

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ KARIYER TATMINİ, İŞ TATMINİ VE İŞ DAVRANIŞLARI İLE İLİŞKİSİ

İhsan YÜKSEL^(*)

Özet: İnsan yaşamının büyük bir bölümünü oluşturan aile ve iş yaşamı arasında çoğuz kez çatışmayla karşılaşılmaktadır. Yaşam alanları arasındaki çatışma iş-aile çatışması biçiminde olabildiği gibi aile-iş çatışması biçiminde de görülebilmektedir. Bu çalışmada, bir ihtisas hastanesinde çalışan hemşirelerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş tatmini, kariyer tatmini ve iş davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca, çalışmada, iş-aile çatışması ile iş-aile kolaylaştırması ve aile-iş çatışması ile aile-iş kolaylaştırması arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, her iki tür çatışma arasında aynı yönlü, çatışma ile kolaylaştırma arasında ise ters yönlü bir ilişki belirlenmiştir. İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olmasına karşılık, kariyer tatmini ile ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş-Aile Kolaylaştırması, Aile-İş Kolaylaştırması, Kariyer Tatmini, İş Tatmini

Abstract: Conflict, which composes the major part of the human life, is a frequently encountered concept in family and work life. Such conflict in between the different domains of life can be observed in the form of a work-family conflict as well as family-work conflict. In this study, the attention was especially given to the impact of work-family and family-work conflict experienced by nurses who work for a specialized hospital on the job satisfaction, career satisfaction and job attitudes. Furthermore, the relation between the work-family conflict and work-family facilitation and family-work conflict and family-work facilitation has also been examined in this study. As a result of the study, it is identified that there exists same directional correlation between the two types of conflicts and opposite directional correlation between the conflict and facilitation. Despite the fact negative directional correlation is discovered between work-family conflict and job satisfaction, there is no correlation between such conflict and career satisfaction.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work-Family Facilitation, Family-Work Facilitation, Career Satisfaction, Job Satisfaction

I. Giriş

Sanayileşme süreciyle birlikte gelir elde etme ve aile bireylerine karşı sorumlulukların yerine getirilmesi ile ilgili aktiviteler birbirinden ayrılmaya başlamıştır. Sanayileşme ve pazar ekonomisindeki gelişmelerden önce üretim yalnızca aile gereksinimleri ile sınırlı ve aile tüketimini karşılayabilecek bir üretim faaliyeti ile gerçekleşmekteydi. Ancak, sanayileşmenin artması ve pazar ekonomisinin gelişmesi neticesinde, üretim aile dışında gerçekleşen işyerlerine taşınmıştır. Sanayi devriminden sonra, ailede yapılan iş; farklı yer ve

^(*) Yrd.Doç.Dr. Kırıkkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

zamanlarda, değişik insan ve davranış normlarında yürütülmek zorunluluğunda olmuştur. Üretim sürecindeki bu değişim, işyerleri ve ailelerin birbirinden farklı kültür ve beklentilerin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Clark, 2000:748).

İş ve aile alanlarındaki farklı beklenti ve davranış biçimleri bireylerin yaşamlarında çatışmalara neden olmaktadır. Çatışma bireyin aile ve iş yaşamında bir dizi sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar, hem bireyin aile yaşamı için hem de bireyin istihdam edildiği örgüt açısından önemlidir. Çünkü, kişinin iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışmasını yaşaması; sağlığını, huzurunu, yaşam kalitesini ve iş performansını etkileyebilmektedir.

Bu çalışmada iş ve aile alanları arasında kaynaklanan çatışma ile kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte, iş-aile kolaylaştırması ile aile-iş kolaylaştırmasının çatışma, iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

II. Kişinin İş ve Aile Düzlemindeki Rol Uyumsuzluğu

Aile, tüm insan toplumlarında bulunan, temel ve evrensel bir sosyal kurum olmakla birlikte, yapısı tarihsel süreç içerisinde ve toplumdan topluma farklılıklar göstermektedir. Ailenin birey ve toplum yaşamındaki önemi aile kurumunun temel işlevlerinden kaynaklanmaktadır. Bir sosyal kurum olarak ailenin, insanın doğumundan ölümüne kadarki süreçte, tüm yaşananlar üzerinde belirleyiciliği bulunmaktadır. Kadın-erkek arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinden çocukların yetiştirilmesine ve eğitime kadar, diğer bir deyişle, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli tüm ihtiyaçların karşılanmasında aile kurumunun rolü bulunmaktadır (Eroğlu, 2000:88). Aile kurumunun taşıdığı işlevlerin yerine getirilebilmesi, aile bireylerinin üstlenmiş oldukları rollerin gerçekleştirilebilmesine bağlıdır. Ancak, aile kurumunda rolü bulunan bireylerin aile dışında da bir dizi rolleri bulunmaktadır.

Bireyin yaşamında hem aile rollerinin yerine getirilmesine olanak sağlaması hem de insan yaşamının büyük bir süresinin yaşanmasından dolayı önem taşıyan bir diğer alan ise iş yaşamıdır. İş, yalnızca yaşam süresinin büyük bir kısmının yaşanmasından dolayı önemli bulunmamakta, iş aynı zamanda insan için maddi ve manevi bakımdan büyük bir önem taşımaktadır. Öte yandan, ekonomik ve sosyal yaşamı iş olmaksızın düşünmek olası değildir. İş, hem bireyin gereksinim duyduğu geliri sağlama işlevi hem de bireyin toplum içindeki konumunu belirleme işlevi bulunmaktadır (Tınar, 1996:3). Ancak, iş düzleminde yer alan bireyin bir dizi rol yükümlülükleri, bir diğer deyişle, bireyin bir işte çalışmasının gerektirdiği sorumluluk ve görevleri vardır. Fakat, yaşamın en temel alanlarından olan iş ve aile rolleri her zaman uyumlu olmamaktadır. Aile ve iş alanına ilişkin rollerin uyumsuzluğu iki alan arasında çatışmalara neden olmakta ve bu durum ise, kişinin hem bireysel yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz yönden etkileyebilmektedir.

A.İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması Olgusu

Yaşamın her döneminde, bireyin yerine getirmek durumunda olduğu bir dizi rol gerekleri yaşam süreci içerisinde farklılaşmakla birlikte, rol gereklerini yerine getirme çabası bireyin yaşamını yitirmesine kadar devam etmektedir. Bireyin çalışma yaşamında yer almasıyla birlikte, iş dışı sosyal rollerine ek olarak bir dizi iş rol gerekleriyle de yükümlü olmaktadır. Ancak, iş ve iş dışı rollerin bireye yüklemiş olduğu ödev ve sorumlulukların her zaman uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi pek kolay değildir. Bu nedenle, kişiler iş ve iş dışı yaşamlarının rol gereklerini dengeleme istem ve çabası içinde bulunmaktadırlar.

Kişinin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Geleneksel çoklu rol gereklerine göre, aşırı düzeyde oluşan talepler kişinin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985:77) temelde çatışmanın üç şekilde ortaya çıktığını ileri sürmektedirler:

- Zaman temelli çatışma (time-based): Bir rolün yerine getirilmesiyle ilgili zaman baskısının diğer rolün beklenti ve sorumluluklarını engellemesi durumunda oluşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Aileden işe olan bozucu etkiler aile rol sorumluluklarının işteki performansı engellediği zaman görülmektedir. Çocukların rahatsızlığı ya da bakımı, okul sorunları ile ilgilenme gibi durumlar aileden işe yönelik bozucu etkilerdir. İşten aileye olan bozucu etkiler ise, iş aktivitelerinin aile sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde görülmektedir. Örneğin, uzun çalışma süreleri ailedeki görevlerin yapılmasını engelleyebilmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998:158).

- Gerilim temelli çatışma (strain-based): Bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilim, yorgunluk, sinirliliğin diğer bir alanda kişinin performans yeteneğini etkilemesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Kinnunen ve Mauno (1998:158) ise, gerilim temelli çatışmayı bir roldeki gerilim semptomlarının diğer rolün performansını etkilemesi olarak tanımlamaktadır.

- Davranış temelli çatışma (behavior-based): Bir rolün gerektirdiği davranış örüntüsünün (behavior patterns) diğer bir roldeki davranış örüntüleriyle uyumsuz olması ya da uyumu güçleştirilmesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Yine, Kinnunen ve Mauno'nun (1998:158) değerlendirmesine göre, davranış temelli çatışma bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimlerinin diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyumsuz olmasıdır.

İş ve aile düzlemindeki çatışma iki yönlü gerçekleşmektedir (Wayne vd., 2004:108). Kişi iş-aile çatışmasıyla birlikte aile-iş çatışmasını da yaşayabilmektedir. Literatürde iş-aile çatışmasına ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Netemeyer ve arkadaşları (1996:400), iş-aile çatışmasını, iş aktivitelerinin aile sorumlulukları ile karışması olarak tanımlamıştır. Greenhaus ve Beutell (1985:76) ise, iş-aile çatışmasını, bir role katılımın diğer bir role katılımı güçleştirilmesi biçiminde ifade etmiştir. Wayne ve arkadaşları

(2004:108) ise, iş-aile çatışmasını, birinin iş rolünden onun aile rolüne negatif karışma olarak değerlendirmiştir. Tanımlardan anlaşıldığı gibi, iş-aile çatışması bireyin iş düzleminde sahip olduğu rollerin aile düzlemindeki rollerin yerine getirmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Literatürde, aile-iş çatışmasına ilişkin de farklı tanımlar söz konusudur. Netemeyer ve arkadaşları (1996:401), aile-iş çatışmasını, aile aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması durumunda ortaya çıktığını ifade etmektedir. Wayne ve arkadaşları (2004:108) ise, aile-iş çatışmasını, birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapması durumu olarak açıklamaktadırlar. Aile iş çatışmasında, kişinin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilmektedir. Örneğin, çocukların bakımı ya da hastalıkları işe yeterince bağlanmayı engelleyebilir, ki bu durumda aile-iş çatışması yaşanmaktadır.

Yaşamın iki temel alanına ilişkin farklı rollerden kaynaklanan bu çatışma türleri arasında karşılıklı ilişkiler de görülmektedir. Bir çatışma türündeki değişme diğer çatışma türüne yansiyabilmektedir. Diğer bir deyişle, iki çatışma türü birlikte bir değişim gösterebilmektedir. Nitekim, Aryee ve arkadaşlarının (1999:491) yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında (0.30 ; $p<0.05$) aynı yönlü ilişkinin olduğu saptanmıştır. Çatışma türleri arasındaki bu ilişki, iş ve yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olmadığını ve kişinin rollerini gerçekleştirdiği alanların arakesitlerinin bulunduğunu ya da bir alanın diğer bir alanı içerdiğini göstermektedir. Ancak, literatürde, aile sınırlarının iş sınırlarından daha geçirgen, diğer bir deyişle nüfuz edilebilen bir alan olduğu ve bu nedenle iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha fazla ortaya çıktığı ifade edilmiştir. İşten aileye olan bozucu etkilerin aileden işe olan bozucu etkilere göre yaygınlığının daha fazla olduğu saptanmıştır (Kinnunen ve Mauno, 1998:168).

Bu çalışmada da, araştırmanın kapsamında yer alan hemşirelerin iş ve aile alanları arasındaki çatışmanın iki yönlü yaşanabileceği ve bu iki yönlü çatışmanın birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Buna göre, yukarıda verilen bilgiler ışığında, araştırmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu H1 hipotezi ile ifade edilmiştir.

Hipotez 1: İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

B. İş-Aile Çatışmasının, Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi

İş-aile çatışması ya da aile-iş çatışmasının olumsuz sonuçları yalnızca ailesel düzlemde kalmamaktadır. Çatışma, aynı zamanda bireyin iş tutum ve davranışlarını da olumsuz yönden etkileyebilmektedir. Bu süreçte, bireyin iş tatmini ve kariyer tatmini düzeyi azalmakla birlikte, mesaiye geç gelme ve erken ayrılma gibi istenmedik bazı davranışlar da ortaya çıkabilmektedir (Cooke ve Rousseau, 1984:252; Edwards ve Rothbard, 2000: 178; Frone vd., 1996:57). İş-aile çatışması ve aile iş çatışmasından kaynaklanan olumsuz iş

tutum ve davranışlarının en az düzeye indirgenmesi hem örgütsel etkililik hem de işgörenin sağlığı ve refahı açısından önemlidir.

- İş-Aile Çatışması ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki

Bireylerin çalışma yaşamında yer almasının nedenleri farklılıklar gösterse de, temel nedenin gereksinimlerin karşılanması ve tatmin edilmesinin olduğu söylenebilir. Başlangıçta zorunlu ve temel gereksinimlerini sağlayacak bir gelir için çalışan birey, zamanla farklı beklenti ve gereksinimler duyumsayıp, bu gereksinimlerin tatmini için çaba gösterebilmektedir. Kariyer de bireyin çalışarak edinebileceği üst düzeydeki gereksinimler arasında bulunmaktadır.

Literatürde farklı kariyer tanımları olmakla birlikte, genelde, kariyer, işgörenin iş yaşamında ulaşmak istediği uzmanlık ve iş başarısı olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2000:22). Kariyer tatmini ise, kişinin kariyerinde belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmanın derecesinden duyulan memnuniyet olarak değerlendirilmektedir. Grenhaus ve arkadaşları (1990:64), bu bağlamda, kişinin kariyer tatmininin beş temel alandaki hedeflere ulaşmaya bağlı olduğunu ifade etmektedirler. Bunlar;

- Mesleki başarılar
- Genel mesleki hedefler
- Gelire ilişkin hedefler
- Meslekteki ilerlemeler
- Yeni beceriler edinmedir.

Kişinin bu temel hedeflere ulaşmadaki başarısı kariyer tatmininde belirleyici olmaktadır. Ancak, yapılan araştırmalarda (Martins vd., 2002:399), kariyer tatmininin önemli bir belirleyicisinin iş-aile çatışmasının olduğu saptanmıştır. Kişinin kariyer tatmini yeterli bir düzeyde olsa bile, iş-aile çatışması kişinin kariyer tatmini düzeyini olumsuzlaştırabilmektedir (Martins vd., 2002:404). Örneğin, kişinin kariyerindeki ilerlemelerin aile düzlemindeki rolleri engellemesi durumunda, kişi çoğu kez ailesel gerekleri yerine getirmek için kariyer rollerinden vazgeçebilmektedir. Bu durum ise, kişinin kariyerinden duyduğu tatmini azaltmaktadır.

Örgütsel açıdan, işgörenlerin kariyer tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, işgücünün etkin bir şekilde çalıştırılması ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik işgörenlerin motive edilebilmeleri için önemlidir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışması ile kariyer ilerlemesi (Stroh vd., 1996:99), kariyer bağlılığı (Tenbrunsel vd., 1995:233) ve kariyer tatmini (Martins vd., 2002:404) arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmada da, yaşamın önemli iki temel alanı arasında ortaya çıkan çatışmanın kişinin kariyer tatminini etkilediği düşünülmüştür. Bu bilgiler ışığında araştırmada H2 hipotezi geliştirilmiştir.

Hipotez 2: (a) İş-aile çatışması ve (b) aile-iş çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

İş tatmini, işgörenin işine karşı olan içsel, dışsal ve genel bakışına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguları içermektedir (Odom vd., 1990:157). İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplininde iş tatmini kavramı önemli bir yer almaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001:128). Çünkü, iş tatmini yeterli düzeyde bulunmayan işgörenlerin oluşturduğu bir örgütün varlığını sürdürülebilmesi olanaksızdır (Başaran, 2000:23). İş tatmini düzeyi; ücret, yönetim, iş arkadaşları, güvence, tanınma, başarı gibi içsel ve dışsal faktörlere bağlı bulunmaktadır. İşgörenin iş tatmini düzeyi işin bu yönlerinin tatmin edilme düzeyine bağlıdır.

Literatürde yer alan araştırmalarda, iş tatmininin iş-aile çatışmasından olumsuz yönden etkilendiği belirlenmiştir. Nitekim, Kossek ve Ozzeki (1998:139) yapmış olduğu çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Wayne ve arkadaşlarının (2004:108) araştırmasında da iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki negatif yönlü (-0.33, $p<0.05$) bulunmuştur. Aynı çalışmada, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki de negatif yönlü (-0.13; $p<0.05$) bulunmuştur. Aryee ve arkadaşları (1999:491) ise, iş tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki bulunmadığını belirtirken, aile-iş çatışması arasında ters yönlü bir ilişkinin (-0.16; $p<0.05$) bulunduğunu saptamışlardır.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonuçlarında farklılıklar olmakla birlikte, bu çalışmada her iki tür çatışmanın iş tatmini ile negatif yönlü bir ilişki göstereceği düşünülmüş ve bunun sonucunda H3 hipotezi ileri sürülmüştür.

Hipotez 3: (a) İş-aile çatışması ve (b) aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

- İş-Aile Çatışmasının İş Davranışları İle İlişkisi

İş gerekleri ile ailedeki rol gerekleri arasındaki uyumsuzluklar, örneğin normal çalışma süreleri dışında ek çalışma yapma, gece saatlerinde ya da hafta sonlarında çalışma gibi zorunluluklar, ailesel taleplerin yerine getirilmesini engellemekte ve çatışmaya neden olabilmektedir. Öte yandan, ailesel gerekler de, benzer şekilde, iş rollerini yerine getirmeyi güçleştirmektedir. Aile bireylerinin kendilerine yardım edilmesi için işgörenin işten erken ayrılmasını istemesi ve beklemesi iş gerekleri ile karışabilmektedir. Çoğu kez, işgörenler aile beklentilerine cevap vermekte ve aile-iş çatışması yaşayabilmektedirler.

Literatürde iş-aile çatışması ile iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Nitekim, Goff ve arkadaşları (1990:793) iş-aile çatışması ile devamsızlık arasında aynı yönlü bir ilişki saptamıştır. Frone ve arkadaşları (1992:65); devamsızlık ve işe geç gelme ile aile-iş çatışması arasında bir ilişkinin olduğunu, ancak iş-aile çatışması arasında bir ilişkinin bulunmadığını belirtmektedirler. Boyar ve arkadaşlarının (2005:919) yaptıkları çalışmada ise, Frone ve arkadaşlarının (1992:65) araştırmalarındaki bulguların tersine, devamsızlık ile her iki tür çatışma arasında ilişki bulunmuştur. Ancak, aile-iş çatışmasının yapısının iş-aile çatışmasından daha farklı olduğunu ileri

sürmektedirler. Örneğin, erken işten ayrılma için evden telefon gelmesi, aile bireylerinin işgörenlerin evde kalmalarına ilişkin istemleri, diğer beklenmedik acil aile sorumlulukları gibi istemlerin artması işten erken ayrılma ve devamsızlığa etki yapabilmektedir. Bunun sonucu olarak, aile-iş çatışması ve devamsızlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Boyar vd., 2005:919). Benzer şekilde, Gignac ve arkadaşları (1996:524) da, aile-iş çatışması ile devamsızlık arasında ilişki bulmasına karşın, iş-aile çatışması ile bir ilişki olmadığını saptamıştır. Literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarındaki farklılıklara karşın, bu çalışmada çatışma ile mesai saatlerine uyum göstermeme davranışı arasında ilişkinin olabileceği H4 hipotezi ile ileri sürülmüştür.

Hipotez 4: (a) İş-aile çatışması ve (b) aile-iş çatışması ile mesai saatlerine uyumsuzluk davranışı arasında ilişki bulunmaktadır.

C. İş-Aile ve Aile-İş Kolaylaştırmasının İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasına Yönelik Etkileri

Kavram olarak kolaylaştırma (facilitation); sosyal destek alınması, bir roldeki aktiviteler ve performansın diğer bir rol için kişiye enerji ve güç sağlamasını ifade etmektedir (Wayne vd., 2004:108). Bu tanıma göre, kolaylaştırma kavramındaki temel varsayım diğer bir role yararlı olabilecek beceri ve tutumların kazanılabilmesinin olanaklı olmasıdır.

İş-aile kolaylaştırması (work-family facilitation) ise, işteki bir role katılmanın ya da gereklerini yerine getirmenin, kişinin iş performansını artırması ya da diğer bir rolde, örneğin ailedeki rolünü yerine getirmesine olanak sağlamasıdır. Diğer bir ifadeyle, iş-aile kolaylaştırması, birinin işine bağlı olduğu zaman edinmiş olduğu beceri, davranış ya da olumlu duygu durumunun ailesel yaşamını olumlu yönde etkilemesidir. Aile-iş kolaylaştırması (family-work facilitation) ise, birinin ailesine bağlı olduğunda sağlamış olduğu olumlu duygu durum, destek ve başarıma duygusunun işinde daha çok sıkı çalışmasına, daha güvenli hissetmesine ya da yeni bir enerji sağlamasına olanak sağlaması durumudur (Wayne vd., 2004:108).

Kişinin iş ve aile düzleminde yerine getirdiği roller çoğu kez çatışmalara neden olmakla birlikte, bir diğer rolün gerçekleştirilmesine yardımcı da olabilmektedir. Kişinin iş ve aile ortamında edinmiş olduğu sosyal destek ya da rol gereklerinden dolayı kişinin edinmiş olduğu bilgi ve beceriler diğer rol davranışlarının yürütülmesini kolaylaştırabilmektedir. İş ve aile düzlemindeki kolaylaştırma ise, kişinin algıladığı ve yaşadığı çatışma düzeyini azaltabilmekte; kişinin işinden ve kariyerinden duyumsadığı tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. Bu düşünce ışığında çalışmada geliştirilen hipotezler şunlardır:

Hipotez 5: (a) İş-aile çatışması ile iş-aile kolaylaştırması, (b) aile-iş çatışması ile aile-iş kolaylaştırması arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 6: İş-aile kolaylaştırması ile (a) kariyer tatmini ve (b) iş tatmini arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7: Aile-iş kolaylaştırması ile (a) kariyer tatmini ve (b) iş tatmini arasındaki ilişki aynı yönlüdür.

III. Yöntem

Bu araştırmanın verileri bir ihtisas hastanesinde çalışan 98 hemşireye uygulanan anketlerle elde edilmiştir. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin kişisel ve demografik özellikleri incelendiğinde; % 46.9'unun ortaöğretimli, % 53.1'inin yükseköğretimli, % 75.5' inin evli, % 24.5' inin bekar olduğu öğrenilmiştir. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin yaş ortalaması 27.91, mesleki hizmet süresi 8.06, işyerindeki hizmet süresi 2.24'tür.

Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması ölçeği Wayne ve arkadaşları (2004:108) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin maddeleri simetrik olarak; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş-aile kolaylaştırması ve aile-iş kolaylaştırmasını içeren boyutlardan oluşmaktadır. Her bir boyut dört maddeyi içermektedir. Çatışmaya ilişkin maddeler, zaman baskısı ile iş ve aile alanlarına ilişkin rollerin çatışmasını ölçmektedir. İş-aile kolaylaştırması ölçeğine ilişkin maddeler ise, kişinin çalıştığı işten edinmiş olduğu beceri, davranış ya da olumlu duygu durumun (positive mood) ailedeki rolleri kolaylaştırma derecesini; aile-iş kolaylaştırması ölçeğindeki maddeler ise, aileden edinilen olumlu duygu durumun, davranışların, başarıya duygusu destek ya da kaynaklarının işteki rolleri kolaylaştırma düzeyini ölçmektedir. Ölçeğin maddeleri Likert tipi beşli ölçekle puanlandırılmıştır. Ölçek maddelerinin puanlarının yüksek olması daha fazla çatışma ya da kolaylaştırmayı ifade etmektedir. Wayne ve arkadaşlarının (2004:108) çalışmasında ölçeğin güvenilirlik çalışması yapılmış olup; Cronbach Alpha değeri iş-aile çatışması için 0.82, aile-iş çatışması için 0.80, iş-aile kolaylaştırması için 0.72, aile-iş kolaylaştırması için 0.68 bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha değeri; iş-aile çatışması için 0.83, aile-iş çatışması için 0.71, iş-aile kolaylaştırması için 0.69, aile-iş kolaylaştırması için 0.68 bulunmuştur.

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan kariyer tatmini ise, Greenhaus ve arkadaşları (1990:64) tarafından geliştirilen beş maddelik ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçek, amaçların başarılması, gelir, terfi, yeni beceri kazanma ve genel kariyer başarısındaki kariyer ilerlemesi algısını beşli Likert tipi derecelendirmeye ölçmektedir. Jiang ve arkadaşlarının (2001:31) yapmış oldukları çalışmada Cronbach Alpha değeri 0.82, bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.83 bulunmuştur.

Araştırmada, iş tatminini ölçmek için, Minnesota İş Tatmini ölçeğinin 20 madde içeren kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, Davis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiştir (Muştı, 1996:47). Ölçekteki maddelerin puanlandırılması Likert tipi beşli derecelendirmeye yapılmıştır. Çalışmada iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha değerininin 0.89 olduğu saptanmıştır.

IV. Bulgular

Araştırmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında ilişkinin olduğunu ileri süren H1 hipotezinin doğruluğu korelasyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 1’de sunulan korelasyon analizi bulgularına göre, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu H1 hipotezini doğrulamıştır.

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ifade eden H2 hipotezi ise korelasyon analizi ve stepwise regresyon analiziyle kanıtlanmaya çalışılmıştır. Buna göre, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki saptanmamıştır. Bu sonuç araştırmanın H2 (a) ve H2 (b) hipotezlerini doğrulamamış ve hipotezler ret edilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	01	02	03	04	05	06
01 İş-Aile Çatışması	1.00	-.253*	.295*	-.165	-.350*	-.098
02 İş-Aile Kolaylaştırması		1.000	-.299*	.365*	.221*	.191
03 Aile-İş Çatışması			1.000	-.336*	-.317*	-.064
04 Aile-İş Kolaylaştırması				1.000	.316*	.243*
05 İş Tatmini					1.000	.333*
06 Kariyer Tatmini						1.000

*: $p < 0.05$

Ancak, korelasyon analizi neticesinde (Tablo 1), iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, stepwise regresyon analizi neticesinde (Tablo 2), iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgulara göre araştırmanın H3 (a) ve (b) hipotezleri kabul edilmiştir.

Çatışma ile mesai saatlerine uyumsuzluk davranışı arasındaki ilişkiyi ileri süren H4 (a) ve (b) hipotezleri doğrulanamamıştır. Diğer bir deyişle, araştırmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile mesaiden erken ayrılma ve geç kalma arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Kişinin iş ve aile düzleminde yaşadığı çatışma ile iş ve aile kolaylaştırma arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu ileri süren H5 (a) ve (b) hipotezlerinin doğruluğu korelasyon ve regresyon analiziyle belirlenmiştir. Korelasyon analizi bulgularına göre (Tablo 1), iş-aile kolaylaştırması ile iş- aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizine

göre de, iş-aile kolaylaştırmasının iş-aile çatışması üzerinde negatif ($\beta = -0.2558$, $t = -2.558$, $P < 0.05$) yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, regresyon analizi modeli ($F_{(1,97)} = 6.545$; $P < 0.01$; $R^2_{adj} = 0.054$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular araştırmanın H5 (a) hipotezini doğrulamıştır. Yine, korelasyon analizi sonucunda, aile-iş kolaylaştırması ile aile-iş çatışması arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, regresyon analizi neticesinde, aile-iş kolaylaştırmasının aile-iş çatışması üzerindeki etkisinin ($\beta = -0.336$, $t = -3.499$, $P < 0.05$) negatif yönlü olduğu saptanmıştır. Regresyon modeli ise istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F_{(1,97)} = 12.244$; $P < 0.01$; $R^2_{adj} = 0.104$). Korelasyon ve regresyon analizine ilişkin bulgular araştırmanın H5 (b) hipotezini de doğrulamıştır.

Araştırmada, iş-aile kolaylaştırması ve aile-iş kolaylaştırması ile kariyer tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğunu ifade eden H6 ve H7 hipotezleri korelasyon ve stepwise regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre, iş-aile kolaylaştırması ile iş tatmini arasında aynı yönlü bir ilişki bulunurken, kariyer tatmini ile istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki saptanmamıştır. Buna göre, araştırmanın H6 (a) hipotezi ret edilirken, H6 (b) hipotezi kabul edilmiştir.

Aile-iş kolaylaştırması ile iş tatmini ve kariyer tatmini arasında ise aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur (Tablo 1). Stepwise regresyon analizi göre, aile-iş kolaylaştırmasının iş tatmini ve kariyer tatmini üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Bu sonuçlar araştırmanın H7 (a) ve (b) hipotezinin doğruluğunu göstermektedir.

Tablo 2: *Kariyer Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Değişkenler*

Değişken	Kariyer Tatmini Standardize β	İş Tatmini Standardize β
İş-Aile Çatışması	-	-0.306*
Aile-İş Çatışması	-	-
İş-Aile Kolaylaştırması	-	-
Aile-İş Kolaylaştırması	0.243*	0.265*
R^2	0.059	0.191
R^2_{adj}	0.049	0.174

*: $p < 0.01$

V. Sonuç ve Öneriler

Birey, yaşamında bulunduğu düzlemlere bağlı olarak çeşitli ve farklı düzeylerde çatışmalarla karşılaşabilmektedir. Bu çatışmalar, içsel kaynaklı olabildiği gibi dışsal etkenlerden de kaynaklanabilmektedir. İş ve aile düzleminin kaynaklanan çatışma da, bireyin yaşadığı çatışma türlerinden biridir. İş ve aile düzlemindeki rol gereklerinin uyumsuzluğundan doğan

çatışma iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması biçiminde iki yönlü ortaya çıkmaktadır. Ancak, iş ve aile düzlemindeki uyumsuzluk, tek başına iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması biçiminde gerçekleşmemektedir. Aynı zamanda, her iki çatışma türü arasında bir etkileşim bulunmaktadır. Nitekim, bu araştırmada da iş-aile çatışması ile aile iş-çatışması arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle, iki çatışma birlikte değişim göstermektedir. Örneğin, kişi aile-iş çatışmasını yaşamayla birlikte, iş-aile çatışmasıyla da karşılaşabilmektedir.

Araştırmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Algılanan ya da yaşanan her iki tür çatışmanın iş tatmini üzerinde olumsuz yönde etkisi saptanmıştır. Kişinin çalıştığı ve yaşadığı alanlar arasından kaynaklanan çatışmadan dolayı iş tatmininin azalabileceği görülmüştür. Ancak, araştırma kapsamındaki hemşirelerin kariyer tatmini ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Hemşirelerin algıladıkları ya da yaşadıkları çatışmanın kariyer tatmini ile ilişkili bulunmaması ve iş tatmini ilişkili olması, iş tatmini ve kariyer tatmini kavramlarının içeriklerinin farklılığıyla açıklanabilir. Kariyer kavramı, içerik olarak iş kavramından daha geniş niteliktedir. Kariyer, henüz tamamlanmamış ya da devam eden bir süreç niteliğinde iken, iş kavramı daha dar bir alandaki faaliyetleri tanımlamaktadır. Dolayısıyla, kariyer tatmini kişinin yaşamının önemli bir kesimindeki etkinliklerin tatmin derecesini ifade ederken; iş tatmini daha dar bir alanı, çoğu kez yürütülen işin yönlerine duyulan memnuniyeti ifade etmektedir. İş- aile çatışması ya da aile-iş çatışması da, genellikle, dar alanda yapılan faaliyetler sonucundan kaynaklandığı için, doğurduğu olumsuz sonuçlar daha çok iş tatminine yansiyabilmektedir. Diğer bir deyişle, çatışma, genellikle kişinin yürütmüş olduğu iş ve aile arasından kaynaklandığı için, çatışmanın iş tatminini olumsuz yönden etkilemesi durumu ile daha fazla karşılaşılabilir.

Bu araştırmada, çatışma türleri ile mesai saatlerine uyumsuzluk davranışı arasında istatistiksel olarak bir ilişki belirlenmemiştir. Araştırmanın bu sonucu, literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermemektedir. Bu farklılık, hemşirelik mesleğinin gerektirdiği iş davranışlarının özellik ve gereklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Sağlık hizmetleri sunumunun belirli bir zaman diliminde yapılması zorunluluğu, mesai saatlerine uyumsuzluk davranışı gösterme esnekliğini engellemektedir. Dolayısıyla, kişinin istemi olsa bile mesaiden erken ayrılma ya da geç gelme gibi bir davranışta bulunması olası değildir.

Araştırmada, iş-aile kolaylaştırması ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi neticesinde, iş-aile kolaylaştırması arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığı saptanmıştır. Aile-iş kolaylaştırması ile aile-iş çatışması arasında da benzer bir ilişki görülmüştür. Aile-iş kolaylaştırmasının da aile-iş çatışmasını azaltıcı etkisi saptanmıştır. İş-aile kolaylaştırması ve aile-iş kolaylaştırmasının çatışmayı azaltıcı işlevi kişinin

iş tatminini ve kariyer tatminini olumlu yönden etkilemektedir. Nitekim, araştırmada iş-aile kolaylaştırması ile iş tatmini arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur, Ancak, iş-aile kolaylaştırması ile kariyer tatmini arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öte yandan, aile-iş kolaylaştırması hem iş tatminini hem de kariyer tatminini olumlu yönde etkilemiştir.

Bu çalışmanın sonuçları ışığında, iş-aile çatışmasının ortadan kaldırılması ya da en az düzeye çekilmesine yönelik öneriler şöyle sıralanabilir:

- Öncelikle, işgörenin çalıştığı örgütün yönetimi iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması ile başa çıkabilme araç ve yöntemlerinin geliştirilmesini, uygulanmasını önemsemeli ve olanak sağlamalıdır.

- İş koşulları işgörenlerin fizyolojik ve psikolojik özelliklerine, sosyal yaşam gereklerine uygun biçimde tasarlanmalıdır.

- İşyerinde oluşturulacak rehberlik ve danışmanlık birimleri işgörenlerin gerek işyeri gerek aile ortamında karşılaştığı sorunların çözümünü kolaylaştırmalıdır.

- Özellikle, dönüşümlü çalışma sürelerinden kaynaklanan sosyal ve psikolojik sorunları en az düzeyde tutabilecek iş programları düzenlenmelidir.

- İşyeri yönetimi işgörenin ailesel sorumluluklarını yerine getirmesinde destekleyici olmalıdır. Örneğin, okul öncesi çocuk sahibi olan işgörenler için kreş gibi kolaylaştırıcılar sağlanmalıdır.

- İkili iş yükü taşıyan kadın işgörenlerin kariyer geliştirme istem ve çabalarına örgütsel destek sağlanmalıdır.

Kaynaklar

- Aryee, S., Luk, V., Fields, D., (1999), “ A Cross-Cultural Test of a Modal of the Work-Family Interface”, *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Başaran, İ.E., (2000), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara.
- Boyar, S.L., Maertz, C.P., Pearson, A.W., (2005), “The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Nonattendance Behaviors”, *Journal of Business Research*, 58, 919-925.
- Clark, S.C., (2000), “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cooke, R.A., Rousseau, D.M., (1984), “Stres and Strain From Family Roles and Work-Role Expectations”, *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Davis, R.V., Weiss, D.J., England, G.W., Lofquist, L.H., (1967), *Manuel For The Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Word Adjustmen Project.
- Edwards, J.R., Rothbard, N.P., (2000), “Mechanisms Linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct” *Acad. Manage. Rev.*, 25, 178-199.
- Eroğlu, F., (2000), *Davranış Bilimleri*, Beta, İstanbul.

- Frone, M.R., Russel, M., Barnes, G.M., (1996), "Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples", *J. Occup. Health Psychol.*, 1, 57-69.
- Frone, M.R., Russel, M., Cooper, M.L., (1992), "Antecedents and Outcomes of Work-Famil Conflict: Testing a Model of the Work-Famil Interface", *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gignac, A.M., Kelloway, E.K., Gottlieb, B.H., (1996), "The impact of caregiving on employment: a mediational model of work-family conflict.," *Can. J. Aging*,15, 524-543.
- Goff, S.J., Mount, M.K., Jamison, R.L., (1990), "Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: a field study", *Pers. Psychol.*,43, 793-809.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J., (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Wormley, W.M., (1990), "Race Effects of Organizational Experience, Job Performance Evaluation, and Career Outcomes", *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-96.
- Jiang, J., Klein, G., Balloun, J.L., (2001), "The Joint Impact of Internal and External Career Anchors on Entry-Level IS Career Satisfaction", *Information & Management*, 39(1), 31-39.
- Kinnunen, U., Mauno, S., (1998), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kossek, E., Ozeki, C., (1998), "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Martins, L.I., Eddleston, K.A., Veiga, J., (2002:45), "Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Muştu, M., (1996), *Hava Harp Okulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R., (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 81,400-409.
- Odom, R.Y., Boxx, W.R., Dunn, M.G., (1990), "Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion", *Public Productivity&Management Review*, 14(2), 157-168.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., (2001), *Örgütsel Davranış*, Eskişehir.

- Stroh, L., Brett, J., Reilly, A., (1996), "Family Structure, Glass Ceiling and Traditional Explanations For the Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers" *Journal of Vocational Behavior*, 49, 99:118.
- Tenbrunsel, A., Brett, J., Maoz, E., Stroh, L., Reilly, A., (1995), "Dynamic and Static Work-Family Relationships", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 63, 233:246.
- Tınar, Y., (1996), *Çalışma Psikolojisi, İZMİR*.
- Wayne, J.H., Musisca, N., Fleeson, W., (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*, 64(1), 108-230.
- Yüksel, Ö., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara*.