer sistemi arasında kaldıklarını belirtmiştir (akt: Greenhaus ve Beutell, 1985). Ancak davranış temelli çatışmalar henüz açık bir şekilde tanımlanmamış ve araştırma sonuçları ile pek desteklenmemiştir (Carlson ve diğ., 2000; Lu ve diğ., 2005).

Bazı yazarlar iş-aile çatışmalarının daha farklı şekillerde de ortaya çıkabileceğini vurgulamaktadır. Örneğin, Lu ve arkadaşları iş-aile çatışmaları literatürüne kaygı temelli iş-aile çatışması kavramını kazandırmışlardır. Kaygı temelli iş-aile çatışması davranış temelli iş-aile çatışmasından daha dikkat çekicidir. Örneğin, kronik olarak yüksek işsizlik çalışanlar için kaygı konusu olmuştur. Bu kaygı çalışanlarına “hayat boyu istihdam” vaat eden ülkelerde bile vardır. Öte yandan enflasyon, evlilik stresi, anne baba stresi işe müdahale eden kaygılara yol açmaktadır. Dolayısıyla kaygı temelli iş-aile çatışmaları, bir rolde yaşanan kaygıların diğer role müdahale ettiği iş-aile çatışması olarak tanımlanabilir (Lu ve diğ., 2005).

İş-aile çatışmalarının her üç çeşidi, çatışma kavramını bireyin ister tek isterse de çok rol üstlendiğinde birbiriyle uyuşmayan taleplerin bireye yansımaları olarak tanımlayan rol teorisine dayanmaktadır (Kahn ve diğ., 1964; Lu ve diğ., 2005).

1.4 İş-Aile Çatışmalarının Yönleri

İşle ilgili faktörler aileyi, aile temelli faktörler de işe etkileyebileceği gibi literatürde iş-aile çatışmalarının iş-aile ve aile-iş olmak üzere iki kategoriye ayrılması gereği duyulmuştur. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının her ikisi içsel çatışma şekilleri olsa da birbirinden farklıdır. İş-aile çatışması iş talepleri, işin gerektirdiği zaman ve sebep olduğu gerginliğin aile temelli sorumluluklara yansımaları olarak tanımlanırken; aile-iş çatışması aile talepleri, ailenin zaman beklentileri ve yol açtığı gerginliğin işle ilgili sorumlulukları engellemesi durumunu ifade etmektedir (Namasivayam ve Mount, 2004).

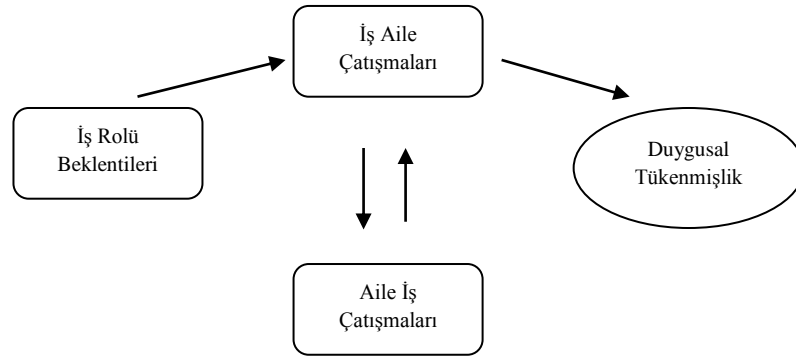
Frone (1992) iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasındaki ilişkinin iki yönlü olduğunu belirtmiştir (akt: Posig ve Kikul, 2004). Bireyin iş sorumlulukları aile rolünün en uygun biçimde ifa edilmesini engellediğinde bu olumsuz durum iş rolüne yansıyacaktır. Öte yandan aile ilişkileri bireyin iş alanına müdahale ettiğinde de yaşanacak aile-iş çatışması bireyin aile sorumluluklarını olumsuz etkileyecektir (Posig ve Kikul, 2004). Dolayısıyla iş-aile çatışması beraberinde aile-iş çatışmasını getirebileceği gibi aile-iş çatışmasına paralel olarak da iş-aile çatışması gelişebilmektedir.

Araştırmacılar arasında iş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmalarının temel sebebinin iş ve aile beklentilerdeki artış olması hususunda görüş birliği söz konusudur. Rol beklentileri veya rol baskıları bireylerin üstlendikleri veya diğerleri tarafından onlara yüklenen beklenti ve taleplerin kombinasyonudur (Maateson ve Ivanevich, 1987; akt: Posig ve Kikul, 2004). İş-aile çatışmalarının temelinde işle ilgili beklentilerin artması söz konusuysa aile-iş çatışmalarının temelindeki sebep de aile beklenti ve baskılarının artışından kaynaklanmaktadır. İş beklentileri ve baskılara örnek olarak uzun, düzensiz ve esnek olmayan iş saatleri, yoğun iş seyahatleri, aşırı iş yükü, iş stresi, işyerindeki kişilerarası çatışma ve destekçi olmayan davranışlar; aile temelli beklentilere ve baskılara ise küçük çocukların olması, aile üyelerinin destek sağlamamaları ve yaşlı bakımı örnek olarak verilebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının sebep ve sonuçları farklılaşabilmektedir. Örneğin, hem iş-aile hem de aile-iş çatışmaları iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan araştırmalar iş-aile çatışmalarının iş tatmini üzerinde daha etkili olduğunu

göstermektedir (Kossek ve Ozeki, 1998; akt: Namasivayam ve Mount, 2004). Örneğin, işyerinde geçirdiği zamanın artmasından dolayı ailesine gerekli ilgiyi gösterememe algısına sahip olan bireyin iş tatmini, çocuk bakımından dolayı işyerine geç kalan ve iş sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getiremeyen bireyin iş tatminine göre daha düşük olmaktadır.

Namasivayam ve Mount (2004) iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve söz konusu çatışmaların daha çok devamlılık bağlılığı ile arasındaki ilişkinin güçlü ve negatif yönde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Öte yandan araştırmacılar bu ilişkinin iş-aile çatışmalarında daha güçlü olduğuna da kanaat getirmişlerdir. Dolayısıyla birey iş-aile çatışması yaşadığında işyerinin kendisi için ifade ettiği anlamları (geçim kaynağı gibi) daha az önemseyerek işyerini daha kolay terk edebilmektedir. Bireyin aile sorumlulukları iş alanına yansıdığına bireyin devamlılık bağlılığı az oranda etkilenmektedir. Aşağıda şekil 1.3’de iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilgili olarak Posig ve Kikul (2004)’un önermiş oldukları model yer almaktadır.



Şekil 1-3: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarıyla İlgili Model

Kaynak: POSIG, Margaret and Jill KICKUL (2004), "Work-Role Expectations And Work Family Conflict: Gender Differences In Emotional Exhaustion", *Women in Management Review*, Vol: 19, No:7, pp. 373-376.

Görüldüğü gibi bu modele göre iş-aile çatışmaları rol beklentilerinden kaynaklanmaktadır ve aile-iş çatışmaları ile aralarındaki ilişki iki yönlüdür. İş-aile çatışmaları bireyin aile hayatına olumsuz yansiyarak beraberinde bazı sorunlar

getirmekte, bu sorunlar da tekrar iş alanına yansiyarak aile-iş çatışmasına yol açmaktadır. Öte yandan aile-iş çatışmaları da bireyin iş hayatına olumsuz şekilde yansiyarak bu olumsuzlukların aile hayatına tekrar yansmasıyla iş-aile çatışmaları ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışmaları aile-iş, aile-iş çatışmaları da iş-aile çatışmalarına yol açabilmektedir. Ancak yazarlar bu ilişkinin genellikle sadece bayanlarda karşılıklı olduğu bulgusunu elde etmiştir. Öte yandan bu modelde hem iş-aile hem de aile-iş çatışmalarının duygusal tükenmişliğe yol açtığı varsayılmış ve ampirik araştırma bulgularıyla bu varsayım desteklenmiştir (Posig ve Kickul, 2004).

1.5 İş-Aile Dengesi

Bireyler zaman, çaba ve enerjilerinin büyük kısmını iş ve aile alanda harcadıkları için bu iki alan arasında etkileşimi incelemek oldukça önemlidir. Daha önceki bölümde belirtildiği üzere, iş-aile çatışmaları iş ve aile alanlarının içiçe girmesini veya bu iki alandaki rollerin uyuşmamasını ifade etmekte, dolayısıyla söz konusu alanlar arasında negatif etkileşimi yansıtmaktadır. Öte yandan iş ve aile alanları arasında her zaman bir çatışma veya uyuşmazlık söz konusu olmayıp bireylerin her iki alanda ifa ettiği rollerden tam memnun olması ve bütün rollerde başarı göstermesi de mümkündür. Alanlar arasındaki bu olumlu etkileşim hayat dengesinin bir alt unsuru olan iş aile dengesinin mevcut olduğu durumda ortaya çıkmaktadır.

Bir yandan, güçleşen rekabet koşullarından dolayı işletmelerin çalışanlarından beklentilerinin ve iş taleplerinin fazlaşması sonucunda bireylerin iş sorumluluklarının arttığı, öte yandan aile rollerinin kalıplarının değiştiği ve cinsiyetin bir aile rolü için belirleyici ve sınırlayıcı faktör olmadığı, çalışan eşlerinden dolayı erkeklerin ev sorumluluklarını daha fazla üstlenmesi gerektiği günümüzde iş-aile dengesi oldukça önemli bir kavram olarak gündeme yerleşmiştir.

Kirchmeyer (2000), iş-aile dengesinin hayatın bütün alanlarında tatmin edici deneyimlerin elde edilmesi anlamına geldiğini, bu dengenin de bireyin zaman, enerji ve bağlılık gibi önemli kaynaklarını alanlar arasında iyi bir şekilde dağıtabilmesi sayesinde mümkün olacağını ifade etmiştir. Kofodimos (1993) iş-aile dengesini iş, oyun ve sevgi içeren; memnuniyet verici, sağlıklı ve verimli hayat olarak tanımlamıştır (akt: Greenhaus ve diğ., 2003).

Çalışan açısından iş-aile dengesi iş yükümlülükleri ile kişisel/aile sorumluluklarının bir arada idare edilmesi ikilemi, işveren açısından iş-aile dengesi ise çalışanların işyerinde işe tam anlamıyla odaklanmalarını sağlayacak destekleyici kültürün oluşturulmasıdır (www.ispi.org).

Clark iş-aile çatışmaları ile ilgili Sınır teorisini ortaya koyarak bu teorinin bir kavramı olan dengeyi “minimum çatışma koşulu ile hem iş hem de aile alanında memnuniyet ve iyi performans“ olarak tanımlamıştır (2001). Clark’a (2000) göre iş-aile dengesi için üstlenilen rollerde tam katılım yeterli bir koşul değildir, zira bireyler zaman ve enerjilerinin tümünü bir role harcasalar bile bazen bu rollerle hiç ilgili olmayabilirler. Rol dengesinin sağlanması için bireyin bütün rollerle özdeşleşmesi gerekmektedir. Dolayısıyla rol katılımı ile rol özdeşleşmesi birbirinde tamamen farklı kavramlardır. İş-aile çatışması durumunda birey ya aile rolleriyle ya da işteki rollerle tam özdeşleşmemektedir.

Görüldüğü gibi iş-aile dengesi tanımlarında bu dengenin sağlanması için maksimum performans ve rol tatmini gibi ortak kriterler yer almaktadır. Birey iş veya aile ile ilgili rollerinde tam performans sergilediğinde ve rol kapsamındaki katılımını, çabalarını ve sonuçları tatmin edici bulduğunda her iki alan arasında dengeye ulaşmış olmaktadır.

Greenhaus ve diğ. (2003), iş-aile dengesi için basit olarak girdi ve çıktıların eşit olması gerektiğini vurgulamaktadır. Burada girdiler bireyin üstlendiği role harcadığı aşk, enerji, zaman gibi kişisel kaynakları; çıktılar ise memnuniyet, tam performans gibi sonuçları ifade etmektedir. Pozitif denge için çeşitli rollerle ilgili girdi ve çıktılarının eşit oranlarda olması gerekirken negatif denge durumunda rollere dağıtılan kişisel kaynaklar eşit olmadığı için rol memnuniyeti gibi çıktılar da role göre değişecektir. Greenhaus ve diğ. (2003) iş-aile dengesinin aşağıdaki üç ögesinin olabileceğini önermişlerdir:

-**Zaman Dengesi**; iş ve aile rolleri arasında zaman faktörünün eşit oranlarda dağıtımı,

-**Katılım Dengesi**; iş ve aile rollerinde eşit psikolojik katılım,

-**Memnuniyet Dengesi**; iş ve aile rollerinden sağlanan eşit düzeyde memnuniyet.

Her üç denge durumunda zaman, katılım ve memnuniyet eşit oranlarda yüksek olduğu halde pozitif, eşit düzeyde negatif olunca negatif dengeden bahsedilebilir (Greenhaus ve diğ., 2003).

Bird (2003, 23.08.2011)'a göre iş-aile dengesi her zaman roller arasında mükemmel ve eşit bir denge anlamına gelmeyip bireyden bireye değişebilen, hatta tek birey için bile günden güne farklılaşan, tek standarda sığdırılmayan bir kavramdır. Özellikle evlilik, çocuğun doğumu, yeni iş veya kariyer basamağı, emeklilik gibi önemli olgular bireyin iş-aile dengesi için gerekli kriterleri tamamen değiştirebilmektedir. Fakat bütün durumlarda iş-aile dengesinin temel değişmez iki kriteri başarı ve tatmin duygusudur.

İş-aile dengesi konusunda ilk uygulamalar 1930'larda başlamış, örneğin II Dünya Savaşı'ndan önce Kellogg her gün üçer 8 saatlik mesai yerine 6 saatlik mesai uygulamış, sonuç olarak çalışanların morali ve etkinliklerinin arttığı gözlemlenmiştir (Lockwood, 2003). Fakat genellikle ilk denemeler kadın ve çocuk çalışanlar için yapılmış, sosyal bilimler geliştikçe uzun çalışma saatlerinin bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri ortaya çıkarıldıktan sonra iş-aile dengesi uygulamaları erkek çalışanları da kapsayarak cinsiyet ve yaş odaklı olmaktan çıkmıştır. 1980'lere kadar çalışma saatleri düzene girmiş olsa da daha sonra bilgisayar devrimi, işletme küçülmeleri, şiddetli rekabet gibi birbirine bağlı sebeplerden dolayı çalışma saatlerinde tekrar artış gözlemlenmiştir (www. wikipedia.org). Dolayısıyla Sanayi çağında olduğu gibi Bilgi çağında da iş-aile dengesi alt üst edilmiştir

Günümüzde kaliteli çalışanların cezbetmek için "en iyi işveren" imajını elde etmeye çalışan işletmeler iş-aile dengesini önemsemekte, bu dengeyi korumak veya sağlamak için farklı uygulamalara gitmektedirler. Bazı işletmeler veya web siteleri de her yıl "iş-aile dengesi bakımından çalışılacak en iyi işletmeler" in listesini yayınlamaktadır. Örneğin, Amerika'da ünlü bir dergi olan "Working Moms" esneklik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, en üst düzey işlerde çalışan kadın sayısı ve yeni anne baba için işyeri çıkış saati olmak üzere beş kriter açısından işletmeleri değerlendirerek çalışan annelere çalışmak için ideal işyerleri seçeneklerini sunmaktadır. Derginin bu sene yayınladığı listede bu bakımdan en başarılı işletmeler arasında Abbott Laboratories, Avon Products Inc,

Johnson & Johnson, Kraft Foods Inc, Lego Systems Inc., Ikea, General Electric Co gibi firmalar ve Harvard üniversitesi bulunmaktadır (www.moneycentral.msn.com)

Günümüzde artan iş-aile dengesinin sağlanması için işletmeler çocuk ve yaşlı bakımında yardım, evde çalışma, iş paylaşımı ve esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar yapmaktadır (Caudron, 1997; Flynn, 1997). Galinsky and Stein (1990) iş-aile dengesi konusunda en başarılı işletmelerin bu tür uygulamalardan ziyade tamamen kültürlerini değiştirerek “aile dostu” kültürüne sahip olduklarını belirtmiştir. Bailyn (1997) “aile dostu” kültürlerin temel olarak esnek çalışma temposu, işlem veya iş süreci esnekliği ve işletme liderlerinin çalışanları için aile unsurunun ne kadar önemli olduğunun farkında olmaları olmak üzere üç özelliğinin bulunduğunu ifade etmiştir. Birçok çalışma (Ronen’s 1984; Kingston, 1990; Galinsky ve Stein, 1990; Solomon, 1996) iş saatlerinde esnekliğin verimliliği ve iş tatminini arttırdığını; iş stresi, devamsızlık ve işi terk etme olgularını azalttığı, hatta çalışan bayanların bebek doğumu sonrasında esnek iş saatlerinin uygulandığı işletmelerine genellikle tekrar döndüklerini göstermiştir. Bailyn (1997) tarafından iş koşulları üzerinde kontrol olarak tanımlanan işlem esnekliği, iş-aile dengesi için önemli bir unsur olup çalışanların iş katılımını ve iş memnuniyetlerini arttırdığı ve aile hayatını daha iyi organize etme becerilerinin artmasına sebep olduğu da birçok araştırma sonucunda ispatlanmıştır (Bailyn, 1993; Parker, Wall, & Jackson, 1997). Dolayısıyla iş esnekliğinin bireyin sadece işyerine değil, aile hayatına da önemli katkıları bulunmaktadır (akt: Clark, 2001).

İş-aile dengesi için en önemli unsur ise liderlerin desteğidi; zira bu desteğin eksik olması durumunda ne iş ne de iş saati esnekliği gibi uygulamalarından söz edilebilir. Rodgers and Rodgers (1989) daha ileri giderek Amerikan ailelerinin refahının önemli ölçüde Amerikan işletmelerinin CEO’larına bağlı olduğunu kaydetmiştir (akt: Clark, 2001).

Clark (2001) iş saatleri ve iş süreçleri/işlemsel esnekliği ile lider desteğinin iş-aile dengesine etkisini inceleyerek işlemsel esnekliğin bu denge için katkısının daha çok olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yazar iş aile destekli kültürünün iş-aile dengesi ile karşılıklı ilişkisinin bulunduğunu, iş-aile dengesine sahip çalışanların buldukları işletmelerde bu dengenin korunması için ellerinden geleni yaptıklarını veya iş-aile

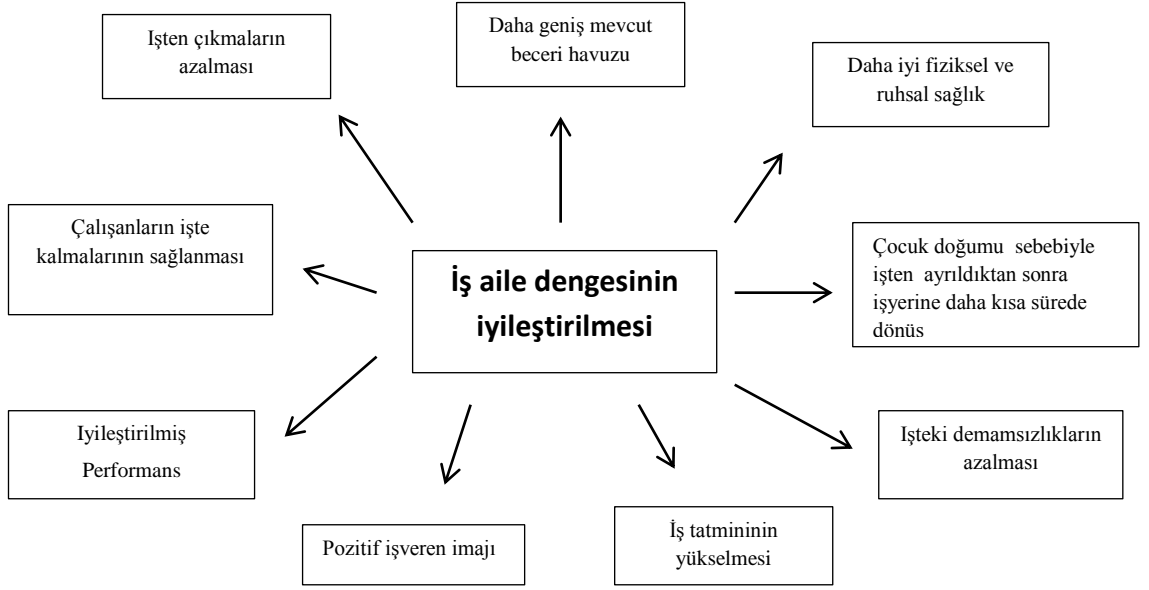
dengesini önemseyen kurumlarda çalıştığını, sonuç olarak bu dengeyi arttırabildiklerini ifade etmiştir.

İş-aile dengesi konusunda en yaygın uygulamalar arasında yer alan yaşlı bakımı hizmetleri özellikle “yaşlanan” Avrupa ülkelerinde oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu destek kapsamında acil yardım, yaşlı bakımının maliyetinin bir kısmının veya tamamen karşılanması, yaşlı bakımında yönlendirme hizmeti örnek verilebilir (Lockwood, 2003).

Bir diğer uygulama bireyin hayatına bütün olarak bakmasını sağlayan, duygusal ve fiziksel refahının, maddi imkânlarının, maneviyat programlarının değerlendirilmesini kapsayan toplam hayatın planlanması hizmetidir. Bu program sayesinde bireyin aile-iş dengesine nasıl ulaşabileceği şirket ve çalışan tarafından birlikte belirlenmektedir. Fakat bu uygulamayı birçok firma özel hayata girme kaygısı ile tercih etmemektedir (Lockwood, 2003).

Çocuk bakımı desteği ve bu destek kapsamında işyerinde veya işyerine yakın çocuk bakımı hizmeti, kreş temini, okuldan sonraki programların teşkili, çocuk bakımının maliyetinin karşılanması ve bu konuda bilgilendirme hizmeti; ayrıca iş paylaşımı, ev işlerinde dışarıdan yardımın sağlanması, tatiller, spor salonu üyeliği, günlük giyimde sınırın olmaması, senelik bedava uçuşlar veya araba temini, kuru temizleme gibi hizmetler da iş-aile dengesi uygulamaları arasında yer almaktadır (Joshi vd, 2002).

İş-aile dengesinin sağlanması her ne kadar işletmeler açısından masraflı görünse de uzun vadede işletmelere sağlayacağı faydalar bu dengenin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. İş-aile dengesinin işletmeler açısından avantajları aşağıda Şekil 1.4’de özetlenmiştir:



Şekil 1-4: İş-Aile Dengesinin Avantajları

Kaynak: Hudson. (2005). The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy ve Practice, 20:20 Series, Hudson Global Resources.

Şekilden de görüldüğü gibi iş-aile dengesini önemseyen ve bu dengenin sağlanması için yatırım yapan işletmeler uzun vadede çalışanlarının iş tatminlerinin ve performanslarının artması, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının iyileşmesi, işteki devamsızlıkların azalması ve çalışanların işletmeyi terk etmemeleri, doğum yapmış bayan çalışanların bile en kısa sürede işletmeye dönmeleri, ayrıca kaliteli çalışanlar için işletmelerin “savaştığı” günümüzde iyi bir işveren imajı gibi önemli sonuçlardan yararlanabilmektedir.

Bu bölümde ele alınmış iş-aile dengesini özetlemek gerekirse, iş ve ailenin daha çok çatıştığı günümüzde bu kavram oldukça önemli olup bireyin her iki alanda ifa ettiği rollere tam katılımını ve bu rollerdeki performanslarından memnun olmalarını ifade etmektedir. İşletmeler açısından iş-aile dengesi ise, çalışanların aile sorunlarında yardımcı olup işe tam anlamıyla odaklanmalarını sağlamaktır. İş-aile dengesi kapsamında işletmelerin çalışanlara sundukları hizmetler genellikle yaşlı/çocuk bakımı, iş saatlerindeki esneklik veya işin eve taşınması, ya da tatil, araba temini, bedava uçuşlar gibi maddi fırsatların sunulması olmak üzere üç kategoride toplanabilir. Genellikle işletmeler tarafından “gereksiz yatırım” olarak değerlendirilebilen bu

hizmetler uzun vadede işletmelere devamsızlık ve işi terk etme olgularının azalması, çalışanların motivasyonlarının, verimlilik ve performanslarının artması, iyi bir işveren imajı gibi faydalar sunmaktadır. Öte yandan günümüzde insan sermayesinin işletmelere rekabet gücü katan en önemli unsurlardan biri olduğu için firmalar, genellikle iş-aile dengesini sağlayan iş yerlerinde çalışmak isteyen değerli çalışanları celp etmek adına iş-aile dengesi konusunu ihmal etmemelidir.

1.6 İş-Aile Çatışmaları ile İlgili Teoriler

Bu başlık altında ele alınacak teoriler iş-aile çatışmalarının sebepleri ve ortaya çıkma süreçlerinin anlaşılmasını sağlayarak ilgili literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Söz konusu teorilerin çoğu iş hayatının aile hayatına veya aile hayatının iş hayatına olası etkisini kabul ederek bu karşılıklı müdahale sürecini açıklamaya çalışmışlardır.

1.6.1 Taşıma Teorisi

İş ve aile, bireyin en çok zaman geçirdiği, başarılı ve mutlu olmak istediği iki önemli alandır. Bu iki alanın birbirinden ne kadar ayrı olduğu tartışılan bir konudur. Örneğin, Kanter (1977) iş ve ailenin tamamen iki farklı alanmış gibi muamele görebileceği fikrini reddeden ilk araştırmacılardan biri olmuştur. Nitekim bu görüş taşıma teorisinin (Spillover Theory) temelinde yatmaktadır (Stevens ve diğ., 2007). Taşıma teorisi, her sistemin veya mikro sistemin diğer sistem veya mikro sistem üzerinde taşıma etkisi bırakabileceğini varsaymaktadır (Staines, 1980; akt: Xu, 2009). Dolayısıyla bireyin işte yaşadıkları sorun veya başarıları ailesini etkilediğinde veya ters durumda iş-aile taşıması söz konusudur (Splitze, 1988; akt: Stevens ve diğ., 2007). Taşıma pozitif veya negatif olabilir. Pozitif taşıma bir alandaki memnuniyet ve başarının diğer alanda da memnuniyet ve başarıyı beraberinde getireceğini, negatif taşıma ise bir alanda yaşanan zorluk ve depresyonun diğer alanda benzer duygulara yol açtığını ifade etmektedir. Negatif taşıma her iki sistemde eşzamanlı üyeliklerin bireyler, aileler ve iş birimlerinde gerginliğin yaşanmasına yol açabildiği için ortaya çıkmaktadır (Xu, 2009). Örneğin, iş stresinin aile hayatındaki mutluluğu düşürdüğü veya aile baskılarının bireyin iş tatminini etkilediği durumlarda olumsuz taşıma söz konusudur. Eşi ve çocuklarına çok

bağlılık duyan bireyin iş tatmininin daha yüksek olması veya işinde mutlu olan bireyin ailesi ile de daha mutlu olduğu durumunda pozitif taşımadan söz edilebilir.

Taşıma teorisi pek çok ampirik araştırma bulgularıyla desteklendiği için iş-aile etkileşimi literatüründe de geniş kabul görmüştür. Örneğin, Caplan (1976), aile bağlılığının iş bağlılığı, performans ve iş tatmini düzeyini olumlu etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Barnett and Marshall (1992), özellikle erkekler için sorunlu evliliğin yüksek iş stresine yol açtığını ortaya koymuştur (akt: Stevens ve diğ, 2007).

Williams ve Alliger (1994), aile ve ev ortamları arasında ruh hali taşımalarını incelemiş ve olumsuz ruh halinin taşıma potansiyelinin daha çok olduğu ve bayanların erkeklere göre daha çok taşıma yaşadıkları sonucuna varmışlardır. Summer ve Knight (2001) ise taşıma olgusunun bireyden bireye değişebileceği, aile ve iş yaşamlarını farklılaştırmakta zorluk çeken bireylerin maksimum derecede taşıma yaşadıklarını belirtmişlerdir (akt: Arthur ve Cook, 2003:227).

Taşıma teorisi sosyal kurumların (iş ve aile gibi) etkileşiminden ziyade bu kurumların üyelerinin birbirine etkisini vurgulayarak aile ve işin bulunduğu bağlamın sosyal ve politik etkilerini ihmal ettiği için bazı araştırmacılar tarafından eleştirilere maruz kalmıştır (Chow ve Berheide, 1988). Örneğin, evinde mutsuz olan birey işyerindeki güçlü sosyal bağlantılar sayesinde işyerine olumsuz duygularını taşımayabilir.

Özetlenecek olursa iş ve aile alanlarında yaşanan duygular (genellikle tatmin duygusu) arasında doğrusal ilişki vardır. Bir alandaki olumlu duygular diğer alanda olumlu, olumsuz duygular ise diğer alanda olumsuz duyguları beraberinde getirmektedir. Taşıma teorisi her ne kadar duygularla sınırlı kalıp iş ve aile bağlamlarının özelliklerini ihmal etse de varsayımları gerçek hayatta da sık sık gözlemlenebilmektedir. Bu teori iş-aile ve aile-iş çatışmalarının açıklanmasında önemli katkıda bulunmuştur. Birey, bir alanda yaşadığı olumsuz tecrübelerinin etkilerinden kurtulamayarak bu tecrübelerin beraberinde getirdiği olumsuz duyguları diğer alana yansıtmaktadır. İşyeri temelli olumsuz duyguların taşınması durumunda iş-aile, aile hayatı ile ilgili negatif hislerinin taşınması durumunda ise aile-iş çatışmaları ortaya çıkmaktadır.

1.6.2 Tazminat Teorisi

Tazminat teorisi (Compensation Theory) taşıma teorisi ile en çok çelişen teoriler arasında yer almaktadır (Zedeck ve Moiser, 1992). Bu teori temelinde bireyin iş ve iş dışı yaşamlarının birbirine uymadığı için bu iki alan arasında zıt ilişkinin varolduğu görüşü yatmaktadır. Birey, kendisini bu alanların her birisine farklı oranda “harcadığı” için (Champoux, 1978; akt: Xu, 2009), bir alanda eksik olan faktörleri diğer alanla telafi etmeye çalışacaktır. Dolayısıyla bu teori çalışanların bir alanda tatmin olmadıklarında mutluluğu diğer alanda aradıklarını varsaymaktadır. Bu da aile sorunları yaşayan bireyin kendini neden daha çok işe verdiğini açıklamaktadır (Lambert, 1990; akt: Xu, 2009).

Zedeck and Mosier (1990)’e göre tazminat teorisinde yer alan telafi olgusu ek veya reaktif şekil alabilmektedir. Ek (supplemental) telafi durumunda birey işyerinde arzu edilen uygulamaların gerçekleşme düzeyini veya istenen davranış ve psikolojik durumları yetersiz algılayınca bunları aile ortamında aramaktadır. Reaktif telafi (reaktife) olgusunda ise birey işyerinde yaşadığı olumsuz tecrübeleri iş dışı aktivitelere yönelerek telafi etmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990). Dolayısıyla ek ve reaktif telafi arasındaki fark, bireyin işle ilgili tecrübelerinden kaynaklanmaktadır. Ek telafi durumunda işyerindeki pozitif tecrübelerin yetersiz görülüp ev ortamında ek pozitif tecrübelerin aranması söz konusuysen, reaktif telafi olgusunda işyerinde yaşanan olumsuzlukların aile hayatında telafi edilmesine çalışılmaktadır.

Tazminat teorisinin varsayımları her iki alan ile ilgili olsa da bu teori daha çok işteki olumsuzlukların aile ortamında nasıl telafi edildiği ile ilgilenmektedir. Buna göre aile, işteki hayal kırıklıklarından kaynaklanan şoku “absorbe etmektedir” (Crosby, 1984; akt: Okwuchukhu, 2008). Nitekim yukarıda bahsedilen telafi şekillerinin her ikisi de işyerindeki olumsuz tecrübelerle ilgilidir. Dolayısıyla tazminat teorisinde ailede yaşanan olumsuzlukların da işyerinde telafi edilebileceği durumu ihmal edilmiştir.

Özetlenecek olursa tazminat teorisi iş ve aile bağlamları arasında ters orantılı ilişkinin bulunduğunu ve bir alanda (işyerinde) yaşanan olumsuz tecrübelerin diğer alanda (ev) tazmin edildiğini varsaymaktadır. Tazminat teorisi iş-aile çatışmalarının oluşumunun açıklanmasına katkı sunmaktadır. Birey bir alana daha fazla yönelerek diğeri ile

ilişkinin azalttığı için iş-aile çatışmaları ortaya çıkmaktadır. Öte yandan bu teori ailede yaşanabilecek olumsuz tecrübelerin telafi durumunu ele almadığı için aile-iş çatışmalarından ziyade iş-aile çatışmalarının izah edilmesinde kullanılabilir.

1.6.3 Ayrılma Teorisi

Ayrılma teorisine (Segmentation Theory) göre birey, bir rolünü ifa ederken bu rolünün diğer rollerini etkilemesine izin vermemektedir, dolayısıyla bu rollerin ait oldukları alanlar arasında da duygu, davranış, tutum intikali söz konusu olamaz. Birey kendi isteğiyle aile ve iş alanlarını birbirinden ayırarak onların birbirine müdahalesini önlemektedir (Lambert,1990; akt: Pitt-Catsoupes ve diğ., 2006). Bu alanlar arasında gözle görülen bir çizgi olmasa da birey kendi çabalarıyla bu sınırı oluşturabilir ve yönetebilir (Lambert, 1990; akt: Okwuchukhu, 2008).

Ayrılma teorisi iş ve aile ortamlarının birbirinden bağımsız olarak yan yana mevcudiyetlerini sürdürebileceğini varsaymaktadır. Burada ayrılma- aile ile iş alanlarının birbirinden uzaklık derecesini ifade eden bir göstergedir (Michel ve Hargis, 2008). Bu alanlar zaman, mekân ve fonksiyonları itibariyle birbirinden farklı olduğu müddetçe birey hayatını bölümlendirebilir. Aile alanı duyguları, bireysel ilişkileri, samimiyeti çağrıştırırken, iş dünyası da kişisel olmayan ilişkiler, rekabet, duygusallıktan ziyade mantık gibi çağrışımları uyandırmaktadır (Piotrowski, 1978; akt: Okwuchukhu, 2008).

Ayrılma teorisine göre iş veya aile baskıları (rol stresörleri, psikolojik müdahale gibi) her iki alanda benzer etki bırakmaktadır. Örneğin, zamanla ilgili örgütsel talepler ve aile talepleri bu iki alanda benzer sonuçlara (örgütsel zaman baskısı örgütsel çıktılara; aileden kaynaklanan zaman baskısı ise aile ile ilgili faktörlere) yol açar (Michel ve Hargis, 2008). Örneğin, patronun kendisine kızması ile kocasının azarlaması çalışan bir bayanın gerginlik yaşamaması ile sonuçlanır. Ancak bu bayan patronun kızmasıyla oluşan gerginliği evine, kocasının kızmasından kaynaklanan gerginliği işyerinde hissettirmez. İşle ilgili faktörler asla aileyi, aile sorumlulukları da asla işi etkileyemez. Dolayısıyla bu teoriye göre alanlar arasında etkileşim söz konusu değildir.

Günümüzdeki koşullar ayrılma teorisinin ortaya koyduğu görüşün doğruluğunu şüphe altına bırakmaktadır. Örneğin, teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkan ve krizin etkisiyle artan bir eğilim olan, online- toplantıların bile evde yapılmasına imkân sunan ev ofisi uygulaması düşük operasyon maliyetleri, yol ve yemek ücretinden tasarruf, daha az elektrik faturası gibi avantajlar sunduğu için işletmeler tarafından daha çok tercih edilmektedir (www.yeniaktuel.com.tr). Bu uygulama iş ve aile arasında zaman ve mekân sınırını tamamen kaldırarak ayırmayı imkânsız kılmaktadır.

Ayrılma teorisi diğer teorilerden farklı olarak iş-aile çatışmalarını açıklayamamaktadır. Bu teorisin varsayımlarının gerçeği yansıttığı durumda iş-aile çatışmalarının oluşması imkânsızdır, zira iş ve aile bağları birbirinden ayrıdır ve olumsuz tecrübe ve duygular kaynaklandığı alan ile sınırlı kalarak diğer alana asla intikal etmemektedir.

1.6.4 Uygunluk Teorisi

Uygunluk teorisi (Congruence Theory) iş veya aile alanlarıyla direkt ilişkisi olmayan etkenlerin aynı anda üstlenilen roller arasında denge durumunu nasıl etkileyeceğini araştırmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği gibi, taşıma veya tazmin teorileri iş/aile faktörlerinin ilgili alanlara direkt etkisine odaklanırken uygunluk teorisi iş ve aile arasında yer alan; kişilik, davranış şekli, genetik faktörler, sosyal-kültürel bağlam gibi üçüncü faktörleri ve bu faktörlerin iş ve aile ortamlarına etkisini ön plana çıkarmaktadır (Zedeck, 1992; akt: Perrone ve diğ., 2005). Örneğin, eğitim düzeyi veya zekâ gibi iş veya aileyle pek ilgisi olmayan etkenler bu teoriye göre her iki alanı olumlu yönde etkileyebilir (Perrone ve diğ., 2005). İşyerinde yaşanan bir olumsuz durum, örneğin üstlerinin kendilerine bağırması çalışanları farklı şekilde etkiler. Bazı çalışanlar bu olayı çok önemseyerek moralleri bozulmakta ve bu olumsuz ruh hallerini aile üyelerine yansıtırlken diğer çalışanlar bu duruma ehemmiyet vermedikleri için hiçbir şekilde etkilenmezler. Öte yandan bayan çalışanlarla erkek çalışanların işyerindeki olup bitenlerle ilgili algıları da farklılaşabilmektedir.

Görüldüğü üzere, uygunluk teorisi yukarıda bahsedilen teorilerin uç görüşlerini bir yandan reddederek (ayrı olarak), öte yandan da birleştirerek iş-aile etkileşimi konusuna daha geniş bir bakış açısı kazandırmaktadır. Dolayısıyla iş ve aile ortamlarının birbirinden ayrı ya da birbiriyle iç içe olması durumdan duruma, kişiden kişiye

değişecektir. Uygunluk teorisi iş-aile çatışmaları literatürüne daha farklı bir katkı sağlayarak bu çatışmaların daha kompleks yapıya sahip olduğunu hatırlatmaktadır. İş-aile çatışmaları sadece işyeri ve aile bağlarından kaynaklanan sorunların direk sonuç olarak değerlendirilmemelidir. İş-aile çatışmalarını ortaya çıkaracak sebepler de kişiden kişiye değişebilmekte veya çeşitli durumların etkisiyle şekillenebilmektedir.

1.6.5 ABC-X Teorisi

ABC-X teorisi aile stresi ve sebeplerini, ailelerin bu stresle nasıl mücadele ettiklerini incelemektedir. Bu teori ilk defa Hill (1938) tarafından geliştirilmiş, daha sonra pek çok araştırmacı tarafından zenginleştirilmiştir (akt: Boss, 2002: 46). Hill, Büyük Depresyon döneminden sonra bu dönemi başarıyla atlatan veya bu dönemde parçalanmış aileleri incelemiş, işlerini kaybeden ve uç fakirlik yaşayan ailelerle mülakat yapmıştır. Elde ettiği nitel verileri kullanarak bu ailelerin karşılaştıkları stresörlerle baş etmede ailelere yardım eden ve bu stresörlerle aile krizi arasındaki direk ilişkiyi hafifleten karmaşık değişkenleri keşfetmiştir (McDonald, 2010). Hill'in teorisinin çerçevesini oluşturan öğeler aşağıda sıralanmıştır (Boss, 2002: 47):

A-provoke eden olgu veya stresör

B-olay zamanında ailenin kaynakları veya gücü

C-ailenin olaylara atfettiği anlamlar (bireysel veya ortak)

X-stres

A değişkeni olarak teoride yer alan stresör, stresle aynı anlama gelmeyip stresin belirleyicisidir. Aileyi dengeli bir sistem olarak varsayarsak, bu dengeyi bozan her şey stresördür. Stresör ya stresi tetikler ya da varolan stresin seviyesini artırır (Boss, 2002: 47). Dolayısıyla stresör aile sistemini değiştiren veya değiştirme potansiyeline sahip pozitif veya negatif olaylardır (McCubbin & Patterson, 1983; akt: Wilmoth ve Smyser, 2009). Bazen olumlu olarak algılanan olgular aileleri olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla stresör kültürel ve aile bağlamına göre değişebilmektedir (Boss, 2002:50)

Stresörler farklı şekillerde ortaya çıkar. Boşanma, savaş, ölüm, işsizlik, hastalıklar, ayrımcılık, fakirlik, başarısızlık-insanların toplumda sık sık karşılaştıkları stresörlere birer örnek teşkil etmektedir. Stresörler kombinasyon halinde çıkarsa sonuçlar daha

yıkıcı olabilir (Goddard ve Allen, 1991). Stresörler kaynak, çeşit, süre ve yoğunluk başlıkları altında sınıflandırılabilir (Boss, 2002: 50). Stresörün kaynağı aile içi veya dışı olabilir. Aile içi stresör ailede başlar ve aile tarafından kontrol edilir (çocuk sahibi olma isteği gibi). Dış stresörler ise aile dışı sebeplerden kaynaklanarak aile kontrolü altında değildir (doğal afetler gibi) (Boss, 2002: 51). Dolayısıyla dış kaynaklı stresörler daha tehlikeli olup baş edilmesi daha zordur.

Çeşit olarak stresörler normatif/normatif olmayan, iradeli/iradesiz ve açık/belirsiz olmak üzere üç kategoriye ayrılmaktadır. Normatif stresörler aile gelişimi sürecinin bir standart safhası olduğu için tahmin edilebilme özelliğine sahiptir (çocuğun okula başlaması gibi). Aile bu tür olaylara hazır olduğu için normatif stresörler çok ender halde aile krizi ile sonuçlanır. Normatif olmayan stresörler önceden tahmin edilemediği ve dolayısıyla aile onlara hazır olmadığı için (iş kaybı, kaza gibi) stresin meydana çıkmasını tetikleyebilmektedir. Gönüllü stresörler ailenin iradesiyle gerçekleşen ve kontrolü altında bulunan stresörlerdir. Örneğin, yeni bir iş bulma bu stresörlerden biridir. Ailenin kontrolünün bulunmadığı, dolayısıyla iradesinin dışında gerçekleşen olgular gönüllü olmayan stresörlere örnek olarak gösterilebilir (doğal afetler, fabrikadan topluca işten çıkarmalar gibi). Belirsiz stresörler aile tarafından ne olduğu, kimi etkilediği ve ne kadar sürdüğü anlaşılmayan olguları ifade ederken, ailenin tanımlayabildiği ve daha kolayca adapte olabileceği durumlar ise açık stresörleri belirtmektedir (Boss, 2002: 51-55).

Bir diğer kriter olan süreklilik kriteri strese yol açan olguların kronik olup olmadığını gösterir. Kronik stresörler zaman zaman devam eder (Parkinson hastalığı veya fakirlik gibi). Ayrıca muhtemelen diğer stresörleri de beraberinde getirdiği için stres oranını yükseltmektedir (Boss, 2002: 56).

Stresörlerin yoğun olup olmaması diğerleriyle beraber mi tek başına mı gerçekleştiğini gösterir. Aynı anda çıkan stresörler zincirleme etki bırakarak stres oranını yükseltmekte, ailenin bu stresle başa çıkma kabiliyetini de minimuma indirmektedir (Boss, 2002: 57).

B faktörünü oluşturan aile kaynakları ailede kriz durumuna sebep olan stresörleri önlemeyi veya etkilerini hafifletmeyi sağlayan değişkenlerdir (McCubbin ve Patterson, 1983; akt: Wilmoth ve Smyser, 2009). Aile kaynakları bireysel, aile veya toplum temelli olabilir. Bireysel kaynaklar zekâ, eğitim, kişilik, fiziksel ve psikolojik sağlık, özgüven, zaman dağıtım, kazanılan becerileri kapsamaktadır (McCubbin ve McCubbin, 1989; akt: Wilmoth ve Smyser, 2009). Örneğin, fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı insanlar stresli durumları daha kolay atlattıklarıdır. Aile kaynakları tamamen aileye bağlı olarak değişen ve aile stresiyle baş etmede çok etkili faktörleri kapsamaktadır. Boss (2002:33) bu kaynaklara örnek olarak aile kriziyle baş etmedeki eski başarılar; ailenin öncelikli amaçlarının maddi olmaması; esneklik ve eşlerin veya anne babanın geleneksel rolleri gerekli durumlarda değiştirilebilmeleri; bütün aile üyelerinin aile görevleriyle ilgili sorumluluklarını kabul etmeleri; aile amaçlarına ulaşmak için bireyin kişisel amaçlarından fedakârlık yapmaya her an hazır olması; soy ve atalardan kalma geleneklerle gurur duyma; ailede duygusal dayanışma ve birliğin sergilendiği durumlar ile ilgili anıların olması; ortak aktivitelere aile olarak yüksek katılım; aile kontrolü ve karar verme sürecinde eşitlikçilik prensibinin gözetilmesi; baba ile anne, anne ile çocuklar, baba ile çocuklar ve çocuklar arasında kuvvetli duygusal bağlar gibi faktörleri örnek göstermiştir. Örneğin, aile kaynakları arasında yer alan aile bağlılığı, aile üyelerinin aynı ilgi, değer, duygu ve destek oranına sahip olduklarını, dahili iletişimin kuvvetli olduğunu ifade etmektedir (Madden-Derdich ve Herzog, 2005; akt: Wilmoth ve Smyser, 2009).

Toplumsal temelli kaynaklar dini ya da devlet kurumlarının sağladıkları kaynaklar, sosyal destek gibi faktörleri kapsamaktadır. Örneğin, McCubbin ve Patterson (1983)'ün aile bireylerinin aile sistemi dışında başkalarıyla iletişimi olarak tanımladıkları sosyal destek, aileye duygusal destek sağlayarak ailenin kendine saygısı ve ortak aidiyet hissini arttırdığı için stresle mücadele etmeyi kolaylaştırmaktadır (Wilmoth ve Smyser, 2009)

Teoride yer alan üçüncü değişken olan *C değişkeni* literatürde “durum tanımlaması”, “değerlendirme” gibi farklı kavramlarla ifade edilse de bu değişkenle belirtilmek istenen ortak faktör, ailelerin karşılaştıkları olumsuz ya da olumlu olgulara (stresörlere) yükledikleri anlamlardır. Boss bu değişkeni hem duygusal hem de bilişsel süreçleri kapsadığı için “algılama” olarak adlandırmayı tercih etmiştir. Algılama değişkeni, aynı

olumsuz olguyu bazı ailelerin neden yönetebildiklerini, diğer ailelerin ise bu durumda kriz yaşadıklarını ya da bazı ailelerin stresli olarak algıladıklarını diğer ailelerin neden stres olarak görmediklerini açıklamaktadır (Boss, 2002: 59).

Hill (1958), aile algılarını ailenin değerler sisteminin, olguları tanımlama biçiminin ve krizle mücadelede önceki deneyimlerinin etkileyebileceğini belirtmiştir. Patterson (2002)'a göre ise ailelerin bir olguyu anlamlandırma şekli stresöre, aile kimliği ve ailede hakim bakış açlarına göre değişir (akt: Wilmoth ve Smyser, 2009). Bazı olgular sadece stresli algılandıkları için streslidir. Örneğin, fare bir aile için facia olarak, diğer ailelerde ise daha yeni ve güzel bir eve taşınmak için bir emare, fırsat olarak algılanabilir. Dünyayı tesadüfi, arkadaşçı olmayan bir yer olarak algılayan aileler, bu dünyanın Allah tarafından yaratıldığına inanan ailelere göre stres yaşama tehlikesi ile daha çok karşılaşır (McCubbin ve Patterson, 1997; akt: Wilmoth ve Smyser, 2009). Patterson ve Garwick (2003) iyimserlik ve dindarlığın ailenin duygusal refahını iyi yönde etkileyerek stresörlerle başa çıkılmalarını kolaylaştırdığını belirtmiştir (akt: Wilmoth ve Smyser, 2009)

X değişkeni olan sonuç ya da stres, belli bir olgunun (A değişkeni olan stresörün) aileye olan direk etkisi olmayıp, aynı zamanda ailenin bu olguları algılama biçimi ile (C değişkeni) aile kaynaklarının (B değişkeni) bu olayla baş etme derecesinin yansımasıdır. X değişkeni negatif ve pozitif olmak üzere iki uç arasında ailenin stresörlerle etkileşimi, aile kaynakları ve algılamalarına bağlı olarak değişen bir olgu olarak görülebilir. Negatif uçta yer alan negatif adaptasyon- birikmiş stresörler ve ailenin bu stresörlerle baş etmedeki yeteneği arasında devamlı bir dengesizliği ifade etmektedir (McCubbin ve Patterson, 1985; akt: Wilmoth ve Smyser, 2009)). Örnek olarak ailenin dağılması, fiziksel ve psikolojik ya da ruhsal kötüleşmesi, refah duygusunun kaybı gösterilebilir. Diğer yönde yer alan olumlu adaptasyon, ailenin karşılaştığı olgunun gerekleriyle bu gerekleri karşılama yeteneği arasındaki çelişkinin minimum olması durumunu ifade etmektedir (Wilmoth ve Smyser, 2009).

Aşağıda Şekil 1.5’de Hill’in ABC-X modeli tasvir edilmiştir:

Aile kaynakları ve Formel veya Enformel Aile Destekleri (B)

Aile stresörleri (A) -----> **Aile Krizi (X)**

(C) Aile algıları

Şekil 1-5: Hill’sin ABCX modeli

Kaynak: McDonald,

http://cecp.air.org/vc/presentations/2selective/3lmcdon/HILL'S_FAMILY_STRESS_THEORY_AND_FAST.htm, Hill's Theory Of Family Stress And Buffer Factors: Build The Protective Factor Of Social Relationships And Positive Perception With Multi-Family Groups

Şekil 1.5’de görüldüğü üzere aile stresörleri aile krizine yol açmaktadır. Ancak aile kaynakları ve aile algıları aile stresörlerinin olumsuz etkilerini değiştirebilmektedir. ABC-X teorisi açısından iş-aile çatışmalarına bakılacak olursa ailenin karşılaştığı iş temelli stresörler (maaşın düşmesi gibi) ailede iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Ancak ailenin iş temelli stresörleri algılayış biçimi, bu stresörlere verdiği önem derecesi, öte yandan da bireysel, aile veya toplum temelli kaynaklar bu stresörlerin etkisini azaltabilmekte veya arttırabilmekte, paralel olarak da iş-aile çatışmalarını tetikleyebilmekte veya ortaya çıkmasını önleyebilmektedir.

1.6.6 Çift ABC-X Teorisi

Yukarıda da anlatıldığı üzere ABC-X teorisi krize yol açan olaylar (stresörler) ve ailenin bu stresörlerle mücadele etme kapasitesini belirleyen faktörlerle ilgilenmektedir. Dolayısıyla söz konusu teori stresi ve stresi belirleyen faktörleri betimlemektedir. Burr (1973), ABC-X teorisinin kapsamını genişleterek ailelerin kriz sonrası davranışlarını incelemek üzere çift ABC-X teorisini (Double ABC-X Theory) ileri sürmüştür (Clark, 1999). Bu model bir öncekine ek olarak iki yeni faktör önererek toplamda aşağıda kısaca özetlenen dört öğeden oluşmaktadır:

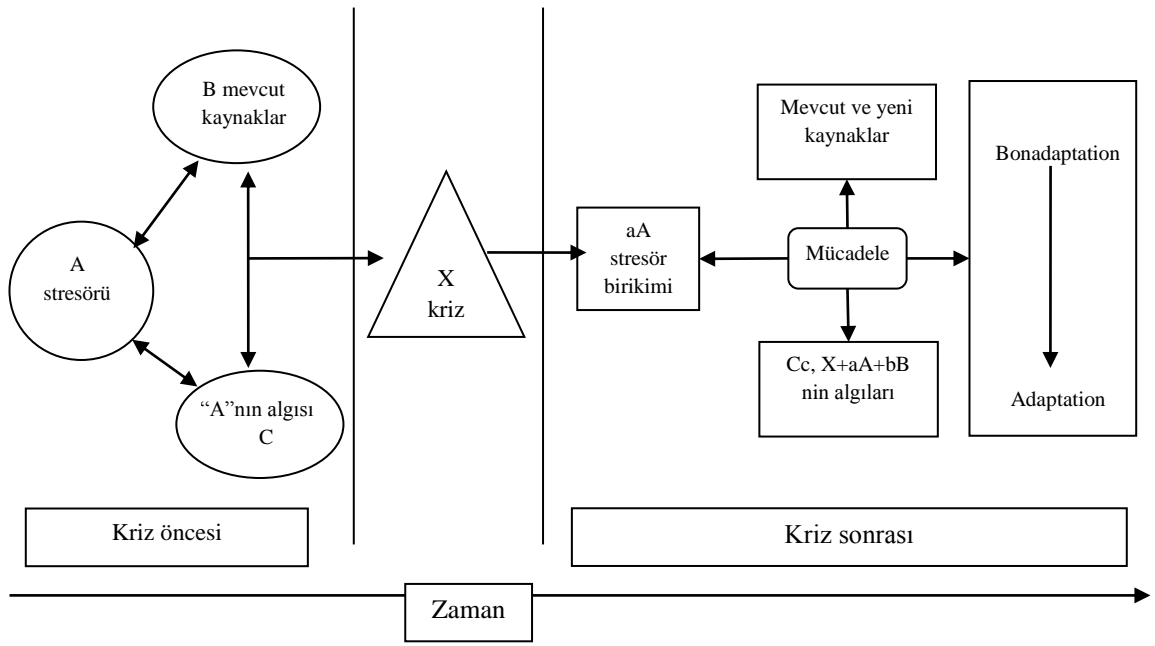
-Birikme (aA faktörü): Bu faktör, ailelerin çok ender durumlarda sadece bir stresörle karşılaştığı gerçeğini yansıtmaktadır (Clark, 1999). Bir stresör diğerini doğurabilmektedir. Genellikle kriz sonrasında stresörler birikmektedir (Bowden ve Smith, 2010). Ek stresörler aile bireylerinden, aile sisteminden veya ailenin yer aldığı toplumdan kaynaklanabilir. Örneğin, Enterlante ve Kern (1995) ağır hastalanan kişilerin eşlerinin evlilik hayatlarında mutsuzlukların arttığını, Carnwath ve Johnson (1987) ise hasta eşlerinin hastalardan depresyon ve psikolojik rahatsızlıklarla daha çok karşılaşabileceğini belirtmişler (akt: Clark, 1999).

-Aile Kaynakları (Bb faktörü): Ailenin stresörlerle mücadele etme potansiyelini yansıtan bu faktör ABC-X teorisinde de B faktörü olarak yer almıştır.

-Aile Algıları (cC faktörü): Bu faktör, ABC-X teorisinden farklı olarak sadece ailenin karşılaştığı stresörlere atfettiği anlamlar değil, ayrıca krizin kendisi ve krizle baş etme olanakları ile ilgili algılarını kapsamaktadır (Clark, 1999).

-Aile Adaptasyonu (xX faktör): Bu faktör, ABC-X modelinin nihai sonucudur. Ailenin yaşadığı krize nasıl adapte olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır. Örneğin, Waite (1975) krizin stresöre ayak uydurma ve iyileşmeden ibaret olduğunu, Holbrook (1982) ise tedavi, güçsüzlüğün farkına varılması ve ayak uydurma gibi aşamalardan oluştuğunu önermiştir (akt: Clark, 1999). xX faktörü bir önceki diğer üç faktör arasındaki etkileşimi ifade etmektedir. Buradaki amaç aile sistemini bozan faktörleri azaltmak ya elimine etmek, aile sistemini tekrar denge haline getirmektir. Ancak bu dengenin her zaman ailenin eski haline dönmesini gerektirdiği anlamına gelmez. Bazen krizin etkisiyle aile sorumluluk, ilişkiler ve rollerinde değişiklik yaptığı için yeni aile sistemi ortaya çıkmaktadır (Bowden ve Smith, 2010).

Aşağıda Şekil 1.6'de çift ABC-X modeli görülmektedir:



Şekil 1-6: Çift ABC-X Modeli

Kaynak: LAVEE, Yoav, Hamilton I. McCubbin and Joan M. Patterson (2011), “The Double ABCX Model of Family Stress and Adaptation : An Empirical Test by Analysis of Structural Equations with Latent Variables”, *Family Relations*, Vol: 47, No: 4, pp. 811-825.

Resimde de görüleceği üzere zaman geçtikçe A stresörü X krizine yol açmaktadır ancak bu süreçte ailenin C algıları ve B mevcut kaynakları krizin oranını etkilemektedir. Kriz sonrasında stresörler birikme eğilimi göstermektedir. Öte yandan B mevcut kaynaklara ve C algılarına yeni kaynak ve algılar eklenmektedir. Bu yeni kaynak ve algılar aA stresörlerinin birikimi ile ortaya çıkmıştır. Zaman geçtikçe birey bu duruma alışmaya başlamaktadır. Bu alışma sonucunda aile olumsuz tecrübeler yaşayabileceği gibi harekete geçerek (mücadele) de bu olumsuzlukları çözebilmektedir.

Çift ABC-X teorisi kriz sonrası aile davranışlarını inceleme kapsamına aldığı için iş-aile çatışmalarının daha derin araştırılmasına yardımcı olmaktadır. Modelde yer alan X bir iş-aile çatışması olarak ele alınabilir. Öte yandan stresörler biriktikçe bu çatışmalar artabilir. Bazı aileler bu çatışmalara alışmakta, diğerleri ise bir an önce çözüm aramaktadırlar

1.6.7 Sosyal Kimlik Teorisi

İş-aile çatışmalarının anlaşılmasında etkili olan teorilerden biri de Sosyal Kimlik Teorisi (Social Identity Theory)dir. Bu bölümde bahsedilen Sosyal Kimlik Teorisi insanlarda oluşan bir psikolojik olguyu tanımlamaktadır.

Genel kabul gören görüşe göre birey bağımsız ve özel bir varlıktır. Ancak sosyal kimlik teorisi, bireyi karmaşık bir sistem olarak görmektedir. Bu teoriye göre birey ancak diğer bireylerden farklılaştığı yönleri (bireysel kimlik) ya da çeşitli sosyal gruplardaki üyelikleri (sosyal kimlik) bağlamında tanımlanabilir (Reicher, 2004).

Sosyal kimlik kavramı, birey psikolojisi ile bireyin ait olduğu sosyal grupların yapıları arasında bağlantı kurmaktadır. Sosyal kimliğin kişi temelli, rol temelli ve grup temelli olmak üzere üç çeşidi bulunmaktadır. Kişi temelli sosyal kimlik –bireysel kimlikle ilgilidir. Bu kimlik, bireyin “Ben nasıl birisiyim?” ya da “Bir X olarak ben kimim?” sorularına cevap verirken ortaya çıkan kimliklerini kapsamaktadır (burada X bir grup üyeliğine işaret etmektedir). İlişkili ya da rol bazlı sosyal kimliklerdeki “benlik” kavramı ise bireyin diğerleriyle ilişkileri ile ilgilidir (Stryker, 1980; akt: Brewer ve Roccas, 2001). Doktor-hasta, öğretmen-öğrenci vs. gibi bağlar bu tür ilişkilere örnek gösterilebilir. Son olarak, grup temelli sosyal kimlikteki benlik, grup veya kategori üyeliğinin bireyin benlik kavramının kapsamına ne kadar girdiğini ifade eden birey bazlı sosyal kimlikten farklı olarak, daha büyük grup ve sosyal birimlerin tamamlayıcı veya değişken ögesidir (Brewer ve Roccas, 2001).

Sosyal Kimlik teorisine göre bireyler, kendilerini ve başkalarını; cinsiyet, ırk, milliyet, din, meslek (Foreman ve Whetten, 2002: 618-635), yaş (Mael ve Ashforth, 1989: 20-39) ve diğer çeşitli sosyal ve demografik gruplara göre ayırmaktadırlar. Pratt’a (1998) göre bu şekilde sınıflandırma ile bireyler bir grubun üyesi olduklarını, diğer grupların ise üyesi olmadıklarını hissederler (Paulsen ve diğ., 2005: 165-188). Bir grubu tanımlarken başka bir gruba verilen tanımlar da bağlantılı ve mukayeseli olur. “Genç” kategorisi ancak “yaşlı” kategorisi mevcutken anlam kazanır (Ashforth ve Mael, 1989: 20-39).

Sosyal Kimlik Teorisi, Tajfel'in (1981) sosyal kimlik teorisi ve Tajfel ile Turner(1979) tarafından geliştirilen kendi-kendini kategorileştirme olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Bunlardan ilki, grup üyesinin üyeliğini tasdiklemesi ya da kabul etmemesini sağlayan psikolojik faktörleri ön plana çıkartırken ikinci teori bilişsel faktörlere odaklanarak Tajfel'in teorisinin "bilişsel detaylandırılmasıdır" (akt: Huddy, 2001).

Sosyal Kimlik Teorisinin temelinde yatan nedenler aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Paulsen ve diğ., 2005: 165-188):

- Bireyler, yüksek özsaygı düzeyini yakalamaya veya elde tutmaya çalışırlar.
- Bireylerin özsaygıları, kısmen grup üyeliklerinden kaynaklanan sosyal kimlikleri sayesinde oluşur.
- Pozitif sosyal kimlik arayışı, diğer gruplarla karşılaştırılan bir grubun pozitif olarak değerlendirilmesi ihtiyacını artırır.

Sosyal Kimlik teorisi, özdeşleşme kavramını gündeme getirmektedir. Özdeşleşme kelimesi İngilizce Oxford Sözlüğünde "özdeşleşme hareketi veya özdeşleşmiş olma" olarak tanımlanmaktadır, bu da özdeşleşmenin hem süreç hem de çıktı olduğunu göstermektedir. Diğer tanımlarına göre, özdeşleşme, "bireyin sosyal kategori ya da gruba ait olma algısı", "bireyin kendisini üyesi olarak gördüğü grup veya sosyal kategoriye yönelik duygusal tutumları", "bireyin bir parti, ideoloji veya politik lideri tercih etmesi.", "bireyin, seçtiği birim modele uymaya çalışması", "bireyin başka birisi olmadığına dair kanısı"dır (Wang, 2003).

Özdeşleşme bireye ya da belli bir gruba yönelik (sosyal özdeşleşme) olabilir. Sosyal özdeşleşme, bireyin belli bir insan birikimine ait olduğunu algılamasıdır. Örneğin, bir bayan, kendisini üyesi gibi gördüğü grup kapsamında tanımlayabilir (örneğin, "ben bir Kanadalıyım, ben bir kadınıyım"). Böylece o, kendini bu grubun aktüel (cari) veya sembolik üyesi olarak hisseder ve bu grubun kaderini kendi kaderi olarak algılar (Ashforth ve Mael, 1989: 20-39).

Son olarak Sosyal Kimlik Teorisi iki fonksiyona hizmet eder. İlk önce, bireylerin başkalarını tanımlamasına imkân tanıyarak sosyal çevrenin bireyler tarafından bilinçli şekilde sınıflandırılmasına yol açar. Öte yandan bireyin çevrede kendine yer edinmesini sağlar (Ashforth ve Mael, 1989: 20-39).

İş-aile çatışmalarında bireyin kimliği kilit kavramlardan birini oluşturmaktadır. Bireylerin tek sosyal kimliğe sahip olmaları olanaksızdır. Kimlik kargaşası insanları kendi içinde ve kendi aralarında çatışmalara iten nedeler arasında yer almaktadır. Sosyal kimlik, insanın düşünce ve davranışlarını şekillendirmekte ve aynı zamanda kısıtlamaktadır. Ayrıca bu kimliklerin gerekleri de çatışabilir. Örneğin, X işletmesinin pazarlama yöneticisi olan bir bayan, yönetici kimliğinin gerektirdiği davranış kalıplarını benimseyerek ailesinde de sergilerse bir iş-aile çatışmasının yaşanma olasılığı yüksektir. Öte yandan insanın bir kimliğine öncelik vermesi, diğer kimliğini ihmal etmesine yol açabilir. Bu tercih bireyin bizzat kendisi tarafından yapılabileceği gibi, bazen koşulların baskısına maruz kalınarak seçim yapılmaktadır.

1.6.8. Sınır Teorisi

Sınır teorisi (Bound Theory) iş-aile çatışmalarını açıklayan teoriler arasında yer almaktadır. Bu teori bireyin iş ve aile hayatları arasındaki sınır ve geçişleri incelemektedir. Literatürde iki sınır teorisinden bahsedilmektedir. Bunların her ikisi aynı yılda (2000), biri S. Clark (Bound theory), diğeri de Ashforth ve arkadaşları (Boundary Theory) tarafından ortaya koyulmuştur. Her iki yazar geliştirdikleri teorilerde benzer kavramlar kullanarak benzer süreçleri tasvir etseler de Clark (2000)'ın Sınır Teorisi iş-aile çatışmalarını daha iyi açıkladığı için bu başlık altında sadece bu teori ele alınacaktır.

Clark (2000)'ın sınır teorisi sosyal sınıflandırma teorileri arasında yer almaktadır. Bu teori insanların iş ve aile hayatlarına yükledikleri anlamlara odaklanarak bu rollerin geçiş kolaylığı ve sıklığını araştırmaktadır (Clark, 2000). Kendisi akademisyen ve üç çocuk annesi olan Clark, deneyimlerinden yola çıkıp benzer sorunlara sahip kişilerle yaptığı mülakat sonuçlarından yararlanarak bu teoriyi ortaya koymuştur. Clark, iş-aile çatışmaları üzerine literatürün varsaydığı aksine, insanların reaktif olmadıklarını, dolayısıyla aile ve iş hayatları arasında reaktif davranmadıkları ve çoğunlukla proaktif

veya en aktif olduklarını, yani iş ve aile hayatı arasında gidip geldikleri fikrini savunmuştur. Clark, geliştirdiği teorisinde Kurt Lewin'in "hayat alanı" kavramından faydalanmıştır (Clark, 2000). Aşağıda teorisinin ana kavramları kısaca açıklanmıştır:

-Alanlar: Bireyin aile ve iş hayatı birbirinden bağımsız olmayıp geçişli sınırlara sahip iki alandır (Kanter,1977; Pleck, 1977; akt: Clark, 2000). Dolayısıyla iş ve aile, iki farklı alan olmakla farklı kural, davranış ve düşünce kalıplarının yer aldığı iki ayrı dünyayı simgelemektedir. Bu iki alan arasındaki farklılıklar Sanayi Devrimi ile belirginleşmiş, iş ve aile sorumlulukları farklı zaman dilimleri ve farklı yerlerde yerine getirilmeye başladığı için netice olarak aile ve iş alanları bir biriden tamamen ayrılmıştır. İş ve aile alanlarının birbirinden ayrılması, amaç ve araçların farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, bireyler çalışarak para kazanır ve başarı duygusunu elde ederler, aile hayatı ise bireyi yakın ilişkiler ve mutluluk ile temin etme potansiyeline sahiptir. Öte yandan bireyin istediği sonuçları elde etmesi için bu alanlarda kullandığı temel araçlar da farklılaşmaktadır. Nitekim işyerinde sorumluluk sahibi ve yetenekli olması gerekirken aile hayatında bireyden "seven" ve "verici" olması beklenmektedir (Clark ve Farmer, 1989; akt: Clark, 2000). Ayrıca bu iki alanın barındırdığı kültürler de oldukça farklıdır. Örneğin, işyerindeki kültür daha biçimseldir, daha az özgürlük imkânı tanır ve yaşamaktan ziyade yapma eylemi odaklıdır (Clark, 2000). Sınır teorisinde bütünleşme ve ayrılma gibi iki önemli olgudan da söz edilmektedir. Ancak bu olguları anlamak için teorisinin bir sonraki ana kavramı olan "sınır" dan bahsedilmesi gerekmektedir.

Sınır: Sınır, alanlar arasında ayırımı oluşturan çizgi olup alanla ilgili davranışların başladığı ve bittiği yerdir. Bu çizgiler sadece devlet ve coğrafi alanları değil, ayrıca "bizi" ve "onları", "orayı" ve "burayı", "içtekileri" ve "dıştakileri" ayırmakta, dolayısıyla iki kutup arasında keskin çizgi çizmektedir. Hepimiz sınırlar dünyasında yaşıyoruz. Bu çizgileri göremesek de onlar günlük yaşamlarımızı biçimlendirmekte, ait olduğumuz grup ve yerlerle ilgili kimliklerimizi kuvvetlendirmekte, aynı zamanda bu kimliklere "daimilik" katmaktadır (Newman, 2006). Sınırlar, fiziksel (alana özgü davranışın gerçekleştiği yerler arasında bulunur, örneğin iş yerinin veya evin duvarları), geçici (işin yapıldığı ve aile sorumluluklarının yerine getirildiği zaman aralıklarını ayırır, örneğin mesai saati gibi) ve psikolojik (düşünce, davranış kalıpları ve duyguların

bir alanda geçerli olup diğeri ile ilgisiz olduğuna yol açmakta) olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Clark, 2000).

Sınırlar, bir birinden esneklik, geçirgenlik, bütünleşme ve dayanıklılık olmak üzere dört özellik itibariyle farklılaşmaktadır. Bu özellikler sınırlarla alanlar arasındaki etkileşimi açıklamaktadır. Sınırın daralma veya genişleme derecesi onun ne kadar *esnek* olduğunun bir göstergesidir. Bireyler istedikleri zaman çalışabilirlerse, iş ve aile alanlarını ayıran geçici sınır çok esnektir. Bireyler istedikleri yerde çalışabiliyorlarsa fiziksel, işini evde veya evini işte düşünebildiğinde ise psikolojik sınır çok esnektir. Örneğin, ofisine bağlı bilgisayarı kullanarak evinde çalışan bayanın o gün içinde her an anne rolünü ifa etmesi gerekebilir. *Geçirgenlik* bir alana ait unsurların diğere alana girebilme derecesidir. Örneğin, birey evdeki ofisinde çalıştığında kapı ve duvarlar fiziksel sınır oluşturmaktadır. Ancak aile üyeleri sık sık ofise girme, bireyle konuşma alışkanlığına sahipse, bu sınırlar çok geçirgen olmaktadır. Veya işle ilgili negatif duygu ve tutumların işyerinden aileye aktarıldığı durumda iş ve aile arasındaki psikolojik sınırlar çok geçirgendir. *Bütünleşme* sınırlar geçirgen ve çok esnek oldukları zaman söz konusu olmaktadır. Örneğin aile-işletmelerinde aile etkileşimleri ile iş etkileşimleri örtüştüğü için bütünleşme oranı yüksektir. İşle ilgili olmayanın evin kapısından içeri girememesi bütünleşmeye örnek olarak verilebilir. Esneklik, geçirgenlik ve bütünleşme oranı sınırların *dayanıklılığını* belirtmektedir. Sınırlar esnek olmayıp, geçirgenliği düşük ve neticede bütünleşme oranı düşükse sınırlar çok dayanıklı, aksi takdirde dayanıksızdır. Çağrı merkezi operatörü için kişisel telefon aramalarını cevaplama veya özel ziyaretçiler kabul etme yasağı, işiyle özel hayatı arasındaki sınırların dayanıklı olduğu duruma örnek gösterilebilir (Clark, 2000).

-Sınır Geçiciler: Sınır geçiciler alanlar arasında “gel git” yapanlar olup her alanda ne kadar merkezi veya dış katılımcı olmaları derecesi (oranı) ile birbirinden farklılaşmaktadır (Clark, Lave ve Wegner,1991; akt: Clark, 2000). Wegner (1991)’e göre merkez katılımcı, alanın kültürünü benimsemiş, diline ve değerlerine hakim, diğere merkezi katılımcılarla etkileşim içerisinde bulunan, alanın ana sorumluluklarını benimsemiş ve bu sorumlulukların yerine getirilebilmesi bakımından yetenekli olan bireyleri ifade ederken, kenar katılımcılar ise alana özel temel değer ve kültürel normları bilmeyen veya ihmal eden, gerekli sorumlulukları yerine getiremeyen, bu

sorumluluklarla özdeşleşmeyen veya çok az özdeşleşen ve diğer merkezi katılımcılarla iletişimi olmayan bireylerdir (akt: Clark, 2000).

-Sınır Koruyucular: Sınır koruyucular, sınır geçicilerin alan ve sınırları yönetebilme imkânlarını etkilemektedir. Sınır koruyucular bir alanın tanımlanmasında etkili olan bireylerdir. Örneğin işyerinde bu kişilere en yaygın örnek şefler, evde ise eşlerdir. Diğer çevresel katılımcılar alan ve sınırın tanımlanmasında etki bırakabilseler de yaptırım gücünden yoksundurlar (Clark, 2000). Sınır teorisi oldukça yaygın olan “iş-aile dengesi“ ve “iş-aile bütünleşmesi” gibi terimlerin aynı anlama geldiği düşüncesinin yanlış olduğunu ortaya koymaktadır. Rol dengesi iş-aile çatışmalarının olmaması durumunda söz konusuysen (Clark; 2002) veya bireyin bütün rollerine aynı derecede duygusal bağlılığı olarak tanımlanırken (Marks ve Macdermid, 1996) iş-aile sınırlarının çok geçişli ve esnek kombinasyonunu ifade eden iş-aile bütünleşmesi teriminden anlamı itibariyle farklıdır (Ashforth vd, 2000; Clark, 2000; akt: Desrochers vd, 2004)

Özetlenecek olursa sınır teorisine göre bireyler, ilgili rollerinin bu iki alan arasında bütünleşme veya ayrılma oranına göre birbirinden farklılaşmaktadır. Sınır teorisine göre bütünleşme iş ve ev sınırlarının çok esnek ve geçirgen olduğu, bölünme ise bu sınırların katı ve geçirmez olduğu halde söz konusu olmaktadır. Bu sınırların karışması yüksek oranda iş-aile çatışmalarına, rol karmaşasına (örneğin, baba, öğrenci, eş ve çalışan gibi rollerden hangisinin belirli bir zaman aralığında daha önemli olduğu konusunda kargaşaya yol açmaktadır.

1.6.9 İş-Aile Zenginleştirme Teorisi

İş-aile zenginleştirme (Work Family Enrichment) kavramı ilk kez Greenhaus ve Powell (2006) tarafından ortaya atılmış ve “bir roldeki tecrübelerin diğer roldeki hayatın kalitesini iyileştirme derecesi” olarak tanımlanmıştır. Tanımda yer alan kaliteli hayatın önkoşulları ise yüksek performans ve olumlu duygulardır. İş-aile zenginleştirme sürecinde A rolünde (örneğin, iş) bulunan kaynaklar, B (örneğin, aile) rolündeki performansı yükseltmekte ve olumlu duygulara sebep olmaktadır.

Yazarlar bir rolde bulunup diğer roldeki hayatın kalitesini etkileyen kaynakları aşağıdaki şekilde sınıflandırmışlar:

-**Yetenek ve Perspektifler** (bilişsel, kişilerarası, çok görevli yetenekler; durum veya problemleri tanımlamanın yolları),

-**Psikolojik veya Fiziksel Kaynaklar** (öz saygı, iyimserlik, fiziksel sağlık),

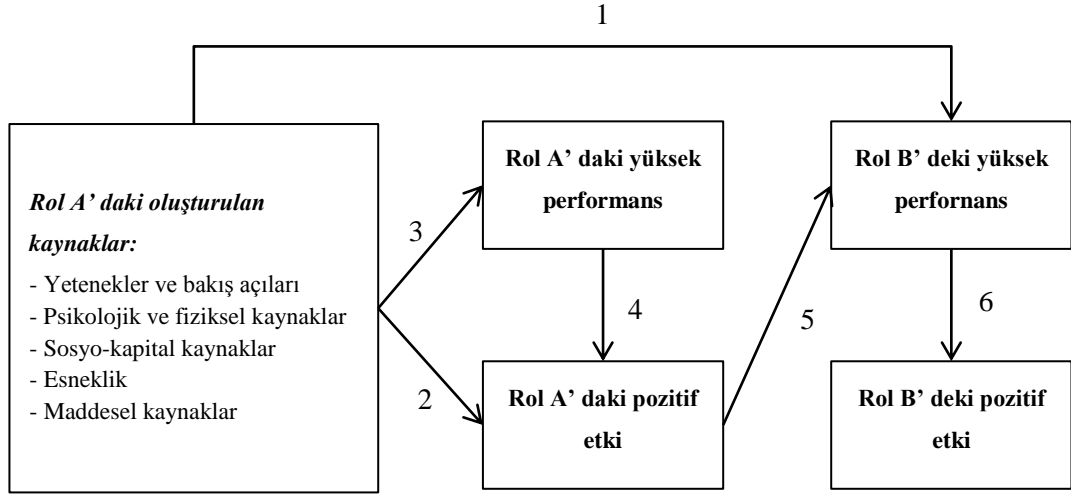
-**Sosyal Sermaye Kaynakları** (iş ve aile rollerinde kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan etkiler ve bilgi),

-**Esneklik** (bir rolün gereklerinin karşılanacağı zaman ve yer için seçim hakkı),

-**Maddi Kaynaklar** (iş alanından aile alanına gelen hediye veya para).

Greenhaus ve Powell (2006) zenginleşirmenin araçsal veya duygusal olmak üzere iki şekilde gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir. Araçsal şekilde zenginleşirmede, A rolünde toplanan kaynaklar (aile ya da iş) direk B rolündeki performansı yükseltmektedir. Duygusal yolla zenginleşirme ise pozitif duygular aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Örneğin, birey başarılı bir iş gününü arkasında bıraktıysa evde daha çok enerjik olacak, olumlu duygular paylaşacaktır. Ailesiyle güzel bir hafta sonu geçiren bireyin bu olumlu duyguları işine de yansıyabilir.

Aşağıda Şekil 1.7’de iş-aile zenginleşirmesi teorisinin modeli yer almaktadır:



Şekil 1-7: İş Zenginleştirme Modeli

Kaynak: GREENHAUS, Jeffrey H. and Gary Powell (2006), "When Work and Family are Allies: A Theory of Work–Family Enrichment", *Academy of Management Review*, Vol: 31, p.79

Burada A rolünde (iş ya da aile rollerinden biri) bulunan kaynaklar, B rolündeki (iş ya da aile) performansı ve olumlu duyguların oluşumunu direk etkileyebilir. Bu durumda ya yüksek performans (ok 1) ya da olumlu duygular (ok 6) artmaktadır. Bu süreç ilgili modelin araçsal yolunu tasvir etmektedir. İkinci olarak A daki kaynaklar önce A rolünde olumlu duyguların oluşumunu pozitif yönde etkiler (ok 2) ya da performansı etkileyerek olumlu duyguları artırır (ok 3 ve ok 4), bu da B rolünde performansa (ok 5) ve duygulara (ok 6) olumlu bir şekilde yansır. Bu mekanizma da modelin duygulara bağlı yolunu özetlemektedir. Ancak bu kaynakların her zaman rolden role “taşarak” olumlu etkileşime yol açmadığı da unutulmamalıdır (Greenhaus ve Powell, 2006). İş-aile zenginleştirme teorisi ile ilgili çalışmalar, bu olgunun örgütsel bağlılığı arttırdığını, çalışanların işten çıkma niyetlerini ise azalttığını ortaya koymuştur (Warner ve Hausdraf, 2009).

Görüldüğü üzere iş-aile zenginleştirme taşıma teorisinde yer alan “taşımaya” olgusu ile olumlu iş-aile etkileşimini açıklamaya çalışmaktadır. A rolünde yer alan kaynak kıtlığı durumunda bu “taşımaya”nın olumsuz yönde gerçekleştiği ve iş-aile çatışmaları ile sonuçlanabileceği söylenebilir.

1.6.10 Kaynak Akışı Teorisi

Kaynak Akışı teorisi (Resource Drain Theory) kıt olmaları nedeniyle kaynakların (para, zaman, ilgi gibi) bir alandan diğer alana transferini incelemektedir. Kaynak akışı sürecinde yer alan alanlardan birinde kaynaklar azalırken diğerinde artmaktadır. Kaynaklar ayrıca iş ya da aile ile ilgisi olmayan toplum ya da bireysel çıkarlar gibi alanlara da “akabilir” (Shultz ve Higbee, 2010). Sınırlı maddi kaynaklarını mal ve hizmetler arasında paylaştırırken bireyin faydasını maksimize etmesi gerektiğini öğreten Eşit Marjinalite prensibindeki gibi birey bir alana çaba ve enerjisini ayırırken de maksimum fayda gütmeye çalışmaktadır (Lenaghan ve diğ., 2007). Bireyin çocuklara ya da yaşlı anne babasına çok zaman ayırması örneğinde kaynak akışı (zaman kaynağının iş alanından aile alanına kayması) söz konusu olup bireyin iş performansını ve toplumdaki rollerini olumsuz etkileyerek aile-iş çatışmasına yol açabilmektedir. Öte yandan birey eve zaman harcamakla da muhtemelen elde ettiği bireysel huzur ve diğerlerinden duyduğu olumlu değerlendirmeler sayesinde kaynak akışının aile-iş çatışması üzerinde olumsuz etkisini azaltabilir (Voydanoff, 2005: 55).

Bu bölüm kapsamında iş-aile çatışmalarını oluşturan temel kavramlar, iş-aile etkileşimini açıklayan iş-aile çatışması ve iş-aile dengesi kavramları, iş-aile çatışması türleri ve yönleri, iş-aile çatışmalarını açıklayan teoriler yer almıştır. İş-aile çatışmaları her ne kadar çok araştırılmış bir konu olsa da günümüzde özellikle teknolojideki gelişmelerin etkisiyle daha farklı şekilde ortaya çıkmakta ve gittikçe yaygınlaşmaktadır. Öte yandan günümüzdeki iş-aile çatışmalarının etkileri daha yıkıcı olmakla birlikte, bireylerin sadece iş ve aile alanları ile değil, hayatlarının tüm alanları açısından tehlikeli olmaktadır. Aşağıdaki bölümde iş-aile çatışmalarının sebep ve etkileri ele alınacak, daha sonra hayat memnuniyeti kavramına yer verilecektir.

BÖLÜM 2: İŞ-AİLE ÇATIŞMALARININ SEBEPLERİ VE ETKİLERİ

2.1 İş-Aile Çatışmalarını Ortaya Çıkaran Sebepler

İş-aile çatışmaları bireyin kendisine ve aile üyelerine, ayrıca çalıştığı kuruma zarar verdiği için oldukça önemli bir sorun olup araştırılması gerekmektedir. İş-aile çatışmalarını önlemek veya azaltmak için öncelikle bu olguyu ortaya çıkaran sebepler incelenmelidir. Literatürde iş-aile çatışmalarının sebepleri bireysel, işle ilgili ve aileyle ilgili olmak üzere üç kategoride toplanmıştır. Bu bölümde bu sebepler tek tek incelenerek iş-aile çatışmaları üzerindeki etkileri açıklanacak, ayrıca iş-aile çatışmalarının kültürel sebeplerinden de bahsedilecektir.

2.1.1 İş-Aile Çatışmalarını Ortaya Çıkaran Bireysel Sebepler

İş-aile çatışmalarını açıklamaya çalışan Uygunluk teorisi iş ve aile alanları arasındaki etkileşimin direkt olmayıp bu çatışmalar dışındaki etkenlerin aynı anda üstlenilen roller arasında denge durumunu etkileyeceğini varsaymaktadır. İşyerinde yaşanan bir olumsuz durum, örneğin üstlerinin kendilerine bağırması çalışanları farklı şekilde etkiler. Bazı çalışanlar bu olaydan çok etkilenmekte, moralleri bozulmakta ve bu olumsuz ruh hallerini aile üyelerine yansıtmakta iken, diğer çalışanlar bu durumu önemsemedikleri için hiçbir şekilde etkilenmemektedirler. Öte yandan bayan çalışanlarla erkek çalışanların işyerinde yaşadıkları olaylarla ilgili algıları da farklılaşabilmektedir. İş-aile çatışmaları görüldüğünden çok daha karmaşık bir yapıya sahip olduğu için sebeplerinin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. İş ve aile ilgili faktörler arasında ilişkiler araştırılırken özellikle aşağıda alınan bireysel sebeplerin gözönünde bulundurulması oldukça önemlidir.

2.1.1.1 Kişilik ve İş-Aile Çatışmaları

A tipi kişilik, kavram olarak Friedman ve Rosenman (1974)'ın bazı davranış özellikleri ile kalp hastalığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları bir çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar, koroner kalp hastalığı olan bireylerde ortak olan bazı davranış

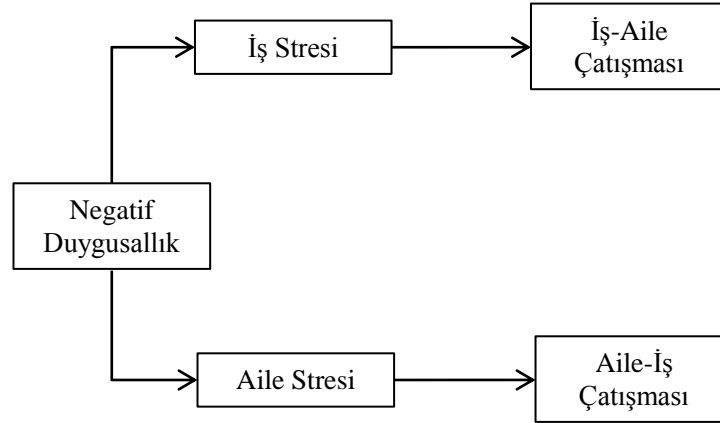
özelliklerini belirleyerek bu özellikleri "A-Tipi Davranış" kategorisi altında birleştirmişlerdir. "A-tipi" kişiliğe sahip bireyler genellikle sürekli zamanla yarışır, başarı yönelimli olurlar. Bu kişilerin çalışma ve konuşma tempoları hızlıdır. Genellikle rekabetçi, sabırsız ve öfkeli olup beklemeye tahammülleri yoktur, konuşanın sözünü keser ve konuşmanın gidişatını denetlemeye çalışırlar. A tipi kişilik yapısına sahip bireyler, miktarı bir başarı göstergesi olarak algıladıklarından nitelikten çok niceliği önemserler. Bu karaktere ters özellikleri taşıyan bireyler de B tipi kişilik kategorisinde yer alırlar (akt: Bruck ve Allen, 2002).

Spence (1987)'ye göre aceleci olan A tipi kişilikli bireyler daha çok iş yüküne sahiptirler, daha çok sorumluluk üstlenirler ve çalışan arkadaşlarıyla B tipi kişilikli bireylere göre daha çok kavga ederler. Burke (1988), evli polisler üzerinde A tipi davranışlarla iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bu gruba girenlerin söz konusu çatışmaları daha çok yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Carlson (1999), A tipi davranışlarla iş-aile çatışmalarının her üç çeşidi arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında bu tip davranışların sadece zaman ve gerginlik temelli iş-aile çatışmalarıyla ilişkili olduğu bulgusunu elde edeceğini tahmin etse de A tipi davranışlarla sadece davranış temelli iş-aile çatışmaları arasında anlamlı ve ters bir ilişkinin mevcut olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla A tipi davranışları sergileyen bireyler daha az davranış temelli iş-aile çatışmaları yaşamaktadırlar. Carlson (1999), beklemediği bu sonucu A tipi davranışların global ölçeğinin A tipi davranışların özgün yönlerini yeterince kapsamadığı gerçeği ile açıklamaya çalışmıştır.

Daha sonra Bruck ve Allen (2002) bu ilişkiyi inceleyerek üniversitede öğrenim gören 164 çalışan üzerinde, Spence (1987)'in A tipi davranışını ayırdığı başarı yönelimlilik ve sabırsızlık-sinirlilik boyutları ile iş-aile çatışmalarının her üç çeşidi arasında ilişkiyi inceleyerek başarı yönelimlilik ile iş-aile çatışmaları arasında ilişkinin bulunmadığını, diğer boyut A tipi (A II) davranışlarla özellikle gerginlik bazlı iş-aile çatışmaları arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu, dolayısıyla bu tip davranışın gerginlik temelli iş-aile çatışmalarını tetiklediğini ortaya koymuştur.

Görüldüğü gibi A tipi davranışların iş-aile çatışmalarını tetiklediği konusunda konsensüs sağlansa da bu davranışların tam olarak hangi iş-aile çatışmalarına yol açtığı konusu henüz açıklığa kavuşmamıştır.

İş-aile çatışmaları ile ilişkilendirilen bir diğer kişilik türü negatif duygusallık (Negative affectivity) bireyin yüksek seviyede stres, depresyon, sinirlilik, kaygı yaşama ve kızgınlık, kendini hor görme, nefret, bıkkınlık, korku hissetme eğilimi olarak tanımlanmıştır (Stoeva ve diğ., 2002). Negatif duygusallık, bireyin kendisi ve çevresi ile ilgili algılarını etkilemek suretiyle algılanan stres düzeyini değiştirebilmektedir. Araştırmalar yüksek negatif duygusallığa sahip bireylerde kendilerini sık sık stresli ortamlarda görme eğiliminin baskın olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan negatif duygusallık ile iş-aile çatışmaları üzerine yapılmış bir kaç araştırmada yüksek negatif duygusallığın iş-aile çatışmalarına yol açtığı bulgusu elde edilmiştir. Örneğin, Carlson (1999) negatif duygusallıkla iş-aile çatışmalarının her üç çeşidi arasında anlamlı ilişkinin bulunduğunu ve bu ilişkinin diğer bireysel özelliklerle iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiden daha kuvvetli olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Bruck ve Allen (2002)'in ilgili konu üzerine çalışması da bu sonucu desteklemiştir. Stoeva ve diğ. (2002) nin negatif duygusallıkla iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki üzerine araştırmaları sonucunda, negatif duygusallığın sadece iş-aile değil, aile-iş çatışması ile de ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Aşağıda Şekil 2.1'de söz konusu ilişki açıklanmıştır:



Şekil 2-1: Negatif Duygusallıkla İş-Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki

Kaynak: STOEVA, Albena Z., Randy K. Chiu and Jeffrey H. Greenhaus (2002), "Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict", Journal of Vocational Behavior, Vol: 60, No:1, pp.1-16.

Şekilde görüldüğü gibi, büyük bir stres tetikleyicisi olan negatif duygusallık bireyin işiyle ilgili stresini yükselterek iş-aile çatışmalarına, aile stresi düzeyini arttırarak da aile-iş çatışmalarına yol açmaktadır. Sonuç olarak, iş-aile çatışmaları literatüründe negatif duygusallığın iş-aile çatışmalarını önemli ölçüde tetiklediği sonucu üzerinde mutabakatın sağlandığı söylenebilir.

Kişiliğin iş-aile çatışmaları üzerindeki etkisini inceleyen araştırmacılar “5 Faktör Kuramı”ndaki kişilik çeşitlerinin bireylerin ile iş-aile çatışmaları düzeylerini etkilediğini ortaya koymuşlar. Goldberg (1990), literatürdeki kişilik kategorilerini tekrar 5 başlık altında özetleyerek (uyumluluk, duygusal istikrar, zekâ, kendine güven ve sorumluluk) ikinci Büyük 5 faktör kuramını geliştirmiştir. Günümüzde daha çok kullanılan 5 faktör modeli ise Costa ve McCrae (1992)’nin “Ocean” ya da “CANOE” (modelin kapsadığı özelliklerin baş harfleri: Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness) modelidir (akt: Laak ve diğ., 2000). Bu modelin boyutları aşağıda kısaca özetlenmiştir (Soysal, 2008):

-Dışa Dönüklük (Extraversion): Dışa dönük bireyler, dış dünyaya açık olup buldukları grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar.

-Duygusal İstikrar (Emotional Stability): Bu boyut bireyin sinirli olup olmaması, kendine güven derecesi, iyimser veya kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal olması ve endişeli olup olmaması gibi özellikleri kapsamaktadır.

-Uyumluluk (Agreeableness): Uyumlu bireyler arkadaşça davranır, birlikte çalışmaktan hoşlanırlar. Kibardırlar ve hoşgörü sınırları daha geniştir; güven vericidirler ve yumuşak kalplidirler.

-Sorumluluk (Conscientiousness): Bu boyut azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü, kuvvetlilik, dikkat, temkin, sorumluluk bilinci, planlı ve programlı olma gibi özellikleri kapsamaktadır.

-Açıklık (Openness to Experience): Açık bireyler kültürlü olurlar, merak etme özellikleri baskındır. Sosyal oldukları için insanlarla çabuk kaynaşırlar.

Çok sayıda araştırma yukarıda bahsedilen kişilik özelliklerinin iş-aile çatışmaları ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Sorumluluk sahibi bireyler zaman, sorumluluk ve görevlerini daha etkin yönetebildikleri için bu kişilik boyutu baskın olan bireylerin ev ve aile alanları arasındaki çatışmaları daha az yaşadıkları söylenebilir (Bruck ve Allen, 2003). Sorumluluk sahibi insanlar aile ve iş hayatlarını daha kolay ayırabilmektedirler (Wayne ve diğ., 2002). Ayrıca stresörlerle mücadelede genellikle başarılı oldukları için iş-aile çatışmaları yaşadıkları durumda daha kısa sürede çözüme ulaşabilmektedirler (Bruck ve Allen, 2003). Öte yandan literatürde bu görüşle çelişen fikirler de bulunmaktadır. Örneğin, [Kossek ve diğ., 1999]'e göre sorumluluk sahibi bireyler hem aile hem de iş rollerinde yüksek oranda zaman ve enerji harcayarak her şeyi güzel yapmaya çalıştıkları için daha çok iş-aile çatışması yaşarlar (akt: Kinnunen ve diğ., 2003).

Nerotik insanlar dürtülerini kontrol etmekte zorlandıkları için stresle mücadelede sorumluluk sahibi kişilik kategorisine giren insanlar kadar başarılı değiller. Yaşam tatmin duyguları daha düşüktür. Dolayısıyla her iki alanın baskılarına dayanamayıp daha çok iş-aile çatışması yaşarlar (Bruck ve Allen, 2002). Wayne (2004), nerotizm ve sorumluluk boyutlarının iş-aile çatışmalarının her iki yönü ile ilişkili olduğunu, nerotizmin iş-aile çatışmalarını tetiklediğini, sorumluluk boyutunun ise azalttığını ortaya koymuştur..

Bir sonraki boyut olan açıklıkla iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiye bakıldığında literatürde yine ayrılıkları olduğu görülmektedir. Örneğin, Bruck ve Allen (2002)'e göre daha çok duruma bağlı olma ve konservatif davranma, eskiyi yeniye tercih etme gibi özelliklerin derecesini yansıtan bu boyutla iş-aile çatışmaları arasında hiçbir ilişki yoktur. Ancak Kossek ve diğ. (1999)'e göre açık insanlar geniş ufuklu, meraklı oldukları ve hayal güçleri daha gelişmiş oldukları için aile ve iş hayatlarını kombine etmede açık olmayan insanlara göre daha başarılılar, dolayısıyla daha az iş-aile çatışması yaşarlar (akt: Wayne, 2004).

Beş Faktör Kuramının kişilik boyutları ile iş-aile çatışmaları arasında ilişkisi en çok tartışılan boyut uyumluluktur (Kinnunen ve diğ., 2003). Uyumlu bireyler aile üyelerine ya da çalışma arkadaşlarına yardım etmek veya onları memnun etmek için kendilerini daha çok feda etme eğilimine sahip oldukları için teorik olarak daha çok iş-aile

çatışması yaşayacakları düşünülse de Bruck ve Allen (2003) uyumlu insanların özellikle zaman temelli iş-aile çatışmalarını daha az yaşayacağını ortaya koymuşlardır. Ancak Jensen-Campbell ve Graziano (2001)'ya göre uyumlu bireylere ait edilen diğergamlılık ve işbirlikçi özelliklerinin iş yerindeki gerginliği azalttığı için uyumlu insanlarda iş alanının bireyin aile hayatına müdahale imkânı azalacaktır.

[Stoeva ve diğ., 2002] dışa dönüklükle iş-aile çatışmaları arasında hiçbir ilişkinin bulunmadığını ortaya koymuştur (akt: Bruck ve Allen, 2003)

Özetlenecek olursa, literatürde hakim olan genel görüşe göre B-tipi kişilikli, uyumlu olmayan, nerotik olmayan ve sorumluluklarını önemseyen bireyler daha az iş-aile çatışması yaşayıp diğer çatışmalarda olduğu gibi bu çatışma tipi ile de daha kolay mücadele edebilmektedirler. Dışa dönüklükle açıklık boyutları ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin olup olmaması ve hangi yönde olması muğlak konu olarak kalmaktadır.

2.1.1.2 Cinsiyet ve İş-Aile Çatışmaları

Yapılan araştırmalar, iş-aile çatışmalarının en belirgin nedenlerinden birisinin cinsiyet faktörü olduğunu göstermektedir. Cinsiyet etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir kısmında kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı belirtilmektedir (Çarıkçı, 2001). Ampirik olarak sıkça desteklenen bu bulgunun temel sebebi kadınların ve erkeklerin sorumluluklarına atfettikleri önem derecesinin farklı olmasıdır. Nitekim kadınların çoğu eş olmanın ve aileye bakmanın temel sorumlulukları olup maddi özgürlük ve kariyerde ilerlemenin ikinci planda kaldığına inanmaktadırlar. (Pines, 1989; akt: Cinamon ve Rich, 2002). Izraeli (1994), sürekli işte bulunmalarını gerektiren kariyer sahibi bayanların bile erkeklere nazaran aile etkinliklerinde daha çok vakit geçirdiklerini belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınlar aile sorumluluklarına genellikle daha çok üstünlük vermektedir. Kadınların geleneksel rolleri ne kadar değişse de iş ve aile alanları arasındaki tek istikametli ilişki sergilerler (akt: Posig ve Kickul, 2004). Erkekler, aile sorumluluklarından iş sorumlulukları lehine daha kolay taviz verebildikleri halde kadınlar aile sorumluluklarını iş taleplerine uyacak şekilde düzenlenemeyen sabit yükümlülükler olarak algırlar (Martins ve diğ., 2002).

Machung (1989), bayanların ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili etkinliklerde erkeklerle kıyaslandığında her hafta 15 saat daha çok çalıştıklarını kaydetmiştir. Dolayısıyla bayanlar neticede daha çok yorulmaktadırlar. Rodgers (1992), kadınların çocuk bakımı ve ev işlerine harcadıkları zamanın erkeklerin kişisel ve dinlenme amacıyla kendilerine ayırdıkları zamanı aştığını belirtmiştir. Buradan kadınların iş yerlerinde erkekler kadar çalıştıklarında kombine iş ve aile sorumluluklarının daha fazla olduğu ve aşırı rol yüklemesi sonucunda daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadıkları sonucunu çıkarmak mümkündür (akt: Posig and Kickul, 2004).

Öte yandan kadınlar aileleri ile daha çok vakit geçirdikleri için daha çok iş-aile değil aile-iş çatışması yaşarlar. Bayanların aile hayatları iş hayatlarından çok nadir oranda etkilenir, dolayısıyla iş hayatları aile hayatlarının etkilerine daha çok maruz kalmaktadır. Paralel şekilde erkekler bayanlardan daha çok aile-iş çatışması yaşarlar, çünkü işyerlerinde daha çok vakit geçirirler. Görüldüğü gibi bu bulgular, bireyin karşı cinsin alanında çalışarak geçirdiği vaktin kendi alanında harcamış olduğu zaman aralığına göre iş-aile çatışmalarıyla ilgili algılarını daha çok etkilediğini iddia eden sosyokültürel beklenti teorisine uymaktadır (Gutek ve diğ., 1991; akt: Kinnunen and Mauno, 1998). Ayrıca erkek ve bayanların iş ve aile ilgili öz imajlarını farklı şekilde değerlendirdiklerini öne süren kimlik teorisi de bu bulguları desteklemektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Literatürde yukarıda bahsedilen genel bulgularla uyuşmayan araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır. Bu sebeple bazı araştırmacılara göre iş-aile çatışmalarının yaşanma oranı sadece cinsiyete göre değil, hem de bireysel özelliklere göre farklılaşmamaktadır. Bu bulgulara açıklama getirmeye çalışan araştırmacılar, iş-aile çatışmalarının sebepleri incelenirken cinsiyet faktörünün tek başına ele alınmaması gerektiğini belirtmektedir (Cinamon ve Rich, 2002, Frone 2003).

İçinde bulunulan toplumun yapısı kadının çalışması ile ilgili yaklaşımı dolayısıyla da yaşayacağı iş-aile çatışmasını belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Yang ve arkadaşları iş-aile çatışmasına neden olan kültürel farklılıkları incelemek için iki ülke üzerinde yaptıkları araştırmada Amerikalıların ailevi sorumluluklar nedeni ile Çinlilerin ise iş sorumlulukları nedeniyle iş-aile çatışması yaşadıkları ortaya koyulmuştur.

Yazarlar bu farklılığı toplumsallık ve bireysellik arasındaki kültürel farklılığa bağlamışlar (Yang et al., 2000: 113-120).

Voydanoff tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir (Voydanoff, 2004: 399). Bunun temel nedeni eğitim seviyesi yükseldikçe kadının kariyeri ile ilgili çok daha belirgin hedeflerinin olması, bunun için de çok daha fazla çalışmayı arzu etmesidir.

IBM tarafından kurulmuş Families and Work Institute Kurumunun 2008'de yürüttüğü, hedef kitlesi 3500 çalışan olan araştırmasında ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Nitekim erkeklerin iş-aile çatışmalarını yaşama olasılıklarının önemli ölçüde arttığı, bu oranın 1977'de %34'den 2008'de %45'e kadar yükseldiği, bayanlarda iş-aile çatışmalarının ise 1977'de %34 den 2008'de sadece %39'a kadar arttığını ortaya konulmuştur. Bir diğer bulguya göre her iki eşin çalıştığı ailelerin %49'unda erkekler bayanlar kadar çocuk sorumluluklarını üstlenmektedirler (www.marketingcharts.com). Bu da kadın ve erkekler arasındaki rol farkının eskisi kadar belirgin olmadığı günümüzde kadınların iş-aile çatışmalarını daha çok yaşadıkları tezinin kuvvetinin azaldığını göstermektedir.

Buraya kadar yazılanları özetleyecek olursak demografik değişkenlerden biri olan cinsiyet, iş-aile çatışmalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Daha önce belirtildiği üzere iş-aile çatışmalarında bireyin rol algısı belirleyici olduğu için bireyin cinsiyetiyle ilgili kimliği ve bu kimliğe atfettiği yükümlülükler, iş-aile çatışmaları ile ilgili algıları ve bu çatışmaları yaşama oranını etkilemektedir. Literatürdeki temel görüş bayanların daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı yönünde olsa da bazı araştırmacılar cinsiyetin bu çatışmalarda belirleyici rol oynamadığı ya da erkeklerin daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur. Kadınların işgücüne katılma oranının artması ile kadın ve erkeklerin geleneksel rollerinin ve temel aile yapısının son yıllarda değişmesi, literatürdeki temel görüşü desteklemeyen bulguların sayısını arttırabilir. Dolayısıyla cinsiyet ve iş-aile çatışmaları arasında ilişki araştırılırken bütün bu toplumsal eğilimler de gözönünde bulundurulmalı, cinsiyet diğer demografik ya da demografik olmayan faktörlerle bir arada ele alınmalıdır.

2.1.1.3 Yaş ve İş-Aile Çatışmaları

Kişinin yaşı literatürde iş-aile çatışmalarının dolaylı nedeni olarak değerlendirilmektedir. İş-aile çatışmaları ile kişinin yaşı arasındaki ilişki incelenirken bulunulan kariyer aşamasının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırmacılar, bireylerin kariyerlerinin başlangıcında kariyerde ilerleme için daha kolay aile hayatlarından fedakârlık yapabildiklerini belirtmiştir. Yaşı ve paralel olarak kariyerdeki basamakları yükseldikçe iş-aile hayatlarındaki denge bireyi daha çok kaygılandırmaktadır (Martins ve diğ., 2002). Dolayısıyla bireylerin genç yaşta daha çok iş-aile çatışması yaşayabilecekleri sonucunu çıkarmak mümkündür. Öte yandan kişinin yaşı ilerledikçe işiyle ve ailesiyle ilgili rolleri değiştiği gibi ayrıca işinin ve ailesinin ondan beklentileri değişebilmektedir. Örneğin, genç çalışanlardan işyerindeki beklentiler daha fazla olup onlara daha çok yüklenilebilmektedir.

Öte yandan yaşlı çalışanlarda iş-aile çatışması kaynakları değişmektedir. Çocuklar yerine toruna bakma, aile koşullarında değişim (eşin kaybı, boşanma), önceliklerde değişiklik(kariyerin ikinci plana atılması), rahatsızlıklar iş-aile çatışmalarına sebep olabilmektedir.

Grzywacz (2002)'ye göre ise iş ve aile alanları arasında negatif taşma genç ve orta yaşlı çalışanlarda daha çok görülmekte, daha sonra azalarak pozitif taşmaya dönüşmektedir. Dolayısıyla genç ve orta yaşlı çalışanlar, işyerindeki negatif olayları eve taşıma eğiliminde daha çok bulunmaktadırlar. Ancak yaşlı bireyler iş ve aile arasındaki dengeyi önemsedikleri için onları üzen olaylar, yaşadığı alanla sınırlı kalmakta fakat pozitif olaylar alandan alana yansıtılabilmektedir. Örneğin, işyerinde terfi eden yaşlı bir çalışan aile hayatına da bu mutluluğu davranışlarıyla yansıtmaktadır.

Demografik faktörlerden biri olan yaşla iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki özetlenecek olursa literatürde hakim olan genel görüşe göre genç ve orta yaşlı bireylerin daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları, yaşlı çalışanların ise bu çatışmalarla karşılaşsalar bile daha kolay şekilde çözüme ulaşacaklarını söylemek mümkündür. Öte yandan bu faktörün tek başına iş-aile çatışmalarına yol açan değişken olarak ele alınmaması gerekmektedir.

2.1.1.4 İş-Aile Çatışmalarına Yol Açan Diğer Bireysel Faktörler

Din ailede sorumlulukların paylaşımı için çerçeve sunmaktadır. Din ve aile birbirine bağlı iki kurumdur. Din bireylerin eş, anne veya baba rollerini, zaman dağıtımlarını şekillendirmektedir. Temel dinlerde aile çok değerli sayılarak sosyal düzenin temel birimi olarak görülmektedir. Genellikle temel din gelenekleri bireyleri aileleriyle daha çok vakit geçirmeye teşvik etmektedir. Ammons ve Edgell (2007) ABD’de temel dini grupları temsil eden bireyler üzerinde araştırma yaparak dinine bağlı olan bireylerin ailelerini daha çok önemseydiği, ancak dinin aile ve iş önceliklerini etkilemesi olgusunun erkeklerde daha çok görüldüğü bulgusuna ulaşmışlardır. Bayanların ailelerine daha çok önem atfetmeleri dini değerleri dışında kültürel gelenekleri ve cinsiyetlerinin özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir. Erkekler için ise din onları ailelerine öncelik vermelerine teşvik eden tek sebep olabilmektedir (Ammons ve Edgell, 2007).

2.1.2 İş-Aile Çatışmalarının İşle İlgili Sebepleri

Vinokur ve diğ. (1999) iş ve aile stresörlerinin hava kuvvetlerinde çalışan bayanların hayatına ve sağlığına etkisini incelemiş, iş stresinin iş-aile çatışmalarını direk etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Judge ve Colquitt (2004) ABD üniversitesinde çalışan 23 fakülte üyesi üzerinde bir araştırmada iş stresörlerinin iş-aile çatışmalarına yol açtığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla iş-aile çatışmaları bireyin işyerinde stres yaşadığının direk sonucu olabilir (akt: Ahmad ve Omar, 2010). Bu bölümde iş stresini ortaya çıkaran iş stresörleri ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiden bahsedilmiştir.

İş faktörleri arasında iş-aile çatışmaları en çok etkileyen faktörlerden birisi işteki otonomi düzeyidir. Hackman (1977)’a göre otonomi, işyerinin bireyi temin ettiği özgürlük ile çalışma saatleri ve işle ilgili prosedürler konusunda karar verme hakkının sağlanma düzeyini ifade etmektedir. İşyerinde kendini daha özgür olarak algılayan bireyler, işle ilgili neticelerin elde edilmesinde kendilerinin de çaba, inisiyatif ve kararlarının etkili olduklarını düşündüklerinden dolayı işleri ile ilgili başarı ve fiyaskolar için güçlü sorumluluk duyarlar. Öte yandan ampirik araştırmalar sınırlı karar verme hakkı ile iş stresi arasında pozitif, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile negatif ilişkinin mevcut olduğunu ortaya koymuştur (Hepburn, 1987; Stohr Lovrich, & Wilson,

Wright, Saylor, Gilman & Camp, 1997). İş otonomisinin mutlu evlilik ve daha iyi anne baba-çocuk ilişkileri ile bağlantılı olduğu saptanmıştır (akt: Wayne ve diğ.,2007). İşindeki otonomi oranı daha yüksek olan ve işyerlerinde aile destekli kültürün hakim olduğu bireyler çocuklarla ilgili sorumluluklarını yerine getirmeyi daha çok severler. Dolayısıyla işle ilgili faktörler iş-aile çatışmalarını azaltıcı etkiye de sahip olabilirler (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu da pozitif taşma etkisi ile açıklanabilir. Karar verme yetkisi yüksek olan birey işyerinde daha mutlu olduğu için bu mutluluğu aile hayatına yansıtmaktadır. Öte yandan otonominin yüksek olduğu işlerde gerginlik ve aşırı iş yüklemesi olgularını da beraberinde getirebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Özetlenecek olursa otonomi düzeyi düşük olan işletmelerde çalışanlar yaşadıkları stresi ailelerine taşıyabildikleri için bu faktörün de iş-aile çatışmalarına yol açabileceği söylenebilir. Ayrıca işyerinde kontrol hakkına sahip olan bireyler sınırlı kaynaklarını ev ile işyeri arasında dağıtma konusunda daha esnek davranabildikleri için iş-aile çatışma düzeyi minimize edilmiş olmaktadır (Voydanoff, 1988). Fakat otonomi düzeyinin çok yüksek olması gerginliğe yol açtığı ve bireyin işyerinde geçirdiği zamanı muhtemelen arttıracığı için iş-aile çatışmalarına yol açabilir.

İş-aile çatışmalarını tetikleyen bir diğer faktör rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği bireyin yaptığı işle ilgili beklentileri ve ödüllendirme sistemi konusunda yeterli bilgiye ulaşamadığı durumda söz konusudur. İşyerindeki rollerinin belirsiz olduğunu düşünen bireylerin iş tatminleri ve özgüvenleri düşük, iş gerginlikleri ve boşluk duyguları yüksek olmaktadır (Kahn ve 1964; akt: Greenhaus ve Beutell, 1985). Rol belirsizliği yüksek olan bireyler iş-aile çatışmaları ile daha çok karşılaşmaktadırlar. Bu da bireylerin işyerindeki rol belirsizliğini çözebilmeleri için aile alanındaki kaynaklardan fedakârlık yaptıkları ile açıklanabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Bir diğer tetikleyici faktör rol çatışmasıdır. Rol çatışması bir rolün ifasının bir diğer rolün ifasını zorlaştırarak iki veya daha fazla baskının ortaya çıkması durumunda görülmektedir (Kahn, 1964; akt: Greenhaus ve Beutell, 1985). İşyerindeki rol çatışması ise bir işin yapılmasının diğer işlerle ilgili veya ilgili olmayan roller veya kişisel değerlerle çatışmasına denilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Rol çatışması rol içi veya roller arası çatışma şeklinde gerçekleşmektedir. Rol içi çatışma belli bir rolü işgal eden bireyin bu rolle ilgili beklentiler konusunda belirsizliği (Cooper and Marshall,

1976; Guptave Jenkins, 1985; Lewis ve Cooper, 1988) roller arası çatışma ise bir rolün taleplerinin diğer rolün taleplerini gerçekleştirilmesini engellemesini ifade etmektedir. İş-aile çatışmalarında işteki rol içi belirsizliği bireyin gergin olup bu gerginliği evine yansımaya yol açtığından dolayı iş-aile çatışmalarına yol açmaktadır. Roller arası çatışma da tanımından da anlaşılacağı üzere iş-aile çatışmasının en büyük kaynaklarından biridir.

Bireyin işle ilgili rolleri aile üyesi olarak sahip olduğu rol veya rolleri engellediği durumda söz konusu çatışma ortaya çıkmaktadır. İşine bağlı bireyin çocuğunun doğum günü kutlamalarına katılmaması roller arası çatışmaya örnek olarak gösterilebilir (Elloy ve Smith, 2004). Rol çatışması yaşayan bireyler, bu çatışmayı çözebilmek için genellikle aile alanındaki kaynakları iş alanına kaydırdıkları için daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşarlar (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile çatışmalarına yol açan bir diğer faktör aşırı rol yüklenmedir. Aşırı rol yüklenme bireyin bütün taleplerin gerçekleştirilmesine ayırdığı toplam zaman ve enerji miktarının, bu rollerin tam şekilde gerçekleştirilmesi için yetersiz oluşunu ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aşırı iş yüklenmesi nicel (iş zor olduğu durumda) veya nitel (iş sayısı fazla olduğu halde) olabilir. Nicel ve nitel iş yüklenmeleri aynı anda da yaşanabilir (Elloy ve Smith, 2004). Yapabileceğinden fazlasını yüklediğini düşünen bireyler, gerginlik ve korku gibi negatif duygular geçirir, ruhsal sağlık sorunları yaşarlar. Zaman ve enerji sınırlı kaynaklar olduğu için aşırı rol yüklenmesi yaşayan bireyler daha yüksek oranda iş-aile çatışmaları ile karşılaşmaktadırlar (Boyar, 2005).

İşle ilgili stresöre dönüşebilen ve iş-aile çatışmalarını tetikleyen bir diğer faktör iş saatleridir. İş saatleri normal mesainin üzerinde olan bireyler, aile etkinliklerine daha az zaman ayırabildikleri için daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşarlar. Bir alandaki talepler arttığında diğer alandaki kaynaklar “borç” alınabilir. Buna paralel olarak çalışma saatleri ile aile etkinliklerine ayrılan zaman arasında negatif ilişki olduğu için (Greenhaus ve Beutell, 1985) çalışma saatlerinin fazlalığı iş-aile çatışmalarının ortaya çıkmasını tetiklemektedir.

Bir diğer önemli faktör olan örgütsel iletişim, işletmenin üyelerine işle ilgili formal bilgi aktarma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel iletişim örgütsel bağlılıkla birebir

ilgilidir. İletişimin sağlam olduğu işletmelerde bireyler daha etkin çalışmakta ve daha az çatışma yaşamaktalar. Dolayısıyla iletişim sorunlarının iş-aile çatışmalarını arttırdığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Lambert ve diğ., 2002)

Aynı işyerindeki çalışanların birbiriyle çatıştıkları durumlar işyerinde negatif sonuçlara yol açmaktadır. Çalışanlar veya çalışma grupları, departmanlar arasında grup bağlılığı olarak tanımlanan entegrasyon işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Öte yandan entegrasyon düşük olduğu zaman çatışmalar da artacağı ve bireylerin muhtemelen -bu olumsuz durumu eve “taşıyacakları” için entegrasyon oranının düşük olması iş-aile çatışmaları için işle ilgili bir kaynak teşkil edebilir. Öte yandan iş arkadaşları, iş-aile çatışmalarının çözülmesinde önemli rol oynayabilirler. Çalışan işyerinde çok zaman geçirdiği için oradaki arkadaşları ile de bir nevi aile oluşturmaktadır. Çalışanın iş-ailesi diğer ailesi ile ilgili sorunların çözülmesinde sosyal-duygusal destek sağladıklarında iş-aile çatışmaları önemli ölçüde azalmaktadır (Lambert ve diğ., 2002)

Algılanan iş tehlikesi iş-aile çatışmalarının potansiyel kaynağı olarak görülmektedir. Ampirik çalışmalar, işini tehlikeli bulan bireylerin yüksek oranda iş stresi ve düşük iş tatmini yaşadıklarını göstermektedir. Bütün bunlar bireyin aile hayatına da yansıdığından tehlikeli iş algısının iş-aile çatışmalarını arttırdığı düşünülmektedir (Lambert ve diğ., 2002).

İş-aile çatışmaları açısından etkili olan bir diğer faktör, iş sayısı ve iş yapma tekniklerinin çeşitli olduğunu ifade eden iş çeşitliliğidir. İş çeşitliliği faktörü işe renk kattığı için eksik olduğu durumda iş-aile çatışmalarına yol açabileceği düşünülmektedir (Lambert ve diğ., 2002). Bilindiği üzere monoton işler bıkkınlık duygusunu beraberinde getirmektedir. İşinden usanan birey çareyi aile hayatında bulabileceği gibi yaşadığı bu olumsuz duyguyu özel hayatına da taşıdığı durumlarla da karşılaşmaktadır.

Örgütsel adalet, çalışanın işyerindeki uygulamalara dair zihninde oluşturduğu adalet algısıdır (Greenberg, 1996: 24, Altıntaş, 2006). İşyerinde iki farklı adalet algısı görülmektedir. Bunlardan ilki olan dağıtım adaleti; gelir, prim, terfi ve sosyal haklar gibi örgütsel kazançların çalışanlar arasındaki dağıtımını ile ilgili algıları ifade ederken, ikincisi olan işlem adaleti, örgüt tarafından kararların alınmasında kullanılan süreçlerin adil olup olmamasına ilişkin algılardır (Altıntaş, 2006). Çalışanlar işyerinde kendilerine

adaletli bir şekilde davranılmasını istemektedirler. Her iki örgütsel adalet şeklinin iş tatmini ile pozitif ilişkisinin olduğu birkaç ampirik araştırma ile kanıtlanmıştır (Lambert, 2003; Lambert, Hogan, & Barton, 2002). İşyerini adaletsiz olarak algılayan bireyler yaşadıkları daimi gücenme duygusunu ev ortamına taşıyabilecekleri için bu faktör de iş-aile çatışmalarını dolaylı olarak etkileyebilmektedir (akt: Lambert ve diğ., 2002)

Bir diğer önemli faktör olan rol ilgisi psikolojik olgu olup bireyin kendini bir alana kaptırmasının diğer alandaki talep ve sorumlulukları yerine getirmesini engellemesine denilmektedir. İş-aile çatışmaları açısından değerlendirildiğinde rol ilgisinin aile ve iş ilgisi olmak üzere iki çeşidi vardır. Bunlardan iş ilgisi, bireyin hayatının diğer yönlerine kıyasla işiyle ilgilenme, bütünleşme ve işin bireyi düşündürme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Kanungo, 1982). Rol ilgisi ve özellikle iş ilgisinin iş-aile çatışmalarını arttırıp azalması tartışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir yandan iş ilgisi yüksek bireylerin alanlarını ihmal etmeleri beklenirken öte yandan iş ilgisinin iş-aile bütünleşmesi için fırsat olarak görülmesi gerektiğini gösteren araştırma sonuçları da vardır. Greenhaus ve Parasuman (1999) rol ilgisinin bireyi diğer alanda da kullanabileceği yeni becerilerle temin ettiğini belirtmişler. Bu iki araştırmacı, iş ilgisinin iş-aile arasındaki ilişkileri kolaylaştırdığı bulgusuna ulaşmış ve bunu iş ilgisinin iş performansını yükselttiğinden bireyin keyfinin paralel olarak yükseldiğini ve bu moralin aile alanına da taşındığını, dolayısıyla oradaki rol performansının da artacağı ile açıklamışlar. Dolayısıyla iş ilgisinin iş-aile çatışmalarına yol açtığı ampirik araştırmalarla tam kanıtlanmadığı için bütün durumlar için geçerli olduğu söylenemez (akt: Aryee ve diğ., 2005).

İş-aile çatışmalarının sebeplerinin araştırılmasında bir diğer önemli faktör iş güvensizliğidir. İş güvensizliği globalleşme ve globalleşmenin getirdiği örgütsel küçülmeler ve yeniden yapılandırmalar gibi olgular nedeniyle günümüzde daha yaygın bir şekilde yaşanmaktadır. İş güvensizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, güven ve işe katılımını olumsuz etkileyerek pek çok sağlık sorunlarına yol açtığı araştırma bulguları ile defalarca ispatlanmıştır. İş güvensizliği bireyin daha çok çalışmasına sebep olarak iş-aile çatışmalarına yol açmaktadır. Öte yandan iş güvensizliği bireyin maaşının, sosyal statüsü ve işyerindeki sosyal bağlarının her an

tehlike ile karşı karşıya olduğu ile ilgili algıları ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda bireyin ekonomik durumu ve gelecekle ilgili planları da tehlikeye girmektedir. Bütün bu sebepler kaygılar ve paralelinde iş-aile çatışmalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla iş güvensizliği hem direk hem de dolaylı şekilde iş-aile çatışmalarını etkilemektedir. İş güvensizliği ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki incelerken cinsiyet farkları da gözönünde bulundurulmalıdır. Erkekler işle ilgili rollerine kadınlara göre daha çok önem attıkları için iş güvensizliği durumunda iş-aile çatışmasıyla karşılaşma ihtimalleri daha yüksektir (Richter ve diğ., 2010).

Bartolome ve Evans (1980) iş ve birey arasındaki uyumluluk derecesinin düşük olmasının, işle ilgili beklentilerin yerine getirilmemesinin de iş-aile çatışmasına yol açacağı bulgusuna ulaşmışlar. Bu faktörler de kaygı ve belirsizliğe yol açarak gerginliği arttırmaktadır. Jackson & Maslach (1982) iş tükenmişliğinin de iş-aile çatışmalarına olumsuz etkisini saptamışlar (akt: Greenhaus ve Beutell, 1985)

İşle ilgili bir diğer faktör işteki sosyal desteğin az olmasıdır. Sosyal destek duygusal kaygı, araçsal yardım, bilgi veya takdiri (House, 1981) ifade etmektedir. İş bağlamında sosyal destek ya çalışanlardan ya da üstlerden sağlanabilir. Thomas ve Ganster (1995)e göre iş-aile çatışmaları ile sosyal destek arasında negatif ilişki vardır, dolayısıyla sosyal desteğin yetersizliği iş-aile çatışmalarının kaynağına dönüşebilmektedir. Öte yandan bazı ampirik araştırmalar sosyal desteğin kadınlar için daha önemli olduğunu ve sosyal desteğin kadınların iş-aile ilişkilerini kolaylaştırdığını saptamıştır (akt: Aryee 2005).

Çeşitli araştırma sonuçları ile de desteklendiği gibi duygusal, araçsal veya maddi destek aile talepleri gibi stresörleri ve iş-aile çatışmalarını önemli ölçüde azaltmakta ve iş tatmininin yükselmesine sebep olmaktadır. Paralel şekilde işyerinde bireyin iş arkadaşları veya yöneticilerinden aldığı destek sayesinde iş, talep ve sorumluluklar azalmakta, bu da iş-aile çatışmalarını önlemekte veya boyutunu azaltmaktadır (Mcmanus, 2002).

Üstlerin desteği iş ve aile alanlarını iş ve aile stresörlerinin etkisinden korumaktadır. Allen (2001) bunu destek sağlayan üstlerin varlığının çalışanların örgütlerinin aile bağlılıklarına karşı duyarlı oldukları ile ilgili algılarını arttırdığı ile açıklamıştır. Grandey et al. (2007) aynı ilişkiyi test ederken saat üzere çalışan erkekler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, aile desteğini sağladığına inanan ortamlarda çalışan ve

daha uzun çalışma saati boyunca çalışan birey bu tür ortamlarda çalıştığına inanmayan bireylerden daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını bulgusuna ulaşmıştır (akt: Ahmad ve Omar, 2010). Ancak bu ilişkinin kuvveti tam olarak araştırılmamıştır. Ayrıca kişisel veya karaktere bağlı faktörlerin etkisi üst desteği ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi araştıran bazı çalışmalarda ihmal edilmiştir. Örneğin, işkolikler için işyerinde daha az zaman geçirmenin önerisi bile kızgınlığa yol açabilmektedir. Yine de destek sağlayan yöneticiler çalışanların ailelerine belli durumlarda öncelik verdiklerinden dolayı cezalandırmadıkları ve ev sorumluluklarının yerine getirilmesinde yardım sağladıkları için iş-aile çatışmaları ile üst desteği arasında pozitif ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Dolayısıyla işyeri desteği az olduğu takdirde iş-aile çatışmaları ortaya çıkacak ve artacaktır. Fakat eşleri, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından destek görmeyen bireylerin kesinlikle iş-aile çatışması yaşayacağı söylenemez zira bazı bireyler hiçbir desteğe ihtiyaç duymaz, desteği hakaret olarak algılar, hangi çeşit desteğin kendileri için daha faydalı olacağını bilmez ve destek aldıkları kişiye darılabirler.

İşyerinde kariyer olanakları, gelişme ve eğitim fırsatları iş alanında bireyin kazandıklarını arttırarak aile-işlevine de katkıda bulunmaktadır. Prestijli iş de bireye ekonomik, sosyal ve duygusal faydalar sağlamakla aile alanındaki yaşamını olumlu yönde etkilemektedir. Bütün bu faktörler iş-aile ilişkilerini kolaylaştırmaktadır (Wayne ve diğ., 2007).

Haftalık veya günlük çalışma saatlerinin fazla olması, iş saatlerinin esnek olmaması zaman temelli iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Herman ve Gyllstrom (1977) iş grafiği kontrolü ile iş-aile çatışmaları arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiş ve bu ilişkiyi fakülte öğretim üyelerinin daha çok çalışmalarına rağmen fakülte personelinden daha az iş-aile çatışması ile karşılaştıkları gerçeğini açıklarken kullanmıştır. Fakülte personeli, öğretim üyeleri kadar iş saatlerini kontrol edemedikleri dolayısıyla iş grafikleri daha az esnek olduğu için iş-aile çatışma tehlikesi ile daha çok karşılaşmaktadırlar. Ancak esnek iş saatlerine sahip bireyin her zaman daha az iş-aile çatışması yaşadığı söylenemez. Bu durum bireyin ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçların yoğunluğuna göre değişebilir. Örneğin, esnek çalışma programı bir annenin çocuğuyla ilgili sorumluluklarını azaltmaz (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bazen zaman baskısı oluşturan iş stresörleri de gerginlik

bazlı iş-aile çatışmalarına yol açabilir. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, sık yolculuklar zaman temelli iş-aile çatışmalarına yol açtığı gibi gerginlik temelli iş-aile çatışmalarına da sebep olmaktadır.

Göründüğü gibi, işle ilgili birçok faktör iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir. Bu faktörlerin ortak özelliği iş stresine yol açmalarıdır. Hiçbir stres çeşidi ilgili olduğu alanla sınırlı kalmayıp mutlaka bireyin bulunduğu diğer alanlardaki hayatına da yansımaktadır. Dolayısıyla iş stresi bireyin aile hayatına da etkisini göstermektedir. Öte yandan işle ilgili faktörlerin iş-aile çatışmalarına yol açmasının bir diğer sebebi Taşıma teorisinin varsayımında yatmaktadır. Daha önce belirtildiği üzere Taşıma teorisi, her sistemin veya mikro sistemin diğer sistem veya mikrom sistem üzerinde taşıma etkisi bırakabileceğini varsaymaktadır. Teorinin getirmiş olduğu Negatif taşıma kavramı her iki sistemde eşzamanlı üyeliklerin bireyler, aileler ve iş birimlerinde gerginliğin yaşanmasına yol açması olgusudur. İşyerindeki işle ilgili faktörler gerginliği beraberinde getirmektedir. Bu gerginlik de negatif taşıma etkisiyle bireyin aile hayatına yansyarak iş-aile çatışmalarına sebep olmaktadır. Öte yandan iş temelli etkenler bireyin ekstra zaman ve enerjisini aldığı sürece de iş-aile-işletmelerine yol açmaktadır.

2.1.3 İş-Aile Çatışmasının Aile İle İlgili Sebepleri

Frone ve diğ. (1997) aile taleplerinin aile-iş çatışmaları ile direk ilişkili olduğunu saptamıştır. Aile talepleri evle veya çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları kapsamaktadır. Öte yandan bireyin aile talepleri ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki incelenirken mutlaka bireyin cinsiyeti gözönünde bulundurulmalıdır zira cinsiyet aile ile ilgili rollerin çeşidi ve yoğunluk oranını etkilemektedir.

Bireyin evli olup olmaması iş-aile çatışması açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Örneğin, evli olmayan bayanların aile talepleri daha farklı olup daha çok sorumluluk üstlenmelerini gerektirmektedir. Bu talepler iş taleplerinin üzerine eklendiğinde çalışan bayan iş-aile çatışması yaşayabilmektedir (veya aile-iş çatışması) (McManus ve diğ. 2002). Aynı durum evli erkekler için de geçerlidir. Genel olarak evli veya çocuk sahibi bireyler işle ilgili olumsuzlukların ailelerine “taşınmasından” daha çok rahatsız olmaktadır (Martins ve diğ., 2002). Öte yandan literatürde evli bayanlar

eşlerinin desteğine güvendikleri ve evli olmayan bayanlar daha az aile desteği gördükleri için evli olmayan çalışan bayanların aile sorumluluk ve talepleri ile daha çok içli dışlı olduğu ve daha çok iş-aile çatışmaları yaşayacağı görüşü de bulunmaktadır. Evli ve evli olmayan bireylerin ev stresörleri de farklıdır. Evli bayanlar çocuklarını düşündükleri kadar evli olmayan bayanlar da gelirlerini düşünmektedir (Mcmanus ve diğ., 2002).

Aile üyelerinin destekçi davranışlarında bulunup bulunmamaları da iş-aile çatışmalarının azalması ya da artmasında etkili bir faktördür. Bu destek duygusal (eşini dinleme, ona tavsiyede bulunma, işine ilgi gösterme gibi şefkatli davranışların sergilenmesi) veya araçsal (bireyin ev sorumluluklarının yerine getirilmesinde yardımcı olma) olabilir. Özellikle araçsal destek zaman baskısı ve ebeveyn taleplerini azalttığı için oldukça büyük önem arz etmektedir.

Bireyin anne ya da baba olması iş-aile çatışmaları ile birebir ilgili faktördür. Pleck et al. (1980) çocuk sahibi olan evli çiftlerin çocuk sahibi olmayan evli çiftlere göre daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu da çocuk sahibi bireylerin çocuklarına bakma zorunluluğuna sahip oldukları ve dolayısıyla evlerinde daha çok zaman geçirmeleri gerektiği ile açıklanabilir. Bireyin ebeveyn talebi çocuk sayısı ve çocuklarının yaşları ile ölçülmektedir. Daha küçük çocuklar daha çok ilgi ve zaman talep etmektedir. Öte yandan büyük ailelere sahip bireyler daha çok aile sorumluluklarına sahiptir (akt: Greenhaus ve Beutell, 1985). Dolayısıyla çocukların yaşı daha küçük ve çocukların sayısı daha fazla olan bireyler daha çok iş-aile çatışması ile karşılaşmaktadır.

Bazı araştırmalar çocuğun cinsiyeti ile iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneğin, Youniss ve Snollar (1985) babaların özellikle erkek evlat terbiyesi sürecinde daha çok yanlarında olmaları gerektiğini düşündüklerini saptamışlardır. Bu durumda erkek çocuk sahibi olan erkeklerin daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları sonucu elde edilebilir.

Hall ve Gordon(1973) part time çalışan bayanların full time çalışan bayanlara göre daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuş ve bunu part time çalışan bayanların full time çalışan bayanlara göre daha çok aile sorumluluklarına sahip olmaları ile ilgili

algıları ile açıklamıştır. Dolayısıyla part time çalışan bayanlar ailelerindeki rolleri ile ilgili başkalarının onlardan beklentilerinin tam zaman çalışan bayanlardaki kadar az olamayacağını düşündükleri için kendilerini daha sorumlu hissederek tam zaman ev hanımı olmaya çalışmakta ve rol yüklemesi ile beraberinde iş yüklemesi yaşadıkları için iş-aile çatışmasının kurbanı olurlar (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Bilindiği üzere kadınların işgücüne katılım oranının yükselmesi ile günümüzde sadece erkeğin çalışarak geçim sağladığı geleneksel aileler giderek azalmakta ve çift kariyerli ailelere daha çok rast gelinmektedir. Bayanlar için iş dünyasında eşit istihdam yasaları gibi yasaların desteğiyle daha çok çalışma ve kariyer yapma imkânı oluşmaktadır. Bu da çift kariyerli çiftlerin armasına sebep olarak bir nevi “işyeri devrimi” oluşturmaktadır (Cooper & Lewis, 1993). Çift kariyerli eşler hem iş ortamında hem de aile ortamında aşırı iş yüklenmesi ile karşılaşmaktadırlar. Kariyer yapan eşler işyerinin taleplerine daha çok ayak uydurmaya çalışarak daha fazla çalışmakta veya eğitime katılmaktadırlar. Kariyer talepleri eve ayrılan zamanı sınırlandırdığı için her iki eş de gerginlik yaşamaktadır. Öte yandan çift kariyerli eşler hem iş yerinde hem evde pek çok rol üstlendikleri için rol arası çatışma tehlikesi ve beraberinde iş-aile çatışması tehlikesi ile daha çok karşı karşıyadırlar. Çift kariyerli eşler aile ve kariyerlerine karşı çift sorumluluklara sahiptirler. Bu da bireysel ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak burada çift çalışan (dual earner) ve çift kariyer yapan eşler (dual career) arasında ayırım yapmak önemlidir. Çalışmak her zaman kariyer yapmayı gerektirmez veya her zaman kariyer yapmak amacıyla çalışılmaz. Geçime katkı sağlamak amacıyla çalışan kadın ev sorumluluklarına daha çok vakit ayırmaya çalışmaktadır. Kariyer yapan eş ise bu sorumluluklarına daha az vakit ayırmaktadır zira kariyer amacına ulaşmak için mesleki olarak gelişmesi ve uzmanlaşması gerekmekte bu da ailesine ayırabileceği zamanı sınırlandırmaktadır (akt: Elloy ve Smith,2004)

Bayanın çalışmasının eşinin iş-aile çatışmaları üzerindeki etkisi daha belirsizdir. Genellikle araştırmalar eşlerinin çalışmalarından erkeklerin etkilenmediği bulgusunu ortaya koymaktadır (Greenhaus & Kopelman, 1981; Locksley, 1980; Pleck et al., 1980). Ancak yönetici veya uzman bayanların işyerlerinde daha çok zaman geçirdikleri veya işlerini daha çok eve taşıdıkları ve buna paralel olarak kendilerinin daha çok aile

sorumluluğu üstlenmeleri gerektiği için yönetici ve uzman bayanların eşlerinin daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları muhtemeldir (akt: Greenhaus Ve Beutell 1985)

Aile temelli faktörler genellikle zaman temelli iş-aile çatışmalarına yol açmaktadır zira bu faktörler bireyin ailesine daha çok zaman ve enerji harcaması gerektiği ile ilgili algıların oluşmasına yol açmaktadır. Öte yandan zaman baskısı ile ilgili aile stresörleri gerginlik temelli iş-aile çatışmalarını da beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, küçük çocukları olan çalışan anne babalar çocuklarının sağlığı konusunda daha çok kaygılı oldukları için daha gergin olabilirler (Elloy ve Smith, 2004)

Genel olarak ailelerine daha çok ilgi ve zaman ayıran bireyler daha düşük iş-aile çatışması yaşar ve daha az stresli olur. Buna paralel olarak işleri ile daha çok içli dışlı olan bireyler iş-aile çatışması ve hayatlarının hemen hemen bütün alanlarına yansıyan stres ile daha çok karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla bireyin işine veya ailesine ayırdığı ilgi oranı iş-aile çatışmaları ile birebir ilgilidir.

Öte yandan aile temelli faktörler bireyin işle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesinde kolaylıklar da sağlayabilmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985) eşine çocukları ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesinde yardımcı olan bireylerin işyerinde daha başarılı olup daha yüksek performans sergiledikleri ve daha çok para kazandıkları bulgusunu elde etmiştir.

2.1.4. İş-Aile Çatışmalarının Kültürel Sebepleri

İş ve aile alanları ve bu alanlarla ilgili değerler ilk bakışta her ne kadar universal olarak düşünülse de iş-aile çatışması ve bu olgunun sıklığı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İş-aile veya aile-iş çatışmasının temelinde yatan en büyük faktör, iş veya aile taleplerindeki artıştır. İş veya aile baskıları ise genellikle kültüre göre şekillenmekte, farklı değer, algı ve beklentilerin ürünü olmaktadır. İş-aile çatışması olgusunun ülkelere göre farklılık arz etmesinin bir diğer sebebi, iş ve aile rollerine bakış açısının, bu rollere verilen önceliklerin, çatışmaya eğilimin değişmesidir ki, bu faktörlerin ortaya çıkmasında da yine kültür önemli bir rol oynamaktadır.

İş-aile çatışması ve kültür arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalar genellikle kültürün bireysellik-toplulukçuluk boyutunu ele almaktadır. Hofstede (1991) bireyselliğin bireylerarası ilişkilerin zayıf olduğu, bireylerin başkalarından ziyade kendileri veya aileleri ile ilgilendiği toplumlarda, toplulukçuluğun ise bireylerin doğdukları andan itibaren güçlü ve üyelerin birbirine sıkı bir şekilde bağlı olduğu iç gruplara entegre olduğu, bu grupların da onları hayatları boyunca sorgusuz itaat karşılığında koruduğu topluluklarda söz konusu olduğunu ifade etmiştir. Yine Hofstede (1980) bireyselci kültürlerde özerklik, duygusal bağımsızlık, “ben” bilinci, bireysel inisiyatif, mülkiyet hakkı, tatmin arama, maddi güvenlik ve evrenselliğin ön planda olduğunu, toplulukçu kültürlerde ise “biz” bilinci, kolektif kimlik, paylaşma, görev ve sorumluluklar, grup kararları, paylaşımcılık, sabit arkadaşlık ihtiyacı, grup dayanışması ve bireyin kendini bir şeye adanmasının önemsendiğini belirtmişti (Kim vd, 1994, s.4).

Kültürel bakımdan bireysellik ve toplulukçuluk arasındaki zıtlıklar dayanışma ve bireysellik, grup içi bağlılık ve özerklik, grupçuluk ve bireysellik, topluluğa yönelme-bireyin kendisine odaklanma şeklinde ifade edilirken, psikolojik açıdan iki kültür arasındaki en büyük fark diğer merkezlilik-ben merkezlilik ayırımından oluşmaktadır. Öte yandan sosyolojik bakımdan bireysellik ve toplulukçuluk, kişinin kendi benliğine yönelmesi-geleneklere bağlılık veya manevi/ahlaklı katılım ve fayda güden katılım yönleriyle farklılaşmaktadır (Hui vd, 1991).

Kültürel bağlamda iş-aile çatışması incelenirken, ilk olarak iş ve aile alanları arasındaki etkileşimin nasıl algılandığı önem kazanmaktadır. Bu değerlendirmeler sonucunda belli bir bağlamda iş-aile çatışması eğiliminin yüksek olup olmadığı fikrine varılmaktadır. Örneğin, iş ve aile alanları, Amerika gibi bireyselci kültürün hakim olduğu ülkelerde birbirinden bağımsız ve ayrı, toplulukçu kültürle karşılaştırılan Çin gibi ülkelerde ise entegre şekilde algılanmaktadır (Yang, 2005; Aycan, 2005). Dolayısıyla bireyselci kültürlerde iş ve aile rolleri birbiriyle uyumsuz olarak görüldüğü halde, toplulukçu kültürlerde ise iş ve aile rolleri bir arada uyum içinde yürütülmeye çalışılmaktadır (Aycan, 2005). Bireyselci kültürlerde iş, genellikle bireyin kendini gerçekleştirme, kendini ortaya koyma aracı olarak algılanmaktadır. Bu kültürlerde aileler bireylerin işe fazla zaman ayırmasını hoş karşılamayarak onlara sosyal destek sağlamamaktadır. Öte yandan toplulukçu ülkelerde fazla çalışma saatleri, uzun vadeli aile saadeti için “kısa bir

katlanma” olarak bilinmekte ve aileler tarafından anlayışla karşılanmaktadır. Dolayısıyla iş, aile için refah aracı olarak görülmektedir. Toplulukçu kültürün hakim olduğu ülkelerde birey, ailesini kimliğinin bir parçası olarak algıladığından dolayı örneğin, aile zamanından yapılan fedakârlıkları şahsi fedakârlıklar olarak algılamaktadır (Yang vd, 2000). Bu durumda bireyselci kültürlerde iş-aile çatışmaları ile daha sık karşılaşıldığı sonucuna varılabilir. Zira bu ülkelerde fazla çalışma, ekonomik zorunluluktan kaynaklanmayarak bireysel bencillikle ilişkilendirilmekte, ailelerin memnuniyetsizliğine yol açmaktadır.

Toplulukçu ülkelerde “vatan”, “memleket” anlayışları da önemli olduğu için fazla çalışma bir bakıma vatana hayırlı olmak için de olumlu karşılanmaktadır (Peterson, 1994, Yang vd., 2000). Dolayısıyla toplulukçu kültürlerde uzun çalışma saatleri iş ve kültürel normlar tarafından meşrulaştığı için bu ülkelerde aşırı iş yükünün daha yaygın olabileceği düşünülebilir. Nitekim Knudstrup ve Ross (2011)’nin araştırması bu fikri doğrultmuştur. Ancak yoğun çalışma temposunun iş-aile çatışmasına yol açıp açmaması da önemli ölçüde kültüre bağlı olduğu için bireysel Batı dünyasında fazla çalışan bireylerin toplulukçu Doğulu çalışanlara göre iş-aile çatışmaları ile daha sık karşılaştıkları söylenebilir. Spector vd (2005), 18 ülkede iş-aile çatışması olgusunu incelemiş, sonuç olarak Batı ve Doğu ülkelerinde bu çatışma ile ilişkili birçok faktörün değiştiğini, örneğin çalışma saatlerindeki yoğunluğun Batı kültürlerinde iş-aile çatışmasına yol açtığı gözlemlenirken Doğu ülkelerinde fazla çalışmakla iş-aile çatışmaları arasında bu tür ilişkinin kaydedilmediği sonucuna varmıştır (akt: Aycan., 2005). Yang vd. (2000) Amerika ve Çin’de iş-aile çatışmalarını incelerken, toplulukçu kültürün iş ve aile taleplerinin baskısını azalttığını ortaya çıkarmıştır.

Bir kültürlerarası çalışmada 129 ABD’li ve 181 Çinli çalışanlarda iş-aile çatışması olgusu araştırılmış, ABD’li çalışanların iş baskılarından ziyade aile baskılarının tesiri altında kaldıklarını, bunun da iş-aile çatışması ile sonuçlanabildiği bulgusu elde edilmiştir (Yang et al., 2000). Daha önce de belirtildiği üzere, Amerikalı aileler, aile üyelerinden birinin fazla çalışmasını hoş karşılamamakta, bu durumlarda sosyal desteklerini esirgemektedir. Sonuç olarak çalışan, aile baskılarının etkisi altında alanlar arası çatışmaya maruz kalmaktadır.

Bir diğer araştırma, Hong Kong gibi toplulukçu kùltùrlerde iş-aile çatışmasının, ABD gibi bireyselci ùlkelerde ise aile-iş hayatının hayat memnuniyetini olumsuz yùnde etkilediğini ortaya koymuştur (Shafiro ve Hammer, 2004). Aile ve iş alanları çatıştığında Amerikalılar ailelinin tarafını tutma eğilimindedirler. Örneğin, Colin Powell destekçilerine ABD başkanı olmak için mücadelelerini durdurmasını ailesini ihmal etmesi ile açıklamıştır. Zannedilenin aksine, Amerikalılar kendini gerçekleştirme olarak nitelendirilen ve Maslow İhtiyaçlar piramitinde son basamakta yer alan ihtiyaçlarını kariyer ve ilerleme gibi kendine faydalı olan“ faydacı bireyselcilikten” ziyade Beellah vd (1985) ın tabiriyle hayatın her alanında kaliteli yaşamı ifade eden “anlamlı bireyselcilik” aracılığıyla gerçekleştirmektedir (Yang vd, 2000).

Günümüzde hem bireyselci hem de toplulukçu ùlkelerde artan rekabet sebebiyle işletmelerin çalışanlarından beklentileri artmakta, iş yükleri fazlalaştırılmaktadır. Bireyselci kùltùrlerde bu durumda bireyler, ailelerinin desteğinin yetersizliğinden dolayı ve ailelerinin fazla çalışmalarına karşı oldukları için aile baskıları ile daha çok karşılaşmaktadır. Aynı zamanda çatışma durumunda birey, aile sorumluluklarına öncelik vereceği için bireyselci kùltùrlerde aile alanı ile iş alanı çatışacak, dolayısıyla aile-iş çatışmaları yaygınlaşacaktır. Öte yandan toplulukçu kùltùrlerde fazla çalışma eğilimi bireyin ailesi tarafından normal olarak karşılansa da iş baskılarından dolayı birey her ne kadar ailesine iyilik yaptığını düşünse de gerçekte ailesini ihmal etmeye başlamaktadır, dolayısıyla iş alanı aile alanı ile çatıştığı için bu ùlkelerde iş-aile çatışması oranı yükselecektir.

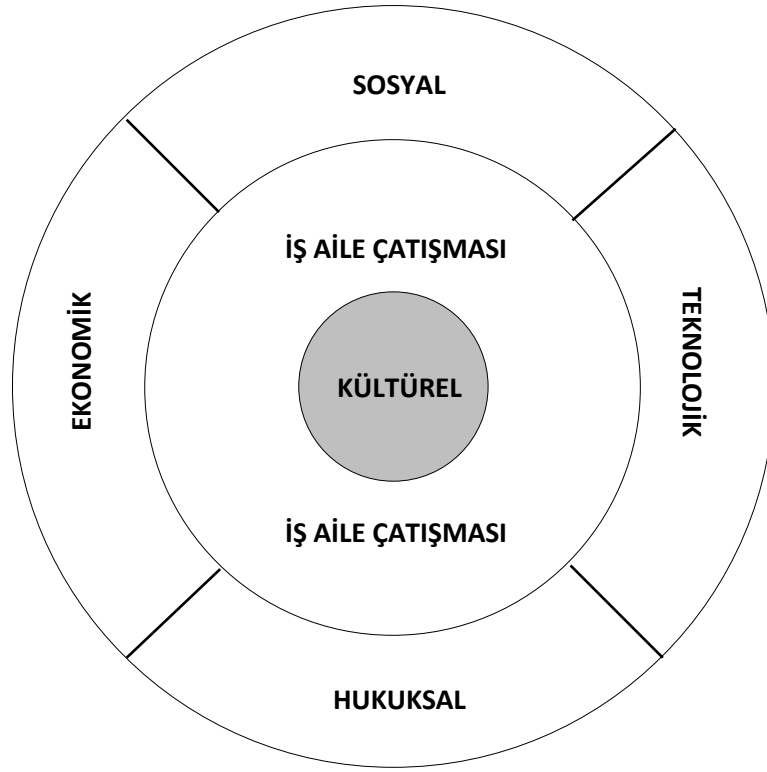
Aycan vd (2005) iş-aile alanları arasında içsel rol çatışmasının da kùltürden kùltüre değiştiğini, mesela Singapur ve Hindistan’da- çalışan ve ev hanımı; Endonezya ve İsrail’in Arap bölgesinde - çalışan ve sosyal törenleri düzenleyen sosyal kadın organizatör rollerinin çatıştığı bulgusuna ulaşmıştır.. Yazarlar bunu bir ùlkenin kùltüründe “ağır basan” rolle ilişkilendirmektedir, dolayısıyla Arap kùltüründe bayanların iyi bi ev hanımı ve sosyal bayan olmaları teşvik edildiği için, rollerinin çatışması durumunda iş rolü ile toplumdaki bu rol anlayışı çatışacaktır.

Ailede iş bölümü ve rol dağıtımı ailenin geleneksel veya eşitlikçi kùltüre sahip olmasına önemli ölçüde bağlıdır. Eşitlikçi ailelerde ev işlerinin cinsiyete göre dağılım çizgisi veya roller arasındaki sınır belirgin değilken, geleneksel ailelerde bu çizgi daha belirgin

ve kesindir. Ev işlerinin dağıtımında geleneksellik, kültürde cinsiyet rollerine bakış açılarının da geleneksel olmasını gerektirmektedir (Mikula,1998). Dolayısıyla, kadınların daha çok klasik ev hanımı rolünü üstlendiği, istihdamlarının erkeklerin istihdamına göre daha düşük olan ülkelerde aile rolleri de geleneksel olacak ve eşler, sadece kendine düşen klasik sorumluluklarla ilgilenecek, örneğin, bayan ev işlerinde ağırlık olarak çalışacak, erkek ise ailenin ekmeğini kazanacaktır. Bu anlayışa meydan okuyan gelişmeler durumunda, örneğin kadın istihdamının artması halinde geleneksel ailelerin hakim olduğu kültürlerde iş-aile çatışması yaygınlaşacaktır.

İş-aile çatışmasının farklı kültürlerde detaylı incelenmesinin en önemli sebebi, bu konuda, örneğin iş-aile çatışmasını tetikleyen faktörler içinde hangilerinin emik (kültüre özel), hangilerinin de etik (global) olduğunun saptanmasıdır. Örneğin, Ukrayna’da ailelerdeki eşitlik anlayışının ABD’li ailelere göre daha düşük olması, bayanların daha çok geleneksel roller üstlenmeleri Ukrayna’ya özel bir durum olarak kabul edilebilir (Shafiro et al., 2003). Öte yandan bayanların istihdam oranının veya boşanma oranlarının artmasıyla iş-aile çatışmalarında da artış, çoğu ülkede gözlemlendiği için daha global karakter taşımaktadır.

İş-aile çatışmaları kültürü içine dahil eden makro çevre kapsamında da incelenebilir. Joplin (2003) ekonomik, sosyal, kültürel, hukuksal ve teknoloji çevrelerindeki değişikliklerin iş ve aile alanlarında önemli “kaymalara” sebep olduğunu, dolayısıyla iş-aile çatışmalarını da direk etkileyebildiğini ortaya koymuştur. Aşağıda Şekil 2.2’de iş-aile etkileşiminin makro çevreye bağlılığı gösterilmeye çalışılmıştır.



Şekil 2-2: Makro Çevrenin İş-Aile Çatışmalarına Etkileri

Kaynak: Joplin Janice R.W, Shaffer Margaret A., Francesco Anne Marie and Lau, Theresa (2003), The Macro-Environment and Work Family Conflict: Development of a Cross Cultural Comparative Framework, International Journal of Cross Cultural Management, 3, 305-328

Şekilden de görüldüğü gibi, iş-aile çatışmaları sadece kültürel bağlamda değil, daha geniş makro çevre dahilinde incelenmeli; sosyal, teknolojik, ekonomik ve hukuksal faktörlerin iş-aile çatışmalarına etkisi de ele alınmalıdır. Örneğin, boşanma oranı arttıkça bayanların istihdam oranı da yükselmekte, iş-aile çatışmalarına zemin oluşmaktadır. Doğum oranlarının yükselmesi, ailede iş paylaşımı, ailenin eşitlikçi veya geleneksel olması gibi sosyal faktörler veya bu faktörlerdeki değişiklikler de iş-aile etkileşiminde önemli rol oynamaktadır. Ekonomik sıkıntılar ailede her iki eşi çalışmaya zorlamakta, bu da yine iki alan arasında sıkıntıların oluşmasına yol açabilmektedir. Özellikle ekonomisi hızla büyüyen ve paralel olarak iş talepleri artan veya enflasyonun yükselmesiyle yaşamın zorlaştığı, işletmeler küçülmeleri ve iflasların sık yaşandığı ekonomilerde bu sorunla daha çok karşılaşılabilir. Öte yandan bireyler, çalışma hayatlarında kendi ülkelerinde normatif hukukla belirlenmiş çalışma saatleri sayısına

uymak zorundadırlar, dolayısıyla çalışma saatlerinin daha yüksek olduğu ülkelerde iş-aile çatışmasının yaşanma ihtimalinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Minimum maaş uygulamasının olmaması, ayrıca ülkeye göre değişen tatil günü sayısı, ekstra çalışma saatlerinin maddi olarak karşılanma düzeyi, işsizlik paketlerinin olup olmaması da hukuksal çevrede iş-aile etkileşimini etkileyen faktörlere örnek verilebilir. Ülkede teknoloji kullanım oranları, örneğin kişi başına düşen bilgisayar ve cep telefonu sayısı, işletmelerin çalışanlara “elinin ne kadar uzanabileceğini” göstermektedir. Dolayısıyla teknolojik çevre de iş-aile çatışmaların artışında sebep olabilmektedir.

Joplin (2003) Singapur, Çin, ABD, Meksika ve Hong Kong’da makro çevrenin iş-aile çatışmasına olan etkilerini belirlemek için grup mülakatları düzenlemiş ve sosyal, hukuksal, ekonomik ve kültürel düzenin büyük ölçüde iş ve aile alanları arasındaki etkileşimi etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Bir diğer önemli bulguları, iş-aile çatışmasının stresör-stres-gerginlik tanımlamasının ülkelere göre değişmemesidir. Bu araştırmada grup mülakatlarından çıkan değerlendirmeler, mesela Hong Kong’da genç kızların ev hanımı olmayı istememeleri, kariyer düşleri kurmaları, Singapur’da evlilik yaşının yükselmesi, kariyer yapan bayanların yaşlarının arttığını fark etmemesi, bazı kültürlerle aykırı olsa da kadın yöneticilerin artması, Meksika’da bir zamanlar ailenin en başta gelen sosyal kurum olmasına rağmen insanların daha çok maddileşmesi ve statülerini yükseltmek için mal varlıklarını arttırmak için çabalamaları, bunun için yoğun olarak çalışmaları ve ailelerini ihmal etmeleri, Singapur’da her gün çalışan bayanların Batı ve Doğu değerleri, önceki çağlarla modern yaşam biçimi arasında gelgitler yaşaması gibi örnekler, sosyal ve ekonomik çevredeki değişikliklerin geleneksel anlayışları nasıl kırabildiğini, sonuç olarak iş-aile çatışmalarının artmasına yol açtığını göstermektedir. Çin, ABD ve Meksika grubunda yer alan katılımcılar işverenlerinin onları uzak akrabalarının evinde bile bulduklarından, özel hayata saygının azaldığından, cep telefonları, e-posta ve faksların iş hayatının yükünü arttırarak fazla mesaiye yol açmasından yakınmışlar. Yine, örneğin, Hong Kong’lu gruptan bir katılımcı işini kaybetmemek için hamile olduğunu saklayacağını, Meksikalı bir katılımcının ise iş-aile dengesizliği sebebiyle sekiz yıllık evliliğinin boşanma ile sonuçlanacağını belirtmiştir. Hong Kong’da minimum maaş uygulamasının bulunmaması, Çin ve ABD de tatil zamanının kanunlarda belirlenmemiş olması da iş-aile çatışmalarına zemin hazırlayan hukuksal sebeplere örnek olarak gösterilebilir. Hong Kong’da hamile eşten dolayı izin

alma komik karşılanmakta, bunu yapan çalışanlarla alay edilmekte; Meksika'da işyerinde herkesin ekstra iş saatleri aldıkları durumda zamanında işten ayrılma ayıpla karşılanmaktadır. Bu örnekler de kültüre göre değişen iş normlarının iş-aile alanları etkileşiminde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir

Joplin (2003)'e göre ülkenin geleneksel değerlere bağlı olma düzeyi, iş ve aile alanlarında meydan okumalara ne kadar tepki gösterdiklerini ve değişme hızlarını belirlemektedir. Toplulukçu kültürlerde geleneksel değerler ön planda olduğu için değişikliklere mukavemet gücü daha yüksektir. Fakat bu, toplulukçu kültürlerde iş ve aile alanlarındaki değerlerin kendilerine zıt değerlerle mücadelesi sonucunda bu ülkelerde bireylerin iş ve aile alanlarında daha çok stres yaşayacaklarına da işarettir. Örneğin, Meksika'da az sayıda olan yönetici bayanlar gözde oldukları için davranışlarına dikkat etmeye çalışmakta, dedikodulara obje olmaktan kaçınmak için çabalamaktadırlar. Bireyselci kültürlerde geleneklere bağlılık daha düşük olduğu için değerler arası mücadele ve dolayısıyla iş-aile etkileşiminde bu sebepten dolayı stres söz konusu olmamaktadır.

Özetlenecek olursa, kültür iş-aile çatışmasını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak bilinmektedir zira iş ve aile alanları ile ilgili değerler, bu alanlara verilen öncelikler, çatışma durumunda bireyin davranışları kültürde değişmektedir. İş-aile çatışmaları ile kültür arasındaki ilişki genellikle kültürün bireysellik-toplulukçuluk boyutları açısından incelenmiştir. Günümüzde artan rekabet, gelişen teknoloji, özellikle Batı değerlerinin evrenselleşmesi gibi faktörlerden dolayı hem toplulukçu, hem de bireyselci kültürler iş-aile alanlarındaki baskıların artması ve geleneksel değerlerin değişmesi sonucunda iş-aile çatışmaları ile daha çok karşılaşmaktadır. Bu çatışmaların tanımı topluma göre değişirse de çatışmaların yönü ve temelinde yatan faktörler kültüre göre değişmektedir. Toplulukçu kültürlerde bireyler daha işkolik olduğu için iş sorumluluklarını, kendi benliklerine dahil ettikleri ailelerinin ihtiyaçlarına tercih etmekte, neticede iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Öte yandan bireyselci kültürlerde iş alanının aile alanına müdahalesi durumunda aile sorumluluklarına öncelik verilmekte, aile baskıları da iş alanında daha fazla aktif olmayı engellemektedir, sonuç olarak bu kültürlerde daha çok aile alanının iş alanına müdahale sinin söz konusu olduğu için aile-iş çatışmaları ile daha sık karşılaşmaktadır.

Toplulukçu kültürlerdeki iş ve aile hayatlarını entegre etme çabası takdire layık görülse de, belli bir sınırdan sonra entegrasyon çözüm olmaktan çıkarak iş-aile etkileşimindeki sorunları arttırmaktadır. Dolayısıyla toplulukçu kültürler özellikle günümüzdeki koşullarda iş-aile çatışmaları için ideal ortama dönüşebilmektedir. Bireyselci kültürlerde yoğun çalışma eğilimi fazla olmadığı ve özel/aile hayatı ön planda olduğu için iş-aile çatışma tehdidi daha az görülebilmektedir.

Öte yandan kültürün iş-aile çatışmasına etkisi ağırlıklı olarak bireysel kültürün hakim olduğu Batı ülkelerinde, özellikle ABD de incelenmiştir. Toplulukçu kültürde iş-aile etkileşimini inceleyen araştırmacılar ise bu amaçla genellikle bu kültürü en çok yansıtan ülkeler arasında yer alan Çin'i tercih etmişler. Dolayısıyla genellikle ABD ve Çin kökenli kültür-iş-aile çatışması çalışmaları daha az bireyselci veya daha az toplulukçu kültürel bağlamların iş-aile etkileşimindeki rolünü açıklamakta yetersiz kalmıştır.

2.2 İş-Aile Çatışmalarının Etkileri

Literatürde iş-aile çatışmalarının bireyin yaşamı üzerindeki etkileri, işle ilgili olan ve işle ilgili olmayan etkiler olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışmaları bireyin hem iş hem de aile hayatlarındaki tatmin duygusunu düşürecek kadar tehlikeli olabilmektedir. Öte yandan işle ilgili faktörlerden kaynaklanan iş-aile çatışmaları iş alanıyla sınırlı kalmayıp önce bireyin aile hayatında sorunlara yol açarak bireyin ailedeki mutluluğunu azaltmakta, daha sonra ise iş hayatına da tekrar olumsuz olarak yansımaktadır. Dolayısıyla iş stresörleri iş-aile çatışmalarına yol açtığı durumda söz konusu çatışmaların etkisiyle iş stresörlerinin sayısı ve etkisi artarak işyerinde daha çok sorun ortaya çıkmakta, böylece iş-aile çatışması her iki alanı olumsuz etkilemiş olmaktadır. Aile ile ilgili faktörlerin bireyin iş alanına müdahale ettiği durumda (aile-iş çatışması) bireyin iş hayatı zarar görmekte, sonuç olarak da işyerindeki olumsuz olgular tekrar aileye taşmaktadır. Dolayısıyla aile temelli faktörlerin etkisiyle oluşan iş-aile çatışmaları da bireyin her iki yaşam alanını olumsuz etkilemektedir. Buradan iş-aile çatışmalarının yol açtığı sorunların sadece aile, aile-iş çatışmalarının etkilerinin ise sadece işyeriyle sınırlı kaldığının doğru olmayan bir tespit olduğu sonucuna varılabilir.

İş-aile çatışmalarının iş dışı etkilerine örnek olarak depresyon, stres, yaşam tatminsizliği, evlilik mutsuzluğu, aile sorumluluklarının daha sınırlı oranda ve daha kötü

şekilde yerine getirilmesi gösterilebilir (Netemeyer et al., 1996; O'Driscio, Ilgen, & Hildreth, 1992; Thomas & Ganster, 1995). İşle ilgili etkiler arasında ise en yaygın olanlar iş tatminsizliği, tükenmişlik, iş performansının düşmesi, örgütsel bağlılığın düşmesi, devamsızlığın artması, yeni iş arama niyetinin artmasıdır (Ayree, 1992; Burke, 1988; Goff et al., 1990; Netemeyer et al., 1996; Shultz & Silverstein, 1999) (akt: Barraah ve diğ., 2004). Bu başlık altında iş-aile çatışmalarının bireyin işi ile ilgili ve iş dışı etkileri ayrı ayrı incelenmiştir.

2.2.1 İş-Aile Çatışmalarının İş Üzerindeki Etkileri

İş-aile çatışmalarının işle ilgili etkilerinin araştırılması yöneticilerin bu olguyu daha çok önemsemeleri gerektiğinden oldukça önemlidir. Yine de bu çalışmaların çok olduğu söylenemez (Barraah ve diğ., 2004).

İş-aile çatışmalarının işle ilgili en yaygın etkilerinden biri *işyerinden ayrılma niyetinin artması ve devamsızlık oranının yükselmesidir*. Boles ve diğ. (1997) iş-aile çatışması ile duygusal tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ile işyerini terk etme niyeti arasında pozitif ilişki saptamıştır. Dolayısıyla duygusal tükenmişlik, iş-aile çatışmalarının işyerini terk etme niyeti üzerindeki olumsuz etkisini açıklamaktadır. Smith ve arkadaşlarının (1999) Fortune 500'de yer alan işletmelerde çalışanların katıldığı araştırmasında rol içi çatışmanın, özellikle işinin bireyin yaşlı akrabalarına bakım sorumluluklarına müdahalesinin, çalışanların işyerini terk etme niyetlerini arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır (akt: Barraah ve diğ., 2004). Daha yakın zamanlarda yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Rode ve diğ. (2007) Hava Kuvvetlerinde çalışanlar örneği üzerinde iş-aile çatışmalarının işi terk etme niyetini belirlediği, bunun temel sebebinin de iş-aile çatışmalarının iş tatminini düşürmesi olduğunu saptamıştır. Noor ve Maad (2009), Pakistanlı pazarlamacılar örneğinde iş-aile çatışmalarının işi terk etme niyetini arttırdığını saptamıştır. Burada işi terk etme niyeti bireyin o an istihdam edildiği organizasyonu terk etme eğiliminde olmasını ifade etmektedir. Her ne kadar işyerini terk etme niyetinin her zaman işi terk etme olgusu ile sonuçlanacağı söylenemese de söz konusu niyet bireyin işini değiştirmesinin en büyük sebeplerinden biri olarak görülmektedir. Öte yandan işi terk etme niyeti işe katılımın düşmesi, düşük performans, sık sık geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz sonuçları da beraberinde

getirmektedir. 21 yüzyılın rekabet koşullarında en önemli servetleri olan değerli çalışanlarını kaybetmek istemeyen işverenler için çalışanların işi terk etme niyetleri en önemli konulardan biri olduğu hatırlanırsa iş-aile çatışmalarının işletmeler için önemi bir kez daha vurgulanmış olur (Noor ve Maad, 2009).

Netemeyer ve arkadaşları (1996) bireyin işyerini terk etme niyetinin hem iş-aile hem de aile-iş çatışmaları ile ilişkili olduğunu saptamıştır (akt: Barrah ve diğ., 2004). Dolayısıyla işle ilgili sorunlarının aile hayatına müdahale ettiği durumda bireyin işyerini terk etme isteğinin olduğu gibi, aile sorumluluklarının iş performansını engellediği zaman da işyerini terk etme niyeti artmaktadır. İş yerini terk etme her iki durumda iş-aile çatışmalarına tek çözüm olarak algılanabilir. İlk durumda bireyin işyerini terk etmesinin aile sorumluluklarının yerine getirilmesini kolaylaştıracağı, ikinci durumda ise aileye daha çok zaman ayırmanın mümkün olacağı için bulunacağı umulmaktadır.

Boyar ve diğ., (2005) iş-aile çatışması yaşayan çalışanların daha çok *devamsızlık* sergilediğini ve bu eğilimin bayanlarda ve akraba sorumlulukları fazla olan bireylerde daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Jansen ve diğ. (2006) iş-aile çatışmaları ile hastalık sebebiyle işe gelmeme arasında direkt ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008).

Hepburn ve Barling (1996) yaşlı akrabalarına bakmak zorunda olan çalışanlar üzerinde araştırma yaparak devamsızlıkla (geç kalma, işten erken ayrılma, sürekli telefonla görüşme gibi) iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkinin devamsızlıkla aile-iş çatışmaları arasındaki ilişkiden daha kuvvetli olduğunu saptamışlardır (akt: Barrah ve diğ., 2004). Dolayısıyla iş-aile çatışmalarının daha çok tam devamsızlıkla, aile-iş çatışmalarının ise kısmi devamsızlıkla sonuçlanacağı söylenebilir. Bireyin iş sorumlulukları aile yaşamını ciddi oranda etkilediğinde birey işyerini terk etme isteğinde olabilir, oysa iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını engellemediği aile-iş çatışmasında işi terk etme niyeti oluşmayabilir. Bazen birey aile sorumluluklarının iş sorumluluklarına müdahale ettiğinin farkında bile olmayabilir.

İş sorumlulukları aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediği durumda çalışanların iş tatminleri azalmaktadır. İşyerinde oluşan ve eve taşan olumsuz duygular

da iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla düşük iş tatmini iş-aile çatışmalarının hem sebebi hem de sonucu olabilmektedir.

İş-aile çatışmaları ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki çok sayıda ampirik araştırma ile desteklenmiştir (Arora, 1990; Aryee,1992; Pleck,1989; Adams, 1996; Greenhaus ve Kopelman,1983; akt: Kim ve Ling, 2001). Yıldırım ve Aycan (2008) da 243 hemşire üzerindeki araştırmalarında iş-aile çatışmalarının iş tatminini düşürdüğünü saptamışlardır. Ancak bazı araştırmalarda (Holahan ve Gilbert, 1979) iş-aile çatışmaları sonucunda iş tatmininin arttığını ortaya koymuştur. Bunun sebebi aile hayatında mutsuz olan bireyin işyerinde daha çok zaman geçirdiği ve genel olarak kendini işyerine adanmış, performansının artmasıyla iş tatmininin de arttığı ile açıklanabilir (akt: Kim ve Ling, 2001).

İş-aile çatışmalarının yol açtığı iş eksenli etkileri arasında iş tatmininin daha belirgin olduğu söylenebilir. İş tatmininin düşük olması beraberinde birçok olumsuz tutum ve davranış getirdiği için iş-aile çatışmaları iş tatminini düşürmekle diğer olumsuz etkilerini göstermektedir. Örneğin, Boles ve diğ. (1997) iş tatmini ve iş-aile çatışmaları, işi terk etme niyeti ile düşük iş tatmini arasında pozitif ilişkiyi saptayarak iş tatmininin bu ilişkide aracı konumda olduğunu belirtmiştir (akt: Barrah ve diğ., 2004). Dolayısıyla iş-aile çatışması sonucunda iş tatmininin düşük olması, işi terk etme niyetin yaranmasını teşvik etmektedir.

Roth ve David (2009) iş performansı ile iş-aile çatışmaları arasında direk ilişkiyi bularak iş-aile çatışmalarının iş performansı üzerindeki olumsuz etkisini bu şekilde açıklamıştır: genel olarak insanlar aile hayatlarının olumlu yönlerinin taşma etkisi aracılığıyla işteki sorunlarını hafifletmektedirler. İş-aile çatışması sebebiyle aile hayatının zarar görmesi sonucunda iş hayatına taşacak olumlu olguların olmaması işyerindeki performansı düşürmektedir. Bunu önlemek için işyerinde performans teşvik edecek faktörler gerekmektedir. Daha eski çalışmalar da iş-aile çatışması ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek benzer bulgular elde etmişler. Örneğin, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) iş-aile çatışmalarının iş performansını düşürdüğünü saptamışlardır. Bazı araştırmacılar (Eagle, Miles ve Icenogle, 1997; Tompson and Werner, 199; Burley, 1989) iş-aile çatışmalarının bireyin işyerinde dikkat ve

yoğunlaşma düzeyini düşürmek suretiyle iş performansını olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşmışlar.

Bir diğer önemli değişken olan örgütsel bağlılıkla iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki tam kesin olmayıp araştırma bulguları ile farklılaşmaktadır. Örneğin, Good, Page ve Young (1996) iş tatmini aracı değişken olmak üzere iş-aile çatışmalarıyla bağlılık arasında dolaylı negatif yönlü ilişkinin var olduğunu ortaya koymuşlardır. Öte yandan Carlson, Kacmar ve Williams (2000) iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığını, ancak aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini saptamışlardır. Kirchmeyer (1995) bu iki değişken arasındaki ilişkinin çok az olduğunu, Kosek ve Ozeki (1998) ise aradaki ilişkinin sabit olmadığını belirtmiştir. İş-aile çatışmaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken bireylerin bireysel özelliklerin gözönünde bulundurulması oldukça önemlidir (Madsen, 2005). Örneğin, Akintayo (2010) evli bayan çalışanların bekar erkek çalışanlara göre örgütlerine daha az bağlı olduklarını, dolayısıyla iş-aile çatışmalarının örgütsel bağlılığa olumsuz etkisinin bekar erkeklerde daha az olduğunu saptamıştır. Bayanların ve genel olarak evlilerin genellikle ailelerine bağlılıkları işyeri bağlılıklarından daha fazla olduğu için iş-aile çatışması yaşadıkları zaman örgütsel bağlılıkları daha fazla zarar görmektedir. Erkek ve genel olarak bekarların işyerine bağlılıkları aile bağlılıklarını aştığından dolayı iş-aile çatışması durumunda örgütsel bağlılıkları daha az zarar görmektedir.

Daha yakın zamanda iş-aile çatışmaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki incelenmeye başlanmıştır. Bragger ve diğ. (2005) öğretmenlerde iş-aile çatışmalarının işyerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az sergilemesine yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Wilches-Azate (2006) da elde ettikleri benzer bulguyu iş-aile çatışmalarının bireyin işle ilgili stres düzeyini arttırdığından dolayı vatandaşlık davranışında bulunma isteğinin azaltmasıyla açıklamışlardır. Öte yandan bireyin işyerine daha çok enerji ve zaman harcanmasına sebep olan sportmenlik gibi örgütsel vatandaşlık davranışları aşırı rol yüklenmesine yol açarak iş-aile çatışmaları ile sonuçlanabilmektedir.

İş-aile çatışmalarının olumsuz sonuçlarından bir diğeri tükenmişliktir. Tükenmişlik strese negatif tepki olup duygusal tükenme, kimliksizleşme ve kişisel başarının kaybı

olmak üzere üç temel özelliği bulunan bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981; Rupert ve diğ. , 2009). İş-aile çatışması sırasında bireyin belli bir alanla ilgili kimliği (aile rolleri veya işle ilgili rollerinden oluşan) karışmakta, duygusal bıkkınlık ve tükenmişlik yaşanmakta ve ilgili alandaki (iş veya aile) performansı azalmaktadır, dolayısıyla iş-aile çatışması tükenmişliğe yol açmaktadır. İş-aile çatışmaları ile tükenmişlik arasındaki ilişki üzerine araştırmalar daha çok 2000’li yıllara ait olup genellikle bu iki değişken arasında olumlu ve kuvvetli ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Haar (2006) tükenmişlikle iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında ilişkinin bulunduğunu memurlar örneğinde saptamış ve bu ilişki sonucunda oluşan sorunları kendilerini işyerine daha çok adanarak çözmeye çalışanların tükenmişliğe daha çok maruz kalacaklarını belirtmişler.

2.2.2 İş-Aile Çatışmalarının Evlilik Memnuniyetine Etkisi

Evlilik memnuniyeti bireylerin evlilik hayatlarında ne kadar mutlu olduklarının bir göstergesidir. Sayısız araştırmalar iş-aile çatışması ile evlilik memnuniyeti arasında olumsuz ilişkinin var olduğunu ispatlamıştır. Örneğin Allen, Herst, Bruck ve Sutton (2000) 1980 ve 1990’larda yapılmış iş-aile çatışmaları ile evlilik memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine 14 araştırmayı incelemiş ve bu araştırmaların ortak bulgusunun bu iki değişken arasında olumsuz ilişkinin olduğunu saptamıştır. Öte yandan iş-aile çatışmasının olumsuz etkileri sadece bu çatışmaları yaşayanın evlilik hayatı ile sınırlı kalmayıp hem de eşinin evlilik hayatına da “bulaşmaktadır”. Matthews ve arkadaşları (1996) bireyin yaşadığı iş-aile çatışmasının eşinin psikolojisini de etkileyeceğini, bunun da sonuç olarak evlilik hayatlarının zarar görmesine yol açacağını belirtmiştir (akt: Brockwood, 2007).

Aryee (1992) iş-aile çatışmalarını iş-eş, iş-homemaker ve iş-ebeveyn çatışması olarak üçe ayırmış ve evli Singapurlu uzman bayanlar örneğinde iş-eş çatışmasının hem iş, hem evlilik hem de genel olarak yaşam memnuniyetini daha çok etkilediği sonucuna varmıştır (akt: Kim ve Ling, 2001). Öte yandan iş-aile çatışmalarının aile memnuniyetine yansımayacağı birçok araştırma bulgusuyla desteklenmiştir. Bunun temel sebebi işin ailenin işlevlerini yerine getirmesi için araçsal rol oynamasıdır (Poelmans, 2005: 19).

Evlilikle iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar üç kategoriye ayrılabilir. İlk kategoriye giren araştırmalar, iş-aile çatışmalarının evlilik hayatına direkt etkisini incelemektedir. Bir grup araştırmalar, iş-aile çatışmaları ile evlilik memnuniyeti arasında aracı rol oynadığına inandıkları taşıma etkisi üzerinde durmaktadır. Bazı araştırmacılar ise iş-aile çatışması-evlilik memnuniyeti ilişkisine iş ve aile alanı ile ilgili olmayan üçüncü faktörlerin (cinsiyet, yaş ved) etkisini ele almaktadırlar (akt: Brockwood, 2007).

İş-aile çatışmasının evlilik memnuniyetine direk etkisi genellikle iş alanının aile hayatının pratik yönüne zarar vermesi şeklinde olabilir. İş saatlerinin fazla olması veya çalıştığı yerin uzaklığı gibi yapısal faktörler iş ve aile yaşamlarını başarılı şekilde kombine etmeyi engellemektedir (akt: Brockwood, 2007). Örneğin, devamlı fazla mesaiye kalması sonucunda birey, ailesine doğal olarak daha az zaman ayırmakta ve neticede aile sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirememektedir. Bu da zaman temelli iş-aile çatışması ile sonuçlanabilmektedir.

İş-aile çatışmaları ile evlilik memnuniyeti arasında dolaylı ilişki ise taşıma teorisinin ortaya koyduğu taşıma etkisi ile açıklanmaktadır. Birçok araştırma, iş ve aile alanlarındaki olumlu ve olumsuz olguların “bulaşıcı” olduğunu, dolayısıyla bir alanda yaşanan olumlu hadiselerin diğer alana olumlu, olumsuz olguların ise olumsuz şekilde yansıdığını ortaya koymuştur. Taşıma etkisi neticesinde oluşan iş-aile çatışmaları daha çok yapısal değil fakat iş hayatının kalitesini etkileyen rol belirsizliği, rol çatışması, işin sıkıcı olması, işyerinde sosyal desteğin az olması gibi faktörlerden kaynaklanmakta ve daha çok gerginlik temelli iş-aile çatışması şeklini almaktadır (Brockwood, 2007). Örneğin, işini sıkıcı olarak algılayan birey, her işgünü sonunda eve geldiğinde bozuk moralini eşine karşı tutumlarına da yansıtabilir.

İş-aile çatışmaları ve evlilik memnuniyeti arasındaki ilişkiyi üçüncü faktörlerin de etkileyebileceği ihmal edilmemelidir. Örneğin, bazı araştırmalar fiziksel tükenmişlik yaşayan erkeklerin eşleri tarafından daha çok destek gördüklerini, dolayısıyla iş-aile çatışması-evlilik memnuniyeti etkileşiminde fiziksel stresörlerle psikolojik stresörlerin farklı şekilde değerlendirilmesi gerektiğini öngörmektedir. Öte yandan yoğun iş seyahatlerinin bireyin evlilik memnuniyetine etkisi de aile rolleri ile ilgili tutumlara bağlı olarak değişebilmektedir. Bu tutumların geleneksel olduğu ailede erkeğin sık

yolculuklarının yol açtığı iş-aile çatışması durumunda eşinin evlilik memnuniyet oranı değişmemekte, fakat bayanların iş seyahatlerinin yoğun olması durumunda erkeklerin evlilik memnuniyetleri azalmaktadır. Aile rolleri ile ilgili tutumların geleneksel olmadığı ailelerde ise evlilik tatmininin eşlerden her hangi birinin sık yolculukları sebebiyle düşük olacağı saptanmıştır. Hughes (1992) iş grafiği ile evlilik memnuniyeti arasındaki olumsuz ilişkinin çocuk sahibi olan çalışanlarda daha kuvvetli olduğu bulgusunu elde etmiştir (akt: Brockwood, 2007). Kinnunen ve Mauno (1999) Finli çalışanlar üzerinde araştırma yaparak iş-aile çatışmalarının evlilik memnuniyetini direk etkilemediği, tükenmişlik ve psikosomatik sağlık sorunlarına yol açarak bu iki değişken arasında aracılık yaptığını saptamışlar.

Burley (1995) iş-aile çatışmalarının evlilik memnuniyetine etkisinin eş desteğine bağlı olarak değişeceğini saptamıştır (akt: Poelmans, 2005: 20). Dolayısıyla eş desteği iş-aile çatışmalarının bireyin evlilik hayatına etkisinin azalmasına ve bazen de “nötrleşmesine” sebep olabilmektedir.

Bazı araştırmacılar, evlilik memnuniyetinin iş-aile çatışmalarının sonucu değil bu çatışmaları ortaya çıkaran faktör olarak kabul etmektedir. Örneğin, Forthofer ve arkadaşları (1996), yeni evlenen erkek çalışanlarda evlilik stresi ile iş saati kaybı arasında pozitif ilişki saptamışlardır (akt: Brockwood, 2007). Dolayısıyla evlilik stresi bireylerin iş devamlılığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kinnunen ve diğ. (2004) Finli çalışanlar örneğinde evlilik memnuniyetinin iş memnuniyetini olumsuz etkilediğini ve iş-aile çatışmalarında belirleyici rol oynadığını belirtmiştir. Evlilik tatmininin iş tatminine olan etkisi, iş tatminin evlilik tatminine olan etkisinden daha fazladır (Brockwood, 2007). Evlilik tatmininin iş tatminine etkisi yine evlilik hayatındaki duyguların iş alanına taşınması ile açıklanabilir.

Evliliklerin işle ilgili faktörlerle ilişkisi boşanmaların giderek yaygınlaştığı günümüzde oldukça önemli bir konudur. Özetlenecek olursa literatürde hakim olan genel görüşe göre iş-aile çatışması bireyin evlilik hayatı üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır. Bu iki değişken arasındaki olumsuz ilişki, iş stresörlerinin evlilik hayatının akışına ve işlevlerine zarar vermesi, taşıma etkisiyle iş alanındaki gerginliğin evlilik hayatına yansması veya demografik, kişisel gibi üçüncü faktörlerin etkisiyle izah edilebilir. İş-aile çatışmaları hem zaman hem de gerginlik temelli çatışmalarına yol açmaktadır. Öte

yandan iş hayatındaki tutum ve davranışlarını eşi ile ilişkilerinde değiştiremeyen bireylerin de davranış temelli iş-aile çatışması yaşadıkları söylenebilir.

2.2.3 İş-Aile Çatışmalarının Sağlığa Etkisi

İş-aile çatışmalarının bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığına zarar verdiği birçok ampirik araştırma sonucu ile desteklenmiştir. İş-aile çatışmaları ile sağlık arasında ilişkiyi inceleyen araştırmacılar genellikle iş-aile çatışmalarını bir stres faktörü olarak kabul etmektedir. Örneğin, Eckenrode ve Gore (1990) bireyin iş ve aile hayatlarını kombine etme gayretlerinin başlı başına bir stresör olduğunu belirtmişler (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008). Duxbury ve Higgins (1993) iş stresinin ruhsal sorunlara yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır (Canadian Council on Social Development, 1999). İş-aile çatışmalarına verilen biyolojik, davranışsal ve psikolojik tepki beraberinde birçok sağlık sorunlarını getirebilmektedir (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008). Dolayısıyla iş-aile çatışmalarının sağlık sorunlarına yol açması bir stresör olması ile açıklanmaktadır.

İş-aile çatışmaları ve sağlık ilişkisi üzerine araştırmalar genellikle bu çatışmaların yol açtığı ruhsal sorunları incelemektedir. Bu araştırmalarda ele alınan ruhsal sağlık sorunlarının belirtileri değişmektedir. Örneğin, Mesmer Magnus ve Viswesvaran (2005) meta analizlerinde iş-aile çatışmaları ile fiziksel veya ruhsal sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları kombine etmiş ve bu araştırmaların genellikle ruhsal sorunları araştırarak ruhsal sağlık belirtileri olarak daha çok depresyon, duygusal gerginlik, hayat tatminsizliği ve stres gibi faktörleri ele aldıkları bulgusuna ulaşmışlar (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008).

Literatürde iş-aile çatışmaları ile arasındaki ilişki incelenen en yaygın fiziksel sağlık sorunları tansiyon, kolesterol, mide ve kalp hastalıklarıdır (Canadian Council on Social Development, 1999). Grzywacz (2000) iş-aile çatışmaları ile obezite arasında pozitif ilişkinin olduğunu saptamıştır (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008). Frone ve diğ. (1997) iş-aile çatışmalarının alkolizmle sonuçlanabileceğini saptamışlardır (akt: Poelmans, 2009:14).

Hammig ve diğ. (2009) hem erkek hem de bayan çalışanlarda iş-aile çatışmalarının beraberinde hasta olma algısı, sinirlilik, depresyon, enerjinin azalması, kötümserlik, baş

ve sırt ağrıları, uyku bozuklukları getirdiğini ancak bu etkilerin kadınlarda daha çok görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır.

İş-aile çatışmaları ve sağlık etkileşimiyle ilgili araştırmalar arasında belli bir zaman aralığında iş-aile çatışmalarının sağlık üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların sonuçları daha güvenilir olsa da ne yazık ki bu tür çalışmaların sayısı oldukça azdır. Örneğin, Frone, Russell ve Cooper (1997) söz konusu konu üzerine ilk defa dört yıllık zaman periyodunda araştırma yaparak bu sürede sağlıkta değişikliklerin olduğunu, örneğin hipertansiyonun çıktığını saptamıştır. Grandey ve Cropanzano (1999) ise beş aylık sürede iş-aile çatışmalarının yol açtığı sağlık sorunlarını ölçmüşler (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008).

Jansen ve arkadaşları (2006) iş-aile çatışmalarının hastalık sebebiyle yapılan devamsızlık sayısını arttırdığını saptamışlardır (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008). İş-aile çatışmalarının işle ilgili olumsuz etkileri incelenirken devamsızlıklardaki artışa daha önce de değinilmiştir. Bu devamsızlıkların çoğunun sağlık nedeniyle olması bir daha iş-aile çatışmalarının çeşitli rahatsızlıklara yol açtığını göstermektedir.

Birçok araştırma iş-aile çatışmalarının bireyin sağlığı ile ilgili algılarını etkilediğini saptamışlardır (akt: Grzywacz ve Tucker, 2008). Buradan çıkarılabilecek sonuç, iş-aile çatışmaları yaşayan bireylerin sürekli sağlıkla ilgili şikâyette bulunmalarıdır. Birey gerçekte hasta olmasa da bu çatışma nedeniyle yaşadığı gerginlik onun moraline yansiyarak kendini rahatsız hissetmesine sebep olmaktadır.

Öte yandan Grzywacz ve Tucker (2008), iş-aile çatışmaları ile sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların genellikle fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını bir arada inceledikleri, araştırmayı belli bir zaman aralığına yaymadıkları ve bireyin sağlık algıları ölçülürken kişisel özelliklerini (depresif kişilik ve) ihmal ettikleri için eleştirilebileceğini belirtmişler.

İş-aile çatışmalarının etkileri bu çatışmayı yaşayan bireyin hem kendisinin hem de eşinin evlilik hayatına olumsuz yansıdığı gibi, sağlığa olan etkileri de her iki eşte görülmektedir. Dolayısıyla iş-aile çatışmalarının çapraz etkisi her alanda görülebilir (Poelmans, 1999: 195). İş-aile çatışmaları bireyin eşinin ruhsal sağlığına zarar

verebilmektedir. Bunun temel sebebi bireyin işyerinde yaşadığı olumsuzluklardan dolayı bozulan moralini eşine de yansıtabileceği, gerginlik intikali sebebiyle bireyin eşinin de stres ve depresyon yaşayabileceği olabilir.

2.2.4 İş-Aile Çatışmalarının İşle İlgili Olmayan Diğer Etkileri

İş-aile çatışması ile arasındaki ilişki sık sık araştırılan bir diğer işle ilgili olmayan değişken bireysel refahıdır. İş-aile çatışmaları ile refah ilişkisine bakıldığında literatürdeki temel görüşün bu iki değişken arasında negatif ilişkinin var olmasından yanadır. Yukarıda bahsedilen sübjektif hayat memnuniyeti bireyin refah algısının göstergesi, refahın bilişsel ögesidir (Schimmack ve diğ., 2002). Dolayısıyla hayat memnuniyetini düşürdüğü kabul edilen iş-aile çatışmaları bireyin refahına da olumsuz şekilde yansımaktadır. Örneğin, Adam (2008) Macaristanlı bayan doktorların yaşadığı iş-aile çatışmalarının olumsuz etkilerini incelediği araştırmada bu çatışmaların fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları beraberinde getirdiğinin yanı sıra refahı da olumsuz etkilediği bulgusunu elde etmiştir.

Lau (2010), Hong-Kong'da 556 çalışan baba ve okula gidecek yaşta olan çocukları arasındaki etkileşimi inceleyerek iş-aile çatışmalarının baba-çocuk ilişkisini olumsuz şekilde etkilediği, çocuklarının özgüvenlerinin düşük olmasına yol açtığı bulgusuna ulaşmıştır.

Leaprott (2009), iş-aile çatışmaları ile yeni iş açan kadın girişimcilerde karar verme sürecini hizmetini inceleyerek bu çatışmaları yaşayan girişimcilerin önemli karar verirken danışmanlık hizmetinden az ölçüde yararlandıklarını saptamıştır. Bu da iş-aile çatışması sonucunda bireyin yoğun ölçüde tükenmişlik, düşük iş ve hayat memnuniyeti veya psikolojik/fiziksel rahatsızlıklar yaşaması, olumsuz ruhsal durumun hakim olmasından kaynaklanabilir. Neticede işe olan ilgilerinin azaldığı girişimciler önemli kararlar verdiklerinde bile uzman hizmetinden vazgeçebilmektedir. İş-aile çatışması sonucunda oluşan bu eğilim, yeni açılan işletmenin “yaşamı”nı tehlikeye sokabilir.

Bu bölümde iş-aile çatışmalarının bireysel, işle ilgili, aile ile ilgili ve kültürel sebepleri günümüzdeki gelişmeler açısından değerlendirilmiş, daha sonra iş-aile çatışmalarının bireylerin iş ve aile hayatları üzerindeki etkisi, ayrıca bireyin sağlığı üzerindeki etkisi ve

diğer etkiler incelenmiştir. Sonuç olarak, günümüzde iş-aile çatışmalarına yol açan ister iş, isterse de aile ile ilgili stresörlerin arttığı, öte yandan iş-aile çatışmalarının bireyin hayatı üzerindeki etkilerinin derinleştiğı ve bu etki alanlarının genişlediğı söylenebilir.

BÖLÜM 3: HAYAT MEMNUNİYETİ KAVRAMI VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1 Hayat Memnuniyetinin Kavramsal Çerçevesi

Bireyin hayatını sürdürmesi için hayatından memnun olması oldukça önemlidir. Birçok intihar vakası, hayatını istediği gibi yaşayamayan, amaçlarına ulaşamayan ve hayatından bıkan insanların intiharlara daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Hayatından memnun insan ise pozitif enerji ile doludur ve bu enerjiyi etraftakilerine de yansıtmaktadır. Dolayısıyla hayat memnuniyeti yüksek olanlar kendilerine faydalı oldukları gibi, çevrelerine de yarar sağlamaktadırlar.

Hayat memnuniyeti bireysel bazda ele alınabileceği gibi, uluslararası düzeyde de ölçülebilmektedir. Geçmişten günümüze kadar gelişmekte olan toplumlarda hayat memnuniyeti öncelikli olarak ekonomik göstergelere bağlı olmakla birlikte, gelişmiş toplumlarda ise hayat memnuniyeti ekonomik konulardan ziyade; ifade özgürlüğü, vicdan özgürlüğü gibi bireysel özgürlük kapsamına giren faktörler veya sosyo-kültürel etkenlerin varlığı ile çağrıştırılmıştır. Türkiye ve İngiltere'deki esnafların çalışma saatleri bu konuya örnek olarak verilebilir. Türkiye'li esnaflar genellikle 22.00 gibi geç saatlerde işyerlerini kapatmaya eğilimliyken, bu saatler İngiltere' de 18.00'a kadar düşmektedir. Bu gözlemden, İngiliz esnafının Türkiye'lilerle kıyaslandığında ekonomik olarak kendini tatmin ettiği ve sosyal yaşamına daha çok önem verdiği ileri sürülebilir.

Bu bölümde öncelikle hayat memnuniyetinin tanımı yapılacak, daha sonra benzer anlam taşıyan kavramlarla kıyaslanarak hayat memnuniyetini açıklamaya çalışan teoriler özetlenecektir.

3.1.1 Hayat Memnuniyetinin Tanımı

Hayat memnuniyeti uzun yıllardan beri birçok popüler ve bilimsel yazılara konu olmuştur. Soyut bir kavram olduğu için hayat memnuniyetinin tanımı üzerinde literatürde fikir birliği söz konusu değildir. Ulusal ve uluslararası boyutta defalarca ölçülmeye çalışılan hayat memnuniyetinin tam olarak ne ifade ettiği kesinlik

kazanmamakla birlikte, mutluluk ve refah gibi kavramlardan ne ölçüde farklı olduğu da tartışılmaktadır.

Sübjektif refah hayat memnuniyeti, olumlu ve olumsuz duygulanma gibi temel öğelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla hayat memnuniyeti, bireysel refahı belirleyecek kadar önemli bir kavramdır. Hayat memnuniyeti sübjektif refahın bilişsel, olumlu ve olumsuz duygulanmalar ise duygusal boyutunu teşkil etmektedir (Diener vd, 1985). Buradan yola çıkarak hayat memnuniyetinin tamamıyla bilişsel bir süreç olduğu söylenebilir.

Hayat memnuniyeti en basit ve en yaygın tanımıyla “bireyin kendi hayatıyla ilgili değerlendirme süreci”dir (Diener vd. 1985). Öte yandan hayat memnuniyetinin ilk tanımları arasında “mali durum, sağlık ve iş gibi genel hayat koşulları” (Liu, 1976); “kadere inanma, tutku veya iyimserlik gibi özel nitelikler” (Anderws ve Withey, 1976) veya “bireyin o an içinde bulunduğu koşullarla gelecekte umut ettiği durumu kıyaslaması” (Campbell, 1976) gibi birbirinden farklı tanımlar da yer almaktadır (akt: Langlois ve Andersen, 2002).

Hayat memnuniyeti belli bir alanla ilgili olmayıp hayatın tümünün olumlu olarak değerlendirilmesidir. Dolayısıyla örneğin, bireyin sadece işinden memnun olması hayatından memnun olduğu anlamına gelmez. İş memnuniyeti hayat memnuniyetini arttırabilir ama onun yerine geçmez. Hayat memnuniyetinin objesi hayatın bütün alanlarıdır (Veenhoven, 1996).

Hayat memnuniyetinin en ilk tanımlarından biri de Shin ve Johnson (1978) tarafından “bireyin genel olarak hayatının kalitesini kendisinin belirlemiş olduğu kriterlere göre değerlendirmesi“ olarak yapılmıştır. Dolayısıyla burada önemli olan nokta hayat memnuniyeti için temel teşkil eden kriterin dışarıdan empoze edilmemesi, bireyin kendi standartlarını yansıtmasıdır. Sağlık, para gibi kriterler her ne kadar genel olsa da bireyler için ifade ettiği değerleri görecelidir (akt: Diener vd, 1985). Dolayısıyla insanların bu kriterlerle ilgili öncelikleri farklılaşabilmektedir. Diener ve arkadaşları (1985), bu sebepten dolayı hayat memnuniyetinin basit olarak çeşitli alan memnuniyetlerinin toplamını yansıtmadığını belirtmektedirler. Zira bu alan memnuniyetlerinin önceliklerini yansıtacak katsayılar bireye göre değişmektedir.

Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) bireyin hayatını değiştirmek istemesi, geçmişi ve geleceğinden duyduğu memnuniyet derecesi ve kendi hayatı ile ilgili başkalarının görüşlerinin de hayat memnuniyetinin sağlıklı tanımının oluşturulması için göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmişler (akt: Beutell, 2006).

Hayat memnuniyeti sadece bir değerlendirme süreci olmayıp bu değerlendirme sonucunu da kapsamaktadır. Örneğin, Sumner (1996)'e göre hayat memnuniyeti bireyin hayat koşullarını değerlendirmesi sırasında bu koşulların en az bireyin standart ve beklentilerini karşıladığı sonucuna varmasıdır (akt: Haybron, 2005).

Hayat memnuniyeti bireyin hayatının tümüyle ilgili olumlu bir tutuma sahip olması gibi de tanımlanabilir. Fakat hayat memnuniyeti basit olarak bireyin hayatının iyi geçmesi anlamına indirgenemez. Sumner (1996) hayat memnuniyetinin sadece bireyin kendi hayatıyla ilgili değerlendirme sürecinde olumlu bir tutum edinmesi olmayıp tasdik etme, uygun görme, takdir etme gibi duyguları da içeren bir süreç olduğuna işaret etmektedir (akt: Haybron, 2005).

Veenhoven (1996) hayat memnuniyetinin daha çok bireyin düşüncülerini değil, algılarını yansıtmaması gerektiğini savunmaktadır. Ona göre hayat memnuniyeti bireyin hayatında her şeyi yeterli, tatmin edici olarak düşünmesinden ziyade gerçekten hayatından tatmin olmasını ifade etmektedir. Düşünmekle algılamak arasında nüans farkı bu olguyu izah etmektedir. Bir şeyi düşünmek bir şeyi değerlendirmektir. Düşünme bir süreçtir. Algılama daha doğal bir olgudur. Dolayısıyla bireyin hayatını olumlu olarak değerlendirmesi yeterli olmayabilir, hayatını yeterli derecede tatminkâr algılaması gerekmektedir. Hayatı tatmin edici olarak algılamak hayatı tatmin edici olarak düşünmekten daha gerçekçidir. Dolayısıyla hayat memnuniyeti “bireyin hayatı ile ilgili sübjektif algıları” olarak da tanımlanabilir. Birey hayatını tatmin edici algıladığında hayat memnuniyeti yüksek, yeterli kadar tatmin edici olarak algılamadığında hayat memnuniyeti düşüktür.

Hayat memnuniyeti bilişsel olduğu için zamanla fazla değişiklik sergilememektedir (Suh, Diener, & Fujita, 1996; Lucas et al., 2004.; McQuiran, 2007). Ancak teorik olarak bilişsel karakter taşıması beklenen hayat memnuniyeti pratikte her zaman bilişsel

olmayıp bazen değerlendirme sırasındaki bireysel duyguları yansıtabilir. Bu sebepten dolayı hayat memnuniyeti ile ilgili yargılar farklı zaman aralıklarında farklılaşabilir.

Veenhoven (1996)'e göre insanlar bazen hayatlarını sezgilerine dayanarak, bazen de derin düşünerek değerlendirirler. Öte yandan bu yargılar sabit olmayabilir. Belli bir zaman geçtikten sonra bazı bireyler hayat memnuniyeti konusunda fikirlerini değiştirebilirler. Dolayısıyla bireyin hayatını değerlendirmesi sürecinde anlık ve kesin olmayan ifadeler kullanılabilir. Ayrıca yine de her algıda olduğu gibi hayat memnuniyeti ile ilgili düşüncüler saptırılabilir. Birey kendi kendine bu konuda yalan söyleyebilir veya olguları yanlış yorumlayabilir.

Hayat memnuniyeti sübjektif bir kavram olduğu için ölçümü sırasında bireyin yargılarına güvenme zorunluluğu vardır (Veenhoven, 1996). Hayat memnuniyeti ölçümlerinin kesinlik kazanması için bazı araştırmacılar bireyin iş, evlilik ve aile hayatı ile ilgili algıları, algılanan refah düzeyi gibi sübjektif değişkenlerden ziyade sağlık, maaş veya meslek gibi objektif göstergelere güvenilmesi gerektiğini savunmaktadır. Söz konusu araştırmacılar objektif faktörlerin hayat memnuniyetini tanımlamak için yeterli olduğuna inanırken, bir grup araştırmacı ise bireyin hayat kalitesinin belirlenmesi için sübjektif değerlendirmelerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini varsaymaktadırlar. Onlara göre, objektif göstergelerin bireyin hayat memnuniyetinin ölçülmesinde yeterli olması durumunda bütün zengin insanların hayatlarından memnun olduğu yargısı gerçek veya eğitim ile iş imkânları daha sınırlı olan köylü insanların şehirde yaşayanlara göre daha mutlu olmaları imkânsız olurdu.

Özetlenecek olursa hayat memnuniyeti hayatının birey tarafından değerlendirilmesidir. Kısaca hayat memnuniyeti bireyin hayatını ne kadar sevdiğini ifade etmektedir. Hayat memnuniyeti bilişsel bir kavram olup bireyin hayatını değerlendirerek olumlu bir sonuca varmasıdır. Hayatın değerlendirilmesi süreci, birey hayatı ile ilgili maaş ve meslek gibi objektif göstergelere dayanarak veya başkalarının hayatları ile ilgili bilgilerini kullanarak hayatını onların hayatları ile kıyaslama suretiyle gerçekleşebilir. Hayat memnuniyetinin belirlenmesi sırasında bireyin hayatı ile ilgili objektif veriler veya onun sübjektif fikirlerinden yararlanılabilir. Hayat memnuniyeti sübjektif bir kavram olduğu için tek başına objektif kriterler hayat memnuniyetinin belirlenmesi için yeterli olmadığı gibi sadece ani duygu veya ruh haline göre değişebilen, her zaman

gerçeği yansıtmayan sübjektif fikirlere de güvenmek yanlış sonuca götürebileceği için kanımızca her iki grup verilerin kullanılması daha sağlıklı neticelerin elde edilmesini sağlayacaktır.

3.1.2 Hayat Memnuniyeti ve Benzer Kavramlar

Hayat memnuniyeti bir yandan soyut, öte yandan sübjektif bir kavram olduğu için günlük hayatta kullanılan birçok kavramla karşılaştırılmaktadır. Genellikle hayat memnuniyeti mutluluk ve refah kelimeleri ile eşanlamla kullanılsa da bu kavramlar aynı anlama gelmemektedir. Aşağıda bu kavramların kısaca tanımı yapılmış, akabinde kendi aralarındaki nüans farklılıklarına değinilmiştir.

Hayat memnuniyeti ile eşit anlamda kullanılan ama gerçekte farklı bir olguyu ifade eden kavramlardan biri refah veya sübjektif refahdır. Araştırmalar, günlük hayatta refah kavramının genellikle biri zenginlik, diğeri de sağlık olmak üzere iki çağrışımı uyandırdığını göstermektedir. Cambridge sözlüğüne bakıldığında refah kavramı “mutlu ve sağlıklı olma” olarak tanımlanmaktadır. Felsefede ise bu kavram genellikle birey için iyi olanı ifade etmektedir. Hedonizm teorisi refahı acıyı aşan zevk, istek teorileri ise karşılanan istekler olarak tanımlamaktadır (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2008).

Levy ve Guttaman (1982)’a göre refah bir sosyal grubun her hangi bir hayat alanında bulunduğu koşulları bilişsel, duygusal ve araçsal olarak değerlendirmesi sürecidir. Burada dikkat çeken iki noktadan biri, refahın bir sosyal gruba ait olduğu ve diğeri her hangi bir alan için geçerli olabileceğidir. Örneğin, bu tanımdan yola çıkarak evlilik alanında refah, iş hayatında refah ifadeleri türetilir. Gallup organizasyonu iktisatçı, psikolog ve bilim adamları ile işbirliği içinde 20 yüzyılın ortalarından itibaren sürdürdükleri 150 ülke kapsamındaki araştırmalarında refah anlayışını belirlemeye çalışmışlar. Sonuç olarak refah kavramının kariyer refahı (her gün yapılan meşguliyetleri sevme, zamanı geçirme yolunu beğenme), sosyal refah (güçlü sosyal ilişki ve sevgi), finansal refah (stresi azaltma ve güvenliği artırma), fiziksel refah (sağlık ve enerji) ve topluluk refahı (yaşanan mekânda sosyal aktivitelere katılma oranı) olmak üzere beş temel öğesinin bulunduğu ortaya çıkmıştır (Rath ve Hurter, 2010).

Öte yandan yukarıdaki tanımdan refah kavramının hem bilişsel hem de duygusal boyutlarının olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla refah hem bilişsel tatmin, hem de duygusal mutluluktan oluşmaktadır.

Sübjektif refah, genel refahın bireye indirgenmiş hali olup genel refah gibi duygusal (psikolojik) ve bilişsel (daha maddi) öğelerden oluşmaktadır (Diener vd, 1999). Duygusal refah, bireyin duygusal denge kişilik boyutuna eğilimli olmaması, olumlu duygularla dolup taşması; bilişsel refah ise bireyin hayatını olumlu olarak değerlendirmesidir. Duygusal refah daha çok hedonik değerlendirme olup zevk ve benzer duygulara bağlıdır, oysa bilişsel refah bireyin bir takım bilgilere dayanarak hayattan beklentilerinin ne kadar karşılandığını belirlemesiyle ortaya çıkmaktadır

Sık sık karıştırılan refah ve hayat memnuniyeti kavramları arasındaki farklılıklara bakıldığında, bu iki kavramın iç içe olduğu söylenebilir. Hayat memnuniyeti sübjektif refahın bilişsel ögesini teşkil etmektedir. Refah veya sübjektif refah hayatla ilgili hem duygusal hem de bilişsel değerlendirme olduğu için daha kapsamlı bir kavramdır. Bireyin sübjektif refahı ölçüldüğünde hem ilgili duygularını belirlemeye yönelik ölçekler, hem de hayat memnuniyeti ölçekleri kullanılmaktadır. Sübjektif refahın duygusal yönü ise daha çok mutluluğa yakındır.

Hayat memnuniyeti yerine kullanılan bir diğer kavram olan mutluluk dünyada en soyut kavramlardan biri olup tanımlanması oldukça zordur. Her ne kadar çok eleştirilse de son zamanlar birçok psikolog ve felsefeci tarafından mutluluğun Tatarkiewicz (1966) tarafından yapılan “hayatın tümünden duyulan memnuniyet” tanımı geniş kabul görmektedir. Burada hayatın tümü ile hem hayatın bütün alanları hem de geçmiş ve gelecek dahil olmak üzere bütün zaman aralıklarındaki hayat kastedilmiştir. Mutluluk, hayatın tümünden duyulan memnuniyet olarak ele alınırsa ilk bakışta hayat memnuniyeti ile aynı anlama geldiği düşünülse de aralarındaki fark, mutluluğun geçmiş ve geleceği bile kapsayan daha uzun vadeli memnuniyet oranını, hayat memnuniyetinin ise belli zaman aralıklarındaki memnuniyet derecesini belirlemesidir. Dolayısıyla hayat memnuniyeti daha geçici olmakta, daha çok sarsılabilmektedir. Öte yandan hayat memnuniyeti bireyin hayatını bilişsel olarak değerlendirmesi olduğu halde mutluluk değerlendirme veya başka herhangi bir süreçten ziyade bir ruh halidir. Daha çok duygularla alakalıdır. Dolayısıyla birey hayatı hakkında memnuniyet hissettiği veya en

fazla anlık olarak hayatından memnun olduğunu hissettiği zaman mutludur. Hayat memnuniyeti ise bireyin hayatını birtakım standartlardan yararlanarak değerlendirmesi, başkalarının hayatları ile kıyaslaması ve bu sürecin sonunda hayatından memnun olup olmadığına kanaat getirmesidir. Bireyin mutlu olup olmadığına karar vermek için düşünmesi gerekmezken hayat memnuniyeti düzeyi, bireyin fikirlerinin ürünüdür.

Mutluluk ve hayat memnuniyeti kavramları genel kanıların aksine birbiri ile çatışa da bilir. Örneğin, birçok ülkelerarası hayat memnuniyeti ve mutluluk anket araştırmaları zengin ülkelerde hayat memnuniyetinin yüksek olmasına rağmen mutluluk oranının hayat memnuniyetinin düşük olduğu ülkelerde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Refah, sübjektif refah ve hayat memnuniyeti kavramlarına bir bütün olarak bakılırsa, sübjektif refah genel refahın bireysel yansıması olup mutluluğu ve hayat memnuniyeti içermektedir. Sübjektif refaha ulaşmış birey hayatından hem duygusal, hem de bilişsel olarak diğer değişle hem teorik(hayat memnuniyeti) hem de pratik olarak memnuniyet (mutluluk) duymaktadır. Aksine birey, örneğin, eski hayatını veya komşularının hayatını o andaki hayatı ile kıyaslayarak hayatını pozitif olarak değerlendirdiği, dolayısıyla bilişsel olarak hayatından memnun olduğu, fakat bu memnuniyetin duygularına yansımadağı durumda mutlu olmadığı için sübjektif refaha tam ulaşmış sayılmaz. Nitekim negatif duygulara alışmış bireyler teorik olarak gayet tatmin edici hayatlarından pratikte çok az memnuniyet duyabilirler. Veya hayatından olumsuz yaşam koşullarına rağmen mutluluk duyan bireylerin de sübjektif refaha ulaşmış oldukları söylenemez.

3.2 Hayat Memnuniyetini Açıklayan Teoriler

Hayat memnuniyeti soyut bir kavram olduğu için literatürde tam olarak ne tanımı ne de nasıl ölçüleceği konusunda tam görüş birliği sağlanamamıştır. Hayat memnuniyetinin sadece bilişsel ve sübjektif olduğu fikrinin genel kabul gördüğü söylenebilir. Hayat memnuniyetinin sübjektif karakteri, bireylerin hayatlarını nasıl değerlendirdikleri konusunda birçok teorinin oluşmasına sebep olmuştur. Aşağıda bu teorilerin kısa özetine yer verilmiştir

3.2.1 Kıyaslama/Yargılama Teorisi

Bireyin hayat memnuniyetini açıklayan teorilerden biri *Kıyaslama veya Yargılama teorisi* dir (Comparison theory veya Judgment theory). Kıyaslama teorisi bireylerin sürekli “Hayatım daha farklı nasıl olabilir?” veya “Hayatım nasıl olmalı?” gibi sorularla hayatlarını sorguladıklarını, kendince hayat standartları belirlediklerini varsaymaktadır. Hayat memnuniyeti düzeyi, gerçek hayat koşulları ile belirlenen hayat standartları arasındaki farkın derecesine göre değişmektedir. Nitekim aradaki fark küçük olduğu sürece hayat memnuniyeti yüksek olacaktır. Bu teoriden yola çıkarak daha zengin, daha eğitilmiş, sosyal pozisyonunu yüksek olarak algılayan bireylerin hayat memnuniyetlerinin genellikle daha yüksek olduğu söylenebilir (Veenhoven, 1996). İnsanlar ne kadar farklı olsa da maddi durumun iyi olması, kaliteli eğitim, toplumda saygı görme gibi istekler oldukça geneldir. Kıyaslama teorisinin varsayımları ülkelere göre hayat memnuniyeti araştırma sonuçlarına da uyumludur. Milli geliri daha yüksek, eğitim ve iş olanaklarının daha geniş olduğu ülkelerde hayat memnuniyeti daha yüksek rakamlara ulaşmaktadır.

Veenhoven (1996)’ göre, bireylerin belirlemiş oldukları standartlar geçici ve kaygan olup sürekli değişebilmektedir. Örneğin, bireyin maddi durumu iyileşince maddi standartları yükselir, sağlık standartları ise bireyin yaşlanmasıyla azalır. Dolayısıyla kıyaslama teorisi bireyin hayat memnuniyetinin neden bu kadar sübjektif bir kavram olduğunu açıklamaktadır. Standartlar yükselince bireyin hayat memnuniyeti anında düşebilmektedir (Veenhoven, 1996). Bilindiği üzere Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre de bir basamakta yer alan ihtiyaçlar karşılanınca bir üst basamaktaki ihtiyaçlar oluşmaktadır. Dolayısıyla bu kuramın da hayat memnuniyetinin değerlendirilmesi sürecinde kullanılan kriterlerin sürekli değişen yapısını açıklayarak Kıyaslama Teorisi’ni desteklediği söylenebilir.

Hayat memnuniyeti kavramının sübjektif karaktere sahip olmasının bir sebebi de hayat memnuniyetini değerlendirme sürecindeki yargılama olgusunda bireylerin sıklıkla farklı kriter veya standartlara başvurmalarıdır. Kıyaslama veya yargılama başlığı altında yer alan alt teoriler bu standartların nasıl oluştuğunu açıklamaya çalışmaktadır. Bu alt teorilerden biri olan Sosyal Kıyaslama (Social Comparison) teorisi bireyin başkalarının hayatlarından esinlenerek bu standartları oluşturduklarını varsaymaktadır. Hayatlarını

diğerlerinkine göre daha iyi olarak algılayan bireylerin hayat memnuniyeti bu teoriye göre daha yüksek olacaktır (Meadow vd,1992).

Bir diğer Kıyaslama teorisi- Çeşitlilik sıklığı teorisi (Range Frequency theory), bireyin geçmişteki hayatının hayat memnuniyetini değerlendirmesi için kıstas oluşturduğunu iddia etmektedir. Kıyaslama anındaki hayatını geçmiş hayatına göre daha olumlu olarak değerlendiren bireyler hayatlarından daha memnunlar (Meadow vd,1992).

Yine Kıyaslama teorileri kapsamına giren Adaptasyon Düzeyi teorisi (Adaptation-level theory) ne göre hayat memnuniyeti bir takım olgular, daha doğrusu bireyin bu olgulara attığı önem derecesi, olgunun olumlu/olumsuz veya ne derece olumlu/olumsuz olması ile ilgili algıları tarafından etkilenmektedir. Fakat bir olgunun hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi gerçekleştiği ana göre değişmektedir. Çünkü zaman zaman birey, olgulara daha farklı bakabilmektedir. Ancak zamanla aynı olumlu veya olumsuz olgular etki gücünü kaybetmektedir zira birey onlara adapte olmaktadır. Dolayısıyla hayat memnuniyetini bireyin belli hadiseler ve bu hadiselerin hayatındaki etkisini adaptasyon düzeyi belirlemektedir (Meadow vd,1992).

Kıyaslama teorisi başlığı altında yer alan bir diğer alt teori olan Tutku Düzeyi teorisi (Aspiration Level theory), gerçekleşen arzuların istenen arzulara oranının bireyin hayat memnuniyetini belirlediğini ifade etmektedir. Ancak bu yöntemle oluşan hayat memnuniyeti gerçeği çok yansıtmayabilir zira insanlar sık sık gerçekçi olmayan isteklere sahipler ve bu isteklerin gerçekleşmesi daha zor oluşu için bireyler hayal kırıklığına uğramakta, sonuç olarak hayat memnuniyetleri düşebilmektedir (Meadow vd,1992).

Kıyaslama teorisi hayat memnuniyetini en iyi açıklayan teorilerden biridir. Kolay anlaşılmasının yanında, bu teorinin varsayımları ampirik araştırma sonuçları ile desteklenmiştir. Örneğin, Michalos (1986) bir araştırma sonucunda insanların genel çoğunluğunun hayat memnuniyetlerinin kıyaslama sonucunda oluştuğunu ortaya koymuştur(akt: Meadow vd,1992).

Öte yandan hayat memnuniyetinin değerlendirilmesi sürecinde tek değil genellikle farklı yollarla oluşturulan standartlar kullanılmaktadır (Meadow vd, 1992). Örneğin,

Vohra ve Adair (2000) Kanada'daki Hindistanlı göçmenlerin Kanada'daki diğer Hindistanlı veya Hindistanlı olmayan göçmenlerin hayatı ve vatanlarındaki tanıdıklarının hayatları ile yeni hayat koşullarını kıyaslayarak kendi hayatlarından ne kadar memnun olduklarını belirlediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca bu göçmenlerin Kanada'ya gelmeyip Hindistan'da kalmaları durumunda olabilecek hayatları ile diğer ülkeye taşınarak elde ettikleri yeni hayat koşullarını da kıyasladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Görüldüğü gibi, araştırma sonuçları insanların geçmiş hayatları o anki hayatlarını kıyasladıklarını varsayan Çeşitlilik Sıklığı Teorisi ile bireylerin kendi hayatlarını diğerlerinin hayatları ile karşılaştırdıklarını savunan sosyal kıyaslama teorisine uygundur.

Bir diğer önemli nokta hayat memnuniyetinin değerlendirilmesinde kullanılan standartların ne kadar sürede geçerli olmasıdır. Hayat memnuniyetinin temelinde yatan bireysel yargıların anlık olduğunu düşünen ve bu yargıların geçici olarak ulaşılabilir bilgiye bağlı olduğunu varsayan bilişsel ekolü ile bu yargıların uzun sürebileceğini ve kronik olarak (daima) ulaşılabilir bilgi esasında oluştuğunu iddia eden kişilik ekolünün bir bakıma çatıştıkları söylenebilir. Schimmack ve Oishi (2005) her iki ekolün düşüncelerinin doğru olduğunu ve birleştirilebileceğini önererek hayat memnuniyeti ile ilgili bireysel değerlendirmelerin üç kaynaktan gelebileceğini belirtmişler. İlk olarak, birey önceden üzerinde düşündüğü hayat memnuniyetini geçici ve ulaşılmaz (kendisine bağlı olmayan) olguların etkisiyle tekrar gözden geçirebilir. Örneğin, bir deprem sonucunda evini kaybetmesiyle bireyin hayat memnuniyeti düşebilir veya çocuğunun doğumuyla yükselebilir. Öte yandan hayat memnuniyeti geçici ve ulaşılabilir (kendisine bağlı) kaynaktan elde edilen bilgiler üzerinde kurulabilir. Örneğin, insanlar geçici olan moral durumlarını bu süreçte daima güvendikleri bir kaynak olarak algılayabilirler. Son olarak, bireyin hayat memnuniyeti düzeyini gelir durumu, eğitim düzeyi gibi daha sabit kronik ulaşılabilir kaynaklar etkileyebilir.

3.2.2 Folklor Teorisi

Hayat memnuniyetini ele alan bir diğer teori Folklor teorisi (Folklore theory) dir. Bu teoriye göre hayat memnuniyeti bireysel değerlendirme sonucu olmayıp standart bakış açısının bir ürünüdür. Dolayısıyla hayat memnuniyetini bireyin eğitim seviyesi, maddi

durumu, mevkii veya toplumsal kalite gibi değişkenlerden ziyade bireyin kişiliği gibi daha “kalıcı” faktörler belirler. Örneğin, kötümser insanın fizyolojik, saygı ve sevgi ihtiyaçları maksimum düzeyde karşılanmış olsa da hayata bakış açısı olumsuz kalabilmektedir. Öte yandan folklor teorisi bir ülkede hayat memnuniyeti değerlendirmelerindeki bireysel farklılıkları açıklayabilse de ülkeler bazında ilgili konudaki araştırma sonuçlarının kıyaslanmasında yetersiz olmaktadır (Veenhoven, 1996). Folklor teorisi kapsamında incelenecek en önemli “kalıcı faktör”lerden biri bireyin kültürel altyapısıdır. Örneğin, bireysellik veya toplulukçuluk kültürlerinin hakim olduğu ülkelerde yaşayan insanların mutluluk faktörleri veya bu faktörlerin öncelikleri değişebilir. Toplulukçu kültürde sosyal ilişkiler, bireylerin hayat memnuniyetlerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Folklor teorisi, kalıcı değişkenlerin ifade ettiği kategorilerde yer alan bütün insanların aşığı yukarı aynı derecede hayat memnuniyetine sahip olduğunu varsaymaktadır. Bu teoriye göre insanların diğerlerinin hayatlarını baz alarak hayatlarından ne kadar memnun olduklarını belirlemeleri elma ile armutları toplamaya benzer (Veenhoven, 1996). Dolayısıyla bireyler sadece kendi kategorisinde yer alanların hayatları ile kıyaslama yaparak hayatına karşı gerçek tutuma sahip olabilir.

3.2.3 Yaşam Kabiliyeti Teorisi

Hayat memnuniyetini ele alan teorilerden biri de Yaşam Kabiliyeti (Liveability) teorisi. Bu teori, hayat memnuniyeti derecesinin duygusal değerlendirme sonucunda belirlendiğini varsaymaktadır. Gerçek duygular, belli hayat koşullarında olması beklenen duygulardan farklı olabilir. “Zenginler de ağlar” İspanyol dizisinin başlığı bu duruma örnek olarak verilebilir. Söz konusu teoriye göre bireylerin yaşam koşulları ihtiyaç ve kapasitelerine uygun olduğu sürece yaşam memnuniyeti yükselecektir. Algılanan avantajlar üzerinde duran karşılaştırma teorisinden farklı olarak yaşam kabiliyeti teorisi gerçek avantajlara odaklanmaktadır. İlk bakışta bu teorisinin yaşam memnuniyetini belirleyen en önemli değişkenler arasında sosyal pozisyonu gördüğü düşünülebilir. Zira yüksek kariyer basamaklarındaki insanların yaşam koşulları alt kariyer basamaklarında bulunan bireylere göre daha rahattır. Ancak yüksek konumlarda yer alan bireylerin stres düzeyinin de daha yüksek olacağı açıktır. Yaşanan stres

sebebiyle kariyer sahibi insanlar konumlarından yeterince zevk alamayarak daha düşük yaşam memnuniyetine sahip olabilirler. Veya bir diğer örnek olarak erkeklerle bayanların hayat memnuniyetleri kıyaslanırsa, erkeklerin gelir, prestij ve güçleri bayanlara göre daha fazla olsa da samimi sosyal ilişkileri bayanlardaki kadar çok olmadığı için daha mutsuz olabilirler. Dolayısıyla yaşam kabiliyeti teorisinin vurgulamaya çalıştığı nokta da algılanan değerlerden ziyade gerçek değerlerin önemidir. Bu teoriden yola çıkarak bireyin bulunduğu sosyal veya ekonomik konumun yüksek olmasının veya iyi eğitim düzeyinin yaşam memnuniyetini belirleyen temel faktör olmadığı, hatta bazı durumlarda bireyin hayat kalitesini düşürebildiği düşünülebilir. Bireyin elindeki olanakların sağladığı avantaj ve dezavantaj birbirini dengelemiyorsa, fırsatlar ne kadar cazip olsa da değerini kaybetmektedir (Veenhoven, 1996).

3.2.4 Dinamik Denge Teorisi

Dinamik Denge (Dynamic Balance) veya diğer adıyla Ayar Noktası (Set Point) Teorisi Headey ve Wearing (1989) tarafından ortaya konularak kimlik, hayat, refah ve mutsuzluk arasında ilişkiyi incelemektedir. Brickman ve Campbell (1971)'e göre insanlar piyango kazanma veya felç olma gibi hayatta radikal değişime sebep olan olgular yaşadıkları halde bile dinamik denge kuralı geçerli olmaktadır (akt: Headey, 2006).

Dinamik Denge Kuralı'na göre bireysel hayat memnuniyeti her yıl azalıp yükselse de eninde sonunda belli bir sabit düzeye gelir. Bunun sebebi kısmen bireyin kişiliğine bağlıdır. Brickman ve Campbell (1971), Avustralya'da yaptıkları bir araştırmada hem mutluluk hem de mutsuzluk oranlarını ölçerek mutluluk oranı yüksek ve mutsuzluk oranı düşük; mutsuzluk oranı yüksek, mutluluk oranı düşük; her iki gösterge bakımından yüksek; her iki gösterge açısından düşük olmak üzere dört kategori belirlemişler. Yazarlar bu sonuçların tamamen kişilik özelliklerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Örneğin, hem mutsuz hem de mutlu insanların dışa açık ve duygusal denge bakımından yüksek (öfke, endişe, bunalım gibi olumsuz duyguları yaşamaya eğilimleri olan) oldukları, ne mutsuz ne de mutlu insanların ise dışa açık olmayan ve duygusal dengesi olmadıkları ortaya çıkmıştır (Headey, 2006).

Bu teoride önemsenen bir diğer kavram olgulardır. Nitekim bu olumlu veya olumsuz olgular otomatik olarak birey tarafından puanlanmakta ve bu puanlar birikerek belli oranda (genellikle sabit) hayat memnuniyetini oluşturmaktadır. Genellikle benzer kişiliğe sahip insanlar benzer olguları yaşamaktadır. Belli bir kişiliğin hakim olduğu bireyin yaşadığı olgular da birbirine benzemektedir. Ancak farklı olgular yaşanınca bu sabitten sapmalar gerçekleşmektedir. Dışa açık, duygusal dengesi yüksek ve deneyimlere açık insanlar, hayat memnuniyeti üzerinde etki bırakacak olgularla daha çok karşılaşmaktadır (Headey, 2006). Fakat her iki tür alışılmamış olguların hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi en fazla üç ay sürmektedir (Diener vd., 1999). Dolayısıyla üç ay sonra bireyin olgunun karakterine bağlı olarak azalan veya artan hayat memnuniyeti tekrar daha önce oluşmuş sabit hayat memnuniyeti düzeyine gelmektedir

Günümüzde bazı araştırma sonuçları bu teorinin varsayımlarına uymayarak bu modelin her yerde geçerliliğini şüphe altında bırakmaktadır. Örneğin, Lucas vd (2003) işsizliğin bireyin hayatına psikolojik etkisini inceleyerek bu teorinin doğruluğunu test etmiş, işsizliğin derin etki bırakarak hayat memnuniyetini uzun sürede düşüren etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlar. Bu da zamanla bireyin her olumsuz olguya bile adapte olacağını ve eski hayat memnuniyeti düzeyine döneceğini varsayan Dinamik Denge kuralına zıtlık teşkil etmektedir. Öte yandan yine Lucas vd (2003) evlilik ve dulluk gibi olguların hayat memnuniyetine etkisi üzerine araştırmasında dulluk rolüne alışmanın üç aydan çok daha uzun zaman aldığı ve bu role tamamen alışılmadığını belirtmiştir.

3.2.5 Yukarı Yönlü Ve Aşağı Yönlü Teoriler

Hayat memnuniyeti karmaşık bir kavram olup birçok değişken içeren denkleme benzetilebilir. Bunun sebebi olarak bireyin hayatının tek mekânla sınırlı olmaması, bireyin sık sık ortam değiştirmesi, hayat şartlarının değişkenliği gösterilebilir. Birey, bazen kendi moralinin neden iyi veya neden kötü olduğunu bile anlayamazken onun hayatı ile ilgisi olmayan bir araştırmacının bireyin düşük veya yüksek hayat memnuniyetinin sebeplerini tam olarak anlaması imkânsızdır. Öte yandan bazı ipuçları bu konuda araştırmacılara kolaylık sağlamaktadır. Örneğin, alan memnuniyeti bu anlamda önemli bir değişkendir. Ölçülmesi daha kolay olan alan memnuniyeti ile hayat memnuniyeti arasında sebep sonuç ilişkisinin var olduğu konusunda literatürde bir fikir

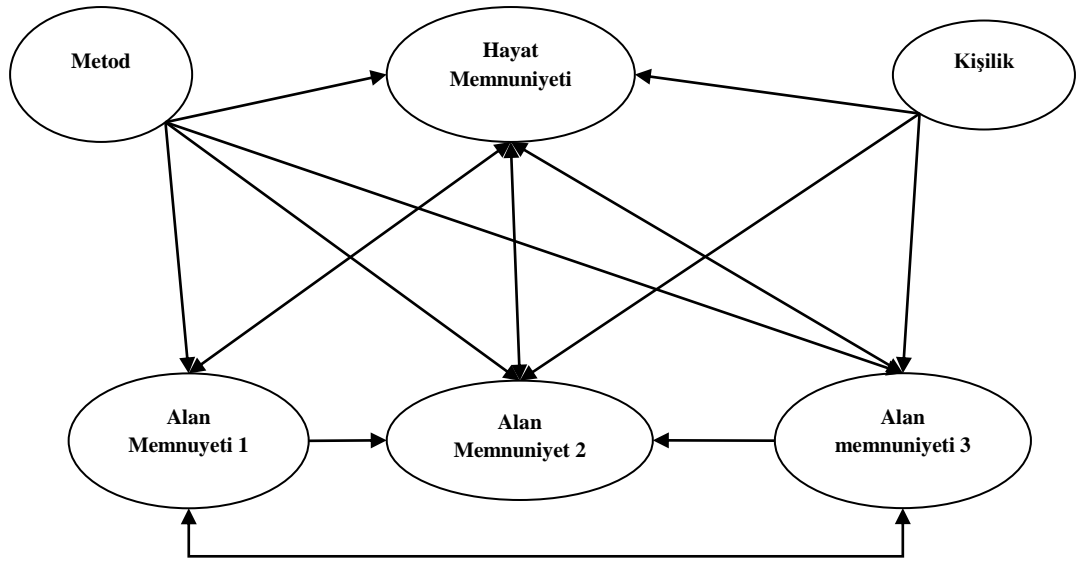
birliği söz konusudur. Fakat bu ilişkinin yönü, dolayısıyla bu iki değişkenden hangisinin diğerine sebep olduğu konusunda günümüze kadar süregelen bir görüş ayrılığı gözlemlenmektedir. Aşağıda her iki görüşe kısaca yer verilerek konunun ne kadar karmaşık olduğu gösterilmeye çalışılmıştır.

Literatürde hayat memnuniyeti ile ilgili temel iki teoriden biri yukarı yönlü, diğer de aşağı yönlü teoridir. Yukarı Yönlü (Bottom-Up Theory) Teori, belli alanlardaki memnuniyetin bireyin genel hayat memnuniyetini etkilediğini varsaymaktadır. Örneğin, evlilik hayatındaki memnuniyet, evlilik alanı bireyin hayatında önemli bir yer işgal ettiği için hayat memnuniyetini yükseltecektir. Görüldüğu gibi, bu teori bütünün parçaların toplamından olduğu görüşünü temel almaktadır. Dolayısıyla hayat memnuniyeti evlilik, iş, boş zamanı değerlendirme ve diğer alanlardaki memnuniyetlerin toplamı ile oluşmaktadır (Headey vd, 1991). Diener (1984) bu görüşü reddetmiş, alanlar arası memnuniyetlerin de birbirini etkilediği bulgularına dayanarak hayat memnuniyeti ve alan memnuniyeti arasındaki ilişkinin aşağı yönlü de olabileceğini ileri sürmüştür (akt: Headey vd, 1991). Dolayısıyla hayat memnuniyeti ile ilgili Aşağı Yönlü (Top Down Theory) Teori, bu sebep sonuç ilişkisinin tam tersini önererek hayat memnuniyetinin alan memnuniyetlerinden asla etkilenmediğini, hayat memnuniyetinin bireyin çeşitli alanlarda duyduğu memnuniyet düzeyini etkilediğini ortaya koymaktadır. Hayatından memnun olan birey diğer alanlardaki memnuniyet oranını de pozitif olarak nitelendirme eğilimini sergileyecektir. Dolayısıyla yukarı yönlü model, alan memnuniyetindeki değişikliğin genel hayat memnuniyetine yansiyacağını savunurken, aşağı yönlü teori bu fikri reddederek bu durumda hiçbir değişikliğin olmayacağını varsaymaktadır.

Bazı araştırmacılar alan ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişkiyi açıklarken üçüncü faktörlerden yararlanarak bu ilişkinin daha karmaşık olabileceğini ortaya koymuşlar. Örneğin, Costa ve McCrae (1980) kişiliğin bu ilişkiyi şekillendirebileceğini göstermişler. Zira kişilik bireyin genel moralini ve hayat memnuniyetini etkilemek suretiyle çeşitli alan memnuniyetlerine yansiyabilir (akt: Heady vd, 1991). Brief vd (1993) her şeyi olumsuz görme ve yorumlama eğilimini ifade eden neuroticismın bireyin sağlık memnuniyetine olumsuz yansiyarak genel hayat memnuniyetini düşüreceği bulgusunu elde etmiştir (akt: Shimmack vd, 2002). Görüldüğu gibi kişiliğin

hayat memnuniyetine etkisi her iki teorinin varsayımlarını doğrulayabilmektedir. Öte yandan bu faktör, alan memnuniyeti ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkinin basit sebep sonuç ilişkisinin ötesine geçebileceğini göstermektedir.

Hayat memnuniyeti ve alan memnuniyeti arasındaki doğrusal ilişki araştırmada kullanılan metodun da bir sonucu olabilir. Nitekim her iki memnuniyet düzeyi genellikle aynı yöntemle-kişisel raporlar aracılığıyla değerlendirilmektedir. Bu da aradaki doğrusal ilişkinin (yukarı veya aşağı yönlü) artmasına yol açmaktadır (Scherpenzeel ve Saris, 1998). Aşağıdaki Şekil 3.1’de yer alan hayat ve alan memnuniyetleri arasındaki ilişkiler her iki teorinin nasıl ortaya çıktığını göstermektedir:



Şekil 3-1: Hayat Memnuniyeti Modelinde Sebep Sonuç İlişkisi

Kaynak: Scherpenzeel Anette ve Saris Willem (1996), Causal Direction in A Model Of Life Satisfaction: The Top-Down/Bottom-Up Controversy Social Indicators, *Social Indicators Research*, Vol. 38, p.161-180.

Şekilde görüldüğü gibi alan memnuniyetleri birbirinden etkilendiği için hayat memnuniyeti tarafından etkilenmiş olabilirler. Dolayısıyla farklı alanlardaki memnuniyet düzeyi genel hayat memnuniyeti düzeyinin bir yansıması olabilir. Bu da aşağıya doğru modeli ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan alan memnuniyetleri bir arada hayat memnuniyetini değiştirebilirler. Resimde yukarıya doğru oklarla ifade edilen bu ilişki yukarıya doğru modeli oluşturmaktadır. Bireyin kişiliği ve kullanılan metot bütün memnuniyetleri etkilemek suretiyle aradaki sebep sonuç ilişkisinin yönüne yansımaktadır.

Yukarıya ve aşağıya doğru teorilerin ampirik olarak ölçülmesi bazı durumlarda veya alanlarda zorlaşmaktadır. Örneğin, evlilik hayatındaki memnuniyet, genel hayat memnuniyetinin yüksek olmasından kaynaklanabileceği gibi evlilik mutluluğunun genel olarak bireyin hayatından memnun oluşu ile sonuçlanabilmesi de etkili faktör olabilir. Bu tür ampirik çalışmalara alanları etkileyen değişkenlerin dahil edilmesi önerilmektedir (Heady vd, 1991).

İstatistikçiler bir değişkenin diğer değişkeni etkilediğini göstermek için bu iki değişken arasında ilişkinin varlığı, değişkenlerarası ilişkinin tam olarak yanlış olmaması veya etki gösteren değişkenin bu etkiyi zamanla göstermesi gibi üç durumdan birini ispatlamaya çalışmaktadır. Hayat memnuniyeti ve alan memnuniyeti için üçüncü durum düşünülecek olursa aralarındaki ilişki zamanla gelişebilir. Zamanla oluşan eğilim takip edilerek yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya doğru teorilerden hangisinin geçerli olduğu tespit edilebilir. Örneğin, eğer AM1 (1. zaman aralığındaki alan memnuniyeti) ile HM2 (2. zaman aralığındaki hayat memnuniyeti) arasındaki ilişki HM1 (1. zaman aralığındaki hayat memnuniyeti) ve AM2 (2. zaman aralığındaki alan memnuniyeti) arasındaki ilişkiden daha kuvvetliyse aşağıdan yukarıya doğru modelin geçerli olduğu, dolayısıyla hayat memnuniyetinin alan memnuniyetlerinin toplamından oluştuğu söylenebilir. HM1 ile AM2 arasındaki ilişkinin AM1 le HM2 arasındaki ilişkiden kuvvetli olduğu durumda ise yukarıdan aşağıya modelinin doğru olduğu bulgusuna varılır (Scherpenzeel ve Sais, 1996).

Yukarıya doğru ve aşağıya doğru modellerinden hangisinin daha geçerli olduğunun henüz belirlenmiş olmamasının en önemli sebebi, bu istikametteki araştırmaların hayat memnuniyeti ile alan memnuniyeti arasındaki ilişkinin farklı alanlarda farklılık gösterdiğidir. Dolayısıyla bazı alanlarda hayat memnuniyeti alan memnuniyetinin sebebi, diğer alanlarda ise sonucu olabilmektedir. Örneğin, Lance ve diğerleri (1989) iş ve sosyal aktivitelerle ilgili memnuniyet için aşağıya doğru, evlilik hayatındaki memnuniyet için ise yukarıya doğru modelin daha geçerli olduğu sonucunu elde etmiştir (akt: Moller ve Saris, 2001). Headey (2006) benzer bulguları elde ederek, öte yandan arkadaşlık memnuniyeti ve sağlık memnuniyeti için hiçbir modelin yeterince açıklayıcı olmadığını, bunun da kişilik özellikleriyle alakalı olduğunu ortaya koymuşlar.

Alan ve hayat memnuniyetleri arasındaki ilişki ülkeden ülkeye de değişmektedir. Nitekim son zamanlarda daha düşük milli gelirli ülkelerde gelir memnuniyetinin hayat memnuniyetini belirlediği, milli gelirin yüksek olduğu ülkelerde ise bu ilişkinin tersine olduğu veya hiç gözlemlenmediği tespit edilmiştir. Zengin ülkelerde gelir kaygısı olmadığı için evlilik memnuniyeti ve sosyal ilişki memnuniyeti ön plana çıkarak hayat memnuniyetini daha çok etkilemektedir (Moller ve Saris, 2001). Bu bulgular Maslow (1970) un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli ile uyumludur. Bilindiği üzere bu modele göre

fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları tam olarak karşılanmayan bireyler daha üst pozisyonlarda yer alan sosyal, sevgi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını önemsememektedirler.

Yazarlar yukarıya ve aşağıya doğru modellerin birleştirilebileceğini önermektedirler. Örneğin, bireyin sağlık memnuniyetinin genel sağlık koşulları ve duygusal denge kişilik boyutunun fonksiyonu olduğu birçok araştırma bulgularıyla desteklenmiştir. Dolayısıyla duygusal denge kişilik boyutu hakim olan insanlar küçük sağlık sorunlarını da büyüttükleri için sağlık memnuniyetleri sık sık düşmektedir. Düşük olmaya eğilimli hayat memnuniyetleri, sağlık alanındaki memnuniyeti olumsuz etkilemektedir ve aşağıya doğru modeli geçerli kılmaktadır. Öte yandan duygusal dengenin sağlık memnuniyetini azaltmak suretiyle hayat memnuniyetini düşürdüğü söylenebilir. Duygusal denge kişilik boyutu baskın olan insanların negatif enerjileri gerçek sağlık sorunlarına dönüşebilmektedir (örneğin hep stresli olmaları nedeniyle). Düşük sağlık memnuniyeti de genel hayat memnuniyetine olumsuz yönde yansımaya sahiptir. Bu durumda alan memnuniyetinin hayat memnuniyetini belirlediğini varsayan yukarıya doğru modelinin geçerliliği de doğrulanmaktadır. Dolayısıyla bu modellerden hiçbirisi yanlış olmayıp her ikisi her örnekte geçerliliklerini korumaktadırlar. O zaman hayat memnuniyeti ve alan memnuniyeti arasında karşılıklı ilişkiyi savunan entegre model düşünülebilir.

Özetlenecek olursa hayat memnuniyeti ve alan memnuniyeti arasında sebep sonuç ilişkisi birçok ampirik bulgularla kanıtlanmış olsa da bu ilişkinin yönü hala tartışılmaktadır. İlgili tartışmalar hayat memnuniyetinin bağımsız değişken olduğunu varsayan aşağı yönlü ve tam tersini iddia eden yukarı yönlü modelleri ortaya çıkarmıştır. Hangi modelin daha geçerli olduğu konusunda kesin yargılara ulaşılamamaktadır zira hayat ve alan memnuniyeti arasındaki ilişkinin yönü alandan alana, ülkeden ülkeye göre farklılık gösterebilmekte, öte yandan kişilik gibi dışsal faktörün etkisine maruz kalabilmektedir.

3.3 Hayat Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

Bütün insanların mutlu hayatı nasıl tanımladıklarını belirlemek oldukça zor olsa da herhangi bir kritere göre oluşturulmuş kategoriler kapsamında hayat memnuniyetlerini

etkileyen faktörler incelenebilmektedir. İnsanların farklı olduğu yönler kadar ortak yönleri de mevcuttur. Bu ortak yönler temel alınarak kurulmuş kategoriler, hayat memnuniyetini etkileyen faktörleri araştırmayı kolaylaştırmaktadır. Hayat memnuniyeti çeşitli demografik yönleri ortak olan insanların oluşturduğu gruplarda incelenebileceği gibi, benzer kişilik veya gelir düzeyine sahip olan insanlarda da ölçülebilmektedir. Öte yandan hayat memnuniyetinin tanımı ve hayat memnuniyetini etkileyen faktörler kültüre göre de değişebilmektedir.

Farklı kategorilerde yer alan insanların hayat memnuniyetini aynı faktörler etkileyebilse de bu faktörlere tanınan öncelik söz konusu gruplara göre farklılaşmaktadır. Örneğin, yaş kriteri temel alınarak oluşturulan genç veya yaşlı kategorilerinin her ikisinde yer alan insanların hayat memnuniyetleri bakımından sağlık önemli bir faktörken, yaşlılarda bu faktörün hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi daha fazladır. Dolayısıyla yaşlılar hayat memnuniyetlerini belirlerken sağlık durumlarını değerlendirmeye daha çok eğilimlidir.

Aşağıda hayat memnuniyetini etkileyen demografik faktörlere yer verilmiş, akabinde gelir, kişilik, kültür ve dinin hayat memnuniyeti ile ilişkisinden bahsedilmiştir.

3.3.1 Hayat Memnuniyetini Etkileyen Demografik Faktörler

Hayatın farklı evrelerinde farklı şeylerden memnuniyet duyulabileceği gibi, erkek ve kadınların “mutlu hayat” la çağrışımları farklı olabilir veya evli/bekar insanlar “tatminkâr hayat”la ilgili farklı tanımlamalara sahip olabilirler. Kaliteli bir eğitim alan bireylerle okuma yazma bilmeyenlerin de hayata bakış açıları aynı değildir. Dolayısıyla hayat memnuniyeti bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu ve eğitim durumuna bağlı olarak değişebilmektedir. Aşağıda hayat memnuniyeti ile en çok ilişkisi incelenen birkaç demografik faktöre yer verilmiştir

3.3.1.1 Yaş ve Cinsiyetin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Hayat memnuniyetini etkileyen demografik faktörlerden biri yaş faktörüdür. Yıllar geçince bir yandan bireyin kendi karakteri, kişiliği, dış görünüşü, hayata bakış açısı değişmekte, öte yandan da karşılaştığı olgular, yaşadığı deneyimler, geçirdiği hayat

devreleri değişmektedir. Bütün bu olgu, deneyim ve devreler bireyin hayatı ve dahili alemine yansımakta, neticede ortaya çıkan değişiklikler de daha sonra yaşayacaklarını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla yaş ve hayat arasındaki etkileşim, yaşın hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin olduğuna delalet etmektedir.

Birçok araştırma, yaşın bireyin hayat memnuniyetinin temelinde yatan bilişsel süreç ve bu süreci etkileyen kişilik ve bakış açıları üzerinde etkisinin var olduğunu, yaşla hayat memnuniyeti arasında ilişkinin U şeklinde tasvir edilebileceğini, dolayısıyla genç ve yaşlıların orta yaşlı insanlara göre hayatlarından daha çok memnun olduklarını göstermektedir. Gallup, America's General Social Survey, Eurobarometer tarafından yapılan araştırmalar aynı bulguyu ortaya çıkarmıştır. Hayat memnuniyeti ve yaş arasındaki U şeklindeki ilişkinin her zaman için geçerli olmadığı, örneğin genel olarak yaşam koşullarının daha kötü, tıpın pek gelişmediği zamanlarda hayat memnuniyetinin genç yaşlarda artmasıyla birlikte yaş arttıkça azaldığı, daha geç yaşlarda ise minimuma indiği söylenebilir (Bachalar, 2010). Örneğin, Berlin Aging Study'nin 1993'te yürüttükleri, 70 yaş üzerinde 500 Batı Berlinlinin katıldığı bir araştırmada yaşlıların fiziksel ve psikolojik durumları incelenmiş, geç yaşlarda sağlık durumlarına bağlı olarak hayat memnuniyetlerinde bir düşüşün olduğu tespit edilmiştir (Gwozdz and Souso-Poza, 2009). Warwick Business School'da Ekonomi alanında Prof. Andrew Oswald, U şeklinde ilişkiyi ilk olarak 1990'larda keşfettiklerini, fakat ilgili kongrelerde bu bulgunun destek görmediğini belirtmektedir (Bachalar, 2010).

Bir grup araştırmacı, yaş ve yaşam tatmini arasındaki U şeklinde ilişki ile ilgili bulguları eleştirerek söz konusu ilişkinin tam gerçeği yansıtmadığını, zira aynı yaş grubunda bulunan insanların (kohor bölüğü) hayat memnuniyeti incelenirken bireylerarası farklılıkların göz önünde her zaman bulundurulmadığını (kohor etkisi) iddia etmektedir. Öte yandan Clark vd(2007) bireysel heterojenlik hesaba katılsa bile hayat memnuniyeti ile yaş arasında kabaca U şeklinde ilişkinin söz konusu olduğunu belirtmiştir(akt: Gwozdz and Souso-Poza, 2009). Aynı yaş grubundaki insanlar benzer hayat devrelerine sahip oldukları için ortak olgularla karşılaşabilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin hayat memnuniyetleri alan memnuniyetleri toplamı şeklinde ele alınırsa her yaş aralığında bazı alanlardaki memnuniyet düzeyinin etkisi daha fazla olabilir. Örneğin, 20-30 yaşlarda genellikle bireyler kariyer kurmaya çalışır, aile sahibi olurlar. Bu süreçte

iş veya aile sebeplerine bağlı stres ile karşılaşma olasılıkları yüksektir. Bu hayat devrelerinde iş ve aile memnuniyeti hayat memnuniyetleri üzerinde önemli etkiler bırakmaktadır. Daha yaşlı insanların hayat memnuniyetlerinin ise daha çok en önemli kaygıları olan sağlık durumlarına bağlı olduğu söylenebilir.. Genellikle yaşlı insanların hayat memnuniyeti düzeylerini belirleyen sağlık faktörü, gerçek sağlık koşullarından ziyade algılanan sağlık durumunu kapsamaktadır (Gwozdz ve Sousa-Poza, 2009).

2008’de Yeni Zelanda nüfusunun 15 yaş üzerindeki kesiminin katıldığı kapsamlı araştırmada katılımcıların %86’sının hayatlarından memnun oldukları, memnuniyet oranının 65 yaş üzerindeki bireylerde 45-64 yaş grubuna girenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu, Yeni Zelanda’nın yaşlı nüfusunu emeklilikle temin eden ilk ülkelerden biri olup onlara Supergold kartı ile birçok yerde indirimli alışveriş, bedava ulaşım, devlet kurumlarında ayrıcalık gibi haklar vermesinden kaynaklanabilir (www.socialreport.msd.govt.nz). Yaşlara göre hayat memnuniyeti eğrisindeki minimum ve maksimum noktalar değişse de genellikle 40lı yaşların ortasında, 50’li yaşların başında hayat memnuniyetinin minimuma inerek daha sonra artmaya başlaması bulgusu gelişmiş ve gelişmekte olan 72 ülke için geçerlidir (Bachalar, 2010).

Çoğu ülkede yaşlı insanların gençlere göre hayatlarından daha çok memnun olmaları, yaşlı insanların gençlere göre daha az negatif duygulara sahip oldukları ve bu duyguları bile daha kolay kontrol edebildikleri ile açıklanabilir. Yaşlı insanların kişiliklerinin “oturmuş” olması, daha olgun olmaları ve daha bilinçli hareket etmeleri, ayrıca daha az stres yaşamaları da hayat memnuniyetlerinin daha yüksek olmasına sebep olmaktadır. Öte yandan yaşlı insanlar gençler kadar amaçlara ulaşmak için hırslı olmadıkları ve beklentileri daha az ve gerçekçi olduğu için hayatlarından daha çok memnuniyet duymaktadır. Genel olarak yaşlı insanlar, gençlere göre daha deneyimli ve hayatta karşılaştıkları olaylara adapte oldukları için olumsuz olguların etkisinde gençler kadar maruz kalmamaktadırlar, bu da hayatlarından neden daha çok memnun olduklarının anlaşılmasını sağlamaktadır.

Bireyin yaşlılık dönemindeki hayat memnuniyetini objektif faktörlerden ziyade kişilik özelliklerinin etkilemiş olduğunu ifade eden birçok çalışmadan da söz edilebilir. Örneğin, Ardelt (1997)’e göre bireyin yaşlıyken hayat memnuniyeti düzeyini bilgelik düzeyi belirlemektedir. Araştırmacı, Clayton ve Birrenin (1980) bilgelikle ilgili

“bilişsel, duygusal ve düşünsel öğelerin entegrasyonu” tanımını temel alarak 120 yaşlı bireyin katılmasıyla gerçekleştirdiği araştırmada bilgeliğin hayat memnuniyetindeki düşüş veya artışı açıklayabildiğini, örneğin çok yaşlı ve hayatlarından memnun insanların bilgelik oranlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur

Hayat memnuniyetini etkileyen bir diğer demografik faktör cinsiyettir. Cinsiyetle hayat memnuniyeti arasındaki ilişki genellikle dolaylı olup diğer değişkenlerin etkisini açıklamaktadır. Örneğin, yaş faktörü ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında cinsiyet faktörünün de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Hayat memnuniyeti, alan memnuniyeti toplamı olarak ele alınırsa kadınlar için aile memnuniyeti, erkekler için ise iş memnuniyeti hayat memnuniyetlerini daha çok belirlemektedir. Bayanlar yaşlandıkça çocuklarının büyümesi ve sonuç olarak bir biri ile eskisi kadar yakın olmamaları hayat memnuniyetlerini düşürebilmektedir. Nitekim birçok araştırma yaşlı bayanların yaşlı erkeklerden daha az hayatlarından memnuniyet duyduklarını tespit etmiştir. Borg vd (2006) ulaşılmış oldukları benzer bulgunun yanında yalnızlığın yaşlılarda hayat memnuniyetini etkilediği sonucuna varmışlar. Yaşlı bayanlar yalnızlığa erkeklere göre daha zor alışabildikleri için hayat memnuniyetleri daha düşük çıkmaktadır (akt: Jan and Masood, 2008).

Öte yandan cinsiyetle hayat memnuniyeti arasındaki ilişki incelendiğinde evli-bekar, çocuk sahibi olup olmama gibi farklı kategorilerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Her kategoride yer alan bayan ve erkeklerin hayat memnuniyetleri farklı faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin, Kousha ve Moheen (2004) İran’da köylü bayanlarda hayat memnuniyetini araştırarak evli bayanlarda evlilik ve iş hayatının, evli olmayan bayanlarda ise eğitim düzeyi ve boş zamanlarındaki aktivitelerin hayat memnuniyetlerini belirlediği bulgusunu elde etmişler (akt: Jan ve Masood, 2008). Jan ve Masood (2008) yaş arttıkça bayanların hayat memnuniyetlerinde düşüş gözlemlendiğini belirtmişler.

Genel olarak kapsamlı araştırmalar bayanların yaşları arttıkça erkeklerle kıyaslandığında memnuniyetlerinin azaldığını göstermektedir. ABD ve gelişmekte olan bazı ülkelerde yapılan ve toplam 1.3 milyon erkek ve bayanın katıldığı araştırma, artan politik, eğitim ve iş fırsatlarının erkeklerin mutluluğuna daha çok katkıda bulunduğunu,

öte yandan yaşlandıkça hayat memnuniyetleri artan erkeklere karşın, bayanların hayat memnuniyetlerinin yaşa paralel olarak azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir. ABD’de yapılan bir araştırma 1972 itibariyle bayanların genel olarak hayat memnuniyeti düzeyinde azalmanın gözlemlendiği ortaya çıkmıştır (Buckingham, 2009).

Bayanların hayat memnuniyetlerindeki düşüş iki şekilde açıklanabilir. İlk olarak bayanların kişilik ve karakterleri, hayat memnuniyetini değerlendirme süreçlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Örnek olarak, depresyonun bayanlarda kalp krizinden sonra 2., erkeklerde ise 10. en çok karşılaşılan tehlike olduğunun hatırlatılması yerinde olacaktır (Buckingham, 2009). Bayanların ruh halleri erkeklere göre daha hassas olup olumsuz olguların etkisiyle daha çok sarsılmaktadır. Ayrıca bayanlar sorumluluklarını genel olarak daha ciddi şekilde önemsemektedirler Daha duygusal olmaları olaylara bakış açılarını erkeklerinkinden daha farklı yapmaktadır. Öte yandan bayanlar erkeklere göre genel olarak daha çok kıyaslama yapmakta, yaşam koşullarını yakınlarının hayat şartları veya genel standartlarla daha sık sık karşılaştırmaktadırlar.

Bayanların daha düşük hayat memnuniyetine sahip olmalarının ikinci sebebi, üstlenmiş oldukları sorumluluklarla ilgilidir. “Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır” deyiminde de ifade edildiği gibi, bayanlar sadece kendi hayatları ile ilgili değil, eşlerinin hayatları ile ilgili sorumlulukları yerine getirmekte ve erkeklerin aile memnuniyetlerini yükseltmeye çalışmaktadırlar. Çalıştıkları durumda ev ve aile sorumluluklarının yanı sıra iş sorumluluklarını da üzerlerine almaları bayanların erkeklere göre daha çok stres baskısı altında kalabildiğini göstermektedir.

Bayanların hayat memnuniyeti diğer bayanlara karşı düşmanlık duygu ve davranışlarına yansıyabilmektedir. Hayatından memnun olmayan veya ortalama yaşam standartlarından daha düşük hayat koşullarında yaşayan bayanlar, genellikle bayan tanıdık ve arkadaşlarına karşı düşmanca davranabilirler (Balachandran ve diğ. 2008).

Yukarıda bahsedilenlerden anlaşılacağı üzere yaş ve cinsiyet faktörlerinin hayat memnuniyeti ile ilişkisi basit doğrusal türden daha karmaşıktır. Yaşla cinsiyet arasında sıklıkla gözlemlenen U şeklinde ilişki daha çok erkekler için geçerlidir. Dolayısıyla erkeklerin belli bir yaşa kadar hayat memnuniyetlerinde düşüş gözlemlenmekte, daha

sonra (orta yaş krizini atlattıkça) hayatlarından duydukları memnuniyet önemli ölçüde artmaktadır. Bayanlar erkeklerin hayat memnuniyeti düşüşü devrelerinde hayatlarından daha çok memnun olmalarına rağmen zamanla bu memnuniyetleri azalma eğilimine girmekte ve bu eğilim yaşlılıklarında da sürmektedir.

3.3.1.2 Medeni Durumun Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Hayat memnuniyetinin yüksek veya düşük olduğunu açıklayan bir diğer demografik faktör bireylerin medeni halidir. Bireyin aile kurmasıyla genel hayat memnuniyetini belirleyecek yeni alan oluşmakta ve paralel olarak yeni kaygılar ortaya çıkmaktadır. Fakat araştırmalar beklenenin aksine bireye yeni sorumluluklar yükleyen, hayatını oldukça farklılaştıran evlilik alanındaki memnuniyetin bireyin genel hayat memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Mutlu evlilik bireyin hayatında buffer rolünü oynayarak diğer alanlarda yaşanan mutsuzlukların acısını hafifletmekte, bu olumsuzlukları unutturmakta veya onlarla mücadele etmekte önemli katkılar sağlamaktadır.

Birey, hayatının önemli kısmını ailede geçirdiği için mutsuz evlilik bireyin diğer alanlarına olumsuz yansiyarak hayat memnuniyetini düşürmektedir. Mutlu evlilik ise bireyin iş alanından kalan yorgunluğu atatabileceği bir “oasis”tir. Srtack ve Eshleman (1998)’in 17 milletin temsilcilerinin hedef kitlesini oluşturduğu araştırmalarında aynı sonuca ulaşılmış, evlilikle hayat memnuniyeti arasındaki olumlu ilişkinin ırk ve kültürdeki farklılıklardan etkilenmediği tespit edilmiştir (akt Yakimec, 2005).

Bailey ve Snyder (2007) Mid Atlantik Üniversitesi’nden 215 kişinin katılımıyla gerçekleşen araştırmalarında evli erkek ve bayanların dul ve boşanmışlara göre hayatlarından daha çok memnun olduğu bulgusunu elde etmiş, umudun medeni hal ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını, dolayısıyla evli insanların daha umutlu oldukları için hayatlarından daha çok memnun olduklarını ortaya koymuştur.

Yakimec (2005), ABD’de 1972-1994 yıllarında toplam 1500 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiş milli anket çalışması sonucunda elde edilen verilerden yararlanarak evliliğin insanlara olumlu bakış açısı kazandırdığı, netice olarak bireylerin hayatlarından

memnun olduğunu, evli olmayan veya boşanmış insanların olumsuz bakış açısına sahip olmaya eğilimli oldukları için hayatlarından pek memnun olmadıklarını tespit etmiştir. Ayrıca bu bulguların farklı ırk, yaş, cinsiyetler için geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan bu araştırmada boşanmış insanların hayat memnuniyetlerinin hiç evlenmemiş olmayan insanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yakimec (2005), bu bulguyu boşanmanın mutsuz evlilikten bir kurtuluş vesilesi olması ile açıklamaktadır.

Görüldüğü gibi, literatürde teorik olarak hakim olan evlilik hayatının hayat memnuniyetini olumlu yönde etkilediği görüşü birçok ampirik araştırma bulgusu ile de doğrulanmıştır. Bir diğer sık elde edilen bulgu, her yaşta, farklı kültürel yapı ve ırklara sahip olan kadın ve erkeklerin evlendikçe hayat memnuniyetlerinin yükseldiğini ifade etmektedir

3.3.1.3 Eğitimin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Hayat memnuniyeti ile arasında sık sık ilişki aranan bir diğer demografik değişken eğitimidir. Literatürde eğitimin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi konusunda görüş ayrılığı söz konusudur. Bir grup araştırmacı, bu iki değişken arasında olumlu ilişkiyi savunurken, bazı araştırmacılar da eğitim seviyesi yüksek olan insanların hayatlarından daha az memnun olduklarını düşünmektedir. Eğitimin hayat memnuniyetini olumlu yönde etkilediği görüşüne katılan araştırmacılar genellikle aşağıdaki sebepleri ileri sürmektedirler (Becchetti ve Pelloni, 2011):

-Toplum içinde utanma duygusu yaşamamak için minimum düzeyde eğitim düzeyi ve yeteneklerin olması gerekmektedir.

-Bilgi, insanın üstlenebileceği fonksiyon ve yeteneklerini arttırmaktadır.

-Eğitim işçi-potansiyel işveren arasındaki asimetrik bilgi alanında bireyin yeteneklerinin göze çarpmasını sağlayan bir araçtır.

-Eğitim, işgücü pazarına katılımı hızlandırmakta ve istihdam edilebilirliği yükseltmektedir.

-Eğitimle verimlilik ve kazanç arasında pozitif ilişki vardır.

-Eğitim düzeyi, iş tatminini etkilemektedir, zira eğitim bireyin ilgisini daha çok çeken işlerde çalışma fırsatlarını ve kariyer imkânlarını arttırmaktadır.

-Eğitim, bireye belli bir otonomi ve karar verme özgürlüğünü kazandırmaktadır.

-Eğitilmiş insanlar, daha az sayıda sağlıksız alışkanlıklara sahip oldukları ve sağlıklı yaşam konusunda daha çok bilgiye ulaşabildikleri için eğitim, sağlığı olumlu yönde etkilemektedir.

Yukarıdaki sebepler eğitimin hayat memnuniyetini neden olumlu etkileyebildiğini açıklasa da zıt görüşü savunan araştırmacıların da önemli argümanları bulunmaktadır. Temel argüman olarak genellikle eğitilmiş insanların daha yüksek amaç ve beklentilere sahip oldukları ileri sürülmektedir. Örneğin, eğitim düzeyi yüksek olmayan insanların tercih ettikleri işler genellikle yüksek eğitim düzeyine sahip insanlar tarafından pek beğenilmemektedir (Salinas-Jimene and Artez, 2010). Hayat memnuniyeti daha önce belirtildiği gibi, beklentilerin gerçek koşullara orantısı olarak ele alındığında beklentilerin yükselmesinin hayat memnuniyeti bakımından tehlikeli bir durum olduğu açıktır zira fazla olmayan beklentilerin hepsinin karşılanması veya fazla olmayan arzuların hepsinin gerçekleşme ihtimali daha yüksektir. Bu fikre binaen eğitim düzeyi yüksek olmayan insanların hayatlarından daha çok memnun oldukları söylenebilir.

Öte yandan eğitim düzeyi yükselince bireyin özellikle kültürel harcamalarının (kitap, müzik, sanat gibi) artması, eğitimin hayat memnuniyetini olumsuz etkilediği sonucuna götürebilir. Ancak eğitimin, artışına sebep olduğu aktivitelerin motive edici karakteri düşünülecek olursa yüksek eğitilmiş insanların hayatlarından daha çok memnun oldukları söylenebilir. Scitovsky (1976)'ye göre geçici memnuniyet sağlayan, zaman geçince alışkanlık yaptığı için eskisi kadar tatmin etmeyen mal ve hizmetlerden farklı olarak kültürel etkinlikler gibi motive edici ürün ve hizmetlerin sağlamış olduğu memnuniyet daha kalıcıdır (Salinas-Jimene and Artez, 2010).

Yukarıda yer alan hayat memnuniyeti ve eğitim arasındaki olumlu ilişkinin lehine ve aleyhine argümanlardan hayat memnuniyeti-eğitim ilişkisinin yönünü gelirin belirlediği sonucuna da varılabilir. Artan eğitim düzeyi ile paralel şekilde yükselen beklentilerin

karşılanması için yeterli finansal imkânların bulunması halinde hayat memnuniyetinde artış gözlemlenir, aksi takdirde bireyin hayat memnuniyeti düşecektir.

Clark ve Oswald'(1994)a göre gelişmiş ülkelerde hayat memnuniyeti ile eğitim düzeyi arasında olumsuz ilişki daha çok gözlemlenmektedir (Salinas-Jimene and Artez, 2010). Bu bulgu analiz edilecek olursa, gelişmiş ülkelerde eğitim imkânlarının daha geniş ve bu imkânları kullanabilmenin daha kolay olduğu sebebiyle iyi eğitim almış insanların beklentilerinin karşılanma ihtimali rakipleri fazla olduğu için daha düşüktür. Dolayısıyla alınan ekstra eğitimin bireyin beklentilerine katkısı bu ülkelerde daha sınırlı olabilir. Sonuç olarak gelişmiş ülkelerde eğitim düzeyindeki yükselişin hayat memnuniyetini düşürdüğü söylenebilir.

Genel olarak yüksek gelir gruplarında hayat memnuniyetinin eğitimin etkisine daha az maruz kaldığı, dolayısıyla yüksek eğitim alma imkânlarının dar olduğu yerlerde eğitimin hayat memnuniyetine katkısının daha yüksek olacağı görüşü oldukça yaygındır. İyi ve kaliteli eğitim almanın zor olduğu yerlerde eğitimin bireysel yaşam açısından değeri daha fazla olduğu için bireylerin hayatlarından memnuniyet duymalarına sebep olmaktadır. Eğitim, bu ortamlarda insanlara hem psikolojik (iyi eğitime sahip olmanın sağladığı özgüven) hem de ekonomik (eğitiminin iş bulmasını kolaylaştırması) faydalar sağlayarak hem genel hem de alan memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemektedir

3.3.2 Gelirin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Gelir ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki incelenirken gelirin direk veya dolaylı etkisi üzerinde durulacağı gibi gerçek gelir düzeyini ifade eden mutlak gelirin mi yoksa algılanan gelire işaret eden nispi gelirin mi hayat memnuniyetini etkilediği bir tartışma konusu olabilir.

Mutlak gelir-hayat memnuniyeti ilişkisi üzerine görüş ve ampirik bulgulardaki çeşitlilik tek bir sonuca varmayı zorlaştırmaktadır. Literatürde artan gelirin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi ile ilgili görüşler üzerine bir kutuplaşma gözlemlenmektedir. Bir grup araştırmacı bu iki değişken arasında olumlu ilişkiyi savunurken, diğer grup araştırmacı da olumsuz ilişkiyi ifade eden Eastern paradoksunun doğruluğuna inanmaktadır.

Eastern (1970) ilk defa gelirdeki artışa paralel hayat memnuniyetinin de arttığını, fakat yükselen gelirin etkisiyle iyileşen yaşam koşullarına rağmen hayat memnuniyetinde zaman zaman düşüşlerin yaşandığını ifade eden paradoksal ilişkiyi farketmiştir (www.brookings.edu)

Hagerty ve Veenhoven (2003), Stevenson ve Wolfers (2008), Inglehart, Foa, Peterson ve Welzel (2008) bu paradoksu reddederek çoğu ülkede refah düzeyinin gelirlerin yükselmesi ile arttığını belirtmişler. Easterlin (2005) bu eleştirilere cevap olarak, bu araştırmalarda kullanılan verilerin doğru olmadığını ileri sürmüş, ABD’de hayat memnuniyeti üzerine uzun yılların araştırma sonuçlarında da ekonomik göstergelerin yükselmesine rağmen bazı zaman aralıklarında değişikliğin görülmediğini, bazen hayat memnuniyetinde düşüşlerin bile yaşandığını belirtmiş, farklı ülkelerin farklı mutluluk eğilimlerine sahip olduklarını ve gelir dışında diğer faktörlerin de hayat memnuniyetini belirleyen etkili değişken olabileceğini göstermiştir (Diener, 2009).

Inglehart (2008), bu tartışmaya aydınlık getirerek ekonomik koşulların mutluluktan ziyade hayat memnuniyetini etkilediğini, dolayısıyla yükselen gelirlerin hayat memnuniyeti ile ilgili olumlu raporları arttırsa da duyguların belirlediği mutluluk düzeyini olumsuz yönde etkilediği, bazı durumlarda ise nötr etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacı, ayrıca Eastern paradoksunu gelirdeki artışın beklentilerin artmasına sebep olduğu ile açıklamıştır. Daha önce belirtildiği gibi beklentilerin artması hayat memnuniyeti bakımından riskli olup tatmin edilmeyen beklentilerin kalma ihtimalini yükseltmektedir (Diener, 2009). Bazı araştırmacılar daha ileri giderek gelirdeki artışın ancak hayat memnuniyetinin azalması ile gerçekleşebileceğini öne sürmektedir. Örneğin, düşük fiyatlı (low cost) havayolları şirketleri, hava yolculuğunu daha düşük fiyatta gerçekleştirmek için birçok hizmetten kısmaktadır. Sonuç olarak birey bir uçak yolculuğu için daha az para sarf etse de memnuniyeti düşmektedir. Veya ucuz kıyafetler satan dükkânların artmasıyla birey gelirini daha az harcasa da kıyafetlerin kalitesinin düşük olması onun memnuniyet oranını azaltmaktadır. Dolayısıyla bu anlamda Eastern paradoksu paradoks olmaktan ziyade günümüzdeki tüketim anlayışındaki realiteyi ortaya koymaktadır. Nitekim ülkelerarası karşılaştırmalar da gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre hayat memnuniyetinin daha yüksek

olmasına rağmen mutsuzluk oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir (www.stumblingandmumbling.typepad.com).

Bazı araştırmacılar artan gelir-hayat memnuniyeti arasında olumlu ilişkinin daha çok gelişmekte veya az gelişmiş ülkeler için geçerli olduğunu vurgulamaktadır (Howell ve diğ..2006). Daha önce de bahsedildiği gibi birçok değişkenin hayat memnuniyeti ile ilişkisinde gelir aracı rolü üstlenmektedir. Örneğin, eğitimin hayat memnuniyeti üzerinde arttırıcı etkisi daha çok gelişmekte olan ülkelerde söz konusudur zira iyi eğitim olanakları genellikle iyi maddi durumu gerektirmektedir. Bu sebepten dolayı milli geliri daha düşük ülkelerde iyi eğitim, bir ayrıcalık olduğu için hayat memnuniyetini yükseltmektedir. Genel olarak, gelişmekte olan ülkelere gelir, hayatın çeşitli alanlarında herkesin ulaşamadığı olanaklardan yararlanmayı sağladığı için hayat memnuniyetini arttırmaktadır. Bu ülkelerdeki zengin kesim için hayat memnuniyeti ve mutluluk arasındaki ayırım gelişmiş ülkelerdeki gibi kesin olmayabilir. Zira maddi durum, hayat memnuniyetinin ifade ettiği bilişsel tatmini arttırarak duygulara yansımakta, akıl-duygu uyumunu yükseltmekte ve bu uyum zengin insanların çok mutsuz oldukları veya intihar edebildikleri gelişmiş ülkelere göre daha uzun vadeli olmaktadır.

Zevk veren şeylerin mutluluğu beraberinde getirdiği, acı veren şeylerin ise mutsuzluğa yol ağtığını varsayan Klasik Faydacılık kuramına göre gelire hayat memnuniyeti arasındaki ilişki dolaylıdır. Yüksek gelir, sayı olarak daha çok ve kalite olarak daha iyi mal ve hizmetlerin tüketimini sağlamakta, bu tüketim ise hayat memnuniyetini yükseltmektedir. Son 40 yılda yapılan araştırmalarda, yüksek gelirin en büyük düşlerden biri haline geldiği Batı ülkelerinde bile beklenilenin aksine hayat memnuniyeti-gelir arasındaki ilişkinin zayıf olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın Batı'lı olmayan ülkelere gelir düzeyinin hayat memnuniyetini daha çok belirlediği birçok araştırma ile ispat edilmiştir. İhtiyaç teorisi bu bulguları, yüksek gelirin temiz su, temel yemek gibi basit fiziksel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağladığı ülkelere gelirin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin daha fazla olacağı şeklinde açıklamaktadır. Howell ve diğ. (2006), Malezya'da azınlık halklardan biri olan Orang Asliler'in katıldığı ve yaş, eğitim, ailenin geniş olup olmaması gibi faktörlerin hayat memnuniyeti ile gelir arasındaki ilişki üzerindeki etkisini incelemişler. Bu araştırma, demografik

değişkenlerin sadece gelir aracılığıyla hayat memnuniyetini etkileyebildiğini, gelir düzeyindeki artışa paralel olarak 50 yaşa doğru insanların mutluluklarının arttığını, sabit emeklilik dönemine geçince düştüğünü; aynı gelir düzeyine sahip bireylerden daha az eğitilmiş olanların daha mutlu olduklarını; geniş-ailelerde üyelerin artmasıyla maddi ihtiyaçların yükselmesinden dolayı hayat memnuniyetinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Bazı araştırmacılara göre hayat memnuniyetini mutlak gelirden ziyade bireyin kendi maddi durumu ile her hangi bir referans grubunun maddi durumunu kıyaslaması sonucunda oluşan nispi gelir belirlemektedir. Örneğin, Mayraz ve diğ. (2009) bireyin hayat memnuniyetini aşağıdaki şekilde formüle etmişlerdir:

$$H_i = \alpha + \beta Y_{R_i} + \beta' Y_i + \sum_k \gamma_k X_i^k + \epsilon_i,$$

Burada H_i "i" bireyinin hayat memnuniyetini, α mutlak gelirini, Y_{ri} ise nispi gelirini, Y_i mutlak gelirini, X_{ki} diğer kontrol değişkenlerini ifade etmektedir. Bu formülde Y_r ceteris paribus etkisini göstermektedir, dolayısıyla bütün değişkenlerin değerleri sabitken sürekli değişerek hayat memnuniyeti düzeyini azaltıp yükselten faktör rolünü oynamaktadır. Mayraz ve diğ. (2009)'a göre çoğu araştırmacı hayat memnuniyeti-nispi gelir ilişkisini incelerken bir referans grubunu gözönünde bulundurarak çalışmalarında ulaştıkları sonuçların hatalı olmasına yol açmaktadırlar. Oysa birey genellikle bir değil, birkaç birey veya grubun gelir durumunu gözetlemektedir. Dolayısıyla tek bir Y_{ri} den bahsedilemez, Y_{r1} Y_{r2} Y_{r3} ... ların mevcudiyeti söz konusudur. Mayraz ve diğ. (2009) hayat memnuniyeti ve nispi gelir ilişkisini araştırdıkları çalışmada katılımcılara Y_{ri} leri bizzat sorarak daha farklı yöntem izlemiş, nispi gelir kavramının erkekler için daha önemli olduğunu, referans gruplarının genellikle jenerik olduğunu (aynı cins) veya iş arkadaşlarından oluştuğunu, gelir kıyaslamalarında daha çok bulunan bireylerin hayat memnuniyetlerinin daha düşük oldukları bulgularını elde etmişler. Sürekli gelirini diğer grupların gelirleri ile kıyaslayan birey maddi durumu ile tatmin olmadığı sebebiyle bunu yapabildiği gibi, maddi durumundan memnun olmaması, diğerlerine göre daha yetersiz bulması sürekli kıyaslamaların sonucu olabilir. Öte yandan erkeklerin hayat

memnuniyetlerinin nispi gelirlerine daha çok bağılı olması, genellikle geçim sorumluluğunu tam veya kısmen üstlendikleri kişilerin (aile veya anne baba) gözünde daha mükemmel olmak, en azından maddi durumlarını kendilerinininki ile kıyasladıkları, dolayısıyla bu anlamda kıstas olarak belirledikleri grupla benzer yaşam koşullarını paylaşmak istedikleri ile açıklanabilir.

Boyce ve diğ. (2010)'a göre gelir-hayat memnuniyeti ilişkisinin temel kaynağı, bireyin geliri veya referans grubunun gelirinden ziyade bu gelirin onu dahil etmiş olduğu toplumsal pozisyonudur. Dolayısıyla ona göre gelirin artmasına paralel olarak toplumsal "mevki"de yükselme olmadığı sürece gelir veya gelir kıyaslamaları bireyin hayat memnuniyetini etkilemez.

Bu bölümde gelir hayat memnuniyeti ilişkisine kısaca değinilmiştir. Görüldüğü gibi, hem mutlak hem de nispi gelirin hayat memnuniyeti üzerine ilişkisi araştırılmış, fakat ampirik bulgulardaki farklılıklar tek bir sonuca varmayı engellemiştir. Ülkelerarası hayat memnuniyeti karşılaştırma sonuçları, daha gelişmiş ülkelerde hayat memnuniyetinin daha yüksek olduğunu gösterse de bu, bu durum daha çok gelişmiş ülkelerde genel olarak yaşam koşullarının iyi ve iş imkânlarının bol olması, hakların gözetilmesi, özgürlüğe bağlanabilir. Gelişmekte olan ülkelerde genel hayat memnuniyeti düzeyinin daha düşük olması ise daha çok düşük gelirin fiziksel ihtiyaçları bile tam karşılamaya yetmediğinden olabilir. Gelişmiş ülkelerde insanların fizyolojik ihtiyaçları genellikle karşılanmış olduğundan Maslow'un hiyerarşisinde yer alan saygı, sevgi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları daha çok gündemdedir ki, maddi durumun bu ihtiyaçların karşılanmasındaki katkısı daha düşüktür. Buna karşın gelişmekte veya az gelişmiş ülkelerde maddi durumun yeterli olmasını gerektiren fizyolojik ihtiyaçlar insanları daha çok kaygılandırmaktadır. Bu ülkelerde sosyal ve saygı, kendini gerçekleştirme isteklerinin tatmini da para durumuna bağlanabilir. Dolayısıyla gelirin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin gelişmekte olan ülkelerde daha çok olduğu söylenebilir.

3.3.3 Kişiliğin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Hayat memnuniyetinin temelinde yatan bireysel değerlendirmeler genellikle bilişsel veya kişilik açısından incelenmiştir. Bilişsel bakımdan hayat memnuniyetini değerlendiren araştırmacılar bireysel yargıların altında yatan bilişsel süreci ele alırken, kişilik özelliklerinin hayat memnuniyetine etkisini inceleyen araştırmacılar ise hayat memnuniyeti ile ilgili bireysel farklılıkları izah etmeye çalışmaktadır. Hayat memnuniyetini birtakım bilişsel sebeplere bağlayan araştırmacılar bireylerin özellikle çok olumlu veya olumsuz olgulardan sonra hayatlarını değerlendirmeye başladıklarını örnek göstermektedirler. Hayat memnuniyetini bireysel faktörlerin etkisiyle oluştuğu fikri de birçok araştırmacı tarafından desteklenmektedir (Scimmack ve diğ.,2002).

Kişilik, hayat memnuniyeti şekillendirilebileceği gibi, hayat memnuniyeti ile ilgili yargıların zamanla oluşması ve uzun süre sabit kalması da kişilik faktörünün etkisiyle mümkün olmaktadır (Scimmack ve diğ.,2002).

Kişilik, bireyin düşünme yöntemlerini etkileyen önemli bir değişkendir. Fumero ve diğ. (2008), kişiliğin bireyin muhakeme yöntemi ile ilişkisini bu şekilde açıklamaktadır: Tümdengelsel (deductive) düşünme sürecinde ana maddelere/ binalarla bağlı kalınmakta, varılan sonuçlar eldeki imkânlarla uyumlu olmaktadır. Tümevarımsal (inductive) yöntemi ile düşünen insanlar ise mevcut imkânlarla yetinmeyip onların ötesinde düşünmeye çalışmaktadır. Kişilikle ilişkilendirilecek olursa, dışa açık olmayan fakat sorumlu insanlar tümdengelsel, dışa açık ve fazla sorumlu olmayan insanlar tümevarımsal şekilde düşünmeye eğilimlidirler. Sorumluluk sahibi olan ve dışa açık olmayan insanlar riske girmeyip ellerindeki imkânlar kapsamında düşünüp hareket ettikleri halde, kendini pek sorumlu hissetmeyen ve dışa açık insanlar ise bu imkânları zorlamayı, “kutu dışında düşünme”yi severler. Nitekim söz konusu araştırmacılar, kişilik-muhakeme ilişkisi üzerinde yapmış oldukları ve üniversite öğrencilerini hedef aldıkları araştırmalarında aynı sonuca ulaşmışlar.

Schwarz ve Strack (1999) hayat memnuniyeti ile ilgili yargıların sadece birkaç olgu sonucunda oluşabileceğini ortaya koymuşlar. Dolayısıyla bu değerlendirmeler anlık olabilmektedir (Scimmack ve diğ.,2002).

Kişilik ve hayat memnuniyeti arasında ilişkiyi inceleyen araştırmaların çoğu, duygusal denge ve dışa açıklığın en etkili faktörler olduğunu göstermektedir (Diener & Lucas, 1999; Schimmack, Diener, & Oishi, 2002; Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto, & Ahadi). Dışa dönük insanlar, mizaç olarak daha neşelidirler. Mevcut hayat koşullarına ve geleceklerine daha umutlu ve pozitif bakarlar. Bütün bunlar da hayat memnuniyetine olumlu şekilde yansımaktadır. Hayat koşulları pek iç açıcı olmasa bile, bu mutsuzluklar örneğin, yüksek arkadaş memnuniyeti ile telafi edilmektedir. Oysa duygusal denge boyutu baskın olan insanlar sinirli, endişeli ve kötümser oldukları için en yüksek hayat memnuniyetine sahip olmaya aday olsalar bile, hala şikâyetçi olabilirler.

Schimmack ve diğ. (2002), hayat memnuniyeti ile bu iki boyut arasındaki ilişkinin abartıldığını, ilgili araştırmaların sadece kişisel raporlara güvenerek hayat memnuniyeti ve kişilik arasında ilişkiyi ölçmeye çalıştığını, ayrıca hiçbir bireyin tam bir kişilik boyutunu taşımadığı, hakim kişilik boyutunun diğer kişilik boyutları ile az bile olsa birleştiğini öne sürerek çeşitli kişilik varyasyonların hayat memnuniyeti ile ilişkilendirilmesinin daha doğru sonuçlara yol açacağını savunmuştur. Schimmack duygusal denge ve dışa açıklığın alt boyutlarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırarak duygusal dengenin depresyon boyutu ile dışa dönüklüğün pozitif duygu/neşelilik alt boyutunun hayat memnuniyetini daha çok etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla depresyon, hayat memnuniyeti üzerinde duygusal denge kapsamına giren ve diğer alt boyutları teşkil eden kaygı ve kızgınlıktan, neşelilik ise dışa açıklığın kalan alt boyutları-aktif olma ve sosyal olmadan daha çok etki bırakmaktadır.

Alman sosyo ekonomik panel araştırması, 4514 erkek ve 5056 bayanın katılmış olduğu ve üç sene içinde tamamlanmış bir araştırmada, birkaç yıl içinde işini kaybetmiş bireyler arasında sorumluluk kişiliğinin hakim olduğu bireylerin hayat memnuniyetinde %120 azalış olduğunu, sorumluluk sahibi olmayan insanların ise işsizliğe daha çabuk adapte olabildiklerini ortaya koymuştur. Sorumlu insanların hayat memnuniyetindeki bu aşırı düşüş, başarının amaçlarının başında geldiği ve başarısızlığın kabul edilemez olduğu, iş kaybı ile kimliklerinin merkezi kısmını kaybettiklerini düşünmeleri, zengin

olma isteklerinin engellendiği ve iş kaybını yetenek kaybı ile eşit gördükleri ile açıklanabilir (Pychyl, 2010).

Daha önce de belirtildiği gibi, araştırmacıların bir kısmı hayat memnuniyetindeki değişimleri kültür, gelir, medeni durum ve sosyal konum gibi bağlamsal faktörlerin etkisiyle açıklarken, bir diğer grup araştırmacı hayat memnuniyetinin kişilik veya mizaç gibi ruhsal faktörlere bağlı olduğunu ortaya koymuşlar. Fakat az sayıda araştırmacı, bağlamsal ve ruhsal değişkenlerin etkileşiminin hayat memnuniyetini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Genellikle bu tip araştırmalarda kişiliğin sosyokültürel bağlamanın ürünü olduğu kabul edilerek, kültürle hayat memnuniyeti ilişkisinde aracılık yaptığı gösterilmeye çalışılmıştır (Benet-Martinez ve Karakitapoglu-Aygun, 2003). Church (1987) kişiliğin bütün kültürlerde aynı olan etik öge ile her kültüre göre değişen emik ögesinden bahsetmiştir. Örneğin, Çin kültürünün etkisiyle Çin'lilerin genel kişilik profilleri dışa dönüklük, merhamet, güzel davranma, yetenek, duygusallık, sosyal ilişki gibi faktörlerden oluşmaktadır (Zhang and He, 2010). Bazı araştırmacılar ise kişiliğin kültürü etkilediğine inanarak kültürün kişilik-hayat memnuniyeti ilişkisini şekillendirdiğini öne sürmüşler (Benet-Martinez ve Karakitapoglu-Aygun, 2003).

Benet-Martinez ve Karakitapoglu-Aygun (2003), 122 Asya, 199 Avrupa kökenli Amerikalı öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmalarında her iki modeli test ederek kültürün kişiliği oluşturduğu sonucuna varmış ve bunu kültürel eğilimlerin bireyin kendi kişiliğini tasdikleme ve ifade etme yollarını etkilemesi, dolayısıyla kültürel eğilimler sonucunda kişiliğin yerleşmesi (örneğin, aynı kültürü paylaşan kurumlarda büyümekle) ile açıklamışlar. Bunun yanı sıra aynı araştırmada kişiliğin, sebep olduğu özgüven ve birbirine bağlılık faktörleri aracılığıyla hayat memnuniyetini etkilediği, ayrıca uyumluluğun ve dışa açıklığın aile ve arkadaşlık memnuniyetini yükselttiği, duygusal dengenin ise arkadaşlık memnuniyetini düşürdüğü bulguları elde edilmiştir.

Görüldüğü gibi, kişiliğin subjektif refahın sadece olumlu-olumsuz duygular ögesi üzerindeki etkisi değil, ayrıca hayat memnuniyeti gibi bilişsel ögesi ile ilişkisi de literatürde genel kabul görmüş ve hayat memnuniyeti üzerinde en çok etki bırakan kişilik boyutlarının-dışa dönüklük ve duygusal denge olduğu birçok araştırma sonucu ile desteklenmiştir. Kişilik, bireyin hayat memnuniyeti ile ilgili değerlendirmelerin kalıcı olmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca kişilik, benzer yaşam koşullarında yaşayan

insanların hayat memnuniyetindeki farklılıkları açıklamaktadır. Öte yandan kültür olmayan ortamda kişiliğin de oluşmayacağı göz önünde bulundurulursa kişiliğin, kültür-hayat memnuniyeti ilişkisinde neden aracı rol üstlendiği anlaşılmaktadır.

3.3.4 Kültürün Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Kültürün hayat memnuniyetini etkilediği büyük bir grup teorisyen tarafından kabul edildiği gibi, birçok araştırma sonucu ile de desteklenmiştir. Bu etkinin oranı ve hayat memnuniyetini etkileyen faktörler kültürel bağlama bağlı olarak değişmektedir. Kültür boyutlarından hayat memnuniyeti ile ilişkisi en çok incelenen boyut, Hofstede (1990) tarafından tanımlanan bireysellik-toplulukçuluktur. Bireyselci kültürler, özetle bireyin bağımsızlığını, seçim özgürlüğünü ve ihtiyaçlarını; toplulukçu kültürler ise insanların birbirine bağlılıklarını, görev ve sorumluluklarını, başkalarının ihtiyaçlarını vurgulamaktadır.

Kwan ve diğ. (1997), ABD gibi bireyselci kültürlerde Hong Kong gibi toplulukçu kültürlerle nazaran özgüvenin, hayat memnuniyetini sosyal ilişkilerdeki uyumdan daha fazla etkilediğini belirtmiştir. Oishi ve diğ. (1999) saygı ve özgürlüğün bireyselci kültürlerde hayat memnuniyetini önemli ölçüde belirlediği bulgusuna ulaşmıştır. Kitayama ve diğ. (2000) Japonya gibi toplulukçu ülkelerde bireylerarası uyumun, ABD gibi bireyselci ülkelerde ise özgürlüğün “mutlu duygularla” çağrıştırıldığını tespit etmiştir (akt: Dorahy ve diğ.. 1998).

Diener (2009) aile memnuniyeti ile hayat memnuniyeti arasında pozitif ilişkinin her iki kültürde kuvvetli olduğunu, arkadaşlık memnuniyetinin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin ise bireyselci kültürlerde daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bulgular bireyler arası ilişkilerin sadece toplulukçu değil, bireyselci ülkelerde de önemli olduğunu, hatta daha çok ön plana çıktığını göstermektedir. Öte yandan Kwan ve diğ. (1997) Hong Kong ve ABD’ li öğrencilerde özgüven ve kişilerarası ilişkilerde uyumun hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmış, özgüvenin ABD gibi bireyselci kültürü baskın ülkede daha önemli olduğunu, fakat Hong Kong gibi toplulukçu ülkede özgüven ile uyumun hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin eşit olduğu sonucuna varmışlar (akt: Kang ve diğ.,2003). Bu sonuçlar beklenmedik nitelikte olup bireyselci-

toplulukçu kültür teorisinin öğretileri ile ilgili soru işaretleri bırakmaktadır. Dolayısıyla bu iki kültürün teorik olarak belirlenen değerleri pratikte öncelik sırasını değiştirebilmektedir. Bunun sebebi olarak globalleşme sonucunda günümüzde bireyselci ve toplulukçu kültür arasındaki ayırımın bu kavramların ortaya çıktığı 1970'lerdeki kadar keskin olmadığı düşünülebilir. Hofstedenin kültür ölçümleri günümüzde tekrar yapılırsa ortaya çeşitli ülkelerle ilgili daha farklı kültürel profiller çıkabilir

Kang ve diğ. (2003) yukarıda bahsedilen bireysel-toplulukçu kültür özelliklerine zıt bulguları bu şekilde açıklamaktadır: özgüven ve ilişki uyumu kavramları kültürlerarası karşılaştırmalı çalışmalarda bazen yanlış tanımlanabilir. Örneğin Kwan' (1997)'in çalışmasında özgüven ve kişilerarası ilişki uyumu birbirinden bağımsız iki değişken olarak ele alınsa da gerçekte örneğin, toplulukçu ülkelerde bu iki kavram birbirini tetiklemektedir. Söz konusu kültürlerde ilişkilerdeki uyum bireyin özgüveninin arttırmaktadır. Öte yandan kişilerarası uyum, toplulukçu ülkelerde temel kültürel norm olduğu için hayat memnuniyetinin temel taşı olsa da bireyi hayatından daha memnun yapmadığı söylenebilir. Fakat görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmesi onun özgüvenini arttıracak, hayat memnuniyetine önemli katkılarda bulunacaktır. Özgüvenle hayat memnuniyeti arasındaki pozitif ilişki genellikle kültürel backgroundlarına bağlı kalmaksızın bütün insanlara şamil edilebilir.

Bireyin hayat memnuniyetini değerlendirirken hayatını başkalarının hayatları ile kıyaslaması olgusu da kültürden kültüre değişebilmektedir. Örneğin, bireyselci kültürde bireyler başkalarından hangi yönleri itibarıyla farklılaştıklarını, toplulukçu kültürlerde ise başkaları ile benzer yönlerini önemsemektedirler. Bu durumda bireyselci ülkelerde bireylerin hayatlarındaki başkalarının hayatlarından farklı "iyi" yönler, toplulukçu kültürde ise başkalarının hayatları ile ortak "iyi" yönlerin mutluluk kaynağı olduğu söylenebilir.

Bilindiği üzere aşağıdan yukarıya modele göre hayat memnuniyeti alan memnuniyetlerinin toplamından oluşmaktadır. İş memnuniyeti bir alan memnuniyeti olarak hayat memnuniyetini önemli ölçüde belirlemektedir. Ancak mutlu iş hayatına yüklenen önem derecesi kültürden kültüre değiştiği için iş memnuniyetinin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin de ülkelere göre farklılık göstereceği açıktır. Örneğin, Near (1987) toplulukçu kültürünün en iyi temsilcilerinden biri olan Japonya'da iş

memnuniyetinin bireyselci kültür profilini temsil eden Amerikalılara göre hayat memnuniyetini daha çok, iş dışı alanlardaki memnuniyetin ise daha az etkilediği sonucuna varmıştı. Aynı yazar 1994'de yaptığı araştırmada Batı Avrupa ülkelerinde hayat memnuniyetini iş memnuniyetinden ziyade iş dışı alan memnuniyetlerinin etkilediğini tespit etmiştir (akt: Near and Rechner, 1993).

Kültür hayat memnuniyetini direk veya dolaylı şekilde etkilemektedir. Örneğin, bireyselci kültürlerde hayat memnuniyetinin toplulukçu ülkelere nazaran daha yüksek olması (Diener& Suh, 1999; Veenhoven, 1993), kültürün hayat memnuniyetini direk etkilediğini göstermektedir. Öte yandan kültür, keyif veya zevk alma anlamını ifade eden hedonik denge ile hayat memnuniyeti arasında aracı rol oynayabilir. Suh ve diğ. (1998) bu dolaylı ilişkinin bireyselci ülkelerde daha fazla olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla söz konusu kültürlerde hayat memnuniyeti daha çok hayattaki hedonik lezzetler ve keyiflerle doğru orantılıdır (akt: Schimmack ve diğ., 2002).

Öte yandan bireyselci kültürü paylaşan bireyler için zevk gibi hedonik duygular daha fazla önem taşıdığından dolayı bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile gerçek koşullar arasındaki uyumluluk derecesi veya kısaca hayat memnuniyeti ile ilgili geri bildirim bizzat bu duygular aracılığıyla sağlanmaktadır (Frijda, 1986; Lazarus, 1991; Ortony, Clore, & Collins, 1988; Reisenzein & Spielhofer, 1994; Scherer, 1984; Schimmack & Diener, 1997; Smith & Ellsworth, 1985). Dolayısıyla bireyselci kültürlerde duygular bireyin hayat memnuniyeti hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Birey bir nevi hayatını değerlendirirken güvendiği duyguları baz almaktadır (Oishi ve diğ., 2000; Schimmack ve diğ., 2002) Örneğin, bu kültürlerde daha çok olumlu duygulara sahip olan bireylerin amaçlarına ulaştıkları, isteklerinin karşılandıkları ve sonuç olarak hayatlarından memnun oldukları söylenebilir. Bu bulguya ters yönden bakıldığında, bireyselci kültürün temsilcilerinin olumlu duyguları uyandıran eşya ve olgularla mutlu oldukları sonucuna varılabilir.

Toplulukçu kültürlerde kişisel amaçlara veya isteklere ulaşmak da oldukça önemli olsa da bu amaç ve isteklerin başkalarının amaç ve istekleri ile çatışmama zorunluluğu vardır (Radhakrishnan & Chan, 1997). Söz konusu kültürlerde kültürel normlar kişisel zevkin maksimumlaştırılmasından daha önemlidir (Rozin, 1999). Bu sebepten dolayı hayatlarında karşılaştıkları olguların kendileri açısından zevk veya acı gibi duygusal

sonuçları bireyselci kültürlerdeki kadar önemsenmez ve duygular hayat değerlendirmesi sürecinde yer almazlar. Örneğin, Rozin (1999) bir araştırma kapsamında Hindistanlı ve ABD’li öğrencilere “Bir hadisenin sonuçlarının benim için iyi veya kötü olması önemli değil” ifadesine katılıp katılmadıklarını sormuş, ABD’li öğrencilerin sadece %12’si bu ifadeye katılırken Hindistanlı öğrencilerin %34’ü bu ifadenin kendilerini anlattıklarını tespit etmiştir. Dolayısıyla ABD’ de bireyin istediği şeyleri yapması güzel bir hayat için olmazsa olmaz koşul olduğu halde Hindistan’da bu koşul “olmazsa da olur” niteliğindedir. Görüldüğü gibi bireyselci kültürlerde zevk veya diğer güzel duygularla karşılaştırılan olgular mutlu bir hayat açısından toplulukçu kültürlere göre daha önemlidir.

Kültür ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar, genellikle kültürün kişiliği etkilemekle hayat memnuniyetine tesir ettiğini, dolayısıyla aranan ilişkinin direk olmadığını kabul etmektedir. Kişiliğin sosyokültürel bağlamda oluştuğu fikri literatürde oldukça yaygındır. Bireyin hayat memnuniyeti değerlendirmelerini etkileyen kişilik eğilimleri, yetiştiği kültürün direk sonucu olabilir. Kültürel psikolojiye göre, bireyin ortak makro kültürü paylaştığı ortamlarda sık sık bulunmasıyla oluşan kişilik, kültür olmayan ortamda gelişemez. Sonuç olarak birey sadece bir biyolojik varlık olmaya devam eder (Schimmack ve diğ., 2002).

Kültür-hayat memnuniyeti ilişkisinde mediatör ve moderatör modellerini önermiştir. Mediatör modeline göre bireyin dışa açıklık ve duygusal denge gibi kişilik boyutları, bireyin hedonik dengesini; hedonik denge ise hayat memnuniyetini etkilemektedir. Bu etki bireylerin duygusal deneyimlerine güvendikleri ölçüye göre değişmektedir. Diğer model ise insanların hayat memnuniyetlerini değerlendirmek için duygularının sağladığı bilgiye ne kadar güvendiklerini kültürün belirlediğini varsaymaktadır. Her iki model birleştirilse kültür ve kişiliğin hayat memnuniyetini etkilediği ortaya çıkmaktadır. Fakat kişiliğin hayat memnuniyetine etkisi, bireyselci kültürlerde daha fazladır zira kişiliğin hayat memnuniyetine etkisinde hedonik denge aracı rolü üstlenmektedir, hedonik dengenin hayat memnuniyetine etkisini ise kültür belirlemektedir. Hedonik denge toplulukçu kültürlerde pek önemli olmadığı için kişiliğin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi daha sınırlıdır. Örneğin, ABD’li dışa dönük Pab hayatından önemli ölçüde zevk almakta, sonuç olarak hayatından memnun olduğu kanaatine gelmektedir. Fakat

Mexico'daki dışa dönük Juan zevk duygularını çok yaşasa da hayatını değerlendirirken duygusal deneyimlerini önemsememektedir. Dolayısıyla Juan hayatını yeterince tatminkâr bulmayabilir, hayatından beklentileri daha farklı olabilir. Zevk, Juan'ın mutlu olması için yeterli olmayabilir(Schimmack ve diğ., 2002)

Sonuç olarak yukarıda özetlenen modele göre, kültürün hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi sadece hedonik denge aracılığıyla mümkündür. Kişiliğin hedonik dengeye etkisi bütün kültürler için geçerli olsa da hayat memnuniyetine etkisi kültür değişkenine bağlıdır. Bireyselci kültürlerde hedonik denge tatminkâr hayat bakımından daha önemli olduğu için kişiliğin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi daha fazladır.

Martinez ve Aygün (2003) araştırmalarında bireyselci ve toplulukçu kültürlerde kültür-kişilik ve kişilik-hayat memnuniyeti etkisini araştırarak bireyselci kültürlerde genellikle Beş Kişilik Kuramında uyumluluk dışındaki dört boyutun, toplulukçu kültürlerde ise sadece uyumluluk boyutunun hakim olduğunu ve bizzat bu kişilik boyutlarının hayat memnuniyetini belirlediği bulgusunu elde etmişler. Araştırmada ayrıca kişiliğin kültürü etkilediği varsayılan kişilik-kültür modeli de denenmiş, fakat tam tersini savunan kültür kişilik modelinin daha geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (akt: Schimmack ve diğ., 2002)

Göründüğü gibi hayat memnuniyeti, hayatla ilgili sübjektif bilişsel değerlendirme süreci olduğu için tanımı ve hayat memnuniyetini etkileyen faktörler, kültürel bağlama göre önemli ölçüde farklılık gösterebilmektedir. Zira bireyin değer/gelenek ve inançları, kişiliğini, düşüncelerini, hoşlanıp hoşlanmadığı şeyleri etkilemektedir. Kültürün bu süreçte yer alması, hayat memnuniyetindeki sübjektifliği kültürel profil sınırları arasına taşımaktadır. Dolayısıyla örneğin bireyselci veya toplulukçu kültürlerde hayat memnuniyetinin ölçülmesi kolaylaşmaktadır.

3.3.5 Dinin Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Hayat memnuniyetini etkileyen bir diğer değişken insanların din ve inançlarına duydukları bağlılık oranıdır. Hatırlanacak olursa hayat memnuniyeti Jagodinski (2011) tarafından beklentilerin tutkulara oranı olarak tasvir edilmiştir. Din, insanın hem beklentilerini hem de isteklerini şekillendirmek suretiyle hayat memnuniyetini önemli

ölçüde etkileyebilir (Jagodinzi, 2011). Dindar insanın istekleri daha az ve daha rasyonel, beklentileri daha sınırlıdır. Beklentilerinin isteklerini aştığı durumda bile hayatından duydukları memnuniyet, dindar olmayan insana göre daha yüksek olabilir. Öte yandan dindar insanların hayat memnuniyeti, dindar olmayanlarınkine göre olumsuz olguların etkisine daha az maruz kalır, daha az sarsılır. Zira dindar ve dindar olmayan insanların olgulara ve bu olguların neden ve sonuçlarına bakış açıları oldukça farklıdır. Dindar insanlar olumlu veya olumsuz olguları kader veya “her şeyde hayır var” anlayışı kapsamında değerlendirmeye daha çok eğilimli oldukları için karşılaştıkları hadiselerle daha ılımlı tepki gösterebilirler.

Witter ve diğ. (1985) din ve hayat memnuniyeti üzerine 28 araştırmayı meta analize tabi tutarak genellikle bu iki değişken arasında olumlu ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmışlar. Dini bağlılık, hayat memnuniyetini sağlık ve yalnızlık kadar olmasa da cinsiyet, yaş, ırk, eğitim ve medeni durum gibi değişkenlerden daha fazla etkilemektedir. Ellison ve diğ. (1989), din faktörünün hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin gelir faktörünün söz konusu etkisine göre daha fazla olduğu bulgusunu elde etmişler (akt: Lim and Putnam, 2010).

Dinin hayat memnuniyetini pozitif yönde etkilediği her ne kadar da genel kabul görse, bu etkinin ne şekilde gerçekleştiği sorgulanmaya devam etmektedir. Lim ve Putnam (2010), ABD’ de 2006 ve 2007’de din ve sosyal sermaye arasındaki ilişki üzerine yapılan ulusal anket çalışmalarından yararlanarak dindar insanların dini kurumlarını ziyaret etme ve din kardeşleri ile kaynaşma suretiyle hayatından daha çok memnun kaldıklarını ortaya koymuştur.

Berry ve Okulicz-Kozary (2009), 79 ülkede gerçekleşen Dünya Değerleri anket çalışmasındaki verilerden yola çıkarak, dinin hayat memnuniyetini daha çok dindar ülkelerde olumlu yönde etkilediği, dindar insanların aidiyet ihtiyaçları karşılandığı için hayatlarından tatmin olduklarını, bireysel boyuttaki dindarlıktan ziyade sosyal dindarlığın (dini kurumları ziyaret, din kardeşleri ile kaynaşma) hayat memnuniyetini arttırdığı bulgularına ulaşmıştır. Bazı araştırmalar dinin hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin farklı kültürlerde genellikle erkekler, bazıları da daha yaşlı insanlar üzerinde daha çok görüldüğünü ortaya koymuştur (akt: Dorahy ve diğ., 1998). Dolayısıyla dinin

hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi kültürel bağlamdan ziyade demografik faktörlere bağlı değişmektedir.

Özetlenecek olursa din ve hayat memnuniyeti arasında ilişkiyi inceleyen uluslararası araştırmaların hemen hemen hepsinde dini hayatın hayat memnuniyetine önemli katkılarının olduğu bulgusundan bahsedilmektedir. İnanç, bireyin hayata bakış açısını şekillendirerek olumsuz görünen hadiselerde sabırlı olmalarını, her şeyi hayra yormaya çalışmayı teşvik etmektedir. Bu duygular çeşitli hayat alanlarına olumlu şekilde yansyarak genel hayat memnuniyetini yükseltmektedir(aşağıya doğru model)

3.4 İş-Aile Çatışmasının Hayat Memnuniyetine Etkisi

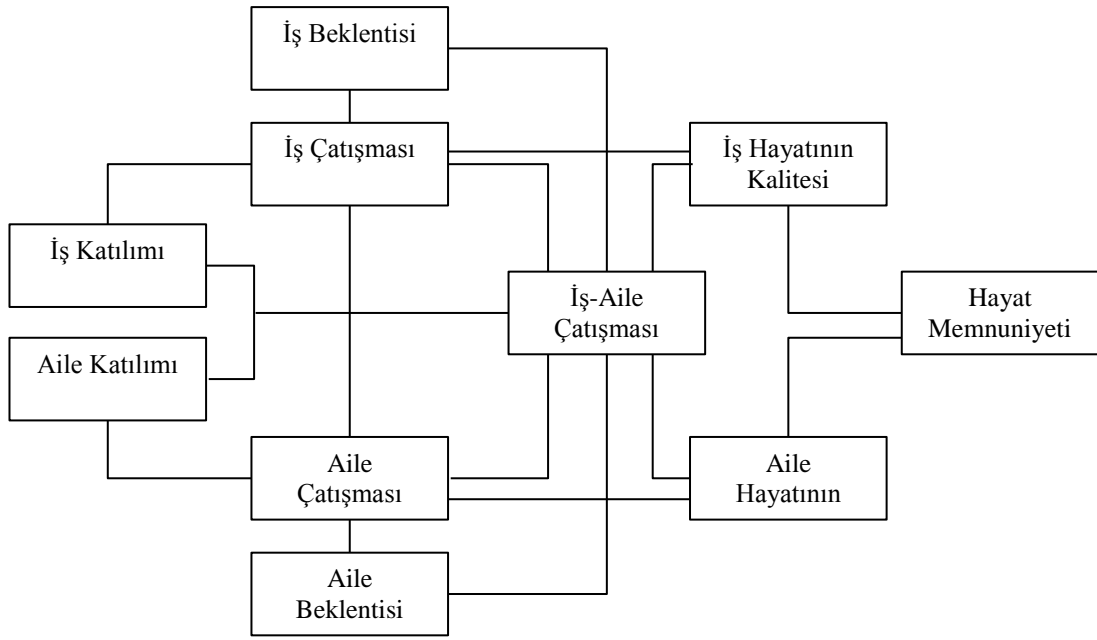
Hayat memnuniyeti (life satisfaction), bireyin kendi hayatı ile ilgili duygu ve tutumlarını negatiften pozitive doğru değerlendirmesi olup bireysel refahın bir göstergesidir (Diener, 1984). Hayat memnuniyeti ile fiziksel ve ruhsal sağlık arasında pozitif ilişki bulunmuştur (akt: Beutell, 2006).

Hayat memnuniyeti ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki üzerinde birçok araştırma yapılmış ve halen yapılmaktadır. Sekaran (1983) hayat memnuniyetinin temelinde iyi iş ve mutlu aile hayatının bulunduğunu belirtmiştir (akt: Ahmad, 1996). İnsanlar fizyolojik, güvenlik ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Dolayısıyla hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirirler. İş hayatını kötü ve sıkıcı olarak algılayan bireyin hayat memnuniyeti düşük olacaktır. İş-aile çatışmasının etkisiyle bireyin iş hayatının aile hayatına müdahalesi sonucunda aile memnuniyeti de etkilenecek, düşük aile memnuniyetinin ise tekrar iş hayatına olumsuz şekilde yansması sonucunda bireyin hayat memnuniyeti daha da düşecektir. Tanımından yola çıkılarak hayat memnuniyetinin azalması için ya iş ya da aile hayatlarından birinin mutsuz olması koşulunun yeterli olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmaları her iki alana zarar verdiği için hayat memnuniyetinin önemli ölçüde düşme ihtimali vardır.

Hayat memnuniyeti, iş-aile çatışmalarından en çok etkilenen işle ilgili olmayan değişken olarak kabul edilmektedir (Allen ve diğ., 2000; akt: Beutell, 2006). Daha önceki, özellikle 1980'lere ait olup rol içi çatışma ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan bazıları (örneğin, Beutell ve Greenhaus, 1982; Cooke

ve Rousseau, 1984) bu iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetli olmadığını ortaya koysa da günümüzdeki ilgili çalışmalar iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin olumsuz yönde ve kuvvetli olduğunu göstermektedir. Farklı zaman aralıklarında aynı konu ile ilgili bulgulardaki farklılık, 1980' lerde iş-aile dengesi ile ilgili beklentilerin günümüzdekinden daha az olduğu ve ölçüklerin daha farklı olduğu ile açıklanabilir (akt: Beutell, 2006).

Aşağıda şekil 3.2'de yer alan modelde iş-aile çatışmalarını ortaya çıkaran temel faktörlerle bu çatışmaların yol açtığı en önemli etkileri arasındaki sebep sonuç ilişkisi gösterilmiştir:



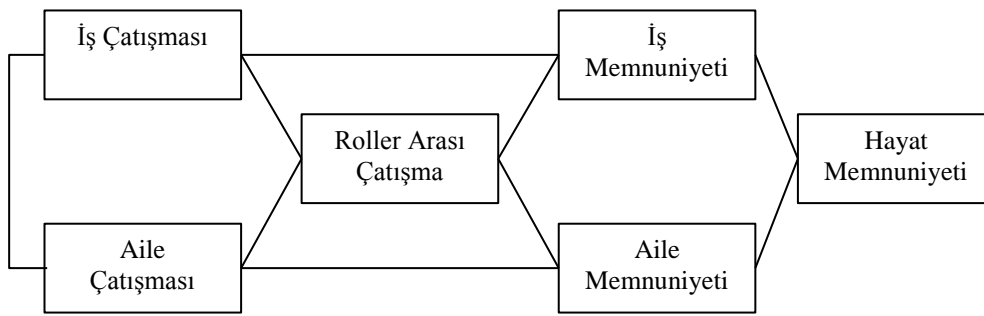
Şekil 3-2 : İş-Aile Çatışması Modeli

Kaynak: Xu (2009), View On Work-Family Linkage and Work-Family Conflict, International Journal of Business and Management, 4, 12, pp 229-233.

Şekildeki ilk başta karmaşık görünen bu model, iş ilgisi veya aile ilgisinden birinin fazla olması ile veya iş /aile ilgisinin, iş/aile çatışmalarının tek tek, iş/aile beklentilerdeki artışın iş-aile çatışması ile sonuçlanacağı, öte yandan iş/aile çatışmasının temelinde paralel şekilde iş/aile beklentilerinin artmasının; iş/aile ilgilerinden birinin

ağır basmasının olabileceği, dolayısıyla bu iki grup değişkenin (ilgi ve beklenti) direk veya dolaylı şekilde (tek tek iř/aile çatışmalarına yol aarak) iř-aile çatışmalarına yol aabileceği gsterilmeye aalışılmıştır. İř-aile çatışması veya ayrı ayrı iř/aile çatışmaları sırasıyla iř ve aile hayatlarının kalitesini dūřurerek hayat memnuniyetine olumsuz şekilde yansımaktadır.

Ařađıdaki model de iř-aile çatıřmalarının oluřum sūrecini ve etkilerini ۆzetlemektedir.



Şekil 3-3: İş-Aile Çatışması ile İlgili Model

Kaynak: Xu (2009), View On Work-Family Linkage and Work-Family Conflict, *International Journal of Business and Management*, 4, 12, pp 229-233

Bu modele gōre iř veya aile çatışmaları bireyin rol içi çatışma yaşamasına yol aarmakta, bu rol içi çatışma ise beraberinde iř ve aile memnuniyetlerinin, dolayısıyla bu memnuniyetlerin toplamı ile oluşan hayat memnuniyetinin dūřmesini getirmektedir. Modelde anlatılmak istenen bir diğer husus, iř çatışmasının direk iř memnuniyetine, aile içindeki çatışmanın da aile memnuniyetine yansiyabileceğidir.

Son zamanlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini inceleyen bir kaç araştırma sonuçları aşağıda kısaca ۆzetlenmiřtir:

- Ahmad (1996) 120 Malezyalı bayan sekreterlerin katılımı ile gerçekleşen araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile hem iş ile aile memnuniyetleri, hem de hayat memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin bulunduğunu, bu ilişkinin negatif olduğunu, dolayısıyla sōz konusu çatışmaların hem hayat memnuniyetinin

önemli boyutları olan iş ile aile memnuniyetini hem de hayat memnuniyetini azalttığı sonucuna ulaşmışlar.

-Treistman(2004) 185 bayan mezun öğrencilerin iş-aile çatışması ve hayat memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin bulunduğunu, iş memnuniyeti ve aile memnuniyetinin bu ilişkide ara değişken olarak yer aldığını, dolayısıyla yüksek iş ve aile memnuniyetinin iş-aile ile aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı bulgularına ulaşmıştır.

-Wallace vd. (2007) iş-aile dengesi ile ilgili algıların hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini inceleyerek sadece düşük düzeyde negatif etkileri saptamıştır.

-Matysiak vd. (2010) AB tarafından 27 Avrupa ülkesinde 35000 mülakat yapılarak gerçekleşen 2. Avrupa Hayat Kalitesi araştırmasının verilerine dayanarak iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkinin olumsuz yönde olmasına rağmen çalışan Avrupalıların yaşadıkları iş-aile çatışmaları düzeylerinin yüksek olmadığı sürece hayatlarından daha çok memnun olduklarını ortaya koymuştur.

-Rupert vd (2012) haftada en az 20 saat çalışan ve çocuk sahibi olan 368 psikolog üzerine iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırarak iş kontrolünün iş-aile çatışmalarını azaltarak aile memnuniyetini arttırdığını, öte yandan aile desteğinin aile-iş çatışmalarını azaltarak iş memnuniyetini yükselttiğini, iş ve aile memnuniyetlerinin ise hayat memnuniyetini pozitif yönde etkilediğini saptamışlar. Bu bulgular cinsiyete göre önemli farklılık göstermemiştir

-Karimi vd (2012) 166 İranlı bayan öğretmenin katıldığı çalışmada iş-aile çatışmalarının iş ve aile memnuniyetleri üzerinde olumsuz etki bıraktığını, aile-iş çatışmalarının ise hem iş, hem aile, hem de genel hayat memnuniyetini düşürdüğünü belirlemişler. Dolayısıyla araştırmacılar iş-aile çatışmalarının değil, aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği bulgusunu elde etmişler.

Türkiye’de iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini incelenen araştırma sayısı oldukça azdır. Örneğin, Özdevecioğlu ve Doruk (2009) tarafından yapılmış ve Kayseri ili sınırları içinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin

toplam 350 çalışanlarıyla yürütülmüş olan bir araştırmanın sonuçları, bireylerdeki iş-aile çatışması arttıkça hem hayat memnuniyeti hem de iş tatminlerinin azaldığını, benzer şekilde aile-iş çatışmasının hem hayat memnuniyeti ile hem de iş tatmini ile negatif yönlü ilişki içinde olduğunu, ayrıca hayat memnuniyeti ile iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir.

Yukarıda özetlenmiş olan araştırma bulguları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının genellikle hayat memnuniyetini etkilediğini ve bu etkinin olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisi, iş-aile çatışmalarını açıklayan kuramlarla ilişkilendirilebilir. Örneğin, söz konusu etki bireyin hayatındaki her hangi bir alandaki olumlu/suz olguların diğer alanlarda da beraberinde olumlu/suz duygulara sebep olduğunu varsayan Taşıma teorisi açısından değerlendirildiğinde, iş veya aile ortamından kaynaklanan sorunlar bireyin hayatının diğer alanlarına da olumsuz olarak yansıtacağı için iş-aile çatışmalarının genel olarak bireyin hayat memnuniyetini olumsuz yönde etkileyeceği sonucu çıkarılabilir. İş-aile çatışmalarının olmaması durumunda, bu çatışmalardan kaynaklanan iş veya aile ilgili sorunlar da yaşanmayacağı için bireyin hayat memnuniyeti düzeyinin sabit kalacağı veya artacağı düşünülebilir.

İş-aile çatışmalarını açıklayan bir diğer teori olan Tazminat teorisi'ne göre daha önceki bölümlerde açıklandığı üzere, iş ve aile bağlamları arasında ters orantılı ilişki mevcuttur ve bir alanda (işyerinde) yaşanan olumsuz tecrübeler diğer alanda (ev) tazmin edilmektedir. Dolayısıyla birey, hayatının her hangi bir alanında daha az memnuniyet hissettiği zaman diğer alanlara daha çok yönelerek genel olarak memnuniyetindeki düşüşleri bu şekilde kapatmaya çalışmaktadır. İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisi söz konusu teori açısından değerlendirildiğinde, birey iş veya aile alanındaki sorunlarını diğer alanda daha mutlu olmaya çalışarak telafi edebildiği halde, hayat memnuniyetinin sabit kalacağı sonucu çıkarılabilir. Fakat birey iş/aile alanındaki sorunlardan kaynaklanan memnuniyetsizliğini, diğer alanlarda (aile/iş) telafi edemediği durumda genel olarak hayat memnuniyeti düşecektir.

İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini ve bu etki ile ilgili literatürdeki ampirik araştırma sonuçlarını en iyi açıklayan teorilerden birisi de

Uygunluk teorisidir. Daha önce belirtildiği gibi, bu teori iş-aile etkileşimi konusuna daha geniş bir bakış açısı kazandırarak iş ve aile ortamlarının birbirinden ayrı ya da birbiriyle iç içe olmasının durumdan duruma veya kişiden kişiye değiştiğini, dolayısıyla bu çatışmaların daha kompleks yapıya sahip olduğunu varsaymaktadır. Bu teoriden yola çıkarak bireylerin kişiliklerinin, kültürel kökenlerinin, cinsiyet veya yaşları gibi demografik faktörlerin iş-aile çatışmalarının yaşanma derecesi ve hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini de belirleyebileceği düşünülebilir. İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar da bu fikri doğrulamaktadır. Örneğin, Hasnain (2012) iş-aile çatışmaları ve mesleki stresin çalışanların hayat memnuniyetleri üzerindeki etkisini incelediği araştırması sonucunda, erkek çalışanların işyükleri daha ağır olup iş-aile çatışması düzeyleri kadınlara göre daha yüksek olsa da, hayat memnuniyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Hasnain (2012), bunu kadınların üstlendikleri rollerden memnuniyet beklentilerinin daha düşük olduğu için genel olarak hayat memnuniyeti düzeylerinin de daha düşük olması ile açıklamaktadır. Dolayısıyla, kadınların hayat memnuniyeti düzeyleri, yaşadıkları iş-aile çatışmaları tarafından fazla etkilenmemektedir zira kadınlar, hayat memnuniyeti düzeylerini daha düşük tutarak iş-aile çatışmaları durumunda hayat memnuniyetlerini daha kolay şekilde dengeleyebilmektedirler.

Görüldüğü gibi, iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisi iş-aile çatışmaları ile ilgili bir çok teorinin varsayımları ile de açıklanmaktadır. Öte yandan yine bazı araştırma sonuçları iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyetini etkilemediğini ortaya koymaktadır. Greenhaus ve Powell (2006) tarafından ortaya atılmış ve “bir roldeki tecrübelerin diğer roldeki hayatın kalitesini iyileştirme derecesi” olarak tanımlanan iş-aile zenginleştirme teorisi açısından bu bulgu değerlendirildiğinde iş-aile çatışmasının insanların hayat memnuniyetini etkilemediği, hatta hayat memnuniyetlerinin yükselmesine katkıda bile bulunabildiği sonucu çıkarılabilir. Dolayısıyla iş-aile çatışması her zaman olumsuz olgu olmayıp bu çatışmaların yapıcı sonuçları da sözkonusu olabilir. Bu konuyu en iyi açıklayan iş-aile kolaylaştırması kavramı yeni gelişen bir kavram olup “ev (iş) hayatında elde edilen veya geliştirilen deneyim, beceri ve fırsatlar sebebiyle iş yerindeki (evdeki) katılımın ne kadar kolaylaşmasını” ifade etmektedir (Frone, 2003; akt: Karatepe, 2010). Wayne ve diğ. (2007) bu tanımı biraz daha genişleterek “bir hayat alanındaki katılımın (örneğin, iş veya aile) diğer hayat

alanının (aile/iş) daha iyi çalışmasına katkıda bulunabilecek duygusal, sermaye, gelişme veya etkinlik gibi faydaları sağlama derecesi” olarak tanımlamışlar. Greenhaus ve Powell (2006) bir rolde bulunup diğer roldeki hayatın kalitesini etkileyen kaynakları aşağıdaki şekilde sınıflandırmışlar:

- a) Yetenek ve perspektifler (bilişsel, kişilerarası, çok görevli yetenekler; durum veya problemleri tanımlamanın yolları)
- b) Psikolojik veya fiziksel kaynaklar (öz saygı, iyimserlik, fiziksel sağlık)
- c) Sosyal sermaye kaynakları (iş ve aile rollerinde kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan etkiler ve bilgi)
- d) Esneklik (bir rolün gereklerinin karşılanacağı zaman ve yer için seçim hakkı)
- e) Maddi kaynaklar (iş alanından aile alanına gelen hediye veya para)

İş-aile kolaylaştırması sadece teorik bir kavram olmayıp bu olgunun gerçekte de mümkün olabileceğini ispatlayan bazı ampirik araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Örneğin, Hughes, Galinsky, & Morris (1992) işyerinde yüksek özerklik veya otonomi duygusuna sahip olan bireylerin evlilik hayatlarında daha mutlu olduklarını, Stewart & Barling, (1996) ise daha iyi ebeveyn olup çocuklarıyla iletişimlerinin daha kolay olduklarını ortaya koymuştur (akt: Wayne ve diğ.,2007). Srivastava ve diğ. (2009) iş-aile dengesini sağlayan iş kültürü sayesinde çalışanların özgüvenlerinin yükseldiği ve daha çok enerji aldıkları, aile hayatlarında da daha mutlu olduklarını, öte yandan aile hayatında destek ve sevgi gören bireylerin işyerinde daha verimli olduklarını tespit etmiştir. Aynı şekilde iş-aile çatışması ile ilgili stresörler hayat memnuniyetinin artmasına sebep olabilmektedir. Örneğin, Ruderman vd(2002) ‘ın yaptıkları araştırmada üst düzey kadın yöneticilerin hem iş hem de aile alanında üstlendikleri çok sayıda rollerin özgüvenlerini arttırarak, kendilerini oldukları gibi kabullenmelerini sağlayarak ve yeni yetenekler kazandırarak hayat memnuniyetlerinin de yükselmesine sebep olduğu bulgusu elde edilmiştir.

İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi sözkonusu olabileceği gibi hayat memnuniyeti de iş-aile çatışmalarını etkileyebilmektedir. Daha önceki bölümlerde belirtildiği gibi, literatürde hayat memnuniyeti ile ilgili temel iki teoriden biri yukarı yönlü, diğeri de aşağı yönlü teoridir. Bu teoriler kısaca özetlenirse, bütünün parçaların

toplamından oluştuğu görüşünü temel alan yukarı yönlü teori, belli alanlardaki memnuniyetin bireyin genel hayat memnuniyetini etkilediğini varsaymaktadır. Hayat memnuniyeti ile ilgili aşağı yönlü (top down) teori de bu sebep sonuç ilişkisinin tam tersini önererek hayat memnuniyetinin alan memnuniyetlerinden asla etkilenmediğini, hayat memnuniyetinin bireyin çeşitli alanlarda duyduğu memnuniyet düzeyini etkilediğini ortaya koymaktadır. Hayatından memnun olan birey diğer alanlardaki memnuniyet oranını de pozitif olarak nitelendirme eğilimini sergileyecektir. Aşağı yönlü teori açısından iş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, düşük hayat memnuniyetinin iş ve aile alanlarında sorunlara yol açarak iş-aile çatışmalarına yol açabileceği söylenebilir. Dolayısıyla hayatından memnun olmayan bireyler, iş veya aileden kaynaklanan stresörlerin daha çok etkilenmekte, iş-aile çatışmalarına daha çok maruz kalmaktadırlar. Hayat memnuniyeti yüksek olan bireyler ise iş veya aile çatışmalarının etkisinde daha az kalmakta ve bu çatışmalara sebep olan stresörlerle daha kolay bir şekilde mücadele edebilmektedirler. Yukarı yönlü teori açısından ise söz konusu ilişki yorumlandığında iş ve aile, bireyin hayatındaki alanlardan en önemli ikisi olduğu için iş-aile çatışmaları, iş ve aile alanlarında sorunlara yol açtığı için bu alanlardaki memnuniyet oranını olumsuz etkileyeceği ve genel olarak hayat memnuniyetinin düşmesine yol açacağı düşünülebilir. Dolayısıyla her iki teori içinde yukarı yönlü teori, iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyetini olumsuz yönde etkilediğini doğrulamaktadır.

İş-aile çatışmalarının olumsuz etkilerinin bireylerin sadece iş ve aile hayatları ile sınırlı kalmayıp bütün hayat memnuniyetlerini azaltması ile ilgili bulgular iş-aile çatışmaları konusunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. İş ve aile hayatları arasında dengenin kurulması birey ve ailelerin hayatından daha memnun olacakları anlamına geldiği gibi, bu bireylerin çalıştığı işletmelerin de daha başarılı olacağına sebep olmaktadır, zira hayatından memnun bireylerin performansları ve verimlilikleri de daha yüksektir. Dolayısıyla iş-aile çatışmalarının azaltılması, çalışanların bu duruma gelmelerinin engellenmesi öncelikle çalışanların aile hayatlarını ihmal eden ve onları adeta “satın alan” işletmeler tarafından ciddiye alınmalı, bu konuda farklı alternatifler geliştirmeleri gerekmektedir.

BÖLÜM 4: TÜRKİYE VE İNGİLTERE'DEKİ AKADEMİSYENLER ÖRNEĞİNDE İŞ- AİLE ÇATIŞMALARININ HAYAT MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş-aile çatışmaları, iş ortamının aile ortamından uzaklaşarak fabrikalara taşındığı, kadınların işgücüne katılım eğiliminin arttığı ve geleneksel aile rollerinin değişmeye başladığı Sanayi Devriminden beri işlenen bir konu olsa da, bazı gelişmelerden dolayı son zamanlar tekrar gündeme gelerek daha ciddi boyutlara ulaşmaya başlamıştır. Günümüzde çalışanlar işyerlerinde yetiştiremedikleri veya ekstra işlerini akıllı telefonlar, özel bilgisayarlar kullanarak evde kolaylıkla yapabilmekte, ailelerine ayrılan tatil zamanında bile bireyler otel odasından fax çekmekte, laptopları ile işlerini halledebilmekte ve telefonlarıyla iş görüşmelerini yapmaktadırlar. İşletmelerin 7 gün 24 saat boyunca kendilerine ulaştıkları çalışanlar kendileri de fark etmese de non-stop olarak çalışmakta, istemedikleri halde işkoliklere dönüşmekte, sonuç olarak aileleri ile bağları kopmaktadır. Aile hayatı ile mesleki hayat arasında uyumsuzlukların yaygın olduğu günümüzde iş-aile çatışmaları artmış, iş-aile dengesine ulaşmak daha çok zorlaşmıştır.

Öte yandan globalleşmenin etkisiyle kadınların işgücüne katılımlarının daha çok artmasına paralel bir şekilde ailelerde boşanma oranlarında artış, doğum oranlarında azalmalar, evlilik yaşının ertelenmesi olgusu yaygınlaşmıştır. Asya ülkelerinde genellikle daha geniş olan aileler küçülmeye başlamış, evli çocukların anne babasından ayrı yaşama trendi yükselmiştir. Ayrıca boşanma, kadının daha yüksek kariyer sahibi olması, evlilik hayatındaki istikrarsızlık gibi nedenlerle kadınlar tarafından yönetilen ailelerin sayısında artış görülmektedir.

Dolayısıyla iş-aile çatışmalarının gündemden inmediği son zamanlarda bu konunun tekrar incelenmesi, sebeplerinin ve etkilerinin yeniden araştırılması, özellikle hayat memnuniyeti gibi yaşamsal öneme sahip değişken ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada iş-aile çatışmaları ile hayat

memnuniyeti arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmış, öte yandan söz konusu ilişkinin katılımcıların kültürel kökenlerine göre ne kadar farklılaştığının veya genellikle kapitalist değerlerin ihraç edilmesi sonucunda bireyselleşen dünyamızda bu tabloların ne kadar benzediğinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

4.2 Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, akademisyenlerde iş-aile çatışmalarının düzeyini ve bu değişkenin hayat memnuniyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamakta olup iki farklı kültürel altyapıya sahip İngiltere ve Türkiye için sonuçları kıyaslamaktadır.

İş-aile çatışmalarını inceleyen araştırmacılar farklı meslek gruplarını oluşturan örneklem üzerinde araştırmalar yapmışlardır. Eğitimle ilgili meslek gruplarını kapsayan çalışmalar fazla olmamakla birlikte, özellikle akademisyenlik gibi zor ve çok çalışmayı gerektiren bir meslek için iş-aile çatışmalarının araştırılmasının önemli olmasına rağmen hedef kitlesi akademisyenlerin oluşturduğu iş-aile çatışmaları ile ilgili çalışmalar yok denecek kadar az sayıdadır.

Bu araştırmanın hedef kitlesini İngiltere ve Türkiye’de bulunan yükseköğretim kurumlarının İİBF fakültelerindeki akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formlarının dağıtılması, İngiltere ve Türkiye’de 6’şar üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde çalışan ve dolayısıyla çalışmanın örneklemini oluşturan İngiltere’de 280, Türkiye’de 335, toplam 615 akademisyenin üniversite web sitelerinden alınan e-posta adreslerine anketlerin online olarak gönderilmesi şeklinde gerçekleşmiştir. İngiltere’nin çok kültürlü etnik yapısından dolayı katılımcılar farklı kökenlere sahip olsa da örneklem oluşturulurken bireyselci kültürü daha çok temsil eden Batı Avrupalılar tercih edilmiştir. Toplam 286 anket (İngiltere’den 112, Türkiye’den 174 olmak üzere) geri dönmüş, uygun şekilde doldurulmadığı için İngiltere’de doldurulmuş 12, Türkiye’de doldurulmuş 52 adet anket formunun değerlendirme kapsamına alınmamasına karar verilmiştir. Dolayısıyla değerlendirilmeye alınması uygun bulunan anket formu sayısı İngiltere için 100 ve Türkiye için 122 olarak belirlenmiştir. Buna göre, anketlerin geri dönüşüm oranı %36 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerin geri dönüşüm oranının yüksek olmaması, bilgi üretiminde önemli rol oynayan akademisyenliğin her iki ülkede zor meslekler arasında

yer alması, akademisyenlerin yoğun iş yükleri ve karşılaştıkları zaman baskıları ile açıklanabilir.

Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda geliştirilen hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla yönelik olarak veri toplanması sürecinde standartize anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve hayat memnuniyeti düzeylerini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçeklerin yanı sıra, ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorulardan da oluşmuştur.

Anketin birinci kısmında yer alan ve katılanların demografik bilgilerini ölçmeyi amaçlayan sorular katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumları ve varsa çocuk sayıları, kurumdaki pozisyon ve çalışma deneyimleri, haftalık çalışma süreleri ve işlerini eve taşıdıkları halde evde kaç saat çalıştıklarını, dindar olup olmadıklarını belirlemeye yöneliktir.

Literatür taraması ve ilgili konularda elde edilen çalışma sonuçlarının incelenmesi ve yorumlanması sonucunda oluşturulan hipotezlerin geçerliliklerini test etmek amacıyla hazırlanan anket formunun oluşturulması aşamasında çalışanların iş-aile çatışması ve hayat memnuniyeti düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanan çeşitli ölçekler incelenmiş, araştırmanın amacına en uygun olduğu düşünülen ve araştırmacılar tarafından sık sık tercih edilen, güvenilirlik ve geçerliliği yüksek ölçekler belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği; hayat memnuniyeti düzeyini ölçmek üzere ise Deiner (1985) tarafından geliştirilen Satisfaction with Life Scale ölçeği kullanılmıştır.

Anketin birinci kısmında yer alan toplam 11 demografik soru çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık algıları, pozisyon ve görev aldıkları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, ayrıca işlerini eve taşıyıp taşımadıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Anketin ikinci kısmında yer alan iş-aile çatışması ölçeği iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi, ayrıca iş-aile çatışmalarının alt boyutlarını oluşturan zaman,

gerginlik ve davranış temelli iş-aile ve aile-iş çatışmalarının düzeylerini ölçmeyi amaçlamakta ve toplam 18 sorudan oluşmaktadır.

Bu çalışmanın amacı kapsamında ölçülmek istenen kavramlardan biri olan hayat memnuniyeti kavramının ölçümü için Deiner (1985) tarafından geliştirilen ve toplam 5 sorudan oluşan hayat memnuniyeti ölçeği ise çalışmanın 3. kısmında yer almaktadır

Anketin ikinci ve üçüncü kısmında yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Sorular araştırma amacına uygun olarak İngilizce ve Türkçe olarak dağıtılmıştır. Anketin orijinali ve Türkçe'ye çevirisi EK1 ve EK2 de gösterilmektedir.

4.3 Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle, daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarına dayanılarak çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerindeki etkileriyle, ayrıca demografik faktörler ve kültürel kökenin iş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik hipotezler geliştirilmiştir.

Yapılan araştırmalar, iş-aile çatışmalarının en belirgin nedenlerinden birisinin cinsiyet faktörü olduğunu göstermektedir. Cinsiyet etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir kısmında kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadığı belirtilmektedir (Çarıkçı, 2001). Ampirik olarak sıkça desteklenen bu bulgunun temel sebebi kadınların ve erkeklerin sorumluluklarına atfettikleri önem derecesinin farklı olduğudur. Nitekim kadınların çoğu eş olmanın ve aileye bakmanın temel sorumlulukları olup maddi özgürlük ve kariyerde ilerlemenin ikinci planda kaldığına inanmaktadır (Pines, 1989; akt: Cinamon ve Rich, 2002).

Bireyin anne ya da baba olması iş-aile çatışmaları ile birebir ilgili faktördür. Pleck et al. (1980) çocuk sahibi olan evli çiftlerin çocuk sahibi olmayan evli çiftlere göre daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu da çocuk sahibi bireylerin çocuklarına bakma zorunluluğuna sahip oldukları ve dolayısıyla evlerinde daha çok zaman geçirmeleri gerektiği ile açıklanabilir. Bireyin ebeveyn talebi çocuk sayısı ve çocuklarının yaşları ile ölçülmektedir. Daha küçük çocuklar daha çok ilgi ve zaman

talep etmektedir. Öte yandan büyük ailelere sahip bireyler daha çok aile sorumluluklarına sahiptir (akt: Greenhaus ve Beutell, 1985).

Çok sayıda araştırma dini desteğin çeşitli hayat stresörleri ile başa çıkmada oldukça önemli bir faktör olduğunu, depresyon gibi negatif sonuçları azalttığını ve hayat memnuniyetini yükselttiğini ortaya koymuştur (Hill and Pargament, 2003). Öte yandan daha çok çalışmayı gerektiren kariyer basamaklarında çalışanların, ayrıca eve daha çok iş taşıyan çalışanların daha çok iş-aile çatışmaları ile karşılaştıkları düşünülebilir.

Dolayısıyla yukarıdaki bilgiler, demografik faktörlerin bireylerin iş-aile çatışmaları düzeylerinin farklılaşmasına yol açabildiğini göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler öne sürülebilir:

H1: Akademisyenlerin demografik özellikleri iş-aile çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H1a: Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması düzeyleri farklılaşmaktadır.

H1b: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı yaş faktörüne göre değişmektedir.

H1c: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı medeni durumlarına göre değişmektedir.

H1d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin iş-aile çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H1f: Akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H1g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile iş-aile çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Dindar akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri dindar olmayanlara göre daha farklıdır.

Demografik faktörlerin aile-iş çatışmaları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2: Akademisyenlerin demografik özellikleri aile-iş çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H2a: Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2b: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı yaş faktörüne göre değişmektedir.

H2c: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı medeni durumlarına göre değişmektedir.

H2d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin aile-iş çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H2f: Akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H2g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile aile-iş çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2i: Dindar akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri dindar olmayan akademisyenlerinkine göre daha farklıdır.

Hayat memnuniyeti, alan memnuniyetleri toplamı olarak ele alınırsa kadınlar için aile memnuniyeti, erkekler için ise iş memnuniyeti hayat memnuniyetlerini daha çok belirlemektedir. Bayanlar yaşlandıkça çocuklarının büyümesi ve sonuç olarak birbiri ile

eskisi kadar yakın olmamaları hayat memnuniyetlerini düşürebilmektedir. Nitekim birçok araştırma yaşlı bayanların hayatlarından yaşlı erkeklere göre daha az memnuniyet duyduklarını tespit etmiştir. Borg vd (2006) ulaşılmış oldukları benzer bulgunun yanında yalnızlığın yaşlılarda hayat memnuniyetini etkilediği sonucuna varmışlar. Yaşlı bayanlar yalnızlığa erkeklere göre daha zor alışabildikleri için hayat memnuniyetleri daha düşük çıkabilmektedir (akt: Jan and Masood, 2008). Genel olarak kapsamlı araştırmalar bayanların yaşları arttıkça erkeklerle kıyaslandığında memnuniyetlerinin azaldığını göstermektedir. ABD ve gelişmekte olan bazı ülkelerde yapılan ve toplam 1.3 milyon erkek ve bayanın katıldığı araştırma, artan politik, eğitim ve iş fırsatlarının erkeklerin mutluluğuna daha çok katkıda bulunduğunu, öte yandan yaşlandıkça hayat memnuniyetleri artan erkeklere karşın, bayanların hayat memnuniyetlerinin yaşa paralel olarak azalma eğiliminde olduğunu göstermektedir. ABD’de yapılan bir araştırmada, 1972’den beri bayanların genel olarak hayat memnuniyeti düzeylerinde azalmanın söz konusu olduğu ortaya çıkmıştır (Buckingham, 2009).

Literatürde çocuk sayısı ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine ciddi fikir ayrırımları mevcuttur. Bazı araştırmalara göre bayanların hayat memnuniyetinin çocukların varlığı ile yükseldiğini, fakat çocuk sayısı arttıkça azaldığını göstermiştir. Angeles (2009) evli olmayan insanların hayat memnuniyeti için çocukların olup olmamasının hiçbir etkisinin olmadığını, fakat evli insanların hayat memnuniyeti açısından çocukların varlığının şart olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Birey, hayatının önemli kısmını ailede geçirdiği için mutsuz evlilik bireyin diğer alanlarına olumsuz yansiyarak hayat memnuniyetini düşürmektedir. Mutlu evlilik ise bireyin iş alanından kalan yorgunluğu atlabileceği bir “oasis”tir. Srtack ve Eshleman (1998)’in 17 milletin temsilcilerinin hedef kitesini oluşturduğu araştırmalarında aynı sonuca ulaşılmış, evlilikle hayat memnuniyeti arasındaki olumlu ilişkinin ırk ve kültürdeki farklılıklardan etkilenmediği tespit edilmiştir (akt Yakimec, 2005).

Yukarıda yer alan bilgileri test etmek için aşağıdaki hipotez ve alt hipotezleri geliştirilmiştir:

H3: Akademisyenlerin demografik özellikleri hayat memnuniyeti düzeylerini etkilemektedir.

H3a: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H3b: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri sıklığı yaşlarına göre değişmektedir.

H3c: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri medeni durumlarına göre değişmektedir.

H3d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin hayat memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H3f: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H3g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3i: Dindar akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri dindar olmayan akademisyenlerinkine göre farklılaşmaktadır.

Kültür iş-aile çatışmasını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak bilinmektedir zira iş ve aile alanları ile ilgili değerler, bu alanlara verilen öncelikler, çatışma durumunda bireyin davranışları kültürden kültüre değişmektedir. İş-aile çatışmaları ile kültür arasındaki ilişki genellikle kültürün bireysellik-toplulukçuluk boyutları açısından incelenmiştir. Günümüzde artan rekabet, gelişen teknoloji, özellikle Batı değerlerinin evrenselleşmesi gibi faktörlerden dolayı hem toplulukçu, hem de bireyselci kültürler iş-aile alanlarındaki baskıların artması ve geleneksel değerlerin değişmesi sonucunda iş-

aile çatışmaları ile daha çok karşılaşılmaktadır. Bu çatışmaların tanımı topluma göre değişirse de çatışmaların yönü ve temelinde yatan faktörler kültüre göre değişmektedir. Toplulukçu kültürlerde bireyler daha işkolik olduğu için iş sorumluluklarını, kendi benliklerine dahil ettikleri ailelerinin ihtiyaçlarına tercih etmekte, neticede iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Öte yandan bireyselci kültürlerde iş alanının aile alanına müdahalesi durumunda aile sorumluluklarına öncelik verilmekte, aile baskıları da iş alanında daha fazla aktif olmayı engellemektedir, sonuç olarak bu kültürlerde daha çok aile alanının iş alanına müdahale sinin söz konusu olduğu için aile-iş çatışmaları ile daha sık karşılaşılmaktadır. Kültür hayat memnuniyetini direk veya dolaylı şekilde etkilemektedir. Örneğin, bireyselci kültürlerde hayat memnuniyetinin toplulukçu ülkelere nazaran daha yüksek olması (Diener& Suh, 1999; Veenhoven, 1993), kültürün hayat memnuniyetini direk etkilediğini göstermektedir. Öte yandan kültür, keyif veya zevk alma anlamını ifade eden hedonik denge ile hayat memnuniyeti arasında aracı rol oynayabilir. Suh ve diğ. (1998) bu dolaylı ilişkinin bireyselci ülkelerde daha fazla olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla söz konusu kültürlerde hayat memnuniyeti daha çok hayattaki hedonik lezzetler ve keyiflerle doğru orantılıdır (akt: Schimmack ve diğ., 2002).

Yukarıdaki hipotezler genel olarak katılımcıların iş-aile, aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti düzeylerinin demografik faktörlerin etkisi altında kalıp kalmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Öte yandan araştırmanın amacı kültürel kökenin iş-aile çatışmasının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisindeki rolünü belirlemek olduğu için demografik faktörlerin iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve hayat memnuniyeti üzerindeki etkilerinin İngiltere’li ve Türkiye’li örneklem için ne kadar farklılaşacağı öğrenilmek istenmiştir. Bu sebeple aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür:

H4: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve hayat memnuniyeti düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H4a: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin iş-aile çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H4b: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin aile-iş çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H4c: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin hayat memnuniyeti düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

Hayat memnuniyeti ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki üzerinde birçok araştırma yapılmış ve halen yapılmaktadır. Sekaran (1983) hayat memnuniyetinin temelinde iyi iş ve mutlu aile hayatının bulunduğunu belirtmiştir (akt: Ahmad, 1996). Hayat memnuniyeti, iş-aile çatışmalarından en çok etkilenen işle ilgili olmayan değişken olarak kabul edilmektedir (Allen ve diğ., 2000; akt: Beutell, 2006). Daha önceki, özellikle 1980'lere ait olup rol içi çatışma ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan bazıları (örneğin, Beutell ve Greenhaus, 1982; Cooke ve Rousseau, 1984) bu iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetli olmadığını ortaya koysa da günümüzdeki ilgili çalışmalar iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin olumsuz yönde ve kuvvetli olduğunu göstermektedir. Farklı zaman aralıklarında aynı konu ile ilgili bulgulardaki farklılık, 1980'lerde iş-aile dengesi ile ilgili beklentilerin günümüzdekinden daha az olduğu ve ölçeklerin daha farklı olduğu ile açıklanabilir (akt: Beutell, 2006).

Bu bilgiler kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H5: Akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5a: Akademisyenlerin zaman temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5b: Akademisyenlerin gerginlik temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H5c: Akademisyenlerin davranış temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H6: Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6a: Akademisyenlerin zaman temelli aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6b: Akademisyenlerin gerginlik temelli aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6c: Akademisyenlerin davranış temelli aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların kültürel kökenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmaları, hayat memnuniyeti düzeyleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkideki yerini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H7: Akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7a Akademisyenlerin zaman temelli iş-aile çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7b: Akademisyenlerin gerginlik temelli iş-aile çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7c: Akademisyenlerin davranış temelli iş-aile çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7d Akademisyenlerin zaman temelli aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

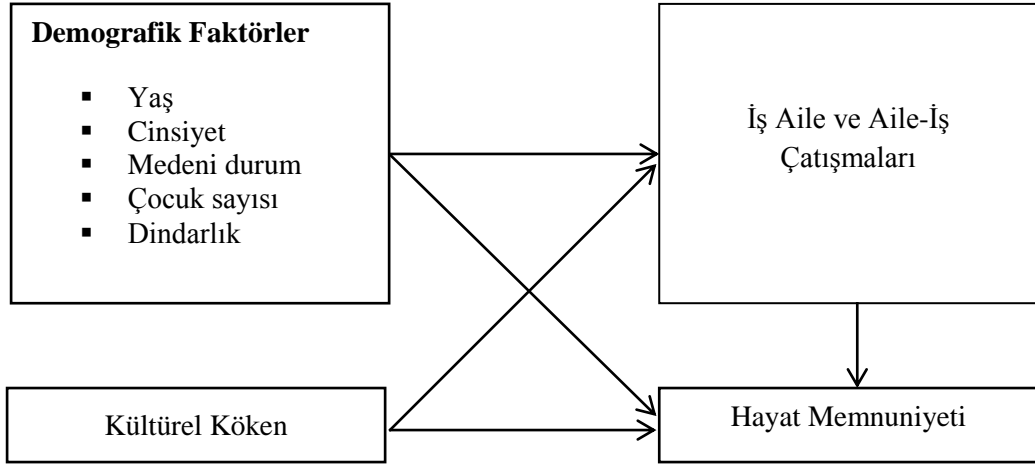
H7e Akademisyenlerin gerginlik temelli aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7f: Akademisyenlerin davranış temelli aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H8: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H9: Akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyetleri üzerindeki etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

Yukarıdaki hipotezler ışığında, iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerinde etkisinin olup olmasının belirlenmesi ve bu iki değişkenin hangi faktörlerin etkisi altında şekillendiğinin öğrenilmesi amacıyla aşağıdaki model önerilebilir:



Şekil 4-1: İş-Aile Çatışmasının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemek Amacıyla Geliştirilen Araştırma Modeli

4.4 Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın bulgularını genelleştirilebilir olmasını engelleyen bazı kısıtları vardır. Nitekim her ülkeden katılan akademisyenlerin genel olarak yoğun çalışma tempoları ve araştırmaya gönüllü olarak katılmaları sebebiyle katılımcı sayısının beklenenin altında olması araştırmanın en önemli kısıtlılığını oluşturmaktadır. Yine aynı sebeple katılımcıların nitel araştırmaya katılmak istemediklerinden dolayı bu araştırmada sadece nicel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Bir kültürlerarası karşılaştırma amacıyla yapılmış olan bu araştırmaya sadece iki ülkeden akademisyenlerin katılması yine bu araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Öte yandan katılımcıların her ülkeden sadece 6'şar üniversiteden olması ve IIBF bölümleri ile sınırlı kalması da önemli kısıtlardan biridir.

İngiltere'nin çok kültürlü bir etnik yapıya sahip olduğu için katılımcıların sadece İngilizlerden oluşmaması da araştırmanın bir diğer kısıtıdır.

4.5 Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, İngiltere’li ve Türkiye’li akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yönelik olarak toplam 615 kişilik akademisyen topluluğuna gönderilen anket formlarından geri dönen ve değerlendirilmeye uygun bulunan 222 adedinin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmektedir.

4.5.1 Güvenilirlik Analizi ve Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anket soruları güvenilirlik analizine tabii tutulmuştur. Cronbach alpha değeri iş-aile çatışmalarına ilişkin sorular için 0,809, aile-iş çatışması ile ilgili sorular için ise 0,820’dir. Hayat memnuniyeti ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.823 olarak saptanmıştır. Dolayısıyla bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri sosyal bilimler alanı için oldukça yüksek olarak kabul edilmektedir.

Bu başlık altında araştırmaya katılan 100 İngiltere’li ve 122 Türkiye’li akademisyenin demografik özellikleri kısaca özetlenmiştir. Bu amaçla anketlerden elde edilen veriler toplu şekilde frekans analizlerine tabi tutulmuş, bu şekilde katılımcıların genel profili belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca ülke bağlamında karşılaştırma yapmak amacıyla İngiltere ve Türkiye’den elde edilen veriler ayrı ayrı frekans analizlerine tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular hem katılımcı akademisyenlerin hepsi için hem de İngiltere’li ve Türkiye’li akademisyenler için ayrı ayrı olmak üzere tablolara aktarılmıştır.

4.5.1.1 Katılımcıların Cinsiyetleri ve Yaşlarına Göre Dağılımları

Katılımcıların cinsiyetlerine göre hem genel olarak hem de kültürel kökenleri açısından sayısal ve oransal dağılımları Tablo 4,1’de gösterilmektedir. Görüldüğü gibi anket formunu cevaplayan toplam 222 akademisyenin %73’ü (162 kişi) erkek , %27’si (60 kişi) kadındır.

Tablo 4-1: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Erkek	72	72	90	73.8	162	73
Kadın	28	28	32	26.2	60	27
Toplam	100	100	122	100	222	100

Tablodan görüldüğü gibi her iki ülke için erkek-kadın oranları bir birine benzese de erkek oranı Türkiye’li katılımcı akademisyenler arasında biraz daha yüksektir. Şöyle ki İngiltere’li katılımcıların %72’si (72kişi) erkeklerden, %28’i (28kişi) kadınlardan oluşurken Türkiye’li akademisyenler için bu oranlar sırasıyla %73.8 (90kişi) ve %26.2 (32kişi) dir. Akademisyenlik mesleğinin her iki ülkede genel olarak erkekler tarafından seçilmesi, çalışma koşulları ve meslek zorluklarındaki benzerliklerle açıklanabilir. Akademisyenlerin çalışma saatleri alışılmış mesai saatlerinden daha farklı olup örneğin, bir sonraki gün anlatılacak ders için hazırlık veya kariyerde ilerlemek için günlük mesai kapsamında yetiştirilemeyen akademik çalışmalar akademisyenlerin ev ortamında işine devam etmelerini gerektirebilir. Akademisyenlik mesleği, hem zaman baskılarının oldukça fazla olduğu hem de iş ve aile ortamında gerginliğe yol açan zihinsel yorgunlukla çağrıştırıldığı için bayanlar tarafından çok tercih edilen meslek olmayabilir. Öte yandan üniversitelerdeki cam tavan olayı yine bayanlar açısından akademisyenliğin çekiciliğini azaltabilir.

Aşağıdaki tabloda İngiltere’li ve Türkiye’li katılımcıların yaş dağılımlarıyla ilgili bulgular yer almaktadır. Tabloya bakılarak anket formunu cevaplayan akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde çalışanların %5’inin (1 kişi) 20den aşağı, %14’ünün (31 kişi) 20–29 yaş aralığında yer alırken, %30.6’nın (68kişi) 30-39, %35.1’nin (78 kişi) 40-49, %14’ün (31kişi) 50-59 ve %5.9’un (13 kişi) 60 ve üzerindeki yaş grubuna ait olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4-2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş Grubu	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
20den aşağı	0	0	1	0.8	1	0.5
20-29	5	4.9	26	21.3	31	14.0
30-39	25	24.3	43	35.2	68	30.6
40-49	38	36.9	40	32.8	78	35.1
50-59	21	20.4	10	8.2	31	14.0
60 ve üstü	11	10.7	2	1.6	13	5.9
Toplam	100	100	122	100	222	100

Anket formunu cevaplayan İngiltere’li ve Türkiye’li akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, çalışanların sırasıyla, %4.9’inin (5kişi) ve %21.3’inin (26 kişi) 20–29 yaş aralığında yer alırken, %24.3’inin (25kişi) ve %35.2’ünün (43kişi) 30-39 yaş aralığında, %36.9’inin (38kişi) ve %32.8’inin (40kişi) 40-49, %20.4’ünün (21kişi) ve %8.2’inin (10kişi) 50-59 , %10.7’inin (11 kişi) ve %1.6’nın (2 kişi) 60 ve üzerindeki yaş grubuna ait olduğu belirlenmiştir. 20’den aşağı yaş grubunda yer alan katılımcı sadece Türkiye’li katılımcıları arasında bulunup oranları %0.8’dir.

Görüldüğü gibi, Türkiye’li akademisyenler arasında genç ve orta yaşlı olanların oranlarının daha yüksek olduğu halde İngiltere’li katılımcılar arasında orta ve daha yukarı yaşlardaki akademisyenlerin sayısı daha çoktur. Örneğin 20-29 yaş grubunda yer alan İngiltere’li akademisyenlerin oranı %4.9 iken, Türkiye’li katılımcılar için bu oran %21.3’tür. Bütün bu farkların temelinde ülkeye göre değişen kariyer uygulamaları olabilir. İngiltere katılımcıları arasında daha yaşlı akademisyenlerin daha çok olması üniversitede yükselme koşullarının daha ağır olması ve akademik olarak yükselmenin daha çok tecrübe gerektirmesi ile açıklanabilir.

4.5.1.2 Katılımcıların Medeni Durumları ve Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları

Aşağıdaki tabloda katılımcı akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları hem genel olarak hem de ülke bazında değerlendirilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere katılımcıların %73.9 (164 kişi)'u evlilerden oluşurken, %0.9'u (2 kişi) dul, %2.7'si (6 kişi) boşanmış, %2.3'ü (5kişi) ayrılmış, ayrıca %20.3'ü (45 kişi) bekarlardan oluşmaktadır.

Tablo 4-3: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Evli	66	64.1	98	80.3	164	73.9
Dul	0	0	2	1.6	2	0.9
Boşanmış	4	3.9	2	1.6	6	2.7
Ayrılmış	5	4.9	0	0	5	2.3
Bekar	25	24.3	20	16.4	45	20.3
Toplam	100	100	122	100	222	100

İngiltere'li ve Türkiye'li katılımcıların medeni durumları ayrı ayrı incelendiğinde ise katılımcıların sırasıyla %64.1'i (66kişi) ve % 80.3'ü (98 kişi) evli , %0 (0kişi) ve %1.6'ı (2kişi) dul, %3.9'u (4 kişi) ve 1.6'ı (2 kişi) resmi olarak boşanmış, %4.9 (5 kişi) ve %0 gayri resmi ayrılmış, ayrıca %24.3 (25 kişi) ve %16.4'ü (20 kişi) bekarlardan oluşmaktadır. Görüldüğü gibi Türkiye'li katılımcılar arasında evli olanların oranı İngiltere'li katılımcılara göre daha yüksektir. Öte yandan “ayrılmış” kategorisinde yer alan katılımcıların Türkiye'li örneklem arasında bulunmamaları dikkat çekmektedir.

Aşağıdaki tabloda katılımcı akademisyenlerin hem genel olarak hem de kültürel kökenlerine göre çocuk sayıları ile ilgili bulgular yer almaktadır. Ankete katılan akademisyenlerin %63'ü çocuk sahibi olup bunlardan %24.3'ünün (51 kişi) bir,

%28.8'inin (64 kişi) iki, %9.5'inin (21 kişi) üç ve %0.9'unun (2 kişi) dört çocuğu bulunmaktadır. Bu veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4-4: Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları

Çocuk Sayısı	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
1	20	19.4	34	27.9	54	24.3
2	25	24.3	39	32.0	64	28.8
3	13	12.6	8	6.6	21	9.5
4	0	0	2	1.6	2	9
Toplam	58	56.3	83	68.0	141	63.5
Çocuk Sahibi Olmayan	42	43.7	39	32.0	81	36.5
Toplam	100	100	122	100	222	100

Tablodan görüldüğü gibi İngiltere'li katılımcıların %56.3'ü(58 kişi) çocuk sahibi olup onlardan %19.4'ünün (20kişi) bir, %24.3'ünün (25 kişi) iki, %12.6'sının (13 kişi) üç çocuğu bulunmaktadır. Daha fazla çocuk sahibi olan katılımcı akademisyenler araştırmada yer almamıştır. Türkiye'li akademisyenlerin %83'ü çocuk sahibi olup bunlardan % 27'9'u (34 kişi) bir, %32'si(39 kişi) iki,%6.6'sı (8 kişi) üç ve %1.6'sı (2 kişi) 4 çocuk sahibidir. Görüldüğü gibi Türkiye'li katılımcılar arasında hem çocuk sahibi olanların oranı hem de çocuk sayıları daha yüksektir.

4.5.1.3 Katılımcıların Akademik Görev ve Kıdemlerine Göre Dağılımları

Ankete cevap veren akademisyenlerin çalıştıkları kurumlardaki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, çalışanların %14'inin (31 kişi) 1 yıldan az, %14.9'unun (33 kişi) 1-2yıl arasında, %15.3'inin (34 kişi) 3-5 yıl, %13.1'inin 6-9yıl, %42.8'inin (95 kişi) 10 ve daha fazla yıl çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları mevcut kurumlardaki çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 4.5'de gösterilmektedir.

Tablo 4-5: Katılımcıların Çalışmakta Oldukları Kurumlardaki Kıdemlerine Göre Dağılımları

Kıdem	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
1 yıldan az	11	10,7	20	16,4	31	14,0
1-2	12	11,7	21	17,2	33	14,9
3-5	17	16,5	17	13,1	34	15,3
6-9	20	19,4	9	7,4	29	13,1
10 yıl ve üzerinde	40	41,7	55	45,9	95	42,8
Toplam	100	100	122	100	222	100,0

Tablodan görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğunun çalıştıkları kurumdaki kıdemleri 10 seneyi aşmaktadır. Bu, ankete katılan akademisyenlerin alanlarında oldukça deneyimli olduğunu göstermektedir. Öte yandan katılımcı akademisyenlerin nerdeyse yarısının kurumlarında uzun süre çalışması akademisyenlerin çalıştıkları kuruma bağlılıklarının yüksek olması ve devlet kadrosuna özgü iş anlaşmaları ile açıklanabilir.

Aşağıdaki tablolarda ankete katılan akademisyenlerin akademik görevlerine göre dağılımları İngiltere’li ve Türkiye’li katılımcılar için ayrı ayrı gösterilmiştir:

Tablo 4-6: İngiltere’li Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları

Katılımcıların Üniversitedeki Pozisyonları	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
Profesör	25	24.3	25
Reader	8	7.8	33
Senior Lecturer	26	25.2	59
Lecturer	31	30.1	90.0
Assistant Lecturer	1	1	91
Teaching Fellow	3	2.9	94
Postdoctoral Research Fellow	2	1.9	96
Diğer	4	3.9	100
Toplam	100	100	

Tablodan görüldüğü üzere İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin %24.3’ü (25kişi) profesör, %7.8’i (8 kişi) reader, %25.2’si (26kişi) senior lecturer,%1 ‘i (1 kişi) assistant lecturer, %30.1’i (31kişi) lecturer, %2.9’u (3 kişi) teaching fellow, 1.9’u (2 kişi) postdoctoral research fellow ve %3.9’u (4 kişi) diğer akademik pozisyonlara sahipken katılımcıların %3’ü (4 kişi) kendilerini daha farklı unvanlarla nitelendirmişler. İngiltere’li katılımcıların yarısının profesör ve senior lecturer’dan oluşması, İngiltere’li akademisyenler arasında kıdemli ve daha yaşlı olanlarının paydasının neden daha yüksek olduğunu açıklamaktadır.

Aşağıdaki tabloda Türkiye’li akademisyenlerin akademik unvanlarına göre dağılımları yer almaktadır:

Tablo 4-7: Türkiye’li Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımları

Katılımcıların Üniversitedeki Pozisyonları	Sayı	Yüzde (%)	Toplam Yüzde
Profesör	22	18.0	18.0
Doçent	17	13.9	31.0
Yardımcı doçent	37	30.3	62.0
Araştırma görevlisi	35	28.7	91.0
Uzman	11	9.1	100
Toplam	122	56.3	

Türkiye’li katılımcıların %18’i (22 kişi) profesör, %13.9’u (17 kişi) doçent, %30.3’ü (37 kişi) yardımcı doçent, %28.7’i (35 kişi) araştırma görevlisi, %9.1’i (11kişi) uzman unvanını taşımaktadır. Dolayısıyla Türkiye’li katılımcılar arasında araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerin oranı daha yüksektir. Bu da Türkiye’li katılımcıların daha genç olup çalıştıkları kurumlarda daha az tecrübeli oldukları bulgusunu açıklamaktadır.

4.5.1.4 Katılımcıların Ortalama Haftalık Çalışma Süresine ve Eve Taşınan İş Saatleri Sayısına Göre Dağılımları

Aşağıdaki tabloda ankete katılan akademisyenlerin haftalık çalışma saatlerine göre dağılımları yer almaktadır. Tablodan görüldüğü gibi, katılımcıların %22.5’i (50kişi) haftalık 40 saatten az, %57.7’si (128kişi) 40-50saat, %19.8’i (44kişi) 51saat ve daha fazla çalışmaktadır.

Tablo 4-8: Katılımcıların Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Ortalama haftalık Çalışma saatleri	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
40 saatten az	20	19.4	31	25.4	50	22.5
40-50	56	54.4	71	58.2	128	57.7
51 saat ve üzerinde	24	23.3	20	16.4	44	19.8
Toplam	100	100	122	100	222	100

Tablodan görüldüğü gibi, Türkiye’li katılımcıların %25.4’ü (31 kişi) 40 saatten az, %58.2’si (71 kişi) 40-50, %16.4’ü (20 kişi) 51 veya daha fazla saat çalışırken, İngiltere’li katılımcıların %19.4’ü (20 kişi) 40 saatten az, %54.4’ü 40-50saat, %23.3’ü (24 kişi) 51 saat ve üzerinde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla ortalama olarak haftalık daha uzun süre çalışan akademisyenlerin oranı İngiltere’li katılımcılar arasında daha yüksektir.

Aşağıdaki tabloda ankete katılan akademisyenlerin evde çalışma durumları değerlendirilerek evde çalışıp çalışmadıkları, çalıştıkları halde kaç saat çalıştıkları ile ilgili bulgular yer almaktadır. Tablodan görüldüğü gibi, katılımcı akademisyenlerin %40.5’i (90 kişi) evde 1-2 saat, %27.5’i (61 kişi) 3-4 saat çalışırken %12.6’sı (28 kişi) her gün 5-6, %13.1’i (29 kişi) ise 7 veya daha fazla saatini işle ilgili çalışmalarına harcamaktadırlar. Dolayısıyla işi eve taşıma oranı genel olarak yüksek olarak saptanmıştır.

Tablo 4-9: Katılımcıların İşlerini Eve Taşımaları Açısından Dağılımları

Evde çalışma saatleri	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
1-2	33	32.0	57	46.7	90	40.5
3-4	23	22.3	38	31.1	61	27.5
5-6	20	19.4	8	6.6	28	12.6
7 ve daha fazla	19	18.4	10	8.2	29	13.1
Toplam	95	92.2	113	92.6	208	93.7
Evlerine iş taşımayanlar	5	7.8	9	7.4	14	6.3
Toplam	100	100	122	100	222	100

Akademisyenlerin eve iş taşıma eğilimleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde İngiltere’li katılımcılar arasında 1-2 saat çalışanların oranı %32 (33 kişi), 3-4 saat çalışanların oranı %22.3 (23 kişi), 5-6 saat çalışanların oranı %19.4 (20 kişi), 7 ve daha fazla çalışanların oranı %18.4 (19 kişi) olarak saptanmıştır. İngiltere’li katılımcılardan işini eve taşımayanların oranı %7.8(8 kişi)’dir.

Türkiye’li katılımcılar arasında evini işe taşımayanların oranı %7.4 (9 kişi) olup 1-2 saat çalışanların oranı %46.7 (57 kişi), 3-4 saat çalışanların oranı %31.1 (38 kişi), 5-6 saat çalışanların oranı %6.6 (8 kişi), 7 veya daha fazla çalışanların oranı ise %8.2 (10 kişi)’dir. Dolayısıyla her iki ülkede işini eve taşıyan akademisyenlerin oranı oldukça yüksek olup hemen hemen aynıdır. Ayrıca katılımcı akademisyenlerin evde çalışma alışkanlıkları incelendiğinde Türkiye’li katılımcılar arasında düzenli fakat nispeten az çalışan bireylerin oranı daha yüksektir. İngiltere’li katılımcılar arasında 5-6 veya 7 ve daha fazla saatini işine ayıran akademisyenlerin oranı Türkiye’li meslektaşlarına göre daha yüksektir.

4.5.1.5 Katılımcıların Dindarlık Düzeylerine Göre Dağılımları

Aşağıdaki tabloda katılımcıların dindarlık durumlarına göre dağılımları yer almıştır. Elde edilen bulgular dindar katılımcıların oranının %52.3 (116 kişi), dindar olmayanların oranının ise %47.7 (106 kişi) olduğunu göstermektedir:

Tablo 4-10: Katılımcıların Dindarlık Düzeylerine Göre Dağılımları

Dindarlık	İngiltere		Türkiye		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Dindar	29	28.2	87	71.3	116	52.3
Dindar Olmayan	71	71.8	35	28.7	106	47.7
Toplam	100	100	122	100	222	100

Tablodan görüldüğü gibi, İngiltere’li katılımcıların %28.2’si (29 kişi) kendini dindar olarak nitelerken, %71.8’i (71 kişi) dindar olmadıklarını düşünmektedir. Türkiye’li katılımcıların ise %71.3ü (87 kişi) dindar olduklarını, %28.7’si (35 kişi) dindar olmadıklarını belirtmişler. Türkiye’li katılımcılar arasında dindar insanların çokluğu toplumun genel olarak dindar olması ile açıklanabilir. İngiltere’li akademisyenlerin genel olarak dindar olmamaları toplumlarındaki ateizm ve agnostisizm eğiliminden kaynaklanabilir.

4.5.2 Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bu başlık altında yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, dindarlık, kıdem, ortalama haftalık çalışma saatleri, günlük çalışma saatleri gibi demografik etkenlerin iş-aile çatışmalarını ve alt boyutlarını ne kadar etkilediğini belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezler analiz edilmiştir. Söz konusu hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H1: Akademisyenlerin demografik özellikleri iş-aile çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H1a: Akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H1b: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı yaş faktörüne göre değişmektedir.

H1c: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı medeni durumlarına göre değişmektedir.

H1d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin iş-aile çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H1f: Akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H1g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile iş-aile çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Dindar akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri dindar olmayanlara göre daha farklıdır.

Cinsiyet faktörü ile iş-aile çatışmaları arasında bir neden sonuç ilişkisinin olup olmadığını belirlemek için T testi uygulanmıştır. Aşağıdaki tablodan da görüldüğü üzere elde edilen bulgular bu iki faktör arasında bir anlamlı ilişkinin bulunmadığını göstermektedir ($p=0.276>0.05$).

Tablo 4-11: Cinsiyet Faktörünün İş-Aile Çatışmalarına Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	162	2.96	220	.657	1.310	0.276
Kadınlar	60	2.82		.746	1.236	

Ankete cevap veren katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-12: Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	3.950	5	.790	1.76	.132
	Grup içi farklılaşma	99.429	216	.460		
	Toplam	103,379	221.			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	.718	3	.239	.488	.691
	Grup içi farklılaşma	67.220	137			
	Toplam	67.938	140	.491		
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	3.280	4	.820	1.778	.134
	Grup içi farklılaşma	100.098	218	.461		
	Toplam	103.379	222			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	1.424	4	.356	.758	.554
	Grup içi farklılaşma	101.955	217	.470		
	Toplam	103.379	221			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	3.600	2	1.800	3.951	.021
	Grup içi farklılaşma	99.778	219	.456		
	Toplam	103.379	221			
Taşınan iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	2.706	3	.902	1.959	.121
	Grup içi farklılaşma	93.960	204	.461		
	Toplam	96.667	207			

Ankete cevap veren katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş-aile düzeyleri yaş ($p=0,132>0,05$), medeni durum ($p=.134>0,05$), çocuk sayısı ($p=0,691>0,05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0,554>0,05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0,121>0,05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öte yandan ANOVA analiz sonuçları çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin haftalık çalışma saatlerine göre istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,021<0,05$) bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Gruplara göre ortalama haftalık çalışma saatlerinin iş-aile çatışması düzeylerinde sebep olduğu farklılıkları anlamak için Post Hoc analizi yapılmış, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-13: Haftalık Çalışma Saatleri İtibariyle İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi

Haftalık Çalışma Saatleri	Ortalama
40 saatten az	2.72
40-50	2.94
51 ve üzerinde	3.12
F=3.951, p=0.021	

Tablodan görüldüğü üzere haftalık çalışma saatleri ile iş-aile çatışma düzeyi arasında doğrusal ilişki mevcuttur. Dolayısıyla haftalık çalışma saatlerinde artışa paralel iş-aile çatışmalarının oranı da yükselmektedir. Bu sebeple 51 saat ve üzerinde çalışan bireylerin iş-aile çatışma düzeyleri daha yüksektir (3.12).

İş-aile çatışmaları ile akademisyenlerin üniversitedeki görevleri arasında ilişkinin olup olmadığını test etmek için farklı kariyer uygulamaları sebebiyle değerlendirmeler İngiltere’li ve Türkiye’li akademisyenler için ayrı ayrı yapılmış, sonuçlar aşağıdaki tablolara aktarılmıştır:

Tablo 4-14: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışmaları Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Akademik Unvan	Gruplar arası farklılaşma	1.146	7	.164	.395	.903
	Grup içi farklılaşma	38.162	92	.415		
	Toplam	39.308	99			

Tablo 4-15: Türkiye’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Akademik Unvan	Gruplar arası farklılaşma	3.517	4	.879	1.81	.130
	Grup içi farklılaşma	56.652	117	.484	6	
	Toplam	60.169	121			

Yukarıdaki bulgulardan yola çıkarak ne Türkiye’li ne de İngiltere’li akademisyenlerin üniversitedeki görevleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır (sırasıyla $p=0.903>.05$ ve $p=0.130>.05$).

Dindar katılımcıların dindar olmayan katılımcılara göre daha az iş-aile çatışmaları ile karşılaşp karşılaşmadıklarını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-16: Dindarlık Faktörünün İş-Aile Çatışmalarına Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar olanlar	116	2.96	210	.672	.881	.966
Dindar olmayanlar	96	2.87		.699	.878	

Tablodan görüldüğü gibi dindar olan katılımcılarla dindar olmayan katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel ilişkiye rastlanmamıştır ($p=0.966>0.05$). Dolayısıyla katılımcıların dinlerini yaşama düzeyleri, iş-aile çatışmaları düzeylerinin farklılaşmasında etkili bir değişken değildir.

Demografik faktörlerin iş-aile çatışmalarını ne kadar etkilediğini belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezlerden sadece biri kabul görmüştür. Bu hipotez aşağıdaki gibidir:

H1: Akademisyenlerin demografik özellikleri iş-aile çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H1g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile iş-aile çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıdaki bulgular sonucunda aşağıdaki hipotezler reddedilmiştir:

H1a: Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre iş-aile çatışması düzeyleri farklılaşmaktadır.

H1b: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı yaş faktörüne göre değişmektedir.

H1c: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı medeni durumlarına göre değişmektedir.

H1d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin iş-aile çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Akademisyenlerin iş-aile çatışması yaşama sıklığı çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H1f: Akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H1g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile iş-aile çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Dindar akademisyenlerin iş-aile çatışmaları düzeyleri dindar olmayanlara göre daha farklıdır.

4.5.3 Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Çalışanların karşılaştıkları aile-iş çatışmaları düzeylerinin demografik özelliklerine göre ne kadar farklılaştığını belirlemeye yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş, bu hipotezler ANOVA analizi ile T testine başvurulmuş ve elde edilen sonuçlar daha sonra tablolara aktarılmıştır. İlgili hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H2: Akademisyenlerin demografik özellikleri aile-iş çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H2a: Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2b: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı yaş faktörüne göre değişmektedir.

H2c: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı medeni durumlarına göre değişmektedir.

H2d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin aile-iş çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H2f: Akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H2g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile aile-iş çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2i: Dindar akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri dindar olmayan akademisyenlerinkine göre daha farklıdır.

Tablo 4-17: Cinsiyet Faktörünün Aile-İş Çatışmalarına Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	162	2.63	220	.688	.095	.383
Kadınlar	60	2.62		.752	.091	

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere elde edilen bulgular aile-iş çatışmaları ve katılımcıların cinsiyeti arasında bir anlamlı ilişkinin bulunmadığını göstermektedir ($p=0.383>0.05$).

Ankete cevap veren katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-18: Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	5.797	5	1.159	2.412	.037
	Grup içi farklılaşma	103.822	216	.481		
	Toplam	109.619	221.			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	3.010	4	.753	1.532	.194
	Grup içi farklılaşma	106.609	218	.491		
	Toplam	109.619	222			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	2.885	3	.962	1.925	.128
	Grup içi farklılaşma	68.439	137	.50		
	Toplam	71.324	140			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	1.971	4	.493	.993	.412
	Grup içi farklılaşma	107.648	217	.496		
	Toplam	109.619	221			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	.621	2	.310	.624	.537
	Grup içi farklılaşma	108.998	219	.498		
	Toplam	109.619	221			
Taşman iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	1.351	3	.450	906	.439
	Grup içi farklılaşma	101.408	204	.497		
	Toplam	102.759	207			

Ankete cevap veren katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların aile-iş düzeyleri medeni durum ($p=0.194>0,05$), çocuk sayısı ($p=0,128>0,05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0,412>0,05$), haftalık çalışma süresi ($p=0.537>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.439>0,05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öte yandan ANOVA analiz sonuçları katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin yaşlarına göre ($p=0,037<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farklılıkların kategorilere göre nasıl değiştiği aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 4-19: Yaş Faktörü İtibariyle Aile-İş Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi

Yaş	Ortalama
20den aşağı	3.11
20-29	2.54
30-39	2.84
40-49	2.57
50-59	2.38
60 ve üzerinde	2.78
F=2.412, p=0.037	

Tablodan görüldüğü üzere yaşı 20'den aşağı olan katılımcının aile-iş çatışma düzeyi diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır fakat bu grupta sadece tek kişi yer aldığı için bu sonucu genelleştirmem gerektiği düşünülmektedir. Diğer gruplara bakıldığında en yüksek oranda aile-iş çatışması ile karşılaşan grup, 30-39 yaş grubuna giren katılımcılar (2.84), daha sonra 60-69 yaş grubuna dahil katılımcılardan (2.78) oluşmaktadır.

Farklı kariyer uygulamaları sebebiyle aile-iş çatışmaları ile akademisyenlerin üniversitedeki görevleri arasında ilişkinin olup olmadığını test etmek için değerlendirmeler İngiltere'li ve Türkiye'li akademisyenler için ayrı ayrı yapılmış, sonuçlar aşağıdaki tablolara aktarılmıştır:

Tablo 4-20: İngiltere’li Katılımcıların Aile-İş Çatışmaları Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Unvan	Gruplar arası farklılaşma	2.698	7	..385	.1.15	.338
	Grup içi farklılaşma	30.768	92	.334	2	
	Toplam	33.466	99			

Tablo 4-21: Türkiye’li Katılımcıların Aile-İş Çatışmaları Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Unvan	Gruplar arası farklılaşma	5.867	4	.1.467	2.461	.037
	Grup içi farklılaşma	64.987	117	.555		
	Toplam	70.851	121			

Yukarıdaki bulgulardan yola çıkarak İngiltere’li akademisyenlerin üniversitedeki görevleri ile aile-iş çatışması düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır ($p=0.338>.05$). Öte yandan ANOVA analiz sonuçları Türkiye’li çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin kariyer unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. ($p=0.037<0.05$) Aşağıdaki tabloda çeşitli kariyer basamaklarında yer alan Türkiye’li katılımcıların aile-iş çatışma düzeylerindeki farklılıklar görülmektedir:

Tablo 4-22: Çalışma Pozisyonu İtibariyle Aile İş Çatışması Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova Testi

Pozisyon	Ortalama
Uzman	2.53
Araştırma Görevlisi	2.79
Yardımcı Doçent	3.03
Doçent	2.82
Profesör	2.42
F=2.641, p=0.037	

Dindar katılımcıların dindar olmayan katılımcılara göre daha az aile-iş çatışmaları ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-23: Katılımcıların Dindarlık Düzeyleri Ve Aile İş Çatışmaları Arasındaki İlişki

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar Olanlar	162	2,7510	210	,71794	2,199	,523
Dindar Olmayanlar	96	2,5405		,66288	2,216	

Tablodan görüldüğü gibi dindar olan katılımcılarla dindar olmayan katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel ilişkiye rastlanmamıştır ($p=0.523>0.05$). Dolayısıyla katılımcıların dinlerini yaşama düzeyleri, aile-iş çatışmaları düzeylerinin farklılaşmasında etkili bir değişken değildir.

Yukarıdaki bulgular sonucunda aşağıdaki hipotezler kabul görmüştür.

H2: Akademisyenlerin demografik özellikleri aile-iş çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H2b: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı yaş faktörüne göre değişmektedir.

H2e: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

Elde edilen sonuçlar aşağıdaki hipotezlerin reddedilmesini gerektirmiştir:

H2: Akademisyenlerin demografik özellikleri aile-iş çatışmaları düzeylerini etkilemektedir.

H2a: Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2c: Akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşama sıklığı medeni durumlarına göre değişmektedir.

H2d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin aile-iş çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2f: Akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H2g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile aile-iş çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2i: Dindar akademisyenlerin aile-iş çatışmaları düzeyleri dindar olmayan akademisyenlerinkine göre daha farklıdır.

4.5.4 Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Hayat memnuniyeti gibi önemli bir değişkenin demografik faktörlerin etkisi altında kalıp kalmadığını belirlemek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H3: Akademisyenlerin demografik özellikleri hayat memnuniyeti düzeylerini etkilemektedir.

H3a: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H3b: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri sıklığı yaşlarına göre değişmektedir.

H3c: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri medeni durumlarına göre değişmektedir.

H3d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin hayat memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3e: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir.

H3f: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H3g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3i: Dindar akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri dindar olmayan akademisyenlerinkine göre farklılaşmaktadır.

Bu hipotezleri test etmek için genel olarak T testi ve Anova analizine başvurulmuş, elde edilen bulgular tablolara aktararak değerlendirilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre hayat memnuniyetlerinin değişip değişmediğini belirlemek üzere T testi uygulanmış, sonuçlar aşağıdaki şekilde tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-24: Cinsiyet Faktörünün Hayat Memnuniyetine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	162	3.34	220	.757	-.235	.383
Kadınlar	60	3.36		.695	-.244	

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere elde edilen bulgular bu iki faktör arasında bir anlamlı ilişkinin bulunmadığını göstermektedir ($p= 0.383>0.05$). Ankete katılan erkek ve bayan akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeylerinde farklılaşmaya rastlanmamış, ortalamalar iki grup için hemen hemen aynı çıkmıştır.

Ankete cevap veren katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-25: Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	3,866	5	.773	1.427	.216
	Grup içi farklılaşma	917,04	216	.542		
	Toplam	3,866	221.			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	.391	4	.098	.176	.591
	Grup içi farklılaşma	120.517	218	.555		
	Toplam	120.907	222			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	1.709	3	.570	1.018	.387
	Grup içi farklılaşma	76.708	137	.560		
	Toplam	78.418.	140			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	.985	4	.246	.446	.776
	Grup içi farklılaşma	119.923	217	.553		
	Toplam	120.907	221			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	1.507	204	.023	042	.958
	Grup içi farklılaşma	115.444	207	.502		
	Toplam	116,951	221	.556		
Taşınan iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	2.706	3	.502	.888	.448
	Grup içi farklılaşma	93.960	204	.566		
	Toplam	96.667	207			

Ankete cevap veren katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların hayat memnuniyetleri yaş ($p=0.216>0.05$), medeni durum ($p=0.591>0.05$), çocuk sayısı ($p=0.387>0,05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.776>0.05$), haftalık çalışma süresi ($p=0.958>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.448>0,05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Farklı kariyer uygulamaları sebebiyle akademisyenlerin üniversitedeki görevleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığını test etmek için

değerlendirmeler İngiltere’li ve Türkiye’li akademisyenler için ayrı ayrı yapılmış, sonuçlar aşağıdaki tablolara aktarılmıştır

Tablo 4-26: İngiltere’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Unvan	Gruplar arası farklılaşma	029	3	.010	.016	.997
	Grup içi farklılaşma	57.688	96	.601		
	Toplam	57.716	99			

Tablo 4-27: Türkiye’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeyleri ile Görev Unvanları Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Unvan	Gruplar arası farklılaşma	4.172	4	1.043	3.364	.012
	Grup içi farklılaşma	36.273	117	.310		
	Toplam	40.455	121			

Yukarıdaki bulgulardan yola çıkarak İngiltere’li akademisyenlerin üniversitedeki görevleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmaktadır ($p=0.997>0.05$). Öte yandan ANOVA analiz sonuçları Türkiye’li çalışanların hayat memnuniyeti düzeylerinin kariyer unvanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir ($p=0.012<0.05$). Bu farklılıklar aşağıdaki tabloda yer almıştır:

Tablo 4-28: Çalışma Pozisyonu İtibariyle Hayat Memnuniyeti Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi

Pozisyon	Ortalama
Uzman	2.87
Araştırma Görevlisi	3.25
Yardımcı Doçent	3.22
Doçent	3.33
Profesör	3.59
F=3.364, p=0.012	

Demografik faktörlerin çalışanların hayat memnuniyeti düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezlerden “Çalışanların hayat memnuniyeti düzeyleri çalıştıkları pozisyona göre değişmektedir” şeklindeki H3e althipotezi, dolayısıyla “ *Akademisyenlerin demografik özellikleri hayat memnuniyeti düzeylerini etkilemektedir*” şeklindeki H3 hipotezi kabul görmüş, aşağıdaki hipotezler reddedilmiştir:

H3a: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H3b: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri sıklığı yaşlarına göre değişmektedir.

H3c: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri medeni durumlarına göre değişmektedir.

H3d: Çocuk sayısı ile akademisyenlerin hayat memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3f: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri bir kurumda çalıştıkları yıl sayısına göre farklılaşmaktadır.

H3g: Akademisyenlerin ortalama haftalık çalışma saatleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3h: Akademisyenlerin evde çalışma saatleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3i: Dindar akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri dindar olmayan akademisyenlerinkine göre farklılaşmaktadır.

4.5.5 Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisinin Kültürel Kökenlerine Göre Değişmesi

Daha önceki bölümlerde katılımcıların hayat memnuniyeti, iş-aile ve aile-iş çatışmaları düzeylerinin demografik özelliklerine göre ne kadar değiştiği belirlenmeye çalışılmış, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular paylaşılmıştır. Bu başlık altında demografik faktörlerin bu değişkenlere etkisinin katılımcıların kültürel kökenine göre değişip değişmediğinin saptanmasını amaçlanmaktadır. Bunun için aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir:

H4: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve hayat memnuniyeti düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H4a: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin iş-aile çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H4b: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin aile-iş çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H4c: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin hayat memnuniyeti düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

4.5.5.1 İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi

Bu bölümde öne sürülen “ Akademişyenlerin demografik özelliklerinin iş-aile çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir” şeklindeki hipotezi test etmek amacıyla İngiltere’li ve Türkiye’li katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştıkları yıl sayısı, görev unvanları, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları saat sayısı ve dindarlık dereceleri gibi demografik etkenlerin iş-aile çatışması düzeylerini nasıl etkilediği saptanmaya çalışılacaktır.

Cinsiyet faktörünün İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeylerinin oluşumunda belirleyici faktör olup olmadığını test etmek için T testine başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 4-29: İngiltere’li Katılımcıların Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	72	2.81	98	.61890	1.004	.318
Kadınlar	28	2.68		.65862	.976	

Tablodan görüldüğü üzere erkek ve bayan katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeyleri hemen hemen aynı olup cinsiyet ve iş-aile çatışmaları faktörleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0.318>0.05$).

Ankete cevap veren İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-30: İngiltere’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	,940	4	,235	,582	,676
	Grup içi farklılaşma	38.368	95	.404		
	Toplam	39.308	99			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	2.817	55	1.408	3.437	.039
	Grup içi farklılaşma	22.536	57	.410		
	Toplam	25.353	57			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	2.796	3	0.932	2.450	.068
	Grup içi farklılaşma	36.512	96	0.380		
	Toplam	39.308	99			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	,894	4	,223	,553	,698
	Grup içi farklılaşma	38.414	96	.404		
	Toplam	39.308	99			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	2,671	2	1,336	3,536	,033
	Grup içi farklılaşma	36.637	97	.378		
	Toplam	39.308	99			
Taşman iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,879	3	,293	,844	,474
	Grup içi farklılaşma	31.619	91	.347		
	Toplam	32.498	94			

Ankete cevap veren İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev Unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri yaş ($p=0.676>0.05$), medeni durum ($p=.068>0.05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.698>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.474>0.05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Öte yandan ANOVA analiz sonuçları İngiltere’li çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin haftalık çalışma saatlerine göre istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,033<0,05$) bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bir diğer bulgu, İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı ($p=0.039<0.05$) bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farklıklar aşağıdaki tablolarda yer almaktadır:

Tablo 4-31: İngiltere’li Katılımcılar İçin Haftalık Çalışma Saatleri İtibariyle İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi

Haftalık Çalışma Saatleri	Ortalama
40 saatten az	2.54
40-50	2.76
51 ve üzerinde	3.03
F=3.536, p=0.033	

Görüldüğü üzere haftalık çalışma saatleri ile İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri arasında neden sonuç ilişkisi saptanmıştır. Haftalık çalışma saatleri artınca bu çatışma düzeyinde de artış söz konusudur. En yüksek iş-aile çatışması oranı en çok çalışan grup dahilinde bulunan katılımcılar arasında (3.03) görülmektedir

Tablo 4-32: İngiltere’li Katılımcılar İçin Çocuk Sayısı İtibariyle İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi

Çocuk sayısı	Ortalama
1	2.86
2	2.96
3	2.39
F=3.437, p=0.039	

Tabloda görüldüğü gibi 2 çocuk sahibi katılımcıların iş-aile çatışma düzeyi daha yüksek olup (2.96) onları çocuk sayısı 1 olan (2.86) ve çocuk sayısı 3 olan katılımcı grup (2.39) takip etmektedir.

İngiltere’li katılımcılardan dindar olanların iş-aile çatışması düzeylerinin dindar olmayanların iş-aile çatışması düzeylerine göre daha düşük olup olmadığını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-33: İngiltere’li Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin İş-Aile Çatışmaları Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar Olanlar	29	2.74	88	.58802	-.154	.878
Dindar Olmayanlar	61	2.76		.63993	-.159	

Tablodan görüldüğü gibi dindar olan katılımcılarla dindar olmayan katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel ilişkiye rastlanmamıştır ($p=0.878>0.05$). Dolayısıyla İngiltere’li katılımcıların dinlerini yaşama düzeyleri, iş-aile çatışmaları düzeylerinin farklılaşmasında etkili bir değişken değildir.

Cinsiyet faktörünün Türkiye’li katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeylerinin oluşumunda belirleyici faktör olup olmadığını test etmek için T testine başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 4-34: Türkiye’li Katılımcıların Cinsiyetlerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	90	3.07	98	.66884	.822	.413
Kadınlar	32	2.95		.80359	.753	

Tablodan görüldüğü üzere erkek ve kadın katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeyleri hemen hemen aynı olup cinsiyet ve iş-aile çatışmaları faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamsız ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0.413 >0.05$).

Ankete cevap veren Türkiye’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-35: Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	5,552	5	1,110	2,359	,044
	Grup içi farklılaşma	54,617	116	,471	1,632	
	Toplam	60,169	121			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	1,828	3	,609	1,244	,300
	Grup içi farklılaşma	38,705	79	,490		
	Toplam	40,533	82			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	,957	3	,319	,636	,593
	Grup içi farklılaşma	59,212	118	,502		
	Toplam	60,169	121			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	1,321	4	,330	,659	,622
	Grup içi farklılaşma	58,163	116	,501		
	Toplam	59,484	120			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	1,815	2	,908	1,844	,163
	Grup içi farklılaşma	58,092	118	,492		
	Toplam	59,908	120			
Taşınan iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	2,772	3	,924	1,933	,128
	Grup içi farklılaşma	52,094	109	,478		
	Toplam	54,866	112			

Ankete cevap veren Türkiye’li katılımcıların iş-aile çatışmaları düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri çocuk sayısı ($p=0.,300>0,05$), medeni durum ($p=0.593>0,05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.622>0,05$), ortalama haftalık çalışma saatleri($p=0.163>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.128>0.05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Öte yandan ANOVA analiz sonuçları Türkiye’li çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,044<0,05$) bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Yaş faktörünün bireylerin aile-iş çatışması düzeylerinde sebep olduğu farklılıklar aşağıdaki gibidir:

Tablo 4-36: Yaş Faktörü İtibariyle Türkiye’li Akademisyenlerin İş-Aile Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova (Post Hoc) Testi

Yaş	Ortalama
20’den aşağı	2.33
20-29	2.84
30-39	3.21
40-49	3.11
50-59	2.59
60 ve üzerinde	3.50
F=2.359, p=0.044	

Tablodan görüldüğü gibi, Türkiye’li katılımcılar arasında en yüksek oranda iş-aile çatışmaları yaşayan grup 60 ve üzerindeki katılımcıların oluşturduğu gruptur(3.50). Daha sonra sırasıyla 30-39 (3.21) ve 40-49 (3.11) yaş grubu gelmektedir. Dolayısıyla yaşın artması ile iş-aile çatışma oranının da arttığı söylenebilir.

Türkiye’li katılımcılardan dindar olanların iş-aile çatışması düzeylerinin dindar olmayanların iş-aile çatışması düzeylerine göre daha düşük olup olmadığını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-37: Dindarlık Faktörünün Türkiye’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar Olanlar	87	3.03	120	.68563	-.294	.769
Dindar Olmayanlar	35	3.07		.76115	-.281	

Tablodan görüldüğü gibi dindar olan katılımcılarla dindar olmayan katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel ilişkiye rastlanmamıştır ($p=0.769>0.05$). Dolayısıyla katılımcıların dinlerini yaşama düzeyleri, iş-aile çatışmaları düzeylerinin farklılaşmasında etkili bir değişken değildir.

Yukarıda özetlenen bulgular ışığında İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin haftalık çalışma düzeyleri ve çocuk sayısı, Türkiye’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin ise yaş faktörüne göre farklılaştığı söylenebilir. Dolayısıyla, “Akademisyenlerin demografik özelliklerinin iş-aile çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir” H4a althipotezi kabul edilmiştir.

4.5.5.2 İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi

Bu bölümde “ Akademisyenlerin demografik özelliklerinin aile-iş çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir “ şeklindeki hipotezi test etmek amacıyla Türkiye’li ve İngiltere’li katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştıkları yıl sayısı, görev unvanları, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları saat sayısı ve dindarlık düzeyleri gibi demografik etkenlerin aile-iş çatışması düzeylerini nasıl etkilediği saptanmaya çalışılacaktır. Öncelikle cinsiyet faktörünün İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeylerinin oluşumunda belirleyici faktör olup

olmadığını test etmek için T testine başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 4-38: Cinsiyetin İngiltere’li Katılımcıların Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	72	2.47	98	.58491	.213	.831
Kadınlar	28	2.44		.58248	.214	

Tablodan görüldüğü üzere erkek ve kadın katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeyleri hemen hemen aynı olup cinsiyet ve aile-iş çatışması faktörü arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0.831>0.05$).

Ankete cevap veren İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-39: İngiltere’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	1,533	4	,383	1,140	,343
	Grup içi farklılaşma	31,934	95	,336		
	Toplam	33,466	99			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	2,803	2	1,401	4,441	,018
	Grup içi farklılaşma	17,357	55	,316		
	Toplam	20,159	57			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	2,042	3	,681	2,080	,108
	Grup içi farklılaşma	31,424	96	,327		
	Toplam	33,466	99			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	1,016	4	,254	,744	,565
	Grup içi farklılaşma	32,450	95	,342		
	Toplam	33,466	99			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	1,105	2	,552	1,656	,196
	Grup içi farklılaşma	32,361	97	,334		
	Toplam	33,466	99			
Taşınan iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,879	3	,293	,844	,474
	Grup içi farklılaşma	31,619	91	,347		
	Toplam	32,498	94			

Ankete cevap veren İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların aile-iş düzeyleri yaş ($p=0.343>0.05$), medeni durum ($p=0.108>0.05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.565>0.05$), ortalama haftalık çalışma saatleri ($p=0.196>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.474>0.05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öte yandan ANOVA analiz sonuçları İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı ($p=0.033<0.05$) bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu farklılıklar gruplara göre aşağıdaki gibidir:

Tablo 4-40: İngiltere’li Katılımcılar İçin Çocuk Sayısı İtibariyle Aile-İş Çatışmaları Düzeylerindeki Farklılıklara İlişkin Anova Testi

Çocuk sayısı	Ortalama
1	2.58
2	2.77
3	2.20
F=4.441, p=0.016	

Tabloda görüldüğü gibi çocuk sayısı 2 olan İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışma oranı daha yüksek olup daha sonra 1 çocuk sahibi olan katılımcılar(2.58) ve 3 çocuğu olanlar (2.20) gelmektedir. Bu sonuçlar çocuk sayısı- iş-aile çatışması ilişkisi için elde edilen bulgulara paralel olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla 2 çocuğu olanlar iş ve aile hayatlarını dengelemekte daha çok zorlanmaktadır. 3 çocuğu olan katılımcılar iş-aile ve aile-iş çatışma oranları 1 çocuğu olanlara göre daha düşüktür.

İngiltere’li katılımcılardan dindar olanların aile-iş çatışması düzeylerinin dindar olmayanların aile-iş çatışması düzeylerine göre daha düşük olup olmadığını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-41: İngiltere’li Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	29	2.59	100	.55643	1116	.910
Kadınlar	61	2.45		.56763	1124	

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi dindarlık ve aile-iş çatışmaları faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p=0.910>0.05$). Dolayısıyla dindar ve dindar olmayan İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Cinsiyet faktörünün Türkiye’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin oluşumunda belirleyici faktör olup olmadığını test etmek için T testine başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Tablo 4-42: Türkiye’li Katılımcıların Cinsiyetlerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	90	2.77	120	.73737	-.113	.910
Kadınlar	32	2.78		.85106	-.105	

Tablodan görüldüğü üzere erkek ve bayan katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeyleri hemen hemen aynı olup cinsiyet faktörü ve aile-iş çatışmaları değişkeni arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu sonucuna varılmıştır ($p=0.910>0.05$)

Ankete cevap veren Türkiye’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır

Tablo 4-43: Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Aile-İş Çatışması Düzeylerine Etkisi

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	4,656	5	,931	1,632	,157
	Grup içi farklılaşma	66,195	116	,571		
	Toplam	70,851	121			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	,257	3	,086	,139	,937
	Grup içi farklılaşma	48,808	79	,618		
	Toplam	49,065	82			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	,751	3	,250	,421	,738
	Grup içi farklılaşma	70,100	118	,594		
	Toplam	70,851	121			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	,596	4	,149	,246	,911
	Grup içi farklılaşma	70,145	116	,605		
	Toplam	70,741	120			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,279	2	,140	,429	,652
	Grup içi farklılaşma	38,405	118	,325		
	Toplam	38,684	120			
Taşınan iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,411	3	,137	,231	,875
	Grup içi farklılaşma	64,707	109	,594		
	Toplam	65,118	112			

Ankete cevap veren katılımcıların aile-iş çatışmaları düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev Unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların aile-iş düzeyleri yaş ($p=0.157>0.05$), çocuk sayısı ($p=0.937>0.05$), medeni durum ($p=0.738>0.05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.911>0.05$), ortalama haftalık çalışma saatleri ($p=0.652>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.875>0.05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Türkiye’li katılımcılardan dindar olanların aile-iş çatışılması düzeylerinin dindar olmayanların aile-iş çatışması düzeylerine göre daha düşük olup olmadığını test etmek için T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-44: Türkiye’li Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin Aile-İş Çatışmaları Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar Olanlar	29	2.59	88	.55643	1.116	.268
Dindar Olmayanlar	61	2.44		.56763	1.124	

Tablodan görüldüğü üzere dindar olan katılımcılarla dindar olmayan katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinde önemli istatistiksel fark bulunmamıştır ($p=0.268>0.05$)

Bu bölümde elde edilen bulgular kısaca özetlenirse İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeyleri çocuk sayısı faktörüne göre farklılaştığı halde Türkiye’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerindeki farklılık daha önceki bölümde gösterildiği gibi buldukları akademik pozisyonlardan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla “H4b: Akademisyenlerin demografik özelliklerinin aile-iş çatışması düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir” alt hipotezi kabul edilmiştir.

4.5.5.3 İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Bu bölümde öne sürülen “Akademisyenlerin demografik özelliklerinin hayat memnuniyetleri düzeylerine etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir” şeklindeki hipotezi test etmek amacıyla Türkiye’li ve İngiltere’li katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştıkları yıl sayısı, görev unvanları, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları saat sayısı ve dindarlık düzeyleri gibi demografik etkenlerin hayat memnuniyeti düzeylerini nasıl etkilediği saptanmaya çalışılacaktır.

Daha önceki bölümde cinsiyet faktörünün genel katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir değişken olmadığı bulgusu açıklanmıştır. Bu etkinin İngiltere’li ve Türkiye’li katılımcılar için ayrı ayrı değerlendirilirken sonuçların aynı olup olmasını belirlemek için T testi ve Anova analizine başvurulmuştur. Öncelikle İngiltere’li katılımcıların cinsiyetinin hayat memnuniyeti düzeylerinin

belirlenmesinde önemli değişken olup olmadığını saptamak amacıyla T testi uygulanmış, sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

Tablo 4-45: Cinsiyet Faktörünün İngiltere’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	72	3.40	98	.79611	-183	.855
Kadınlar	28	3.43		.68576	-196	

Tablo incelendiğinde İngiltere örneklemindeki erkek ve bayan grubunun hayat memnuniyeti düzeyleri arasında (sırasıyla 3.40 ve 3.43) farklılık olmadığı görülmektedir. Anlamlılık düzeyinin 0.05’den fazla olması ($p=0.855$) bu görüşü doğrulamaktadır.

Ankete cevap veren İngiltere’li katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır

Tablo 4-46: İngiltere’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	1,413	4	,353	,596	,666
	Grup içi farklılaşma	56,304	95	,593		
	Toplam	57,716	99			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	1,532	2	,766	1,314	,277
	Grup içi farklılaşma	32,081	55	,583		
	Toplam	33,614	57			
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	,029	3	,010	,016	,997
	Grup içi farklılaşma	57,688	96	,601		
	Toplam	57,716	99			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	,353	4	,088	,146	,964
	Grup içi farklılaşma	57,363	95	,604		
	Toplam	57,716	99			
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,271	2	,135	,229	,796
	Grup içi farklılaşma	57,446	97	,592		
	Toplam	57,716	99			
Taşman iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	2,204	3	,735	1,228	,304
	Grup içi farklılaşma	54,429	91	,598		
	Toplam	56,633	94			

Ankete cevap veren İngiltere’li katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların hayat memnuniyeti düzeyleri yaş ($p=0.666>0.05$), medeni durum ($p=0.997>0.05$), çocuk sayısı ($p=0.277>0.05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.964>0.05$), ortalama haftalık iş saatleri ($p=0.796>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.304>0.05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

İngiltere’li katılımcılardan dindar olanların hayat memnuniyetlerinin dindar olmayanların hayat memnuniyetine göre daha yüksek olup olmadığını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-47: Katılımcıların Dindarlık Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar Olanlar	29	3.68	98	62925	2.400	.019
Dindar Olmayanlar	61	3.29		.77938	2.589	

Tablodan görüldüğü gibi dindar İngiltere’li katılımcıların hayat memnuniyeti düzeyleri dindar olmayanlara göre daha yüksek olup bu iki değişken arasında anlamlı istatistiksel ilişki ortaya çıkmıştır ($p=.019<0.05$). Dolayısıyla dindar İngiltere’li katılımcıların hayatlarından daha memnun oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Aşağıdaki tabloda Türkiye’li katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinde cinsiyetlerinin ne kadar etkili olduğunu belirlemek üzere yapılan T testi sonuçları paylaşılmıştır:

Tablo 4-48: Cinsiyetin Türkiye’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Erkekler	90	3.27	120	.54793	-384	.702
Kadınlar	32	3.31		.66418	-350	

Tablodan görüldüğü gibi $p=0.702>0.05$ olduğu için hayat memnuniyetinin cinsiyet faktörü ile neden sonuç ilişkisi saptanmamış, dolayısıyla cinsiyet faktörünün hayat memnuniyeti değişkeninin oluşumunda etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ankete cevap veren Türkiye’li katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, dindarlık, görev unvanı, ayrıca çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, evde çalıştıkları süre gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA analizi kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-49: Türkiye’li Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Bağımsız değişken		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Yaş	Gruplar arası farklılaşma	1,470	5	,294	,875	,500
	Grup içi farklılaşma	38,974	116	,336		
	Toplam	40,445	121			
Çocuk sayısı	Gruplar arası farklılaşma	1,638	3	,546	1,852	,144
	Grup içi farklılaşma	23,284	79	,295		
	Toplam					
Medeni Durum	Gruplar arası farklılaşma	,162	3	,054	,158	,924
	Grup içi farklılaşma	40,283	118	,341		
	Toplam	40,445	121			
Kurumda çalışma süresi	Gruplar arası farklılaşma	1,477	4	,369	1,112	,354
	Grup içi farklılaşma	38,503	116	,332		
	Toplam	39.980				
Haftalık çalışma saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,279	2	,140	,429	,652
	Grup içi farklılaşma	38,405	118	,325		
	Toplam	38,684	120			
Taşınan iş saatleri	Gruplar arası farklılaşma	,525	3	,175	,500	,683
	Grup içi farklılaşma	38,158	109	,350		
	Toplam	38.683				

Ankete cevap veren katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, dindar olup olmadıkları, ayrıca haftalık çalışma süresi, buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evde çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş-aile düzeyleri yaş ($p=0.500>0,05$), medeni durum ($p=0.924>0.05$), çocuk sayısı ($p=0.144>0.05$), bir kurumda çalıştıkları yıl sayısı ($p=0.354>0.05$), ortalama haftalık iş saatleri ($p=0.652>0.05$), evde günlük çalışma saatleri ($p=0.681>0.05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

Türkiye’li katılımcılardan dindar olanların hayat memnuniyetlerinin dindar olmayanların hayat memnuniyetine göre daha yüksek olup olmadığını test etmek için yine T testine başvurulmuş, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-50: Dindarlık Düzeylerinin Türkiye’li Katılımcıların Hayat Memnuniyeti Düzeylerine Etkisi

Gruplar	N	X	S	sd	t	Anlamlılık düzeyi
Dindar Olanlar	87	3.28	120	.55870	.122	.537
Dindar Olmayanlar	35	3.27		.63235	.116	

Tablodan görüldüğü gibi dindar olan katılımcılarla dindar olmayan katılımcıların hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel ilişkiye rastlanmamıştır ($p=0.537>0.05$). Dolayısıyla katılımcıların dinlerini yaşama düzeyleri, iş-aile çatışmaları düzeylerinin farklılaşmasında etkili bir değişken değildir.

Buraya kadar elde edilen bulgular özetlenecek olursa İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri sadece dindarlık faktörünün etkisinde kalarak dindar olan İngiltere’li akademisyenlerin hayat memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Öte yandan Türkiye’li katılımcıların hayat memnuniyetleri düzeyinde hiçbir demografik faktörün etkisi saptanmamıştır.

4.5.6 Katılımcıların İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkileri

Bu bölümde kuramsal temelleri açıklanarak geliştirilen hipotezler doğrultusunda çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin önem derecesini test etmeye yönelik olarak Pearson Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ortaya koyulmakta ve değerlendirilmektedir. Söz konusu hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H5: Akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5a: Akademisyenlerin zaman temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5b: Akademisyenlerin gerginlik temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H5c: Akademisyenlerin davranış temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H6: Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6a: Akademisyenlerin zaman temelli aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6b: Akademisyenlerin gerginlik temelli aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6c: Akademisyenlerin davranış temelli aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Aşağıdaki tabloda öncelikle ankete katılan akademisyenlerin genel olarak zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin ortalama değerleri yer almaktadır:

Tablo 4-51: Katılımcıların Zaman, Gerginlik ve Davranış Temelli İş-Aile ve Aile İş Çatışması Düzeylerinin Ortalama Değerleri

	Tablo Ortalaması	St. sapma
Zaman temelli iş-aile çatışmaları	2,99	0.95
Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları	2,88	0.87
Davranış temelli iş-aile çatışmaları	2,92	0.84
Zaman temelli aile-iş çatışmaları	2,71	0.90
Gerginlik temelli aile-iş çatışmaları	2,34	0,94
Davranış temelli aile-iş çatışmaları	2,85	0,84

Tablodan görüldüğü gibi genel olarak ankete katılan katılımcılar daha çok zaman temelli iş-aile çatışmaları (2.99), daha sonra sırasıyla davranış ve gerginleş iş-aile çatışması (2.92 ve 2.88) yaşamaktadır. En çok karşılaştıkları aile-iş çatışması türü ise davranış temelli aile-iş çatışmaları (2.85), daha sonra sırasıyla zaman ve gerginlik aile-iş çatışmaları (2.71 ve 2.34) dir. Akademisyenlik, zaman baskısının en çok olduğu meslekler arasında yer almaktadır. Özellikle proje veya makale teslim tarihleri zaman baskısını arttıran en önemli unsur olup akademisyenlerin hem iş hem de aile hayatlarını bu tarihlere göre planlamalarına sebep olmaktadır. Öte yandan katılımcıların en çok karşılaştıkları aile-iş çatışmasının davranış temelli olması bulgusu, aile ortamında sergiledikleri davranışları işyerinde de gösterdikleri anlamına gelmektedir. Örneğin, akademisyenler tıpkı ailelerindeki gibi duygusal davranıp her zaman objektif davranamayabilir, öğrencilerine evlat gözüyle bakabilirler.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü dikkate alınarak analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1,00 ile 0,70 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,70 ile 0,30 değerleri arasında olması durumunda orta; 0,30 ile 0 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (BüyüközTürkiye’li, 2003). Tablo 3.43’de çalışmanın

kapsamı çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkileri ankete katılan katılımcılar üzerinde test eden Pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4-52: İş-Aile Çatışmaları, Aile-İş Çatışmaları ve Alt boyutları ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İş-aile çatışması	1								
2. Aile-iş çatışması	-,365**	1							
3.Zaman temelli iş-aile çatışması	-,320**	,510*	1	.					
4. Gerginlik temelli iş aile çatışması	-,242	,827**	,317**	1					
5. Davranış temelli iş-aile çatışması	-,353**	,799**	,369*	,548	1				
6. Zaman temelli aile-iş çatışması	-,253**	,683**	,509**	,323**	,299**	1			
7.Gerginlik temelli iş-aile çatışması	-,200	,411**	,804	,317	,319	,317*	1		
8. Davranış temelli aile-iş çatışmaları	-,252**	,284**	,812**	,135**	,239**	,295**	,287**	1	
9. Hayat Memnuniyeti	-,365**	-,320**	-,242**	-,353**	-,253**	-,200**	-,252**	-,308**	1

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Yukarıdaki tabloda gösterilen katılımcılardan elde edilmiş verilerin Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r = -0,365$), aile-iş

çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumsuz ($r=-0.320$) ilişki bulunmaktadır.

İş-aile çatışmasının üç alt boyutundan birisi olan zaman temelli iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli olumsuz ilişki ($r=-0.242$) söz konusuysen, gerginlik temelli aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında orta düzeyli olumsuz ($r=-0.353$) bir ilişki mevcuttur. Davranış temelli aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişki ise yine %99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumsuz olarak saptanmıştır ($r=-0.253$). Elde edilen sonuçlar kıyaslanırsa, en çok gerginlik, daha sonra sırasıyla davranış ve zaman iş-aile çatışmaları ile katılımcıların hayat memnuniyeti düzeyleri arasında negatif ilişki vardır.

Yine elde edilen bulgulara göre aile-iş çatışmasının üç alt boyutundan birisi olan zaman temelli aile-iş çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli olumsuz ilişki ($r=-0.200$) söz konusuysen, gerginlik temelli iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında düşük düzeyli olumsuz ($r=-.252$) bir ilişki mevcuttur. Davranış temelli iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişki ise yine %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumsuz olarak saptanmıştır ($r=-0.308$). Dolayısıyla aile-iş çatışmalarının her üç alt boyutu ile katılımcıların hayat memnuniyeti düzeyleri arasında olumsuz ilişki söz konusu olsa da, davranış temelli aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki negatif ilişki daha kuvvetlidir.

İş-aile çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile ile aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti kavramları arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara anket yoluyla elde edilen verilerin Pearson korelasyon analizi yoluyla sınanması sonucunda ulaşılmış, söz konusu bulgular bu çalışmanın yukarıda yer alan kısmında değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, bu çalışmanın amacının iş-aile çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutlarının hayat memnuniyeti kavramları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi olması nedeniyle söz konusu kavramlar arasındaki ilişkileri sınanan korelasyon analizi yönteminin yanı sıra, iş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarının ve alt boyutlarının hayat memnuniyeti kavramları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla kavramları temsil eden değişkenler doğrusal regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Aşağıda yer alan tabloda iş-aile ve aile-iş çatışmasının hayat memnuniyeti değişkeni üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik H5 ve H6 hipotezlerinin regresyon metodu ile analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular özetlenmiştir.

Tablo 4-53: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
İş-Aile Çatışması	-0.295	0.078	-0.272	-3.376	.000
Aile İş çatışması	-0.100	0.076	-0.122	-2.1503	.089
Sabit: 4.706					

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması değişkeninin hayat memnuniyeti değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0.05$) ve düşük düzeyli negatif ($\beta= -0.272$) bir etkisi vardır. Tabloda yer alan verilerden hayat memnuniyetinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir.

Hayat Memnuniyeti=4.706- 0.272 (İş-aile çatışması).

Bu analizde $R^2=0.157$ olduğu için iş-aile çatışmasının hayat memnuniyetini %15-16 oranında etkilediği söylenebilir.

Öte yandan aile-iş çatışmalarının da hayat memnuniyeti değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi görülmemektedir ($p=0.089>0.05$).

Dolayısıyla “Akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen *H5 kabul*, “Akademisyenlerin aile-iş çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen *H6 hipotezi* ise reddedilmiştir.

İş-aile çatışmasının alt boyutları olan zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkilerini belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmış, sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılmıştır:

Tablo 4-54: İş-Aile Çatışmasının Alt boyutlarının Hayat Memnuniyetine Etkisi

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
Zaman temelli iş-aile çatışması	-,027	,059	-,034	-,449	,654
Gerginlik temelli iş-aile çatışması	-,243	,064	-,286	-3,775	,000
Davranış temelli iş-aile çatışması	-,138	,059	-,155	-2,316	,022
Sabit: 4,526					

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, zaman temelli iş-aile çatışması değişkeninin hayat memnuniyeti değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi ($p=0.654>0.05$) yoktur. Öte yandan gerginlik temelli iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=.000<.005$) ve düşük negatif ($\beta= -0.286$) bir etkisi vardır. Davranış temelli iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlı ($p=.022<0.05$) ve negatif düşük düzeyli ($\beta= -.155$) olarak saptanmıştır. Bu tablo için $R^2 =0.149$, dolayısıyla gerginlik ve davranış iş-aile çatışmaları hayat memnuniyetini %15 oranında etkilemektedir. Tabloda yer alan verilerden hayat memnuniyetinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir: Hayat Memnuniyeti= $4.5-0.286$ (Gerginlik Temelli İş-aile Çatışması)- 0.155 (Davranış Temelli İş-aile Çatışması).

Dolayısıyla “Akademisyenlerin gerginlik temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” ve “Akademisyenlerin

davranış temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H5b ve H5c hipotezleri kabul edilmiş, “Akademisyenlerin zaman temelli iş-aile çatışması düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindeki H5a hipotezi reddedilmiştir.

Aile-iş çatışmasının hayat memnuniyeti üzerinde anlamlı hiçbir etkisi görülmediği için alt boyutlarının hayat memnuniyeti ile etkileşimini test etmeye gerek duyulmamıştır.

4.5.7 Kültürel Kökenin Katılımcıların İş-Aile Çatışmaları, Aile-İş Çatışmaları ile Hayat Memnuniyeti Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkiye Etkisi

Katılımcıların kültürel kökenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmaları, hayat memnuniyeti düzeyleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkideki yerini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H7: Akademisyenlerin iş-aile ve Aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7a Akademisyenlerin zaman temelli iş-aile çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7b: Akademisyenlerin gerginlik temelli iş-aile çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7c: Akademisyenlerin davranış temelli iş-aile çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7d Akademisyenlerin zaman temelli aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7e Akademisyenlerin gerginlik temelli aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H7f: Akademisyenlerin davranış temelli aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H8: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

H9: Akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyetleri üzerindeki etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının ve bu çatışmaların boyutlarının sosyo-kültürel bağlama göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan frekans analizleri sonuçları ışığında İngiltere örneklemini için aşağıdaki tablo oluşturulmuştur:

Tablo 4-55: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması ile Aile İş Çatışması ve alt boyutlarını Oluşturan Çatışmaların Düzeylerinin Ortalaması

	Tablo Ortalaması	St. sapma
İş-aile çatışmaları	2.78	0.63
Aile-iş çatışmaları	2.46	0.58
Zaman temelli iş-aile çatışmaları	2.79	0.91
Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları	2.74	0.83
Davranış temelli iş-aile çatışmaları	2.80	0.78
Zaman temelli aile-iş çatışmaları	2.57	0.82
Gerginlik temelli aile-iş çatışmaları	2.11	0.74
Davranış temelli aile-iş çatışmaları	2.70	0.81

Tablodan görüldüğü gibi İngiltere’deki katılımcı akademisyenler aile-iş çatışmalarından daha çok iş-aile çatışmaları ile karşılaşmaktadırlar (2.78>2.46). İş-aile çatışmalarının zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışmalarından oluşan boyutların ortalama değerlerine bakıldığında her ne kadar sonuçlar birbirine yakın rakamları ifade etse de İngiltere’li akademisyenlerin daha çok davranış temelli (2.80), daha sonra sırasıyla zaman temelli (2.79) ve gerginlik temelli iş-aile çatışmalarını (2.74) yaşadıkları saptanmıştır. İngiltere’den ankete katılan akademisyenlerin en sık tecrübe ettikleri aile-iş çatışması türü ise davranış temelli aile-iş çatışması, nispeten daha seyrek

karşılaştıkları aile-iş çatışması türü ise sırasıyla zaman ve gerginlik temelli aile iş çatışmalarıdır. (2.70>2.57>2.11)

Türkiye’deki katılımcılardan alınan verilere dayanarak yapılan frekans analizi sonuçları ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-56: Türkiye’li Katılımcıların İş-aile Çatışması ile Aile İş Çatışması ve alt boyutlarını Oluşturan Çatışmaların Düzeylerinin Ortalaması

	Tablo Ortalaması	St. sapma
İş-aile çatışmaları	3.05	0.705
Aile-iş çatışmaları	2.78	0.765
Zaman temelli iş-aile çatışmaları	3.13	0.956
Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları	2.99	0.885
Davranış temelli iş-aile çatışmaları	3.01	0.986
Zaman temelli aile-iş çatışmaları	2.83	0.860
Gerginlik temelli aile-iş çatışmaları	2.53	1.03999
Davranış temelli aile-iş çatışmaları	2.97	.84370

Tablodan da görüldüğü gibi Türkiye’li akademisyenler de İngiltere’li akademisyenler gibi aile-iş çatışmalarından çok iş-aile çatışmalarını yaşamaktadırlar. En sık karşılaştıkları iş-aile çatışma boyutu zaman temelli iş-aile çatışmaları (3.13), daha sonra davranış temelli (3.01) ve gerginlik temelli (2.99) iş-aile çatışmalarıdır. Türkiye’li katılımcıların daha sık yaşadıkları aile-iş çatışması boyutu davranış, daha sonra sırasıyla zaman ve gerginlik temelli aile-iş çatışmalarıdır (2.97>2.83>2.53).

Sonuçlardan anlaşılacağı üzere Türkiye’li ve İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması, özellikle zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile ve aile-iş çatışma düzeyleri farklılaşmaktadır. Bu durumda “*Akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir*” şeklinde ifade edilen H7 ve alt boyut hipotezleri kabul edilmiştir.

İngiltere’li ve Türkiye’li akademisyenlerin hayat memnuniyetleri düzeyini belirlemek ve sonuçları kıyaslayarak hipotezi test etmek için frekans analizine başvurulmuştur. Sonuçlara aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 4-57: İngiltere’li ve Türkiye’li Katılımcı Akademisyenlerin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri

	Tablo ortalaması	Standart sapma
İngiltere	3.40	0.76
Türkiye	3.27	0.57

Görüldüğü gibi ankete katılan İngiltere’li akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyi 3.40 olup, katılımcı Türkiye’li akademisyenlerin 3.27 olarak belirlenen ortalama hayat memnuniyeti düzeyinden daha yüksektir. “*H8: Akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeyleri kültürel kökenlerine göre değişmektedir*” şeklindeki H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak iş-aile çatışmaları-hayat memnuniyeti ve aile-iş çatışmaları-hayat memnuniyeti ilişkilerinin katılımcıların kültürel kökenine göre nasıl değiştiğini belirlemek amacıyla geliştirilen H9 hipotezini test etmek için Pearson Korelasyon analizine başvurulmuş, her iki ülke için sonuçlar aşağıdaki tablolarda yer almıştır:

Tablo 4-58: İngiltere Örnekleme İçin İş-Aile Çatışması ve Alt boyutları ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İş-aile çatışması	1								
2. Aile-iş çatışması	,443**	1							
3.Zaman temelli iş-aile çatışması	,828**	,226*	1	.					
4. Gerginlik temelli iş aile çatışması	,779**	,316**	,551**	1					
5. Davranış temelli iş-aile çatışması	,610**	,464**	,241*	,170	1				
6. Zaman temelli aile-iş çatışması	,342**	,745**	,211*	,291**	,266**	1			
7.Gerginlik temelli iş-aile çatışması	,092	,714**	,-009	,095	,131	,318**	1		
8. Davranış temelli aile-iş çatışmaları	,518**	,731**	,279**	,295**	,604**	,295**	,287**	1	
9. Hayat Memnuniyeti	-,329**	-,204*	-,112	-,413**	-,222*	-,014	-,138	-,294**	1

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Yukarıdaki tabloda gösterilen İngiltere'den elde edilmiş verilerin Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r = -0.329$), aile-iş çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumsuz ($r = -0.204$) ilişki bulunmaktadır.

İş-aile çatışmasının üç alt boyutundan birisi olan zaman temelli iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti arasında %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamsız ilişki söz konusuysen, gerginlik temelli, iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında orta düzeyli olumsuz ($r=-.413$) bir ilişki mevcuttur. Davranış temelli iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişki ise yine %99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumsuz olarak saptanmıştır ($r=-0.222$).

Aile-iş çatışmasının alt boyutları ile hayat memnuniyeti değişkeni arasındaki ilişkilere bakıldığında tablodan da görüldüğü gibi sadece gerginlik temelli aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında %99 güven aralığında bir olumsuz ve düşük düzeyli ilişki ($r=-.294$) belirlenmiş, zaman ve davranış temelli aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında bir ilişki keşfedilmemiştir.

Tablo 4-59: Türkiye Örneklemi için İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutları ile Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İş-aile çatışması	1								
2. Aile-iş çatışması	,516**	1							
3.Zaman temelli iş-aile çatışması	,817**	,329**	1	.					
4. Gerginlik temelli iş-aile çatışması	,806**	,373**	,526**	1					
5. Davranış temelli iş-aile çatışması	,722**	,520**	,355*	,369	1				
6. Zaman temelli aile-iş çatışması	,429**	,832**	,360*	,315**	,330**	1			
7.Gerginlik temelli iş-aile çatışması	,339**	,842**	,164	,285**	,358**	,557**	1		
8. Davranış temelli aile-iş çatışmaları	,508**	,755**	,293**	,311**	,605**	,461**	,437**	1	
9. Hayat Memnuniyeti	-,218**	-,168	-,237**	-,197**	-,069	-,191*	-,196*	-,003	1

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Yukarıdaki tabloda gösterilen Türkiye’den elde edilmiş verilerin Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r = -0,218$) mevcutken, aile-iş çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında %99 güven aralığında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

İş-aile çatışmasının değişkeninin üç alt boyutundan birisi olan zaman temelli iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti arasında %99 güven aralığında düşük

düzeyle ve olumsuz ilişki ($r=-0.237$) söz konusuyken, gerginlik temelli iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında daha düşük ve anlamlı bir ilişki ($r=-0.197$) bulunmaktadır. Davranış temelli iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişkinin ise yine %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamsız olduğu saptanmıştır.

Aile-iş çatışmasının alt boyutları ile hayat memnuniyeti değişkeni arasındaki ilişkilere bakıldığında tablodan da görüldüğü gibi yine davranış temelli aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında hiçbir anlamlı ilişki bulunmazken, zaman ve gerginlik temelli aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında düşük düzeyli ve olumsuz (sırasıyla $r=-0.196$ ve $r=-0.003$) bir ilişki keşfedilmiştir.

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, İngiltere örneklemini için iş-aile çatışması değişkeni ile hayat memnuniyeti değişkeni arasında Tablo 3.53'de de gösterildiği gibi % 99 güven aralığında orta düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r=-0.329$) söz konusudur. Öte yandan Türkiye'den elde edilen verilere dayanarak yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında %99 güven aralığında daha düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki ($r=-0.218$) bulunmuştur.

Yine daha önce açıklanan Pearson korelasyon sonuçlarına göre aile-iş çatışması ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki İngiltere için düşük düzeyli ve olumsuzken ($r=-0.204$), Türkiye için istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenlerinin hayat memnuniyeti değişkeni üzerindeki etkisini tekrar test etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu analizin sonuçları tablo yer almaktadır.

Tablo 4-60: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
İş-aile çatışması	-.361	0.129	-.298	-2.790	.006
Aile-iş çatışması	-.094	0.140	-.072	-.672	.503
Sabit: 4.641					

İş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin hayat memnuniyeti değişkeni üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre İngiltere örneği için iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyli olumsuz bir etkisi bulunmaktadır ($p=0.006<0.05$, $b=-0.298$). Öte yandan bu tabloda da görüldüğü gibi aile-iş çatışmaları değişkeni ile hayat memnuniyeti arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsızdır ($p=0.503>0.05$). Dolayısıyla İngiltere örneklemini için iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisi hem Pearson korelasyon hem de regresyon analizi ile doğrulanmış olsa da, aile-iş çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Tabloda yer alan verilerden hayat memnuniyetinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir: $\text{Hayat Memnuniyeti}=4.64-0.298(\text{İş-aile Çatışması})$. Bu analizde $R^2=0.113$, dolayısıyla iş-aile çatışmaları düzeyinin hayat memnuniyeti düzeyini açıklama oranı %11’dir.

İş-aile çatışmanın zaman, gerginlik veya davranış temelli iş-aile çatışması olan alt boyutlarından hangilerinin hayat memnuniyetini etkilediğini belirlemek amacıyla regresyon yöntemine başvurulmuş, elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almıştır:

Tablo 4-61: İngiltere’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Alt boyutlarının Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
Zaman temelli iş-aile çatışması	0.172	0.091	0.206	1.880	0.063
Gerginlik temelli iş-aile çatışması	-0.453	0.099	-0.495	-4.585	0.000
Davranış temelli iş-aile çatışması	-182	0.090	-0.188	-2.025	0.046
Sabit: 4.677					

Tablodan görüldüğü gibi gerginlik temelli iş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, olumsuz yönlü ilişki ($p=0.000<0.05$, $\beta =-0.495$); ayrıca davranış temelli iş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasında yine anlamlı ve olumsuz bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($p=0.046<0.05$, $\beta=-0.188$). Zaman temelli iş-aile çatışmaları ile hayat memnuniyeti arasında hiçbir anlamlı ilişki belirlenmemiştir.

Tabloda yer alan verilerden hayat memnuniyetinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir:

$$\text{Hayat Memnuniyeti}=4.68-0.495(\text{Gerginlik temelli İş-aile Çatışması})-0.188(\text{Davranış Temelli İş-aile Çatışması})$$

Bu analizde $R^2=0.199$, dolayısıyla iş-aile çatışmaları düzeyinin hayat memnuniyeti düzeyini açıklama oranı %20’dir.

İngiltere’li katılımcılar için iş-aile çatışmasının alt boyutlarının ortalamaları ile ilgili bulgulara bakıldığında gerginlik temelli iş-aile çatışmaları diğer çatışma türlerine göre daha az olsa da hayat memnuniyeti düzeylerini etkilemektedir. Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları bir rolün ifası sürecinde yaşanan gerginliğin diğer role intikal ettiği zaman yaşanmaktadır. Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları gerginlik, depresyon, sinirlilik, korku gibi sonuçlara yol açan iş stresörlerinin ürünü olabilmektedir. Akademisyenlik birçok stresör barındıran bir meslektir. Örneğin, işten kaynaklanan stresörler, zaman baskısı dolayısıyla stres, iş yükü, işyerindeki iklim ve sosyal ilişkiler birer stresör olabilir. Elde edilen bulgular İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışmalarının işyerindeki stresi ev ortamına aktarmaları şeklinde olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgu daha önce özetlenen taşma teorisini doğrulamakta, bireylerin işyerinde karşılaştığı olumsuzluklarının evdeki ruh hallerine de yansıdığını, bir sözle taşıdığını göstermektedir.

İngiltere’li akademisyenlerinin hayat memnuniyetlerini etkileyen bir diğer iş-aile çatışma türü ise bir rolün gerektirdiği davranışların diğer roldeki davranış beklentileriyle uyumsuz olduğu durumlarda söz konusu olan davranış temelli iş-aile çatışmalarıdır. Üniversitede kendisinden duygusal olmayan, objektif davranışlar beklenirken bir akademisyenin aynı davranışları kendisinden duygusal açıklık bekleyen ailesi karşısında sergilediğinde iş-aile çatışması yaşanmakta, bu da akademisyenlerin hayat memnuniyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Aşağıdaki tabloda Türkiye örneklemini için iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin regresyon yöntemi ile denemesi sonucunda elde edilen veriler bulunmaktadır:

Tablo 4-62: Türkiye’li Katılımcıların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Hayat Memnuniyeti Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
İş-aile çatışması	-.147	0.88	-.179	-1.717	.088
Aile-iş çatışması	-.057	0.79	-.076	-.726	.469
Sabit: 3.884					

Tablodan da görüldüğü gibi iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin hayat memnuniyeti değişkeni üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre Türkiye’li örneklem için ne iş-aile ($p=0.088>0.05$), ne de aile-iş çatışmalarının ($p=.469>0.05$) hayat memnuniyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Bu başlık altındaki bulgular özetlenecek olursa, İngiltere’li akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyetleri düzeyleri üzerinde düşük düzeyli ve negatif yönde etkisi ($b=-.298$) mevcutken, aile-iş çatışmaları düzeyleri ile hayat memnuniyeti düzeyi arasında bağlantı yoktur. Öte yandan Türkiye’li akademisyenler örneği için ne iş-aile ne de aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki herhangi bir etkisi görünmemektedir. Bu nedenle “*Akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyetleri üzerindeki etkisi kültürel kökenlerine göre değişmektedir.*” şeklindeki H9 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bulguların hipotezde ifade edilen varsayımlara zıt olduğu bile söylenebilir. İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisi toplulukçu kültürün hakim olduğu Türkiye’li örneklem için beklenirken, bireyselci kültürü temsil eden İngiltere akademisyenleri için söz konusu olduğu saptanmıştır. Bu bulgu dünyada son zamanlarda daha çok göze çarpan teknolojik gelişmeler (yeni teknolojiler, ultrabook veya akıllı telefonlar) özellikle bireyselci dünyada daha çok yaygınlaşması ile

açıklanabilir. Bütün bu teknolojik yenilikler aslında bireylerin iş ve aile sınırlarını değiştirirken işin aile alanına müdahalesi sürecini hızlandırarak iş-aile çatışmalarını arttırmaktadır. Öte yandan Türkiye gibi toplulukçu ülkede iş bireyseli kültürdeki anlayıştan farklı olarak daha çok amaç değil araç olarak algılanmaktadır. Hatta iş, özellikle akademisyenlik gibi seçkin bir meslek bireyin Maslow ihtiyaç piramitinde yer alan fiziksel, güvenlik, saygı, sevgi ve kendini gerçekleştirme gibi hayat memnuniyetini olumlu yönde bile etkileyebilmektedir.

Araştırma bulguları iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi açısından değerlendirilirse, öncelikle iş-aile çatışmasının hayat memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisini gösteren bulguların bu araştırmanın varsayımlarını doğruladığı söylenebilir. Öte yandan bu bulgunun İngiltere’li katılımcılar için geçerli olması, Türkiye’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeylerini etkilemediğine yönelik bulgu, ayrıca her iki örneklem için aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin olmadığına yönelik bulguların kuramsal ağıdan tartışılması gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan hayatında en önemli öğelerden ikisi iş ve aile hayatıdır. İş ve aile, iki farklı alan olmakla farklı kural, davranış ve düşünce kalıplarının yer aldığı iki ayrı dünyayı simgelemektedir. Bu iki alan arasındaki farklılıklar Sanayi Devrimi ile belirginleşmiş, iş ve aile sorumlulukları farklı zaman dilimleri ve farklı yerlerde yerine getirilmeye başladığı için netice olarak aile ve iş alanları bir birinden tamamen ayrılmıştır. İş ve aile alanlarının birbirinden ayrılması, amaç ve araçların farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, bireyler çalışarak para kazanır ve başarı duygusunu elde ederler, aile hayatı ise bireyi yakın ilişkiler ve mutluluk ile temin etme potansiyeline sahiptir. Öte yandan bireyin istediği sonuçları elde etmesi için bu alanlarda kullandığı temel araçlar da farklılaşmaktadır. Nitekim işyerinde sorumluluk sahibi ve yetenekli olması gerekirken aile hayatında bireyden “seven” ve “verici” olması beklenmektedir.

Günümüzde bireylerin işyerinde fiziksel olarak bulunmasalar da sürekli işlerini düşünme, işlerine iş saatleri dışında odaklanma, bir nevi ruhlarıyla hep işyerinde olma eğilimleri gittikçe artmaktadır. Bu durum literatürde son yıllarda kavramsallaştırılarak “işkolikçi ruh hali”(work state of mind) olarak adlandırılmıştır. Bu eğilimin ortaya çıkmasında özellikle son 10 yılda teknolojiye hızlı gelişmelerin çok etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, Edge ve 3G teknolojileri ile bireyler akıllı telefonlar ve tabletlerini kullanarak bütün iletişim ihtiyaçlarını karşılamakta, özel uygulamalarla her türlü bilgiye sınırsız ulaşım imkânını elde etmekte, 7 gün 24 saat İnternet kullanarak gerçek anlamıyla her zaman ulaşılabilir olmaktadırlar. Çalışanlar, ellerindeki bu imkânlarla işyerinde yetiştiremedikleri veya ekstra işlerini evde kolaylıkla yapabilmekte, hemen cevaplama olgusunun yeni bir iş normuna dönüşmesi ile aileye ayrılan tatil zamanında bile otel odasından fax çekmekte, laptopu ile işlerini halledebilmekte ve telefonuyla iş görüşmeleri yapmaktadırlar. Neticede işyeri artık bir fiziksel alan olmaktan çıkıp hayatla daha çok karışmaktadır.

Bütün bu gelişmeler bireyin iş ve aile alanlarının daha çok bütünleşmiş olmasına sebep olsa da bu bütünleşme ile aile ve iş alanları arasındaki sınırlar daha geçirgen, esnek ve dayanıksız olmuş, bireylerin fiziksel olarak aile alanında olsalar bile işlerini düşünmeleri ve işle ilgili görevlerini yapma eğilimlerinin artmasına yol açmıştır.

Bireyin üstlendiği rollerin her birisi belli ölçüde zaman, enerji ve bağlılık gerektirdiği için sonuç olarak rollerde ihmaller yaşanabilmekte, iki alan arasındaki çatışmalar artmaktadır.

Bu çalışmada ele alınan değişkenlerden biri olan iş-aile çatışması kısaca bireyin işyerindeki rol talepleriyle ailedeki rol taleplerinin çelişmesi, bireyin iş hayatıyla aile hayatının iç içe girmesidir. İş-aile çatışmaları iki yönlü olabilmektedir. Aile rolünün gerektirdiği sorumluluklar işteki performansı etkilediğinde aile-iş, iş aktiviteleri aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde ise iş-aile çatışması söz konusudur. Ancak birey iş hayatını aile hayatına göre daha az kontrol edebildiğinden iş-aile çatışmalarına aile-iş çatışmalarından daha çok rastlanmaktadır.

İş-aile çatışmaları zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde ortaya çıkabilmektedir. Zaman temelli iş-aile çatışmaları bir role zaman ayırmanın diğer rolü ifa etmeyi engellediği durumda söz konusu olmaktadır. Gerginlik temelli iş-aile çatışmaları bir rolün ifası sürecinde yaşanan gerginliğin diğer role intikal ettiği zaman yaşanmaktadır. Davranış temelli çatışmaların ise bir rolün gerektirdiği davranışların diğer roldeki davranış beklentileriyle uyumsuz olduğu durumlarda söz konusu olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmalarının her üç çeşidi, çatışma kavramını bireyin ister tek isterse de çok rol üstlendiğinde birbiriyle uyuşmayan taleplerin bireye yansması olarak tanımlayan rol teorisine dayanmaktadır.

Bireyin hayatını sürdürmesi için hayatından memnun olması oldukça önemlidir. Birçok intihar vakası, hayatını istediği gibi yaşayamayan, amaçlarına ulaşamayan ve hayatından bıkan insanların intiharlara daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Hayatından memnun insan ise pozitif enerji ile doludur ve bu enerjiyi etraftakilerine yansıtmaktadır. Dolayısıyla hayat memnuniyeti yüksek olan bireyler kendilerine faydalı oldukları gibi, çevrelerine de yarar sağlamaktadırlar. Bu çalışmanın ikinci değişkeni olan hayat memnuniyeti en basit ve en yaygın tanımıyla “bireyin kendi hayatıyla ilgili değerlendirme süreci”dir. Dolayısıyla hayat memnuniyeti belli bir alanla ilgili olmayıp hayatın tümünün olumlu olarak değerlendirilmesidir. Örneğin, bireyin sadece işinden memnun olması hayatından memnun olduğu anlamına gelmez. İş memnuniyeti hayat memnuniyetini arttırabilir ama yerine geçmez. Hayat memnuniyetinin objesi hayatın bütün alanlarıdır.

Mutluluk, hayatın tümünden duyulan memnuniyet olarak ele alınırsa ilk bakışta hayat memnuniyeti ile aynı anlama geldiği düşünülse de aralarındaki fark, mutluluğun geçmiş ve geleceği bile kapsayan daha uzun vadeli memnuniyet oranını, hayat memnuniyetinin ise belli zaman aralıklarındaki memnuniyet derecesini belirlemesidir. Dolayısıyla hayat memnuniyeti daha geçici bir olgu olup daha çok sarsılabilmektedir. Öte yandan hayat memnuniyeti bireyin hayatını bilişsel olarak değerlendirmesi olduğu halde mutluluk, değerlendirme veya başka herhangi bir süreçten ziyade bir ruh halidir. Daha çok duygularla alakalıdır. Dolayısıyla birey hayatı hakkında memnuniyet hissettiği veya en fazla anlık olarak hayatından memnun olduğunu hissettiği zaman mutludur.

İnsanlar fizyolojik, güvenlik ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Dolayısıyla hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirirler. İş hayatını kötü ve sıkıcı olarak algılayan bireyin hayat memnuniyeti düşük olacaktır. İş-aile çatışmasının etkisiyle bireyin iş hayatının aile hayatına müdahalesi sonucunda aile memnuniyeti de etkilenecek, düşük aile memnuniyetinin ise tekrar iş hayatına olumsuz şekilde yansması sonucunda bireyin hayat memnuniyeti daha da düşecektir. Tanımından yola çıkılarak hayat memnuniyetinin azalması için bireyin ya iş ya da aile hayatlarından birinde mutsuz olması koşulunun yeterli olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmaları her iki alana zarar verdiği için hayat memnuniyetinin önemli ölçüde düşme ihtimali vardır.

Hayat memnuniyeti, hayatla ilgili sübjektif bilişsel değerlendirme süreci olduğu için tanımı ve hayat memnuniyetini etkileyen faktörler, sosyo-kültürel bağlama göre önemli ölçüde farklılık gösterebilmektedir. Öte yandan iş ve aile kavramlarına verilen öncelikler, bu alanlarla ilgili değerler iş-aile veya aile-iş çatışmaları düzeylerinin bireylerin kültürel kökenlerine göre değişmesine sebep olmaktadır.

Bu çalışmada farklı sosyo-kültürel ortamlarda katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve hayat memnuniyeti düzeylerinin ölçülmesi ve söz konusu çatışmaların hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak İngiltere ve Türkiye'ye 6'şar, dolayısıyla toplam 12 üniversitenin İİBF kadrolarındaki İngiltere'de 280, Türkiye'de 335, toplam 615 akademisyenin üniversite web sitelerinden alınan e-posta adreslerine anketler online olarak gönderilmiştir. İngiltere'den 112, Türkiye'den 174 olmak üzere toplam 286 anket geri dönmüş, uygun şekilde doldurulmadığı için İngiltere'de doldurulmuş 12, Türkiye'de doldurulmuş 52

adet anket formunun değerlendirme kapsamına alınmamasına karar verilmiştir. Dolayısıyla değerlendirilmeye alınması uygun bulunan anket formu sayısı İngiltere için 100 ve Türkiye için 122, dolayısıyla toplam 222 olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler analiz edilmiş, ulaşılan bulgular değerlendirilmiştir.

Araştırma bulguları demografik faktörlerin iş-aile, aile-iş çatışmaları ve hayat memnuniyeti değişkenlerine etkisi, ayrıca bu değişkenler arasındaki etkileşimin kültürel kökene göre değişip değişmemesi, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyetine etkisi ve kültürel kökenin bu ilişkide yer alıp almaması şeklinde gruplandırılabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, genel olarak bütün katılımcı akademisyenlerin oluşturduğu örneklem ve İngiltere’li ile Türkiye’li katılımcı akademisyenler toplulukları için ayrı ayrı olmak üzere, demografik faktörlerin iş-aile ve aile-iş çatışması ile ilişkisi şu yöndedir:

-Demografik faktörler arasında sadece ortalama haftalık çalışma saatleri ile bireylerin iş-aile düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel ilişki söz konusu olup dolayısıyla iş-aile çatışması düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev unvanı, bireylerin dindar olup olmadıkları, ayrıca buldukları kurumda çalıştıkları yıl sayısı, evdeki çalışma sürelerine göre farklılaşmamaktadır.

- İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri haftalık çalışma saatleri ve çocuk sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Haftalık ortalama çalışma saatleri daha fazla olan katılımcıların iş-aile çatışma düzeyleri haftalık olarak daha az çalışan katılımcılarınkine göre daha yüksektir. Öte yandan üç çocuğu olan İngiltere’li katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri hem bir hem de iki çocuk sahibi olan katılımcılarınkine göre daha düşük olup söz konusu üç katılımcı grup arasında iki çocuk sahibi olan katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri daha yüksektir. Yine İngiltere’li katılımcıların aile-iş çatışması düzeyleri ile çocuk sayıları arasında da anlamlı ilişki saptanmış, iş-aile çatışması-çocuk sayısı ilişkisindeki paralel bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla iki çocuğu olan katılımcı akademisyenler, tek çocuğu olan veya üç çocuğu olan katılımcı akademisyenlere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışmaları ile karşılaşmaktadırlar.

-Dindar İngiltere’li katılımcıların hayat memnuniyeti düzeylerinin dindar olmayanlarınkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- Bir diğer bulgu, Türkiye’li çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin yaş faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Buna göre en yüksek oranda iş-aile çatışması ile karşılaşan grup, 30-39 yaş grubuna giren katılımcılar, daha sonra 60-69 yaş grubuna dahil katılımcılardan oluşmaktadır.

-Yine Türkiye’li katılımcı akademisyenlerin buldukları pozisyonla aile-iş çatışması ve hayat memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre, uzman pozisyonunda bulunan katılımcıların aile-iş çatışma oranları en düşük, yardımcı doçentlerin ve daha sonra doçentlerin ise en yüksektir. En yüksek hayat memnuniyeti düzeyi olan grup ise profesör pozisyonunda bulunan katılımcılardan oluşmakta, onları daha sonra doçent pozisyonundakilerin grubu takip etmektedir. En düşük hayat memnuniyeti düzeyi olan grubu ise uzman pozisyonunda bulunan Türkiye’li katılımcılar oluşturmaktadırlar.

İş-aile ve aile-iş çatışmasının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgular ise aşağıdaki gibidir:

-Katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu halde aile-iş çatışmaları düzeyleri hayat memnuniyeti oranını etkilemektedir. Katılımcıların en çok gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Kültürel kökenin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinde ne kadar önemli olduğunu belirlemeye yönelik sonuçlar ise aşağıda gösterilmiştir:

-Hem İngiltere’li hem de Türkiye’li katılımcı akademisyenler aile-iş çatışmalarından ziyade iş-aile çatışmaları yaşamaktadır.

-Türkiye’li akademisyenlerin iş-aile çatışma düzeyleri İngiltere’li katılımcılarınkine göre daha yüksektir. İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin ise hayat memnuniyeti düzeyleri Türkiye’li katılımcı akademisyenlerinkine göre daha yüksektir.

-İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeylerini sadece iş-aile çatışma düzeyleri etkilerken Türkiye’li akademisyenlerin hayat memnuniyeti düzeylerini ne iş-aile ne de aile-iş çatışması düzeyleri etkilemektedir.

-İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin en çok gerginlik temelli iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Elde edilen bulgular İngiltere’li çalışanlar arasında haftalık olarak daha çok çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir ki, bu da kuramsal açıdan anlamlı görülmektedir. Bir diğer araştırma sonucuna göre çocuk sayısı İngiltere’li katılımcıların hem iş-aile hem de aile-iş çatışması düzeylerini etkilemektedir. Buna göre iki çocuk sahibi olan katılımcıların her iki çatışma düzeylerinin üç çocuk sahibi olan katılımcılarınkine göre daha yüksek olduğu bulgusu, İngiltere’de ortalama çocuk sayısının iki olması, üçüncü çocuğun Türkiye’deki kadar yaygın olmayıp anne babanın kendi tercihleri doğrultusunda üçüncü çocuk sahibi olmaları ve bu sebeple karşılaştıkları ekstra zorluklara daha kolay adapte olabilmeleri ile açıklanabilir.

Bir diğer araştırma sonucuna göre, İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin dindarlık oranları ile hayat memnuniyeti düzeyleri arasında sebep-sonuç ilişkisi mevcuttur. Dolayısıyla dindar İngiltere’li akademisyenlerin hayat memnuniyetleri dindar olmayanlarınkine göre daha yüksektir. Bu bulgu literatürde bu konuda hakim görüşle uyumaktadır, zira din ve hayat memnuniyeti arasında ilişkiyi inceleyen uluslararası araştırmaların hemen hemen hepsinde dini hayatın hayat memnuniyetine önemli katkılarının olduğu bulgusundan bahsedilmektedir. İnanç, bireyin hayata bakış açısını şekillendirerek olumsuz görünen hadiselerde sabırlı olmalarını, her şeyi hayra yormaya çalışmayı teşvik etmektedir.

Türkiye’li katılımcılar için elde edilen bulgulardan birine göre, orta yaşlı ve en yaşlı katılımcılar iş-aile çatışmaları ile daha çok karşılaşmaktadırlar. Bu bulgu, kuramsal olarak yaygın olan, genç katılımcıların daha çok iş-aile çatışmaları yaşamaları yönündeki bilgiye aykırı olsa da akademisyenlerin yaşlarının artmasına paralel olarak daha ileri akademik pozisyonlar için daha çok uğraştıkları ve bu anlamda daha çok ailevi sorunlar yaşadıkları ile açıklanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre Türkiye’li katılımcıların iş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti düzeylerini etkileyen bir diğer demografik etken, buldukları pozisyonudur. Nitekim uzman pozisyonunda bulunan katılımcıların daha az aile-iş çatışması ile karşılaşmaları, aile ve iş yüklerinin daha hafif olması ile açıklanabilir. Öte yandan yardımcı doçent ve doçentler, artan aile görevleri ve olası orta yaş krizleri sebebiyle aile ve iş hayatlarını dengelemekte daha çok zorlandıkları için aile-iş çatışması düzeyleri daha yüksektir. Profesör katılımcılar, aile ve iş hayatları arasında dengeyi daha kolay kurdukları için daha az aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Öte yandan profesör ve doçent pozisyonunda bulunan katılımcıların hayat memnuniyetlerinin daha yüksek olması kuramsal açıdan anlamlı bir bulgu olup bu pozisyonlardakilerin Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan fizyolojik, güvenlik, saygı, sevgi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının daha çok karşılanmış olması ile açıklanabilir.

Örnekleme oluşturan bireylerinin %92 gibi büyük bir kısmının işlerini eve taşımaları bulgusu dikkat çekmektedir. Yine bulgulardan birine göre bu eğilim her iki örneklem için yüksek oranda olsa da Türkiye’li akademisyenler genellikle evlerinde 1-2 veya 3-4 saat çalışırken İngiltere’li akademisyenler arasında ev ortamında 5-6 ve hatta 7 ve daha üzerinde saatini işine ayıranların oranları daha yüksektir. Öte yandan Türkiye’li katılımcılar arasında haftalık olarak daha çok saatini işyerinde geçirenlerin yüzdesi İngiltere’li meslektaşlarına göre daha fazladır. Dolayısıyla bu bulgular ışığında İngiltere’li akademisyenlerin fazla mesaiyi evde, Türkiye’li akademisyenlerin ise iş yerinde yapmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Bu araştırmada demografik faktörlerinin bazılarının Türkiye’li ve İngiltere’li katılımcıların iş-aile, aile-iş çatışması ve hayat memnuniyeti düzeylerini etkilediği, çoğunun ise bu değişkenler üzerinde hiçbir etki bırakmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla demografik faktörlerin bireylerin iş-aile ile aile-iş çatışmaları ve hayat memnuniyeti düzeyleri üzerindeki etkisi, kültürel kökenlerine göre değişmektedir. Örneğin, çocuk sayısının İngiltere’li katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmaları düzeylerini etkilemesi, Türkiye’li katılımcılarınkini ise etkilememesi çocuk sahibi olma ile ilgili algıların sosyo-kültürel bağlama göre değiştiğinden kaynaklanabilir. Türkiye gibi toplulukçu ülkelerde daha çok çocuk sahibi vardır, zira çocuklar bireylerin kariyerlerini

engellenecek bir faktör olarak görülmemektedirler. Öte yandan bireylerin bulunduğu pozisyon, daha toplulukçu kültüre sahip Türkiye’li katılımcılar için hayat memnuniyetlerini ve iş-aile çatışma düzeylerini etkileyecek kadar önemli bir faktör olabilmektedir.

İş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi ile ilgili elde edilen bulguya göre aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerinde hiçbir etkisi bulunmazken iş-aile çatışmaları hayat memnuniyetini olumsuz yönde orta düzeyde etkilemektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalar genellikle her iki çatışma türünün hayat memnuniyetini düşürdüğünü belirtse de bu araştırmada aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu etkinin katılımcıların kültürel kökenine göre ne kadar değiştiğini belirlemek üzere yapılan analizler Türkiye’li katılımcıların hayat memnuniyetleri düzeylerinde ne iş-aile ne de aile-iş çatışmalarının hiçbir etkisinin olmadığını göstermektedir. Öte yandan İngiltere’li katılımcı akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyetleri düzeylerini olumsuz yönde etkilediği, aile-iş çatışması düzeylerinin ise hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı da saptanmıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre, Türkiye’li akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri İngiltere’li akademisyenlere göre daha yüksek, hayat memnuniyeti düzeyleri daha düşüktür. Bu durumda Türkiye’li akademisyenlerin daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadıkları ve hayat memnuniyetlerinin daha düşük olduğu halde neden iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyeti düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu soruyu cevaplamak için elde edilen bulgular ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel açıdan aşağıdaki gibi yorumlanmaya çalışılmıştır:

-Ekonomik Sebepler: Zamanını iş ve aile arasında dağıtmaya çalışan bireyin her ekstra zaman dilimini işine ayırınca bunun ekonomik karşılığını gördüğü için işini tercih etmesi iş-aile çatışmalarının ortaya çıkmasını açıklayan en önemli ekonomik sebep olabilir. Türkiye’li akademisyenlerinin iş-aile çatışması düzeylerinin İngiltere’li meslektaşlarına göre daha yüksek olması da Türkiye’li çalışanların bu ekonomik sebepten dolayı işlerine öncelik vermelerinden kaynaklanabilir.

Türkiye’li örneklem için iş-aile çatışmalarının hayat memnuniyetini etkilememesi bulgusu, literatürde yer alan, iş-aile çatışmalarının iş memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisinin daha düşük gelirli ülkelerde daha az olduğuna yönelik araştırma sonuçları ile açıklanabilir. Dolayısıyla, Türkiye gibi daha düşük gelirli ülkelerde bireyler iş-aile çatışmaları yüksek olsa da işsiz kalmayıp para kazandıkları için işlerinden daha memnun oldukları halde, İngiltere gibi daha yüksek gelirli ülkelerde maddi faktörlerin fazla motive edici olmaması sebebiyle bireylerin iş memnuniyetleri ve paralel olarak hayat memnuniyetleri iş-aile çatışmalarından daha çok etkilenebilir. Türkiye’de akademisyenlerin ücretleri diğer mesleklerde çalışanların ücretlerine göre yüksek olmasa da ek ders, danışmanlıklar, jüri üyelikleri, AB veya diğer kurumlara bağlı projeler vs. gibi ek gelir kaynakları da bulunmaktadır.

-Sosyo-Kültürel Sebepler: Kültürel bağlamda iş-aile çatışması incelenirken, ilk olarak iş ve aile alanları arasındaki etkileşimin nasıl algılandığı önem kazanmaktadır. Bireyselci kültürlerde iş, genellikle bireyin kendini gerçekleştirme, ortaya koyma aracı olarak algılanmaktadır. Bu kültürlerde aileler bireylerin işe fazla zaman ayırmasını hoş karşılamayarak onlara sosyal destek sağlamamaktadır. Öte yandan toplulukçu ülkelerde fazla çalışma saatleri, uzun vadeli aile saadeti için “kısa bir katlanma“ olarak bilinmekte ve aileler tarafından anlayışla karşılanmaktadır. Dolayısıyla iş amaç değil, aile için refah aracı olarak görülmektedir. Toplulukçu kültürün hakim olduğu ülkelerde birey, ailesini kimliğinin bir parçası olarak algıladığından dolayı örneğin, aile zamanından yapılan fedakârlıkları şahsi fedakârlıklar olarak algılamaktadır. Bu sebepten dolayı daha toplulukçu kültüre sahip Türkiye’li akademisyenlerin oluşturdukları örneklem için iş-aile çatışma düzeyleri aile memnuniyetini çok etkilemeyebilir. Öte yandan akraba desteğinin de Türkiye’deki kadar yaygın olmadığı bireyselci İngiltere toplumunda bireylerin işine daha fazla zaman ayırmaları aile sorunlarının artmasına, sonuç olarak da hayat memnuniyetlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Öte yandan yukarıdaki bulguyu açıklayabilmek amacıyla akademisyenlik mesleği ile ilgili toplumsal algıların sosyo-kültürel bağlama göre nasıl değiştiğini bilmek de önemlidir. Mesela Türkiye’de akademisyenlik mesleği ile ilgili en popüler algılara göre bu meslek sürekli yeniliklere ve dünyaya açık olup çok fazla gezme ve dünyanın her yerinden insan tanıma fırsatını barındırır, ayrıca itibarlı bir meslektir. Öte yandan bazı

araştırma sonuçları İngiltere’de son zamanlar akademisyenlik mesleğinin prestijinin düştüğü, eskisi kadar popüler olmadığını belirtirken Türkiye’de akademisyenlerin zorluklara rağmen mesleklerine değer vermeleri, genellikle bu meslek sahiplerinin severek bu mesleği seçmeleri iş memnuniyetlerin yüksek kalmasına sebep olabilir. Hayat memnuniyetinin önemli ögesi olan iş memnuniyetinin iş ve aile hayatlarındaki dengesizliklere rağmen azalmaması, iş-aile çatışmalarının neden hayat memnuniyetlerini fazla etkilemediğini açıklayabilir.

-Teknolojik Sebepler: Daha önce belirtildiği üzere son zamanlardaki teknolojik gelişmeler bireylerin işi daha sık ve daha yoğun olarak eve taşıma alışkanlıklarının artmasına yol açmıştır. Bu bir yandan çalışma saatleri ve çalışma yeri konusunda esneklik getirirse de iş ve aile ortamların bütünleşmesine, aradaki sınırların yok olmasına sebep olmuştur. Bu araştırma katılımcılarının %92’si işini eve taşıma alışkanlığına sahiptir. Daha çok teknolojik imkânları bulunan İngiltere’li akademisyenler ev ortamında Türkiye’li meslektaşlarına göre daha fazla çalışmaktadırlar. Elde edilen bulgular iş-aile çatışmalarının Türkiye’li akademisyenlerin hayat memnuniyetleri bakımından tehlikeli olmadığını gösterse de Kanada İşletme Literatüründe “İşin Uzamasını Sağlayan Teknolojiler “olarak adlandırılan akıllı telefon ve tabletlerin kullanım oranının Türkiye’de her geçen gün artması sonucunda çok kısa zaman sonra aynı araştırma yapıldığı halde ülkemizde de İngiltere’li akademisyenler için elde edilen bulgularla karşılaşacağı muhtemeldir. “Fazla” fazla mesai yapmakla çok çalışmayı gerektiren meslek sahibi olan akademisyenler hem işkolik olarak davranmakta hem de işkolikliğin en ağır hali olan “işkolik ruhlu”lara dönüşmekte ve ailelerini daha çok ihmal etmektedirler.

Bu araştırmanın sonuçları gerek iş-aile çatışması konusunda araştırma yapan araştırmacılar açısından gerekse de yükseköğretim kurumları açısından önemli bilgiler sağlamaktadır. Söz konusu sonuçlara dayanılarak, iş-aile çatışmasını konu alan çalışmaları yapacak olan araştırmacıların önem vermesi gereken konular şu şekilde belirlenebilir:

Araştırmacılara Öneriler: Bu araştırmanın bulgularına dayanılarak, iş-aile çatışmasını konu alan çalışmaları yapacak olan araştırmacıların önem vermesi gereken konular şu Şekilde belirlenebilir:

-İş-aile çatışmasının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi farklı meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarla incelenebilir.

-İş-aile çatışmasının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi farklı meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarda incelenirken çalışanların genel profilleri ve demografik özellikleri dikkate alınmalıdır.

-İş-aile çatışmasını konu alan çalışmalarda iş-aile çatışması ile ilgili kuramlardan özellikle Taşıma ve Uygunluk kuramlarının değerlendirilmesinde yarar vardır.

-İş-aile çatışmasını konu edinen araştırmalarda çalışanların kültürel kökeninin de iş-aile çatışması düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Zira bireylerin iş ve aile ile ilgili değerleri, iş ve aile rolleri ile ilgili algıları ve iş-aile çatışması durumundaki öncelik ve tepkileri de kültürel kökenlerine göre farklılaşabilmektedir.

-İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda anket uygulamasının yanısıra, nitel analiz yöntemlerinden de faydalanılması daha sağlıklı sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Uygulamacılara Öneriler: Üniversitelerin iş-aile çatışması kaynağı değil, birer aile dostu (family friendly) haline gelmesi için genel olarak öne sürülebilecek pratik öneriler şunlardır:

- Öğretim elemanlarının ekonomik ihtiyaçlarının yanında sosyal ihtiyaçlarının de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Akademisyenlerin üretkenliğini, performansını, moralini ve verimliliğini etkileyen sorumlulukları ve bireysel ihtiyaçları ihmal edilmemeli, buna bağlı olarak onların aile ve iş arasında denge sağlamalarına yardımcı olacak geniş çapta çalışmalara ve esnek uygulamalara daha fazla yer verilmelidir;

-Kurumun verdiği kararlardan direk veya dolaylı şeklde etkilenen paydaşlar arasında akademisyenlerin aileleri de kabul edilmeli, akademisyenlerle ilgili kararlarda ailelerinin ihtiyaçları, aileleri ile ilgili özel durumları da unutulmamalıdır;

- Bilgi üretmek gibi yoğun ve süreklilik gösteren bir çaba içerisinde olan akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerini öğrenmek amacıyla düzenli aralıklarla iş-aile çatışması anketlerine katılmaları veya bu konuda düzenlenen mülakatlarda sorunları varsa ifade etmeleri istenebilir. İş-aile çatışması yaşadığı tespit edilen akademisyenlerin iş ve aile sorunları ile ilgilenilmeli, beraber çözüm yolları düşünölmelidir;

- Bu araştırmaya katılan akademisyenlerin sadece %27'si kadınlardan oluşmakta ve ölkemiz üzere bu oranlara bakıldığında kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarının yarısı kadar bile olmadıkları ortaya çıkmaktadır. İşgücünün önemli kısmının kadınlardan oluşmaya başladığı günümüzde bilimsellik ve objektiflik gibi değerlere hizmet eden üniversitelerde ayrımcılık önlenmeli, cam tavan olgusu ile mücadele edilmeli, kadın ve erkek akademisyenlere eşit fırsatlar sağlanmalı, öte yandan kadın akademisyenlere özellikle çocuk bakımı konusunda daha çok destek sağlanmalıdır;

-İş-aile çatışmasını önlemek veya ilerlemesini engellemek için seminerler düzenlemeli, akademisyenlerin aileleri ile birlikte katılımları sağlanmalıdır.

İngiltere'den katılan akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin hayat memnuniyetlerini olumsuz yönde etkilediği, ayrıca çocuk sayısı ve ortalama haftalık çalışma saatleri yoğunluğunun da iş-aile ve aile-iş çatışmalarına olumsuz etki bıraktığı bulguları ışığında aşağıdakiler önerilebilir:

- Akademisyenlerin işyerinde “fazla fazla mesai” yapmaları veya evlerinde çok uzun saatlerini işlerine ayırmalarını ve böylece ailelerini ihmal etmelerini önlemek amacıyla iş-aile dengesini sağlamak için uygulanan politikalar gözden geçirilmeli, hatta gerekirse bu politikaların esneklik yönü bir daha düşünölmelidir. Akademisyenlerin ev ortamında çok çalışmalarına yol açan esneklik politikaları özellikle uzun dönemde beraberinde birçok sorunlar getirebilir. Bunun yerine “dokuzdan beşe, “Pazartesiden Cumaya” klasik çalışma şekli yerine mesai saatlerinde esneklik sağlanabilir, dolayısıyla örneğin işe geliş gidiş saatleri akademisyenlerin kararına bırakılıp belli saatlerde işyerinde olmaları zorunlu tutulabilir;

- Günümüzde iş yaşamında dominant paradigma olan hızla yükselmek için delicesine hırsla çalışma ve işkoliklik eğilimi akademisyenlerde özellikle çok görüldüğü için çalışma alışkanlık ve davranışlarını gözden geçirerek hangilerinin gerekli, hangilerinin aşırı olmasına karar verenleri gerekmektedir. Bu anlamda ev ortamında daha iyi çalışan akademisyenlerin işyerinde fazla mesai yapmalarını önlemek için işyerindeki çalışma saatleri azaltılmalı yada evde çalışma- telecommuting çalışma şekli önerilmelidir;

-Gelişmiş ülkelerde çocuklu çalışan ailelere yönelik destek programları daha çok olsa da bu araştırmanın bulguları arasında yer alan, İngiltere’li akademisyenlerin çocuk sayılarının iş-aile ve aile-iş çatışmalarını arttırdıkları sonucu bu programların yetersiz olmasına işaretir. Bu anlamda üniversite destekli çocuk bakım programları, kreş destek programları artmalı, çocukların sadece bakımı değil, fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimlerini destekleyecek hizmetler de verilmelidir;

-Hafta sonu, bayram ve tatillerde e-mail trafiği azaltılmalı veya “0”a indirilmelidir.

-Bir diğer çözüm yolu iş paylaşımı olabilir. Bu uygulamada iki çalışan, tam zamanlı çalışan bir kişinin sorumluluklarını beraber yerine getirerek eşit yarı maaş almaktadır. Özellikle aynı çalışma stillerini benimseyen ve benzer kişilik özelliklerine sahip olan akademisyenler birbiriyle sıkı bir iletişim içinde projelerini paylaşarak iş yüklerini azaltabilirler;

-Akademisyenlerin daha verimli olabilmeleri için aile hayatlarında bir takım kolaylıklar sağlamak amacıyla zaman zaman iş ve aile bütünleşmesine katkı sağlayacak sosyal etkinlikler, örneğin geziler, spor kulüpleri ve benzeri aktiviteler düzenlenebilir;

-Dindar İngiltere’li katılımcıların hayatlarından daha memnun oldukları bulgusundan yola çıkarak işyerinde “maneviyat”(spituality) gibi konulara daha çok önem verilebilir.

Türkiye’li akademisyenlerinin iş-aile çatışması düzeylerini azaltmak ve hayat memnuniyetlerinin düşmesini engellemek için aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

-Akademisyenlerin özellikle uzman, araştırma görevlisi gibi akademik kariyere yeni başlayan bireylerin görev tanımları iyi düşünülmeli ve detaylı yapılmalı, mesai saatleri dışında ve dahilinde görev dışı işlere yer verilmemelidir;

-Üniversiteler en az öğretim odaklı akademisyenliğe önem verdikleri kadar araştırma odaklı akademisyenliği önemsemeli, örneğin daha ileri kariyer basamaklarında bulunan öğretim elemanları bu amaç için daha çok görevlendirilmelidirler;

-Akademisyenlerin idari işlerin yükü altında boğulmaları önlenmelidir. Bu işler için memurların istihdamı artırılabilir;

-Öğretim üyelerinin iş yükünü azaltmak için kişi başına düşen öğrenci sayısı azaltılabilir. Yine akademisyenlerin ekonomik gelirleri arttırılarak ek derse girip gereksiz iş yükü üstlenmeleri önenebilir. Aşırı ders yükü bireylerin motivasyon ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir;

-Üniversitelerde takım ruhu halinde çalışma, işi paylaşma anlayışı daha çok benimsenmelidir;

-Ders yükünün yanı sıra, üniversitenin öğretim üyelerine sağladığı araştırma olanakları hem üniversitenin yayın sayısını önemli ölçüde etkiler, hem de akademisyenlerin iş zenginleşirmesi ve daha sağlıklı iş hayatları bakımından önemli olabilir. Araştırma desteği öğretim üyelerine verilen yıllık kişisel araştırma fonları veya bölümler ile fakültelerde oluşturulan merkezi araştırma fonları, 3-5 yılda bir ücretli araştırma izni imkânı şeklinde olabilir;

-Özellikle bayan akademisyenlere çocuklarının bakımı konusunda yardım sağlamak için üniversite içinde kreş vs. uygulamalar yaygınlaştırılmalı, evdeki sorumluluklarını paylaşacak eleman konusunda destek sağlanmalıdır;

-Babalık izninin uygulanması yaygınlaştırılmalı ve kullanımı teşvik edilmelidir. Babalık izni, bazı kurumlarda uygulansa da son zamanlarda yapılan araştırmalar Türkiye’li profesörlerinin bu haklarından vazgeçerek çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir;

-Yabancı dil puanının önemli kriter olduğu ve birçok akademisyenin görevlerinin yanı sıra yoğun olarak yabancı dil çalışmalarına destek olması amacıyla kendi başlarına çalışmaları yerine kaliteli dil eğitimi almaları sağlanabilir;

-Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi dengesi iyi kurulmalıdır, üniversite için araştırmanın önemi düşünülürse öğretim görevlilerinin az olması öğretim üyelerinin çoğu zamanını araştırmadan çok ders vermeye ayırmalarına yol açacaktır.

Bu çalışmada iş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bu etkinin bireylerin kültürel kökenlerine göre nasıl değişeceğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Sonuç olarak, hayat memnuniyeti açısından iş-aile çatışmalarının da önemli bir faktör olduğu, bu çatışmaların hayat memnuniyeti üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmış, bu etkinin İngiltere’li akademisyenler için daha geçerli olduğu bulgusu elde edilmiştir. Literatür taramasında söz konusu etkiyi inceleyen ne akademisyenler üzerinde yapılmış ne de kültürler arası karşılaştırılmalı çalışmalara rastlanmamış olması, bu araştırmanın önemini artıran bir unsurdur. Tez çalışmasının araştırmacıların ve üniversite yönetimlerinin bu konuya dikkatlerini çekme bakımından etkisinin olması ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

- AHMAD, Aminah (1996), "Work-Family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia", *Journal of Social Psychology*, Vol: 13, No:5, pp.663-665.
- AHMAD, Aminah and Zoharah, Omer (2010), "Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment, and Turnover Intention of Employees", *Journal of American Sciences*, Vol: 6, No:12, pp. 839-846.
- AKINTAYO, Dayo (2010), "Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment Among Industrial Workers in Nigeria", *Journal of Psychology and Counseling*, Vol:2, No: 1, pp.1-8.
- ALLEYNE, Philmore Alvin, Dwayne Devonish and Peter Alleyne (2006), Perceptions of Auditor Independence in Barbados", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 21, No. 6, pp. 621-635.
- ALTINTAŞ, Füsün Çınar (2006), "Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: VII, Sayı: 2, ss. 19-40.
- AMMONS, Samantha and Edgell Penny (2007), "Religion and Work-Family Tradeoffs", *Journal of Family Issues*, Vol:28, No:6, pp.794–826.
- АНДРЕЕВА Т.В (2004), "Функции Семьи", http://www.psyarticles.ru/view_post.php?id=322, 12.08.2011
- ARDELT, Monika (1997), "Wisdom and Life Satisfaction in Old Age", *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, Vol: 52, No: B(1), pp.15-27.
- ARTHUR Michelle and Alison Cook (2003), "Practices and Firm Profitability: A Multi Theoretical Perspective", in Martocchio & G. Ferris (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 22, Oxford, UK: Elsevier, pp. 125–163.

- ARYEE, Samuel, E.S Srinivas and Hwee Hoon, Tan (2005), "Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents", *Journal of Applied Psychology*, Vol:90, No:1, pp.132-146.
- ASIAN NEWS INTERNATIONAL (2010), "Blackberries can Turn Staff into Round the Clock Workaholics", <http://www.thefreelibrary.com/Blackberries+can+turn+staff+into+round+the+clock+workaholics>, 12.08.2011
- ASHFORTH Blake E. and Fred A. Mael (1989), "Social Identity Theory and the Organization", *Academy of Management Review*, Vol:14, No:1, pp. 20-39.
- ASHFORTH, Blake E., Glen E. Kreiner and Mel Fugate (2000), "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", *Academy of Management Review*, Vol: 25, No:3, pp. 472–491.
- AYCAN, Zeynep (2005), "A Cross-Cultural Approach to Work-Family Conflict", International Conference on Work and Family, July, Barcelona, Spain.
- BACHALAR, Nicholas (2010), "Happiness may Come with Age, Study Says", http://www.nytimes.com/2010/06/01/health/research/01happy.html?_r=1, 12.07.2010
- BAILEY, Thomas C. and Rick Snyder (2007), "Satisfaction with Life and Hope: A Look at Age and Marital Status", *The Psychological Record*, Vol: 57, No:2, pp. 233–240.
- BAILYN, Lotte, Robert Drago and Thomas.A. Kochan (2001), "Integrating Work and Family Life: A Holistic Approach", *A Report of the Sloan Work-Family Policy Network*, MIT, Sloan School of Management, pp.1-60.
- BALACHANDRAN. M, A.S. Raakhee and Raj H. Sam Sananda(2007), "Life Satisfaction and Alienation of Elderly Males and Females", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol:33, No:2, pp. 157-160

- BARRAH, Jaime L., Kenneth S. Shultz, Boris Baltes and Heidi E. Stolz (2004), "Men's and Women's Eldercare-Based Work-Family Conflict: Antecedents and Work-Related Outcome", *Fathering*, Vol: 2, No:3, pp. 305-330.
- BECCHETTI, Leonardo and Alessandra, Pelloni (2011), "What Are We Learning from the Life Satisfaction Literature?", Government of the Italian Republic (Italy), Ministry of Economy and Finance, *Department of the Treasury Working Paper*, No: 2
- BENET-MARTÍNEZ, Veronica and Zahide, Karakitapoglu-Aygun (2003), "The Interplay Of Cultural Values and Personality in Predicting Life-Satisfaction: Comparing Asian-Americans and European-Americans", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol: 34, No:1, pp. 38-61.
- BERRY, Brian. J. L. and Adam, Okulicz-Kozaryn (2009), "Dissatisfaction with City Life: A New Look at Some Old Questions," *Cities*, Vol: 26, No:3, pp.117-122
- BEUTELL, Nicholas (2006), "Life Satisfaction, a Sloan Network Encyclopaedia Entry", *Journal of Sloan Work and Family*, Vol: 2, No:3, pp. 1125 – 1127.
- BIRD, Jim (2003), "Work-Life Balance Defined - What It Really Means!", <http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html>, 23.08.2011
- BIRD, Katherine (2003), *Reconciling Work and The Family: The Impact of Parental Leave Policies and Occupation on the Female Life Course*, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- BOSS, Pauline G. (2002), *Family Stress Management: A Contextual Approach*, 2nd ed., Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- BOYAR, Scott L., Carl Jr. Maertz and Allison, W. Pearson (2005), "The Effects of Work Family Conflict and Family-Work Conflict on Nonattendance Behaviors", *Journal of Business Research*, Vol: 58, No:7, pp. 919-925.
- BOYCE, Cristopher J., Alex M. Wood and Gordon D. Brown (2010), "The Dark Side of Conscientiousness: Conscientious People Experience Greater Drops in Life

Satisfaction Following Unemployment", *Journal of Research in Personality*, Vol: 44, pp. 535-539.

BOYCE, Christopher J., Gordon D. A Brown and Simon C. Moore (2010), "Money and Happiness: Rank of Income, not Income, Affects Life Satisfaction", *Psychological Science*, Vol: 24, No:1, pp.471-575. aaa

BRAGGER, Jennifer Denicolis, Ofelia Rodriguez-Srednicki, Eugene J. Kutcher, Lisa Indovino and Erin Rosner (2005), "Work-Family Conflict, Work-Family Culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, Vol: 20, No:2, pp. 303-324.

BRATTON, John and Jeffrey Gold (1999), *Human Resource Management: Theory and Practice*, Basingstoke, Hampshire: Palgrave.

BREWER, Marilyn B. and Sonia Roccas (2001), "Individual Values, Social Identity, and Optimal Distinctiveness", In C. Sedikides, M. Brewer, *Individual Self, Relative Self, Collective Self*. (pp. 219–237), Philadelphia: Psychology Press.

BROCKWOOD, Krista Jo (2007), *Marital Satisfaction and the Work-Family Interface: An Overview*, In E. Kossek & M. Pitt-Catsouphes (Eds.), *Work and family encyclopedia*. Chestnut Hill, MA: Sloan Work and Family Research Network. From http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=4236&area=All

BROWN, Harold (1999), *Globalization and the Family*, Remarks to The World Congress of Families II, November 15, Geneva, Switzerland.

BRUCK, Carly S. and Tammy D. Allen, (2003), "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict" , *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 63, No:3, pp. 457-472.

BRUCK, Carly S., Tammy D. Allen and Paul E. Spector (2002), "The Relationship Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: a Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 60, No:3, pp. 336–353

- BUCKINGAM, Marcus (2009), "What's Happening To Women's Happiness"?
http://www.huffingtonpost.com/marcus-buckingham/whats-happening-to-womens_b_289511.html, 04.03.2011
- Canadian Telework Association (2011), <http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>,
 15.07.2011
- CARIKCI, Ilker (2002), "Gender Differences in Work Family Conflict Among Managers in Turkey: Non Western Perspective", paper presented at the meeting of EURAM, Stockholm, Sweden, May
- CARLSON, Dawn (1999), "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work–Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 55, No:2, pp.236-253.
- CARLSON, Dawn. S., Michele K., Kacmar, Julie Holliday Wayne and Joseph G. Grzywacz, (2006), "Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 68, No:1, pp. 131-164.
- CHANG, Chris (2010), "Foxconn Offers Distress Room to Halt the "Suicide Cluster",
<http://micgadget.com/3781/foxconn-offers-distress-room-to-halt-the-suicide-cluster/>, 01.08.2011
- CHOW, Esther Ngan Ling and Catherine White, Berheide (1988), "The Interdependence of Family and Work: A Framework for Family Life Education, Policy, Practice", *Journal of Family Relations*, Vol: 37, pp. 23-8.
- CINAMON, Rachel Gali and Yisrael, Rich (2002), "Profiles of Attribution of Importance to Life Roles and Their Implications for Work-Family Conflict", *Journal of Counseling Psychology*, Vol:49, No:2, pp.212-220.
- CLAIR, Robin Patri, Megan McConnell and Stephanie Bell (2008), *Why Work?: The Perceptions Of A "Real Job" And The Rhetoric Of Work Through The Ages*, Purdue University Press

- CLARK, M. S. (1999), "The Double ABCX Model of Family Crisis As a Representation of Family Functioning after Rehabilitation from Stroke", *Psychology, Health & Medicine*, Vol: 4, No:2, pp. 203-220.
- CLARK, Sue Campbell (2000), "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance", *Human Relations*, No:53, No:6, pp.747-770.
- CLARK, Sue Campbell (2001), "Work Cultures and Work/Family Balance", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 58, No:3, pp.348-365.
- ÇİMEN, Fulya (2011), "Eve İş Getirmeyip İşi Eve Getirenler Krizde Yeni Eğilim, Evden Çalışma Olabilir Mi?", <http://www.yeniaktuel.com.tr/top105,185@2100.html>, 12.11.2011
- DIENER, Ed (2009), *International Differences in Well-Being* by Ed Diener, John Helliwell, and Daniel Kahneman (Eds.) New York, NY: Oxford University Press
- DIENER, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas and Heidi L. Smith (1999), "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", *Psychological Bulletin*, Vol:125, No:2, pp. 276-302
- DIENER, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen and Sharon Griffin (1985), "The Satisfaction With Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, Vol: 49, No:1, pp.71-5.
- DORAHY, Martin J., Christopher Alan Lewis, John F. Schumaker, Robert Akuamoah-Boateng, M. C. Duze and Thokozile E. Sibiyi (1998), "A Cross-Cultural Analysis of Religion and Life Satisfaction", *Mental Health, Religion & Culture*, Vol: 1, No:1, 37-43.
- ELLOY, David F. and Catherine Smith (2004), "Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study", *Cross Cultural Management*, Vol:11, No:4, pp.17-25.

- FLETCHER, Ian (2011), "Free Trade Doesn't Work, Why the Theory of Comparative Advantage is Wrong", <http://www.worldfinancialreview.com>, 25.02.2013.
- FRONE, Michael.R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper (1992), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 77, No:1, pp. 65-78.
- FRONE, Michael R., Marcia Russell, Lynne M.Cooper (1997), "Relation of Work – Family Conflict to Health Outcomes: A Four – Year Longitudinal Study of Employed Parents", *Journal of Occupational Organizational Psychology*, Vol. 70, pp. 325-335
- FUMERO, Ascension, Carlos Santamaria and Philip Johnson-Laird (2008), "The Effects of Personality on Reasoning", *Psychology in Spain*, Vol:18, No:1, pp. 87-93
- GODDARD, Wallace H. and Jane. D. Allen (1991), "Using The ABC-X Model To Understand Resilience", Presented At The Pre-Conference: Theory Construction And Research Methodology Workshop, November 16, Auburn University, Denver, Colorado, United States of America.
- GOOD, Linda K., Thomas J. Page and Clifford E. Young (1996), "Assessing Hierarchical Differences in Job-Related Attitudes and Turnover Among Retail Managers", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol: 24, No:2, pp. 148-156.
- GRANT, Alexis (2011), "Top 25 Companies for Work-Life Balance", <http://financiallyfit.yahoo.com/finance/article-112722-9629-4-top-25-companies-for-work-life-balance>, 15.06.2011
- GRAZIANO, William G., Lauri. A. Jensen-Campbell and Elizabeth C. Hair (1996), "Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case for Agreeableness", *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol:70, No:4, pp. 820-835.

- GREENHAUS, Jeffrey H. and Gary Powell (2006), "When Work and Family are Allies: A Theory of Work–Family Enrichment", *Academy of Management Review*, Vol: 31, pp.72-92.
- GREENHAUS, Jeffrey H., Karen M. Collins and Jason D. Shaw (2003), "The Relation Between Work—Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 63, No: 3, pp. 510-531.
- GREENHAUS, Jeffrey H. and Nicholas J.Beutell (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol: 10, No:1, pp.76-88.
- GRZYWACZ, Joseph G. (2002), "Toward a Theory of Work–Family Facilitation", Paper presented at the 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, November, Houston, TX
- GRZYWACZ, Joseph G., Thomas A. Arcury, Antonio Mari´n, Lourdes Carrillo, Bless Burke, Michael L. Coates and Sara A. Quandt (2007), "Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications among Immigrant Latinos", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 92, No:4, pp. 1119-1130
- GRZYWACZ, Joseph G. and Tucker, Jenna (2008), "Work-Family Experiences and Physical Health: A Summary Andcritical Review", *Sloan Work and Family Encyclopedia*.
- GULLAHORN, John T. (1956). "Measuring Role Conflict", *American Journal of Sociology*, Vol: 61, No:4, pp.299-303.
- GWOZDZ, Wencke and Alfonso Sousa-Poza (2009), "Ageing, Health and Life Satisfaction of the Oldest Old: An Analysis for Germany," *IZA Discussion Papers 4053*, Institute for the Study of Labor (IZA)
- HAAR, Jarrod M. (2006), "The Downside of Coping: Work-Family Conflict, Employee Burnout and the Moderating Effects of Coping Strategies", *Journal of Management and Organization*, Vol:12, No:2, pp.146-59.

HAMMIG Oliver, Felix Gutzwiller and Georg Bauer (2009), "Work-Life Conflict and Associations with Work- and Nonwork-Related Factors and with Physical and Mental Health Outcomes: a Nationally Representative Cross-Sectional Study in Switzerland". *BMC Public Health*, Vol: 9, p. 435

HASNAIN N. (2012), "Work-Family Conflict And Occupational Stress As Correlates Of Life Satisfaction Among Male And Female Managers", *International Review of Business and Social Sciences* , Vol. 1,,No. 9, pp. 1-10

OF LIFE SATISFACTION AMONG MALE AND FEMALE MANAGERS

HAYBRON, Daniel M. (2005), "On Being Happy or Unhappy," *Philosophy and Phenomenological Research*, Vol:71, No:2, pp. 287–317.

HILL, Jeffrey E., Sarah Allen, Jenet Jacob, Ashley Ferrin Bair, Sacha Leah Bikhazi, Alisa Van Langeveld, Giuseppe Martinengo, Taralyn Trost Parker and Eric Walker (2007), "Work—Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration", *Advances in Developing Human Resources*, Vol: 9, No:4, pp. 507-526

HEADEY, Bruce (2006), "Subjective Well-Being: Revisions to Dynamic Equilibrium Theory Using National Panel Data and Panel Regression Methods", *Social Indicators Research*, Vol:79, No:3, pp. 369-403.

HEADEY, Bruce, Ruut Veenhoven and Alex J. Wearing (1991), 'Top-Down versus Bottom-Up Theories of Subjective Well-Being', *Social Indicators Research*, Vol:24, pp. 81-100.

HERMAN H.B and GYLLSTROM K.K (1977), "Working Men and Women", *Psychology of Women Quarterly*, Vol:1, pp. 319-333

HIGGINS, Cristopher Alan, Linda Elizabeth Duxbury and Richard Harold Irving (1992), "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol: 51, pp. 51-75.

HOWELL, Colleen J., Ryan T. Howell and Kurt A. Schwabe (2006), "Does Wealth Enhance Life Satisfaction for People Who Are Materially Deprived? Exploring the Association among the 'Orang Asli' of Peninsular Malaysia", *Social Indicators Research*, Vol:76, No:3, pp. 499 - 524

<http://articles.moneycentral.msn.com/News/Top100EmployersForMoms.aspx>, "Top 100 Companies for Working Moms", 12.10.2011

http://www.brookings.edu/opinions/2010/1215_happiness_easterlin_graham.aspx, 02.04.2011

http://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance, 23.10.2011

<http://www.marketingcharts.com/topics/behavioral-marketing/changing-gender-roles-increase-mens-work-life-conflict-8586/>, "Changing Gender Roles Increase Men's Work-Life Conflict", 12.09.2011

<http://www.marketingcharts.com/topics/behavioral-marketing/changing-gender-roles-increase-mens-work-life-conflict-8586/>, "Maintaining a Work-Life Balance", 25.05.2011

<http://www.rabotaesh.net/>, "Работа Это Сознательная Деятельность Людей", 12.07.2011

<http://www.research-live.com/features/maintaining-a-work-life-balance/2002016.article>, "Maintaining A Work-Life Balance", 22.08.2011

<http://sixthsense.osfc.ac.uk/sociology/research/approaches.asp>, "Different Sociological Approaches to Family Life", 01.08.2011

<http://www.socialreport.msd.govt.nz/life-satisfaction/overall-life-satisfaction.html>, "Overall Life Satisfaction", 04.05.2011

http://stumblingandmumbling.typepad.com/stumbling_and_mumbling/2010/10/the-x-factor-the-easterlin-paradox.html, "The X Factor & The Easterlin Paradox", 12.08.2011

<http://www.tdksozluk.com/index.php?qu=denge&ne=a&Submit=Ara>, 03.07.2011

<http://techcrunch.com/2009/07/24/modern-technology-brings-more-productivity-longer-working-hours/> , 07.08.2011

HUDDY, Leonie (2001), "From Social to Political Identity: A Critical Examination of Social Identity Theory", *Political Psychology*, Vol: 22, No:1, pp.127–156.

HUI, C. Harry, Harry C. Triandis and Candice, Yee (1991), "Cultural Differences in Reward Allocation: is Collectivism the Explanation?", *British Journal of Social Psychology*, Vol: 30, No:2, pp. 145-157.

HUDSON Resourcing (2005), "The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice", 20:20 Series, *Hudson Global Resources*

IOSH (2003), "Out of 'Site', Out of Mind?: Managing Office Teleworking in the 21st Century", http://www.ucu.org.uk/media/pdf/7/p/telework_iosh.pdf , 12.07.2011

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2008), "Combining Your Work and Family Responsibilities", Moscow, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/work_and_family.pdf, 21.08.2011

JACKSON, Jeanne (1998), "Contemporary Criticism of Role Theory", *Journal of Occupational Science*, Vol:5, No:2, pp. 49-55.

JAGODZINSKI, Wolfgang (2010), "Economic, Social and Cultural Determinants of Life Satisfaction: Are There Differences between Asia and Europe?", *Social Indicators Research*, Vol: 97, No:1, pp. 85-104.

JAGODZINSKI, Wolfgang (2011), "Autonomy, Religiosity and National Identification as Determinants of Life Satisfaction: A Theoretical and Empirical Model and Its Application to Japan", *Contemporary Japan*, Vol: 23, No: 1, pp. 93-127.

- JAN, Muzamil and Masood Tasia (2008), "An Assessment of Life Satisfaction among Women", *Study Home Community Science*, Vol: 2, No:1, pp. 33-42.
- JENSEN-CAMPBELL, Lauri A. and William G.Graziano (2001), "Agreeableness as a Moderator of Interpersonal Conflict", *Journal of Personality*, Vol: 69, No:2, pp. 323–362.
- JOPLIN, Janice R.W, Margaret A. Shaffer, Anne Marie Francesco and Theresa, Lau (2003), "The Macro-Environment and Work Family Conflict: Development of a Cross Cultural Comparative Framework", *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol:3, No: 3, pp.305-328.
- JOSHI Sunil, John Leichne, Keith Melanson, Cristina Pruna (2002), *Work-life Balance...A case of Social Responsibility or Competitive Advantage*, Human Resources Department, Georgia:Dr.Parsons Institute of Tecnology, www.worklifebalance.com,
- KANG, Sun-Mee, Phillip R Shaver, Stanley Sue, Kyung-Hwan Min and Hauibin Jing (2003), "Culture-Specific Patterns in the Prediction of Life Satisfaction: Roles of Emotion, Relationship Quality, and Self-Esteem", *Personality & Social Psychology Bulletin*, Vol: 29, No: 12, pp. 1596-1607.
- KARATEPE, Osman M. (2010), "The Effect of Positive and Negative Work-Family Interaction on Exhaustion: Does Work Social Support Make a Difference?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol: 22, No: 6, pp. 836-856.
- KARİMİ, Qumarth, Farhad Jomehri, Hasan Asadzade, Faramarz Sohrabi (2012), "Consequences of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teachers", *J. Basic Appl. Sci. Res*, Vol 2, No:2, pp.1869-1875
- KIM, Jean Lee Sew and Choo Seow Ling (2001), "Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore", *Women in Management Review*, Vol: 16, No:5, pp.204-21.

- KIM, U., Triandis, H. C., Kagitçibasi, C., Choi, S-C., & Yoon, G. (1994). Introduction. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitçibasi, S-C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism. Theory, method, and applications* (pp. 1-16). Thousand Oaks, CA:Sage.
- KINNUNEN, Ulla, Ad Vermulst, Jan Gerris and Anne Makikangas (2003), "Work-Family Conflict and Its Relation to Well-Being: The Role of Personality as a Moderating Factor", *Personality and Individual Differences*, Vol: 35, No: 7, pp. 1669-1683.
- KINNUNEN, Ulla., Sabine Geurts and Saiia Mauno (2004), "Work-To-Family Conflict and Its Relationship With Satisfaction and Well Being: A One Year Longitudinal Study on Gender Differences", *Work & Stress*, Vol: 18, No: 1, pp. 1 – 22.
- KINNUNEN, Ulla and Saiia Mauno (1998), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, Vol: 51,pp. 157-177.
- KIRCHMEYER, Catherine (1995), "Managing the Work-Nonwork Boundary: An Assessment of Organizational Responses", *Human Relations*, Vol: 48, No:5, pp. 515-536.
- KNUDSTRUP, Mike and Lary Ross (2011), "Me, Myself or Us: Work Preferences and Predispositions of Individualists and Collectivists", *Journal of International Business and Cultural Studies*, pp.1--18
- KOSSEK, Ellen Erst., Raymond A. Noe and Beverly DeMarr (1999), "Work-Family Role Synthesis: Individual, Family and Organizational Determinants", *International Journal of Conflict Management*, Vol: 10, No: 2, pp. 102-129.
- LAAK Jan ter, Martijn de Goede, Liesbeth Aleva, Gerard Brugman, Miranda van Leuven, Judith Hussmann (2003), *Incarcerated Adolescent Girls: Personality, Social Competence, And Delinquency*, *Adolescence*, Vol.38, No 150, pp.251-165

- LAMBERT, Eric G., Nancy Lynne Hogan and Shannon M. Barton (2002), "Satisfied Correctional Staff: A Review of the Literature on the Antecedents and Consequences of Correctional Staff Job Satisfaction", *Criminal Justice and Behavior*, Vol: 29, No:2, pp. 115–43.
- LANDY, Frank. L. and Conte, Jeff. M. (2010), *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, 3rd Ed., Blackwell Publishing, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ
- LANGLOIS, A. and D.E. Anderson, 2002. Resolving the quality of life/well-being puzzle: Toward a New Model. *Can.J.Region. Stud.*, 35:1-10.
- LAVEE, Yoav, Hamilton I. McCubbin and Joan M. Patterson (2011), "The Double ABCX Model of Family Stress and Adaptation: An Empirical Test by Analysis of Structural Equations with Latent Variables", *Family Relations*, Vol: 47, No: 4, pp.811-825.
- LAU, Yuk King (2010), "The Impact of Fathers' Work and Family Conflicts on Children's Self-Esteem: The Hong Kong Case", *Social Indicators Research*, Vol: 95, No: 3, pp. 363-376
- LEAPROTT, John (2009), "The Effect of Work - Family Role Conflict on Business Startup Decision-Making Processes", *Journal of Behavioral Studies in Business*, Vol:1, pp.1-17.
- LENAGHAN Janet A., Richard Buda and Alan B. Eisner " (2007), "An Examination of the Role of Emotional Intelligence in Work and Family Conflict", *Journal of Managerial Issues*, Vol: 19, No:1, pp.76-94.
- LIM, Chaeyoon and Robert D. Putnam (2010) "Religion, Social Networks, and Life Satisfaction." *American Sociological Review*, Vol:75, No:6, pp. 914-933.
- LOCKWOOD, Nancy R. (2003). "Work-Life Balance: Challenges and Solutions", *SHRM Research Quarterly*, No 2, Society for Human Resource Management, USA

- LU, Luo, Huang, M. T., and Kao, S. F. (2005), "The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators", *Research in Applied Psychology*, Vol: 27, pp. 133–166.
- LUCAS, Richard.E., Andrew E. Clark, Yannis Georgellis and Ed Diener (2003), "Reexamining Adaptation and the Set Point Model of Happiness: Reactions to Changes in Marital Status", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol:84, No:3, pp. 527–539
- MADSEN, Susan R., R. John Cameron and Duane Miller (2005), *Work-Family Conflict and Health: A Study of Workplace Psychological and Behavioral Correlates*, Academy of Human Resource Development Research Conference of the Americas, February, Estes Park, Colorado
- MARTINS, Luis L., Kimberly A.Eddleston and John F. Veiga (2002), "Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol: 45, No:2, pp.399-409.
- MATYSIAK, Anna, Adriane Pailhé, Anne Solaz, Daniele Vignoli (2010), "Does an Improvement in Work-Family Balance Increase Life Satisfaction? Evidence From 27 European Countries", European Population Conference, 1-4 September, Vienna
- MAYRAZ, Guy, Jürgen Schupp and Gert G. Wagner (2009), "*Life Satisfaction and Relative Income: Perceptions and Evidence*", *CEP Discussion Papers*, Centre for Economic Performance, LSE.
- MCDONALD, Lynn (2010), "Hill's Theory of Family Stress and Buffer Factors: Build The Protective Factor of Social Relationships and Positive Perception with Multi-FamilyGroups",
http://cecp.air.org/vc/presentations/2selective/3lmcdon/HILL'S_FAMILY_STRESS_THEORY_AND_FAST.htm, 17.09.2011
- MCMANUS, Kelly, Karen Korabik, Hazel M. Rosin and Kevin E. Kelloway (2002), "Employed Mothers and the Work-Family Interface: Does Family Structure Matter?", *Human Relations*, Vol:55, No:11, pp. 1295-1324.

- MEADOW, H.L., Mentzer, J.T., Rahtz, D.R., & Sirgy, M.J. (1992), "A Life Satisfaction Measure Based on Judgment Theory", *Social Indicators Research*, Vol: 26, No:1, pp. 23-59.
- MICHEL, Jesse S. and Michael Hargis (2008), "Linking Mechanisms of Work–Family Conflict and Segmentation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 73, No:3, pp.509-522.
- MIKULA, Gerold (1998), "Division of Household Labor and Perceived Justice: A Growing Field of Research", *Social Justice Research*, Vol: 11, No:3, pp. 215-241.
- MØLLER, Valerie and Willem E. Saris (2001), "The Relationship Between Subjective Well-Being and Domain Satisfactions in South Africa", *Social Indicators Research*, Vol: 55, pp. 97-114
- NAIR, Nisha (2008), "Towards Understanding the Role of Emotions in Conflict: A Review and Future Directions", *International Journal of Conflict Management*, Vol: 19, No: 4, pp. 359-381.
- NAM, Charles B. (2004), "The Concept of the Family: Demographic and Genealogical Perspectives," *Sociation Today*, Vol: 2, No:2, pp.1-10
- NAMASIVAYAM, Karthik and Daniel Mount (2004), "The Relationship of Work-family Conflict and Family-Work Conflict to Job Satisfaction", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol:28, No:2, pp. 242-250
- NEAR Janet and Paula L. Rechner (1993), "Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: An Historical View of Differences Among West European Countries", *Social Indicators Research*, Vol: 29, No:1, pp. 109–121.
- NEWMAN, David (2006), "Borders and Bordering: Towards an Interdisciplinary Dialogue", *European Journal of Social Theory*, Vol: 9, No:2, pp. 171 -186.
- NOOR, Saoroj and Nazia Maad (2009), "Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress And Turnover Intentions among Marketing Executives in

- Pakistan", *International Journal of Business and Management*, Vol: 3, No: 11, pp.93-102 Oxford University Press,
- PAIS, Shobha (2006), "Globalization and Its Impact on Families", May 5, 4th Viennese Conference on Mediation, Vienna, AUSTRIA
- PARSONS, PAULSEN, Neil, Philip Graham, Elizabeth Jones, E., Victor Callan and Cindy Gallois (2005). "Organizations As Intergroup Contexts: Communication, Discourse, And Identification", In J. Harwood & H. Giles (Eds.), *Intergroup communication: Multiple perspectives*", New York, NY: Peter Lang, pp. 165–188.
- PERRONE, Kristin.M., L.K. Webb and Ravhel H. Blalock (2005), "The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital and Life Satisfaction", *Journal of Career Development*, Vol:31, No:4, pp. 225–38.
- PETIT, André and Aziz Rhnima (2006), "Organizational and Family Social Support and Work-Family Conflict", Une présentation faite dans le cadre du Congrès international de la International Federation of Scholarly Associations of Management (IFSAM) tenu à 30 September, Berlin, Allemagne,
- PITT-CATSOPHES, Marcie, Kossek, Ellen Ernst and Stephen Sweet (2006), *The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- POELMANS Stevens A.Y. (2005), *Work and Family: An International Research Perspective*, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey
- PONDY, Louis (1967), "Organizational Conflict: Concepts and Models", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 12, No. 2, pp.296-320.
- PORTER, Gayle (2011), "How Technology Helps Make Us Workaholics", <http://www.allbusiness.com/north-america/united-states-new-jersey/1092356-1.html>, 07.08.2011

- POSIG, Margaret and Jill Kickul (2004), "Work-Role Expectations And Work Family Conflict: Gender Differences In Emotional Exhaustion", *Women in Management Review*, Vol: 19, No:7, pp. 373-376.
- POWERS, Edward L. (2000), "Employee Loyalty in the New Millenium", *S.A.M. Advanced Management Journal*, Vol: 65, No:3, pp. 4-8.
- PYCHYL, Timothy A. (2010), "The Dark Side of Conscientiousness: Life Satisfaction in the Face of Unemployment", <http://www.psychologytoday.com/blog/dont-delay/201005/the-dark-side-conscientiousness-life-satisfaction-in-the-face-unemployment>, 05.08.2011
- QUAH, Stella R. and Amr Ghaleb (2003), "Major Trends Affecting Families in East and Southeast Asia," A Background Document, Report for United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Division for Social Policy and Development, Program on the Family (March 2003), pp. 1-32
- RADHAKRISHNAN, Phanikiran and Chan K.S. Darius (1997), "Cultural Differences in the Relation between self discrepancy and Life Satisfaction", *International Journal of Psychology*, Vol: 32, No:6, pp.387-398.
- RASHID, Wan Edura, Mohamad Sahari Nordin, Azura Omar and Izhairi Ismail (2011), "Measuring Self-Esteem, Work/Family Enrichment and Life Satisfaction: An Empirical Validation", *Development*, Vol:10, pp.576-581.
- RATH, Tom and James K. Harter (2010), "The Five Essential Elements of Wellbeing: What Differentiates a Thriving Life from One Spent Suffering?", <http://gmj.gallup.com/content/126884/five-essential-elements-wellbeing.aspx> 2010, 08.08.2011
- REICHER, Stephen (2004), "The Context of Social Identity: Domination, Resistance, and Change", *Political Psychology*, Vol: 25, No: 6, pp. 921–945.
- RICHTER Anne, Katharina Näswall and Magnus Sverke (2010), "Job Insecurity and Its Relation to Work–Family Conflict: Mediation with a Longitudinal Sample", *Economic and Industrial Democracy*, Vol: 31, No:2, pp. 265–280.

- RODE, Joseph C., Michael T. Rehg, Janet P. Near, and John R. Underhill (2007), "The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction", *Applied Research in Quality of Life*, Vol: 2, No: 2, pp. 65-82.
- ROTH, Lawrence and Emily M. David (2009), Work-Family Conflicts and Work Performance, *Psychological Reports*, Vol:105, No:1, pp. 80-86.
- ROZÍN, Paul (1999). "Preadaptation and the Puzzles and Properties of Pleasure", In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology* New York: Russell, Sage Foundation, pp. 109–133.
- RUPERT, Patricia, Pedja Stevanovic and Holly A. Hunley (2009), "Work-Family Conflict And Burnout Among Practicing Psychologists", *Professional Psychology Research and Practice*, Vol: 40, No:1, pp. 54-61
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012), "Predicting Work–Family Conflict and Life Satisfaction Among Professional Psychologists", *Professional Psychology: Research and Practice*. Advance online publication
- SALINAS-JIMÉNEZ, Maria, Joaquín Artés and Javier Salinas-Jiménez (2010), "Income, Motivation, and Satisfaction with Life: An Empirical Analysis," *Journal of Happiness Studies*, Vol:11, No: 6, pp. 779-793.
- SANTOS, Gina Gaio and Carlos Cabral-Cardoso (2008), "Work-Family Culture in Academia: A Gendered View of Work-Family Conflict and Coping Strategies," *Gender in Management: An International Journal*, Vol:23, No:6, pp. 442-457
- SCHERPENZEEL Anette and Willem Saris (1996), "Causal Direction in a Model of Life Satisfaction: The Top-Down/Bottom-Up Controversy", *Social Indicators*, Vol: 38, pp.161-180

- SCHIMMACK, Ulrich, Diener Ed and Shigehiro Oishi (2002), "Life-Satisfaction is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use Of Chronically Accessible and Stable Sources", *Journal of Personality*, Vol:70, No: 3, pp.345-384.
- SCHIMMACK, Ulrich, Phanikiran Radhakrishnan, Shigehiro Oishi, Vivian Dzokoto and Stephan Ahadi (2002), "Culture, Personality, and Subjective Well-Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 82, No:4, pp. 582–593.
- SCHIMMACK, Ulrich and Shigehiro Oishi (2005), "The Influence of Chronically Accessible and Temporarily Accessible Information on Life Satisfaction Judgments", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 89, No:3, pp. 395-406.
- SCHULTZ, Jennifer and Jenny Higby (2010), "An Exploration of Theoretical Foundations for Working Mothers", *Formal Workplace Social Networks*, Vol: 8, No:4, pp. 87-94
- SHAFIRO, Maggie and HAMMER Leslie (2004), "Work and Family: A Cross-Cultural Psychological Perspective",
http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=226, 12.03.2011
- SHAFIRO, Margarita.V., Melissa J. Himelein and Deborah L.Best (2003), "Ukrainian and U.S. American Females: Differences in Individualism/Collectivism and Gender Attitudes", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol: 34, No:3, pp.297-303.
- SLOCUM John W. and Don Hellriegel (2008), *Principles of Organizational Behavior*, 12th ed, South-Western, Division of Thomson Learning
- SOYSAL, Abdullah (2008), "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", *ÇEİS Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Yayın Organı*, Cilt:22, Sayı:1, ss. 4-19

- SRIVASTAVA, Shalini, U. R.Srivastava and Anoop Kumar, Srivastava (2009), "Qualitative Exploration Into the Phenomenon of Work-Family Facilitation in Indian Context", *Indian Journal Social Science Researches*, Vol: 6, No:1, pp. 92-102
- Stanford Encyclopedia of Philosophy (2008), http://www.brookings.edu/opinions/2010/1215_happiness_easterlin_graham.aspx, 12.09.2011
- STANDING, Guy (1999), "Globalization Through Flexible Labor: A Theme Revisited", *World Development*, Vol:27, No:3, pp.1077-1095.
- STEVENS, Daphne Peterson, Krista Lynn Minnotte, Susan E. Mannon and Gary Kiger (2007), "Examining the 'Neglected Side of the Work-Family Interface: Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover", *Journal of Family Issues*, Vol: 28, No:2, pp. 242-262
- STOEVA, Albena Z., Randy K. Chiu and Jeffrey H. Greenhaus (2002), "Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 60, No:1, pp.1-16.
- TATARKIEWICZ, Wladyslaw (1966), "Happiness and Time", *Philosophy and Phenomenological Research*, Vol: 27, No:1 , pp.1-10.
- TEZCAN, Mahmut (1985), *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. No: 150.
- TOPALOĞLU Cafer, Yasin Boylu (2006), "Örgüt içi Çatışmaların Türleri: Otel İşletmeleri Açısından Ayrıntılı Bir İnceleme", Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:16
- TREİSTMAN, Dana Lynn (2004), "Work-Family Conflict And Life Satisfaction In Female Graduate Students: Testing Mediating And Moderating Hypotheses", Ph.D.

Thesis

- TSENG, Wen-Shing and Jing Hsu (1991), *Culture and Family: Problems and Therapy*, Haworth Press, New York
- TÜMÜRTÜKAN Meral (2010), "Gündelik Hayatın Gözetimi: Panoptikon Toplumu", *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, Cilt 3, Sayı 2, ss. 1-19
- VALOIS, Robert F., Keith J. Zullig, E.Scott Huebner and J. Wanzer Drane (2004), "Relationship Between Life Satisfaction and Suicidal Ideation and Behaviors Among Adolescents", *Social Indicators Research*, Vol:66, No:1/2, pp.81-105.
- VEENHOVEN, Ruut (1996), "Happy Life-Expectancy—A Comprehensive Measure of Quality-of-Life in Nations", *Social Indicators Research*, Vol: 39, pp. 1–58
- VOHRA, Neharika and John G. Adair (2000), "Life Satisfaction of Indian Immigrants in Canada". *Psychology and Developing Societies*, Vol:12, No:2, pp. 109-138.
- VOYDANOFF, Patricia (1988), "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict", *Journal of Marriage and the Family*, Vol: 50, No:3 pp.749-761
- VOYDANOFF, Patricia (2004), "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Marriage & Family*, Vol: 66, No:2, pp.398-412.
- VOYDANOFF, Patricia (2005), "Toward A Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach", *Journal of Marriage and Family*, Vol: 67, No:4, pp. 822-836
- WALSH, Froma (1982), *Normal Family Processes: Growing Diversity and Complexity*, 3d.Ed, Guilford Press, New York
- WARNER, Melissa A. and Peter Hausdorf (2009), "The Positive Interaction of Work and Family Roles: Using Need Theory to Further Understand the Work–Family Interface", *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 24, No: 4, pp. 372-385.

- WAUTERS, Robin (2009), "Modern Technology Brings More Productivity, Longer Working Hours", <http://techcrunch.com/2009/07/24/modern-technology-brings-more-productivity-longer-working-hours/>, 23.08.2011
- WAYNE, Julie Holliday, Joseph G. Grzywacz, Dawn S. Carlson and Michelle K. Kacmar (2007), "Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences", *Human Resource Management Review*, Vol: 17, No:1, pp.63–76.
- WAYNE, Julie Holliday, Musisca Nicholas and William Fleeson (2004), "Considering the Role of Personality in The Work–Family Experience: Relationships of the Big Five to Work–Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 64, pp. 108–130.
- WILLIAMS, Joan C. (2010), "The Three Faces of Work-Family Conflict: The Poor, the Professionals, and the Missing Middle", www.americanprogress.org/issues/.../three_faces_report.html, 15.06.2011
- WILMODH, Joe and Samantha Smyser (2009), "The ABC-X Model of Family Stress in the Book of Philippians", *Journal Of Psychology & Theology*, Vol:7, No:3, pp. 155-165.
- www.answers.com/topic/work-strain, 13.03.2011
- XU, Ling (2009), "View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model", *International Journal of Business and Management*, Vol: 4, No:12, p.229-233
- YAKIMEC, Christine (2005), "The Effect of Marital Status and Marital Happiness on General Happiness and Life Outlook", Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Aug, Marriott Hotel, Loews Philadelphia Hotel, Philadelphia, PA.
- YANG, Nini, Chao Chen and Jaepil Choi (2000). "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands", *Academy of Management Journal*, Vol: 43, No:1, pp. 113–123.

- YILDIRIM, Dilek and Zeynep Aycan (2008), "Nurses' Work Demands and Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, Vol: 45, No:9, pp. 1366-1378.
- YOUNISS, James E. and Jacquiline Smollar (1985), *Adolescent Relations with Mothers, Fathers, and Friends*, University of Chicago Press, Chicago
- ZEDECK, Sheldon and Kathleen L. Mosier (1990), "Work in the Family and Employing Organizations" *The American psychologist*, Vol:45, No:2, pp. 240-51.
- ZHANG, Denghao and Hailong He (2010), "Personality Traits and Life Satisfaction: A Chinese Case Study", *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Vol:38, No:8, pp.1119-1122

EKLER

Ek1: Anket

1. Cinsiyetiniz:

- a) Erkek
- b) Kadın

2. Yaşınız:

- a) 20'nin altında
- b) 20-29
- c) 30-39
- d) 40-49
- e) 50-59
- f) 60 veya 60'ın üzerinde

3. Medeni durumunuz:

- a) Evli
- b) Dul
- c) Boşanmış
- d) Ayrılmış
- e) Bekâr

4. Çocuklarınız var mı?

- a) Evet
- b) Hayır

5. Çocuklarınız varsa lütfen sayılarını belirtiniz:

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5
- f) 6 veya daha fazla

6. Üniversitedeki pozisyonunuz: *Bu sorunun cevaplanması zorunludur.

- a) Profesör
- b) Doçent
- c) Yardımcı Doçent
- d) Araştırma Görevlisi
- e) Uzman
- f) Okutman

7. Çalıştığınız kurumda kaç yıldan beri görev yapıyorsunuz?

- a) 1 yıldan az
- b) 1-2
- c) 3-5
- d) 6-9
- e) 10 veya daha fazla

8. Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?

- a) 40 saatten az
- b) 40-50 saat
- c) 51 saat veya daha fazla

9. Görevinizle ilgili işleri eve taşıyor musunuz? *Bu sorunun cevaplanması zorunludur.

- a) Evet
- b) Hayır

10. Görevinizle ilgili işleri eve taşıdığımız halde günde kaç saat evde çalışıyorsunuz? *Bu sorunun cevaplanması zorunludur.

- a) 1-2
- b) 3-4
- c) 5-6
- d) 7 veya daha fazla

11. Kendinizi dindar olarak görüyor musunuz?

a) Evet

b) Hayır

Anketin bu bölümünde katılımcıların iş aile çatışmaları düzeyini belirlemeyi amaçlayan ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

12. İşim, aile-içi faaliyetlere istediğim kadar zaman harcamamı engelliyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi faaliyetlerde yer almamı engelliyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. İşle ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden aile-içi faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi faaliyetlere katılmayacak ve ailevi sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar bitkin oluyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu ailem için bir şeyler yapmamı engelliyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. İşteki baskılar yüzünden, bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları, evde ters etki yaratabiliyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. İşte beni daha etkin yapan davranış tarzları, ev hayatında daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Ailevi sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Ailemle birlikte geçirdiğim zaman nedeniyle çoğunlukla kariyerime faydalı olabilecek işim ile ilgili faaliyetlere zaman ayıramıyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Ailevi sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden işle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Evdeki stres yüzünden, isteyken kafam aile meseleleriyle meşgul oluyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Aile hayatımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Evde faydasını gördüğüm davranış tarzları işimde aynı ölçüde etkili olmuyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları, işte ters etki yaratabiliyor

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerim, işte uyguladığımda o kadar faydalı olmuyor.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Genel olarak hayatım hayalimdeki ideal hayata yakındır.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Hayat şartlarım mükemmeldir.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Hayatımdan memnunum.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Bugüne kadar hayatımda istediğim en önemli şeyleri elde ettim.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Hayatımı tekrar yaşamış olsaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÖZGEÇMİŞ

Lale Mustafayeva 1985 tarihinde Rusya'nın İrkutsk ilinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Bakü'de tamamladı. Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Türk Dünyası İşletme Fakültesi'nden 2005 yılında mezun oldu. Aynı yılda Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim dalı, Yönetim Organizasyon programında yüksek lisansa başladı. 2007 yılında yüksek lisansını tamamlayarak aynı yılda Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim dalı, Yönetim Organizasyon programında doktora eğitimine başladı. Evli ve bir çocuk annesidir.