



**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Aile ve Tüketici Bilimleri**

**AKADEMİSYENLERİN İŞ VE AİLE KARAKTERİSTİKLERİNİN  
EVLİLİK, AİLE VE YAŞAM TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ: İŞ VE AİLE  
ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ**

**Selda COŞKUNER**

**DOKTORA TEZİ**

**Ankara, 2013**

AKADEMİSYENLERİN İŞ VE AİLE KARAKTERİSTİKLERİNİN EVLİLİK, AİLE  
VE YAŞAM TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ: İŞ VE AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ

Selda Coşkuner

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aile ve Tüketici Bilimleri

Doktora Tezi

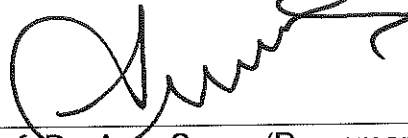
Ankara, 2013

## KABUL VE ONAY

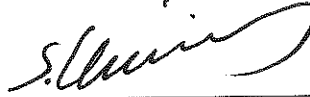
Selda COŞKUNER tarafından hazırlanan "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü" başlıklı bu çalışma, 22 Ekim 2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Gülay Arıkan (Başkan)



Prof. Dr. Arzu Şener (Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Seval Güven



Doç. Dr. Nuri Doğan



Doç. Dr. Aybala Demirci Aksoy

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Yusuf ÇELİK

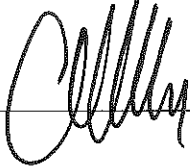
Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

22 Ekim 2013



Selda COŞKUNER

## **ADAMA**

***Öğrenim yaşamımdaki en büyük desteğim,***

***Sevgili Babama...***

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın konusunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar geçen süre içerisinde değerli düşünce ve önerilerini paylaşan, bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren ve destekleyen tez danışmanım sayın Prof. Dr. Arzu ŞENER'e teşekkür ederim. Tezimi değerli fikir ve eleştiriyle güçlendiren tez izleme komitesi üyesi hocalarım sayın Prof. Dr. Gülay ARIKAN ve sayın Yrd. Doç. Dr. Seval GÜVEN'e teşekkür ederim. Değerli görüşleriyle tezime katkı sağlayan sayın Doç. Dr. Aybala DEMİRCİ AKSOY'a teşekkür ederim.

Tezimin örneklem seçiminde yardımlarını esirgemeyen sayın Prof. Dr. Hülya ÇINGI'ya, istatistiksel yöntemlerin belirlenmesi ve analizlerin yapılmasında görüş ve yardımlarına başvurduğum sayın Doç. Dr. Pınar ÖZDEMİR'e, sayın Doç. Dr. Nuri DOĞAN'a ve sayın Micah ROOS'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tez çalışmam dolayısıyla Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunduğum sürede, değerli bilgi ve görüşleri ile tezime katkıda bulunan sayın Doç. Dr. Carolyn L. BIRD'e teşekkür ederim.

Araştırmanın verileri toplama aşamasındaki katkılarından ve titiz çalışmasından dolayı Çözüm Araştırma ve Danışmanlık Proje Müdürü sayın Hülya BEKEL'e teşekkür ederim.

Sevgili arkadaşlarım Arş. Gör. Uzm. Esna Betül BUĞDAY'a ve Arş. Gör. Uzm. M. Serhat ÖZTÜRK'e, tez çalışmam sürecindeki desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Araştırmanın uygulama kısmında değerli zamanlarını ayırarak anket çalışmasına katılan tüm akademisyenlere çok teşekkür ederim.

Hacettepe Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Birimi'ne, sağladığı maddi destek için teşekkürlerimi sunarım.

Sevgili aileme tüm eğitim hayatım boyunca gösterdikleri anlayış, sabır ve destekleri için sonsuz teşekkür ederim.

## ÖZET

COŞKUNER, Selda. Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü, Doktora Tezi, Ankara, 2013.

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş ve aile alanına ilişkin alan içi taleplerinin ve sınır kapsamı kaynaklarının; evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolünü saptamaktır. İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan evli ve çocuklu 445 akademisyen üzerinde yürütülen bu çalışmada; iş ve aile alanına ilişkin talepler, kaynaklar, iş ve aile çatışması (iş-aile ve aile-iş) ile iş ve aile ilişkisinin aileye ve bireysel yaşama yönelik sonuçlarını birleştiren bir model sunulmuştur. Path analizi ile test edilen araştırma modeli, evlilik tatminine ilişkin varyansın %26'sını, aile tatmininin %54'ünü ve yaşam tatminine ilişkin varyansın %42'sini açıklamıştır. Modelden elde edilen sonuçlar, iş ve aile alanına ilişkin alan içi taleplerin, iş ve aile çatışmasına neden olarak evlilik, aile ve yaşam tatminini azalttığını; her iki alana yönelik sınır kapsamı kaynakların ise, iş ve aile çatışmasını azaltarak evlilik, aile ve yaşam tatminini artırdığını göstermiştir. İşe ayrılan zaman ve iş yükü algısı, iş-aile çatışmasına neden olarak evlilik ve yaşam tatminini azaltırken; aile yükü algısı, aile-iş çatışmasına neden olarak aile ve yaşam tatminini azaltmaktadır. Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak; evlilik ve yaşam tatminini artırırken; eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak; aile ve yaşam tatminini artırmaktadır. Kadın katılımcılarda işe ayrılan zaman ve algılanan iş yükü, iş-aile çatışması aracılığıyla; evlilik ve yaşam tatminini azaltmakta; algılanan aile yükü ise, aile-iş çatışması aracılığıyla, aile tatminini azaltmaktadır. Yine kadın katılımcılarda yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak, evlilik ve yaşam tatminini artırmakta; eşin işe yönelik desteği ise, aile-iş çatışmasını azaltarak; aile tatminini artırmaktadır. Erkek katılımcılarda ise, algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak, yaşam tatminini azaltırken; eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak, yaşam tatminini artırmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçların kadın ve erkek akademisyenlere göre

farklılaşması, geleneksel cinsiyet rolleri açısından tartışılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırma ve uygulamaya yönelik öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler**

Alan içi talep, sınır kapsamı kaynak, iş ve aile çatışması, aracı etki, evlilik tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini



## ABSTRACT

COŞKUNER, Selda. *Work-Family Conflict as a Mediator between Work-Family Characteristics and Marital, Family and Life Satisfaction of Faculty Members*, Doctor of Philosophy (Ph. D.), Ankara, 2013.

The aim of this study was to examine mediator effect of work-family conflict (WFC) on the relationship between within-domain demands and boundary-spanning resources of work-family domain, and marital, family and life satisfaction. Using data gathered from married faculty members with at least one child (n=445) in İstanbul, the present study provided an integrated model combining demands, resources, WFC (work-to-family and family-to-work), family and personal well-being outcomes in a single study. According to results of path analysis, the proposed model explained 26% of the variance in marital satisfaction, 54% of the variance in family satisfaction, and 42% of the variance in life satisfaction. The model suggested that within-domain demands had negative effects on marital, family and life satisfaction through WFC while boundary-spanning resources had positive effects on them by reducing WFC. The amount of time in paid work and work overload had negative association with marital and life satisfaction through work-to-family conflict while family overload had negative association with family and life satisfaction through family-to-work conflict. Supervisory support to family reduced detrimental effects of work-to-family conflict on marital and life satisfaction while spousal support to work reduced detrimental effects of family-to-work conflict on family and life satisfaction. Furthermore, gender was found to have an influence on these relationships. Specifically, the amount of time in paid work and work overload had negative relationships with marital and life satisfaction through work-to-family conflict for women while no relationship was found for men. Family overload had a negative effect on family satisfaction of women through family-to-work conflict while it had a negative effect on life satisfaction of men. Supervisory support to family had positive effects on marital and life satisfaction of women by reducing work-to-family conflict. Finally, spousal support to work

had a positive effect on family satisfaction of women by reducing family-to-work conflict while it had a positive effect on life satisfaction of men. Gender influence on the results discussed based on traditional gender roles. The implications of the findings and suggestions for future research are discussed.

**Key Words**

Within-domain demands, boundary-spanning resources, work-family conflict, mediator effect, marital satisfaction, family satisfaction, life satisfaction

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
ADAMA.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xviii
ÖNSÖZ.....	xix
1. GİRİŞ.....	1
2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....	6
2.1. Araştırmanın Amacı .....	6
2.2. Araştırmanın Önemi .....	6
3. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	9
3.1. Ekolojik Sistemler Teorisi Çerçevesinde İş ve Aile Etkileşimi.....	9
3.1.1. İşin ve Ailenin Karakteristikleri .....	11
3.1.1.1. İşin Karakteristikleri .....	13
3.1.1.2. Ailenin Karakteristikleri .....	13
3.2. İş ve Aile Alanına İlişkin Talep ve Kaynaklar .....	14
3.2.1. Alan İçi Talepler .....	16
3.2.2. Sınır Kapsamı Talep ve Kaynaklar .....	18

3.3. İş ve Aile Çatışması ve Aracı (Mediator) Rolü .....	20
3.4. Araştırmanın Modeli.....	20
<b>4. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>24</b>
4.1. Rol Kavramı ve Çoklu Roller .....	24
4.2. İş ve Aile Çatışması ve Yönleri .....	26
4.2.1. İş-Aile Çatışması .....	26
4.2.2. Aile-İş Çatışması .....	27
4.3. İş ve Aile Çatışmasının Türleri .....	27
4.3.1. Zaman Esaslı Çatışma .....	27
4.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma .....	28
4.3.3. Davranış Esaslı Çatışma .....	28
4.3.4. Psikolojik Esaslı Çatışma .....	29
4.4. İş ve Aile Çatışmasına Neden Olan Alan İçi Talepler.....	29
4.4.1. İşe Ayrılan Zaman .....	29
4.4.2. Algılanan İş Yükü .....	30
4.4.3. Aileye Ayrılan Zaman.....	30
4.4.4. Algılanan Aile Yükü .....	32
4.5. İş ve Aile Çatışmasını Azaltan Sınır Kapsamı Kaynaklar .....	32
4.5.1. Yöneticinin Aile Yaşamına Yönelik Desteği .....	33
4.5.2. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği.....	33
4.6. Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmininin Alan İçi Talep, Sınır Kapsamı Kaynak ve İş ve Aile Çatışması İle İlişkisi .....	34
4.6.1. Evlilik Tatmini .....	34
4.6.2. Aile Tatmini .....	35
4.6.3. Yaşam Tatmini .....	36

<b>5. LİTERATÜR</b> .....	37
<b>5.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar</b> .....	37
<b>5.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar</b> .....	43
<b>6. YÖNTEM</b> .....	47
<b>6.1. Araştırma Bölgesinin Seçimi</b> .....	47
<b>6.2. Evren ve Örneklem</b> .....	47
<b>6.3 Veri Toplama Yöntem ve Araçları</b> .....	59
6.3.1. Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler.....	60
6.3.2. Ölçme Araçları.....	60
6.3.2.1. Cinsiyet Rölü Yönelimi.....	60
6.3.2.2. İş Yükü Algısı.....	62
6.3.2.3. Aile Yükü Algısı.....	62
6.3.2.4. İş ve Aile Çatışması.....	63
6.3.2.5. Yöneticinin Aileye Yönelik Desteği.....	64
6.3.2.6. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği .....	65
6.3.2.7. Evlilik Tatmini.....	66
6.3.2.8. Aile Tatmini.....	67
6.3.2.9. Yaşam Tatmini.....	68
<b>6.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması</b> .....	68
<b>6.5. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi</b> .....	69
6.5.1. Path Analizi.....	71
6.5.2. Path Analizinde İzlenen Adımlar.....	71
<b>6.6. Araştırmanın Hipotezleri</b> .....	74
<b>7. BULGULAR</b> .....	76
<b>7.1. Betimsel Bulgular</b> .....	76
<b>7.2. Betimsel Bulguların Cinsiyet İle İlişkisi</b> .....	79
<b>7.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulgular</b> .....	85
<b>7.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulguların Cinsiyet İle İlişkisi</b> .....	87

<b>7.5. İş ve Aile Alanına İlişkin Talep ve Kaynakların İş ve Aile Çatışması, Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi .....</b>	<b>89</b>
<b>7.6. İş ve Aile Alanına İlişkin Talep ve Kaynakların İş ve Aile Çatışması, Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle Cinsiyete Göre İlişkisi.....</b>	<b>93</b>
<b>7.7. Verilerin Analiz İçin Hazırlanması ve Sayıtların İncelenmesi.....</b>	<b>96</b>
7.7.1. Kayıp Değerler.....	96
7.7.2. Uç Değerler.....	97
7.7.3. Çoklu Bağlantı (Multicolinearity).....	98
7.7.4. Normal Dağılım.....	101
<b>7.8. Araştırma Modelinin Testi.....</b>	<b>102</b>
7.8.1. Modelin Betimlenmesi.....	102
7.8.2. Modelin Tanımlanması.....	105
7.8.3. Modelin Hesaplanması.....	105
7.8.4. Uyum Test Etme.....	106
7.8.5. Yeniden Betimleme.....	107
<b>7.9. Modelin Kadın ve Erkek Katılımcılara Uygulanması.....</b>	<b>113</b>
7.9.1. Modelin Kadın Katılımcılara Uygulanması.....	113
7.9.2. Modelin Erkek Katılımcılara Uygulanması.....	115
<b>7.10. Hipotezlerin Testi .....</b>	<b>117</b>
7.10.1. Alan İçi Taleplere Yönelik Hipotez Testleri.....	117
7.10.1.1. İşin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri.....	117
7.10.1.2. Ailenin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri.....	118
7.10.2. Sınır Kapsamı Kaynaklara Yönelik Hipotez Testleri.....	119
7.10.2.1. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri.....	119
7.10.2.2. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri.....	119

<b>7.11. Hipotezlerin Cinsiyete Göre Testi</b> .....	122
7.11.1. Kadın Katılımcılar İçin Hipotezlerin Testi.....	122
7.11.1.1. İşin Alan İç Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri.....	123
7.11.1.2. Ailenin Alan İç Talebine Yönelik Hipotez Testleri.....	123
7.11.1.3. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri.....	123
7.11.1.4. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri.....	124
7.11.2. Erkek Katılımcılar İçin Hipotezlerin Testi.....	124
7.11.2.1. İşin Alan İç Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri.....	124
7.11.2.2. Ailenin Alan İç Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri.....	125
7.11.2.3. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri.....	125
7.11.2.4. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri.....	125
<b>8. TARTIŞMA</b> .....	128
<b>8.1. Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler</b> .....	128
<b>8.2. İş ve Aile Çatışmasının Yönleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Bilgiler</b> .....	131
<b>8.3. Hipotez Testi Sonuçlarına İlişkin Bilgiler</b> .....	133
8.3.1. İşin Alan İç Taleplerine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları.....	133
8.3.2. Ailenin Alan İç Talebine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları.....	137
8.3.3. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testi Sonuçları.....	138

8.3.4. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testi Sonuçları.....	141
<b>9. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>143</b>
<b>10. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>145</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>153</b>
<b>EK 1. Pilot Çalışma Anket Formu.....</b>	<b>178</b>
<b>EK 2. Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....</b>	<b>185</b>
<b>EK 3. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....</b>	<b>186</b>
<b>EK 4. Aile Tatmini Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....</b>	<b>188</b>
<b>EK 5. İş ve Aile Çatışması Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....</b>	<b>189</b>
<b>EK 6. Tez Çalışması Anket Formu.....</b>	<b>191</b>



## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: İş ve Ailenin Karakteristikleri.....	12
Tablo 2: Araştırma Kapsamındaki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri.....	48
Tablo 3: Araştırma Kapsamındaki Devlet Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı.....	50
Tablo 4: Araştırma Kapsamındaki Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı.....	51
Tablo 5: Araştırma Kapsamındaki Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı.....	53
Tablo 6: Araştırmaya Alınan Devlet Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı.....	55
Tablo 7: Araştırmaya Alınan Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı.....	56
Tablo 8: Araştırmaya Alınan Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı.....	59
Tablo 9: İş ve Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin İç Güvenirlik Değerleri.....	64
Tablo 10: Evlilik Tatmini Ölçeğinin Puanlanması.....	67
Tablo 11: Katılımcılara İlişkin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler.....	77

Tablo 12: Çocuk ve Evin Bakımında Destek Alma, Ailede Yaşlı/Engelli Birey Bulunması ve Aile Yaşam Dönemine Göre Aileye Ayrılan Zaman.....	79
Tablo 13: Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	80
Tablo 14: Çocuk Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	82
Tablo 15: Çocuk Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyete Göre Aileye Ayrılan Zaman .....	82
Tablo 16: Evin Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	83
Tablo 17: Evin Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyete Göre Aileye Ayrılan Zaman.....	84
Tablo 18: Ailede Yaşlı/Engelli Birey Bulunma Durumu ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	84
Tablo 19: Aile Yaşam Dönemi ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları.....	85
Tablo 20: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	86
Tablo 21: Ölçekler Arası Ortalama Karşılaştırmaları .....	87
Tablo 22: Ölçeklerden Alınan Puanların Cinsiyete Göre Ortalama Karşılaştırmaları.....	89
Tablo 23: Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	92

Tablo 24 Değişkenler Arası Cinsiyete Göre Korelasyonlar.....	95
Tablo 25 Değişkenlere İlişkin Standartlaştırılmış Minimum ve Maksimum Z Değerleri.....	98
Tablo 26 Modele Alınan Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon.....	99
Tablo 27 Algılanan Aile Yükünün İlişkide Bulunduğu Bağımlı Değişkenlerle Korelasyonu (Aileye Ayrılan Zaman Kontrol Değişken).....	100
Tablo 28 Aileye Ayrılan Zamanın İlişkide Bulunduğu Bağımlı Değişkenlerle Korelasyonu (Algılanan Aile Yükü Kontrol Değişken).....	101
Tablo 29 Modele Alınan Değişkenler Arası Çoklu Normallik Testi.....	102
Tablo 30 Model Uyum İndeksleri.....	106
Tablo 31 Modele İlişkin Modifikasyonlar ve Model Uyumuna Etkisi.....	110
Tablo 32 Modifikasyon Sonrası Model Uyum İndeksleri.....	110
Tablo 33 Kadın Katılımcılara İlişkin Model Uyum İndeksleri.....	113
Tablo 34 Erkek Katılımcılara İlişkin Model Uyum İndeksleri.....	115
Tablo 35 Hipotez Testi Sonuçları.....	121
Tablo 36 Kadın ve Erkek Katılımcılar İçin Hipotez Testi Sonuçları.....	127

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 İş ve Aile Mikrosistemleri Arasındaki Doğrudan İlişki (A: İş-aile mezosistemi).....	10
Şekil 2 İş ve Aile Mikrosistemleri Arasındaki Dolaylı İlişki (A: İş-aile mezosistemi).....	10
Şekil 3 İş ve Aile Çatışmasının Alan İçi Talep ve Sınır Kapsamı Talep ve Kaynaklar İle Sonuçlar Arasındaki İlişkide Aracı Rolü.....	16
Şekil 4 Araştırmanın Kuramsal Modeli.....	23
Şekil 5 Araştırmanın Test Modeli.....	104
Şekil 6 Model Testi Sonuçları.....	112
Şekil 7 Kadın Katılımcılara İlişkin Model.....	114
Şekil 8 Erkek Katılımcılara İlişkin Model.....	116

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, Hacettepe Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Birimi tarafından desteklenen, 5574 no'lu *İş ve Aile Yaşam Çatışmasının Evlilik ve Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisi* konulu proje kapsamında hazırlanmıştır.

## 1. GİRİŞ

Aile, en eski tarihten günümüze toplumların en bilinen merkezi sosyal organizasyon biçimi (Anastasasiu, 2012, s.135) ve evrensel bir kurumdur (Murdock, 1949, s.11). Her kurum gibi aile de belli bir toplumsal düzen bütünüünün bir parçasıdır. Bir bütün olarak toplum düzeni zaman içerisinde nasıl köklü niteliksel değişimler yaşamışsa, aile kurumu da buna bağlı olarak köklü değişimler yaşamıştır (Ozankaya, 1982, s.307). Çünkü aile içinde bulunduğu toplumla birlikte değişim ve gelişim gösteren, hem çevresindeki değişim ve dönüşümlerden etkilenen hem de çevresini etkileyen açık, sosyal bir sistemdir. Bu nedenle aile yıllar içerisinde, değişimin hem subjesi hem de objesi olmuş ve olmaya devam etmektedir (Uslu, 1994, s.269).

Tarihin başlangıcından günümüze kadar her toplumda farklı seviyelerde yaşanan değişim, toplumsal bir realite olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşme ve buna bağlı şehirleşme, eğitim-öğretim ve iletişim araçlarının yaygınlaşması, yakın geçmişte toplumsal değişimi hızlandıran en önemli etkenler olmuş ve diğer kurumları olduğu gibi aile kurumunu da etkilemiştir (Ünal, 2013, s.592).

Sanayileşme, aile ve üretim yaşamı arasındaki ilişkiyi değiştirmiştir. Sanayileşme öncesi tarımsal üretimle ilgilenen ve evde üretim yapan geleneksel aile, ekonominin birincil üretim ünitesiyken; sanayileşme ile üretim, aile yaşamından mekansal konumu itibarı ile ayrılarak fabrikalara taşınmıştır. Böylece önceleri bir arada yürütülen üretim ve aile yaşamı ile ilgili faaliyetler, sanayileşme ile birbirinden ayrılmış; üretimin gerçekleştirildiği fabrikalarda geçirilen zaman, aile üyeleriyle geçirilemeyen ya da aile ile ilgili fonksiyonların yerine getirilemediği zaman olmuştur (Piotrkowski vd, 1987, s.253).

Ekonomik faaliyetlerin tarımdan sanayiye ve fabrikalara doğru kayması, kırsal alandan şehirlere doğru nüfus göçünü getirmiş; 1950'li yıllardan itibaren Türkiye'de hızlı bir kentleşme süreci yaşanmıştır (Suğur ve Suğur, 1998). 1923 yılında kır nüfusu %85 ve kent nüfusu %15 iken; 2012 yılına gelindiğinde bu oran kentte %77.3, kırdaki ise %22.7 olmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK, 2013).

Kentlere göç ve kentleşme ile birlikte, kırdaki geleneksel ailenin sahip olduğu ataerkil kültürün ve aile yapısının yerini, kentsel yaşamın gerekli kıldığı kentsel değer ve alışkanlıklar almıştır. Modern çekirdek aile de, sanayileşmenin yarattığı bu değişimin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Piotrkowski vd, 1987, s.253). Bugün Türkiye'de ailelerin %68.6'sını çekirdek aileler oluşturmakta ve bu ailelerin %77.8'i, kentlerde yaşamaktadır (TÜİK, 2013a).

Sanayileşme ve buna bağlı kentleşme süreci sonucunda ortaya çıkan modern çekirdek aile yaşamı; insanların evlilik, ebeveynlik, geleneksel kadın ve erkek rollerine ilişkin bakış açılarının değişmesinde önemli bir etken olmuş (Kümbetoğlu, 1997, ss.113-114'ten aktaran, Türkiye'de Aile Yapısı Araştırması, 2011, s.34); böylelikle kültürel değerler, normlar ve cinsiyet rolleri açısından hızlı bir geçiş süreci yaşanmıştır (Ekici, 2013). Geleneksel geniş ailede kadın, tarımsal üretimdeki ekonomik fonksiyonunun yanında, çocukların bakımı ve ev işlerinden de sorumlu iken; çağdaş çekirdek aile yapısı içerisinde kadının, ailenin dışında yaşamın diğer alanlarında da görev alması söz konusu olmuştur (Altan, 1980, s.32'den aktaran Koca, 2013). Ayrıca, Cumhuriyet'in getirmiş olduğu hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakkı, çağdaş çekirdek aile yapısını ve kadınların çalışma hayatına katılımlarını desteklemiştir (Ersöz, 1993, s.42'den aktaran, Koca, 2013). Bunların yanı sıra, makro ekonomik koşullar da erkeğin ailede kazanç getiren tek kişi olabilmesini ortadan kaldırmış ve kadının işgücüne katılımını gerekli kılmıştır (Vita, 1992'den aktaran, Zinn ve Eitzen, 2004, s.194). Böylece

önceleri rolleri eş ve anne olmakla sınırlandırılan kadınlar, aile gelirine katkı sağlayan çalışan birey rolünü de üstlenmişlerdir (Gönen ve Hablemitoğlu, 1993, s.23).

Toplum ve aile yapısındaki yaşanan değişimlere paralel olarak çalışan ve eğitilmiş kadın sayısındaki artış ile birlikte, daha önce erkeğe atfedilen ailenin geçimini sağlama sorumluluğunu kadının da üstlenmesi, buna karşın kadına atfedilen çocukların bakımı ve ev işlerinin yapılması gibi konularda erkeklerin de sorumluluk alması ve bunu yardım olarak değil, paylaşım olarak yapması gerektiği düşüncesi, artarak kabul görmeye başlamıştır (Gönen ve Hablemitoğlu, 1993, s.16). Böylece modernleşme sürecinde ailedeki sorumluluk paylaşımında hem kadının hem de erkeğin katkısının gereği ve bunun ev içi ve ev dışı ayrımı yapılmadan her iki cinsiyetin de sorumluluğu olduğu görüşü, toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar açısından önemli bir değişim olmuştur (Kulahçı, 1990).

Aile, yaşanan değişimlere uyum ile birlikte; değişimin getirdiği birtakım baskılarla da başa çıkmak durumunda kalmıştır (Gönen, 1986). Bu baskılardan biri, artan rol sorumluluklarını yerine getirmede yaşanan güçlük olan, rol baskısıdır (Goode, 1960, s.483) İnsanın sahip olduğu zaman, enerji, vb. kaynakların sınırlı oluşu, sahip olunan rollerin birbirinden bağımsız olarak algılanamayışı ve deneyimlenemeyişi, bireylerde zaman zaman rol baskısına ve roller arası çatışmaya neden olabilmektedir (Dubin, 1976; Goode, 1960, s.485). Nitekim Merton ve Kitt (1969), gelişen ve modernleşen toplumların bireylere eş, anne, baba, çalışan, vb. gibi çeşitli roller yüklediğini ve bu rollerin birbirini tamamlayan ilişkiler ve etkileşimlerle biçimlendiğini belirtmişlerdir (Merton ve Kitt, 1969'dan aktaran, Gönen ve Hablemitoğlu, 1993, s.21). Sahip olunan bu rollerin bireyin yaşamı içerisindeki önemi ve önceliği de, roller arası çatışma, çatışmanın şiddeti ve yönleri üzerinde etkili olmaktadır.



İş ve aile yaşamına ilişkin roller, yaşamın en önemli iki merkezi rolü olarak değerlendirilmektedir (Blair-Loy, 2003; Jacobs ve Gerson, 2004; Kanter, 2006; Moen, 1992; Whitely ve England, 1977). Nitekim TÜİK'in (2013a) İstatistiklerle Aile 2012 Özel Bülteni'ne göre, Türkiye'de hanehalklarının %92.2'si bir ailede yaşamaktadır. Yine TÜİK (2013b) çalışma istatistiklerine göre işgücüne katılım oranı erkeklerde %70.8, kadınlarda %30.2 olmak üzere, çalışabilir nüfus içinde %50.2'dir.

İş ve ailenin, yaşamın birincil rolleri olması, bu rollere ilişkin taleplerin zaman zaman çatışmasına neden olabilmektedir. İş ve aile çatışması, iş ve aile alanları ile ilgili rol taleplerinin bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirleriyle uyumsuz olduğu bir roller arası çatışma türüdür (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Bu çatışma, işten aileye (iş-aile çatışması) ve aileden işe (aile-iş çatışması) olmak üzere çift yönlüdür. İş-aile çatışmasında; iş rolü talepleri, bireyin kaynaklarını aşarak ailevi sorumlulukların yerine getirilmesine engel olurken; aile-iş çatışmasında, ailedeki rol talepleri, bireyin kaynaklarını aşarak iş sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olmaktadır (Frone vd, 1992, s.72).

İş ve aile rollerine ilişkin talep ve kaynaklar, işin ve ailenin karakteristik özellikleri ile ilgilidir (Voydanoff, 2007, 2008). Örneğin, kariyerli bir mesleğe sahip olma, iş yerinde yönetici desteğinin olup olmaması, ailede her iki ebeveynin de çalışması, ailede küçük çocuk ya da bakım gerektiren bireylerin bulunması, evde yürütülen faaliyetlerde sorumlulukların paylaşımı, eşlerin birbirlerine destek olup olmaması, vb. gibi karakteristik özellikler, iş ve aile rollerine ilişkin talep ve kaynakların koordine edilmesini ve yaşam alanları arasındaki dengeyi etkilemektedir.

İş ve aile dengesi, iş ve aile yaşamının uyum içerisinde koordine edilmesi ve böylece her iki yaşam alanından tatmin sağlanmasını ifade etmektedir (Clark, 2000). İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin, refahı geliştirdiği genel bir görüştür (Greenhaus vd, 2003, s.514). Kofodimos'a göre (1993), bireyin

dengeli bir yaşam sürdürmesinde en önemli etken, iş ve aile dengesinin sağlanabilmiş olmasıdır. Çünkü iki yaşam alanı arasındaki dengesizlik, stresi tetikleyerek, iş ve aile çatışması yaratmakta; bu durum, iş ve aile yaşam kalitesi ile bireysel refahı olumsuz yönde etkilemektedir (Adams vd, 1996; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Efeoğlu, 2006; Greenhaus ve Beutell 1985; Kofodimos, 1993; Vallone vd, 2001; Voydanoff, 2004; Voydanoff, 2008). Bu nedenle iş ve aile yaşamı arasındaki denge, her meslek grubundan çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedeflerden birisi olarak görülmektedir (Auster, 1996, s.359'den aktaran, Özen- Kapız, 2002, s.139).

İş ve aile alanları arasındaki sınırlar her geçen gün daha da geçirgen olmaktadır. Çok sayıda bağlantı ve karşılıklı alışveriş, iş ve aileyi birbirinden ayıramaz iki dünya duruma getirmiştir. Kanter'in (1977), *Ayrı Dünyalar Miti* adı altında öne sürdüğü, iş ve aile alanlarının kendine özgü kuralları ile yönetilen iki ayrı bağımsız dünya olduğu görüşü, günümüzde artık geçerliliğini yitirmiş bir görüştür. Toplumsal değişimlerin birey, aile ve iş yaşamında meydana getirdiği ekonomik, sosyal ve demografik değişiklikler, çalışan kadın sayısındaki artış; iş ve aile ilişkisini her dönemde önemi giderek artan bir araştırma alanı haline getirmiştir (Özen-Kapız, 2002, s.143; Piotrkowski vd, 1987, s.25). Bu nedenle iş ve aile alanı ilişkisinin birey, aile ve toplumsal yaşama yönelik etkilerini inceleyen çalışmalar önem taşımaktadır.

## 2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

### 2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş ve aile alanına ait alan içi talepler (işe ayrılan zaman, algılanan iş yükü, aileye ayrılan zaman, algılanan aile yükü) ve sınır kapsamı kaynaklarının (yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, eşin iş yaşamına yönelik desteği) evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının (iş-aile ve aile-iş) aracı rolünü saptamaktır. Bu amaç çerçevesinde araştırmada temel üç soruya yanıt aranmıştır:

1. İşin ve ailenin alan içi talepleri, iş ve aile çatışması yaratarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini azaltmakta mıdır?
2. İşin ve ailenin sınır kapsamı kaynakları, iş ve aile çatışmasını azaltarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini artırmakta mıdır?
3. İşin ve ailenin alan içi talepleri ve sınır kapsamı kaynakları ile evlilik, aile ve yaşam tatmini ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının anlamlı bulunan aracı rolü, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

### 2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çok sayıda meslek, bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarında stres yaratan pek çok unsur taşımakla birlikte; akademisyenlik, yoğun çalışma koşulları ile diğer meslekler arasında ön plana çıkmaktadır (Walking the line: balancing work and family, 2007, s.1101). Çünkü akademisyenlik, yüksek beklentileri nedeniyle iş ve aile çatışması için potansiyel oluşturabilecek koşulları içinde barındıran bir meslektir. Bilimdeki normatif beklentilere göre ideal bilim insanı önceliği işine verir, iş yaşamı dışında çok az ilgisi ve sorumluluğu vardır ve kararlı bir şekilde bilimsel uğraşısını sürdürür (Bailyn, 2003, s.139; Ward ve Wolf-Wendel, 2004, s.237). 20. yüzyılın başlarından itibaren bilim, sadece kendini mesleğine adayın; işini, tutku ve görev aşkı (Weber, 1946) ile yapan kişiliğe sahip olanlar için kutsal bir meslek olarak

idealleştirilmiştir. Nitekim yapılan çalışmalar da bilim insanlarının, kendilerini işleri ile tanımladıklarını göstermiştir (Bailyn ve Schein, 1976; Faulkner, 2007; Hall ve Lawler, 1970; Lawler ve Hall, 1970; McKelvey ve Sekaran, 1977).

Bilimdeki ödül ve standartlar, iş yükünü ve sarf edilmesi gereken çabayı artırarak, bilimsel başarının elde edilmesinde uzun çalışma saatlerini gerektirmektedir. Jacobs ve Winslow'a göre (2004), bilimsel çalışmadan verimlilik alınabilmesi için, haftalık en az 60 saatin bilime ayrılması gerekmektedir. Bilimdeki mükemmellik kültürü de, beklentileri uzun çalışma saatlerine ve aralıksız performansa yönlendirmektedir (Hermanowicz, 2003, 2009). Bununla birlikte, bilimdeki performansın değerlendirme kriterlerinin subjektif oluşu, profesyonel statü ile ilgili kaygıları artırmakta ve tanımlanamayan standartları başarma uğraşısına dönüştürebilmektedir (Fox, 1991, s.191). Bu standartlar idealleştirildiğinde iş, akademisyenler için öncelik olmakta ve bu durum işin, diğer yaşam alanları ile çatışmasına ortam hazırlamaktadır (Fox vd, 2011, s.718).

Akademisyenlerin profesyonel başarı ve ödüllere önem vermeleri ve işin taleplerini karşılamaya hazır olmaları bilimi, bilim insanlarının büyük ölçüde zamanlarını alan, istek ve arzularını biçimlendiren ve yüksek özveri gerektiren bir kurum haline getirmiştir. Bu nedenle bilimsel çalışma, bu özelliği ile akademisyenlerin diğer sorumluluk ve bağlılıkları ile rekabet etmektedir. Aile de, bu bağlılık ve yaşamdaki önemli sorumluluk alanlarından biridir. Mesleğin niteliği gereği işin talepleri ve stres unsurlarının fazlalığı, iş ve aile alanları arasında çatışmaya neden olmakta ve bu çatışma yaşamı, olumsuz etkilemektedir (Kuiper vd, 1992; Martin ve Lefcourt, 1983). Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği'ne (American Association of University Professors) (2001) göre, iş yükünün limitlerinin kontrol edilemeyişi ve kendini alanda başarılı diğer bilim insanları ile kıyaslama, akademisyenlerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır.

Bu nedenle akademisyenlerin iş ve aile rolü etkileşiminde, iş ve aile alanlarına yönelik talepler ve bu taleplerin iş ve aile yaşamı üzerindeki etkilerinin yanında; rollere ilişkin kaynaklarını da ele alan ve bu kaynakların iş ve aile yaşamı ile iş ve aile yaşam dengesine yönelik etkilerini inceleyen çalışmalar önem taşımaktadır.

Akademisyenlerin iş ve aile alanlarına ilişkin rol talepleri ve rol kaynaklarının aile ve bireysel yaşama yönelik dolaylı etkileri üzerinde durulan bu çalışmada, iş ve aile alanına ilişkin alan içi talep (işe ayrılan zaman, iş yükü algısı, aileye ayrılan zaman, aile yükü algısı) ve sınır kapsamı kaynakların (yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, eşin iş yaşamına yönelik desteği) evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. Alan yazında iş ve ailenin talep ve kaynaklarının; iş, aile ve bireysel refaha doğrudan etkilerinin incelendiği çalışmaların ağırlık taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda (Dolcos, 2006, s.69; Voydanoff, 2001, s.1621), iş ve aile alanına ilişkin alan içi talep ve sınır kapsamı kaynaklar ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki dolaylı ilişkilerin incelendiği ve iş-aile çatışmasının bu ilişkideki aracı rolünün belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın, alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada iş ve aile etkileşimine yönelik çalışmalarda çoğunlukla ilgili alanın kendine yönelik desteği (örn; eşin, aile yaşamına yönelik desteği) boyutuyla ele alınan rol kaynaklarının, bu çalışmada; bir alanın diğer alana yönelik desteği olan sınır kapsamı kaynak boyutuyla ele alınarak; iş ve aile etkileşiminin yalnızca birbiri ile çatışan yönü ile değil, aynı zamanda birbirine kaynak yaratan yönü ile de incelenmesi, çalışmaya ayırt edici bir özellik kazandırmaktadır. Ayrıca, bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda hem araştırma hem de uygulamaya yönelik önerilerin, akademisyenlerin iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarına katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

### 3. KURAMSAL ÇERÇEVE

Aile ve iş yaşamı etkileşimi konusundaki 1930'lu yıllara kadar uzanan çalışmalar (Frone, 2002, s.143), son 20-30 yıl içinde büyük bir ivme kazanmıştır. Bu çalışmalar sosyoloji, psikoloji, ev ekonomisi, örgütsel davranış, aile bilimi, insan gelişimi, sosyal hizmet, yaşlılık bilimi, aile terapisi, hukuk ve iş sağlığı gibi çeşitli disiplinler tarafından gerçekleştirilmiştir (Piotrkowski, 1987, s.251; Voydanoff, 2008, s.37). Disiplinlerarası bu çeşitlilik, iş ve aile ilişkisinin karmaşıklığının ortaya konması açısından yararlı olurken; ampirik çalışmalar için geniş kapsamlı teorik altyapı ihtiyacını doğurmuştur (Voydanoff, 2008, s.37). Bu nedenle araştırmanın teorik altyapısı, Voydanoff'un (2007) iş ve aile alanı genel kavramsal modeli çerçevesinde, birden çok teoriden yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu teoriler, Bronfenbrenner'in (1979, 1989) *Ekolojik Sistemler Teorisi*; Lazarus ve Folkman'ın (1984) *Stres Teorisi* ve Clark'ın (2000) *İş ve Aile Sınır Teorisi*'ni içermektedir.

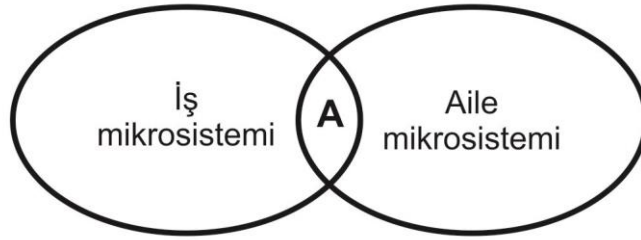
#### 3.1 Ekolojik Sistemler Teorisi Çerçevesinde İş ve Aile Etkileşimi

Araştırmanın genel kuramsal çerçevesini Bronfenbrenner'in (1979, 1989) Voydanoff (2008, 2007, 2002, 2001) tarafından, iş ve aile alanına uyarlanan, *Ekolojik Sistemler Teorisi* oluşturmaktadır.

Bronfenbrenner'in (1979, 1989) insan gelişiminin ekolojik modeli, bireye yakınlığına göre her biri, diğerinin içinde dört ekolojik düzeye odaklanır. Birinci düzey, mikrosistem düzeyidir ve bireyin iş yeri ya da aile gibi yüz yüze ilişkilerinin olduğu alanlardaki aktiviteler, roller ve kişilerarası ilişkileri içerir. Mikrosistemden sonraki ekolojik düzey, mezosistemdir. Bu düzey, bireyin içinde bulunduğu ya da katıldığı iki ya da daha fazla mikrosistemin birleşimidir. Başka bir ifadeyle, mikrosistemlerin sistemidir (örn; aile-iş mezositemi, iş-aile-okul mezosistemi). Bireyin katılmadığı; ancak bireyi dolaylı olarak etkileyen ve üçüncü düzey olan daha dış çevre de, ekzosistem adını alır (örn; ebebeynin işinin, çocuk üzerindeki etkileri). Dördüncü düzey ise içinde mikro, mezo ve

ekzosistemlerin yer aldığı kültür ve alt kültürü içine alan makrosistemdir. Makrosistem, bireyin gelişimindeki şartları oluşturan kurumsal yapı ve inanış sistemlerini içerir (Bronfenbrenner, 1979, 1989).

Ekolojik Sistemler Teorisi perspektifi açısından birer mikrosistem olan iş ve ailenin birleşiminden, iş-aile mezosistemi doğar. İş-aile mezosistemi, iş ve aile mikrosistemleri arasındaki karşılıklı ilişkileri içerir (Bronfenbrenner, 1989). Voydanoff'a (2008) göre bu ilişki doğrudan olabileceği gibi, dolaylı da olabilir. Doğrudan ilişkide, iş ve ailenin karakteristiklerinin birbiri üzerinde aracı etki olmadan ilişkisi söz konusudur (Şekil 1).

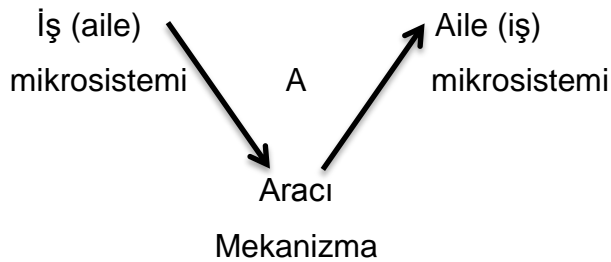


Şekil 1

*İş ve Aile Mikrosistemleri Arasındaki Doğrudan İlişki (A: İş-aile mezosistemi)*

*Kaynak: Voydanoff (2008)*

Dolaylı ilişkide ise, işin ve ailenin karakteristikleri, aracı (mediator) mekanizmalar yoluyla birbirini etkilemektedir (Voydanoff, 2008) (Şekil 2).



Şekil 2

*İş ve Aile Mikrosistemleri Arasındaki Dolaylı İlişki (A: İş-aile mezosistemi)*

### **3.1.1. İşin ve Ailenin Karakteristikleri**

Voydanoff'a (2007, 2001, 2001a) göre, işin ve ailenin karakteristikleri, ampirik çalışmalarda 6 kategoride incelenmiştir (Tablo 1). Bunlar yapısal özellikler, sosyal organizasyon, norm ve beklentiler, destek, uyum ve her iki alana ilişkin yaşam kalitesidir. Yapısal özellik, sosyal organizasyon ile norm ve beklentiler, örgütsel ya da grup düzeyinde yönetilirken; destek, uyum ve yaşam kalitesi, bireysel düzeyde yönetilir.



Tablo 1

*İş ve Ailenin Karakteristikleri*

Kategori		İşin Karakteristikleri	Ailenin Karakteristikleri
Örgütsel ya da grup düzeyinde yönetilen	Yapısal özellik	Örgütsel özellikler Dışsal özellikler Zamanlama Mekansal konum	Medeni durum Çocukların sayısı ve yaşı Evlilik sayısı Ailede yaşamayan çocuk sayısı Ailede yaşayan akraba/lar
	Sosyal Organizasyon	İşin gerekleri İşin içeriği	Ailedeki işbölümü
	Norm ve beklentiler	İşteki beklentiler İstihdam politikası İş kültürü	Ailedeki beklentiler Yaptırımlar Toplumsal cinsiyet rolleri
	Bireysel düzeyde yönetilen	Destek	Yönetici desteği İş arkadaşı/ları desteği
Uyum		Bağlılık Ait olma	Bağlılık Aile uyumu
Kalite		Spesifik imlemlerden memnuniyet Genel memnuniyet İşe devamsızlık ve işten ayrılma İş performansı ve verimlilik	Spesifik imlemlerden memnuniyet Genel memnuniyet Çocuk/ların gelişimi

Kaynak: Voydanoff, 2001a.

### 3.1.1.1. İşin Karakteristikleri

*İşin yapısal özellikleri;* örgütsel özellikler, dışsal etkenler, zamanlama ve mekansal konumu içine alır. Örgütsel özellikler örgütün büyüklüğü, kompozisyonu ve karmaşıklığını içerir. Dışsal özellikler ödeme, kâr, iş güvenliği, ekonomik baskı ve gelişim fırsatları ile ilgilidir. Zamanlama çalışma saatleri ve iş programını içerir. Mekansal konum iş hareketliliği ve transferlerini, iş seyahatlerini, iş ile ilgili faaliyetlerin evden yürütülebilme olanaklarını içerir. *İşin sosyal organizasyonu;* işin gerekleri ve içeriğini ifade eder. İşin gerekleri, bireyin iş davranışlarına sınırlar getirebilir. Örneğin ağır iş yükü ve rol belirsizliği, kararlara katılım yetersizliği, sağlık ve güvenlik riskleri vb. gibi. İşin içeriği ise, işin zorluğunun boyutu, otonomi ve öz yönetim gibi özellikleri içerir. *Norm ve beklentiler;* iş tanımları ve görevleri, istihdam politikaları ve örgüt kültürü ile ilgilidir. Bu kültür örgüt iklimi, informal normları ve istihdam politikalarının uygulanmasındaki esneklik düzeyini içerir. *Destek;* genellikle yönetici ve iş arkadaşlarından alınan desteği içerir. *Uyum;* işe yönelik algı, işi yapmaya yönelik istek, ait olma ve örgüte bağlılık duygusunu içerir. *Kalite;* spesifik memnuniyet (çalışma arkadaşlarından memnuniyet, örgütten duyulan memnuniyet, vb.), işe devamsızlık ve işten ayrılma, iş performansı ve verimliliği ile genel memnuniyeti (iş tatmini) içine alan iş yaşam kalitesine ilişkin göstergeleri kapsar (Voydanoff, 2004; Voydanoff, 2008).

### 3.1.1.2. Ailenin Karakteristikleri

*Ailenin yapısal özellikleri;* ailenin yaş ve cinsiyet kompozisyonu, yetişkinlerin sayısı ve medeni durumu, evlilik sayısı, ailedeki çocukların sayısı ve yaşı ile ilgilidir. Ayrıca, aile ile birlikte yaşayan akraba, aile ile birlikte yaşamayan çocukları da içine alabilmektedir. *Ailenin sosyal organizasyonu;* aile üyelerinin, aile dışındaki bireylerle etkileşim şekillerini ve ailedeki işbölümünü içerir. Ailedeki işbölümü, ücretli işle ilgili faaliyetler, ev işleri, birey, eş ve ebeveyn rolü ile ilgili aktiviteler, çocuklar, hasta ya da yaşlı bireylerin bakımı ve toplumsal katılıma yönelik faaliyetlere ayrılan zaman ile ilgilidir. *Norm ve beklentiler;* her

bir aile üyesine atfedilen rol ve beklentileri, her bir aile üyesinin davranışlarına yön veren informal yaptırımları ve farklı aile üyelerince elde tutulan gücü kapsar. Bu normlar, genellikle kadın ve erkek için uygun rolleri belirleyen inanışları bünyesinde bulunduran toplumsal cinsiyet rolü temeline dayanır. *Destek*; eş desteği, akrabalar arasındaki karşılıklı finansal yardım, tavsiye ve çocuk bakımını içeren desteği içine alır. *Uyum*; bağlılık, aileye yönelik algı ve aidiyet, ait olma hissi, ailenin bir üyesi olmaya yönelik istek ve aile bütünlüğünü içerir. *Kalite*; spesifik memnuniyet (evlilik tatmini ve ebeveyn olmaktan duyulan tatmin, vb.) ve genel memnuniyeti (aile yaşam tatmini) içine alan aile yaşam kalitesine ilişkin göstergeleri kapsar (Voydanoff, 2004; Voydanoff, 2008).

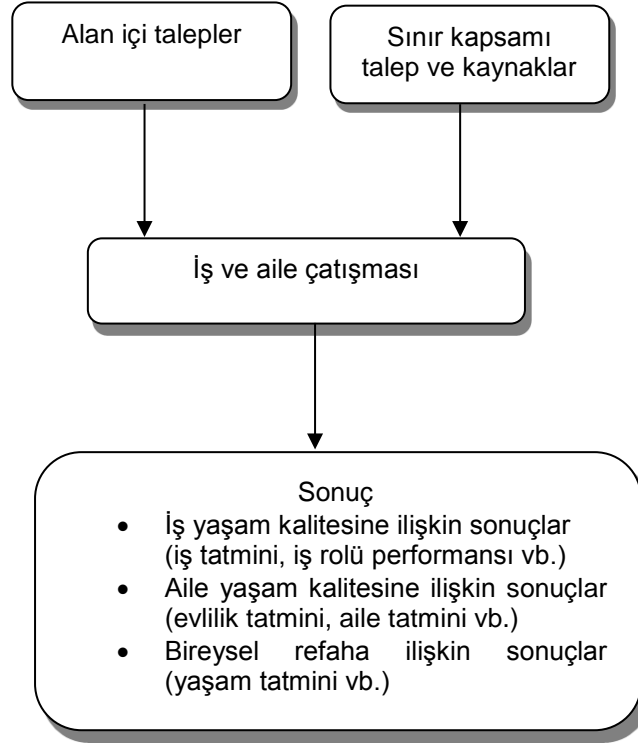
### 3.2. İŞ VE AİLE ALANINA İLİŞKİN TALEP VE KAYNAKLAR

İşin ve ailenin yukarıda açıklanan karakteristiklerini talepler, kaynaklar (Voydanoff, 2008) ve taleplerle kaynaklar arasındaki ilişkinin sonuçları olarak sınıflandırmak mümkündür. Talepler, bireylerin fiziksel ve zihinsel çaba sarfederek yerine getirmek ve uyum sağlamak zorunda oldukları rol beklentileri ve alanlara (iş ve aile) ilişkin yapısal ve psikolojik istem ve gerekliliklerdir. Kaynaklar ise, alanlara ilişkin performansı kolaylaştırma, talepleri azaltma ve ek varlık yaratmada kullanılan yapısal ve psikolojik varlıklardır. İş ve aile alanlarına ilişkin talep ve kaynaklar, alan içi ve sınır kapsamı talep ve kaynaklar olarak sınıflandırılmaktadır. Alan içi talepler işe ayrılan zaman, algılanan aile yükü vb.; alan içi kaynaklar ise yöneticinin işe yönelik desteği, eşin aile yaşamına yönelik desteği vb.'yi kapsamakta olup, bir alanla ilgili yapı ve aktivitelerin içeriği ile ilgilidirler. Sınır kapsamı talepler eve iş getirme, işte aile ile ilgili faaliyetleri düzenleme vb.; sınır kapsamı kaynaklar ise yöneticinin aileye yönelik desteği, eşin işe yönelik desteği vb. gibi orijin olarak bir alana ait olmakla birlikte, diğer alanda kaynak ya da talep olarak işlev görürler (Voydanoff, 2004; Voydanoff, 2008).

İşin ve ailenin alan içi ve sınır kapsamı talep ve kaynakları, her bir alana ilişkin yaşam kalitesini (iş tatmini, evlilik tatmini, iş performansı aile tatmini vb.)

etkilemekte ve bu etki çalışmalarda; iş ve aile ilişkisinin sonuçları olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, işin taleplerinden işteki beklentilerin, aile yaşam tatmini üzerindeki etkisi, işe ilişkin özelliklerin aile yaşamı kalitesine etkisini; aileye ilişkin sınır kapsamı kaynaklardan biri olan eşin işe yönelik desteğinin iş tatmini üzerindeki etkisi de, aileye ilişkin özelliklerin iş yaşamı kalitesine olan etkisini göstermektedir. İş ve aile, yaşamın en önemli iki alanı olduğundan ve bu alanlardaki yaşam kalitesi genel refahı etkilediğinden (Scheidler, 2008; Williams, 2003); bu alanların birbiri ile ilişkisi, bireysel refah (örn, yaşam tatmini) üzerinde de etkili olmaktadır (Voydanoff, 2007).

İşin ve ailenin talep ve kaynaklarının, iş ve aile yaşam kalitesi (iş, evlilik ve aile yaşam tatmini vb.) ve bireysel refah (yaşam tatmini vb.) üzerindeki doğrudan etkisi, iş ve aile alanyazındaki ampirik çalışmaların odak noktasını oluşturmuş; bu ilişkiyi açıklayan mekanizmalara ilişkin çalışmalar ise, sınırlı düzeyde kalmıştır (Dolcos, 2006, s.69; Voydanoff, 2001, s.1621). Bu aracı mekanizmalardan biri de, iş ve aile çatışmasıdır. Buna göre iş ve aile çatışması, iş ve aile alanına ilişkin alan içi talepler, sınır kapsamı talep ve kaynaklar ile alanlara ilişkin yaşam kalitesi ve bireysel refah arasındaki ilişkide aracı rolde fonksiyon göstermektedir (Şekil 3).



Şekil 3

*İş ve Aile Çatışmasının Alan İçi Talep ve Sınır Kapsamı Talep ve Kaynaklar İle Sonuçlar Arasındaki İlişkide Aracı Rolü*

Kaynak: Voydanoff (2007)

### 3.2.1. Alan İçi Talepler

Alan içi talepler, alanın yapısı ve içeriği ile ilgili olup; zaman ve gerginlik esaslı olmak üzere ikiye ayrılır. Zaman esaslı talepler, zamanın sabit bir kaynak olduğu esasına dayanır. Yani, bir alandaki (aile veya iş) aktiviteler için harcanan zaman, aynı anda diğer alandaki (aile veya iş) aktiviteler için kullanılamamaktadır. Bir role katılım zaman kullanımını gerektirdiğinden; zaman esaslı talepler, diğer role ayrılan zamanı kaynak tüketimi aracılığı ile sınırlandırarak roller arası çatışmaya neden olabilmektedir (Tenbrunsel vd, 1995). İş veya aile rolünü yerine getirebilmek için gerçekleştirilen kaynak tüketimi nedeniyle yaşanabilen bu çatışma, aile ve iş yaşam kalitesini ve bireysel refahı (iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini vb.) olumsuz

etkilemektedir. İşin zaman esaslı talepleri, işe ayrılan zaman miktarını (işe ayrılan saatler, iş programı vb.), ailenin zaman esaslı talepleri ise, aile için ayrılan zaman miktarını (ev işleri, çocuk ve yaşlı/engelli aile bireylerinin bakımı için ayrılan zaman vb.) içermektedir.

Gerginlik esaslı talepler, işin ve ailenin sosyal organizasyonu ile ilgilidir. Gerginlik esaslı taleplerin iş ve aile yaşam kalitesi ile bireysel refah üzerindeki etkisi ise, iş ve aile alanlarından birinde gerginlik yaratan durumun, diğer alana taşınarak; iş ve aile çatışmasına neden olması şeklinde olur. Negatif taşınma (negative spillover) olarak da ifade edilen bu durum, iş ya da aile alanında oluşan gerilim ya da stresin, diğer alana olumsuz tutum ya da davranış olarak transfer edilmesidir. Negatif iletim süreci negatif uyarımı, kişilerarası geri çekilmeyi, enerji azalması ve gerilim durumunu içerir (Piotrkowski, 1979; Rothbard, 2001; Voydanoff, 2007; Voydanoff, 2008). Bu gerginlik, diğer alana ilişkin yaşam kalitesini (iş verimliliği, eş rolünden duyulan tatmin vb.) olumsuz etkileyerek, bireysel refahı azaltır. İş yükü algısı, iş güvensizliği, vb. işin; ev işlerinin adaletsiz dağılımından doğan aile yükü algısı, evlilik çatışması vb. ise, ailenin gerginlik esaslı alan içi taleplerindedir.

Gerginlik esaslı talepler, zaman esaslı taleplere göre iş ve aile yaşam kalitesi ve bireysel refah ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olabilmektedir. Zaman esaslı taleplerin etkilerinin göreceli olarak daha zayıf olması, bireylerin verilen faaliyet ile bu faaliyet için gereken zamanı, talep ve kaynak ilişkisi açısından dengeleyebilme yeteneklerinden kaynaklanmaktadır. Gerginlik esaslı taleplerde, negatif taşınma söz konusu olduğu için, engellenmesi daha zor olabilmektedir. Ayrıca bazı zaman esaslı talepler, gerginlik esaslı talepler de üretebilir. Örneğin; eşlerden her ikisinin de çalıştığı küçük çocuklu ailelerde, çocuk bakımına ayrılan zamanın eşler arasında adil olmayışının, daha fazla sorumluluk alan bireyde aile yükü algısına neden olması gibi (Voydanoff, 2007, s.43, Voydanoff, 2008, s.42). Bu durumun yarattığı gerilim, bireyin iş rolü taleplerinin yerine getirilmesini engelleyebilir. Örneğin, ailedeki aşırı yük

algısından oluşan gerilim ya da stres nedeniyle, işe konsantre olunamaması gibi.

### 3.2.2. Sınır Kapsamı Talep ve Kaynaklar

Sınır kapsamı talep ve kaynaklar doğaları gereği, her iki alana (iş ve aile) birden aittirler (Voydanoff, 2004). Örneğin, bireyler eve iş getirdiklerinde ya da aile ile ilgili faaliyetleri işte gerçekleştirdiklerinde, her iki alanı birden yönetmektedirler. Aynı şekilde yönetici ya da işverenlerin, çalışanların aileleleri ile ilgili ihtiyaçlarını destekleyici iş-aile politikaları ya da eşin işe yönelik destekleyici yaklaşımı ile de iki alan bir ölçüde birleşmektedir.

*İş ve Aile Sınır Teorisi* (Clark, 2000), sınır kapsamı talep ve kaynakların iş ve aile alanına ilişkin yaşam kalitesi ve bireysel refah ile ilişkisini anlamada yararlı bir çerçeve sunmaktadır (Voydanoff, 2008). Bu çerçeve, alanlararası ilişkileri, ayrılmadan birleşmeye doğru bir bütünün iki ucu olarak değerlendirir. Bütünün ayrılma ucunda, iş ve aile alanları karşılıklı olarak belirgin bir mentalite ile birbirinden ayrıdır; fiziksel ya da zamansal bir örtüşme yoktur. Birleşme ucunda ise, her iki alan kişiler, işler ve düşünceler de dahil olmak üzere ayırt edilemez şekilde iç içe bir yapı sergilemektedir (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). İş ve aile sınır teorisine göre, ayırımın ya da birleşmenin boyutu, sınırların geçirgenliği ve esnekliğin derecesi ile ilgilidir. Geçirgenlik, bir alandaki elementlerin diğer alana girebilme derecesini ifade eder. Örneğin, bireyin işteyken aile ile ilgili görüşmeleri ya da ayarlamaları yapabilmesi gibi. Esneklik ise, zamansal ve mekansal sınırlar çerçevesinde rollerin farklı ortam ve zamanlarda gerçekleştirebilme olanağının derecesini ifade eder. Örneğin, bireyin aile ihtiyaçlarını karşılaması için işyerinde esnek çalışma programının uygulanması gibi. Ayrılma, düşük geçirgenlik ve düşük esnek sınırlar; birleşme ise, yüksek geçirgenlik ve daha esnek sınırlar ile nitelenir.

Sınır kapsamı talepler, alan sınırlarının etrafını kuşatarak; sınır geçirgenliğini azaltırlar. Düşük sınır geçirgenliği; karşı alanın, ilgili alana geçişini sınırlandırır

ya da engeller. Bu, aile ve iş çatışmasını artıran; öte yandan aile ve iş alanına ilişkin yaşam kalitesi ve bireysel refahı azaltan sınırlararası zor rol geçişlerini beraberinde getirir. Örneğin iş seyahatleri, iş ve aile alanları arasındaki gidiş-geliş süresinin uzun olması, rol geçişlerini zorlaştıran taleplerdir. Yüksek geçirgenlik ise, roller arası ayrımın zor anlaşılır bir hale geldiği rollerin birbirine karışımı durumudur. Roller arası ayrımı zorlaştıran alanlararası yüksek geçirgenlikten kaynaklanan talepler; iş ile ilgili sorumlulukların evde; aile ile ilgili sorumlulukların ise işte gerçekleştirilebildiği esnek aile ve iş sınırlarını içerir (Voydanoff, 2004, 2008, 2007).

Sınır kapsamı kaynaklar ise, işin aileye yönelik, ailenin de işe yönelik desteği ile alan sınırlarına esneklik getirerek; karşı roldeki yaşam kalitesini ve bireyin genel refahını geliştirirler. Alan esnekliği, belirli zaman ve yerde gerçekleştirilen rol aktivitelerinin farklı ortam ve zamanlarda gerçekleştirilebilmesini ifade eder; yani aktivitenin farklı zaman ve yerde yapılıp yapılamayacağına ilişkin esnekliktir. İşe ilişkin sınır kapsamı kaynaklar, iş ve aile alanları arasındaki zamansal esnekliği geliştiren iş-aile destek programlarını içerir. Bu programlar, iş saatlerinde ya da işin miktarında herhangi bir azalma olmaksızın, çalışanın çalışma saatlerinin başlangıcı ve bitişini, aile sorumluluklarına göre ayarlayabilmesi şeklinde olabilirken; doğum izni, yarım zamanlı iş, aile sorumlulukları için izin verme gibi çalışılan saatlerin azaltılması şeklindeki bir esneklik de olabilir. Ayrıca, iş yerindeki genel politikalar dışında yöneticinin bizzat aileye yönelik desteği de, işin sınır kapsamı kaynakları arasında yer almaktadır. Ailenin sınır kapsamı kaynakları ise; aile bireyleri, eş ya da akrabaların, bireyin işine yönelik desteğini içerir. Aile üyeleri, eş ya da akrabaların, çalışan bireye daha fazla zaman kaynağı yaratmak için daha fazla çocuk bakımı üstlenmesi ya da daha fazla ev işi yapması; başka bir ifadeyle, bireyin aile içindeki sorumluluklarını üstlenerek destek olmaları ve bireyin işine yönelik zamansal talepleri karşılayabilme yeteneğini artırma çabaları, ailenin sınır kapsamı kaynakları arasında yer almaktadır. Aile üyeleri ayrıca çalışan bireyin işine yönelik ilgileri ile de bireye duygusal destek sağlamaktadırlar (Voydanoff, 2004, 2008, 2007).



### 3.3. İş ve Aile Çatışması ve Aracı (Mediator) Rolü

İş ve aile rollerine ilişkin taleplerin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması olarak tanımlanan iş ve aile çatışması (Greenhaus ve Beutell, 1985), iş ve ailenin alan içi talepleri ve sınır kapsamı kaynakları ile, aile ve iş yaşamı kalitesi ve bireysel refah arasındaki ilişkide aracı (mediator) roledir. Başka bir ifadeyle alan içi talepler ve sınır kapsamı kaynaklar, aile ve iş çatışması ile; aile ve iş çatışması da iş ve aile alanına ilişkin yaşam kalitesi (örn; iş verimliliği, evlilik ve ebeveyn rolü tatmini) ve bireysel refah (örn, yaşam tatmini) ile doğrudan ilişkilidir (Voydanoff, 2002, Voydanoff, 2007, 2008).

İş ve aile çatışması, her iki alanın birbiri üzerindeki etkilerinin bilişsel değerlendirmesidir. Bilişsel değerlendirme, bir deneyimin refah açısından olumlu, stresli ya da ilgisizliğine dair karar verme sürecidir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu süreç içerisinde stres değerlendirmesi; bireyler, çevrenin taleplerinin, sahip oldukları kaynakları aştığını algıladıklarında ortaya çıkar ve bu durum, refah için tehlike yaratır. Böylece iş ve aile çatışması; aile ve iş rolü taleplerinin, bireyin sahip olduğu kaynakları aşması ve bu durumun bireyde stres yaratması ile oluşur.

İş ve aile çatışması, işten aileye ve aileden işe olmak üzere çift yönlüdür. Buna göre iş-aile çatışması, işin aileye müdahale etmesi sonucu meydana gelen, işten aileye yönelik olan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise, ailenin işe müdahale etmesiyle oluşan, aileden işe yönelik olan çatışmadır (Frone vd, 1992, s.74).

### 3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

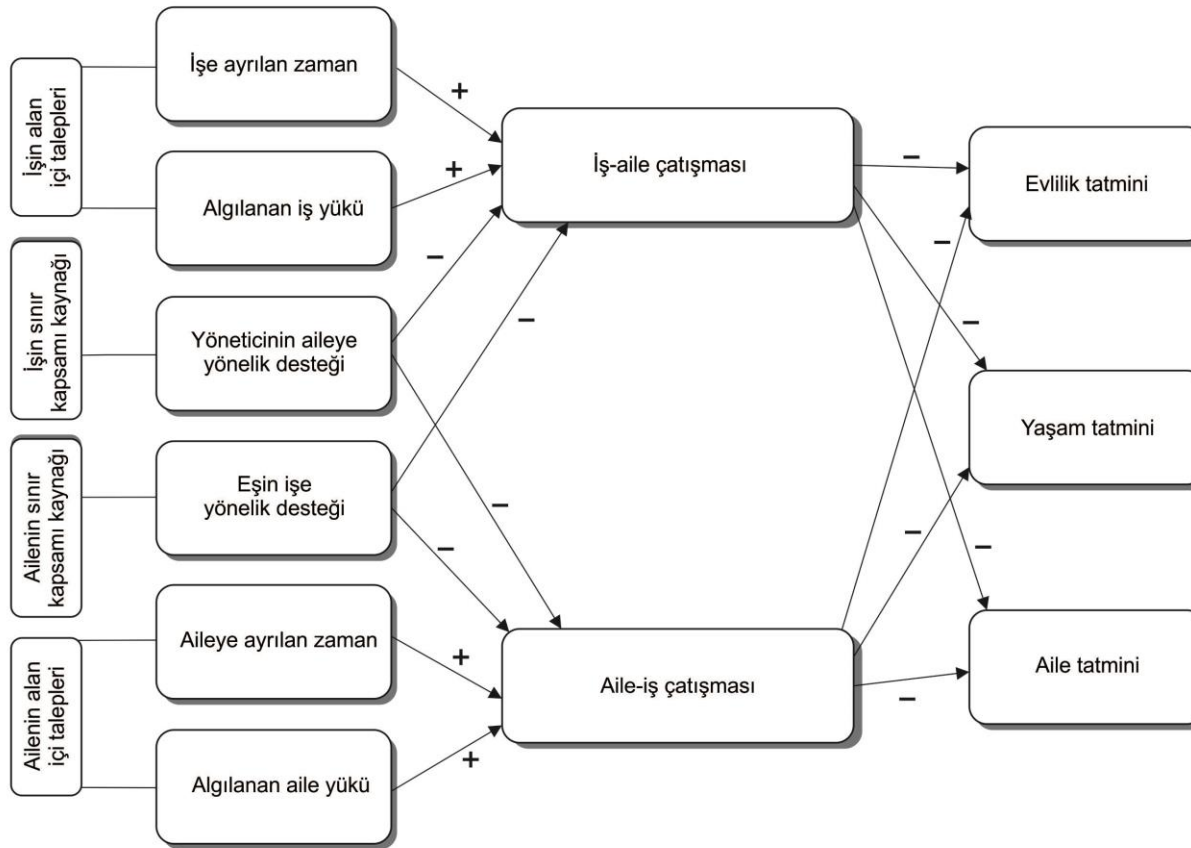
Voydanoff'un (2007) iş ve aile ilişkisinin genel kavramsal modelinden yararlanılarak oluşturulan araştırma modeli, Bronfenbrenner'in (1979, 1989) *Ekolojik Sistemler Teorisi*, Lazarus ve Folkman'ın (1984) *Stres Teorisi* ve Clark'ın (2000) *İş ve Aile Sınır Teorisi*'ni içermektedir (Şekil 4).

İş ve aile birlikte iş-aile mezosistemini oluşturmakta (Bronfenbrenner, 1979, 1989) ve bu sistem içerisinde, her bir alanın karakteristikleri, karşılıklı ilişki içerisinde bulunmaktadır. Araştırmanın modelinde işe ayrılan zaman, algılanan iş yükü ve yöneticinin aileye yönelik desteği, iş alanının karakteristiklerini; aileye ayrılan zaman, algılanan aile yükü, eşin işe yönelik desteği, evlilik ve aile tatmini ise, aile alanının karakteristiklerini oluşturmaktadır. Bu karakteristikler içerisinde işe ayrılan zaman ve algılanan iş yükü, işin alan içi talepleri; aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükü ise, ailenin alan içi talepleridir. Alan içi bu talepler, bireyde stres yaratarak (Lazarus ve Folkman, 1984) iş ve aile çatışmasına (iş-aile ve aile-iş çatışması); yaşanan bu çatışma da, evlilik ve aile tatmini ile bireysel refahın (yaşam tatmini) olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Voydanoff, 2007, 2008).

İş ve aile alanının alan içi talepleri, iş ve aile çatışması yaratarak iş, aile ve yaşam tatminini olumsuz etkilemekle birlikte; iş ve aile alanına ilişkin sınır kapsamı kaynaklar da, iş ve aile sınırları arasındaki geçişleri kolaylaştırarak (Clark, 2000); işin ve ailenin taleplerinin (işe ayrılan zaman, algılanan iş yükü, aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükü) neden olduğu stresi azaltırlar. Böylece iş, aile ve bireysel refahı artırıcı fonksiyon gösterirler (Voydanoff, 2007, 2008). Modelde yer alan, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği (çalışanın aile taleplerini karşılamasına yardımcı olacak tavsiyelerde bulunma, çalışma programında esneklik tanıma, çalışanın ailevi sorunlarını dinleme, vb), işin sınır kapsamı kaynağı; eşin iş yaşamına yönelik desteği ise (eşin işe yönelik taleplerini karşılayabilmesini sağlamak için daha fazla ailevi sorumluluk alma, iş taleplerinin üstesinden gelmesinde bireye tavsiye ve önerilerde bulunma, eşin işine saygı duyma vb.), ailenin sınır kapsamı kaynağıdır. Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ile eşin iş yaşamına yönelik desteği, iş ve aile çatışmasını azaltarak (iş-aile ve aile-iş çatışması); evlilik, aile ve yaşam tatminini artırmaktadır.

Modelde çift yönlü yapısı ile (iş-aile ve aile-iş çatışması) yer alan iş ve aile çatışması, işin ve ailenin alan içi talepleri ve sınır kapsamı kaynakları ile evlilik,

aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide, aracı mekanizma (mediator) olarak fonksiyon göstermektedir (Şekil 4).



Şekil 4

*Araştırmanın Kuramsal Modeli*

## 4. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kuramsal çerçevede ortaya konulan araştırma modeli kapsamındaki kavramlar, bu kavramlara ilişkin tanım ve açıklamalara yer verilmiştir.

### 4.1. ROL KAVRAMI VE ÇOKLU ROLLER

Rol, belirli bir pozisyonu işgal eden bireyden toplumun ya da ilgili bireyle ilişkide bulunan diğer bireylerin beklediği, belirlenmiş davranışlar bütünüdür (Kahn vd, 1964). Rol, sıklıkla statü (eş, ebeveyn, çalışan, vb.) ile birlikte anılır; ancak rol, bireyden beklenen eylemleri içerdiğinden (Tan, 1979'dan aktaran, Gönen ve Hablemitoğlu, 1993, s.13); statünün dinamik yönüdür (Linton, 1936). Örneğin, bir bireyin anne ya da baba olması toplum yaşamında yeni bir statü elde etmesi demektir. Bu statüyü elde ettikten sonra kendisinden beklenen davranışları sergilemesi ise, rolünü yerine getirmesi anlamına gelir. Bu bağlamda statü, bireyin toplum yapısındaki konumu iken; rol, bu konumda bulunan bireyden beklenen davranışlardır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000, s.13). Bu beklentiler eş, arkadaş, meslektaş, işveren, vb. tarafından oluşabilmektedir (Gönen, 1986).

Birey, toplumda birden fazla alt sistemin ya da sosyal grubun üyesi olması nedeniyle; her farklı grupta o gruba uygun statü ve roller üstlenir. Dolayısıyla birey, en az üyesi bulunduğu grup sayısı kadar role sahip olur (Özen ve Uzun, 2005). Çoklu rol olarak adlandırılan bu kavram, toplumsal statülere bağlı birden çok rolün bir bireyde toplanmasıdır (Merton, 1957). Çoklu rollerin benimsenmesi, bireyin toplumun bir parçası olabilmesi ve sosyalleşebilmesi için gereklidir (Köknel, 1981). Bununla birlikte çoklu roller, beraberinde çoklu rol taleplerini de getirir ve bireyde rol baskısı yaratabilir.

Rol baskısı, çoklu rollerin sorumluluklarını yerine getirmede yaşanan zorluktur. Bu zorluk, rollere ilişkin taleplerin karşılanması için gereken kaynakların (zaman, enerji, vb.) yeterli olmamasından, rol sorumluluklarının sadece belirli

zaman ve yerde yerine getirilebilmesinden, bir rolün sorumluluklarının tam anlamıyla ve yeterli düzeyde yerine getirilmesinin diğer rolün sorumluluklarının tamamıyla yerine getirilmesini güçleştirmesinden kaynaklanmaktadır (Goode, 1960, ss.483, 485). Rol baskısı yaratan bu faktörler, roller arası çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Roller arası çatışma, iki veya daha fazla rol beklentisinden birine uymanın; diğerine uyumu zorlaştıracak biçimde aynı anda ortaya çıkmasıdır (Kahn vd, 1964, s.19).

Bireylerin aile ve iş yaşamına ait rolleri, yaşamın en önemli iki merkezi rolü olarak değerlendirilmektedir (Blair-Loy, 2003; Jacobs ve Gerson, 2004; Kanter, 2006; Moen, 1992). Bu nedenle iş ve aile ile ilgili roller, bireyin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. İş ve aile rollerinin bu denli önemli olmasına rağmen insanların sahip oldukları enerji ve zamanları kısıtlıdır (Goode, 1960, s.485). Ayrıca bu rollerin sırasıyla, birbirini takip eden olaylar şeklinde yerine getirilmesi de mümkün değildir (Dubin, 1976). Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ve bu rollerin beklentileri arasında denge kurmaya çalışan; ancak, her iki rolün eş zamanlı talepleri nedeniyle dengeyi kurmakta zorlanan birey, iş ve aile çatışması yaşayabilmektedir (Blair-Loy, 2003; Jacobs ve Gerson, 2004; Kanter, 2006; Moen, 1992).

İş ve aile çatışması üzerindeki etkisi ve ilişkisi üzerinde en fazla üzerinde durulan ve incelenen faktör, cinsiyettir (Jones ve Mckenna, 2002; Reynolds, 2005). Bunun nedeni geleneksel cinsiyet rolü anlayışıdır. Bu yaklaşımın ardında, biyolojik cinsiyete dayalı özelliklerin, kadın ve erkeğin rollerine yansıtılması yatmakta, böylece kültürel ve sosyal olarak yapılandırılmış toplumsal cinsiyet rolleri ortaya çıkmaktadır. Buna göre erkeğin öncelikli sorumluluğu evin ekonomik anlamdaki geçimini sağlamak, maddi ihtiyaçları karşılamak iken; kadının öncelikli sorumluluğu da ev ile sınırlı olup, çocukların bakımından ve evle ilgili faaliyetlerden sorumlu olmaktır (Parsons ve Bales, 1955). Bu nedenle kadınların ücretli bir işte çalışması, iş hayatına atılması, en önemli iş ve aile çatışması nedeni olarak kabul edilmektedir. Çünkü kadının çalışmasına bağlı olarak ev içindeki sorumluluğu ortadan kalkmamakta ya da

azalmamakta; ev içindeki annelik veya eş olma sorumlulukları devam etmektedir. Evinin dışında yeni sorumluluklar alan kadın, toplumun da asıl görevinin annelik ve kadınlık olduğunu dayatması sonucu, iş ve aile çatışması yaşayabilmektedir (Fidan ve Yılmaz, 1998'den aktaran, Fidan, 2000). Özellikle de gece, hafta sonu mesaieleri veya şehir dışı çalışmaları esnasında kadının yaşadığı bu çatışma daha da artmaktadır; çünkü kadınlar ev ve aile ile ilgili sorumlulukları çok daha fazla hissetmektedirler (Watkins, 1995). Bu durum çalışan kadının rol yükünü artırmaktadır. Hem evde hem de işte birincil sorumlulukları olan kadın, bu sorumluluklarını aynı anda yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yükü ile karşı karşıya kalabilmekte ve bu durum kadının iş ve aile çatışmasını erkeklere göre daha fazla yaşamasına neden olabilmektedir (Bacharach vd, 1991).

## **4.2. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI VE YÖNLERİ**

İş ve aile çatışması, iş ve aile alanları ile ilgili rol taleplerinin bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirleriyle uyumsuz olduğu bir roller arası çatışma türüdür (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). İş ve aile çatışması iki yönlüdür. Bunlar iş-aile ve aile-iş çatışmasıdır (Frone vd, 1992, s.74).

İş-aile çatışması: İşin rol taleplerinin aileye müdahalesi sonucu meydana gelen, işten aileye yönelik olan çatışmadır.

Aile-iş çatışması: Ailenin rol taleplerinin işe müdahale etmesi nedeniyle oluşan, aileden işe yönelik olan çatışmadır.

### **4.2.1. İş-Aile Çatışması**

İş-aile çatışması, bireyin iş rolünün aile rolünü yerine getirmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır (Frone vd, 1992, s.74). Dolayısıyla iş-aile çatışması yaşanmasının temel nedeni iş ve işle ilgili özellikler olmaktadır (Boyar vd, 2005; Shaffer vd, 2001). Çalışma saatlerinin fazlalığı, düzensiz iş saatleri, sık yapılan iş seyahatleri, yoğun ve yorucu iş koşulları, yönetici desteğinin olmayışı ya da

yetersiz oluşu vb. faktörler, bireyin aile rolüne müdahale ederek iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir (Frye ve Breugh, 2004; Greenhaus ve Beutell, 1985; Hennessy, 2005; Lingard ve Francis, 2005).

#### **4.2.2. Aile-İş Çatışması**

Aile-iş çatışması, bireyin ailesi ile ilgili rollerinin iş rolünü engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır (Frone vd, 1992, s.74). Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel neden, aile ve ailenin özellikleridir. Buna göre bireyin evli ya da bekar olması, çocukların sayısı ve yaşları, ailede okul öncesi çağıdaki çocuk ya da bakımından sorumlu olunan engelli ya da yaşlı birey bulunması, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması, eş desteğinin olmayışı ya da yetersiz oluşu, vb. gibi aile ile ilgili faktörler aile-iş çatışması yaşanmasına neden olabilecek faktörlerdir (Kinnunen ve Mauno, 1998).

### **4.3. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASININ TÜRLERİ**

İş ve aile çatışması yapısal farklılıkları ve çatışmaya neden olan özellikleri bakımından literatürde yaygın olarak 3 grupta ele alınmaktadır. Bunlar zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Daha sonra bu 3 çatışma türüne, bir çatışma türü daha eklenmiş ve psikolojik esaslı çatışma olarak adlandırılmıştır (Van Steenbergen vd, 2007).

#### **4.3.1. Zaman Esaslı Çatışma**

Çoklu roller bireyin zamanı için rekabet edebilir; çünkü bir rolün gerektirdiği aktiviteler için harcanan zaman, genellikle diğer rolün aktiviteleri için tahsis edilemez. Zaman esaslı çatışma, bir rolün zamanla ilgili taleplerinin, diğer rolün zamansal talepleri ile rekabet edemediğinde ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell 1985, s.80). Zaman esaslı çatışmanın ise ilişkin nedenleri; işe ayrılan zamanın fazla ve düzensiz olması, çalışma programının esnek olmayışı,



vardiyalı çalışma (Higgins ve Duxbury, 1992; Pleck vd, 1980); aileye ilişkin nedenleri küçük çocuk sahibi olma, evde bakım gerektiren yaşlı ya da engelli bireylerin bulunması, eşlerin her ikisinin de çalışması vb. olabilir (Elloy ve Smith, 2004).

#### **4.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma**

Gerginlik esaslı çatışma, bir roldeki baskı yaratan durumun, diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemesidir. Bu çatışma türüne, bir rolde oluşan baskı, diğer rolün taleplerine uyumu zorlaştırmakta ve bu şekilde roller birbiriyle çatışmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.80). Bu çatışma türünde bireyin işiyle veya ailesiyle ilgili olarak yaşadığı gerginlik, tahammülsüzlük, yorgunluk, endişe, alınganlık vb., diğer rolün yerine getirilmesini olumsuz etkilemektedir (Bacharach vd, 1991). Gerginliğe dayalı çatışmanın işe ilişkin nedenlerine aşırı iş yükü, yönetici desteğinin olmaması ya da yetersiz olması, işe bağlılık; aileye ilişkin nedenlerine ise aşırı aile yükü, eş desteğinin olmayışı ya da yetersiz oluşu vb. (Frone ve Rice, 1987; Higgins ve Duxbury, 1992) örnek olarak verilebilir.

#### **4.3.3. Davranış Esaslı Çatışma**

Bireyin üstlendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında farklılık ya da zıtlıklar olduğunda, davranış temelinde çatışma yaşanmaktadır. Davranış esaslı çatışma, daha çok yönetici çalışanlar için tanımlanmış bir çatışma türüdür. Yönetici modeli objektif, iddialı, duygularını kontrol edebilmeyi ve kendinden emin olmayı gerektirirken; aile üyesi modeli sıcak, duygusal ve sevecen olmayı gerektirmektedir. Eğer birey, rolleri ile ilgili çelişen davranış beklentilerine uyum gösterme yeteneğine sahip değilse, rolleri arasında davranış esaslı iş ve aile çatışma yaşamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, ss, 82, 83).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Araştırma kapsamında, yöneticilerin aileye yönelik desteğinin aile-iş çatışması üzerinden aileye ilişkin sonuçlarına etkisi de incelendiğinden, yönetici dışındaki akademisyenler araştırmaya dahil edilmiş; bu nedenle davranış esaslı çatışma, araştırmanın kapsamı dışındadır.

#### 4.3.4. Psikolojik Esaslı Çatışma

Psikolojik esaslı çatışma, bireyin fiziksel olarak bir rolü yerine getiriyorken, bir diğer rolle zihinsel olarak meşgul olması ve bu durumun, fiziksel olarak yerine getirilen roldeki aktiviteleri olumsuz yönde etkilemesidir. Bireyin fiziksel olarak bir rolü yerine getirirken, zihinsel olarak diğer bir role ilişkin sorumluluklar ile meşgul olması, bireyin zihnini işgal ederek dikkatini dağıtır; ve bu durum psikolojik çatışma yaşamasına neden olur (Cardenas vd, 2004; Carlson ve Frone, 2003). Örneğin, çalışan bireyin işte, ailesi ile ilgili yerine getirmesi gereken sorumluluklar ya da sorunları düşünmesi, işe konsantre olmasını (Van Steenberg vd, 2007, s.280); ailesi ile birlikte iken de, işte yapılması gerekenler üzerinde düşünmesi, ailedeki aktivitelere odaklanmasını engelleyebilir.

#### 4.4. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASINA NEDEN OLAN ALAN İÇİ TALEPLER

Bu bölümde, iş ve aile alanlarının araştırma kapsamına alınan ve çatışma yaratan alan içi taleplerine yer verilmiştir. Bu talepler içerisinde ise ayrılan zaman ve algılanan iş yükü, iş alanının alan içi talepleri; aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükü de, aile alanının alan içi talepleridir.

##### 4.4.1. İşe Ayrılan Zaman

İş için ayrılan zamanın fazla olması, aile yaşamına yorgunluk ve gerginlik olarak yansıyabilmekte ve bireyin ailevi sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001). İşe ayrılan zaman arttıkça, eş ve çocuklara ayrılan zaman azalmaktadır. Özellikle geç saatlere kadar çalışan, eve iş getiren ya da kariyerli bir mesleğe sahip olan bireyler, ailelerine yeterince vakit ayıramamaktadır. Bu durum bireyin ailedeki aktivitelere katılamayacak kadar yorgun olmasına, ailesi ile birlikte olması gereken zamanı işine ayırarak geçirdiği için suçluluk hissetmesine ve

bunlardan kaynaklanan, iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

#### **4.4.2. Algılanan İş Yükü**

İş-aile çatışmasının en önemli nedenlerinden biri olarak nitelendirilen algılanan iş yükü, işte yapılacak çok şey olduğuna ilişkin algıdır (Britt ve Dawson, 2005; Leiter ve Schaufeli, 1996). İşteki görev ve sorumlulukların getirdiği talepler, sahip olunan kaynaklarını aştığını hissettiğinde, bireyde iş yükü algısı oluşur. Bu durum çalışan aile bireyi üzerinde önemli ve normal boyutları aşan stres ve baskı yaratarak, ailedeki faaliyetlere katılamayacak düzeyde zihinsel yorgunluk hissetmesine ve böylece iş-aile çatışması yaşanmasına neden olabilmektedir (Öztürk, 2008).

#### **4.4.3. Aileye Ayrılan Zaman**

Ailenin zaman talebi genellikle çocuk, yaşlı/engelli bakımı ve ev işleri için ayrılan zaman çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ailede küçük çocuk ve bakım gerektiren bireylerin varlığı (engelli, yaşlı) ve bunlar için fazlaca harcanan zaman, bireyin iş rolündeki aktiviteler için ayırması gereken zamanı kısıtlayarak; zaman esaslı aile-iş çatışması yaratabilir. Bu durum bireyin iş yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir (Barnett ve Shen, 1997; Kinnunen ve Mauno, 1998; Kinnunen vd, 2004; Voydanoff, 1998, 2007).

Bireyin sahip olduğu çocukların yaşları ile ebeveynlerinin aile-iş çatışması arasında güçlü ilişkiler olabilmektedir. Özellikle okul öncesi yaşta (0-6 yaş) çocuklara sahip olan çift gelirlili aileler açısından çocukların eğitim, sağlık ve günlük ihtiyaçları, anne ve babaların işe geç gitmesine, devamsızlık yapmalarına ya da işyerinde çocuklarla ilgili sorunlarla meşgul olmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle okul öncesi yaşlarda çocuk sahibi olmak, önemli bir aile-iş çatışması nedeni olarak görülmektedir (Voydanoff, 1998). Sahip olunan çocuk sayısının fazla olması da, çocuklar için ayrılması gereken

zamanın artmasına, çocukların olası ihtiyaç ve problemleri ile ilgili endişelerin çoğalmasına, bu endişelerin iş yeri ortamına taşınabilmesine ve bireyin çalışmak için ayırması gereken zamanı, çocuklar ile ilgili sorunları düşünerek harcamasına; böylelikle ailenin, işe müdahale etmesi sonucu aile-iş çatışması yaşanmasına neden olabilmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998; Kinnunen vd, 2004).

Ailede yaşlı/engelli bireylerin bulunması da, bakım sorununu ortaya çıkarmakta ve bu sorunun olumsuz etkileri iş hayatına yansıtılabilmektedir. Çünkü bireyin böyle bir durumda, ailesi ile ilgili zamansal talepleri artmaktadır (Voydanoff, 1988). Örneğin, yaşlı/engelli aile bireyinin düzenli sağlık kontrolleri için çalışma saatleri içerisinde hastaneye götürülmesi, bakımıyla ilgili düzenlemelerin zaman zaman çalışma saatleri içerisinde yapılmasının gerekmesi (telefon görüşmeleri, işten kısa süreli ayrılma, vb.), bireyin işine ayırması gereken zamana müdahale ederek aile-iş çatışması yaşanmasına neden olabilmektedir. Hatta bu zamansal talepler zaman zaman, gerginlik ve stres temelli talepleri de beraberinde getirebilmektedir (Voydanoff, 2007).

Ev işlerine ayrılan zamanın miktarı da, iş rolü sorumluluklarının yerine getirilmesi ile ilişkili olabilmektedir. Özellikle temizlik, yemek, alışveriş, çamaşır ve bulaşık yıkama vb. gibi ev işleri, günlük ve ertelenemez nitelik taşımaktadır. Esnekliği az olan ve ertelenemeyen bu tür ev işlerinin sadece bir bireyde toplanması ve çok zaman alması, işe geç gitmelere, işten izin almalara ve erken ayrılmalara neden olabilir. Bununla birlikte bu durum bireyde aşırı aile yükü algısı ve buna bağlı stres yaratarak; iş rolüne odaklanmayı zorlaştırabilir (Barnett ve Shen, 1997, s.404; Voydanoff, 2007, s.57).

Çocuk, yaşlı/engelli bakımı ya da ev işleri için ayrılan zaman, bakım ihtiyacının miktarına ve bakımdan sorumlu diğer kişi/ler ya da çalışan bireyin bakımın ne kadarını üstlendiğine bağlıdır. Dolayısıyla aileye ayrılan zamanın, işe ayrılması gereken zamanı kısıtlaması, ailede zaman talebi yaratan aktivitelerde geçirilen zamanın miktarı ile ilgilidir. Ailenin zaman talebi, çoğunlukla kadın ve erkeğin

ailedeki faaliyetlere ayırdıkları zaman temelinde tartışılmaktadır (Voydanoff, 2007, ss.55,56).

#### **4.4.4. Algılanan Aile Yüğü**

Aile-iş çatışmasının en önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilen aile yüğü (Voydanoff, 2007, s.60), iş yükünde olduğu gibi, bireyin ailesinde üzerine düşen sorumluluğun çok fazla olduğuna ya da sorumluluklarını yerine getirebilmek için yeterli kaynağa sahip olmadığına ilişkin algısıdır (Aycan, 2006). Ailede eşlerden biri, evde yürütülen faaliyetlerde sorumluluk dağılımının adil olmadığını ve kendisinin daha fazla sorumluluk aldığını düşündüğünde, kızgınlık ve kontrol eksikliği yaşayabilmekte (Mirowsky, 1985) ve bu durum bireyde gerginlik, huzursuzluk ve stres yaratarak; bireyin işine odaklanmasını engelleyebilmektedir.

#### **4.5. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASINI AZALTAN SINIR KAPSAMI KAYNAKLAR**

İş ve aile rollerinin zaman, gerginlik ve psikolojik esaslı talepleri, iş ve aile çatışmasına neden olmakla birlikte; bu rollere ait sınır kapsamı kaynaklar, çatışma yaratan taleplerin karşılanmasını kolaylaştırarak ve taleplerin yarattığı stresi azaltarak, çatışmanın birey yaşamındaki şiddetini azaltmakta, hatta engelleyebilmektedir. Sınır kapsamı kaynak kavramı, bir alanın diğer alana yönelik destekleyici ve kolaylaştırıcı etkisini ifade etmektedir. Yöneticinin çalışan bireyin aile hayatına yönelik desteği (çalışanın aile taleplerini karşılamasına yardımcı olacak tavsiyelerde bulunma, çalışma programında esneklik tanıma, çalışanın ailevi sorunlarını dinleme, vb) ve eşin iş yaşamına yönelik desteği (eşin işe yönelik taleplerini karşılayabilmesini sağlamak için daha fazla ailevi sorumluluk alma, iş taleplerinin üstesinden gelmesinde bireye tavsiye ve önerilerde bulunma, eşin işine saygı duyma vb.), iş ve aile alanının en belirgin sınır kapsamı kaynaklarıdır (Voydanoff 2007, 2008).

#### 4.5.1. Yöneticinin Aile Yaşamına Yönelik Desteği

Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş alanının çalışanlar açısından en önemli sosyal destek mekanizmasıdır (Sabuncuoğlu, 2007). Çalışanlar, aileleri ile ilgili talepleri ön plana çıktığında, iş gereklerini sekteye uğratmadan, bu talepleri başarıyla karşılamak için yönetici desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle bu destek, hem aile-iş hem de iş-aile çatışmasını azaltmak ve önlemek için örgüt boyutunda kullanılan en önemli anahtarlardan birisidir (Magnus-Mesmer ve Viswesvaran, 2006; Voydanoff, 2007). Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği gerektiğinde çalışanın aile sorumluluklarını yerine getirebilmesi için çalışma programında esneklik tanıma, çalışanın aile taleplerini karşılamasına yardımcı olacak tavsiyelerde bulunma gibi araçsal destek şeklinde olabileceği gibi; çalışanın ailevi sorunlarını dinleme, bu sorunlara anlayış ve ilgi gösterme gibi, duygusal destek şeklinde de olabilmektedir (Frone vd, 1997).

#### 4.5.2. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği

Eşin işe yönelik desteği, iş ve aile çatışmasını (aile-iş, iş-aile) azaltan ve önleyen, ailenin en önemli sınır kapsamı kaynaklarından biridir (Voydanoff, 2007). Eş desteği de, yönetici desteğinde olduğu gibi hem araçsal hem de duygusal boyutta olabilmektedir (King vd, 1995). Eşin, bireyin işe yönelik taleplerini karşılayabilmesini sağlamak için daha fazla ailevi sorumluluk alarak ve iş taleplerinin üstesinden gelmesinde bireye tavsiye ve önerilerde bulunarak araçsal; bireyin işine saygı duyarak, önemseyerek ve ilgisini göstererek de duygusal destek sağlaması, bireyin iş yaşamını büyük ölçüde kolaylaştırarak; çatışma yaşamamasını engeller (Burke ve Greenglass, 1999; Erdwins vd, 2001; Greenhaus ve Beutell, 1985). Eşin çalışan bireye yönelik araçsal desteği, iş-aile çatışmasına neden olabilecek işe ilişkin zaman baskısı ve ebeveyn rollerine ilişkin taleplerin azalmasını sağlarken; duygusal destek ise, işin gerginlik ve stres yaratan taleplerini azaltıcı yönde fonksiyon gösterir (King vd, 1995).

Eşin, aileye yönelik desteğinin, aile-iş çatışmasını azalttığı çok sayıda çalışma ile desteklenmiş olmakla birlikte (Aycan ve Eskin, 2005; Aryee vd, 1999; Burke ve Greenglass, 1999; Westman ve Etzioni, 2005); eşin işe yönelik desteği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlı düzeyde kalmıştır (Barnett ve Shen, 1997).

#### **4.6. EVLİLİK, AİLE VE YAŞAM TATMİNİNİN, ALAN İÇİ TALEP, SINIR KAPSAMI KAYNAK VE İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİSİ**

##### **4.6.1. Evlilik Tatmini**

Evlilik tatmini evlilik kurumu içinde eşlerin birbirlerine karşı gösterdikleri sevgi biçimi, cinsel doyum, iletişim biçimi gibi kişisel boyutlardan ve verilen kararlarda eşitlik, iş ve problemleri paylaşma gibi çevresel boyutlardan elde edilen psikolojik doyumdur (Sokolski ve Hendrick, 1999). Evlilik, aile ilişkilerinin ve yeni kuşakların yetişmesinin birincil temelini oluşturduğu için, insan ilişkilerinin en önemlisidir (Larson ve Holman, 1994). İyi bir evlilik, kişiye kimlik ve anlam duygusu kazandırır (Aldous, 1996'dan aktaran, Tubin, 2007, s.20) ve yaşamdan alınan doyumunu artırır (Diener ve Lucas, 1999; Çelik ve Tümkaya, 2012, s.223). Bununla birlikte evlilik, bireyin rolleri arasına eş ve ebeveyn rolünü ve buna bağlı rol talep ve beklentilerini de yükler. Bu talep ve beklentiler, zaman zaman iş rolü talepleriyle çatışabilir. Özellikle işin yorucu ve stresli olması, evlilik ile ilgili rol taleplerinin yerine getirilmesini zorlaştırmakta ve bireyin eşi ile ilişkilerini olumsuz etkileyerek evlilikten alınan tatmini azaltabilmektedir (Conger ve Glen, 1994; Gottman, 1979). Çalışmalar, işte geçirilen ya da iş için ayrılan uzun çalışma saatlerinin ve işin yoğun stresinin, eşte yalnızlık duygusunu artırdığı; çalışan bireyde iş-aile çatışmasına ve evdeki faaliyetlerden kendini çekmeye neden olduğu ve evlilik tatmininin bu durumdan olumsuz etkilendiğine işaret etmektedir (Aycan ve Eskin, 2005; Bedeian vd, 1988; Chiu, 1998; Derya, 2008; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Higgins ve Duxbury, 1992; Matthews vd, 1996; Perrone vd, 2005). Bununla birlikte eşin, çalışan bireyin iş taleplerini karşılamasına yönelik desteği, işin aileye

müdahalesini engelleyerek; eşlerarası paylaşımı, olumlu iletişimi ve evlilikten duyulan tatmini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Houseknecht ve Macke, 1981; Tubin, 2007).

#### **4.6.2. Aile Tatmini**

Aile tatmini, bireylerin aile yaşamlarını pozitif ya da negatif yönde algılamalarının bir yansımasıdır. Pozitif algı, yüksek düzeyde memnuniyeti gösterirken; negatif algı, düşük düzeyde memnuniyete işaret eder (Ji vd, 2002). Literatürde evlilik tatmini ile birlikte aile yaşam kalitesinin önemli bir bileşeni olarak nitelendirilen aile tatmini (Jones ve Butler, 1980; Kopelman vd, 1983; Pleck vd, 1980), bireyin tüm yaşamının bir parçası olduğundan, yaşamdan alınan doyumunu etkiler (Diener ve Lucas, 1999).

Aile ve iş rolleri, insan yaşamının en belirgin ve uzun vadede eş zamanlı sahip olunan rolleri olması nedeniyle (Blair-Loy, 2003; Jacobs ve Gerson, 2004; Kanter, 2006; Moen, 1992); bu rollere ilişkin talepler birbiriyle çatışabilmekte ve aile yaşamı bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilmektedir. İşe ilişkin rol taleplerinin, aileye ayrılan zamanı azaltması ve aile ile ilgili sorumlulukları engellemesi (iş-aile çatışması) ya da aileye ilişkin sorumlulukların iş yaşamına müdahale etmesi (aile-iş çatışması), iş ve aile çatışmasına neden olmakta ve çalışan aile bireylerinin aile yaşam doyumunu azaltabilmektedir (Kiecolt, 2003; Michel vd, 2009; Payne vd, 2012).

İş ve aile alanına ilişkin rol talepleri çatışma yaratırken; bu rollere ilişkin kaynaklar ise, iş ve aile çatışmasının şiddetini azaltarak; aile yaşamından alınan doyuma katkı sağlamaktadır. Çalışmalar, işin rol kaynaklarından yönetici desteğinin aile ve yaşam tatminine olumlu katkısını desteklemektedir (Aycan ve Eskin, 2005; Foley vd, 2005; Frye ve Breugh, 2004; Hill, 2005; Kirrane ve Buckley, 2004; Nielson vd, 2001). Aile alanının rol kaynaklarından eş desteğinin, bireyin aile yaşamına ve yaşamdan aldığı doyuma önemli ölçüde



katkı sağladığı da, çalışmalarla desteklenmiştir (Burke ve Greenglass, 1999; Greenhaus ve Beutell, 1985; Erdwins vd, 2001).

#### 4.6.3. Yaşam Tatmini

Bireyin yaşamında mutlu olabilmesi ve hayatının anlam kazanabilmesi için sahip olması gereken temel unsurların başında yaşamından duyduğu tatmine olan inancı gelmektedir. Çevreyle etkileşime bağlı gelişen yaşam tatmini, bireyin tüm yaşamını kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde olumlu yönde değerlendirmesidir (Diener vd, 1985). Bu değerlendirme subjektiftir (Donovan ve Halpern, 2002, s.7'den aktaran, Öcal, 2008, s.27) ve durumsal bir değerlendirmeden çok genel bir değerlendirmeyi içermekte ve yaşamın bütünü (örn, iş yaşamı, aile yaşamı, özel yaşam) kapsamaktadır (Haybron, 2004, s.6'dan aktaran, Öcal, 2008, s.27). Yaşamın farklı alanlarına ilişkin olumsuz değerlendirme ve algılamalar, bireyin yaşamdan duyduğu tatmini azaltmaktadır (Diener ve Lucas, 1999).

İş ve aile çatışması, iş ve aile rollerindeki taleplerin, bireyin kaynaklarını (örn, zaman ve enerji) aşması ve birbiriyle uyuşmaması olduğu için, bu durum bireyde stres yaratarak, yaşamının iş ve aile alanını olumsuz değerlendirmesine neden olmakta ve yaşam tatminini azaltmaktadır (Adams vd, 1996; Aryee, 1992; Aycan ve Eskin, 2005; Bedeian vd, 1988; Çakmak-Doruk, 2008; Demerouti vd, 2005; Derya, 2008; Higgins ve Duxbury, 1992, Perrewe vd, 1999). Öte yandan, iş ve aile rollerine ilişkin yönetici ve eş desteği gibi kaynaklar, taleplerin yarattığı baskıyı azaltarak, bireyin rol taleplerini dengeleme çabasını desteklemekte; böylece, yaşamın iş ve aile alanlarının birey tarafından olumlu değerlendirilmesine katkıda bulunarak, yaşam doyumunu artırmaktadır (Aycan ve Eskin, 2005; Burke ve Greenglass, 1999; Erdwins vd, 2001; Foley vd, 2005; Frye ve Breugh, 2004; Greenhaus ve Beutell, 1985; Hill, 2005; Kirrane ve Buckley, 2004; Nielson vd, 2001).

## 5. LİTERATÜR

İş ve aile etkileşimi konusunda sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış, aile bilimi, insan gelişimi, sosyal hizmet, yaşlılık bilimi, aile terapisi, hukuk ve iş sağlığı gibi çeşitli disiplinler tarafından gerçekleştirilen çalışmalar (Piotrkowski, 1987, s.251; Voydanoff, 2008, s.37), 1930'lu yıllara kadar uzanmaktadır (Frone, 2002, s.143; s.37). Yapılan çalışmalarda çoğunlukla işin ve ailenin telepleri (iş yükü algısı, işin zaman talebi) ile kaynakları ile (eş desteği, yönetici desteği, aile desteği vb), iş ve aile yaşam kalitesi (evlilik tatmini, aile tatmini, iş tatmini, iş performansı, ebeveynlikteki rol performansı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik vb.) ve bireysel refah (yaşam tatmini, yaşam kalitesi vb.) arasındaki doğrudan ilişkiler ile iş ve aile çatışmasının bireysel refah, aile ve yaşam kalitesi, iş ve ailenin talep ve kaynakları arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuş; işin ve ailenin talep ve kaynakları ile bireysel refah, iş ve aile yaşam kalitesi arasındaki ilişkide, iş-aile çatışmasının aracı ve açıklayıcı rolünü inceleyen çalışmalar ise, sınırlı düzeyde kalmıştır (Dolcos, 2006, s.69; Voydanoff, 2001, s.1621). Bu nedenle iş ve aile alanına ilişkin alan içi talepler (işe ayrılan zaman, iş yükü, aileye ayrılan zaman, aile yükü) ve sınır kapsamı kaynakların (yöneticinin aileye yönelik desteği, eşin işe yönelik desteği); evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesini amaçlayan bu çalışmanın, alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bölümde, iş ve aile etkileşimi konusunda Türkiye ve yurtdışında yapılan çalışmalardan, bu çalışmada yer alan değişkenler arasındaki hem doğrudan ve hem de dolaylı ilişkileri inceleyen ve cinsiyetin iş ve aile çatışması üzerindeki etkilerinin de irdelendiği farklı meslek grupları üzerinde yürütülen çalışmalara yer verilmiştir.

### 5.1. YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Özen ve Uzun'un (2005) iş ve aile çatışmanın azaltılmasında örgüt ve ailenin rolünü inceledikleri ve Muğla'da 121 polis memuru üzerinde yürüttüğü

çalışmada, iş-aile çatışması ve örgütsel destek arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmış; aile desteği ile aile-iş çatışması arasındaki ilişkinin ise önemli olmadığı belirlenmiştir. İş ve aile çatışmasında cinsiyet etkisinin de incelendiği çalışmada, kadınların iş yaşamının, aile yaşamını erkeklere kıyasla daha fazla olumsuz etkilediğini düşünmelerinin, daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarına neden olduğu belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karahan ve Bener'in (2005) 44 evli hemşire üzerinde yürüttüğü çalışmada hemşirelerin %90.9'unun çalışıyor olmalarından dolayı ev ortamında sorun yaşadığı saptanmıştır. Yaşadıkları sorunları çocukları ile yeterince ilgilenememe (%30.7), yorgun, sinirli olma ve sorunları aileye yansıtma (%25.4), ev işlerini aksatma olarak (%19.3) belirtmişlerdir. Çalışmada hemşirelerin işlerinden dolayı yaşadıkları sorunların üstesinden gelmede en çok eş yardımına başvurdukları (%90) belirlenmiştir.

Aycan and Eskin (2005) çift gelirli ve 0-6 yaş çocuk sahibi aileler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında; bireylerin psikolojik açıdan iyi olma durumu, ebeveynlikteki rol performansı ve evlilikten duydukları tatmin üzerinde; iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha etkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmada örgütsel desteğin iş-aile çatışmasıyla ilişkisi de incelenmiş ve örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Önel (2006), iş ve aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkilerini incelediği çalışmasında; cinsiyetin, aile-iş çatışması için önemli bir faktör olduğu ve kadının hem çalışma hem de aile yaşamı açısından daha fazla role sahip olmasının, erkeklere göre daha fazla aile-iş çatışması yaşammasına neden olduğu saptanmıştır.

Tubin (2007) tarafından farklı sektörlerden 258 çalışan üzerinde yürütülen çalışmada, üstlenilen rol sayısının ve bu rollerde geçirilen zamanın, yaşam ve evlilik tatminini üzerindeki etkisi ve aile-iş çatışmasının aracı rolü incelenmiştir.

Çalışmaya göre aile desteği, rollerde geçirilen zaman ile birleştiğinde, aile-iş çatışmasını anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Aile-iş çatışmasının, sahip olunan rol sayısı ile evlilik tatmini arasındaki ilişkideki aracı rolü desteklenmemiştir. Çalışmada kadınlarda aile-iş çatışmasının erkeklerden daha fazla yaşandığı ve bu çatışmanın, kadınların evlilik tatminini; iş-aile çatışmasının ise yaşam tatminini azalttığı saptanmıştır.

Yıldırım ve Aycan'ın (2008) İstanbul'da 106'sı akademisyen 243 hemşire üzerinde yürüttükleri çalışmada, iş talebi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiler incelenmiş ve fazla iş yükü ve düzensiz çalışma saatlerinin, iş-aile çatışmasını arttırdığı, iş ve yaşam tatminini ise azalttığı saptanmıştır. Çalışmada örgütün çalışanların iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltmada yeterli olmadığı belirlenmiştir. Çalışmaya göre örgüt desteği, iş ve yaşam tatminini de artırmamaktadır.

Öcal'ın (2008) Isparta'da tekstil çalışanları üzerinde yürüttüğü ve iş ve aile çatışmasının iş ve yaşam tatmini ile ilişkisinin incelendiği çalışmada, bireylerin iş ve aile alanlarındaki rol çatışmasının kaçınılmaz olduğu ve çatışmanın çalışanların iş ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasındaki negatif ilişki önemli; aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasındaki negatif ilişki ise, önemsiz bulunmuştur.

Çakmak-Doruk (2008) tarafından Kayseri'de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışan bireyler (n=305) üzerinde yürütülen ve organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmasının çalışanların performansları üzerindeki etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolünün incelendiği çalışmada, çalışanların iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşadığı ve aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmada, cinsiyet ile çatışmanın yönleri arasındaki ilişkiler de incelenmiş; kadınların hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasını erkeklerden daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca, ebeveynleri ile birlikte yaşayan çalışanların iş-

aile ve aile-iş çatışmasının, ebeveynleri ile birlikte yaşamayanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Öztürk'ün (2008) İstanbul'da 266 evli kadın öğretmen üzerinde yürüttüğü ve iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansa etkilerinin incelendiği çalışmasında, iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkili olduğu ve iş stresi düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, performansının düştüğü belirlenmiştir. Çalışmaya göre haftalık çalışma saati, iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Buna göre haftada 30-34 saat derse giren öğretmenler, 20-24 saat derse giren öğretmenlerden; sınıf öğretmenleri ise, branş öğretmenlerinden daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Çalışmada evinde aile üyeleri dışında başka bireyler kalan ve kalmayan öğretmenlerin iş-aile çatışması arasında farklılık olup olmadığı da incelenmiş, her iki grup öğretmenin iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Derya (2008), 0-6 yaş arası çocuk sahibi olan 187 çift gelirli aile üzerinde yürüttüğü çalışmasında, iş yükü ile evlilik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide, iş ve aile çatışmasının aracı rolünü incelemiştir. Çalışmaya göre, iş-aile çatışmasının, erkeğin iş yükü ile eşinin evlilik tatmini arasındaki ilişkide, aracı rolde olduğu saptanmıştır. Aile-iş çatışması ise, hem erkeğin iş yükü ile eşinin yaşam tatmini arasında hem de kadının iş yükü ile eşinin evlilik tatmini arasındaki ilişkide aracı rolde bulunmuştur. Çalışmada ayrıca kadının iş yükü ile eşinin evlilik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide, iş-aile çatışmasının aracı rolünün desteklenmediği belirtilmiştir.

Bıçaksız (2009) tarafından 293 evli akademisyen üzerinde yürütülen ve rollerin önemi, rol gerekleri ve temel benlik değerlendirmelerinin iş-aile ilişkilerine etkilerinin incelendiği çalışmada, cinsiyet rolü tutumları, ailenin önemi, aile/ev yükü algısı ve temel benlik değerlendirmelerinin aile-iş çatışmasını etkilediği saptanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçların, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş; geleneksel cinsiyet rolleri ve aile yükü

algısı nedeniyle kadınların, erkeklerden daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı belirlenmiştir.

Erdem ve diğerlerinin (2009) Elazığ ve Muğla'da 149 hastane çalışanı ile yürüttüğü ve iş ve aile çatışması, iş stresi ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmada, algılanan sosyal desteğin, iş-aile çatışmasını ve aile-iş çatışmasını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada işin, aile yaşamını olumsuz etkilediği; bu karşın aile hayatının, iş yaşamı üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Erdoğan (2009) tarafından, 264 kadın ve erkek üzerinde aile ve iş yaşamı çatışması bağlamında, yaşam içi rollerin belirginliği ve bireysel başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan çalışmada, kadınlar ve erkeklerin geleneksel rollerindeki belirginliklerinin aile ve iş yaşamı çatışmasını tetiklediğini belirlenmiştir. Aile ve iş yaşamı çatışmasıyla başa çıkmada kullanılan yöntemler açısından, bireylerin çatışmayla karşılaştıklarında, problem odaklı başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıkları belirlenmiştir.

Toraman'ın (2009), hava trafik kontrolörleri (n=108) üzerinde yürüttüğü çalışmasında, çalışanların iş ve aile çatışmasının düşük ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre çalışanlar iş-aile çatışmasını orta, aile-iş çatışmasını ise, düşük şiddette algılamaktadırlar. İş-aile çatışması cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların, erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Çalışmada, çocuk sahibi olan çalışanlar ile çocuk sahibi olmayan çalışanların, aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Turunç ve Çelik (2010) tarafından Ankara'da faaliyet gösteren küçük ölçekli savunma sektörü çalışanları (n=350) üzerinde yürütülen çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, hem iş-aile hem de aile-iş çatışması düzeylerini önemli ölçüde azalttığı belirlenmiştir.

Keleş-Ay'ın (2010) iş yükü algısı ve aile sorumluluklarına ayrılan zaman ile iş ve aile çatışması ilişkisinin incelediği ve İzmit'te öğretmenler (n=509) üzerinde yürüttüğü çalışmaya göre, öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması, aile sorumluluklarına ayrılan zamana göre farklılaşmaktadır. İş yükü algısı ise çalışmada, iş-aile çatışmasının önemli nedenlerinden biri olarak belirlenmiştir. Cinsiyet ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin de incelendiği çalışmada, kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, erkek öğretmenlerin iş-aile çatışmasından daha fazla olduğu saptanmıştır. Çalışmaya göre kadın öğretmenler ayrıca, iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşamaktadır.

İrkilata (2010) tarafından Antalya'da yine öğretmenler (n=255) üzerinde yapılan başka bir çalışmada; demografik faktörler, ailenin karakteristik özellikleri, iş ve aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmaya göre, aileye ilişkin özellikler, aile-iş çatışması ile, iş-aile çatışması ise, iş stresi ile ilişkili bulunmuştur. Cinsiyet, iş ve aile çatışmasının yönünü etkilemektedir. Buna göre kadın öğretmenlerdeki iş ve aile çatışmasının yönü, aileden işe doğru; erkek öğretmenlerde ise, işten aileye doğrudur. Çalışmada cinsiyet dışındaki demografik faktörlerden yaş, tecrübe, ücret, çocuk sayısı, eşin çalışma ve eğitim durumunun da, iş-aile çatışmasını önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir.

Çetinkaya (2011), iş yükü ve sosyal desteğin, kadın çalışanların (n=110) iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelediği çalışmada; iş yükünün iş-aile çatışmasını etkilediğini; sosyal desteğin ise iş-aile çatışması üzerinde etkili olmadığını saptamıştır. Çalışmaya göre haftalık çalışma süresi, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı gibi faktörler, iş stresini etkilememektedir.

Tuygun-Toklu (2011) da 343 beyaz yakalı üzerinde yürüttüğü ve iş yerinde stres faktörlerini incelediği çalışmada, iş stresini; iş yükü, iş güvenliği, kontrol, kendine güven, çocuk sahibi olma gibi faktörler arasında, en çok iş yükünün etkilediğini saptamıştır.

## 5.2. YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Thomas ve Ganster (1995) tarafından iş yerindeki aile dostu politikaların, iş ve aile atıŐması ve stres üzerindeki etkilerinin incelendiği ve 45 ayrı sağlık tesisindeki toplam 398 sağlık çalışanı üzerinde yürütülen çalışmada, iŐyerindeki sosyal destek uygulamalarının, çalışanların aile ile ilgili sorumluluklarının üstesinden gelebilmelerini kolaylaŐtırdıĐı; bu Şekilde hem işin hem de ailenin taleplerinin daha iyi kontrol edilebildiği belirtilmiştir. Nitekim, çalışmadan elde edilen bulgular da bu görüşü desteklemiştir. Buna göre iŐyerindeki yönetici desteği ve esnek çalışma programlarının, çalışan bireyin iş ve aile sorumlulukları üzerindeki kontrol algısını artırdığı, böylece iş ve aile çatışmasını, depresyonu ve işten duyulan memnuniyetsizliği azalttığı saptanmıştır. İŞ yerindeki sosyal destek ile iş tatmini arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin de incelendiği çalışmada; iş ve aile atıŐması ile kontrol algısının, yönetici desteği ile iş tatmini arasındaki ilişkide, aracı rolde olduğu saptanmıştır.

Shaffer ve diğerleri (2001) tarafından, algılanan örgütsel destek ile iş-aile atıŐması arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmada, örgütsel destek ile iş-aile atıŐması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu; başka bir deyişle örgütsel destek arttığıca iş-aile çatışmasının azaldığı belirlenmiştir.

Allen'in (2001) aile yaşamına yönelik örgütsel yaklaŐımların ve örgüt desteğinin, iş-aile atıŐması üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında da, örgütün aile dostu politikalar içerisinde olmasının ve çalışanlara yönelik desteğinin, iş-aile yaşam çatışmasını azalttığını ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını artırdığı saptanmıştır.

Apperson ve diğerleri (2002) tarafından kadın ve erkek yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada, kadın yöneticilerin ailedaki rolleri de eklendiğinde erkek yöneticilere göre, iş yüklerinin daha fazla olmasına rağmen, yaşadıkları aile-iş çatışmasının erkek yöneticilerle aynı olduğu belirlenmiştir.



Perrone ve diğeri tarafından (2005) yapılan çalışma, iş ve aile çatışması ile evlilik tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, bireyin evliliğinden duyduğu memnuniyet arttıkça, hissettiği iş ve aile çatışması azalmaktadır.

Foley ve diğeri tarafından (2005) algılanan örgütsel desteğin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki doğrudan etkisini belirlemeyi amaçladıkları ve 877 kilise çalışanı ile yürüttükleri çalışmada, örgütsel desteğin hem iş-aile hem de aile-iş çatışması ile negatif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmadan elde edilen sonuçlar üzerinde cinsiyetin etkisinin de incelendiği çalışmada, kadın ve erkekler katılımcıların, iş-aile ve aile-iş çatışmasını benzer düzeyde yaşadıkları saptanmıştır.

Dolcos (2006) tarafından kamu ve özel sektörden toplam 3.504 katılımcı üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel desteğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. Buna göre, iş ve aile çatışması, örgütteki formal ve informal desteğin hem iş tatmini ile hem de işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde aracı roledir. Örgütsel destek ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ilişkilerin de desteklendiği çalışmada, örgütsel desteğin çalışanın iş verimi ve aile yaşamındaki sorumluluklarını desteklemesi nedeniyle, örgütler için öneminin kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir.

Van Steenberg ve diğeri tarafından (2007) Almanya'da finansal bir kurumda çalışan 750 birey üzerinde yürüttükleri çalışmada, kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile (zaman, gerginlik, davranış ve psikolojik esaslı) ve aile-iş çatışması (zaman ve davranış esaslı) yaşadıkları belirlenmiştir.

Duxbury ve diğeri (2008) tarafından, Kanada'da 1552 birey üzerinde yürütülen çalışmada, çalışanların iş ve aile çatışmasını azaltmada kullandıkları stratejiler incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlarda, çalışanların iş yükleri ile mücadele etmek için çoğunlukla çocuk sahibi olmamak, daha çok

çalışmak, uykuyu azaltmak, ilaç ya da alkol almak, yaptığı işin kalitesini düşürmek, dışarıdaki aktiviteleri azaltmak gibi stratejiler kullanmak zorunda oldukları saptanmış; uygulanan bu stratejilerin kendileri, aileleri, işverenleri ve toplumu olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Michel ve diğerleri (2009), 20 yıl boyunca iş ve aile çatışmasını inceleyen çalışma bulgularını kullanarak yaptıkları meta analizi çalışmasında, iş ve aile alanına ilişkin faktörlerin, iş ve aile yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolünü incelemişlerdir. Çalışmada örgütsel destek ve iş yükü ile aile tatmini arasındaki ilişkide, iş-aile çatışmasının aracı rolünün bulunduğu ortaya konmuştur.

Payne ve diğerleri'nin (2012) çalışmasında; aile-iş çatışmasının, ailenin zaman talebi ile bireysel refah arasındaki ilişkide, aile-iş çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. Araştırma akademisyenler ve diğer üniversite çalışanları olmak üzere toplam 316 birey üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada, ailenin zaman talebi, çocuk bakımı için ayrılan zaman olarak alınmıştır. Elde edilen bulgular, ailenin zaman talebinin bireysel refah ile ilişkisinde, aile-iş çatışmasının aracı rolü olduğunu göstermiştir. Çocuk bakımı için ayrılan zamanın, çalışan bireyde aile-iş çatışması yarattığı; yaşanan bu çatışmanın da, bireysel refahı olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Buna göre ailenin zaman talebi, aile-iş çatışmasına neden olmakta; bu çatışma da, bireysel refahı azaltmaktadır.

Blanch ve Aluja (2012) tarafından İspanya'da 343 çalışan birey üzerinde yürütülen çalışmada, yönetici ve aile desteğinin, tükenmişlik ile ilişkisinde aile-iş çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, hem yönetici hem de aile desteğinin, tükenmişlik ile ilişkisinde, aile-iş çatışmasının aracı rolünü desteklemiştir. Buna göre yönetici ve aile desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak, tükenmişliği azaltmaktadır. Cinsiyet değişkeninin sonuçlar üzerindeki etkisinin de incelendiği çalışmada; kadın katılımcılarda yönetici desteğinin, aile-iş çatışması üzerinden; erkek katılımcılarda ise aile desteğinin, aile-iş çatışması üzerinden tükenmişlik üzerinde etkili olduğu

belirlenmiş ve nedenleri tartışılmıştır. Buna göre kadınlar ailedeki sorumluluklarının fazla olması nedeniyle; ailenin işe müdahale etmesi sonucu yönetici desteğine daha fazla ihtiyaç duyarken; evde yürütülen faaliyetlerde sorumlulukları artan erkekler de, bu sorumlulukların oluşturduğu baskının neden olduğu aile-iş çatışmasının etkisini azaltmada, aile desteğine ihtiyaç duymaktadırlar.

## 6. YÖNTEM

### 6.1. ARAŞTIRMA BÖLGESİNİN SEÇİMİ

Araştırma bölgesi olarak, İstanbul ilindeki lisans ve önlisans eğitimi veren tüm devlet ve vakıf üniversiteleri alınmıştır. Bu ilin araştırma bölgesi olarak seçilme nedenleri:

- Türkiye’de en çok üniversiteye ve akademisyene sahip olan il olması nedeniyle, temsil yeteneğinin yüksek olması
- Benzer kapsamlı bir çalışmanın daha önce bu ilde yapılmamış olmasıdır.

### 6.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma evrenini, İstanbul ilindeki lisans ve önlisans eğitimi veren tüm devlet (7 üniversite) ve vakıf (34 üniversite) üniversitelerinin yönetici olmayan, evli ve çocuklu kadın ve erkek akademisyenleri (profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim ve araştırma görevlisi) oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına alınan devlet ve vakıf üniversiteleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

*Araştırma Kapsamındaki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri*

Üniversite Türü	Üniversite Adı
Devlet Üniversitesi	Boğaziçi Üniversitesi
	Galatasaray Üniversitesi
	İstanbul Üniversitesi
	İstanbul Teknik Üniversitesi
	Marmara Üniversitesi
	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
	Yıldız Teknik Üniversitesi
Toplam	7
Vakıf Üniversitesi	Acıbadem Üniversitesi
	Bahçeşehir Üniversitesi
	Beykent Üniversitesi
	Bezm-i Alem Üniversitesi
	Doğuş Üniversitesi
	Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi
	Fatih Üniversitesi
	Haliç Üniversitesi
	Işık Üniversitesi
	İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi
	İstanbul Arel Üniversitesi
	İstanbul Aydın Üniversitesi
	İstanbul Bilgi Üniversitesi
	İstanbul Bilim Üniversitesi
	İstanbul Kültür Üniversitesi
	İstanbul Medipol Üniversitesi
	İstanbul Şehir Üniversitesi
İstanbul Ticaret Üniversitesi	
Kadir Has Üniversitesi	
Koç Üniversitesi	

Tablo 2 (Devam)

*Araştırma Kapsamındaki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri*

Üniversite Türü	Üniversite Adı
Vakıf Üniversitesi	Maltepe Üniversitesi
	Okan Üniversitesi
	Özyeğin Üniversitesi
	Piri Reis Üniversitesi
	Sabancı Üniversitesi
	Yeditepe Üniversitesi
	Yeni Yüzyıl Üniversitesi
	Avrupa Meslek Yüksekokulu
	Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu
	Gedik Meslek Yüksekokulu
	İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu
	İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu
	Nişantaşı Meslek Yüksekokulu
Plato Meslek Yüksekokulu	
Toplam	34
Genel Toplam	41

Kitle büyüklüğünü belirlemek için, üniversitelerin Personel Daire Başkanlıkları ile iletişim kurulmuş; ancak, üniversitelerin tümünün yönetici olmayan evli ve çocuklu akademisyen sayısı ile ilgili sınıflandırılmış veriye sahip olmadığı görülmüştür. Araştırmanın kitle büyüklüğünün saptanmasında, her bir üniversite için aynı yöntemin kullanılması gerektiğinden; araştırma evreni, ilgili üniversitelerdeki yönetici olmayan evli ve çocuklu akademisyenler yerine, üniversitelerdeki toplam akademisyen sayısı olarak belirlenmiştir.

Kitle büyüklüğünü saptamada, vakıf üniversiteleri için, Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) (2011) resmi internet sayfasındaki *Vakıf Yükseköğretim Kurumları Kadrolu Öğretim Elemanlarının Bölümlere Göre Dağılımı*'nin yer aldığı, 31.01.2011 tarihi itibarıyla ilgili yükseköğretim kurumlarından alınan

bilgiler esas alınarak düzenlenen ve akademisyenlerin ünvanlarını da içeren listelerden yararlanılmıştır. Devlet üniversiteleri için ise, YÖK'ün resmi internet sayfasında böyle bir veri olmadığı ve resmi internet sayfasında yer almayan bilgilere erişimin, araştırmacılara da sağlanmadığı belirtildiğinden; bu üniversitelerin ünvana göre akademisyen sayıları, bazılarının veri paylaşımında bulunan personel daire başkanlıklarından; bunun sağlanmadığı üniversitelerin ise resmi internet sayfalarından temin edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan üniversitelerdeki akademik personel sayısı, 12475'i devlet (Tablo 3) ve 6303'u vakıf üniversitelerinden (Tablo 4) olmak üzere toplam N=18778 bireyden oluşmaktadır (Tablo 5).

Tablo 3

*Araştırma Kapsamındaki Devlet Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Üniversite	Profesör	Doçent	Yardımcı	Öğretim	Araştırma	Toplam
			Doçent	Görevlisi	Görevlisi	
Boğaziçi Üniversitesi	163	89	148	223	267	890
Galatasaray Üniversitesi	56	35	58	23	95	267
İstanbul Üniversitesi	1523	411	731	87	2078	4830
İstanbul Teknik Üniversitesi	437	217	340	93	875	1962
Marmara Üniversitesi	670	370	679	461	601	2781
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	93	48	178	70	155	544
Yıldız Teknik Üniversitesi	178	86	222	135	580	1201
<b>Toplam</b>	<b>3120</b>	<b>1256</b>	<b>2356</b>	<b>1092</b>	<b>4651</b>	<b>12475</b>

Tablo 4

*Araştırma Kapsamındaki Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Üniversite	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Acıbadem Üniversitesi	44	18	19	13	3	97
Bahçeşehir Üniversitesi	51	24	101	113	110	399
Beykent Üniversitesi	47	7	108	76	32	270
Bezm-i Alem Üniversitesi	0	7	7	0	0	14
Doğu Üniversitesi	37	12	71	52	83	255
Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi	5	0	4	1	5	15
Fatih Üniversitesi	69	60	153	102	251	635
Haliç Üniversitesi	38	7	64	49	39	197
Işık Üniversitesi	30	8	36	53	43	170
İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi	9	1	2	0	0	12
İstanbul Arel Üniversitesi	23	3	47	93	15	181
İstanbul Aydın Üniversitesi	53	9	60	209	13	344
İstanbul Bilgi Üniversitesi	48	32	101	135	132	448
İstanbul Bilim Üniversitesi	44	16	41	16	74	191
İstanbul Kültür Üniversitesi	60	20	86	51	105	322
İstanbul Medipol Üniversitesi	13	1	14	0	3	31
İstanbul Şehir Üniversitesi	12	7	28	11	9	67



Tablo 4 (Devam)

*Araştırma Kapsamındaki Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Üniversite	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
İstanbul Ticaret Üniversitesi	50	18	32	22	29	151
Kadir Has Üniversitesi	29	11	51	51	27	169
Koç Üniversitesi	44	51	89	5	32	221
Maltepe Üniversitesi	65	14	154	65	144	442
Okan Üniversitesi	49	10	88	17	68	232
Özyeğin Üniversitesi	8	3	20	45	0	76
Piri Reis Üniversitesi	8	0	2	3	2	15
Sabancı Üniversitesi	42	51	74	79	0	246
Yeditepe Üniversitesi	179	81	302	85	102	749
Avrupa Meslek Yüksekokulu	0	0	0	6	0	6
Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu	3	1	9	25	0	38
Gedik Meslek Yüksekokulu	1	0	4	8	0	13
İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu	1	0	0	65	0	66
İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu	0	0	0	3	33	36
Nişantaşı Meslek Yüksekokulu	2	0	0	20	0	22
Plato Meslek Yüksekokulu	1	0	2	33	0	36
Toplam	1104	477	1829	1572	1321	6303

Tablo 5

*Araştırma Kapsamındaki Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Üniversite Türü	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Devlet Üniversitesi	3120	1256	2356	1092	4651	12475
Vakıf Üniversitesi	1104	477	1829	1572	1321	6303
Toplam	4224	1733	4158	2664	5972	18778

Araştırmanın örneklem büyüklüğünün saptanmasında, Tabakalı Rasgele Örnekleme Yöntemi (Çıngı, 1994) kullanılmış ve örneklem genişliği n=601 olarak bulunmuştur.

$$n = \frac{\sum_{h=1}^L W_h P_h Q_h}{\frac{d^2}{t_T^2}}$$

$$W_h = N_h / N$$

$N_h$  = h tabakadaki birim sayısı

$N$  = Hedef kitledeki birey sayısı (18778)

$d$  = Hoşgörü miktarı (0.041)

$t$  = Tablo değeri (2)

$P_h$  = h tabakada istenen özelliğe sahip birimlerin oranı (0.50)

$Q_h$  = h tabakada istenmeyen özelliğe sahip birimlerin oranı (0.50)

$N_1$  = Devlet üniversitelerindeki akademik personel sayısı

$N_2$  = Vakıf üniversitelerindeki akademik personel sayısı

$$W_h = \frac{N_h}{N}$$

$$W_1 = \frac{N_1}{N} = \frac{12475}{18778} = 0.664$$

$$W_2 = \frac{N_2}{N} = \frac{6303}{18778} = 0.336$$

$$n = \frac{\sum_{h=1}^l W_h P_h Q_h}{\frac{d^2}{t_T^2}}$$

$$n = \frac{(0.664 \times 0.25) + (0.336 \times 0.25)}{\frac{(0.0393)^2}{2^2}}$$

$$n = 601$$

Araştırma kapsamındaki üniversitelerin her birinden araştırmaya alınacak katılımcı sayısının belirlenmesinde, her bir üniversitedeki akademik personel sayısının, toplam akademik personel sayısı (N=18778) içindeki oransal ağırlığı dikkate alınmıştır. Buna göre devlet üniversitelerinden araştırmaya alınan akademisyen sayısı 399; vakıf üniversitelerinden ise, 202 akademisyen olarak belirlenmiştir. Bazı vakıf üniversitelerinin (İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi, Avrupa Meslek Yüksekokulu, Gedik Meslek Yüksekokulu) toplam akademik personel sayısı, örneklem içerisinde yeterli oransal ağırlığa ulaşmadığı için, bu üniversitelerdeki akademik personel araştırmaya dahil edilmemiştir.

Örnekleme alınacak üniversitelerin belirlenmesinin ardından, her bir üniversiteden alınacak akademisyen sayısının ünvanı göre dağılımının belirlenmesinde de, her bir üniversiteden alınacak akademik personel sayısının belirlenmesinde kullanılan yöntemden yararlanılmış; her bir ünvanın, ilgili üniversite içindeki oransal ağırlığı dikkate alınarak saptanmıştır.

Örneklem hacmini oluşturan üniversiteler ve her bir üniversiteden unvana göre araştırmaya alınan akademisyen sayısı, Tablo 6, 7 ve 8'de verilmiştir.

Tablo 6

*Araştırmaya Alınan Devlet Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Devlet Üniversitesi	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Boğaziçi Üniversitesi	5	3	5	7	8	28
Galatasaray Üniversitesi	2	1	2	1	3	9
İstanbul Üniversitesi	49	13	23	3	67	155
İstanbul Teknik Üniversitesi	14	7	11	3	28	63
Marmara Üniversitesi	21	12	22	15	19	89
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	3	1	6	2	5	17
Yıldız Teknik Üniversitesi	6	3	7	4	18	38
Toplam	100	40	76	35	148	399

Tablo 7

*Araştırmaya Alınan Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Vakıf Üniversitesi	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Acıbadem Üniversitesi	1	1	1	0	0	3
Bahçeşehir Üniversitesi	2	1	3	4	3	13
Beykent Üniversitesi	2	0	4	2	1	9
Bezmi Alem Üniversitesi	0	1	0	0	0	1
Doğuş Üniversitesi	1	0	2	2	3	8
Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi	1	0	0	0	0	1
Fatih Üniversitesi	2	2	5	3	8	20
Haliç Üniversitesi	1	0	2	2	1	6
Işık Üniversitesi	1	0	1	2	2	6
İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi	0	0	0	0	0	0
İstanbul Arel Üniversitesi	1	0	2	3	0	6
İstanbul Aydın Üniversitesi	2	0	2	7	0	11
İstanbul Bilgi Üniversitesi	2	1	3	4	4	14
İstanbul Bilim Üniversitesi	1	1	1	1	2	6
İstanbul Kültür Üniversitesi	2	1	3	1	3	10
İstanbul Medipol Üniversitesi	0	0	1	0	0	1
İstanbul Şehir Üniversitesi	1	0	1	0	0	2
İstanbul Ticaret Üniversitesi	2	0	1	1	1	5

Tablo 7 (Devam)

## Araştırmaya Alınan Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı

Vakıf Üniversitesi	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Kadir Has Üniversitesi	1	0	2	2	0	5
Koç Üniversitesi	1	2	3	0	1	7
Maltepe Üniversitesi	2	0	5	2	5	14
Okan Üniversitesi	2	0	3	0	2	7
Özyeğin Üniversitesi	0	0	1	1	0	2
Piri Reis Üniversitesi	1	0	0	0	0	1
Sabancı Üniversitesi	1	2	2	3	0	8
Yeditepe Üniversitesi	6	2	10	3	3	24
Yeni Yüzyıl Üniversitesi	1	0	2	1	0	4
Avrupa Meslek Yüksekokulu	0	0	0	0	0	0
Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu	0	0	0	1	0	1
Gedik Meslek Yüksekokulu	0	0	0	0	0	0
İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu	0	0	0	2	0	2
İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu	0	0	0	2	0	2
Nişantaşı Meslek Yüksekokulu	0	0	0	1	0	1
Plato Meslek Yüksekokulu	0	0	0	2	0	2
<b>Toplam</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>39</b>	<b>202</b>

Tablo 8

*Araştırmaya Alınan Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Ünvana Göre Akademik Personel Sayısı*

Üniversite Türü	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam
Devlet Üniversitesi	100	40	76	35	148	399
Vakıf Üniversitesi	37	14	60	52	39	202
Toplam	137	54	136	87	187	601

### 6.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARAÇLARI

Veri toplamak amacıyla bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formu, katılımcılara ilişkin demografik ve tanımlayıcı bilgiler ile katılımcıların iş, aile ve genel yaşamlarına yönelik görüş, tutum ve memnuniyet durumlarını belirlemeye yönelik 9 ölçme aracından oluşmaktadır. Bu araçlar *Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği (Sex-Role Orientation)*, *İş Yükü Ölçeği (Work Overload Scale)*, *Aile Yükü Ölçeği (Family Overload Scale)*, *İş ve Aile Çatışması Ölçeği (Work-Family Conflict Scale)*, *Aile Destek Envanteri (Family Support Inventory)*, *Yönetici Destek Ölçeği (Supervisory Support)*, *Evlilikte Uyum Ölçeği-EUO (Marital Adjustment Test- MAT)*, *Aile Yaşam Tatmini İndeksi (Family Life Satisfaction Index)* ve *Yaşam Tatmini Ölçeği'nden (Satisfaction With Life Scale-SWLS)* oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ulaşılabilen sahiplerinden veya uyarlamasını yapan araştırmacılardan kullanım izni alınmıştır.

Araştırmada yararlanılan ölçeklerden Cinsiyet Rolü Yönelimi, Aile Yaşam Tatmini İndeksi, Aile Destek Envanteri ve İş ve Aile Çatışması Ölçeği üzerinde 289 katılımcıdan oluşan pilot bir çalışma uygulanmıştır.

### 6.3.1. Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler

Demografik ve tanımlayıcı bilgiler bireylerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, haftalık işe ayırdıkları zaman, eşin çalışma durumu, ailede yürütülen faaliyetlerde alınan sorumluluk, ailedeki çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaşı, evlilik ya da çalışma gibi nedenlerle evden ayrılan çocuk olup olmadığı, ailede engelli/yaşlı bireylerin bulunma durumu ile çocuk bakımı ve evle ilgili diğer sorumluluklar konusunda yardım alma durumunu belirlemeye ilişkin soruları içermektedir (Ek 6).

### 6.3.2. Ölçme Araçları

#### 6.3.2.1. Cinsiyet Rolü Yönelimi

Araştırmaya alınan akademisyenlerin cinsiyet rolü yönelimlerini belirlemek üzere, Bird ve diğerleri (1984) tarafından geliştirilen *Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği'nden (Sex-Role Orientation)* yararlanılmıştır. Ölçek 5 boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar:

1. Tamamlayıcı rolde kadın (1-3 arasındaki maddeler)
2. Ortak ekonomik katkı sağlayıcı ve karar verici olarak kadın (4-6 arası maddeler)
3. Çalışan ebeveyn olarak kadın (7-9 arasındaki maddeler )
4. Ailenin geçimini sağlayıcı ve aile reisi olarak erkek (10-14 arasındaki maddeler)
5. Ortak ekonomik katkı sağlayıcı ve ebeveyn olarak erkek (15-20 arasındaki maddeler) şeklindedir.

Bird ve diğerleri (1984), ölçek ile ilgili iç tutarlık katsayısını çalışmalarında belirtmemişler; ancak tüm maddeler için en düşük faktör yükünün 0.58 olduğunu rapor etmişlerdir (Bird vd, 1984, s.349). Ölçekteki 1., 2., 3. ve 9-14 arasındaki maddeler tersten puanlanan maddelerdir. Ölçekten alınan yüksek



puanlar, eşitlikçi cinsiyet rol yöneliminin; düşük puanlar ise, geleneksel cinsiyet rol yöneliminin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin, daha önce Türk örnekleme kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmadığından; öncelikle Türkçe'ye çevirisi gerçekleştirilmiş ve güvenirlik düzeyini belirlemeye yönelik pilot bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde, çeviri ve geri-çeviri olmak üzere iki aşama takip edilmiştir. Birinci aşamada, ölçek maddeleri İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra bu taslak çeviri, orijinal ölçek ile birlikte, her iki dili bilen ve alanda uzman, üç profesyonel tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirmede, her üç uzmandan taslak çeviride her bir ölçek maddesi için önerilen alternatifler arasından en uygun olanını seçmesi ve gerekli görürse, yeni bir alternatif önermesi istenmiştir. Bu işlem sonunda ölçek maddeleri, uzman önerileri doğrultusunda tekrar değerlendirilmiş ve ölçeğin Türkçe formu oluşturulmuştur. İkinci aşama olan geri-çeviri aşamasında ise, Türkçe ölçek maddeleri her iki dili bilen ve alanda uzman, farklı üç profesyonel tarafından yeniden İngilizce'ye çevrilmiştir. Uzman değerlendirmeleri sonucunda elde edilen maddeler üzerinde gerekli düzenlemeler yapılarak; ölçeğin son hali oluşturulmuştur.

Türkçe'ye çevrilen Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği, 289 katılımcıya uygulanarak pilot bir çalışma yapılmıştır (Ek 1). Pilot çalışma sonrasında uygulanan faktör analizinde, orijinal ölçekteki 5 boyutun desteklenmediği ve aynı boyuttta yer alması beklenen bazı maddelerin, farklı boyutlarda yer aldığı görülmüş ve bu sonuçlara dayalı olarak, ölçeğin tek boyutlu alınmasına karar verilmiştir. Tek boyutu içeren faktör analizinde ise, bazı maddelerin (1., 2., 3, 9-12. ve 20 maddeler) faktör yükünün, minimum faktör yükü değerinin (.32) (Çokluk, vd, 2010, s.215) altında olduğu saptandığından; bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Faktör yükü düşük bu 8 maddesi çıkarılan ve yeniden faktör analizine tabi tutulan tek boyutlu ölçeğin, açıklanan varyansı, %50.2 bulunmuştur (Ek 2). İç güvenirlik katsayısı ise kabul edilebilir minimum değerinin (.70) (Büyüköztürk,

2011, s.171) üzerinde (.90) bulunan ölçeğin, bu haliyle tez çalışmasına dahil edilmesine karar verilmiştir (Ek 6).

Ölçek çalışmada, 5'li likert tipinde kullanılmıştır (1-kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin tez çalışmasından elde edilen iç güvenirlik katsayısı, .89 olarak bulunmuştur.

### **6.3.2.2. İş Yükü Algısı**

İş yükü algısını ölçmek üzere Peterson ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilen *Rol Yükü Ölçeği'nin (Role Overload)*; Aycan (2006) tarafından Türkiye'de iş rolüne uyarlanan İş Yükü Ölçeği (Work Overload Scale) kullanılmıştır (Ek 6). Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır ve Aycan (2006) tarafından güvenirlik katsayısı, .84 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin bu çalışmadan elde edilen iç güvenirlik katsayısı ise, .92 olarak bulunmuştur. Ölçek çalışmada 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir (1-kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puan, iş yükü algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

### **6.3.2.3. Aile Yükü Algısı**

İş yükü algısında olduğu gibi, aile yükü algısı da, Peterson ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilen Rol Yükü Ölçeği'nin (Role Overload), Aycan (2006) tarafından Türkiye'de aile rolüne uyarlanan *Aile Yükü Ölçeği (Family Overload Scale)* kullanılmıştır (Ek 6). 5 maddeden oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısı, Aycan (2006) tarafından .86 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin bu çalışmadan elde edilen iç güvenirlik katsayısı ise, .95 olarak bulunmuştur. Ölçek, çalışmada 5'li likert tipinde kullanılmış olup (1-kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum); ölçekten alınan yüksek puan, aile yükü algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

#### 6.3.2.4. İş ve Aile Çatışması

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin iş ve aile çatışmasını belirlemede, Van Steenbergen ve diğerlerinin (2007) *İş ve Aile Çatışması Ölçeği (Work-family Conflict Scale)* kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin zaman, gerginlik ve psikolojik esaslı 3 türü araştırmaya dahil edilmiştir. Her bir çatışma türü, işten aileye (iş-aile çatışması) ve aileden işe doğru olan (aile-iş çatışması) çift yönlü ölçek, 6 alt boyutu içermekte ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 1-9 arasındaki maddeler iş-aile çatışması (1-3: zaman esaslı; 4-6: gerginlik esaslı ve 7-9: psikolojik esaslı iş-aile çatışması); 10-18 arasındaki maddeler ise, aile-iş çatışmasına ilişkin maddeleri (10-12: zaman esaslı; 13-15: gerginlik esaslı ve 16-18: psikolojik esaslı aile-iş çatışması) içermektedir. Ölçekten alınan yüksek puan, iş ve aile çatışmasının yüksek olduğunu göstermektedir.

Van Steenbergen ve diğerleri (2007), ölçeğin iç güvenirliğini her bir alt ölçek için ayrı ayrı belirtmiştir. Buna göre zaman esaslı iş-aile çatışmasının iç güvenirlik katsayısı, .77; gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının, .88; psikolojik esaslı iş-aile çatışmasının, .88; zaman esaslı aile-iş çatışmasının, .74; gerginlik esaslı aile-iş çatışmasının, .92 ve psikolojik esaslı aile-iş çatışmasının iç güvenirliği, 0.82'dir.

Ölçeğin daha önce Türk örnekleme kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmadığından; öncelikle Türkçe'ye çevirisi yapılan ölçek, pilot çalışmaya dahil edilmiştir (Ek 1). Ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde, Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği'nin çeviri sürecindeki adımlar izlenmiştir.

Pilot çalışma sonrasında yapılan faktör analizi sonuçları, ölçeğin belirtilen 6 boyutu desteklediğini ve her bir maddeye ilişkin faktör yükünün, kabul edilebilir değerler (.32) (Çokluk vd, 2010, s.215) üstünde olduğunu göstermiştir (Ek 5). Her bir alt boyuta ilişkin iç güvenirlik katsayıları da minimum değerler (.70) (Büyüköztürk, 2011, s.171) üzerinde bulunan ölçeğin, orijinal haliyle tez

çalışmasına dahil edilmesine karar verilmiştir (Ek 6). Ölçeğin pilot ve tez çalışmasından elde edilen iç güvenirlik katsayıları, Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

*İş ve Aile Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin İç Güvenirlik Değerleri*

Çatışmanın yönleri ve alt boyutlar	İç güvenirlik	
	Pilot çalışma	Tez çalışması
İş-aile çatışması	.90	.89
Zaman esaslı iş-aile çatışması	.93	.93
Gerginlik esaslı iş-aile çatışması	.86	.85
Psikolojik esaslı iş-aile çatışması	.81	.82
Aile-iş çatışması	.90	.90
Zamansal esaslı aile-iş çatışması	.89	.89
Gerginlik esaslı aile-iş çatışması	.89	.89
Psikolojik esaslı aile-iş çatışması	.92	.93

Ölçek, çalışmada 5'li likert tipinde kullanılmıştır (1-kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

### 6.3.2.5. Yöneticinin Aile Yaşamına Yönelik Desteği

Yöneticinin aileye yönelik desteğini ölçmek üzere Aycan ve Eskin (2005) tarafından geliştirilen *Yönetici Destek Ölçeği (Supervisory Support)* kullanılmıştır (Ek 6). Ölçekteki tüm maddeler, çalışan bireyin aile yaşamına yönelik desteğini içeren ifadelerden oluşmaktadır. 10 maddeden oluşan ölçeğin 5., 6. ve 7. maddeleri tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yöneticinin aileye yönelik desteğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aycan ve Eskin (2005) tarafından iç tutarlığı, .88 olarak belirlenen ölçeğin bu çalışmadan elde edilen iç güvenirliği, .90 olarak bulunmuştur. Ölçek çalışmada, 5'li likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

### 6.3.2.6. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği

Çalışmada eşin iş yaşamına yönelik desteği, King ve diğerleri (1995) tarafından, çalışan bireyin ailesinden aldığı desteği belirlemek üzere geliştirilen, *Aile Destek Envanteri (Family Support Inventory)* ile ölçülmüştür. Duygusal ve araçsal destek olmak üzere iki alt boyuta sahip olan ölçek, 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin duygusal destek alt ölçeği 29 madde, araçsal destek alt ölçeği ise, 15 maddeyi içermektedir. Ölçekteki 15 madde tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, esin iş yaşamına yönelik desteğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

King ve diğerleri (1995) tarafından iç güvenirliği, duygusal destek için, .97; araçsal destek için ise, .93 olarak belirtilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, Aycan ve Eskin (2005) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılarca 43 maddesi alınan ve 1 maddesi çalışma kapsamı dışında bırakılan ölçeğin iç güvenirliği, duygusal destek için, .94; araçsal destek için ise, .93 olarak belirlenmiştir (Aycan ve Eskin, 2005). Bu çalışmada ise, ölçeğin Aycan ve Eskin (2005) tarafından kapsam dışında bırakılan 1 numaralı maddesi de (Eşim, işimde başarılı olduğumda benimle gurur duyduğunu gösterir.) Türkçe'ye çevrilerek araştırma kapsamına alınmış ve bu haliyle orijinal ölçeğin tüm maddelerini içeren ölçek (44 madde), pilot çalışmaya dahil edilmiştir (Ek 1).

Pilot çalışma sonrası yapılan faktör analizinden elde edilen sonuçlar, orijinal ölçekteki iki boyutlu yapıyı (duygusal ve araçsal destekle birlikte; 22 maddenin (3,4,6,7,9,10,13,15,18,19, 22-26, 28, 31-35 ve 39. maddeler) faktör yükünün, minimum faktör yükü değerinin (.32) (Çokluk, vd, 2010, s.215) altında olduğunu göstermiştir. Faktör yükü düşük 22 maddesi çıkarılan ve yeniden faktör analizine tabi tutulan 2 boyutlu ölçeğin, kabul edilebilir iç güvenirlik (.94) ve faktör yükü (Ek 3) değerlerine sahip olduğu saptanmış ve bu haliyle tez çalışmasına alınmasına karar verilmiştir. Ölçeğe ilişkin açıklanan varyans ise, %62.3 olarak bulunmuştur.

Tez çalışmasına 22 maddesi alınan iki boyutlu ölçeğin 3 maddesi, eşin çalışan bireye yönelik araçsal desteğini; kalan 19 maddesi ise, eşin duygusal desteğine ilişkin ifadeleri içermektedir (Ek 6). Ölçeğin tez çalışmasından elde edilen iç güvenirliği ise .90 olarak bulunmuştur. Ölçek, çalışmada 5'li likert tipinde (1- kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

### 6.3.2.7. Evlilik Tatmini

Evlilik tatminini ölçmek üzere Locke ve Wallace (1959) tarafından geliştirilen ve Tutarel-Kışlak (1999) tarafından Türkçe'ye uyarlanan *Evlilikte Uyum Ölçeği-EUO (Marital Adjustment Test-MAT)* kullanılmıştır (Ek 6). 15 maddeden oluşan ölçek, evliliğin niteliğini ve çeşitli konularda (aile bütçesi, duyguların ifadesi, arkadaşlar, cinsellik, toplumsal kurallar, yaşam felsefesi) anlaşma ya da anlaşmama ile ilişki tarzını (boş zaman, ev dışı etkinlikler, çatışma çözme, güven) ölçen soruları içermektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı Tutarel-Kışlak (1999) tarafından .84 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bu çalışmadan elde edilen iç güvenirliği ise, .91 olarak bulunmuştur.

Ölçekte, uyumlu ve uyumsuz evli kişilerin ayırt edilmesini sağlayan kesim noktası, 43,5 olarak belirtilmiştir. Bu durumda, evli kişiler 43'ün üzerinde puan almışlarsa, evliliklerinde uyumlu; 43 ve altında puan almışlarsa, evliliklerinde uyumsuz olarak değerlendirilmektedir (Tutarel-Kışlak, 1999, s.56). Ölçeğin puanlandırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 10'da belirtilmiştir.

Tablo 10  
*Evlilikte Uyum Ölçeğinin Puanlanması*

Madde	Puan
1	0,1,2,3,4,5,6
2-9	5,4,3,2,1,0
10	0,0,1
11	3,2,1,0
12	anlaşmazlık: 0 dışarıda birşeyler yapmak: 1 evde oturmak: 1
13	0,1,2,3
14	2,1,0
15	0,1,2,2

#### 6.3.2.8. Aile Tatmini

Çalışmada aile tatminini ölçmek üzere Ji ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen *Aile Yaşam Tatmini İndeksi (Family Life Satisfaction Index)* kullanılmıştır. Ölçek, bir bütün olarak genel olarak aile yaşamından duyulan memnuniyeti ölçen 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı araştırmacılar tarafından, .77 olarak belirtilmiştir (Ji vd, 2002).

Ölçeğin daha önce Türk örnekleme kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmadığından; öncelikle Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve pilot çalışmaya dahil edilmiştir (Ek 1). Ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde, Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği'nin çeviri sürecindeki adımlar izlenmiştir.

Pilot çalışma sonrasında uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, maddelere ilişkin kabul edilebilir faktör yükü (Ek 4) ve iç güvenirlik katsayısına (.94), sahip olan ölçeğin orijinal haliyle tüm maddeleri ile birlikte tez çalışmasında kullanılmasına karar verilmiştir (Ek 6).

Çalışmada 5'li likert tipinde (1-hiç memnun değilim, 5-çok memnunum) kullanılan ölçekten alınan yüksek puan, aile tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin tez çalışmasından elde edilen iç güvenirlik katsayısı, .85 olarak bulunmuştur.

### 6.3.2.9. Yaşam Tatmini

Araştırmada, bireylerin yaşam tatminlerini ölçmek amacıyla Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen *Yaşam Tatmini Ölçeği (Satisfaction with Life Scale-SWLS)* kullanılmıştır (Ek 6). Ölçek, bir bütün olarak genel yaşamdan duyulan tatmini ölçen 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmış ve iç tutarlılığı .80 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen iç güvenirliği ise, .88 olarak bulunmuştur. Ölçek çalışmada, 5'li likert tipinde derecelendirilmiş olup (1- kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ortadayım, katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum); alınan yüksek puan, yaşam tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir.

## 6.4. VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI

Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formunun katılımcılara uygulanmasında, çevrimici anket yönteminden yararlanılmıştır. Bu amaçla, anket formundaki tüm soruları içeren bir anket linki hazırlanmıştır. Hazırlanan link, üniversitelerin resmi internet sayfalarından temin edilen akademisyen e-postalarına, araştırmanın kapsamı ve konusunu da içeren bir açıklama ile birlikte gönderilmiş (Ek 6) ve gönüllü katılımcılar tarafından doldurulmuştur.

Anket formunu içeren link, her bir katılımcıya periyodik aralıklarla birden fazla sayıda gönderilmiştir. Her bir üniversiteden ünvana göre alınması gereken akademisyen sayısı, ilgili ünvana sahip, yönetici olmayan evli ve çocuklu akademisyen sayısının belirlenen sayıdan az olması durumunda, ilgili üniversitenin oransal ağırlığı yüksek olan diğer ünvanlarına sahip akademisyenlerine ulaşılması yoluna gidilmiştir. Benzer şekilde, her bir



üniversite için hesaplanan evli ve çocuklu akademisyen sayısı, ilgili üniversite için belirlenen sayıya ulaşmadığında; ilgili üniversite türü içindeki oransal ağırlığı yüksek olan üniversitelerdeki katılımcı sayısı artırılmıştır.

Verilerin toplanması için yeterli olacağı öngörülen 3 ayın sonunda, toplam 254 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu sayı, belirlenen örneklem büyüklüğünden (n=601) oldukça düşük olduğundan, veri toplama süresi uzatılmıştır. Toplamda yaklaşık 7 ay süren veri toplama süresi sonunda, 485 akademisyene ulaşılabilmektedir. Bu sürenin sonunda, örneklem genişliği olan toplam 601 sayısına ulaşamayacağı anlaşıldığından ve tez çalışmasının programını daha fazla aksatmamak için, veri toplama süreci 485 katılımcı ile sonlandırılmış ve anket linki kapatılmıştır. Anketlerin kontrol edilme aşamasında ise bazı katılımcıların çocuk sahibi olmadığı halde araştırmaya katılmış olduğu saptandığından; 44 katılımcının anket formu iptal edilmiş ve araştırmanın nihai katılımcı sayısı, n=445 olarak belirlenmiştir. Toplam katılımcı sayısı, araştırmanın örneklem genişliğinin (n=601) %74.04'ünü oluşturmuştur.

## 6.5. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ANALİZİ

Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizinde, *SPSS 19* ve *Lisrel 8.7* istatistik paket programları kullanılmıştır. Model ve hipotezlerin testi ile değişkenler arası çoklu normallik testi, Lisrel 8.7'de yapılmış; diğer tüm analizler için ise, SPSS 19 programından yararlanılmıştır.

Araştırmada katılımcılara ilişkin demografik ve tanımlayıcı bilgiler frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerle ifade edilmiştir. İki değişken arasındaki ortalama karşılaştırmaları için (cinsiyete göre ortalama farklılıkları, ölçeklerarası ortalama karşılaştırmaları vb.) *İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi*'nden (t-testi) yararlanılmış; iki faktörlü ortalama karşılaştırmalarında (örn; aileye ayrılan zaman ve çocuk bakımında alınan destek üzerinde cinsiyetin etkisi), *Bağımsız Gruplarda İki Yönlü Varyans Analizi (Two-way ANOVA)* uygulanmıştır. Araştırma modelindeki değişkenler

arasındaki ikili ilişkilerin yönü ve gücü ise (örn; iş-aile çatışması ile aile yükü arasındaki ilişki), *Korelasyon Analizi* ile belirlenmiştir.

Pilot çalışma kapsamına alınan ölçeklerdeki maddelere ilişkin faktör yükü, boyut ve iç tutarlık değerlerini belirlemek üzere, *Açımlayıcı Faktör Analizi* ve *Güvenirlik Analizi* yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin faktör analizlerinde, kabul edilebilir en düşük faktör yükü .32 olarak alınmış ve bu değer altında faktör yüküne sahip olan maddeler, ilgili ölçeklerden çıkarılmıştır. Güvenirlik analizinde ise, .70 değeri kabul edilebilir güvenirlik düzeyi olarak alınmıştır.

Araştırma modelinin testine geçilmeden önce, çok değişkenli analizler öncesi uygulanan veri kontrolü ve sayıtların incelenmesi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu işlemler kayıp veri, uç veri, çoklu bağlantı ve verilerin normal dağılımına ilişkin kontrol işlemlerini içermektedir. Bu kapsamda aileye ayrılan zaman ve aile yükü arasındaki korelasyon katsayısının nispeten yüksek bulunması nedeniyle; her iki değişken de, araştırma modelinde ilişkide bulunduğu tüm değişkenlerin yer aldığı ve birbirlerinin kontrol değişkeni olduğu *Kısmi Korelasyon Analizi*'ne tabi tutulmuştur. Analiz sonrasında ilgili değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu bulunması nedeniyle, aileye ayrılan zaman değişkeni, nedeni de açıklanarak; araştırma modelinden çıkarılmıştır. Değişkenler arasındaki çoklu normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesinde ise, Lisrel 8.7 programında çok değişkenli normallik testi yapılmış ve değişkenlerin çok değişkenli normallik varsayımını karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle model testinde, çoklu normallik varsayımının karşılanmadığı ve n=200'den büyük örneklem için önerilen *Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler* yönteminden yararlanılmıştır (Schumacher ve Lomax, 2004).

Araştırmanın modeli ve hipotezleri, Lisrel 8.7 istatistik paket programında, *Path Analizi* yapılarak test edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerine ve bulgularına geçmeden önce, burada path analizi ile ilgili açıklayıcı bilgilere yer verilecektir.

### 6.5.1. Path Analizi

Path analizi, çoklu regresyon ya da doğrusal cebir kullanarak, bir eşitlikler sisteminin çözümü üzerinden parametre tahmini yapmayı amaçlayan bir analiz türüdür (Maruyama, 1998'den aktaran, Çokluk vd, 2010, s.333). Regresyon analizinde birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi kestirebilirken; path analizinde her bağımlı değişken, her bir bağımsız değişken ile analiz edildiğinden; aynı anda birden fazla regresyon analizi yapılabilmektedir (Schumacker ve Lomax, 1996). Bazı çok değişkenli veri yapılarında herhangi bir değişken bazı değişkenler açısından bağımlı bazı değişkenler açısından da bağımsız değişken durumunda olabilmektedir. Bu durumda da korelasyon ve regresyon analizi neden-sonuç ve doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya koymakta yetersiz kaldığından; değişkenler arasındaki ilişkilerin daha doğru belirlenmesinde path analizinden yararlanılmaktadır.

Path analizinde, sebep değişkenlerinin sonuç değişkenlerine etkilerinin belirlenmesinde, path katsayıları kullanılmaktadır. Path katsayısı, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisini gösteren standartlaştırılmış kısmi regresyon katsayılarıdır. Öngörülen modele ilişkin elde edilen path katsayılarından bazıları önemsiz bulunabilir. Bu durumda önemsiz yollar modelden çıkarılarak model yeniden test edilir. Path analizinde parametre tahminleri, eğer t değerleri 1.96'yı aşarsa 0.05 düzeyinde; 2.56'yı aşıyorsa, 0.01 düzeyinde manidardır (Çokluk vd, 2010; s.304).

### 6.5.2. Path Analizinde İzlenen Adımlar

Path analizi sadece nedensel ilişkileri ortaya çıkaran bir yöntem değil, aynı zamanda "*nedensel modelleme*" adıyla da anılan değişkenler arası kuramsal ilişkileri ortaya çıkarma aracı olarak da kullanılan bir yöntemdir. Bu nedenle kuramsal modellerin sınındığı *Yapısal Eşitlik Modelleri*'nin (YEM) (Structural Equation Modeling-SEM) uygulanmasında izlenen adımlar, bu çalışmadaki

model testinde de izlenmiştir. Bu adımlar (Schumacher ve Lomax, 2004, ss.152-162):

**1. Modelin betimlenmesi (model specification):** Araştıracının kurduğu varsayımların yapısal eşitlik modeli çerçevesinde bir model olarak açıklanmasıdır. Model betimleme, mümkün olan ilgili teori, araştırma, bilginin kullanılması ve teorik modelin geliştirilmesini kapsamaktadır.

**2. Modelin tanımlanması (identification):** Modeli tanımlamada genel olarak üç düzey bulunmaktadır. Bunlar, modeldeki parametrelerin kestirilmesi için gerekli örneklem varyans-kovaryans matrisindeki (S) bilgiye bağlıdır. Modelin tanımlanmasındaki üç düzey şu şekildedir:

- Model hiç tanımlanmamış ya da tanımlanmamıştır. Bir ya da daha fazla parametrenin, S matrisinde yeterli bilgi olmadığı için tek bir kestirimi bulunmamaktadır.
- Model tam tanımlanmıştır. S matrisindeki bilgi tam yeterli olduğu için bütün parametrelerin tek bir kestirimi bulunmaktadır.
- Model aşırı tanımlanmıştır. S matrisinde gerekenden fazla bilgi olduğu için parametre ya da parametrelerin çözümünde birden fazla yol bulunmaktadır.

Bir model tam tanımlanmış ya da aşırı tanımlanmışsa, model tanımlanmıştır. Eğer bir model tanımlanmamışsa, parametre kestirimi doğru gerçekleşemeyecek ve modelin serbestlik derecesi sıfır ya da negatif olacaktır.

S matrisindeki farklı değer sayısını hesaplamak için formül:

$$S \text{ matrisi farklı değer sayısı} = p(p+1) / 2$$

p: gözlenen değişken sayısı

Kestirilecek serbest parametre sayısı, S matrisindeki farklı değer sayısına eşit ya da küçük olduğunda, model tanımlanmış kabul edilmektedir.

**3. Hesaplama (estimation):** Modelin betimleme ve tanımlanmasının ardından eldeki veri üzerinden model parametrelerinin hesaplanmasını içerir. Modele ilişkin parametrelerin kestiriminde farklı yöntemler ve bu yöntemlerin farklı varsayımları bulunmaktadır.

**4. Model testi (test of fit):** Model testinde diğer hipotez testlerinde olduğu gibi iki hipotez ileri sürülür.

**H0:** Gözlenen ve beklenen varyans-kovaryans matrisleri arasında fark yoktur.

**H1:** Gözlenen ve beklenen varyans-kovaryans matrisleri arasında fark vardır.

Eğer veri ile model arasında uyum mükemmel ise, elde edilen değerlerin 0'a yakın olması ve p değerinin anlamlı olmaması gerekir. Büyük örneklerde ( $n > 200$ ) serbestlik derecesinin ki-kare değerine oranı da model uyumu yeterlilik ölçüsü olarak alınabilmektedir (Çokluk vd, 2010, s.268). Model uyumunun değerlendirilmesinde kullanılan diğer değerlendirme ölçütleri, *uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index- GFI)*, *ortalama karekök hata tahmini (root mean square error of approximation- RMSEA)* ve *normlaştırılmış uyum indeksidir (Normed-fit index- NFI)*.

**5. Modelin yeniden betimlenmesi (respecification-modification):** Bu aşamada, veri ile model arasındaki uyum değerlendirilirken, modelin geçerliliği tespit edilir ve gerekiyorsa modelde değişiklikler yapma yoluna gidilir. Modifikasyon indeksleri temelinde yapılacak olan her türlü modifikasyon ya da yenileme, mutlaka kuramsal bir gerekçeye ya da kabul edilebilir bir kavramsal mantığa dayandırılmalıdır.

## 6.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın temel soruları ve modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler şu şekildedir:<sup>1</sup>

**H1: İş ve ailenin alan içi talepleri, iş ve aile çatışması (iş-aile ve aile-iş çatışması) yaratarak evlilik, aile ve yaşam tatminini azaltmaktadır.**

Alt hipotezler:

**H1a:** İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.

**H1b:** İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.

**H1c:** İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.

**H1ç:** Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.

**H1d:** Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.

**H1e:** Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.

**H1f:** Aileye ayrılan zaman, aile-iş çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.

**H1g:** Aileye ayrılan zaman, aile-iş çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.

**H1h:** Aileye ayrılan zaman, aile-iş çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.

**H1ı:** Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.

---

<sup>1</sup>Araştırmanın üçüncü temel sorusu çerçevesinde hipotez oluşturulmamış; iş ve aile çatışmasının anlamlı bulunan aracı rolünün cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı; araştırmanın 1. ve 2. temel sorusu çerçevesinde desteklenen hipotezlerin, kadın ve erkek katılımcılara uygulanması ile belirlenmiştir.

**H1i:** Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.

**H1k:** Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.

**H2: İş ve ailenin sınır kapsamı kaynakları, iş ve aile çatışmasını (iş-aile ve aile-iş çatışması) azaltarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini artırmaktadır.**

Alt hipotezler:

**H2a:** Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.

**H2b:** Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.

**H2c:** Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.

**H2ç:** Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.

**H2d:** Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.

**H2e:** Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.

**H2f:** Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.

**H2g:** Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.

**H2h:** Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.

**H2ı:** Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.

**H2i:** Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.

**H2k:** Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.

## 7. BULGULAR

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş ve aile alanına ilişkin alan içi talepler ve sınır kapsamı kaynaklarının, evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde iş ve aile çatışmasının aracı rolünü saptamaktır. Bu kapsamda, işe ayrılan zaman ve algılanan iş yükü, iş alanının alan içi talepleri; aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükü de, aile alanının alan içi talepleri olarak ele alınmıştır. Sınır kapsamı kaynaklar olarak ise, yöneticinin aile yaşamına yönelik olan desteği, işin; eşin iş yaşamına yönelik desteği ise, ailenin sınır kapsamı kaynağı olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda iş ve aile çatışmasının, yukarıda belirtilen değişkenler arasındaki aracı rolünü belirlemek üzere oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri, *Path Analizi* yapılarak test edilmiştir. İş ve ailenin alan içi talep ve sınır kapsamı kaynaklar ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide, iş ve aile çatışmasının anlamlı bulunan aracı rolünün cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için nihai model, kadın ve erkek katılımcılara uygulanmıştır. Model testi ve hipotez testlerine geçilmeden önce, örnekleme tanımlayıcı bilgiler ile araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bulgular, değişkenler arası korelasyonlar ve cinsiyet değişkeninin bunlar üzerindeki etkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

### 7.1. BETİMSEL BULGULAR

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin %54.2'si kadın, %45.8'i erkektir. Örneklemin yaş ortalaması,  $\bar{x}=43.94$  olup; çoğunluğu (%88.1), doktora düzeyinde eğitim almıştır. Akademisyenlerin büyük bir kısmını (%84.7), doktora sonrası ünvana sahip olanlar oluşturmakta olup, oranları birbirine yakın olmakla birlikte yardımcı doçentler ilk sırada (%28.1), profesörler ise ikinci sırada gelmektedir (%27.4). (Tablo 11).

Araştırmaya alınan akademisyenlerin haftalık işe ayırdıkları zaman,  $\bar{x}=43.95$  saattir. Katılımcıların çoğunluğunun (%80.0) eşi, en az yarım gün çalışmaktadır (tam gün: %74.4, yarım gün: %5.6) (Tablo 11).



Tablo 11

*Katılımcılara İlişkin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler*

Değişken		n	%	$\bar{x}$	s
Cinsiyet	Kadın	241	54.2		
	Erkek	204	45.8		
Yaş				43.94	9.86
Öğrenim	Önlisans/lisans	8	1.8		
	Yüksek Lisans	45	10.1		
	Doktora	392	88.1		
Ünvan	Profesör	122	27.4		
	Doçent	71	15.9		
	Yrd. Doçent	125	28.1		
	Öğretim Gör.	59	13.3		
	Araştırma Gör.	68	15.3		
İşe ayrılan zaman (hafta/saat)				43.95	7.04
Eşin çalışma durumu	Çalışmıyor	59	13.3		
	Tam gün	331	74.4		
	Yarım gün	25	5.6		
	Emekli	30	6.7		
Çocuk sayısı				1.53	.66
Aile yaşam dönemi	Genişleme	380	85.4		
	Daralma	65	14.6		
En küçük çocuğun yaşı				10.73	9.22
Aileye ayrılan zaman				44.55	18.28
Çocuk bakımında destek	Evet	288	64.7		
	Hayır	157	35.3		
Evin bakımında destek	Evet	328	73.7		
	Hayır	117	26.3		
Ailedeki yaşlı/engelli birey	Var	58	13.0		
	Yok	387	87.0		

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin çocuk sayısı,  $\bar{x}=1.53$  olup, en küçük çocuğun yaşı,  $\bar{x}=10.73$ 'tür. Katılımcıların %64.7'si çocuk bakımı, %73.7'si ise, evle ilgili faaliyetlerin yürütülmesinde destek aldığını belirtmiştir (Tablo 11).

Katılımcıların çoğunluğu (%85.4) genişleyen aile döneminde (Tablo 11). Araştırma kapsamına evli ve çocuklu bireyler alındığı için örneklem, genişleyen ya da daralan aile dönemindeki katılımcıları içermektedir.

Katılımcıların aileye ayırdıkları zaman, "Ev ve çocuk/lar ile ilgili sorumlulukları 100 puan olarak düşünürseniz, siz ve diğerleri bu sorumlulukları nasıl paylaşıyorsunuz?" sorusu ile belirlenmiştir. Buna göre akademisyenlerin ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukların ortalama,  $\bar{x}=44.55$ 'inden kendilerinin sorumlu olduğu saptanmıştır (Tablo 11).

Araştırmaya alınan bireylerin %13'ünde, ailede yaşlı ya da engelli birey bulunmaktadır.

Aileye ayrılan zaman üzerinde, çocuk ve evin bakımında destek alma durumu, aile yaşam dönemi ve evde yaşlı/engelli birey bulunması gibi faktörlerin etkili olup olmadığını belirlemek için, *İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemlilik Testi*'nden (*t testi*) yararlanılmıştır. Buna göre çocuk bakımında destek alanların aileye ayırdıkları zaman ( $\bar{x}=43.43$ ), destek almayanlardan ( $\bar{x}=46.59$ ); ailesinde engelli/yaşlı birey bulunmayan katılımcıların aileye ayırdıkları zaman ( $\bar{x}=44.00$ ), ailesinde yaşlı/engelli birey bulunanlardan ( $\bar{x}=48.19$ ) azdır; ancak, her iki fark da önemli bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Katılımcılar arasında evin bakımında destek alanlar ( $\bar{x}=44.39$ ) ve almayanlar ( $\bar{x}=45.00$ ) ile genişleyen aile ( $\bar{x}=44.63$ ) ve daralan aile ( $\bar{x}=44.09$ ) döneminde olanların aileye ayırdıkları zaman, birbirine oldukça yakın bulunmuştur ( $p>0.05$ ) (Tablo 12).

Tablo 12

*Çocuk ve Evin Bakımında Destek Alma, Ailede Yaşlı/Engelli Birey Bulunması ve Aile Yaşam Dönemine Göre Aileye Ayrılan Zaman*

	Aileye Ayrılan Zaman				
	n	$\bar{x}$	s	t	p
Çocuk bakımında destek alma					
Evet	288	43.43	18.19	-1.74	0.82
Hayır	157	46.59	18.33		
Evin bakımında destek alma					
Evet	328	44.39	17.78	-.309	.757
Hayır	117	45.00	19.70		
Ailede yaşlı /engelli birey					
Evet	58	48.19	18.79	1.630	.104
Hayır	387	44.00	18.17		
Aile yaşam dönemi					
Daralma	65	44.09	18.85	-.216	.829
Genişleme	380	44.63	18.21		

## 7.2. BETİMSSEL BULGULARIN CİNSİYET İLE İLİŞKİSİ

Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin yaş ortalamasının,  $\bar{x}=41.57$ ; erkeklerin ise,  $\bar{x}=46.74$  olduğu saptanmıştır. Öğrenim durumları ele alındığında, hem kadınların hem de erkeklerin çoğunluğunun doktora eğitimi aldığı saptanmıştır (kadın: %87.1; erkek: %89.2). Ünvan ve cinsiyet ilişkisi incelendiğinde ise; kadınlarda, sırasıyla yardımcı doçent (%30.3) ve araştırma görevlisi (%19.1); erkeklerde ise profesör (%37.7) ve yardımcı doçentler (%25.5) ilk sırada gelmektedir (Tablo 13).

Tablo 13

*Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerin Cinsiyete Göre Dağılımı*

Değişken			Kadın (n=241)	Erkek (n=204)	t	
Yaş	$\bar{x}$		41.57	46.74		
	s		8.77	10.34		
Öğrenim	Önlisans/lisans	n	3	5		
		%	1.2	2.5		
	Yüksek Lisans	n	28	17		
		%	11.6	8.3		
	Doktora	n	210	182		
		%	87.1	89.2		
Ünvan	Profesör	n	45	77		
		%	18.7	37.7		
	Doçent	n	42	29		
		%	17.4	14.2		
	Yrd. Doçent	n	73	52		
		%	30.3	25.5		
	Öğr. Gör.	n	35	24		
		%	14.5	11.8		
	Araş. Gör.	n	46	22		
		%	19.1	10.8		
	İşe ayrılan zaman (hafta/saat)	$\bar{x}$		43.14	44.85	-2.92*
		s		5.64	8.24	
Eşin çalışma durumu	Çalışmıyor	n	4	55		
		%	1.7	27.0		
	Tam gün	n	218	113		
		%	90.5	55.4		
	Yarım gün	n	8	17		
		%	3.3	8.3		
	Emekli	n	11	19		
		%	4.6	9.3		
	Aileye ayrılan zaman	$\bar{x}$		48.38	40.02	4.93**
		s		17.97	17.65	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

\*0.05 düzeyinde anlamlı

Araştırma kapsamındaki kadın ve erkek akademisyenler işe ayrılan zaman açısından ele alındığında, işe ayrılan ortalama zamanın kadınlarda,  $\bar{x}=43.14$ ; erkekler de ise,  $\bar{x}=44.85$  olduğu saptanmıştır (Tablo 13). Ortalamalar arasındaki fark, yapılan t-testi sonucunda önemli bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Buna göre, erkek akademisyenlerin işe ayırdıkları zaman, kadın akademisyenlerden daha fazladır.

Eşin çalışma durumu cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların tamamına yakınının (tam gün: %90.5, yarım gün: %3.3); erkeklerin ise yarısından fazlasının (tam gün: %55.4, yarım gün: %8.3) eşi en az yarım gün çalışmaktadır (Tablo 13).

Kadın ve erkek katılımcılar aileye ayırdıkları zaman açısından incelendiğinde, kadınların ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukların ortalama,  $\bar{x}=48.38$ 'inden; erkeklerin ise,  $\bar{x}=40.02$ 'sinden sorumlu olduğu saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki fark, t-testi sonucunda önemli bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Buna göre kadınların aile ile ilgili zaman talebi, erkeklerden daha fazladır (Tablo 13).

Aileye ayrılan zaman üzerinde, cinsiyetin ve aile yaşam dönemi, evde yaşlı/engelli birey bulunması, çocuk ve evin bakımında destek alma durumunun ortak etkisinde farklılıklar bulunmuştur. *İki Yönlü Varyans Analizi (Two-way ANOVA)* sonuçlarına göre, cinsiyet ve çocuk bakımında destek alma durumu ile cinsiyet ve evin bakımında destek alma durumunun aileye ayrılan zaman üzerindeki ortak etkisi, önemlidir ( $p<0.05$ ) (Tablo 14, Tablo 16).

Tablo 14

*Çocuk Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları*

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	f
Çocuk bakımında destek alma	5473.62	1	5473.62	17.94**
Cinsiyet	12904.07	1	12904.07	42.30**
<b>ÇxC</b>	1434.72	1	1434.72	4.70*
Hata	134530.58	441	305.06	
Toplam	148448.99	444		

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

\*0.05 düzeyinde anlamlı

Kadın ve erkek katılımcıların aileye ayırdıkları zaman, çocuk bakımında destek alma durumlarına göre incelendiğinde (Tablo 15), çocuk bakımında destek alan kadınların aileye yönelik zaman talebinin, destek almayan kadınlardan daha az olduğu bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Buna karşın çocuk bakımında destek aldığını belirten erkeklerin aileye ilişkin zaman talebi, destek almayanlara göre farklılık göstermemektedir ( $p > 0.05$ ).

Tablo 15

*Çocuk Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyete Göre Aileye Ayrılan Zaman*

Çocuk bakımında destek alma	Cinsiyet	Aileye Ayrılan Zaman		
		$\bar{x}$	s	n
Evet	Kadın	46.07	17.28	195
	Erkek	37.90	18.91	93
	Toplam	43.43	18.19	288
Hayır	Kadın	58.15	17.74	46
	Erkek	41.80	16.39	111
	Total	46.59	18.33	157
Toplam	Kadın	48.38	17.97	241
	Erkek	40.02	17.64	204
	Toplam	44.55	18.28	445

Evin bakımında destek alma durumu ile cinsiyetin, ailenin zaman talebi üzerindeki ortak etkisi de, daha önce belirtildiği gibi önemli bulunmuştur ( $p>0.05$ ) (Tablo 16).

Tablo 16

*Evin Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları*

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	f
Evin bakımında destek alma	1048.28	1	1048.28	3.33
Cinsiyet	9635.67	1	9635.67	30.65**
<b>ExC</b>	1399.36	1	1399.36	4.45*
Hata	138627.39	441	314.35	
Toplam	148448.99	444		

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

\*0.05 düzeyinde anlamlı

Kadın ve erkek katılımcıların aileye ayırdıkları zaman, evin bakımında destek alma durumlarına göre incelendiğinde (Tablo 17), evin bakımında destek alan kadınların aileye yönelik zaman talebi, destek almayan kadınlardan daha az bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Evin bakımında destek aldığını belirten erkekler ile destek almayanların aileye ilişkin zaman talebi arasındaki fark ise, önemsiz bulunmuştur ( $p>0.05$ ).

Tablo 17

*Evin Bakımında Destek Alma Durumu ve Cinsiyete Göre Aileye Ayrılan Zaman*

Evin bakımında destek alma	Cinsiyet	Aileye Ayrılan Zaman		
		$\bar{x}$	s	n
Evet	Kadın	47.05	17.12	200
	Erkek	40.23	18.05	128
	Toplam	44.39	17.78	328
Hayır	Kadın	54.88	20.66	41
	Erkek	39.67	17.05	76
	Toplam	45.00	19.70	117
Toplam	Kadın	48.38	17.97	241
	Erkek	40.02	17.64	204
	Toplam	44.55	18.28	445

Ailede yaşlı/engelli birey bulunması durumu ve cinsiyet (Tablo 18) ile aile yaşam dönemi ve cinsiyetin (Tablo 19), ailenin zaman talebi üzerindeki ortak etkisi ise, anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Buna göre, kadınların ve erkeklerin aileye ilişkin zaman talebi, ailede yaşlı/engelli birey bulunup bulunmaması ve aile yaşam döneminden etkilenmemektedir.

Tablo 18

*Ailede Yaşlı/Engelli Birey Bulunma Durumu ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları*

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	f	p
Ailede engelli/yaşlı birey	637.036	1	637.036	2.006	.157
Cinsiyet	2291.824	1	2291.824	7.216	.007
<b>AxC</b>	121.345	1	121.345	.382	.537
Hata	140067.847	441	317.614		
Toplam	148448.998	444			



Tablo 19

*Aile Yaşam Dönemi ve Cinsiyetin Aileye Ayrılan Zaman Üzerindeki Ortak Etkisine İlişkin ANOVA Sonuçları*

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	f	p
Aile yaşam dönemi	12.239	1	12.239	.038	.845
Cinsiyet	2340.986	1	2340.986	7.356	.007
<b>AxC</b>	345.628	1	345.628	1.086	.298
Hata	140342.080	441	318.236		
Toplam	148448.998	444			

### 7.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bilgiler, Tablo 20'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların evlilik tatmini ölçeği puan ortalaması,  $\bar{x}=42.43$  olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan puanın 43 ve altında olması, evlilikte uyumsuzluk olarak değerlendirildiğinden (Tutarel-Kışlak, 1999, s.56); araştırma kapsamındaki akademisyenlerin evlilik tatminlerinin düşük olduğu söylenebilir (Tablo 20).

Tablo 20

*Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

Ölçek	Madde sayısı	Likert	min.	max.	$\bar{x}$	s
Zaman esaslı iş-aile çatışması	3	5	3	15	8.79	3.03
Gerginlik esaslı iş-aile çatışması	3	5	3	15	8.91	2.86
Psikolojik esaslı iş-aile çatışması	3	5	3	15	8.82	2.53
İş-aile çatışması	9	5	9	45	26.53	6.88
Zaman esaslı aile-iş çatışması	3	5	3	15	7.90	2.87
Gerginlik esaslı aile-iş çatışması	3	5	3	15	6.56	2.55
Psikolojik esaslı aile-iş çatışması	3	5	3	15	6.91	2.23
Aile-iş çatışması	9	5	9	45	21.37	6.24
Algılanan iş yükü	5	5	5	25	15.08	5.33
Algılanan aile yükü	5	5	5	25	13.73	5.43
Eşin işe yönelik desteği	22	5	22	110	56.66	10.15
Yöneticinin aileye yönelik desteği	10	5	10	50	35.18	7.53
Evlilik tatmini	15	-*	0	67	42.43	9.48
Aile tatmini	4	5	4	20	14.44	3.37
Yaşam tatmini	5	5	5	25	16.90	3.89
Cinsiyet rol yönelimi	12	5	12	60	51.18	7.23

\* Evlilik tatmini ölçeği, 1.sorusu haricinde (7'li), likert tipinde değildir.

Araştırmada kullanılan bazı ölçek ve ölçek boyutları arasındaki ortalamalar karşılaştırıldığında, katılımcıların iş-aile çatışması ölçeği puan ortalamasının ( $\bar{x}=26.53$ ), aile-iş çatışması ölçeği puan ortalamasından ( $\bar{x}=21.37$ ); algılanan iş yükü ölçeği puan ortalamasının ise ( $\bar{x}=15.08$ ), algılanan aile yükü ölçeği puan ortalamasından ( $\bar{x}=13.73$ ) daha yüksek olduğu saptanmıştır ( $p<0.01$ ) (Tablo 21).

Aile-iş çatışması ölçeğinin alt boyutları ortalama puan farklarına ilişkin t-testi sonuçlarında da, önemli farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, katılımcıların

zaman esaslı aile-iş çatışması, hem gerginlik hem de psikolojik esaslı aile-iş çatışmasından daha yüksektir ( $p<0.01$ ). Psikolojik esaslı aile-iş çatışması ise, gerginlik esaslı aile-iş çatışmasından daha yüksek bulunmuştur ( $p<0.05$ ) (Tablo 21).

Tablo 21

*Ölçekler Arası Ortalama Karşılaştırmaları*

Ölçek	$\bar{x}$ farkı	s	t
İş-aile çatışması Aile-iş çatışması	5.16	6.93	-15.72**
Algılanan iş yükü Algılanan aile yükü	1.35	6.82	-4.21**
Zaman esaslı iş-aile çatışması Gerginlik esaslı iş-aile çatışması	-.12	2.73	-.886
Zaman esaslı iş-aile çatışması Psikolojik esaslı iş-aile çatışması	-.03	3.02	-.188
Gerginlik esaslı iş-aile çatışması Psikolojik esaslı iş-aile çatışması	.09	2.75	.672
Zaman esaslı aile-iş çatışması Gerginlik esaslı aile-iş çatışması	1.34	2.66	10.687**
Zaman esaslı aile-iş çatışması Psikolojik esaslı aile-iş çatışması	.99	2.90	7.269**
Gerginlik esaslı aile-iş çatışması Psikolojik esaslı aile-iş çatışması	-.35	2.19	-3.354**

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

#### 7.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULARIN CİNSİYET İLE İLİŞKİSİ

Ölçeklerin puan ortalaması cinsiyete göre incelendiğinde, kadın ve erkeklerin aile yükü algısı ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılık önemli bulunmuştur. Buna göre, kadınların aile yükü algısı ( $\bar{x}=15.12$ ), erkekler akademisyenlerden ( $\bar{x}=12.08$ ) daha fazladır ( $p<0.01$ ) (Tablo 22).

Kadın ve erkek akademisyenlerin cinsiyet rolü yönelimi ölçeği puan ortalamaları arasındaki fark da anlamlı bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Buna göre kadın akademisyenler ( $\bar{x}=54.13$ ), erkek akademisyenlerden ( $\bar{x}=47.70$ ) daha eşitlikçi cinsiyet rol yönelimine sahiptir ( $p<0.01$ ) (Tablo 22).

Kadın ve erkek katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır. Bununla birlikte kadınların gerginlik esaslı iş-aile çatışması (kadın:  $\bar{x}=9.38$  erkek:  $\bar{x}=8.35$ ) ve zaman esaslı aile-iş çatışmasının (kadın:  $\bar{x}=8.61$  erkek:  $\bar{x}=7.06$ ), erkeklerden daha fazla olduğu saptanmıştır ( $p<0.01$ ) (Tablo 22).

Katılımcıların evlilik tatmini ölçeği puan ortalaması cinsiyete göre incelendiğinde, hem kadın hem de erkek katılımcıların evlilik tatmini ölçeği puan ortalaması, 43 puanın altında bulunmuştur (kadın:  $\bar{x}=41.99$  erkek:  $\bar{x}=42.94$ ). Daha önce de belirtildiği gibi ölçekten alınan puanın 43 ve altında olması, evlilikte uyumsuzluk olarak değerlendirildiğinden (Tutarel-Kışlak, 1999, s.56); araştırma kapsamındaki kadın ve erkek akademisyenlerin evlilik tatminlerinin düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 22

*Ölçeklerden Alınan Puanların Cinsiyete Göre Ortalama Karşılaştırmaları*

Ölçek	Kadın		Erkek		t
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
Zaman esaslı iş-aile çatışması	8.93	3.07	8.64	2.98	.96
Gerginlik esaslı iş-aile çatışması	9.38	2.79	8.35	2.84	3.81**
Psikolojik esaslı iş-aile çatışması	8.97	2.51	8.65	2.55	1.32
İş-aile çatışması	26.91	7.11	26.08	6.58	1.26
Zaman esaslı aile-iş çatışması	8.61	2.90	7.06	2.59	5.90**
Gerginlik esaslı aile-iş çatışması	6.65	2.49	6.44	2.61	0.86
Psikolojik esaslı aile-iş çatışması	6.95	2.20	6.84	2.27	.518
Aile-iş çatışması	21.83	5.95	20.82	6.54	1.69
Algılanan iş yükü	15.08	5.43	15.09	5.22	-0.030
Algılanan aile yükü	15.12	5.05	12.08	5.42	6.09**
Eşin işe yönelik desteği	56.50	10.91	56.85	9.21	-0.36
Yöneticinin aileye yön. desteği	34.99	7.98	35.41	6.97	-.58
Evlilik tatmini	41.99	9.83	42.94	9.67	-1.07
Aile tatmini	14.35	3.38	14.55	3.35	-.64
Yaşam tatmini	17.09	3.85	16.67	3.93	1.15
Cinsiyet rolü yönelimi	54.13	5.74	47.70	7.27	10.42**

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

### 7.5. İŞ VE AİLENİN ALAN İÇİ TALEP VE SINIR KAPSAMI KAYNAKLARININ, İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI, EVLİLİK, AİLE VE YAŞAM TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ

Araştırmada iş ve aile alanının alan içi talep ve sınır kapsamı kaynakları ile iş ve aile çatışması, evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki ikili ilişkiler, değişkenler arası korelasyon katsayıları ile belirlenmiştir. Buna göre işin alan içi taleplerinden işe ayrılan zaman, iş-aile çatışması ve bu çatışmanın alt türlerinden zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p < 0.01$ ). İşe ayrılan zamanın, evlilik ve aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinin ise önemli olmadığı saptanmıştır ( $p > 0.05$ ) (Tablo 23).

İşin bir diğer alan içi talebi olan algılanan iş yükü, hem iş-aile çatışması hem de bu çatışmanın tüm alt türleriyle (zaman, gerginlik ve psikolojik esaslı iş-aile çatışması) pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). İş yükü algısının evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi incelendiğinde, yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğu ( $p<0.01$ ); evlilik ve aile tatmini ile ilişkili olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ). İş yükü algısı ayrıca, aile-iş çatışması ve aile yükü algısı ile pozitif yönde; yöneticinin aileye yönelik desteği ile ise negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ) (Tablo 23).

Ailenin alan içi taleplerinden aileye ayrılan zaman, aile-iş çatışması ( $p<0.01$ ) ve bu çatışmanın alt boyutlarından zaman esaslı aile-iş çatışması ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Aileye ayrılan zamanın evlilik ve aile tatmini ile olan negatif yönlü ilişkisi de önemli bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aileye ayrılan zaman ayrıca algılanan aile yükü ile pozitif; eşin işe yönelik desteğiyle ise, negatif yönlü ilişkilidir ( $p<0.01$ ) (Tablo 23).

Ailenin bir diğer alan içi talebi olan algılanan aile yükünün, aile-iş çatışması ve bu çatışmanın tüm alt türleri ile pozitif; iş ve aile ilişkisinin aileye ve bireysel yaşama yönelik sonuçlarından evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ise, negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır ( $p<0.01$ ). Aile yükü algısı ayrıca iş-aile çatışması, aileye ayrılan zaman ile pozitif; eşin işe yönelik desteği ile ise negatif yönlü ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ) (Tablo 23).

İşin sınır kapsamı kaynağı olan yöneticinin aileye yönelik desteğinin, hem iş-aile çatışması ve bu çatışmanın tüm alt boyutları hem de aile-iş çatışmasının tüm alt boyutları ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Yöneticinin aileye yönelik desteğinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi incelendiğinde ise, bu desteğin hem aile tatmini hem de yaşam tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ) (Tablo 23).

Son olarak ailenin sınır kapsamı kaynağı olan eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması, bu çatışmanın tüm alt türleri ve iş-aile çatışmasının alt boyutlarından

gerginlik esaslı iş-aile çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükü de, eşin işe yönelik desteği ile negatif yönde ilişkilidir ( $p<0.01$ ). Eşin işe yönelik desteğinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ilişkisi değerlendirildiğinde ise, bu desteğin her biri ile pozitif yönlü olan ilişkisinin önemli olduğu saptanmıştır ( $p<0.01$ ) (Tablo 23).

Tablo 23

## Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
İş Alanı	AIT <sup>2</sup>	1) İşe ay. zaman	1																
		2) Algılanan iş yükü	.179**	1															
	SKK <sup>1</sup>	3) Yönetici desteği	.006	-.127**	1														
İş-Aile	Çatışması	4) Zaman esaslı	.206**	.257**	-.156**	1													
		5) Gerginlik esaslı	.160**	.305**	-.192**	.573**	1												
		6) Psikolojik esaslı	.070	.136**	-.181**	.424**	.486**	1											
		7) İş-aile çatışması	.252**	.465**	-.158**	.587**	.567**	.492**	1										
Aile Alanı	AIT <sup>2</sup>	8) Aileye ay. zaman	-.086	-.035	-.053	.048	.079	.009	.063	1									
		9) Algılanan aile yükü	.003	.197**	-.083	.156**	.241**	.063	.309**	.528**	1								
	SKK <sup>1</sup>	10) Eş desteği	-.025	.012	.226**	.009	-.127**	-.087	-.003	-.236**	-.356**	1							
Aile-iş	Çatışması	11) Zaman esaslı	.073	.149**	-.136**	.346**	.426**	.260**	.265**	.114*	.317**	-.316**	1						
		12) Gerginlik esaslı	.029	.099*	-.142**	.189**	.408**	.252**	.150**	.038	.222**	-.345**	.525**	1					
		13) Psikolojik esaslı	.043	.101*	-.131**	.167**	.328**	.263**	.237**	-.004	.176**	-.234**	.379**	.588**	1				
		14) Aile -iş çatışması	.058	.169**	-.090	.238**	.293**	.174**	.447**	.180**	.516**	-.206**	.490**	.513**	.514**	1			
		15) Evlilik tatmini	-.046	-.065	.075	-.018	-.097*	-.048	-.188**	-.222**	-.440**	.377**	-.088	-.158**	-.121*	-.311**	1		
		16) Aile tatmini	-.061	-.089	.118*	-.050	-.092	-.012	-.167**	-.217**	-.446**	.345**	-.117*	-.154**	-.165**	-.352**	.701**	1	
		17) Yaşam tatmini	-.035	-.134**	.113*	-.148**	-.216**	-.100*	-.224**	-.047	-.256**	.229**	-.155**	-.174**	-.104*	-.309**	.493**	.619**	1

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

<sup>1</sup>: Sınır kapsamı kaynak (SKK)

\* 0.05 düzeyinde anlamlı

<sup>2</sup>: Alan içi talep (AIT)



## 7.6. İŞ VE AİLENİN ALAN İÇİ TALEP VE SINIR KAPSAMI KAYNAKLARININ, İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI, EVLİLİK, AİLE VE YAŞAM TATMİNİ İLE CİNSİYETE GÖRE İLİŞKİSİ

Değişkenler arası korelasyonlar cinsiyete göre incelendiğinde; iş alanının alan içi taleplerinden işe ayrılan zamanın, hem kadın hem de erkeklerde, iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Konu, iş-aile çatışmasının türlerine göre incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcılarda işe ayrılan zaman, zaman esaslı ( $p<0.01$ ) ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (kadın:  $p<0.05$ , erkek:  $p<0.01$ ). Kadınlarda işe ayrılan zaman erkeklerden farklı olarak, çatışmanın diğer yönü olan aile-iş çatışması ile pozitif; aile tatmini ile de negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.05$ ) (Tablo 24).

İş alanının bir diğer alan içi talebi iş yükü algısı, hem kadın hem de erkek akademisyenlerde, iş-aile çatışması ( $p<0.01$ ); kadınlarda bu çatışmanın tüm alt türleri ( $p<0.01$ ), erkeklerde, zaman esaslı ( $p<0.05$ ) ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması ( $p<0.01$ ) ile ilişkili bulunmuştur. İş yükü algısının aile-iş çatışması ile pozitif yönlü ilişkisi de kadın ( $p<0.01$ ) ve erkek katılımcılarda ( $p<0.05$ ) önemli bulunmuştur. İş yükü algısının ayrıca her iki cinsiyette de aile tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ). (Tablo 24).

Ailenin alan içi taleplerinden aileye ayrılan zaman, kadınlarda aile yükü algısı ile pozitif ( $p<0.01$ ); evlilik ( $p<0.05$ ) ve aile tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Erkeklerde de aileye ayrılan zaman, kadın katılımcılara benzer şekilde algılanan aile yükü ile pozitif; evlilik ve aile tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aileye ayrılan zaman erkek katılımcılarda kadın katılımcılardan farklı olarak, aile-iş çatışması ile de pozitif yönde ilişkilidir ( $p<0.01$ ). Aileye ayrılan zamanın hem kadın hem de erkek katılımcılarda, iş ve aile çatışması ve alt türleri ile bir ilişkisi saptanmamıştır ( $p>0.05$ ) (Tablo 24).

Ailenin bir diğ er alan iç i talebi olan algılanan aile yükü hem kadın hem de erkeklerde, aile-iş çatışması ve bu çatışmanın alt türü olan zaman esaslı aile-iş çatışması ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aile yükü algısı ayrıca erkeklerde, gerginlik ve psikolojik esaslı aile-iş çatışması ile de pozitif yönde ilişkilidir ( $p<0.01$ ). Aile yükü algısı, iş-aile çatışması ile her iki cinsiyette de ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Algılanan aile yükünün evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi cinsiyete göre incelendiğinde ise, hem kadın hem de erkek akademisyenlerde aile yükü algısının evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir ( $p<0.01$ ) (Tablo 24).

İşin sınır kapsamı kaynağı olan yöneticinin aileye yönelik desteği, kadınlarda iş-aile çatışması ve tüm alt türleri ( $p<0.01$ ) ve aile-iş çatışmasının alt boyutlarından gerginlik esaslı aile-iş çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Erkeklerde ise, yöneticinin aileye yönelik desteğinin, gerginlik esaslı iş-aile çatışması ( $p<0.05$ ) ve aile-iş çatışmasının tüm alt türleri (zaman ve psikolojik esaslı aile-iş çatışması:  $p<0.01$ ; gerginlik esaslı aile-iş çatışması:  $p<0.05$ ) ile negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Evlilik, aile ve yaşam tatmininin, yöneticinin aileye yönelik desteği ile ilişkisi cinsiyete göre incelendiğinde, kadın katılımcılarda yöneticinin aileye yönelik desteği, evlilik ( $p<0.05$ ), aile ve yaşam tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Erkeklerde ise, yönetici desteğinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi önemli bulunmamıştır ( $p>0.05$ ) (Tablo 24).

Ailenin sınır kapsamı kaynağı olan eşin işe yönelik desteği hem kadın hem de erkek akademisyenlerde, aile-iş çatışması (kadın:  $p<0.05$ , erkek:  $p<0.01$ ) ve bu çatışmasının tüm alt boyutları ile negatif yönde; evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ise pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükünün, eşin işe yönelik desteği ile negatif yönlü ilişkisi, her iki cinsiyette de önemli bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Son olarak, hem kadın hem de erkek katılımcılarda eşin işe yönelik desteği ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkili olduğu saptanmıştır ( $p<0.01$ ) (Tablo 24).

Tablo 24 Değişkenler Arası Cinsiyete Göre Korelasyonlar

	Erkek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Kadın		1	.146 <sup>*</sup>	.050	.243 <sup>**</sup>	.196 <sup>**</sup>	.102	.185 <sup>**</sup>	-.056	.020	-.104	.196 <sup>**</sup>	.088	.134	.006	-.015	.014	.019	
İş Alanı	AIT <sup>2</sup>	1) İşe ay. zaman	1		-.011	.163 <sup>*</sup>	.197 <sup>**</sup>	.049	.379 <sup>**</sup>	-.020	.294 <sup>**</sup>	-.029	.139 <sup>*</sup>	.075	-.017	.138 <sup>*</sup>	-.072	-.078	-.143 <sup>*</sup>
		2) Algılanan iş yükü	.212 <sup>**</sup>	1			1	.530 <sup>**</sup>	.388 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	.037	.143 <sup>*</sup>	-.001	.501 <sup>**</sup>	.205 <sup>**</sup>	.219 <sup>**</sup>	.271 <sup>**</sup>	-.003	.035
İş-Aile Çatışması	SKK <sup>1</sup>	3) Yönetici desteği	-.033	-.209 <sup>**</sup>	1		1	.424 <sup>**</sup>	.513 <sup>**</sup>	.093	.322 <sup>**</sup>	-.215 <sup>**</sup>	.553 <sup>**</sup>	.524 <sup>**</sup>	.467 <sup>**</sup>	.412 <sup>**</sup>	-.076	-.088	-.205 <sup>**</sup>
		4) Zaman esaslı	.180 <sup>**</sup>	.331 <sup>**</sup>	-.212 <sup>**</sup>	1		1	.447 <sup>**</sup>	.029	.087	-.114	.374 <sup>**</sup>	.331 <sup>**</sup>	.347 <sup>**</sup>	.224 <sup>**</sup>	.019	-.037	-.036
Aile Alanı	AIT <sup>2</sup>	5) Gerginlik esaslı	.155 <sup>*</sup>	.404 <sup>**</sup>	-.210 <sup>**</sup>	.612 <sup>**</sup>	1		1	.045	.394 <sup>**</sup>	.036	.337 <sup>**</sup>	.190 <sup>**</sup>	.295 <sup>**</sup>	.557 <sup>**</sup>	-.189 <sup>**</sup>	-.206 <sup>**</sup>	-.235 <sup>**</sup>
		6) Psikolojik esaslı	.049	.210 <sup>**</sup>	-.217 <sup>**</sup>	.452 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	1		1	.469 <sup>**</sup>	-.204 <sup>**</sup>	.071	.124	.047	.296 <sup>**</sup>	-.311 <sup>**</sup>	-.245 <sup>**</sup>	-.061
Aile-İş Çatışması	SKK <sup>1</sup>	7) İş-aile çatışması	.325 <sup>**</sup>	.531 <sup>**</sup>	-.225 <sup>**</sup>	.594 <sup>**</sup>	.611 <sup>**</sup>	.525 <sup>**</sup>	1		1	-.399 <sup>**</sup>	.289 <sup>**</sup>	.351 <sup>**</sup>	.303 <sup>**</sup>	.667 <sup>**</sup>	-.470 <sup>**</sup>	-.505 <sup>**</sup>	-.341 <sup>**</sup>
		8) Aileye ay.zaman	-.088	-.049	-.045	.040	-.005	-.034	.055	1		1	-.303 <sup>**</sup>	-.399 <sup>**</sup>	-.256 <sup>**</sup>	-.261 <sup>**</sup>	.368 <sup>**</sup>	.347 <sup>**</sup>	.286 <sup>**</sup>
Aile-İş Çatışması	SKK <sup>1</sup>	9) Algılanan aile yükü	.028	.130 <sup>*</sup>	-.023	.155 <sup>*</sup>	.093	.011	.231 <sup>**</sup>	.523 <sup>**</sup>	1		1	.627 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>	.486 <sup>**</sup>	-.064	-.111	-.225 <sup>**</sup>
		10) Eş desteği	.010	.039	.192 <sup>*</sup>	.033	-.006	-.050	.040	-.192 <sup>**</sup>	-.259 <sup>**</sup>	1		1	.593 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	-.121	-.150 <sup>*</sup>	-.193 <sup>**</sup>
Aile-İş Çatışması	SKK <sup>1</sup>	11) Zaman esaslı	.011	.168 <sup>**</sup>	-.089	.235 <sup>**</sup>	.281 <sup>**</sup>	.161 <sup>*</sup>	.205 <sup>**</sup>	.044	.242 <sup>**</sup>	-.255 <sup>**</sup>	1		1	.520 <sup>**</sup>	-.133	-.214 <sup>**</sup>	-.142 <sup>*</sup>
		12) Gerginlik esaslı	-.024	.121	-.137 <sup>*</sup>	.173 <sup>**</sup>	.303 <sup>**</sup>	.176 <sup>**</sup>	.114	-.052	.094	-.310 <sup>**</sup>	.463 <sup>**</sup>	1		1	-.335 <sup>**</sup>	-.401 <sup>**</sup>	-.359 <sup>**</sup>
Aile-İş Çatışması	SKK <sup>1</sup>	13) Psikolojik esaslı	-.044	.200 <sup>**</sup>	-.085	.121	.206 <sup>**</sup>	.187 <sup>**</sup>	.190 <sup>**</sup>	-.059	.058	-.222 <sup>**</sup>	.304 <sup>**</sup>	.584 <sup>**</sup>	1		1	.735 <sup>**</sup>	.478 <sup>**</sup>
		14) Aile -iş çatışması	.127 <sup>*</sup>	.198 <sup>**</sup>	-.053	.205 <sup>**</sup>	.165 <sup>*</sup>	.118	.350 <sup>**</sup>	.050	.365 <sup>**</sup>	-.147 <sup>*</sup>	.493 <sup>**</sup>	.479 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	1		1	.591 <sup>**</sup>
Aile-İş Çatışması	SKK <sup>1</sup>	15) Evlilik tatmini	-.080	-.060	.138 <sup>*</sup>	-.027	-.105	-.099	-.184 <sup>**</sup>	-.147 <sup>*</sup>	-.429 <sup>**</sup>	.387 <sup>**</sup>	-.093	-.188 <sup>**</sup>	-.109	-.287 <sup>**</sup>	1		1
		16) Aile tatmini	-.137 <sup>*</sup>	-.098	.178 <sup>**</sup>	-.117	-.088	.013	-.135 <sup>*</sup>	-.191 <sup>**</sup>	-.413 <sup>**</sup>	.350 <sup>**</sup>	-.115	-.156 <sup>*</sup>	-.121	-.306 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	1	
Aile-İş Çatışması	SKK <sup>1</sup>	17) Yaşam tatmini	-.080	-.127 <sup>*</sup>	.191 <sup>**</sup>	-.187 <sup>**</sup>	-.253 <sup>**</sup>	-.163 <sup>*</sup>	-.224 <sup>**</sup>	-.063	-.228 <sup>**</sup>	.224 <sup>**</sup>	-.141 <sup>*</sup>	-.162 <sup>*</sup>	-.073	-.273 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	1

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

1: Sınır kapsamı kaynak (SKK)

\* 0.05 düzeyinde anlamlı

2: Alan içi talep (AIT)

## 7.7. VERİLERİN ANALİZ İÇİN HAZIRLANMASI VE SAYILTIARIN İNCELENMESİ

Path analizi gibi çok değişkenli analizler için verilerin analize hazırlanması ve analizlere ilişkin sayıltıların test edilmesi, analizlerden önce yapılması gereken ve yapılacak analizlerde kullanılacak yöntemleri etkileyen önemli işlemlerdir. Bu işlemler gerçekleştirilmeden istatistiksel analizler uygulanırsa, hatalı sonuçlar elde edilme olasılığı yüksektir (Çokluk vd, 2010, s.38). Bu nedenle model testine geçilmeden önce, çok değişkenli analizlere yönelik veri kontrol işlemleri ve sayıltıların testi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemler kayıp veri ve uç değer kontrolü, değişkenlerin çoklu bağlantı (multicollinearity) açısından incelenmesi ve çoklu normallik sayıltısının testine ilişkin işlemleri içermektedir.

### 7.7.1. Kayıp Değerler

Kayıp veriler modelin sonuç bulamamasına neden olabilmektedir. Kayıp veriler için silme ya da değer atama yöntemleri kullanılmaktadır. Silme işlemi, örneklem genişliğinde kayıplara neden olduğundan ve örneklem genişliğinden ödün vermek, model testinde parametrelerin standart hatalarının çok geniş olmasına yol açtığından (Çokluk vd, 2010, s.11); bu çalışmada, kayıp verileri silmek yerine, yaklaşık değer atama (imputation) yoluna gidilmiştir. Araştırmada kayıp veriler, SPSS 19 paket programı yardımıyla tespit edilmiştir. Araştırmanın verileri çevrimici anket yolu ile toplandığından, kayıp veri oranı oldukça düşük olup; model testine alınan değişkenler içerisinde yalnızca tek bir değişkeni içermektedir. Bu değişken aileye ayrılan zaman değişkenidir. Değişkene ilişkin frekans dağılımı sonucunda, 5 verinin kayıp olduğu saptanmıştır. Bu sayının örneklem içerisindeki oranı çok düşük olup (%1.12); değişkenin analizden çıkarılmasını gerektiren oranın (%15+) (Mertler ve Vannatta, 2005'ten aktaran, Çokluk vd, 2010, s.39) oldukça altındadır. Çalışmada kayıp verilerin yerine yaklaşık değer atanmasında, seriler ortalaması (series mean) yöntemi kullanılmıştır.

### 7.7.2. Uç Değerler

Alışlageldik değerlerin dışında ya da aşırı değerlere sahip olan (dağılımın uçlarında yer alan) değerler, uç değer olarak adlandırılır. Uç değerler, verilerin dağılımını normal dağılımdan uzaklaştırırlar. Uç değerlerin istatistiksel test sonuçları üzerinde önemli etkisi olabilmektedir. Bu nedenle, değişkenlere ilişkin uç değerlerin analizlerden önce kontrol edilmesi gerekmektedir.

Değişkenlere ilişkin uç değerler, dağılımdaki değerlerin standart değerlere dönüştürülmesi yoluyla saptanabilmektedir. Bunun için ham değerler, z değerlerine dönüştürülebilir. Normal bir dağılımda, verilerin %99'u ortalamadan  $\pm 3$  standart sapma uzaklıkta yer almaktadır. Dolayısıyla da +3'den büyük ya da -3'den küçük z değerine sahip denekler uç değer olarak düşünülür. Geniş örneklemlerde ( $n > 100$ ) bu aralık,  $\pm 4$  olarak genişletilebilmektedir (Mertler ve Vannatta, 2005'ten aktaran, Çokluk vd, 2010, s.14).

Tablo 25, araştırma modeli içerisinde yer alan değişkenlere ilişkin minimum ve maksimum z değerlerini içermektedir. Buna göre aileye ayrılan zaman, iş yükü, aile yükü ve iş-aile çatışmasına ilişkin minimum ve maksimum z değerlerinin  $\pm 3$  aralığında; diğer değişkenlerin maksimum ve/ya minimum değerlerinin ise, bu aralık dışında kaldığı görülmektedir. Ancak araştırmanın örneklem genişliği  $n > 100$  olduğundan ( $n = 445$ ) ve geniş örneklemlerde kabul edilebilir aralık  $\pm 4$  olarak genişletilebildiğinden, değişkenlere ilişkin maksimum ve minimum z değerlerinin, kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu söylenebilir.

Tablo 25

*Değişkenlere İlişkin Standartlaştırılmış Minimum ve Maksimum Z Değerleri*

Değişken	N	Z	
		Minimum	Maksimum
İşe ayrılan zaman	445	-3.38	3.96
Aileye ayrılan zaman	445	-2.16	3.03
Algılanan iş yükü	445	-1.89	1.85
Algılanan aile yükü	445	-1.60	2.07
Aile tatmini	445	-3.09	1.64
Yaşam tatmini	445	-3.05	2.07
Evlilik tatmini	445	-3.70	1.67
Yöneticinin aileye yönelik desteği	445	-3.21	1.96
Eşin işe yönelik desteği	445	-3.70	1.80
İş-aile çatışması	445	-2.54	2.68
Aile-iş çatışması	445	-1.98	3.14

### 7.7.3. Çoklu Bağlantı (Multicollinearity)

Bağımsız değişkenler arasında güçlü ilişkilerin olmasına bağlantı (collinearity) veya çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) adı verilmekte ve regresyon analizinde istenmeyen durumu göstermektedir (Orhunbilge, 2000'den aktaran, Albayrak, 2005, s.109). Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonun artması; parametre tahminlerinin standart hatalarının aşırı derecede yükselmesine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle olan ilişkilerinin yönünde farklılaşmalara yol açarak; analiz sonuçlarını manipüle edebilmektedir (Gujarati, 1995'den aktaran, Albayrak, 2005, s.109). Sonuç olarak, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin yorumlanmasında yanlış hükümlere varılmasına neden olabilmektedir (Hosmer ve Lemeshow, 2000). Bu nedenle, analize giren değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi varsa, bu soruna kaynaklık eden değişkenlerden bir ya da daha fazla değişkenin modelden

çıkarılması önerilmektedir (Tabanchnick ve Fidell, 1996'den aktaran, Çokluk vd, 2010, s.35).

Çoklu doğrusal bağlantının saptanmasında kullanılan yaklaşımlardan biri, modele dahil edilen değişkenler arasındaki basit korelasyonun incelenmesidir. İki bağımsız değişken arasındaki basit korelasyon katsayısı oldukça anlamlı ise ( $r > .75$ ), bu durum çoklu doğrusal bağlantı problemine yol açabilir (Gujarati, 1995 ve Neter, vd, 1996'dan aktaran, Albayrak, 2005, s.109).

Tablo 26'da, araştırma modeline dahil edilen bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar verilmiştir. Buna göre, araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki en yüksek korelasyon, aileye ayrılan zaman ile algılanan aile yükü arasındadır ( $r=.528$ ).

Tablo 26

*Modele Alınan Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon*

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. İşe ayrılan zaman	1										
2. Aileye ayrılan zaman	-.086	1									
3. Algılanan iş yükü	.179**	-.035	1								
4. Algılanan aile yükü	.003	.528**	.197**	1							
5. Aile tatmini	-.061	-.217**	-.089	-.446**	1						
6. Yaşam tatmini	-.035	-.047	-.134**	-.256**	.619**	1					
7. Evlilik tatmini	-.046	-.222**	-.065	-.440**	.701**	.493**	1				
8. Yöneticinin aileye yönelik desteği	.006	-.053	-.127**	-.083	.118*	.113*	.075	1			
9. Eşin işe yönelik desteği	-.023	-.236**	.012	-.356**	.345**	.229**	.377**	.226**	1		
10. İş-aile çatışması	.252**	.063	.465**	.309**	-.167**	-.224**	-.188**	-.158**	-.003	1	
11. Aile-iş çatışması	.058	.180**	.169**	.516**	-.352**	-.309**	-.311**	-.090	-.206**	.447**	1

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

\*0.05 düzeyinde anlamlı

Bu değer, çoklu doğrusal bağlantı problemine yol açabileceği belirtilen korelasyon katsayısından ( $r > .75$ ) düşük olmakla birlikte; çoklu bağlantı sorunu

teşkil edebileceği gerekçesiyle; aileye ayrılan zaman ve algılanan aile yükü, modelde ilişkili oldukları tüm bağımlı değişkenler olan aile-iş çatışması, evlilik, aile ve yaşam tatmininin içinde yer aldığı *Kısmi Korelasyon Analizi*'ne tabi tutulmuştur. Aileye ayrılan zamanın kontrol değişkeni olduğu kısmi korelasyon analizinde, algılanan aile yükünün bağımlı değişkenlerle olan ilişkisi, basit korelasyon analizinde olduğu gibi önemli ( $p < 0.01$ ) ve aynı yönde bulunmuştur (Tablo 27).

Tablo 27

*Algılanan Aile Yükünün İlişkide Bulunduğu Bağımlı Değişkenlerle Korelasyonu (Aileye Ayrılan Zaman Kontrol Değişken)*

Kontrol Değişken	Aile tatmini	Yaşam tatmini	Evlilik tatmini	Aile-iş çatışması	Algılanan aile yükü
Aileye ayrılan zaman	Aile tatmini	.624	.686	-.326	-.401**
	Yaşam tatmini	1.000	.496	-.305	-.272**
	Evlilik tatmini	.686	1.000	-.282	-.389**
	Aile-iş çatışması	-.326	-.305	1.000	.504**
	Algılanan aile yükü	-.401	-.272	-.389	1.000

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

Algılanan aile yükünün kontrol değişken olarak alındığı kısmi korelasyon analizinde ise, aileye ayrılan zamanın ilgili tüm bağımlı değişkenlerle olan ilişkisi ve ilişkilerin yönü değişmiştir (Tablo 28). Buna göre aileye ayrılan zamanın, aile-iş çatışması ile ilişkisi basit korelasyon analizinde pozitif iken (Tablo 26); aile yükü kontrol altında tutulduğunda negatif; evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi negatif iken, aile yükü kontrol altında tutulduğunda pozitif yönde değişmiştir. İlişkilerin gücü incelendiğinde aileye ayrılan zamanın, basit korelasyon analizinde aile tatmini ile ilişkisi önemli iken ( $p < 0.01$ ), aile yükü kontrol altında tutulduğunda önemsiz bulunmuş ( $p > 0.05$ ); basit korelasyon analizinde evlilik tatmini ile olan 0.01 düzeyindeki anlamlı ilişkisi ise, aile yükü kontrol altında tutulduğunda, 0.05 düzeyine inmiştir (Tablo 28).

Elde edilen bu sonuçlar, aileye ayrılan zaman ile aile-iş çatışması, evlilik ve aile tatmini arasındaki ikili ilişkilerin; aileye ayrılan zamanın aile yükü algısı ile olan



ilişkisinden kaynaklandığını; başka bir ifadeyle bu iki değişken arasında çoklu doğrusal bağlantı olduğunu göstermiştir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olması durumunda, bu soruna kaynaklık eden değişkenlerden bir ya da daha fazla değişkenin modelden çıkarılması önerilen yaklaşımlardan biri olduğundan (Tabachnick ve Fidell, 1996'den aktaran, Çokluk vd, 2010, s.35); değişkenlerden birinin modelden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bağımsız değişkenleri modele dahil edip çıkarmakta kullanabilecek basit kurallar bulunmamakla birlikte; algılanan aile yükü, aile-iş çatışmasının en önemli sebeplerinden biri olarak nitelendirildiğinden (Voydanoff, 2007, s.60), aileye ayrılan zamanın modelden çıkarılmasına; algılanan aile yükünün ise, araştırma modelinde kalmasına karar verilmiştir.

Tablo 28

*Aileye Ayrılan Zamanın İlişkide Bulunduğu Bağımlı Değişkenlerle Korelasyonu (Algılanan Aile Yükü Kontrol Değişken)*

Kontrol Değişken		Aile tatmini	Evlilik tatmini	Yaşam tatmini	Aile-iş çatışması	Aileye ayrılan zaman
Algılanan Aile yükü	Aile tatmini	1.000	.628	.584	-.159	.025
	Yaşam tatmini	.628	1.000	.439	-.109	.013
	Evlilik tatmini	.584	.439	1.000	-.213	.107*
	Aile-iş çatışması	-.159	-.109	-.213	1.000	-.127**
	Aileye ayrılan zaman	.025	.013	.107	-.127	1.000

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

\* 0.05 düzeyinde anlamlı

#### 7.7.4. Normal Dağılım

Çok değişkenli analizlerde, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği, uygulanacak analizlerde kullanılan yöntemleri etkilemektedir. Analiz öncesi değişkenler tek değişkenli ve çok değişkenli normallik açısından incelenir (Mertler ve Vannatta, 2005'ten aktaran, Çokluk vd, 2010, ss.15,16).

Çalışmada modelin testi, çok değişkenli bir analiz olduğundan; verilerin, çok değişkenli normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını belirlemeye yönelik

çok değişkenli normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla, Lisrel 8.7 istatistik programından yararlanılmıştır. Buna göre modelde yer alan değişkenler, çoklu normal dağılım göstermemektedir (Tablo 29). Bu nedenle model testinde, normallik varsayımının karşılanmadığı durumlarda büyük örneklerde ( $n > 200$ ) kullanılması tavsiye edilen (Schumacher ve Lomax, 2004), Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler (Weighted Least Squares) yönteminden yararlanılmıştır.

Tablo 29

*Modele Alınan Değişkenler Arası Çoklu Normallik Testi*

Çarpıklık			Basıklık			Çarpıklık ve basıklık	
Değer	z	p	Değer	z	p	ki-kare	p
8.50	10.84	0.000	166.05	9.97	0.000	217.10	0.000

## 7.8. ARAŞTIRMA MODELİNİN TESTİ

### 7.8.1. Modelin Betimlenmesi

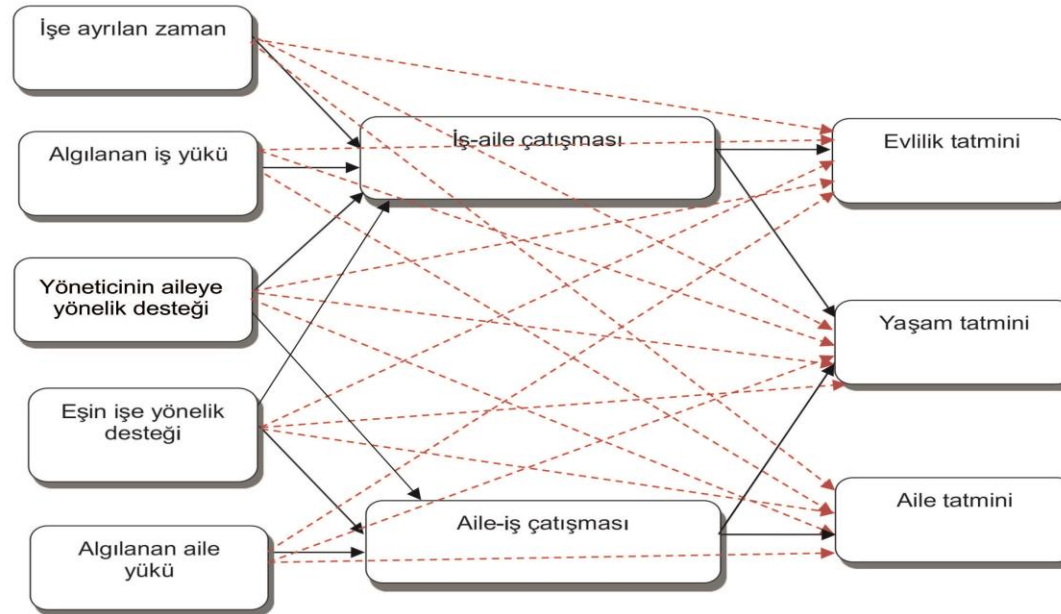
Modeldeki nedensel ilişkiler, Voydanoff'un (2007, 2008) iş ve aile ilişkisinin genel kavramsal modelinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Buna göre, işe ayrılan zaman ve iş yükü, iş alanının alan içi talebi; algılanan aile yükü ise, aile alanının alan içi talebidir. İşe ayrılan zaman, algılanan iş yükü ve aile yükü, bireyde stres ve buna bağlı iş ve aile çatışması (iş-aile ve aile-iş) yaratarak, çalışan bireyin evlilik, aile ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

Sınır kapsamı kaynakların iş ve aile çatışması ile ilişkisi ise, alan içi talepler ile zıt yöndedir ve iş ve aile çatışmasını azaltarak; çalışan bireyin evlilik, aile ve yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, işin sınır kapsamı kaynağı; eşin işe yönelik desteği ise, ailenin sınır kapsamı kaynağıdır. Yöneticinin aileye ve eşin işe yönelik desteği, sınır

kapsamı kaynaklar olarak hem aile-iş hem de aile-iş çatışmasını azaltarak evlilik, aile ve yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çerçevede araştırma modelinde çift yönlü yapısı (iş-aile, aile-iş) ile yer alan iş ve aile çatışması, alan içi talepler ve sınır kapsamı kaynaklar ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide, aracı roldedir.

Modelde, aracılık rolü test edileceğinden ve aracı etkinin belirlenmesinde doğrudan ilişkilerin de testi gerektiğinden; işe ayrılan zaman, algılanan iş yükü, algılanan aile yükü, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ve eşin işe yönelik desteğinden, evlilik, aile ve yaşam tatminine doğru yollar eklenmiştir. Doğrudan ilişkileri belirten bu yollar, modelde kesikli kırmızı çizgilerle gösterilmiştir (Şekil 5).



Şekil 5  
Araştırmanın Test Modeli

### 7.8.2. Modelin Tanımlanması

Araştırma modelinin tanımlanmış bir model olabilmesi için; S matrisindeki farklı değer sayısının, modelde kestirilecek serbest parametre sayısından küçük veya eşit olması gerekmektedir. Buna göre;

$$S \text{ matrisindeki farklı değer sayısı} = [p(p+1)]/2 = [10(10+1)]/2 = 110/2 = 55$$

(p: gözlenen değişken sayısı)

Modelde kestirilecek serbest parametre sayısı

Modeldeki path sayısı: 28

Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon: 10

Hata: 5

Bağımsız değişkenlerin varyansı: 5

Toplam:  $28+10+5+5= 48$

Modeldeki serbest parametre sayısı (48) < S matrisindeki farklı değer sayısı (55)

Modele ilişkin kestirilecek serbest parametre sayısı (48), S matrisindeki farklı değer sayısından (55) küçük olduğundan, araştırma modeli aşırı tanımlanmıştır. Tam ya da aşırı tanımlanmış modeller, tanımlanmış modeller olarak kabul edildiği için, araştırma modelindeki tüm parametreler kestirilebilecek ve araştırma modeli test edilebilecek düzeydedir (Brown, 2006; Jöreskog ve Sorbom, 1993; Schumacker ve Lomax, 1996).

### 7.8.3. Modelin Hesaplanması

Verilerin analize hazırlanmasında da belirtildiği üzere, modele alınan değişkenler arasında, çoklu normallik varsayımı karşılanamamıştır. Bu nedenle modelin hesaplanmasında, çoklu normallik varsayımının karşılanmadığı ve  $n=200$ 'den büyük örneklem için önerilen yöntem olan

Ağırlıklandırılmış En Küçük Kareler yönteminden yararlanılmıştır (Schumacher ve Lomax, 2004).

#### 7.8.4. Uyum Test Etme

Model testinden elde edilen ilk sonuçlarda, modelde bazı yolların anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı olmayan yolların çıkarılmasının ardından, model yeniden test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara yönelik uyum indeksleri, Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

#### *Model Uyum İndeksleri*

	Uyum İndeksi						
	$\chi^2$	p	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	NFI	GFI
Değer	125.55	0.000	13	9.66	0.14	0.71	0.92

Uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare testi sonucunun anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak büyük örneklerde ( $n > 200$ ) ki-kare testi sonucunun önemli bulunması durumunda, serbestlik derecesinin ki-kare değerine oranı yeterlilik ölçüsü olarak alınabildiğinden (Çokluk vd, 2010, s.268) ve araştırmanın örneklem büyüklüğü de belirtilen büyük örneklem özelliğine sahip olduğundan ( $n=445$ ); burada da bu oran yeterlilik ölçüsü olarak alınmıştır. Serbestlik derecesinin ki-kare değerine oranı modelde, 9.66 olarak bulunmuştur. Bu oranın 5'e kadar olan oranlarda olması yeterli uyum olarak kabul edildiğinden (Çokluk vd, 2010, s.268); bu değer kabul edilebilir düzeyde değildir.

Model uyumuna ilişkin diğer indeksler değerlendirildiğinde, *RMSEA (Root mean square error of approximation-Ortalama karekök hata tahmini)* değerinin 0.14 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer 0.05 ve altında olması mükemmel; 0.06-0.08 arasında olması ise, iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sorbom,

1993). Araştırma modeline ilişkin RMSEA değeri, kabul edilebilir aralığın dışında kalmıştır.

Bir diğer uyum indeksi olan *GFI (Goodness of fit index-Uyum iyiliği indeksi)* değeri modelde, 0.92 olarak bulunmuştur. Bu değer 1'e yaklaşması, veri ile model arasındaki uyuma işaret etmektedir (Schumacher ve Lomax, 2004). Bu nedenle, modelin *GFI* değeri, veri ve model arasındaki uyumu destekleyen bir sonuç vermiştir.

Son olarak, *NFI (Normed-fit index-normlaştırılmış uyum indeksi)* değeri modelde, 0.71'dir. Bu değer 0.90 ve üzerinde olması mükemmel uyumu göstermektedir (Schumacher ve Lomax, 2004). Modelin *NFI* değerinin, bu değer altındadır.

Elde edilen uyum indeksleri değerlendirildiğinde, model *GFI* değerinin kabul edilebilir bir değer olmasına rağmen; model uyumuna ilişkin diğer değerlerin kabul edilebilir sınırlar dışında ( $\chi^2/sd$ , RMSEA) ve düşük oması (*NFI*) nedeniyle; veri ile model arasında, uyumun sağlanamadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, modele ilişkin modifikasyonların incelenmesine ve kuramsal temele dayanan modifikasyonların uygulanarak; modelin yeniden betimlenmesine karar verilmiştir.

#### **7.8.5. Yeniden Betimleme**

Modele ilişkin uyum indekslerine ilişkin değerler, modelin kabulü için yeterli olmadığı için, model modifikasyonuna ihtiyaç duyulmuştur. Modifikasyon indeksleri içerisinde, kuramsal temele dayanan modifikasyon önerileri dikkate alınmıştır. Kuramsal temele dayanan modifikasyon indeksleri modele, yeni yolların eklenmesini önermiştir.

Bu modifikasyon önerileri;

1. Evlilik tatmini → Aile tatmini
2. Aile tatmini → Yaşam tatmini
3. Evlilik tatmini → Yaşam tatmini
4. İş-aile çatışması → Aile-iş çatışması
5. Aile-iş çatışması → İş-aile çatışması
6. Algılanan aile yükü → İş-aile çatışması

olmak üzere, modele 6 yolun eklenmesini içermektedir.

Yaşam tatmini, bireyin tüm yaşamını kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde olumlu yönde değerlendirmesidir (Diener vd, 1985). Bu değerlendirme, durumsal bir değerlendirmeden çok, genel bir değerlendirmeyi içermekte ve yaşamın tüm alanlarını (örn, iş yaşamı, aile yaşamı, özel yaşam) kapsamaktadır (Haybron, 2004, s.6'dan aktaran, Öcal, 2008, s.27). Hem evlilik hem de aile tatmini, bireyin tüm yaşamının bir parçası olduğundan; bu alanlara ilişkin doyum, yaşamdan alınan doyumunu da etkilemektedir (Diener ve Lucas, 1999; Çelik ve Tümkaya, 2012; Wan vd, 1996). Aile tatmini, bireyin ailesi ile ilişkilerini (eş ile ilişkiler, çocuklar ile ilişkiler, akrabalar ile ilişkiler, vb.) pozitif ya da negatif algılama derecesini ifade etmektedir (Ji vd, 2002). Evlilik ilişkisi de, aile yaşamı içerisindeki ilişkilerden biri olduğundan; evlilikten alınan doyum, aile yaşamını etkilemektedir (Feldman vd, 1990; Froyen vd, 2013, Moosavi, 2012). Bu çerçevede 1., 2. ve 3. modifikasyon önerileri literatürde desteklenmektedir.

İş-aile çatışmasının, aile iş çatışmasını; aile-iş çatışması da, iş-aile çatışmasını etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak-Doruk, 2009). Taşınma etkisine (spill over effect) göre, iş ya da aile alanında yaşanan olumlu ya da olumsuz durum, diğer alana taşınmaktadır (Piotrkowski, 1979; Rothbard, 2001; Voydanoff, 2007; Voydanoff, 2008). Bu çerçevede, bir alana ilişkin olumsuz durum, iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki etkileşimden dolayı hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasına neden olabilmektedir (Boyar vd, 2003). Örneğin, aile ile ilgili



sorumluluklarından dolayı aile yükü hisseden bireyin bu algısı, işi ile ilgili sorumluluklarına müdahale ettiğinde, aile-iş çatışması yaşar. Birey işi ile ilgili sorumluluklarından dolayı da yüksek iş yükü algısına sahipse, iş de ailesine müdahale ederek, bireyin ayrıca iş-aile çatışmasına neden olabilir. Bu durumda, bireyin aile sorumlulukları, aile-iş çatışmasının yanında, taşınma etkisi ile; iş-aile çatışmasına; iş ile ilgili sorumlulukları da, iş-aile çatışmasının yanında, taşınma etkisi ile, aile-iş çatışmasına neden olabilmektedir. Bu çerçevede 4., 5. ve 6. modifikasyon önerileri literatürde desteklenmektedir.

Literatürde desteklenen bu modifikasyon önerileri, uzman görüşü de alınarak, modele eklenmiş ve model testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, önerilen modifikasyonlardan biri olan aile-iş çatışmasından, iş-aile çatışmasına doğru eklenen yol, önemli bulunmamıştır. Nihai modelde, anlamlı olmayan tüm yolların çıkarılması gerektiğinden, bu yol modelden çıkarılarak; model yeniden test edilmiştir. Elde edilen yeni modelde tüm yollar anlamlı bulunmuş ve modele herhangi bir yolun eklenmesi önerilmemiştir. Böylece literatür ve uzman görüşü alınarak da desteklenen bu 5 yol (1., 2., 3., 4. ve 6. modifikasyon önerisi) modele eklenmiştir.

Modele eklenen 5 yolun model uyumuna katkısının anlamlı olup olmadığı, ilgili yolun modele eklenmesi durumunda, modeldeki ki-kare değerinde istatistiksel açıdan önemli bir azalma sağlayıp sağlamadığı analiz edilerek belirlenmiştir. Bu amaçla her bir yol, modele sırasıyla eklenmiştir. Modelin ki-kare değerindeki değişimler, modele eklenen 5 yolun da model uyumuna katkısının önemli olduğunu göstermiştir ( $p < 0.01$ ). Buna göre evlilik tatmininden, aile tatminine doğru yol eklendiğinde, ki-kare farkının, 15.14; aile tatmininden, yaşam tatminine doğru yol eklendiğinde 21.27; evlilik tatmininden, yaşam tatminine doğru yol eklendiğinde 17.64, iş-aile çatışmasından, aile-iş çatışmasına doğru yol eklendiğinde 28.04 ve son olarak, algılanan aile yükünden, iş-aile çatışmasına doğru yol eklendiğinde ki-kare farkının, 19.42 olduğu saptanmıştır ( $p < 0.01$ ) (Tablo 31).

Tablo 31

*Modele İlişkin Modifikasyonlar ve Model Uyumuna Etkisi*

Önerilen modifikasyon indeksi	$\chi^2$ farkı	p
Evlilik tatmini → Aile tatmini	15.14	.000
Aile tatmini → Yaşam tatmini	21.27	.000
Evlilik tatmini → Yaşam tatmini	17.64	.000
İş-aile çatışması → Aile-iş çatışması	28.04	.000
Algılanan aile yükü → İş-aile çatışması	19.42	.000

Model testinden elde edilen sonuçlar, ki-kare değerinin anlamlı olmadığını göstermiştir ( $p>0.05$ ). Buna göre, “Gözlenen ve beklenen varyans-kovaryans matrisleri arasında fark yoktur.”  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir.<sup>1</sup>

Modeldeki uyum indeksleri incelendiğinde; RMSEA değeri, 0.03 bulunmuştur. Bu değer 0.05'e eşit ya da küçük olması, model uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir (Jöreskog ve Sorbom, 1993). Modelin uyum iyiliği indeksi ise (GFI), 0.98 bulunmuştur. 1'e çok yakın olan bu değer, model ve veri uyumunun çok iyi olduğunu göstermektedir (Schumacher ve Lomax, 2004). Son olarak normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) değeri, 0.94 bulunmuştur, Bu değer 0.90 ve üzerinde olması mükemmel uyumu göstermektedir (Schumacher ve Lomax, 2004). Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 32'de verilmiştir.

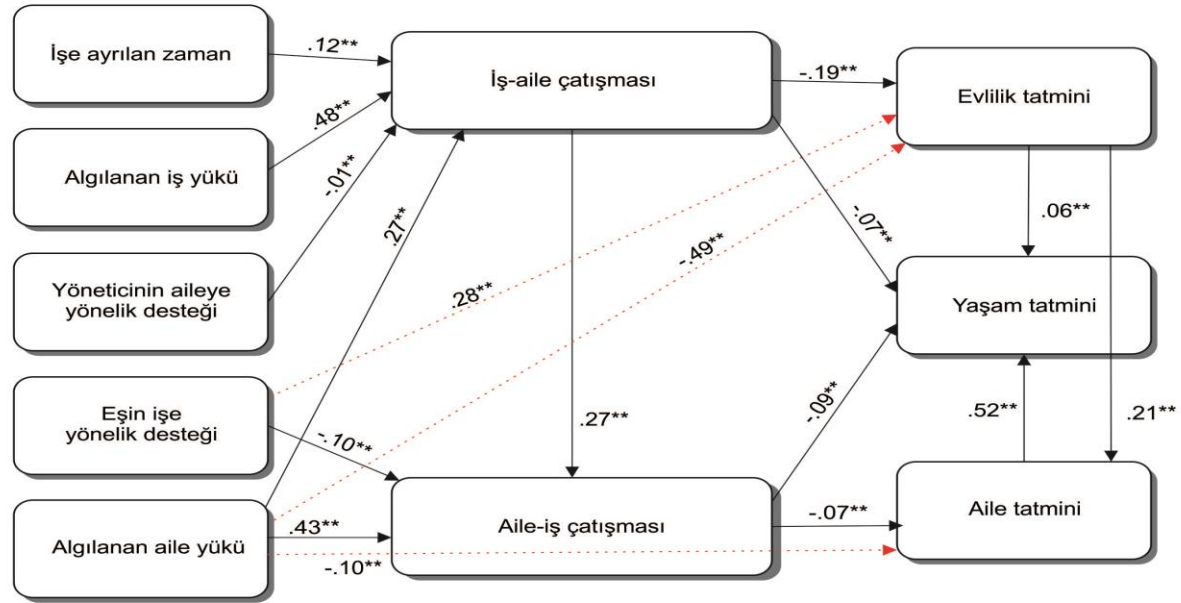
Tablo 32

*Modifikasyon Sonrası Model Uyum İndeksleri*

	Uyum indeksi						
	$\chi^2$	p	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	NFI	GFI
Değer	26.34	0.09	19	1.39	0.03	0.94	0.98

<sup>1</sup>  $H_0$  hipotezi, yapısal eşitlik modelleri ve path analizinde, araştırmacının kabul etmek istediği hipotezdir.

Model, evlilik tatminine ilişkin varyansın %26'sını, aile tatmininin %54'ünü ve yaşam tatminine ilişkin varyansın %42'sini açıklamıştır. Modelde önemli bulunan doğrudan ve dolaylı ilişkiler ile path katsayılarını içeren analiz sonuçları Şekil 6'da verilmiştir.



\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

Şekil 6

Model Testi Sonuçları

## 7.9. MODELİN KADIN VE ERKEK KATILIMCILARA UYGULANMASI

Araştırmanın nihai modelinde belirlenen iş ve ailenin alan içi talep ve sınır kapsamı kaynakları ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide, iş ve aile çatışmasının aracı rolünün cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için nihai model, kadın ve erkek katılımcılara (kadın; n=241, erkek: n=204) uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar, nihai model parametrelerine en yakın sonuçların kadın katılımcılardan elde edildiğini ortaya koymuştur.

### 7.9.1 Modelin Kadın Katılımcılara Uygulanması

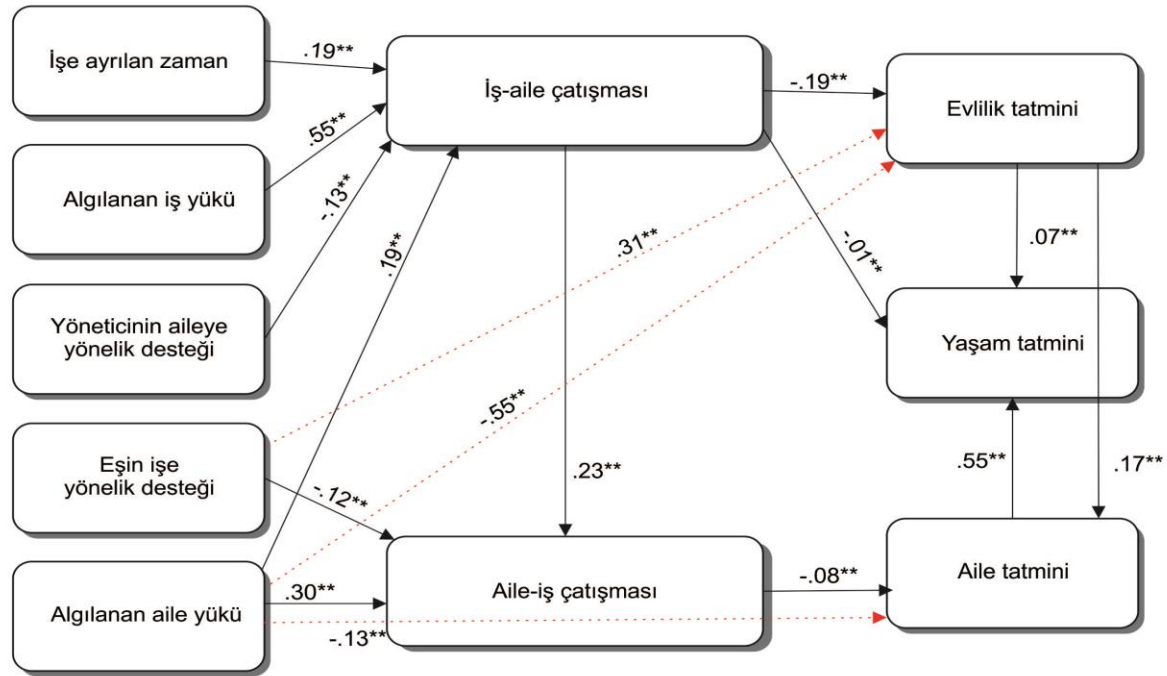
Kadın katılımcılara uygulanan model sonuçları, modelde anlamlı bulunan ilişkilerden biri dışında, tümünün anlamlı olduğunu göstermiştir. Buna göre aile-iş çatışmasından, yaşam tatminine doğru olan yol, kadın katılımcılarda önemli bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu yolun çıkarılmasının ardından tekrar edilen analizden elde edilen sonuçlar, model uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (Tablo 33).

*Tablo 33*

*Kadın Katılımcılara İlişkin Model Uyum İndeksleri*

Uyum indeksi							
	$\chi^2$	p	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	NFI	GFI
Değer	24.28	0.19	19	1.28	0.03	0.90	0.98

Model, kadın katılımcılarda evlilik tatminine ilişkin varyansın %28'ini, aile tatmininin %46'sini ve yaşam tatminine ilişkin varyansın %45'ini açıklamıştır. Kadın katılımcılardan alınan model sonuçları, Şekil 7'de verilmiştir.



\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

Şekil 7  
Kadın Katılımcılara İlişkin Model

### 7.9.2. Modelin Erkek Katılımcılara Uygulanması

Erkek katılımcılara uygulanan model sonuçları, nihai modelde anlamlı bulunan ilişkilerin birçoğunun önemli olmadığını göstermiştir. Buna göre erkek katılımcılarda işe ayrılan zaman ve yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle bu iki değişken, erkek katılımcılara ilişkin modelde yer almamıştır. Nihai modelde iş-aile çatışmasının evlilik ve yaşam tatmini ve aile-iş çatışmasının aile tatmini ile önemli bulunan ilişkisi, erkek katılımcılarda önemli bulunmamıştır. Son olarak tüm katılımcılara ilişkin nihai modelde anlamlı bulunan evlilik ve yaşam tatmini ilişkisi, erkek katılımcılarda desteklenmemiştir.

Önemli olmayan ( $p>0.05$ ) yolların modelden çıkarılmasının ardından tekrar edilen analizden elde edilen sonuçlar, erkek katılımcılara ilişkin model uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (Tablo 34).

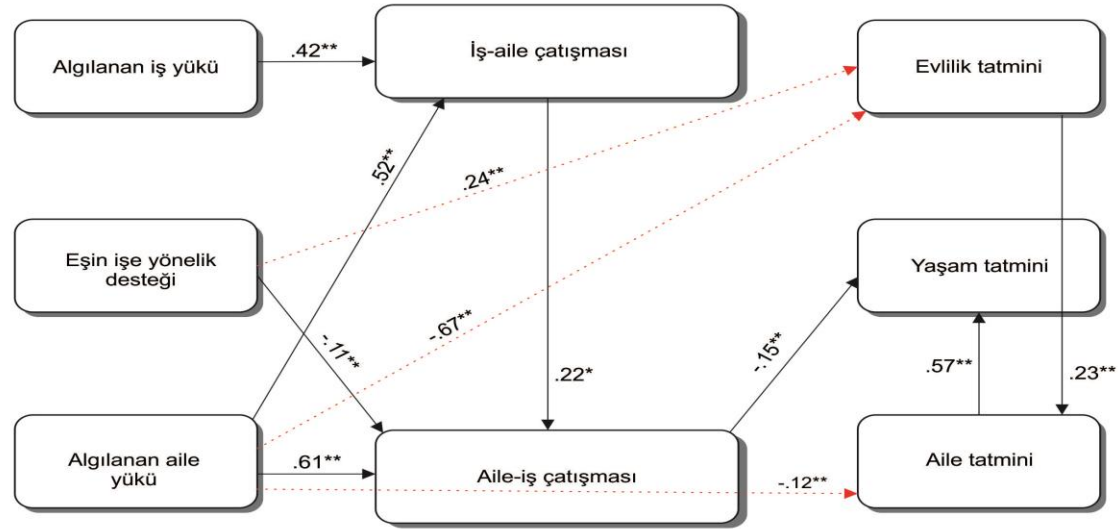
*Tablo 34*

*Erkek Katılımcılara İlişkin Model Uyum İndeksleri*

Uyum indeksi							
	$\chi^2$	$p^*$	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	NFI	GFI
Değer	27.10	0.02	14	1.94	0.07	0.90	0.96

Model erkek katılımcılarda, evlilik tatminine ilişkin varyansın %26'sini, aile tatmininin %58'ini ve yaşam tatminine ilişkin varyansın %40'ini açıklamıştır. Erkek katılımcılardan alınan model sonuçları, Şekil 8'de verilmiştir.

\* Büyük örneklerde ( $n>200$ ) ki-kare testi sonucunun önemli bulunması durumunda, serbestlik derecesinin ki-kare değerine oranı, yeterlilik ölçüsü olarak alınabilmektedir ( $\chi^2/sd \leq 3$ : iyi uyum).



\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı

\*0.05 düzeyinde anlamlı

Şekil 8

*Erkek Katılımcılara İlişkin Model*



## 7.10. HİPOTEZLERİN TESTİ

Araştırmanın tüm hipotezlerinde, iş ve aile alanına ait alan içi talep ve sınır kapsamı kaynakların evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolü test edilmiştir. Aracı rol; aracı olan değişkenin ilişkisi incelenen bağımlı ve bağımsız değişkenler ile anlamlı bir ilişkisinin olmasını gerektirmektedir. Örneğin, “İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik tatminini azaltmaktadır.” hipotezinin kabulü için, iş-aile çatışmasının hem işe ayrılan zaman hem de evlilik tatmini ile ilişkisinin önemli olması gerekmektedir. İşe ayrılan zaman ile evlilik tatmini arasında, hem doğrudan hem de iş-aile çatışması aracılığıyla olan ilişki önemli bulunmuşsa, bu durumda iş-aile çatışmasının kısmen aracı etkisinden söz edilir.

### 7.10.1. Alan İçi Taleplere Yönelik Hipotez Testleri

#### 7.10.1.1. İşin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri

Çalışmada, iş alanının alan içi zaman talebi olan işe ayrılan zaman, iş-aile çatışması ile pozitif ( $p < 0.01$ ); iş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p < 0.01$ ). Buna göre işe ayrılan zamanın, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik ve yaşam tatminini azalttığını öne süren H1a ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.

İşe ayrılan zaman ile evlilik ve yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki saptanmamıştır ( $p > 0.05$ ). Bu nedenle, iş-aile çatışması, işe ayrılan zaman ile evlilik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide tam aracı roledir.

Araştırmanın bir diğer bağımlı değişkeni olan aile tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki anlamlı bulunmadığından ( $p > 0.05$ ); işe ayrılan zamanın, iş-aile çatışması yaratarak; aile tatminini azalttığını öne süren H1b hipotezi

reddedilmiştir. İşe ayrılan zaman ile aile tatmini arasında, doğrudan bir ilişki de bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

İş alanının bir diğer alan içi talebi olan algılanan iş yükü, iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). İş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuş olduğundan ( $p<0.01$ ); algılanan iş yükünün, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik ve yaşam tatminini azalttığını ileri süren H1ç ve H1e hipotezleri kabul edilmiştir. Algılanan iş yükü ile evlilik ve yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki saptanmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle, iş-aile çatışması her iki hipotez için tam aracı roledir.

Algılanan iş yükünün iş-aile çatışması yaratarak; aile tatminini azalttığını öne süren H1d hipotezi ise, aile tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki anlamlı bulunmamış olduğundan desteklenmemiştir ( $p>0.05$ ). Algılanan iş yükü ile aile tatmini arasında doğrudan bir ilişki de bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

#### 7.10.1.2. Ailenin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri

Ailenin alan içi zaman talebi olan aileye ayrılan zaman, araştırma modelinden çıkarıldığı için; H1f, H1g ve H1h hipotezleri test edilememiştir.

Ailenin alan içi bir diğer talebi olan algılanan aile yükü, aile-iş çatışması ile pozitif ( $p<0.01$ ); aile-iş çatışması da, aile ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunduğundan ( $p<0.01$ ), algılanan aile yükünün, aile-iş çatışması yaratarak; aile ve yaşam tatminini azalttığını öne süren H1i ve H1k hipotezleri kabul edilmiştir. Algılanan aile yükü ayrıca, aile tatmini ile doğrudan ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Buna göre aile-iş çatışması, algılanan aile yükü ile aile tatmini arasında kısmen aracı (H1i); algılanan aile yükü ile yaşam tatmini arasında ise (H1k), tam aracı roledir.

Algılanan aile yükünün, aile-iş çatışması yaratarak; evlilik tatminini azalttığını ileri süren H1i hipotezi ise, evlilik tatmini ile aile-iş çatışması arasındaki ilişki önemli bulunmadığından reddedilmiştir ( $p>0.05$ ). Algılanan aile yükü, evlilik tatmini ile doğrudan ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ).

### **7.10.2. Sınır Kapsamı Kaynaklara Yönelik Hipotez Testleri**

#### **7.10.2.1. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri**

Araştırmada işin sınır kapsamı kaynağı olan yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, aile-iş çatışması ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, aile-iş çatışmasını azaltarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini artırdığını ileri süren H2a, H2b ve H2c hipotezleri reddedilmiştir. Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki de saptanmamıştır ( $p>0.05$ ).

Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, çatışmanın bir diğer yönü olan iş-aile çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). İş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuş olduğundan ( $p<0.01$ ), yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin iş-aile çatışmasını azaltarak; evlilik ve yaşam tatminini artırdığını ileri süren H2ç ve H2e hipotezleri kabul edilmiştir. Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ile evlilik ve yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle iş-aile çatışması, her iki hipotez için tam aracı roledir. H2d hipotezi ise, aile tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki önemli bulunmadığından reddedilmiştir ( $p>0.05$ ).

#### **7.10.2.2. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri**

Aile alanının sınır kapsamı kaynağı olan eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle eşin iş yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini

artırdığını öne süren H2f, H2g ve H2h hipotezleri reddedilmiştir. Eşin işe yönelik desteği, evlilik tatmini ile doğrudan ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ).

Eşin işe yönelik desteği, çatışmanın diğer yönü olan aile-iş çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aile-iş çatışması da, aile ve yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuş olduğundan ( $p<0.01$ ); eşin işe yönelik desteğinin, aile-iş çatışmasını azaltarak; aile ve yaşam tatminini artırdığını öne süren H2i ve H2k hipotezleri kabul edilmiştir. Eşin işe yönelik desteği ile aile ve yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Buna göre aile-iş çatışması, her iki hipotez için tam aracı roledir. H2l hipotezi ise, evlilik tatmini ile aile-iş çatışması arasındaki ilişki önemli bulunmadığından, reddedilmiştir ( $p>0.05$ ). Hipotez testlerine ilişkin sonuçlar, Tablo 35'te özetlenmiştir.

Tablo 35

*Hipotez Testi Sonuçları*

<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>
<b>H1a:</b> İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.	Kabul
<b>H1b:</b> İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.	Red
<b>H1c:</b> İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.	Kabul
<b>H1ç:</b> Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.	Kabul
<b>H1d:</b> Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.	Red
<b>H1e:</b> Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.	Kabul
<b>H1ı:</b> Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.	Red
<b>H1i:</b> Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.	Kabul
<b>H1k:</b> Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.	Kabul
<b>H2a:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.	Red
<b>H2b:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.	Red
<b>H2c:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.	Red
<b>H2ç:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.	Kabul
<b>H2d:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.	Red

Tablo 35 (Devam)

*Hipotez Testi Sonuçları*

<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>
<b>H2e:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.	Kabul
<b>H2f:</b> Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.	
<b>H2g:</b> Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.	Red
<b>H2h:</b> Eşin işe yönelik desteği iş-aile çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.	Red
<b>H2i:</b> Eşin işe yönelik desteği aile-iş çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.	Red
<b>H2j:</b> Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.	Kabul
<b>H2k:</b> Eşin işe yönelik desteği aile-iş çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.	Kabul

### 7.11. HİPOTEZLERİN CİNSİYETE GÖRE TESTİ

Araştırmanın modeli ve model çerçevesinde kabul edilen hipotezlerin, cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için kadın ve erkek katılımcılara uygulanan nihai modele en yakın sonuçlar, kadın katılımcılardan elde edilmiştir. Bu nedenle, nihai model çerçevesinde kabul edilen hipotezlerin çoğunluğu kadın katılımcılarda da desteklenmiştir. Erkek katılımcılarda ise, nihai modelde desteklenen hipotezlerden yalnızca iki hipotez desteklenmiştir.

#### 7.11.1. Kadın Katılımcılar İçin Hipotezlerin Testi

Araştırma modeli çerçevesinde desteklenen hipotezlerden H1k ve H2k dışında kalan tüm hipotezler, kadın katılımcılar için de desteklenmiştir.

#### 7.11.1.1. İşin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri

İş alanının alan içi zaman talebi olan işe ayrılan zaman kadın katılımcılarda, iş-aile çatışması ile pozitif ( $p<0.01$ ); iş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Bu doğrultuda işe ayrılan zamanın, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik ve yaşam tatminini azalttığını öne süren H1a ve H1c hipotezleri, kadın katılımcılarda kabul edilmiştir.

İşin bir diğer alan içi talebi olan algılanan iş yükü kadın katılımcılarda, iş-aile çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). İş-aile çatışmasının da, evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkisi anlamlı bulunmuş olduğundan ( $p<0.01$ ); algılanan iş yükünün, iş-aile çatışması yaratarak, evlilik ve yaşam tatminini azalttığını ileri süren H1ç ve H1e hipotezleri kadın katılımcılarda desteklenmiştir.

#### 7.11.1.2. Ailenin Alan İçi Talebine Yönelik Hipotez Testleri

Ailenin alan içi talebi olan algılanan aile yükü, kadın katılımcılarda aile-iş çatışması ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aile-iş çatışması ise, aile tatmini ile ilişkili bulunurken ( $p<0.01$ ); yaşam tatmini ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle algılanan aile yükünün, aile-iş çatışması yaratarak aile tatminini azalttığını öne süren H1i hipotezi, kadın katılımcılarda kabul edilmiş ( $p<0.01$ ); algılanan aile yükünün aile-iş çatışması yaratarak; yaşam tatminini azalttığını öne süren H1k hipotezi ise reddedilmiştir ( $p>0.05$ ). Kadınların aile yükü algısı, evlilik ve aile tatmini ile de doğrudan ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Buna göre aile-iş çatışması, Hi hipotezinde kısmen aracıdır.

#### 7.11.1.3. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri

İşin sınır kapsamı kaynağı olan yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, kadın katılımcılarda, iş-aile çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). İş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuş olduğundan

( $p < 0.01$ ); yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltarak, evlilik ve yaşam tatminini artırdığını ileri süren H2ç ve H2e hipotezleri, kadın katılımcılarda kabul edilmiştir.

#### 7.11.1.4. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri

Ailenin sınır kapsamı kaynağı olan eşin iş yaşamına yönelik desteği, kadın katılımcılarda aile-iş çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p < 0.01$ ). Aile-iş çatışması da, aile tatmini ile ilişkili bulunmuş olduğundan ( $p < 0.01$ ), eşin iş yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltarak; aile tatminini artırdığını öne süren H2i hipotezi kadın katılımcılarda kabul edilmiştir. H2k hipotezi ise, aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasındaki ilişki önemli bulunmadığından reddedilmiştir ( $p > 0.05$ ). Eşin işe yönelik desteği ile evlilik tatmini arasındaki doğrudan ilişki, kadın katılımcılarda desteklenmiştir ( $p < 0.01$ ).

#### 7.11.2. Erkek Katılımcılar İçin Hipotezlerin Testi

Araştırmanın nihai model çerçevesinde desteklenen hipotezleri, erkek katılımcılar için büyük ölçüde kabul edilmemiş; bu hipotezlerden yalnızca H1k ve H2k hipotezleri, erkek katılımcılarda desteklenmiştir.

##### 7.11.2.1. İşin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri

Erkek katılımcılarda, iş alanının alan içi taleplerinden olan işe ayrılan zaman, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ). Bu doğrultuda, işe ayrılan zamanın, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik ve yaşam tatminini azalttığını öne süren H1a ve H1c hipotezleri, kadın katılımcıların aksine, erkek katılımcılarda desteklenmemiştir.

İşin taleplerinden iş yükü algısı ise, kadın katılımcılarda olduğu gibi iş-aile çatışması ile pozitif yönlü ilişkili bulunmuştur ( $p < 0.01$ ). Ancak, iş-aile çatışmasının evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkisi önemli bulunmadığından



( $p>0.05$ ), algılanan iş yükünün, iş-aile çatışması yaratarak; evlilik ve yaşam tatminini azalttığını ileri süren H1ç ve H1e hipotezleri, erkek katılımcılarda desteklenmemiştir.

#### 7.11.2.2. Ailenin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testleri

Algılanan aile yükü, erkek katılımcılarda da, kadın katılımcılarda olduğu gibi, aile-iş çatışması ile pozitif yönlü ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). İş çatışması ise, erkek katılımcılarda, kadın katılımcıların aksine aile tatmini ile değil; yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Buna göre algılanan aile yükünün, aile-iş çatışması yaratarak yaşam tatminini azalttığını öne süren H1k hipotezi, erkek katılımcılarda kabul edilirken; algılanan aile yükünün, aile-iş çatışması yaratarak aile tatminini azalttığını ileri süren H1i hipotezi, aile-iş çatışması ile aile tatmini arasında ilişki bulunmadığından reddedilmiştir ( $p>0.05$ ). Algılanan aile yükünün evlilik ve aile tatmini ile doğrudan ilişkisi, kadın katılımcılarda olduğu gibi erkek katılımcılarda da desteklenmiştir ( $p<0.01$ ).

#### 7.11.2.3. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri

İşin sınır kapsamı kaynağı olan yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği erkek katılımcılarda, kadın katılımcılardan farklı olarak, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu nedenle yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltarak, evlilik ve yaşam tatminini artırdığını ileri süren H2ç ve H2e hipotezleri erkek katılımcılar için reddedilmiştir.

#### 7.11.2.4. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testleri

Ailenin sınır kapsamı kaynağı olan eşin işe yönelik desteği erkek katılımcılarda da kadın katılımcılara benzer şekilde, aile-iş çatışması ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Aile-iş çatışması da, yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuş olduğundan; eşin iş yaşamına yönelik desteğinin, aile-iş çatışmasını azaltarak;

yaşam tatminini artırdığını öne süren H2k hipotezi, kadın katılımcıların aksine erkek katılımcılarda kabul edilmiştir. H2i hipotezi ise, aile-iş çatışması ile aile tatmini arasındaki ilişki önemli bulunmadığından, kadın katılımcılardan farklı olarak erkek katılımcılarda reddedilmiştir ( $p>0.05$ ). Eşin işe yönelik desteğinin evlilik tatmini ile doğrudan ilişkisi kadın katılımcılarda olduğu gibi erkek katılımcılar için de desteklenmiştir ( $p<0.01$ ).

Kadın ve erkek katılımcılara ilişkin hipotez testi sonuçları, Tablo 36'da özetlenmiştir.

Tablo 36

*Kadın ve Erkek Katılımcılar İçin Hipotez Testi Sonuçları*

Hipotez	Sonuç	
	Kadın	Erkek
<b>H1a:</b> İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.	Kabul	Red
<b>H1c:</b> İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.	Kabul	Red
<b>H1ç:</b> Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak evlilik tatminini azaltmaktadır.	Kabul	Red
<b>H1e:</b> Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.	Kabul	Red
<b>H1i:</b> Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak aile tatminini azaltmaktadır.	Kabul	Red
<b>H1k:</b> Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması yaratarak yaşam tatminini azaltmaktadır.	Red	Kabul
<b>H2ç:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak evlilik tatminini artırmaktadır.	Kabul	Red
<b>H2e:</b> Yöneticinin aileye yönelik desteği, iş-aile çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.	Kabul	Red
<b>H2i:</b> Eşin işe yönelik desteği aile-iş çatışmasını azaltarak aile tatminini artırmaktadır.	Kabul	Red
<b>H2k:</b> Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltarak yaşam tatminini artırmaktadır.	Red	Kabul

## 8. TARTIŞMA

Bu çalışmada akademisyenlerin iş ve aile alanına ilişkin alan içi taleplerinin ve sınır kapsamı kaynaklarının; evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde iş ve aile çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. İşe ayrılan zaman ve algılanan iş yükü; iş alanının alan içi talepleri; algılanan aile yükü, aile alanının alan içi talebi; yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş alanının sınır kapsamı kaynağı ve son olarak eşin iş yaşamına yönelik desteği ise, aile alanının sınır kapsamı kaynağı olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Voydanoff'un (2007), iş ve aile ortak alanı çerçevesinde oluşturduğu kavramsal modelinden yararlanılarak oluşturulan araştırma modeli, *Path Analizi* ile test edilmiştir. Araştırmada model testi sonucunda desteklenen hipotezler, kadın ve erkek katılımcılarda da test edilerek, cinsiyetin sonuçlar üzerindeki etkisi de tartışılmıştır.

### 8.1. KATILIMCILARA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Araştırma, evli ve çocuklu yönetici olmayan 445 akademisyen üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların %54.2'si kadın, %45.8'i erkektir. Bu nedenle, araştırmada her iki cinsiyetin birbirine oldukça yakın oranlarda temsil edildiği söylenebilir. Katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık  $\bar{x}=44$  olup; çoğunluğu (%88.1), doktora düzeyinde eğitim almıştır. Akademisyenlerin büyük bir kısmını (%84.7) doktora sonrası ünvana sahip olanlar oluşturmakta olup; yardımcı doçentler ilk sırada (%28.1), profesörler ise ikinci sırada gelmektedir (%27.4).

Akademisyenlerin yaşı cinsiyete göre incelendiğinde; kadınların yaş ortalamasının,  $\bar{x}=41.57$ ; erkeklerin ise,  $\bar{x}=46.74$  olduğu saptanmıştır. Gerek kadın gerekse erkeklerin çoğunluğu doktora düzeyinde eğitim almıştır (kadın: %87.1; erkek: %89.2). Ünvan ve cinsiyet ilişkisi incelendiğinde ise, kadınlarda, yardımcı doçent (%30.3) ve araştırma görevlileri (%19.1); erkeklerde ise profesör (%37.7) ve yardımcı doçentler (%25.5) önde gelmektedir.

Araştırmaya alınan akademisyenlerin haftalık işe ayırdıkları ortalama zaman,  $\bar{x}=43.95$  saattir. Yasal çalışma saatinin çalışanlar için haftalık 40 saat olduğu göz önüne alındığında, akademisyenlerin işe harcadıkları zamanın 40 saate yakın olması, iş dışında işle ilgili faaliyetlere fazla zaman ayırmadıklarını düşündürülebilir. Ancak çalışmada üniversitelerin yarım ve tam zamanlı çalışan akademisyen bilgisine ulaşılamadığından; örneklem genişliği, üniversitelerin tüm akademisyen sayılarının toplamı üzerinden belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmaya, yarım zamanlı çalışan (20-30 saat) akademisyenler de dahil edilmiştir. Yarım zamanlı çalışan akademisyenlerin çalışma kapsamına alınmasına rağmen, çalışmada işe ayrılan haftalık ortalama zamanın, yasal çalışma saatinin (40 saat) üzerinde bulunması, akademisyenlerin çalışma saatleri dışında işlerine, görüldenden daha fazla zaman ayırdığını göstermektedir.

İşe ayrılan zaman cinsiyete göre ele alındığında, kadın katılımcılarda,  $\bar{x}=43.14$ ; erkek katılımcılarda ise,  $\bar{x}=44.85$  olduğu saptanmış ve ortalamalar arasındaki fark önemli bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Buna göre; erkek akademisyenler, kadın meslektaşlarına göre işlerine, daha fazla zaman ayırmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğunun (%80.0) eşi çalışmaktadır (tam gün: %74.4, yarım gün: %5.6). Bu nedenle örneklemin büyük ölçüde, çift gelirli aileleri temsil ettiği söylenebilir. Eşin çalışma durumu cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların tamamına yakınının (tam gün: %90.5, yarım gün: %3.3); erkeklerin ise yarısından fazlasının (tam gün: %55.4, yarım gün: %8.3) eşi çalışmaktadır.

Araştırma kapsamındaki akademisyenler arasında genişleyen aile döneminde olanlar (%85.4) ağırlık taşımaktadır. Çocuk sayısı,  $\bar{x}=1.53$  ve en küçük çocuğun yaşı yaklaşık  $\bar{x}=10$ 'dur. Katılımcıların yarısından fazlası çocuk bakımı (%64.7) ve çoğunluğu (%73.7), evle ilgili faaliyetlerin yürütülmesinde destek almaktadır. Alınan destek oranının yüksek oluşu, araştırma örnekleminin büyük ölçüde çift gelirli ailelerden oluşmasından kaynaklandığı izlenimini vermektedir.

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin, aileye ayırdıkları zaman (çocuklar ve evle ilgili diğer sorumluluklar),  $\bar{x}=44.55$  olarak saptanmıştır. Ailenin zaman talebi cinsiyete göre incelendiğinde; kadınlar çocuklar ve evle ilgili diğer sorumlulukların,  $\bar{x}=48.38$ 'inden; erkekler ise,  $\bar{x}=40.02$ 'sinden kendilerinin sorumlu olduğunu belirtmişlerdir. Ortalamalar arasındaki fark, önemli bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Buna göre kadınlar, aile ile ilgili sorumluluklara, erkeklerden daha fazla zaman ayırmaktadır.

Ailenin zaman talebi üzerinde çocuk ve evin bakımı için ayrılan zaman, evde bakım gerektiren yaşlı/engelli birey bulunması gibi faktörlerin etkili olduğu belirtilmektedir (Voydanoff, 2007). Bunların yanında aile yaşam dönemi de, aileye ayrılan zaman üzerinde etkili olabilmekte (Piotrkowski vd, 1987, s.261); genişleme döneminde çocuklara ilişkin sorumluluklar, ailenin zaman talebini artırabilmektedir. Ancak araştırmada, çocuk ve evin bakımında destek alanlar ile almayanların; ailesinde bakım gerektiren yaşlı/engelli birey bulunanlar ile bulunmayanların ve son olarak, genişleyen aile yaşam döneminde olanlar ile daralan aile döneminde olan akademisyenlerin aile zaman talebi arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Konu cinsiyete göre incelendiğinde ise, çocuk ve evin bakımında alınan destek, kadın akademisyenlerin aileye ilişkin zaman talebini etkilemektedir ( $p<0.01$ ). Buna göre, çocuk ve evin bakımında destek alan kadınların aileye yönelik zaman talebi, destek almayan kadınlardan daha azdır ( $p<0.05$ ). Çocuk ve evin bakımında destek aldığını belirten erkeklerin aileye ilişkin zaman talebi ise, destek almayanlara göre farklılaşmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Elde edilen bu sonuçlar, çocuk ve evin bakımından büyük ölçüde kadınların sorumlu olması nedeniyle, alınan desteğin kadınların zaman talebini etkilemesinden kaynakladığı izlenimini vermektedir. Nitekim bu araştırmada daha önce de belirtildiği gibi, araştırma kapsamındaki kadınların aileye ilişkin zaman talebi, erkeklerden daha fazladır ( $p<0.05$ ). Dolayısıyla ailenin zaman talebinin, ailede zaman talebi yaratan faktörlerden çok, bu taleplerin ne kadarının çalışan birey tarafından karşılandığı ile ilgili olduğu söylenebilir.

Başka bir ifade ile, ailede zaman talebi yaratan sorumluluklardan çalışan bireyin kendi payına düşen miktar, ailenin zaman talebinin asıl belirleyicisi olabilmektedir (Voydanoff, 2007, s.55).

Katılımcıların cinsiyet rol yönelimleri,  $\bar{x}=51.18$ 'dir. Ölçekten alınan yüksek puan (en yüksek: 60), eşitlikçi rol yöneliminin yüksek; düşük puan ise (en düşük: 12), geleneksel rol yöneliminin yüksek olduğunu gösterdiğinden (King vd, 1985); katılımcıların genel olarak eşitlikçi cinsiyet rol yönelimine sahip olduğu söylenebilir.

Cinsiyet rol yönelimi cinsiyete göre incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcılar arasında farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre, kadınların cinsiyet rol eğilimi ( $\bar{x}=54.13$ ), erkeklerden ( $\bar{x}=47.70$ ) daha yüksektir ( $p<0.01$ ). Bu sonuç araştırma kapsamındaki erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere göre daha geleneksel cinsiyet rol eğiliminde olduklarını göstermektedir. Başka bir ifade ile kadın akademisyenler, erkek akademisyenlerden daha eşitlikçi rol eğilimine sahiptir. Böyle olmakla birlikte kadın akademisyenlerin hem aileye ayırdıkları zaman (kadın:  $\bar{x}=48.38$ ; erkek:  $\bar{x}=40.02$ ) hem de aile yükü algısının (kadın:  $\bar{x}=15.12$ ; erkek:  $\bar{x}=12.08$ ), erkek akademisyenlerden yüksek bulunması ( $p<0.01$ ), kadınların prensipte eşitlikçi rol yönelimine sahip oldukları; ancak uygulamada yine geleneksel cinsiyet rollerini yaşamak durumunda kalmaları ile açıklanabilir.

## **8.2. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASININ YÖNLERİ VE ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN BİLGİLER**

Çalışmada akademisyenlerin iş-aile çatışmasını ( $\bar{x}=26.53$ ), aile-iş çatışmasından ( $\bar{x}=21.37$ ) daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir ( $p<0.01$ ). Bu sonuç, akademisyenlerin araştırmada da desteklenmiş olduğu üzere iş yüklerinin ( $\bar{x}=15.08$ ), aile yükünden ( $\bar{x}=13.73$ ) daha fazla olmasından ( $p<0.01$ ) kaynaklanabileceği gibi; ailelerinin, işlerine müdahale etmesine izin vermek istememeleri ile de açıklanabilir. Çünkü bireylerin iş ve aile talepleri

çatıştığında; işin, ailenin ekonomik geçim kaynağı olması ve bireyin işi ve işinin gereklerinden dolayı ailevi sorumluluklarını ihmal etmesi durumunda ailesinin göstereceği sabır ve anlayış, işini ihmal ettiğinde yöneticisinin göstereceği anlayıştan çok fazla olacaktır. Bu nedenle birey, aile yaşamı ile ilgili tavizlerde bulunma ve ailesinin işine müdahale etmesinden çok, işinin ailesine müdahale etmesine izin verme eğiliminde olabilmektedir. Başka bir deyişle, işin negatif etkileri, aile yaşamına daha fazla transfer edilebilmektedir (Roehling vd, 2003).

Bayhan-Karapınar ve arkadaşlarına (2006) göre, ev işlerinin daha esnek ve bireylerin ev ve aileleri üzerindeki kontrollerinin, işteki kontrollerine göre daha fazla olması; iş-aile çatışmasının daha fazla hissedilmesine neden olmaktadır. Ayrıca ailenin para gelirine ihtiyacının olması; işi, çalışan bireylerin önceliği haline getirmekte ve iş-aile çatışmasını artırmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak-Doruk, 2009, s.75). Nitekim gerek Türkiye’de gerekse yurt dışında yapılan araştırmalarda da işin aileye müdahalesinin, ailenin işe müdahalesinden daha fazla olduğu ortaya konulmuştur (Cinamon ve Rich, 2005; Cinamon ve Rich, 2002; Erdem vd, 2009; Kinnunen vd, 2003; Özdevecioğlu ve Çakmak-Doruk, 2009).

İş ve aile çatışmasının yönlerinin yanında, akademisyenlerin çatışmanın bazı türlerini, diğerlerinden daha fazla yaşadıkları görülmüştür. Buna göre akademisyenler zaman esaslı aile-iş çatışmasını, hem gerginlik hem de psikolojik esaslı aile-iş çatışmasından ( $p<0.01$ ); psikolojik esaslı aile-iş çatışmasını ise, gerginlik esaslı aile-iş çatışmasından daha fazla yaşamaktadırlar ( $p<0.05$ ). Çatışmanın yönleri cinsiyete göre incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların hem iş-aile hem de aile-iş çatışması yaşama düzeyleri birbirinden farklı değildir ( $p>0.05$ ). Çatışmanın alt boyutlarında cinsiyetler arası farklılıklar bulunmuştur. Buna göre kadın akademisyenler, gerginlik esaslı iş-aile çatışması ile zaman esaslı aile-iş çatışmasını, erkek akademisyenlerden daha fazla yaşamaktadırlar ( $p<0.01$ ).



### 8.3. HİPOTEZ TESTİ SONUÇLARINA İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırmanın hipotezleri, çalışmanın birinci ve ikinci temel sorusu kapsamında oluşturulan H1 ve H2 alt hipotezlerini içermektedir. H1 hipotezleri, işe ayrılan zaman, algılanan iş yükü ve algılanan aile yükü ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide iş ve aile çatışmasının aracı rolüne yönelik hipotezleri içermektedir. H2 hipotezleri ise, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ve eşin iş yaşamına yönelik desteği ile evlilik, aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide iş ve aile çatışmasının aracı rolüne yönelik hipotezlerden oluşmaktadır. Araştırmanın üçüncü temel sorusu çerçevesinde işin ve ailenin alan içi talepleri ve sınır kapsamı kaynakları ile evlilik, aile ve yaşam tatmini ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının anlamlı bulunan aracı rolünün cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde, araştırmanın kabul edilen hipotezleri, kadın ve erkek katılımcılar üzerinde test edilmiştir. Buna göre tüm katılımcılar için kabul edilen hipotezlerin çoğu, kadın katılımcılar için de desteklenmiştir. Erkek katılımcılarda ise, tüm katılımcılarda kabul edilen hipotezlerden yalnızca ikisi desteklenmiştir.

#### 8.3.1. İşin Alan İçi Taleplerine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

İşe ayrılan zamanın fazla olması, aile yaşamına yorgunluk ve gerginlik olarak yansiyabilmekte ve bireyin aile ve genel yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Özellikle geç saatlere kadar çalışan ve akademisyenlik gibi kariyerli bir mesleğe sahip olan bireyler, ailelerine yeterince vakit ayıramamaktadır. Bu durum bireyde suçluluk hissine neden olarak; hem aile yaşamı hem de genel yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. Nitekim araştırmada ise ayrılan zaman, iş-aile çatışması ile pozitif ( $p < 0.01$ ); iş-aile çatışması ise, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönlü ilişkili bulunmuş ( $p < 0.01$ ) (H1a ve H1c kabul); ancak, aile tatmini ile ilişkili bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ) (H1b red). İşe ayrılan zamanın evlilik ve yaşam tatmini ile doğrudan ilişkili bulunmaması; ilişkinin iş-aile çatışması aracılığıyla ortaya çıktığını göstermektedir. İşe ayrılan zaman, evlilik ve yaşam tatminini doğrudan

etkilememekte; işe ayrılan zaman, iş-aile çatışmasına neden olduğunda; diğer bir deyişle, aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde, evlilik ve yaşam tatmini olumsuz etkilenmektedir.

İşe ayrılan zamanın, iş-aile çatışması; iş-aile çatışmasının da, evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkisi cinsiyete göre incelendiğinde; kadınlarda, işe ayrılan zaman, iş-aile çatışması ile pozitif ( $p < 0.01$ ); iş-aile çatışması ise, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönlü ilişkili bulunmuştur (H1a ve H1c kabul). Erkeklerde ise, işe ayrılan zaman, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ) (H1a ve H1c red). Bu sonuca göre, kadınlarda, işe ayrılan zaman iş-aile çatışmasına yol açarak; evlilik ve yaşam tatminini azaltırken; erkeklerde, işe ayrılan zaman, iş-aile çatışmasına dahi neden olmamakta; dolayısıyla, erkek akademisyenlerin işe ayırdıkları zaman ile evlilik ve yaşam tatminleri arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Erkek katılımcıların işe ayırdıkları zamanın ( $\bar{x}=44.85$ ), kadın katılımcılardan ( $\bar{x}=43.14$ ) daha fazla olmasına rağmen ( $p < 0.05$ ); işin zaman talebinden olumsuz etkilenenlerin kadın katılımcılar olması, dikkat çekicidir. Araştırma kapsamındaki erkek katılımcıların geleneksel cinsiyet rolü eğilimlerinin ( $\bar{x}=47.70$ ), kadınlardan ( $\bar{x}=54.13$ ) daha fazla olmasının ( $p < 0.01$ ), bu bulgu üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Geleneksel cinsiyet rolü bakış açısı ile asli görevinin ailenin geçimini sağlamak için çalışmak ve işi ile ilgili sorumlulukları yerine getirmek olduğunu düşünen erkek, işine çalışma saatleri dışında ayırdığı zamanı normal karşılamakta ve bunu, iş dışı hayatına (aile yaşamı, özel yaşam) müdahale olarak görmemektedir. Öte yandan, çalışmada kadınların daha eşitlikçi rol eğilimine sahip oldukları bulunmuş olsa da, uygulamada aileye erkeklerden daha fazla zaman ayırmak durumunda kaldıklarından, işin taleplerinden daha fazla olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Çünkü ailede çocuk bakımı, ev işlerinin yürütülmesi gibi konularda asli sorumluluk kadınların olup; erkekler, ev ile ilgili faaliyetlerde yardımcı roller üstlenmektedirler. Sonuç olarak çalışan kadınlar genellikle iki mesleğe birden sahipken, erkekler sadece bir mesleğe sahip olmaktadır (Pleck, 1977). Nitekim, Türkiye’de aile konusunda yapılan en kapsamlı ve güncel araştırma olan Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması (2011) verilerine göre,

kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu görüşü, %50.8 oranında desteklenmiştir. Buna göre yemek, ütü, çamaşır, bulaşık, evin günlük toplanması ve aylık/haftalık temizlik gibi günlük ev ile ilgili faaliyetler %88-95 arasında değişen oranlarda kadın/anne tarafından yapılmakta; bu işlerin erkek tarafından yapılma oranı ise %5 ve altında bir seviyede kalmaktadır. Ayrıca işteki beklentiler, kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmadığından; çalışan kadın, ev yaşamında olduğu gibi, iş yaşamında da birincil sorumlulukları yerine getirmekte ve işini ikinci plana itmemektedir. Aynı statüde çalışan kadından da erkekten de nicelik ve nitelik olarak aynı iş beklenmektedir. Dolayısıyla kadınların, hem evde hem de işte, birincil roller ve bu rollere ilişkin rol beklentileri vardır. Bu rollerin tüm gereklerini yerine getirme sorumluluğunun yarattığı rol yükü ve taleplerin eş zamanlı ortaya çıkması, kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş yaşamı dışına taşmasına ve evlilik ile genel yaşama ilişkin doyumlarının bu çatışmadan olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Nitekim Carnicer ve diğerleri (2004) ve Tremblay (2004) tarafından yapılan çalışmalarda da, geleneksel cinsiyet rollerinin kadınların iş-aile çatışmasının önemli nedenlerinden biri olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada ise ayrılan zaman, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmuş olmakla birlikte; iş-aile çatışması, yukarıda da belirtildiği gibi aile tatmini ile ilişkili bulunmadığından ( $p>0.05$ ); işe ayrılan zamanın, iş-aile çatışması yaratarak; aile tatminini azalttığını öne süren H1b hipotezi desteklenmemiştir. İşe ayrılan zaman ile aile tatmini arasında doğrudan bir ilişki de bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ). Buna göre işin zaman talebi, araştırmaya alınan akademisyenlerde iş-aile çatışmasına neden olmakta; ancak bu çatışma, aile tatminini olumsuz etkilememektedir. Bu sonuç, aile bağları ve aile ilişkilerinin kültürümüzde hala güçlü olması nedeniyle iş yaşamından kaynaklanan sıkıntıların aile yaşamına ve çocuklara yansıtılmaması için çaba sarfedildiği izlenimini uyandırmaktadır.

Michel ve diğerlerinin (2009) meta analizi bulguları ise, işe ayrılan zamanın aile tatmini ile ilişkisinde, iş-aile çatışmasının aracı rolünde olduğunu göstermektedir. Çalışmalar arasındaki bu farklılık, kullanılan ölçme araçlarının

farklılığından, örneklemlere ilişkin meslek grubu farklılıklarından, kültürlerarası veya araştırmaların yapıldığı zamansal farklılıklardan kaynaklanabilir.

İş-aile çatışmasına neden olan önemli alan içi taleplerden biri de, işte yapılacak çok şey olduğuna ilişkin algıdır (Britt ve Dawson, 2005; Leiter ve Schaufeli, 1996). Bireyde işteki görev ve sorumlulukların gerektirdiği taleplerin, sahip olduğu kaynaklarını aştığını hissetmesi durumunda, iş yükü algısı oluşur. Bu durum çalışan aile bireyi üzerinde önemli ve normal boyutları aşan stres ve baskı yaratarak, ailedeki faaliyetlere katılamayacak düzeyde zihinsel meşguliyet ve yorgunluğa neden olabilmektedir (Öztürk, 2008). Nitekim araştırmada iş yükü algısı, iş-aile çatışması ile pozitif ( $p < 0.01$ ); iş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuş ( $p < 0.01$ ) (H1ç ve H1e kabul); ancak, daha önce de belirtildiği gibi, aile tatmini ile ilişkili bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ) (H1d red). Algılanan iş yükünün, evlilik ve yaşam tatmini ile doğrudan ilişkili bulunmaması; ilişkinin, iş-aile çatışması aracılığıyla ortaya çıktığını göstermektedir. Buna göre iş yükü algısı, evlilik ve yaşam tatminini doğrudan etkilememekte; bu algı, iş-aile çatışmasına neden olduğunda; evlilik ve yaşam tatmini olumsuz etkilenmektedir.

Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması, evlilik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler cinsiyete göre incelendiğinde; kadınlarda algılanan iş yükü, iş-aile çatışması ile pozitif ( $p < 0.01$ ); iş-aile çatışması ise, evlilik ve yaşam tatmini ile negatif yönlü ilişkili bulunmuştur ( $p < 0.01$ ) (H1ç ve H1e kabul). Erkeklerde ise, algılanan iş yükü iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmuş ( $p < 0.01$ ); ancak, iş-aile çatışması evlilik ve yaşam tatmini ile ilişkili bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ) (H1ç ve H1e red). Bu sonuca göre, algılanan iş yükü kadınlarda, iş-aile çatışmasına yol açarak; evlilik ve yaşam tatminini azaltmaktadır. Erkeklerde ise, algılanan iş yükü iş-aile çatışmasına neden olmakta; ancak, bu çatışma, evlilik ve yaşam tatminini etkilememektedir. İş yükünün kadınlarda evlilik ve yaşam tatminini etkilerken; erkeklerde etkilememesi, erkeklerin geleneksel cinsiyet rolleri bakış açısıyla asli sorumluluklarını işleri olarak görmeleri ve ailede yardımcı rollerde bulunmaları, kadınların ise, her iki rolde de (çalışan kadın-ev kadını) birincil sorumlulukları

üstlenmeleri ve bir anlamda iki mesleği aynı anda yürütmeleri nedeniyle iş yükünden kaynaklanan baskı ve gerginliği daha fazla hissetmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Nitekim araştırmanın bulguları da kadın katılımcıların iş rolündeki baskı yaratan durumun, diğer rolün sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesini engellemesi şeklinde açıklanan gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasını, erkeklerden daha fazla yaşadıklarını göstermiştir ( $p<0.01$ ).

### 8.3.2. Ailenin Alan İçi Talebine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

Aileye ilişkin talepler, aile-iş çatışması yaratarak; çalışan aile bireylerinin evlilik, aile ve yaşam tatminleri üzerinde etkili olmaktadır. Aile alanına ilişkin taleplerden biri olan aile yükü algısı, bireyin ailesinde üzerine düşen sorumluluğun çok fazla olduğuna ya da bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yeterli kaynağa sahip olmadığına ilişkin algıdır (Aycan, 2006). Ailede eşlerden biri, evde yürütülen faaliyetlerde sorumluluk dağılımının adil olmadığını ve kendisinin daha fazla sorumluluk aldığını düşündüğünde, kızgınlık ve kontrol eksikliği yaşayabilmekte (Mirowsky, 1985) ve bu durum bireyde gerginlik ve huzursuzluk yaratarak; işine odaklanmasını engelleyebilmektedir. Bu nedenle algılanan aile yükü aile-iş çatışmasının en önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Voydanoff, 2007, s.60). Nitekim bu çalışmada da algılanan aile yükü, aile-iş çatışması ile pozitif ( $p<0.01$ ); aile-iş çatışması da, aile ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ) (H1i ve H1k kabul). Bu sonuçlar, aile yükü algısının, çalışan bireyin işine odaklanmasını ve işinin gereklerini yerine getirmesini engellediği ve bu durumun, aile ve yaşam tatminini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Algılanan aile yükü ayrıca, aile tatmini ile doğrudan ilişkilidir ( $p<0.01$ ). Bu sonuç, algılanan aile yükünün hem aile-iş çatışması yaratarak hem de doğrudan, aile tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Aile yükü algısının, aile-iş çatışması; aile-iş çatışmasının da, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi cinsiyete göre incelendiğinde; kadınlarda aile yükü algısı, aile-iş çatışması ile pozitif; aile-iş çatışması da aile tatmini ile negatif ilişkili

bulunmuş ( $p < 0.01$ ) (H1i kabul); yaşam tatminiyle ise ilişkili bulunmamıştır (H1k red). Erkek katılımcılarda ise aile yükü algısı, aile-iş çatışması ile pozitif; aile-iş çatışması da yaşam tatmini ile negatif ilişkili bulunmuş ( $p < 0.01$ ) (H1k kabul); aile tatmini ile ise ilişkili bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ) (H1i red). Kadınlarda algılanan aile yükünün neden olduğu, aile-iş çatışması, aile tatminini etkilerken, yaşam tatminini etkilememektedir. Erkeklerde ise, algılanan aile yükünün neden olduğu aile-iş çatışması, yaşam tatminini etkilerken; aile tatminini etkilememektedir. Algılanan aile yükünün aile tatmini ile doğrudan ilişkisi, hem kadın hem de erkek katılımcılarda desteklenmiştir ( $p < 0.01$ ).

Araştırmada algılanan aile yükü ile evlilik tatmini arasında, aile-iş çatışmasının aracı olduğu dolaylı bir ilişki bulunmadığından; algılanan aile yükünün aile-iş çatışması yaratarak; evlilik tatminini azalttığını ileri süren H1i hipotezi desteklenmemiştir ( $p > 0.05$ ). Algılanan aile yükü, evlilik tatmini ile doğrudan ilişkili olup; aile-iş çatışmasına neden olmadan; evlilik tatminini olumsuz etkilemektedir. Bu sonuç, ailede sorumluluk dağılımının adaletsizliğini yansıtan ve eşlerden birinin, daha fazla sorumluluk almasından kaynaklanan aile yükü algısının, aile-iş çatışmasına neden olmadan da, bireylerin evliliklerinden aldıkları doyum üzerinde doğrudan etkili olabileceğini göstermektedir. Nitekim aile yükü algısı ile evlilik tatmini arasındaki doğrudan ilişki, araştırmalarla da desteklenmiştir (Ford 2007; Frye, 2004; Kinnunen vd, 2004). Aile yükü algısı ile evlilik tatmini arasındaki doğrudan ilişki, hem kadın hem de erkek katılımcılarda desteklenmiştir.

### **8.3.3. İşin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testi Sonuçları**

Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği; işin, çalışma kapsamına alınan sınır kapsamı kaynağıdır. Kişinin aile rolü sorumluluklarının işine müdahale etmesi ile ortaya çıkan olumsuz durumu ifade eden aile-iş çatışmasında, ailenin iş üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır. Çalışanlar, aileleri ile ilgili talepleri ön plana çıktığında, iş gereklerini sekteye uğratmadan, bu talepleri başarıyla karşılamak; diğer bir deyişle ailenin iş üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak

için, yönetici desteğine ihtiyaç duymakta ve ve bunu önemsemektedirler. Bu nedenle, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, aile-iş çatışmasını azaltma ve önlemede örgüt boyutunda en önemli kilit noktalarından birisidir (Magnus ve Viswesvaran, 2006). Nitekim Luk ve Shaffer (2005) tarafından yapılan çalışmada da, yönetici desteği ile aile-iş çatışması arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak, bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, aile-iş çatışmasını etkilememektedir ( $p>0.05$ ) (H2a, H2b ve H2c red). Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışması ile ilişkili bulunmadığından, bu ilişkinin incelendiği hipotezler (H2a, H2b ve H2c) cinsiyete göre test edilememiştir.

Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, aile-iş çatışmasının yanında, iş ve aile çatışmasının bir diğer yönü olan, iş-aile çatışmasını da azaltması beklenmektedir (Voydanoff, 2007, s.111). Çünkü, iş ve aile alanına ait destek mekanizmaları, iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kurabilmeyi kolaylaştırıcı etki gösterdiğinden; çatışmanın her iki yönü üzerinde etkili olabilmektedir. Nitekim bu çalışmada da yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması ile negatif yönlü ( $p<0.01$ ); iş-aile çatışması da, önceden de belirtildiği üzere evlilik ve yaşam tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ) (H2ç ve H2e kabul). Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, aile tatmini ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ) (H2d red). Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, evlilik ve yaşam tatmini ile doğrudan ilişkili bulunmaması, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, evlilik ve yaşam tatminini doğrudan etkilemediği; bu desteğin, iş-aile çatışmasını azaltarak; evlilik ve yaşam tatmini üzerinde etkili olduğuna işaret etmektedir.

Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması, evlilik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler cinsiyete göre incelendiğinde; kadın katılımcılarda yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması ile negatif yönlü ( $p<0.01$ ); iş-aile çatışması da, evlilik ve yaşam tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ) (H2ç ve H2e kabul). Erkek katılımcılarda ise, yöneticinin

aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışmasını etkilememektedir ( $p>0.05$ ) (H2ç ve H2e red).

Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunup; aile-iş çatışması ile ilişkili bulunmaması, hem akademisyenliğin ailenin iş üzerindeki etkilerini minimize etmeyi gerektiren bir meslek olarak algılanması hem de akademisyenlerin daha özerk ve esnek çalışma koşullarına sahip olmaları ve işlerinin evde de devam ettirilebilir özellik taşıması nedeniyle, aile ile ilgili sorumluluklarının işlerini çok etkilememesi; bundan dolayı da, bu desteğin, aile-iş çatışması üzerinde etkili olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, araştırmaya katılan akademisyenlerin iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasından daha fazla ( $p<0.05$ ) yaşaması da; bu desteğin, aile-iş çatışmasından çok, iş-aile çatışması üzerinde etkili olmasından kaynaklanabilir.

Birçok araştırma, işe ait faktörlerin (örn; iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği) iş-aile çatışmasını, aileye ait faktörlerin (örn; eş desteği, aileye ayrılan zaman) ise aile-iş çatışmasını daha güçlü bir şekilde açıkladığını göstermektedir (Adams vd, 1996; Byron, 2005; Carlson vd, 2000; Kinnunen ve Mauno, 1998; Michel vd, 2010; Thomas ve Ganster, 1995). Yönetici desteği de, iş-aile çatışmasını azaltarak (Adams vd, 1996; Byron, 2005; Michel vd, 2010; Turgut, 2011); çalışan bireylerde iş yaşamından kaynaklanan strese engel olmaktadır. İşin aileye müdahalesini engellemede yönetici tarafından verilen bu destek, iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kurabilmeyi kolaylaştıracaktır. Bu dengenin kurulmasıyla birey işe ayrılan zamanda duygusal rahatlamayla ve daha yüksek bir enerjiyle kendisini işine verebilecek (Turgut, 2011) ve bu durum hem evlilik hem de genel yaşamına olumlu yansıtılabilecektir.

Araştırmada, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olmakla birlikte ( $p<0.01$ ); iş-aile çatışması ile aile tatmini arasında ilişki bulunmadığından, yukarıda da ifade edildiği gibi H2d hipotezi desteklenmemiştir ( $p>0.05$ ). Michel ve diğerlerinin (2009) meta analizi çalışmasında ise, örgütsel desteğin, işin aileye müdahalesini azaltarak;



aile tatminini artırdığı bulunmuştur. Çalışmalar arasındaki bu farklılığın, meslek grubu farklılıklarından; dolayısıyla işe ilişkin özelliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. İş-aile çatışmasının yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ile aile tatmini arasındaki aracı rolü desteklenmediği gibi; yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği ile aile tatmini arasında, doğrudan bir ilişki de bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

#### **8.3.4. Ailenin Sınır Kapsamı Kaynağına Yönelik Hipotez Testi Sonuçları**

Eşin iş yaşamına yönelik desteği, iş ve aile alanı ilişkisinde, çalışan bireye yönelik en önemli destek mekanizmalarından biridir. Esin, çalışan bireyin işe yönelik taleplerini karşılayabilmesini sağlamak için daha fazla ailevi sorumluluk alması, iş taleplerinin üstesinden gelmesinde eşine tavsiye ve önerilerde bulunması, eşinin işine saygı duyması, önemsemesi ve ilgi göstermesi de, bireyin iş yaşamını büyük ölçüde kolaylaştırırken; hem evlilik ve aile yaşamına hem de yaşamdan aldığı doyuma önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Burke ve Greenglass, 1999; Erdwins vd, 2001; Greenhaus ve Beutell, 1985). Ancak araştırmada eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinde etkili olmamaktadır (H2f, H2g ve H2h red). Bununla birlikte eşin işe yönelik desteği, evlilik tatmini ile doğrudan ilişkilidir ( $p<0.01$ ).

Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışması ile ilişkili bulunmadığından, bu ilişkinin incelendiği hipotezler (H2f, H2g ve H2h), cinsiyete göre test edilememiştir.

Eşin iş yaşamına yönelik desteğinin, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi önemli bulunmazken; bu desteğin çatışmanın diğer yönü olan aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre esin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması ile ( $p<0.01$ ); aile-iş çatışması ise, aile ve yaşam tatmini ile ilişkili bulunmuştur ( $p<0.01$ ) (H2i ve H2k kabul). Eşin işe yönelik desteği ile aile ve yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmaması; bu ilişkinin, aile-iş çatışması aracılığıyla ortaya çıktığını; başka bir deyişle, eşin işe yönelik

desteğinin, iş-aile çatışmasını azaltarak; aile ve yaşam tatminini artırdığını göstermektedir.

Eşin işe yönelik desteğinin, evlilik tatmini ile ilişkisinin ise, aile-iş çatışması aracılığıyla değil ( $p>0.05$ ) (H2<sub>1</sub> red); doğrudan bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre eşin iş yaşamına yönelik desteğinin artması, doğrudan evlilik tatminini artırmakta; aile-iş çatışması bu ilişkide aracı rolde bulunmamaktadır.

Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması, aile ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler cinsiyete göre incelendiğinde; kadınlarda eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması ile negatif ( $p<0.01$ ); aile-iş çatışması da, aile tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuş ( $p<0.01$ ) (H2<sub>i</sub> kabul); yaşam tatmini ile ilişkili bulunmamıştır ( $p>0.05$ ) (H2<sub>k</sub> red). Erkek katılımcılarda ise kadın katılımcıların aksine, eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması ile negatif ( $p<0.01$ ); aile-iş çatışması da yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili bulunmuş ( $p<0.01$ ) (H2<sub>k</sub> kabul); aile tatmini ile ilişkili bulunmamıştır (H2<sub>i</sub> red).

Eşin işe yönelik desteği ile evlilik tatmini arasındaki doğrudan ilişki, hem kadın hem de erkek katılımcılarda desteklenmiştir. Evlilik tatmininde eşten alınan destek çok önemlidir (Bryant ve Conger, 1999; Julien ve Markman, 1991; Pash ve Bradbury, 1998). Eşlerin birbirini yaşamın her alanında (iş yaşamı, kişisel ilgiler vb.) desteklemesi duygusal ve bilişsel olaylar arasındaki ilişkinin daha güçlü olmasını sağlamakta ve ilişkide çatışmayı, stresi ve çözümsüzlüğü azaltmaktadır. Eş desteği özellikle, bireyin ihtiyaç duyduğu zamanlarda daha da önem kazanmaktadır (Cutrona, 1996). Nitekim Lo ve diğerleri (2003) tarafından yapılan çalışma, eş desteğinin bireyin ihtiyaç duyduğu zamanlarda yetersiz olmasının, aile-iş çatışmasını artırdığını göstermiştir.

## 9. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıklarından biri, kesitsel özellikte bir çalışma olmasıdır. Araştırmanın verileri belli bir zaman dilimi içerisinde elde edilmiş olduğundan, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler, boylamsal araştırmalarda olduğu kadar güvenilir değildir. Örneğin, aile yaşam dönemi, bu çalışmada, ailenin zaman talebini etkilememektedir. Ancak boylamsal çalışmalarda ailenin içinde bulunduğu yaşam dönemi, ailenin zaman talebini etkileyen faktörlerden biri olabilir.

Araştırmada örneklem seçiminde, tam zamanlı çalışan akademisyen bilgisine ulaşılamadığından; araştırma kapsamına yarım zamanlı çalışan akademisyenler de dahil olmuştur. Yarım zamanlı çalışan akademisyenler, örneklemin %14.2'sini oluşturmaktadır. Düşük bir oran olmakla birlikte, yarım zamanlı çalışan akademisyenlerin araştırmaya dahil olmasının işe ayrılan zamana ilişkin örneklem ortalamasının azalmasına neden olması, araştırmada bir sınırlılıktır.

Bu araştırmada, iş ve aile ilişkisinin aileye (evlilik ve aile tatmini) ve bireysel refaha yönelik sonuçlarının (yaşam tatmini) incelenmesi; işe yönelik sonuçlarının (iş tatmini, iş performansı vb.) ise araştırma kapsamına alınamayıp, hem iş hem de aile alanına ilişkin sonuçların bir arada incelenememesi, araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

İş ve aile literatüründe iş ve aileye ilişkin karakteristikler arasındaki ilişkileri açıklayan aracı faktörlere yönelik çalışmalar sınırlı olduğundan, çalışmadan elde edilen bulguların ilgili çalışmalarla karşılaştırılması ve tartışılması sınırlı düzeyde kalmıştır. Bunun yanı sıra çalışmalarda, iş ve aile alanına ilişkin talep ve kaynakların, alan içi talep ve sınır kapsamı kaynak şeklinde tanımlanmaması, çalışma sonuçları ile karşılaştırma yapmayı sınırlandırmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, İstanbul'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerden elde edilen sonuçlarla sınırlıdır.

Son olarak, araştırmada belirlenen örneklem büyüklüğünün (n=601) tamamına ulaşılmasını; %74.04'üne (n=445) ulaşılabilmiş olması, araştırmanın bir sınırlılığıdır.

## 10. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, akademisyenlerin iş ve aile alanına ilişkin alan içi talep ve sınır kapsamı kaynaklarının, evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisinde, iş ve aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Voydanoff'un (2007), iş ve aile ortak alanı çerçevesinde oluşturduğu kavramsal modelinden yararlanılarak oluşturulan araştırma modeli, evlilik tatminine ilişkin varyansın %26'sını, aile tatmininin %54'ünü ve yaşam tatminine ilişkin varyansın %42'sini açıklamıştır.

Model sonuçları kuramsal çerçeveye ışığında değerlendirildiğinde, yararlanılan teoriler desteklenmiştir. Araştırmanın genel teorik yapısını oluşturan Ekolojik Sistemler Teorisi'ne göre (Bronfenbrenner, 1979, 1989) iş ve aile, doğrudan ve dolaylı ilişkilerin bulunduğu iş-aile mezosistemini oluşturmaktadır. Bu mezosistem içerisindeki ilişkiler, iş ve aile yaşam kalitesi ile bireysel refahı etkilemektedir (Voydanoff, 2007, 2008). Modelden elde edilen sonuçlar, işin karakteristikleri (işe ayrılan zaman ve algılanan iş yükü, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği) ile ailenin karakteristikleri (algılanan aile yükü, eşin iş yaşamına yönelik desteği, evlilik tatmini, aile tatmini) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ve bu ilişkilerin bireysel refahı (yaşam tatmini) etkilediğini göstermiştir. Bu çerçevede Stres Teorisi'ne (Lazarus ve Folkman, 1984) göre, iş ve aile karakteristikleri içerisinde yer alan talepler, iş ve aile çatışmasına neden olmakta; yaşanan bu çatışma ise, iş ve aile yaşam kalitesi ile bireysel refahı olumsuz etkilemektedir (Voydanoff, 2007, 2008). İş ve Aile Sınır Teorisi'ne (Clark, 2000) göre ise, iş ve aile karakteristikleri içerisinde yer alan sınır kapsamı kaynaklar, iş ve aile sınırları arasındaki geçişleri kolaylaştırarak; işin ve ailenin taleplerinin neden olduğu stresi azaltmakta ve böylelikle, iş ve aile yaşam kalitesi ile bireysel refahı olumlu etkilemektedir (Voydanoff, 2007, 2008). Araştırma modeli de, strese neden olan iş ve aile taleplerinin (işe ayrılan zaman, algılanan iş yükü, algılanan aile yükü), iş ve aile çatışması yaratarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediğini; sınır kapsamı kaynakların (yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, eşin iş yaşamına yönelik

desteği) ise, iş ve aile çatışmasını azaltarak; evlilik, aile ve yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğini desteklemiştir.

Cinsiyet değişkeninin araştırma sonuçları üzerindeki etkisini belirlemek üzere nihai model, kadın ve erkek katılımcılara ayrı ayrı uygulanmış ve kadın ve erkek akademisyenlerden farklı sonuçları elde edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

**Katılımcılara ilişkin genel sonuçlar:**

- Akademisyenlerin işlerine ayırdıkları zaman, haftalık yasal çalışma saatinin üstündedir. Erkek akademisyenler, kadın akademisyenlere göre işlerine daha fazla zaman ayırmaktadır. Kadın akademisyenler ise ailelerine, erkek akademisyenlerden daha fazla zaman ayırmaktadır.
- ocuk ve evin bakımında destek alma, kadınların aileye ilişkin zaman talebini azaltmakta; erkeklerde ise farklılık göstermemektedir.
- Erkek katılımcıların geleneksel cinsiyet rolü yönelimi, kadın katılımcılardan daha fazladır.
- Akademisyenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasından daha fazladır.
- Akademisyenlerin iş yükü algısı, aile yükü algısından daha fazladır.
- Kadın akademisyenlerin aile yükü algısı, erkek akademisyenlerin aile yükü algısından daha fazladır.

### **İşin alan içi taleplerine ilişkin sonuçlar:**

- İşe ayrılan zaman, iş-aile çatışması aracılığıyla, evlilik tatminini etkilemektedir. Kadın katılımcılarda da işe ayrılan zaman iş-aile çatışması aracılığıyla, evlilik tatminini etkilemektedir.
- İşe ayrılan zaman, aile tatminini doğrudan ya da iş-aile çatışması aracılığıyla etkilememektedir.
- İşe ayrılan zaman iş-aile çatışması aracılığıyla, yaşam tatminini etkilemektedir. Bu sonuç, kadın akademisyenlerde de desteklenmiştir.
- Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması aracılığıyla, evlilik tatminini etkilemektedir. Kadın katılımcılarda da durum benzerlik göstermektedir.
- Algılanan iş yükü, aile tatminini doğrudan ya da iş-aile çatışması aracılığıyla etkilememektedir.
- Algılanan iş yükü, iş-aile çatışması aracılığıyla, yaşam tatminini etkilemektedir. Kadın katılımcılarda da iş yükü algısı, iş-aile çatışması aracılığıyla, yaşam tatmini üzerinde etkili olmaktadır.

### **Ailenin alan içi talebine ilişkin sonuçlar:**

- Algılanan aile yükü, evlilik tatminini aile-iş çatışması aracılığıyla değil; doğrudan etkilemektedir. Bu sonuç, hem kadın hem de erkek akademisyenlerde desteklenmiştir.
- Algılanan aile yükü, hem doğrudan hem de aile-iş çatışması aracılığıyla, aile tatminini etkilemektedir. Kadın katılımcılarda da aile yükü algısı, hem doğrudan hem de aile-iş çatışması aracılığıyla aile tatminini etkilerken; erkek katılımcılarda doğrudan etkilemektedir.

- Algılanan aile yükü, aile-iş çatışması aracılığıyla, yaşam tatminini etkilemektedir. Erkeklerde de durum benzerlik göstermekte; aile yükü algısı aile-iş çatışması aracılığıyla, erkek katılımcıların yaşam tatminini etkilemektedir. Kadın katılımcılarda ise algılanan aile yükü yaşam tatminini, aile-iş çatışması ya da doğrudan etkilememektedir.

### **İşin sınır kapsamı kaynağına ilişkin sonuçlar:**

- Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden evlilik tatminini etkilememektedir.
- Yöneticinin aileye yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden aile tatminini etkilememektedir.
- Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden yaşam tatminini etkilememektedir.
- Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinden evlilik tatminini etkilemektedir. Bu sonuç, kadın katılımcılar için de desteklenmiştir.
- Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinden aile tatminini etkilememektedir.
- Yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinden yaşam tatminini etkilemektedir. Kadın katılımcılarda da yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinden yaşam tatmini üzerinde etkili olmaktadır.



### **Ailenin sınır kapsamı kaynağına ilişkin sonuçlar:**

- Eşin işe yönelik desteği, evlilik tatminini, iş-aile çatışması üzerinden değil; doğrudan etkilemektedir. Bu sonuç, kadın ve erkek katılımcılarda da desteklenmiştir.
- Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinden aile tatminini etkilememektedir.
- Eşin işe yönelik desteği, iş-aile çatışması üzerinden yaşam tatminini etkilememektedir.
- Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden, evlilik tatminini etkilememektedir.
- Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden aile tatminini etkilemektedir. Bu sonuç, kadın katılımcılarda da desteklenmiştir.
- Eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden yaşam tatminini etkilemektedir. Erkek katılımcılarda da eşin işe yönelik desteği, aile-iş çatışması üzerinden yaşam tatminini üzerinde etkili olmaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, akademisyenlerin iş ve aile çatışmasının azaltılarak, evlilik, aile ve yaşam tatminlerinin artırılabilmesi için araştırma ve uygulamaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre akademisyenler, iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşamaktadırlar. Bu kapsamda üniversitelerin, zamanın verimli kullanımı, stres yönetimi, stresle mücadele etme yolları, iş ve aile dengesini kurma stratejileri vb.'ye yönelik seminer, kurs, sempozyum vb. düzenlenmesi konusuna

önem vermesi, işin yoğun taleplerinin yarattığı iş-aile çatışmasının, akademisyenlerin evlilik ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini azaltarak; iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

- Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç da çocuk bakım hizmetinden yararlanma oranının yüksek olmasıdır. Çocuk bakımı ile ilgili kurumsallaşmanın çok iyi olmadığı toplumumuzda çocuk bakımına ilişkin sorunlar çalışan bireylerin hala önemli problemlerinin başında gelmektedir (Sungur, 2013). Bu açıdan çocuk bakım hizmetlerinin toplumda yaygınlaştırılması ve çeşitlendirilmesi, işin aileye müdahalesinin azaltılmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Özellikle akademisyen kadınlar için üniversitelerin kreş, bakımevi gibi imkânlarının olması, bu hizmetlerin çeşitlenmesi (küçük yaşlardan itibaren) ve geniş zaman dilimlerine yayılması ve yaygınlaştırılması, yoğun çalışma dönemindeki akademisyenlerin (özellikle kadınların), işlerinin gereklerini, ailelerine müdahale etmeyecek bir şekilde yerine yerine getirmelerinde ve bu şekilde işin yoğunluk ve stresinin aile üzerindeki olumsuz etkilerinin azalmasına yardım edecektir. Örneğin, Hacettepe Üniversitesi Minik Hacettepeliler Kreşi, akademisyenlerin çok küçük yaşlardaki (6-36 aylık) çocuklarına 24 saat çocuk bakım hizmeti vermeye başlamıştır.
- Çalışmadan elde edilen sonuçlar, yüksek eğitime ve kariyerli mesleğe sahip olsalar da Türk toplumunda kadının çalışmakla, ev içi birincil rollerinden tamamen sıyrılmadığını ve toplumdaki geleneksel bakış açısıyla evdeki birincil sorumluluklarının azalmadığını düşündürmektedir. Toplumumuzda geleneksel cinsiyet rollerinin hala baskın oluşu, akademisyen kadınların iş taleplerinin yanında; ev işleri ve çocuk bakımını tek başlarına üstlenmeye çalışmaları onların iş-aile çatışmasını daha şiddetli yaşanmalarına neden olabilmektedir. Çünkü kadın, toplumun kendisinden beklediği öncelikle iyi anne ve eş rolünü yerine

getirmeye çalışmakta; buna bir de iş rolünün eklenmesi ile kendini yorgun ve tahammülsüz hissetmektedir. Çalışan kadınların evlilik ve genel yaşamlarından daha fazla doyum almasında; eşlerinin evde yürütülen faaliyetleri paylaşmaları önemli bir faktör olduğundan; erkeğe bu konuda önemli görevler düşmektedir. Bu kapsamda toplumda eşitlikçi cinsiyet rolü anlayışının yerleşmesinde kız ve erkek çocuklarının küçük yaşlardan itibaren cinsiyetler arası eşitliğin ve ailede dengeli sorumluluk dağılımının sağlanmasına yönelik bilinçle yetiştirilmesi önem taşımaktadır. Toplumda bu bilincin yerleşmesini devlet de, politika ve uygulamalarıyla desteklemelidir. Bu kapsamda ailede dengeli sorumluluk dağılımı, zamanın verimli kullanılması, iş ve aile yaşam dengesinin aile yaşam kalitesi ile ilişkisi vb. konuların belediyeler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarınca yürütülen yaygın eğitim programları ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın *Evlilik Öncesi Eğitim* kitapları ve eğitim programlarında yer alması, ayrıca örgün eğitimde küçük yaşlardan itibaren bireylere bu konularda eğitim verilmesi, cinsiyetler arası eşitlik anlayışının toplumda yerleşmesine önemli ölçüde katkı sağlayacak, aile ve iş yaşamından sağlanan doyumunu artıracak ve bu alanlara ilişkin çatışmalar azalacaktır.

- Araştırmada incelenmemiş olmakla birlikte, işin yarattığı stres ve gerginliğin birey üzerindeki etkilerini azaltacak şekilde üniversitelerde zaman zaman farklı ilgilere hitap eden organizasyon ve etkinliklerin düzenlenmesinin, rekreasyon alanlarının oluşturulmasının (spor kompleksleri vb.) pozitif bir çalışma ortamının oluşmasında ve böylelikle işin stresinin azalmasında yararlı olacağı ve bunun bireyin ve ailenin yaşam tatmininin artırılmasına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Çalışmada, iş ve aile ilişkisinin, aileye (evlilik ve aile tatmini) ve bireye (yaşam tatmini) yönelik sonuçları incelendiğinden; işe yönelik sonuçları (iş tatmini, iş performansı vb.) üzerinde durulmamıştır. Gelecekteki

çalışmalarda, işe ilişkin sonuçları da dahil olmak üzere her iki alana yönelik sonuçların çalışma kapsamına alınması, elde edilen sonuçların her iki alan üzerindeki etkisinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

- Nedensel ilişkilere yönelik daha güvenilir sonuçlar elde etmek için boylamsal çalışmalar yapılabilir. Örneğin aileler başlangıç döneminden itibaren alınarak; takip eden yaşam dönemlerindeki iş ve aile alanı ilişkisi, talepler ve kaynaklardaki değişimler, bu değişimlerin iş ve aile çatışması (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) ile iş, aile ve bireysel refah üzerindeki etkileri incelenebilir.
- Çalışmada geleneksel cinsiyet rollerinin iş ve aile yaşamında önemli etkisi göz önünde bulundurularak, cinsiyet değişkeni çalışmanın başlıca demografik değişkeni olarak alınmıştır. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda farklı değişkenlerin (yaş, ünvan vb.) kullanılması ve üniversite türüne göre karşılaştırmalar yapılmasının (devlet ve vakıf), akademisyenlerin iş ve aile alanı ilişkisine farklı bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adams, G.A., King, L.A., King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81: 411-420.
- Albayrak, A.S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1): 105-126.
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 414-435.
- American Association of University Professors (2001). *Statement of principles on family responsibilities and academic work*.  
<http://www.aaup.org/report/statement-principles-family-responsibilities-and-academic-work> (erişim Ocak, 2013)
- Anastasasiu, I. (2012). The social functions of the family. *Eurementor Journal*, 3 (2): 135-141.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work- family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1: 9-16.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45: 813-837.

- Aryee, S., Luk, V. Leung, A., Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and wellbeing: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 259-278.
- Aycan, Z., Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53 (7/8): 453-471.
- Aycan, Z. (2006). *Work-family conflict in Turkey: Societal change and policy implications*. Presented at the 26th International Conference of Applied Psychology, Athens, Greece, July.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P., Conley, S. (1991). Work home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12: 39-53.
- Bailyn, L., Schein, E. (1976). Life/career considerations as indicators of quality of employment. In *Measuring work quality for social reporting*, A.D. Biederman, T.F. Drury (Eds.) (pp: 151–168). New York: Wiley.
- Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender, Work, and Organizations*, 10: 137–153.
- Barnett, R.C., Shen, Y.C. (1997). Gender, high- and low-schedule-control housework tasks, and psychological distress. *Journal of Family Issues*, 18 (4): 403-428.

- Bayhan-Karapınar, P., İlsev, A., Ergeneli, A (2006). İş-aile ve aile-iş çatışmasına etki eden demografik değişkenler ve bu çatışmalar arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (2): 85-108.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G., Moffett, R.C. (1988). Outcomes of work-family conflict among male and female professionals. *Journal of Management*, 14: 475-491.
- Bird, G.W., Bird, G.A., Scruggs, M. (1984). Determinants of family task sharing: A study of husbands and wives. *Journal of Marriage and Family*, 46 (2): 345-355.
- Bıçaksız, P. (2009). *The effects of gender role ideology, role salience, role demands and core self-evaluations on work-family interface*. A thesis submitted to the graduate school of social sciences of Middle East Technical University, Ankara.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Cambridge: Harvard University Press.
- Blanch, A., Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65 (7): 811-833.
- Boyar, S.L., Maertz, C.P. Jr, Pearson, A.W., Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15 (2): 175-190.
- 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 (7): 919-925.

- Britt, T.W., Dawson, C.R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attitudes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17 (3): 203-227.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. *Annals of Child Development*, 6: 187–249.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research* (First Edition). Guilford Press, New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bryant, C.M., Conger, R.D. (1999). Marital success and domains of social support in long-term relationships: Does the influence of network members ever end? *Journal of Marriage and the Family*, 61: 437–450.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 327-336.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2): 169-198.
- Cardenas, R.A., Major, D.A., Bernas, K.H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 4: 346–365.



- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. ( 2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249–76.
- Carlson, D.S., Frone, M.R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17: 515–535.
- Carnicer, M.P., Sanchez, A.M., Perez, M., Vela Jimenez, M.J. (2004). Work-family conflict in a Southern European country. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5): 466-489.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, S. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi, Ankara.
- Chiu, R.K. (1998). Relationships among role conflicts, role satisfactions and life satisfaction: Evidence from Hong Kong. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 26: 409-415.
- Conger, R., Glen, H.E. (1994). *Families in troubled times: Adapting to change in rural America*. New York: Aldine
- Cinamon, R.G., Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47: 531-541.
- Cinamon, R.G., Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21: 365-378.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory. *Human Relations*, 53: 747–770.

- Cutrona, C.E. (1996). *Social support in couples: Marriage as a resource in times of stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Çakır, M. (2011). *Turizm sektöründe iş-aile çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çakmak-Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Çarıkçı, İ. (2001). *İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler-Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler: 337-348, 24-26 Mayıs.
- Çarıkçı, İ., Çelikkol, O. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1): 153-170.
- Çelik, M.,Tümkaya, S. (2012). Öğretim elemanlarının evlilik uyumu ve yaşam doyumlarının iş değişkenleri ile ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13 (1): 223-238
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve Afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Çingı, H. (1994) *Örnekleme Kuramı*. Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi, Ankara.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 266-289.
- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. A Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of Koç University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts, İstanbul.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1): 71–75.
- Diener, E., Lucas, R.E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2): 276-303.
- Dolcos, S.M. (2006). *Managing life and work demands: The impact of organizational support on work-family conflict in public and private sectors*. A dissertation submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Raleigh, USA.
- Dubin, R. (1976). Theory building in applied areas. In *Handbook of industrial and organisational psychology*, M. Dunnette (Ed.). Chicago: Rand McNally.
- Duxbury, L, Higgins, C., Lyons (2008). *The Etiology and Reduction of Role Overload in Canada's Health Care Sector*. <http://www.mtpinnacle.com/pdfs/executive-summary.pdf> (erişim Nisan, 2013)

- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Adana.
- Elloy, D.F., Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dualcareer couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 11 (4): 17-27.
- Erdem, R., Aslan, Ş., İşal, D., Sarıgüzel, H. (2009). *Hastane çalışanlarında iş-aile yaşam çatışması, iş stresi ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin araştırılması*. Uluslararası Davraz Kongresi: 1442-1454, Isparta, 24-27 Eylül.
- Erdoğan, I. (2009). *The relationship between work-family conflict, life role salience and individual coping styles: A gender-sensitive study*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy, family relations. *Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50 (3): 230-238.
- Ekici, D. (2013). *Hemşirelerde iş aile çatışması*. <http://www.dilekekici.net/isaile.html> (erişim Haziran 13, 2013)
- Faulkner, W. (2007). Nuts and bolts and people: Gender-troubled engineering identities. *Social Studies of Science*, 37: 331–356.
- Feldman, S.S., Wentzel, K.R., Weinberger, D.A., Munson, J.A. (1990). Marital satisfaction of parents of preadolescent boys and its relationship to family and child functioning. *Journal of Family Psychology*, 4(2): 213-234.

- Fidan, F. (2000). Kapitalizmin gelişme sürecinde kadının çok yönlü konumu (medya örneği). *Bilgi*, 2 (1): 177-133.
- Foley, S., Hang-Yue, N., Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22 (3): 237-256.
- Ford, M.T., Heinen, B.A., Langkamer, K.L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1): 57-80.
- Fox, M.F. (1991). Gender, environmental milieu, and productivity in science. In *The outer circle: Women in the scientific community* (pp: 188–204), H. Zuckerman, J. Cole, J. Bruer (Eds.). New York: W.W. Norton.
- Fox, M.F., Fonseca, C., Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41 (5): 715–735.
- Frone, M.R., Rice, R.W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (1): 45-53.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50: 145-167.

- Frone, M.R. (2002). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology*, J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frye, N.K., Breugh, J.A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business And Psychology*, 19 (2): 197-220.
- Froyen, L.C., Skibbe, L.E., Bowles, R.P., Blow, A.J., Gerde, H.K. (2013). Marital satisfaction, family emotional expressiveness, home learning environments, and children's emergent literacy. *Journal of Marriage and Family*, 75 (1): 42-55.
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25: 483-496.
- Gottman, J.M. (1979). *Marital interaction: Experimental investigations*. New York: Academic Press.
- Gönen, E. (1986). *Ev idaresi ilkeleri*. A.Ü. Ziraat Fakültesi Yayınları: 981, Ofset Basım: 24, Ankara.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. (1993). *Toplumsal değişme sürecinde aile: Yapı, etkileşim ve işlevleri*. A.Ü. Ziraat Fakültesi Yayınları No: 1284. Derlemeler No:55, Ankara.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8: 37-60.

- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510-531.
- Hall, D.T., Lawler, E.E. (1970). Job characteristics and pressures and integration of professionals. *Administrative Science Quarterly*, 15: 271–281.
- Hennessy, K.D. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study*. Masters of Arts, University of Maryland, USA.
- Hermanowicz, J. (2003). Scientists and satisfaction. *Social Studies of Science*, 33: 45–73.
- Hermanowicz, J. (2009). *Lives in science: How institutions affect academic careers?* Chicago: University of Chicago Press.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E. (1992). Work family conflict in dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51: 51-75.
- Hill, E.J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6): 793-819.
- Hosmer, D.W., Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression*. New York: Wiley.
- Houseknecht, S.K., Macke, A.S. (1981). Combining marriage and career: The marital adjustment of professional women. *Journal of Marriage and the Family*, 43: 651-661.
- Hughes, D., Galinsky, E., Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality: Specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and Family*, 54 (1): 31-42

- İrkılata, N.A. (2010). *İş-aile çatışmasının, aile içi ilişkiler ve sosyal hayat üzerindeki etkileri: Özel kurumlarda çalışan öğretmenler üzerinde bir uygulama (Antalya)*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Jacobs, J., Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jacobs, J., Winslow, S. (2004). Overworked faculty: Job stresses and family demands. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596: 104–129.
- Ji, J., Xu, X., Rich, S.L. (2002). Determinants of family life satisfaction in reforming urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, 43: 169-191.
- Jones, A.P., Butler, M.C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and The Family*, May: 367-376.
- Jöreskog, K., Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Jones, W.M., Mckenna, J. (2002). Women and work-home conflict: A dual paradigm approach. *Health Education*, 102 (5): 249-259.
- Julien, D., Markman, H.J. (1991). Social support and social networks as determinants of individual and marital outcomes. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8: 549-568.



- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley, New York.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the united states: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kanter, R.M. (2006). Beyond the myth of separate worlds. In *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches*, M. Pitts-Catsouphe, E.E Kossek., S. Sweet (Eds.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Karahan, A., Bener, Ö. (2005). Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde çalışan evli hemşirelerin ev ortamında yaşadıkları sorunlar. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 2 (8): 113-120.
- Keleş-Ay, F. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Kiecolt, J. (2003). Satisfaction with work and family life: No evidence of a cultural reversal. *Journal of Marriage and Family*, 65: 23-35.
- King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W., Adams, G.A. (1995). Family support inventory for workers: A new measures of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 235-258.
- 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.

- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35: 1669-1683.
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stres*, 18 (1): 1-22.
- Kirrane, M., Buckley, F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: Differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, 23 (1/2): 78-96.
- Koca, B. (2013). *Çalışma hayatı ve kadın*.  
[http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1456/file/Calisma\\_Hayati\\_ve\\_Kadın\\_Bennur\\_Koca.pdf](http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1456/file/Calisma_Hayati_ve_Kadın_Bennur_Koca.pdf) (erişim Ekim, 2013)
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., Connoly, T.F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 198-215.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerde yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kuiper, N.A., Martin, A., Dance, K.A. (1992). Sense of humor and enhanced quality of life. *Personality and Individual Differences*, 13: 1273-1283.
- Külahçı, Ş. (1990). *Kadının ev dışında çalışmasının aile yaşamına etkisi*. I. Aile Şurası Bildirileri. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.

- Larson, J.H., Holman, T.B. (1994). Premarital predictors of marital quality and stability. *Family Relations*, 43: 228- 237.
- Lawler E.E., Hall, D.T. (1970). The relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54: 305–312.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leiter, M.P., Schaufeli, W.B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9: 229-243.
- Lingard, H., Francis, V. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in mlae construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, 23: 733-745.
- Linton, R. (1936). *The study of man*. Student's edition. Appleton-Century-Crofts, Inc. New York.
- Lo, S. (2003). Perceptions of work-family conflict among married female professionals in Hong Kong. *Personnel Review*, 32 (3): 376-390.
- Locke, H.J., Wallace, K.M. (1959). Short marital adjustment and prediction tests: Their reliability and validity. *Marriage and Family Living*, 21: 251–255.
- Luk, D.M., Shaffer, M.A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 489-508.

- McLanahan, S., Casper, L. (1995). Growing diversity and inequality in the american family. In *State of the union: America in the 1990s* (pp: 1-45), R. Farley (Ed.). Russell Sage Foundation. New York.
- Magnus-Mesmer, J.R., Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 215-232.
- Matthews, L.S., Conger, R.D., Wickrama, K.A.S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59: 62-79.
- McKelvey, B., Sekaran, U. (1977). Toward a career-based theory of job involvement: A study of scientists and engineers. *Administrative Science Quarterly*, 22: 281–305.
- Merton, R.K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8 ( 2):106-120.
- Mesmer-Magnus, J.R., Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work–family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 17: 555-574.
- Martin, R.A., Lefcourt, H.M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 1313-1324.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Pyykko, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 509-530.

- Michel, J.S., Michelson, J.K., Kotrba, L.M., LeBreton, J.M., Baltes, B.B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2): 199-218.
- Michel, J.S., Mitchelson, J.K., Pichler, S., Cullen, K.J. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76: 91–104.
- Mirowsky, J. (1985). Depression and marital power: An equity model. *American Journal of Sociology*, 91: 557-592.
- Moen, P. (1992). *Women's two roles: A contemporary dilemma*. New York: Auburn House.
- Moosavi, S.F. (2012). The comparison of family functioning, marital adjustment and intimacy in middle aged and young spouses. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3 (10): 2015-2021.
- Murdock, G.P. (1949). *Social Structure*. New York: Macmillan Co.
- Nielson, T.R., Carlson, D.S., Lankau, M.J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59: 364-381.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ozankaya, Ö. (1982). *Toplum bilimine giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M., Çakmak-Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33: 69-99
- Özen-Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3): 139-153.
- Özen, S., Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3): 130-133.
- Özkanlı, Ö., Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 586, Ankara.
- Öztürk, N. (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansına etkileri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Parasuraman, S., Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22: 551-568.

- Parsons, T., Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Illinois: The Free Press.
- Pasch, L.A., Bradbury, T.N. (1998). Social support, conflict, and the development of marital dysfunction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 66: 219-230.
- Payne, S.C., Cook, A.L., Diaz, I. (2012). Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85: 225–244.
- Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A., Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 318-326.
- Perrone, K.M., Webb, L.K, Blalock, R.H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work , marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 31 (4): 225-238.
- Peterson, M. F., Smith, P. B, Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., et al. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38: 429-452.
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and the family system*. New York: Macmillan.
- Piotrkowski, C.S., Rapaport, R.N., Rapaport, R. (1987). Families and work. In *Handbook of marriage and the family* (pp. 251- 283), M.B. Sussman, S.K. Steinmetz (Eds.). New York: Plenum Press.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24: 417-427.

- Pleck, J.H., Staines, G. L., Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review*, 103: 29-32.
- Roehling, P., Moen, P., Batt, R. (2003). Spillover. In *It's about time: Couples and careers* (pp: 101-121). P. Moen (Ed.). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Reynolds, J. (2005). In the face of conflict: Work-life adjustments and desired work hour adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67: 1313–31.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement. *Administrative Science Quarterly*, 46: 655–684.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2): 613-628.
- Scheidler, J.A. (2008). *Effects of perceived stress and perceived social support on marital satisfaction in doctoral students*. Doctoral Dissertation, Walden University, Washington, USA.
- Schumacker, R.E., Lomax, R.G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*, 2rd Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Giley, K.M., Luk, D.M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27: 99- 121.
- Sokolski, D.M., Hendrick, S.S. (1999). Marital satisfaction. *American Journal of Family Therapy*, 26 (1): 39-49.



- Suğur, S., Suğur, N. (1998). Geleneksel toplumdaki modern topluma geçiş. *Çağdaş yaşam çağdaş insan* içinde (ss: 19-30), G. Can (Ed.). Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1020, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları No: 563, Eskişehir.
- Sungur, E. (2013). *Ebeveyn olarak iş ve iş dışı yaşam dengesini sağlamada zorlanan kadına yönelik insan kaynakları uygulamaları çalışanların algılarına yönelik bir araştırma*.  
<http://akademik.maltepe.edu.tr/~eyapicier/%DDnsan%20Kaynaklar%FD%200Y%F6netimi/i%FE%20ve%20ya%FEam%20dengesini%20kurmada%20zorlanan%20kad%FDn%20makale.DOC> (erişim Temmuz 17, 2013)
- Tenbrunsel, A.E., Brett, J.M., Maoz, E., Stroh, L.K., Reilly, A.H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63: 223–246.
- Tezer, E. (1996). Evlilik ilişkisinden sağlanan doyum: Evlilik yaşamı ölçeği. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (7): 1-7.
- Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 6-15.
- Tuygun-Toklu, A. (2011). *İşyerinde stres oluşturan faktörler: Özel sektör çalışanları üzerinde bir uygulama*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Toraman, Ö. (2009). *İş- aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

- Tremblay, D.G. (2004). *Work-Family Balance: What are the sources of difficulties and what could be done?* Canada Research chair on the socio-organizational challenges of the knowledge economy. Research Note No: 2004-031A.
- Tubin, R. (2007). *Multiple roles, work-family conflict and related outcomes.* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Turunç, O., Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 209-232.
- Tutarel-Kışlak, Ş. (1999). Evlilikte uyum ölçeğinin (EUÖ) güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *3P Dergisi*, 7(1): 50-57.
- TÜİK (2013). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları 2012.* Sayı: 13425.
- TÜİK (2013a). *İstatistiklerle aile 2012 özel bülteni.* Sayı: 13662.
- TÜİK (2013b). *Hanehalkı işgücü istatistikleri Mart 2013.* Sayı: 1353217.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile Çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25: 155-179.
- Türkiye’de aile yapısı araştırması* (2011). T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ünal, V. (2013). Geleneksel geniş aileden çekirdek aileye geçiş sürecinde boşanma sorunu ve din. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (26): 588-602.

- Uslu, S. (1994). *Değişim sürecinde aile. Aile kurultayı toplumsal katılım ve demokratik değerler*. 16-18 Kasım 1994. Birinci Kitap. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayın No: 83, Ankara.
- Vallone, E., Grant, J., Donaldson, S.I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stres*, 15 (3): 214-226.
- Van Steenbergen, E.F, Ellemers, Mooijaart, N., Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other? Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3): 279–300.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands and work family conflict. *Journal of Marriage and The Family*, 50: 749- 761.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4: 133-156.
- Voydanoff, P. (2001a). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54: 1609-1637
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23: 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources and work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66 (2): 398-412.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Voydanoff, P. (2008). A conceptual model of the work-family interface. In *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (pp: 37-55), L. Lero, D.S. Korabik, K. Karen (Eds.). Whitehead, e-book, Academics.
- Walking the line: Balancing work and family (2007). *Nature Cell Biology Editorial*, 9 (10): 1101.
- Ward, K., Wolf-Wendel, L. (2004). Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. *The Review of Higher Education*, 27 (2): 233-257.
- Westman, M., Etzion, D. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35: 1936-1957.
- Whitely, W., England, G.W. (1977). Managerial values as a reflection of culture and the process of industrialization. *Academy of Management Journal*, 20: 439–453.
- Wan, C.K., Jaccard, J., Sharon L. Ramey, S.L. (1996). The relationship between social support and life satisfaction as a function of family structure. *Journal of Marriage and Family*, 58 (2): 502-513.
- Watkins, K.E. (1995). Changing managers' defensive reasoning about work/family conflicts. *Journal of Management Development*, 14 (2): 77- 88.
- Weber, M. (1946). *Science as a vocation*.  
<http://anthropos-lab.net/wp/wp-content/uploads/2011/12/Weber-Science-as-a-Vocation.pdf> (erişim Ocak, 2013)

- Whitely, W., England, G.W. (1977). Managerial values as a reflection of culture and the process of industrialization. *Academy of Management Journal*, 20: 439–453.
- Williams, K. (2003). Has the future of marriage arrived? A contemporary examination of gender, marriage and psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 44: 470-487.
- Yıldırım, D., Aycan, Z. (2007). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45: 1366–1378.
- YÖK (2011). Vakıf Yükseköğretim Kurumları Kadrolu Öğretim Elemanlarının Bölümlere Göre Dağılımı.  
<http://www.yok.gov.tr> (erişim Ocak, 2011)
- Zinn, M.B., Eitzen, D.S. (2004). *Diversity in families*, 7th Edition. Allyn & Bacon.

**EK: 1**

## **PİLOT ÇALIŞMA ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü araştırma görevlisi ve doktora öğrencisi Selda Coşkuner tarafından “*İş ve Aile Etkileşiminin Evlilik ve Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisi*” konusunda gerçekleştirilen doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırma anketi cinsiyet rolü yönelimi, eşin iş yaşamına yönelik desteği, iş ve aile çatışması ile aile tatminine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Araştırma sürecinde veri toplamada yaşanan güçlükler de göz önünde bulundurarak, aşağıdaki linkte yer alan araştırma formunu doldurmanız ve iletmeniz çalışmamıza büyük katkı sağlayacaktır. Araştırma sürecinde elde edilen veriler bilimsel amaçla kullanılacak, bilimsel etik kuralları çerçevesinde gizlilik içinde değerlendirilecek ve farklı bir amaçla kullanılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar, araştırmanın güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın sonuçları, isteğiniz halinde size iletilebilecektir. Katkılarınız için çok teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

İletişim: Selda Coşkuner

seldac@hacettepe.edu.tr

## I. CİNSİYET ROLÜ YÖNELİMİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda cinsiyet rolü yönelimine ilişkin 20 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

- 1 = Kesinlikle katılmıyorum  
 2 = Katılmıyorum  
 3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)  
 4 = Katılıyorum  
 5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Evli bir kadının hayattaki en önemli görevi, kocası ve çocuklarına bakmak olmalıdır.					
2	Evli bir kadının hayattaki en büyük ödülü ve tatmin kaynağı çocuklarıdır.					
3	Kadın, eş ve annelik görevlerini yerine getirmesine engel olduğu takdirde işini bırakmalıdır.					
4	Bir kadın, kocasının işine önem verdiği kadar kendi işine de önem vermelidir.					
5	Bir kadın, tıpkı kocası gibi, işi ile ilgili uzun vadeli planlar yapabilmelidir.					
6	Aile ile ilgili kararlar alınırken bir kadın, kocası kadar söz sahibi olmalıdır.					
7	Çalışan bir anne, çocuklarıyla tıpkı ev hanımı bir anne kadar sıcak ve güvenli bir ilişki kurabilir.					
8	Çalışmayı tercih eden kadınlar için daha fazla sayıda çocuk bakım merkezi ve anaokulu açılmalıdır.					
9	Küçük çocukları olan bir anne, yalnızca ailenin paraya ihtiyaç duyması durumunda çalışmalıdır.					
10	Evli bir erkeğin en önemli sorumluluğu işi olmalıdır.					
11	Evli bir erkeğin hayattaki en önemli görevi karısı ve çocukları için maddi destek sağlamak olmalıdır.					
12	Evli bir erkeğin hayattaki en büyük ödülü ve tatmini, işinden kaynaklanmalıdır.					
13	Evin reisi koca olmalıdır.					
14	Aile kararlarının alınmasında son sözü koca söylemelidir.					
15	Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, koca çocuk bakımıyla ilgili sorumlulukları paylaşmaya gönüllü olmalıdır.					
16	Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, koca ev işlerini paylaşma konusunda gönüllü olmalıdır.					
17	Bir erkek, çocuğu hasta olduğunda işe gitmeyip evde çocuğa bakma konusunda karısı kadar istekli olmalıdır.					
18	Bir erkek, karısı kendisinden daha yüksek ücret aldığı takdirde bunu sorun etmemelidir.					
19	Bir erkek, karısı işi gereği zaman zaman gece ev dışında kalması gerektiğinde bunu sorun etmemelidir.					

**I. CİNSİYET ROLÜ YÖNELİMİ ÖLÇEĞİ (devam)**

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
20	Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, kadın bir başka şehirde daha iyi bir iş bulduğu takdirde kocanın taşınmaya itiraz etmemesi gerekir.					



## II. EŞİN İŞ YAŞAMINA YÖNELİK DESTEĞİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda eşin iş yaşamına yönelik desteğine ilişkin 44 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

- 1 = Kesinlikle katılmıyorum  
 2 = Katılmıyorum  
 3 = Orta düzeyde (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)  
 4 = Katılıyorum  
 5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzeyde (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Eşim, işimde başarılı olduğumda benimle gurur duyduğunu gösterir.					
2	Eşim, kendisinin yapması gereken şeyleri bana yüklüyor.					
3	Eşim işimde günümü nasıl geçirdiğimi dinlemek istemiyor gibi görünüyor.					
4	İşle ilgili bir şey beni rahatsız ettiğinde, eşim benim nasıl hissettiğimi anladığını gösteriyor.					
5	Eşim, ev işleri konusunda benimle işbirliği yapıyor.					
6	Eşime işimden bahsettiğimde beni dinlemiyor.					
7	Eşim bana, düzenli olarak, her gün işimin nasıl gittiğini sorar.					
8	İş için şehirden ayrılmam gerekse, eşim ev işlerini yapmakta zorlanır.					
9	Para kazandığım sürece ne iş yaptığım eşim için fark etmez.					
10	Eşim benden sürekli bir şeyleri talep eder ve bekler gibi görünür.					
11	İşimle ilgili problemleri eşimle konuştuktan sonra kendimi daha iyi hissederim.					
12	Ev işlerinde eşim kendi payına düşen görevleri yerine getirir.					
13	İşte zor bir gün geçirdiğimde eşim beni neşelendirmeye çalışır.					
14	Eşim işim ile ilgilenir.					
15	İşimle ilgili faaliyetleri eşimle konuşmakta zorluk çekiyorum.					
16	İşimde hayal kırıklığına uğradığımda, eşim beni anlamaya çalışır.					
17	Gerektiğinde eşim, evi toplamaya isteklilik gösterir.					
18	İşimle ilgili konuşmak istediğimde, eşim bana her zaman vakit ayırıyor.					
19	Eşimin işte yaptıklarımla daha çok ilgilenmesini isterdim.					
20	Eşim, işimle ilgili problemlere farklı açıdan bakmamı sağlamaktadır.					
21	Eşim günlük ev işlerinin birçok detayını benim üzerime bırakıyor.					
22	Eşim, işimle ilgili problemleri dinlemek istemiyor.					
23	İşimden bahsettiğimde eşim sıkılıyor gibi görünüyor.					
24	Gerektiğinde eşim bana ufak tefek işlerde yardımcı oluyor.					
25	Eşim işime az saygı duyuyor.					

## II. EŞİN İŞ YAŞAMINA YÖNELİK DESTEĞİ ÖLÇEĞİ (Devam)

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
26	İşimde başarılı olduğumda eşim benim için mutlu oluyor.					
27	İşimden dolayı üzgün olduğumda, eşim kendimi daha iyi hissetmeme yardım eder.					
28	İşimin getirdiği yükümlülükler artarsa, eşim evle ilgili daha fazla sorumluluk yüklenir.					
29	İşimle ilgili problemleri eşimle görüşmeyi yararlı buluyorum.					
30	Eşim işimden zevk almamı istiyor.					
31	Eşim bana evin onarımı ve bakımı konusunda çok fazla sorumluluk veriyor.					
32	Eşim işteki başarımı duymaktan zevk alır.					
33	Eşim işteki başarımı duymaktan zevk alır.					
34	Eşimin işim hakkında olumlu bir tutumu vardır.					
35	İşimde bir problem olduğunda eşim beni suçlar gibi görünüyor.					
36	Eşim rutin ev işlerinde bana yardım eder.					
37	İşimle ilgili bir problem olduğunda eşim endişesini dile getirir.					
38	İşimle ilgili olarak içimi rahatlatmaya ihtiyacım olduğunda eşime yönelirim.					
39	Eğer işte geç saate kadar çalışmam gerekirse, eşime evle ilgili her şeyle ilgileneceği konusunda güvenebilirim.					
40	Eşime, işimle ilgili bir problem hakkında fikir sorarken kendimi rahat hissediyorum.					
41	İşten ötürü üzgün olduğumda eşim anlayış gösterir.					
42	Evde vaktimin çoğunu eşimin arkasını toplamakla geçiriyorum.					
43	İşte zor bir hafta geçirdiğimde, eşim ev işlerinin çoğunu yapmaya çalışır.					
44	İşte bir problemim olduğunda, bunu genellikle eşimle paylaşıyorum.					

### III. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Aşağıda iş ve aile çatışmasına ilişkin 18 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

- 1 = Kesinlikle katılmıyorum  
 2 = Katılmıyorum  
 3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)  
 4 = Katılıyorum  
 5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşim, evdeki faaliyetlerimi benim istediğimden daha fazla engelliyor.					
2	İşime ayırmam gereken zaman evdeki faaliyetlere ve sorumluluklara katılımımı engelliyor.					
3	İşimle ilgili sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle evdeki faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
4	Evdeki sorumluluklarıma harcadığım zaman çoğunlukla işimle ilgili sorumluluklarımı engelliyor.					
5	Ev hayatımdaki faaliyetlere ayırdığım zaman, iş yerimde çoğunlukla kariyerimde bana yardımcı olarak faaliyetlere zaman ayıramama neden oluyor.					
6	Evdeki sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
7	İşten eve döndüğümde, genellikle evdeki faaliyetlerde/sorumluluklarda yer almak için çok yorgun oluyorum.					
8	İşten eve döndüğümde genellikle duygusal olarak öyle tükenmiş oluyorum ki evdeki sorumluluklara katkıda bulunamıyorum.					
9	İşte yaşadığım stres yüzünden bazen eve geldiğimde normalde keyif aldığım şeyleri yapmak için çok gergin oluyorum.					
10	Evde yaşadığım stres yüzünden işte çoğunlukla evle ilişkili meselelerle meşgul oluyorum.					
11	Evdeki sorumluluklarım nedeniyle çoğunlukla çok stresli olduğum için işime odaklanmakta zorluk çekiyorum.					
12	Ev hayatımdan kaynaklanan gerginlik ve endişe çoğu zaman işimi yapmamı güçleştiriyor.					
13	Evdeyken çoğunlukla işle ilgili sorunları düşünürüm.					
14	Evdeyken çoğunlukla işte yapmam gereken şeyleri düşünürüm.					
15	Evdeyken çoğunlukla normal çalışma saatlerim dışındaki işle ilişkili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.					
16	İşteyken çoğunlukla evle ilgili sorunları düşünürüm.					
17	İşteyken çoğunlukla evde yapmam gereken şeyleri düşünürüm.					
18	İşteyken çoğunlukla evle ilgili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.					

#### IV. AİLE TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda aile yaşamına ilişkin 4 alan ve bu alanlara ilişkin memnuniyet düzeyleri bulunmaktadır. Lütfen her bir alandan ne derecede memnun olduğunuzu, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1= Hiç memnun değilim

2= Çok memnun değilim

3= Memnunum

4= Oldukça memnunum

5= Çok memnunum

	Madde	Hiç memnun değilim	Çok memnun değilim	Memnunum	Oldukça memnunum	Çok memnunum
1	Evlilik					
2	Ekonomik refah					
3	Aile ilişkileri					
4	Genel olarak aile yaşamı					

## EK: 2

## CİNSİYET ROLÜ YÖNELİMİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 1

*Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği Bileşenler Matrisi*

Madde	Faktör 1
19. Bir erkek, karısı işi gereği zaman zaman gece ev dışında kalması gerektiğinde bunu sorun etmemelidir.	,777
16. Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, koca ev işlerini paylaşma konusunda gönüllü olmalıdır	,769
5. Bir kadın, tıpkı kocası gibi, işi ile ilgili uzun vadeli planlar yapabilmelidir.	,762
18. Bir erkek, karısı kendisinden daha yüksek ücret aldığı takdirde bunu sorun etmemelidir.	,753
17. Bir erkek, çocuğu hasta olduğunda işe gitmeyip evde çocuğa bakma konusunda karısı kadar istekli olmalıdır.	,735
15. Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, koca çocuk bakımıyla ilgili sorumlulukları paylaşmaya gönüllü olmalıdır.	,730
4. Bir kadın, kocasının işine önem verdiği kadar kendi işine de önem vermelidir.	,710
6. Aile ile ilgili kararlar alınırken bir kadın, kocası kadar söz sahibi olmalıdır.	,696
7. Çalışan bir anne, çocuklarıyla tıpkı ev hanımı bir anne kadar sıcak ve güvenli bir ilişki kurabilir.	,684
13. Evin reisi koca olmalıdır.	,670
14. Aile kararlarının alınmasında son sözü koca söylemelidir.	,647
8. Çalışmayı tercih eden kadınlar için daha fazla sayıda çocuk bakım merkezi ve anaokulu açılmalıdır.	,536

Tablo 2

*Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans*

Faktör	Başlangıç öz değerleri			Karesi alınan yüklerin toplam çıkarımı		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %
1	6,027	50,221	50,221	6,027	50,221	50,221
2	1,347	11,226	61,447			
3	1,171	9,755	71,203			
4	,671	5,595	76,798			
5	,606	5,054	81,852			
6	,536	4,468	86,320			
7	,403	3,357	89,677			
8	,326	2,714	92,390			
9	,290	2,418	94,809			
10	,269	2,241	97,049			
11	,193	1,610	98,660			
12	,161	1,340	100,000			

## EK: 3

**EŞİN İŞ YAŞAMINA YÖNELİK DESTEĞİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI**

Tablo 3

*Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği Ölçeği Döndürümüş Bileşenler Matrisi*

Madde	Faktör	
	1	2
44.İşte bir problemim olduğunda, bunu genellikle eşimle paylaşıyorum.	,868	
38.İşimle ilgili olarak içimi rahatlatmaya ihtiyacım olduğunda eşime yönelirim.	,859	
40.Eşime, işimle ilgili bir problem hakkında fikir sorarken kendimi rahat hissediyorum.	,843	
29.İşimle ilgili problemleri eşimle görüşmeyi yararlı buluyorum.	,833	
20.Eşim, işimle ilgili problemlere farklı açıdan bakmamı sağlamaktadır.	,827	
11. İşimle ilgili problemleri eşimle konuştuktan sonra kendimi daha iyi hissederim.	,778	
27.İşimden dolayı üzgün olduğumda, eşim kendimi daha iyi hissetmeme yardım eder.	,765	
14.Eşim işim ile ilgilenir.	,760	
41.İşten ötürü üzgün olduğumda eşim anlayış gösterir.	,759	
30.Eşim işimden zevk almamı istiyor.	,752	
16.İşimde hayal kırıklığına uğradığımda, eşim beni anlamaya çalışır.	,737	
1.Eşim, işimde başarılı olduğumda benimle gurur duyduğunu gösterir.	,638	
37.İşimle ilgili bir problem olduğunda eşim endişesini dile getirir.	,616	
21.Eşim günlük ev işlerinin birçok detayını benim üzerime bırakıyor.	,830	
12.Ev işlerinde eşim kendi payına düşen görevleri yerine getirir.	,829	
5.Eşim, ev işleri konusunda benimle işbirliği yapıyor.	,798	
36.Eşim rutin ev işlerinde bana yardım eder.	,778	
43.İşte zor bir hafta geçirdiğimde, eşim ev işlerinin çoğunu yapmaya çalışır.	,748	
17.Gerektiğinde eşim, evi toplamaya isteklilik gösterir.	,743	
42.Evde vaktimin çoğunu eşimin arkasını toplamakla geçiriyorum.	,707	
2.Eşim, kendisinin yapması gereken şeyleri bana yüklüyor.	,683	
8.İş için şehirden ayrılmam gerekse, eşim ev işlerini yapmakta zorlanır.	,578	

Tablo 4

*Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans*

Faktör	Başlangıç öz değerleri			Karesi alınan yüklerin toplam çıkarımı			Karesi alınan yüklerin döndürme toplamı		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %
1	9,899	44,995	44,995	9,899	44,995	44,995	8,190	37,229	37,229
2	3,800	17,272	62,267	3,800	17,272	62,267	5,508	25,038	62,267
3	,888	4,037	66,304						
4	,814	3,702	70,006						
5	,698	3,172	73,178						
6	,647	2,943	76,121						
7	,595	2,706	78,827						
8	,522	2,373	81,200						
9	,483	2,195	83,395						
10	,454	2,065	85,460						
11	,411	1,866	87,326						
12	,398	1,808	89,134						
13	,326	1,481	90,615						
14	,323	1,470	92,085						
15	,310	1,407	93,493						
16	,273	1,243	94,736						
17	,247	1,122	95,858						
18	,225	1,025	96,883						
19	,196	,892	97,775						
20	,171	,776	98,552						
21	,166	,756	99,308						
22	,152	,692	100,000						

EK: 4

## AİLE TATMİNİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 5

*Aile Tatmini Ölçeği Bileşenler Matrisi*

Madde	Faktör
	1
1.Evlilik	,935
2.Ekonomik refah	,929
3.Aile ilişkileri	,906
4.Genel olarak aile yaşamı	,526

Tablo 6

*Aile Tatmini Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans*

Faktör	Başlangıç öz değerleri			Karesi alınan yüklerin toplam çıkarımı		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %
1	2,835	70,887	70,887	2,835	70,887	70,887
2	,803	20,074	90,961			
3	,237	5,924	96,886			
4	,125	3,114	100,000			



## EK: 5

## İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 7

İş ve Aile Çatışması Ölçeği Döndürümüş Bileşenler Matrisi

Madde	Faktör					
	1	2	3	4	5	6
17.İşteyken çoğunlukla evde yapmam gereken şeyleri düşünürüm.	,880					
16.İşteyken çoğunlukla evle ilgili sorunları düşünürüm.	,859					
18.İşteyken çoğunlukla evle ilgili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.	,847					
3.İşimle ilgili sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle evdeki faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.		,877				
2.İşime ayırmam gereken zaman evdeki faaliyetlere ve sorumluluklara katılımımı engelliyor.		,876				
1.İşim, evdeki faaliyetlerimi benim istediğimden daha fazla engelliyor.		,850				
5.Ev hayatımdaki faaliyetlere ayırdığım zaman, iş yerimde çoğunlukla kariyerimde bana yardımcı olarak faaliyetlere zaman ayıramama neden oluyor.			,899			
6.Evdeki sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.			,854			
4.Evdeki sorumluluklarıma harcadığım zaman çoğunlukla işimle ilgili sorumluluklarımı engelliyor.			,746			
11.Evdeki sorumluluklarım nedeniyle çoğunlukla çok stresli olduğum için işime odaklanmakta zorluk çekiyorum.				,822		
12.Ev hayatımdan kaynaklanan gerginlik ve endişe çoğu zaman işimi yapmamı güçleştiriyor.				,799		
10.Evde yaşadığım stres yüzünden işte çoğunlukla evle ilişkili meselelerle meşgul oluyorum.				,794		
8.İşten eve döndüğümde genellikle duygusal olarak öyle tükenmiş oluyorum ki evdeki sorumluluklara katkıda bulunamıyorum.					,796	
9.İşte yaşadığım stres yüzünden bazen eve geldiğimde normalde keyif aldığım şeyleri yapmak için çok gergin oluyorum.					,769	
7.İşten eve döndüğümde, genellikle evdeki faaliyetlerde/ sorumluluklarda yer almak için çok yorgun oluyorum.					,743	
14.Evdeyken çoğunlukla işte yapmam gereken şeyleri düşünürüm.						,860
15.Evdeyken çoğunlukla normal çalışma saatlerim dışındaki işle ilişkili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.						,793
13.Evdeyken çoğunlukla işle ilgili sorunları düşünürüm.						,755

Tablo 8

*İş ve Aile Çatışması Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans*

Faktör	Başlangıç öz değerleri			Karesi alınan yüklerin toplam çıkarımı			Karesi alınan yüklerin döndürme toplamı		
	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %	Toplam	Varyans (%)	Birikimli %
1	7,279	40,441	40,441	7,279	40,441	40,441	2,737	15,203	15,203
2	2,933	16,292	56,733	2,933	16,292	56,733	2,730	15,164	30,367
3	1,662	9,236	65,969	1,662	9,236	65,969	2,498	13,877	44,244
4	1,260	7,002	72,971	1,260	7,002	72,971	2,426	13,477	57,721
5	,911	5,062	78,033	,911	5,062	78,033	2,218	12,323	70,044
6	,779	4,326	82,359	,779	4,326	82,359	2,217	12,315	82,359
7	,597	3,318	85,677						
8	,421	2,342	88,018						
9	,354	1,967	89,986						
10	,318	1,768	91,754						
11	,272	1,512	93,265						
12	,245	1,360	94,626						
13	,237	1,317	95,942						
14	,204	1,136	97,078						
15	,191	1,059	98,138						
16	,134	,743	98,881						
17	,106	,590	99,471						
18	,095	,529	100,000						

**EK6:**

**TEZ ÇALIŞMASI ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü araştırma görevlisi ve doktora öğrencisi Selda Coşkuner tarafından yönetici olmayan evli ve çocuklu akademisyenlerin, “*İş ve Aile Etkileşiminin Evlilik ve Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisi*” konusunda gerçekleştirilen doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırma anketi iş ve aile yükü algısı, yöneticinin aile yaşamına yönelik desteği, eşin iş yaşamına yönelik desteği, cinsiyet rol yönelimi, iş ve aile çatışması ile evlilik, aile ve yaşam tatminine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Araştırma sürecinde veri toplamada yaşanan güçlükler de göz önünde bulundurarak, aşağıdaki linkte yer alan araştırma formunu doldurmanız ve iletmeniz çalışmamıza büyük katkı sağlayacaktır. Araştırma sürecinde elde edilen veriler bilimsel amaçla kullanılacak, bilimsel etik kuralları çerçevesinde gizlilik içinde değerlendirilecek ve farklı bir amaçla kullanılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar, araştırmanın güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın sonuçları, isteğiniz halinde size iletilebilecektir. Katkılarınız için çok teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

İletişim: Selda Coşkuner

seldac@hacettepe.edu.tr

## I. GENEL BİLGİLER

### 1. Cinsiyet

1	Kadın
2	Erkek

2. Doğum tarihi ..../..../....

3. Yaş .....

### 4. Öğrenim durumu

1	Önlisans
2	Lisans
3	Yüksek lisans
4	Doktora

5. Ünvan .....

6. Haftalık işe ayrılan zaman (saat) .....

### 7. Eşin çalışma durumu

1	Çalışmıyor
2	Tam gün çalışıyor
3	Yarım gün çalışıyor
4	Emekli
5	Diğer (belirtiniz .....

8. Çocuk sayısı .....

9. En küçük çocuğun yaşı ..... (ay ya da yıl)

10. Çocuk bakımı konusunda destek alıp almadığınızı belirtiniz.

1	Evet	
2	Hayır	

11. Evlilik ya da çalışma gibi nedenlerle evden ayrılan çocuğunuz var mı?

1	Evet	
2	Hayır	

12. Evle ilgili sorumluluklarınızı yerine getirme konusunda destek alıp almadığınızı belirtiniz.

1	Evet	
2	Hayır	

13. Ev ve çocuk/lar ile ilgili sorumlulukları 100 puan olarak düşünürseniz, siz ve diğerleri bu sorumlulukları nasıl paylaşıyorsunuz? Lütfen kendiniz ve diğerleri için 0-100 puan arasında bir dağılım yapınız.

\_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ =100  
 Kendiniz Eşiniz Yakın akraba Ücret karşılığı Diğer (belirtiniz)

14. Ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz engelli/yaşlı bir birey (anne, baba, büyükanne veya büyükbaba vb.) var mı?

1	Evet	
2	Hayır	

## II. İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN BİLGİLER

### 1) Algılanan İş Yükü Ölçeği

Aşağıda iş yükü algısına ilişkin 5 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimde rollerimin bir kısmını azaltmaya ihtiyacım var.					
2	İşimde üstlendiğim rolün fazla geldiğini hissediyorum.					
3	İşimde bana çok fazla sorumluluk yükleniyor.					
4	İşte, iş yüküm çok ağırdır.					
5	İşimde yapmak zorunda olduğum işin miktarı, iş kalitesini korumama engel oluyor.					

## 2) Yöneticinin Aile Yaşamına Yönelik Desteği Ölçeği

Aşağıda yöneticinin aile yaşamına yönelik desteğine ilişkin 10 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Yöneticim, aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için çalışma programımda (iş saatleri, mesai, izin, vb.) esneklik tanır.					
2	Yöneticim ailemle ilgili veya kişisel sorunlarımı dinler.					
3	Yöneticim aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için görevlerimde değişiklikler yapar.					
4	Yöneticim ailemle ilgili veya kişisel konularda düşünce ya da önerilerini paylaşır.					
5	Yöneticim aile sorumluluklarımı bana karşı kullanır.					
6	Yöneticim aile ve iş hayatımı dengeleme çabalarımı eleştirir.					
7	Yöneticim, çalışan bir ebeveyn olmaktan kaynaklanan ihtiyaçlarıma karşı olumsuz bir tavır takınır.					
8	Yöneticim ailemle ilgili veya kişisel konularda anlayışlı ve hoşgörülüdür.					
9	Yöneticim ailemle ilgili herhangi bir sorunu nasıl çözmem gerektiğini anlamama yardım eder.					
10	Yöneticim, evle ilgili konularda aile fertleriyle telefon görüşmeleri yapmamı anlayışla karşılar.					

### III. AİLE YAŞAMINA İLİŞKİN BİLGİLER

#### 1. Cinsiyet Rolü Yönelimi Ölçeği

Aşağıda cinsiyet rolü yönelimine ilişkin 12 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Bir kadın, kocasının işine önem verdiği kadar kendi işine de önem vermelidir.					
2	Bir kadın, tıpkı kocası gibi, işi ile ilgili uzun vadeli planlar yapabilmelidir.					
3	Aile ile ilgili kararlar alınırken bir kadın, kocası kadar söz sahibi olmalıdır.					
4	Çalışan bir anne, çocuklarıyla tıpkı ev hanımı bir anne kadar sıcak ve güvenli bir ilişki kurabilir.					
5	Çalışmayı tercih eden kadınlar için daha fazla sayıda çocuk bakım merkezi ve anaokulu açılmalıdır.					
6	Evin reisi koca olmalıdır.					
7	Aile kararlarının alınmasında son sözü koca söylemelidir.					
8	Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, koca çocuk bakımıyla ilgili sorumlulukları paylaşmaya gönüllü olmalıdır.					
9	Karı ve kocanın her ikisi de çalışıyor ise, koca ev işlerini paylaşma konusunda gönüllü olmalıdır.					
10	Bir erkek, çocuğu hasta olduğunda işe gitmeyip evde çocuğa bakma konusunda karısı kadar istekli olmalıdır.					
11	Bir erkek, karısı kendisinden daha yüksek ücret aldığı takdirde bunu sorun etmemelidir.					
12	Bir erkek, karısı işi gereği zaman zaman gece ev dışında kalması gerektiğinde bunu sorun etmemelidir.					



## 2. Eşin İş Yaşamına Yönelik Desteği Ölçeği

Aşağıda eşin iş yaşamına yönelik desteğine ilişkin 22 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Eşim, işimde başarılı olduğumda benimle gurur duyduğunu gösterir.					
2	Eşim, kendisinin yapması gereken şeyleri bana yüklüyor.					
3	Eşim, ev işleri konusunda benimle işbirliği yapıyor.					
4	İş için şehirden ayrılmam gerekse, eşim ev işlerini yapmakta zorlanır.					
5	İşimle ilgili problemleri eşimle konuştuktan sonra kendimi daha iyi hissedirim.					
6	Ev işlerinde eşim kendi payına düşen görevleri yerine getirir.					
7	Eşim işim ile ilgilenir.					
8	İşimde hayal kırıklığına uğradığımda, eşim beni anlamaya çalışır.					
9	Gerektiğinde eşim, evi toplamaya isteklilik gösterir.					
10	Eşim, işimle ilgili problemlere farklı açıdan bakmamı sağlamaktadır.					
11	Eşim günlük ev işlerinin birçok detayını benim üzerime bırakıyor.					
12	İşimden dolayı üzgün olduğumda, eşim kendimi daha iyi hissetmememe yardım eder.					
13	İşimle ilgili problemleri eşimle görüşmeyi yararlı buluyorum.					
14	Eşim işimden zevk almamı istiyor.					
15	Eşim rutin ev işlerinde bana yardım eder.					
16	İşimle ilgili bir problem olduğunda eşim endişesini dile getirir.					
17	İşimle ilgili olarak içimi rahatlatmaya ihtiyacım olduğunda eşime yönelirim.					
18	Eşime, işimle ilgili bir problem hakkında fikir sorarken kendimi rahat hissediyorum.					
19	İşten ötürü üzgün olduğumda eşim anlayış gösterir.					
20	Evde vaktimin çoğunu eşimin arkasını toplamakla geçiriyorum.					
21	İşte zor bir hafta geçirdiğimde, eşim ev işlerinin çoğunu yapmaya çalışır.					
22	İşte bir problemim olduğunda, bunu genellikle eşimle paylaşıyorum.					

### 3) Algılanan Aile Yüğü Ölçeği

Aşağıda aile yüğü algısına ilişkin 5 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüŖe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Evde rollerimin bir kısmını azaltmaya ihtiyacım var.					
2	Evde üstlendiğim rolün fazla geldiğini hissediyorum.					
3	Evde bana çok fazla sorumluluk yükleniyor.					
4	Evde iş yüküm çok ağırdır.					
5	Evde yapmak zorunda olduğum işin miktarı, iş kalitesini korumama engel oluyor.					

#### 4) Evlilik Tatmini Ölçeği

1. Aşağıdaki ölçek çizgisi üzerinde her şeyi ile şimdiki evliliğinizin mutluluk derecesini en iyi temsil ettiğine inandığınız noktayı daire içine alınız. Ortadaki 'mutlu' sözcüğü üzerindeki nokta, çoğu kişinin evlilikten duyduğu mutluluk derecesini temsil eder ve ölçek kademeli olarak sol ucunda evliliği çok mutsuz olan küçük bir azınlığı, sağ ucunda ise çok mutlu küçük bir azınlığı temsil etmektedir.

\* \* \* \* \*

Çok mutsuz Mutlu Çok Mutlu

Aşağıdaki maddelerde verilen konular hakkında, siz ve eşiniz arasındaki anlaşma ya da anlaşmazlık derecesini yaklaşık olarak belirtiniz. Lütfen her maddeyi dikkate alınız.

Madde	Her zaman anlaşırız	Hemen her zaman anlaşırız	Ara sıra anlaşamadığımız olur	Sıklıkla anlaşamayız	Hemen her zaman anlaşamayız	Her zaman anlaşamayız
Aile bütçesini idare etme						
Boş zaman etkinlikleri						
Duyguların ifadesi						
Arkadaşlar						
Cinsel ilişkiler						
Toplumsal kurallara uyma (doğru, iyi veya yerinde davranış)						
Yaşam felsefesi						
Eşin akrabalarıyla ilişki biçimi						

**Lütfen evliliğinizi en iyi ifade ettiğine inandığınız bir cevabı işaretleyiniz.**

10. Ortaya çıkan uyumsuzluklar genellikle:

Erkeğin susması ile

Kadının susması ile

Karşılıklı tavizlerle anlaşmaya varılarak sonuçlanır.

11. Ev dışı etkinliklerinizin ne kadarını eşinizle birlikte yaparsınız?

Hepsini

Bazılarını

Çok azını

Hiçbirini

12. Boş zamanlarınızda genellikle aşağıdakilerden hangisini tercih edersiniz?

Bir şeyler yapmayı

Evde oturmayı

Eşiniz genellikle aşağıdakilerden hangisini tercih eder?

Bir şeyler yapmayı

Evde oturmayı

13. Hiç evlenmemiş olmayı istediğiniz olur mu?

Sık sık

Arada sırada

Çok seyrek

Hiçbir zaman

14. Hayatınızı yeniden yaşayabilseydiniz,

Aynı kişiyle evlenirdiniz

Farklı bir kişiyle evlenirdiniz

Hiç evlenmezsiniz

15. Eşinize güvenir, sırlarınızı ona açar mısınız?

Hemen hemen hiçbir zaman

Nadiren

Çoğu konularda

Her konuda

### 5) Aile Tatmini Ölçeği

Aşağıda aile yaşamına ilişkin 4 alan ve bu alanlara ilişkin memnuniyet düzeyleri bulunmaktadır. Lütfen her bir alandan ne derecede memnun olduğunuzu, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1= Hiç memnun değilim

2= çok memnun değilim

3= Memnunum

4= Oldukça memnunum

5= çok memnunum

	Madde	Hiç memnun değilim	çok memnun değilim	Memnunum	Oldukça memnunum	çok memnunum
1	Evlilik					
2	Ekonomik refah					
3	Aile ilişkileri					
4	Genel olarak aile yaşamı					

#### IV. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Aşağıda iş ve aile çatışmasına ilişkin 18 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

- 1 = Kesinlikle katılmıyorum  
 2 = Katılmıyorum  
 3 = Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)  
 4 = Katılıyorum  
 5 = Kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşim, evdeki faaliyetlerimi benim istediğimden daha fazla engelliyor.					
2	İşime ayırmam gereken zaman evdeki faaliyetlere ve sorumluluklara katılımımı engelliyor.					
3	İşimle ilgili sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle evdeki faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
4	Evdeki sorumluluklarıma harcadığım zaman çoğunlukla işimle ilgili sorumluluklarımı engelliyor.					
5	Ev hayatımdaki faaliyetlere ayırdığım zaman, iş yerimde çoğunlukla kariyerimde bana yardımcı olarak faaliyetlere zaman ayıramama neden oluyor.					
6	Evdeki sorumluluklarıma ayırmam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
7	İşten eve döndüğümde, genellikle evdeki faaliyetlerde/ sorumluluklarda yer almak için çok yorgun oluyorum.					
8	İşten eve döndüğümde genellikle duygusal olarak öyle tükenmiş oluyorum ki evdeki sorumluluklara katkıda bulunamıyorum.					
9	İşte yaşadığım stres yüzünden bazen eve geldiğimde normalde keyif aldığım şeyleri yapmak için çok gergin oluyorum.					
10	Evde yaşadığım stres yüzünden işte çoğunlukla evle ilişkili meselelerle meşgul oluyorum.					
11	Evdeki sorumluluklarım nedeniyle çoğunlukla çok stresli olduğum için işime odaklanmakta zorluk çekiyorum.					
12	Ev hayatımdan kaynaklanan gerginlik ve endişe çoğu zaman işimi yapmamı güçleştiriyor.					
13	Evdeyken çoğunlukla işle ilgili sorunları düşünürüm.					
14	Evdeyken çoğunlukla işte yapmam gereken şeyleri düşünürüm.					
15	Evdeyken çoğunlukla normal çalışma saatlerim dışındaki işle ilişkili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.					
16	İşteyken çoğunlukla evle ilgili sorunları düşünürüm.					
17	İşteyken çoğunlukla evde yapmam gereken şeyleri düşünürüm.					
18	İşteyken çoğunlukla evle ilgili faaliyetleri düzenlemeye, planlamaya ya da gerçekleştirmeye çalışırım.					

### V. YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda yaşam tatminine ilişkin 5 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede ifade edilen görüşe ne derecede katıldığınızı, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

1= kesinlikle katılmıyorum

2= katılmıyorum

3= ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4= katılıyorum

5= kesinlikle katılıyorum

	Madde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakındır.					
2	Hayat şartlarım mükemmeldir.					
3	Hayatımdan memnunum.					
4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					