

Süleyman Demirel Üniversitesi
Vizyoner Dergisi
Y.2010, C.2, S.2. s.53-65

Suleyman Demirel University
The Journal of Visionary
Y.2010, Vol.2, No.2. pp.53-65

İŞ - AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI: TÜRKİYE'DEKİ KADIN YÖNETİCİLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

WORK - FAMILY LIFE CONFLICT: AN APPLICATION ON MANAGER WOMEN IN TURKEY

*Doç.Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı

**Arş. Gör. Münire ÇİFTÇİ

** Arş. Gör. Seher Derya

ÖZET

Bu araştırmada, Türkiye'deki kadın yöneticilerin çatışma düzeylerinin kişisel ve ailesel özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma 330 yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Yöneticilerin çatışma düzeylerine ilişkin veriler, CISMS II (Collaborative International Study of Managerial Stress) isimli 30 ülkede gerçekleştirilen araştırma projesinin kültürel unsurlar dikkate alınarak genişletilen 149 soruluk ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde, katılımcıların dağılımlarını belirlemek ve frekans dağılımları ve ilgili değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Tek yönlü varyans analizi (anova) kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; çatışma ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu ile ilgili önemli ilişkiler elde edilmiştir. Cinsiyet dikkate alındığında kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca Türkiye'deki kadın yöneticilerin İş-aile yaşam alanında çatışma yaşamadığı bulunmuştur. Bunun sebebi irdelendiğinde kadınların aile alanındaki sorumluluklarını dağıttıkları tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Çatışma, iş-Aile Çatışması, kadın yöneticiler

ABSTRACT

In this study, whether there is a difference in terms of personal and familial conflict levels of women managers in Turkey is investigated. The research is carried on with 330 managers. The datas of managers' conflict levels are haven from scale has 149 questions which is broadened considering the cultural factors of research project in 30 countries called CISMS II (Collaborative International Study of Managerial Stress). To determine the distribution of responders and testing the significant difference about frequency distributions and related variables, one dimensional variance

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi, carikci@iibf.sdu.edu.tr

** Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Araştırma Görevlisi, munire84@gmail.com

** Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Araştırma Görevlisi, seherderya@gmail.com

analysis (anova) is used. According to the results from analysis, the important relationships with conflict and sex, age, educational status are obtained. When we look sex, there is not a significant difference between women and men. Moreover, no work-family conflict for women managers in Turkey is found. When we assess this result, women distribute their responsibilities in family area is ascertained.

Key words: Conflict, work-family conflict, women managers

GİRİŞ

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rolleri kapsayan alanlardır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmektedir. İnsan hayatı açısından çok önemli olan bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelen çatışmalar, özellikle kadınların toplam işgücü içindeki paylarının hızla artışı ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle örgütlerin gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır.

Çatışma, günümüzün rekabetçi çalışma ortamında, çalışanların yaşam kalitesini ve iş verimini negatif olarak etkileyen bir faktördür. Çatışma hakkında yapılan çalışmalar belli bir düzeye kadar çatışmanın birey performansı üstünde pozitif tesiri olduğunu saptamışlardır. Ancak çatışma baş edilemeyen seviyeye yükseldiğinde çalışan üzerinde fizyolojik ve psikolojik bozukluklar ve tükenmişlik gibi etkilere sebep olabilmektedir. Çalışma hayatı açısından ele alındığında ise çatışma, yüksek miktarda devamsızlığa, iş kazalarına ve performansın düşmesine sebep olmaktadır.

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi, iş ve ailede yaşanan sorunlar, iş ve aileden kaynaklanan talepler, çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ve aile hayatından, genel olarak yaşamdan aldığı doyumda azalma meydana gelmektedir.

Genel olarak çatışma birden fazla ve karşıt olan hareketlerin aynı anda faaliyette bulunmasından doğan durum olarak tanımlanabilir(Özdevecioğlu ve Aktaş:6).

Çalışanların iş ve iş dışı yaşamları son yıllarda en çok incelenen çalışmalar arasında yer almaktadır. Çatışmaya yönelik yapılan ilk araştırmalar gösteriyor ki iş ve iş dışı yaşamın ortak noktası kişinin iş rolleri ve diğer rolleri arasında ortaya çıkan çatışmadır(Greenhause ve Beutell:76). Parasuraman ve Simmers' da iş-aile çatışmasını iş ve aile rollerinin eşzamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu olarak tanımlamışlardır (Parasuraman and Simmers, 2001: 556).

İş-aile çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal tarafından rol kuramı üzerine yapılan çalışmaya kadar uzanmaktadır. Kahn ve arkadaşlarına göre, rol çatışması, iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur. Üstlendiği rollerden birisinin gereği olarak sergilediği

tutum ve davranışlar üstlendiği diğer bir rolün ya da rollerin gereği olarak üstlenmesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Yine Kahn ve arkadaşlarına göre roller arası çatışma bir rolün diğer rol üzerinde baskı oluşturması sonucu ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell:77). Bu tanım iş aile çatışmasının kapsamını pek çok açıdan sınırlandırmaktadır. İlk olarak iş aile çatışması alanlardan ziyade iş ve aile alanlarındaki roller üzerinde durmaktadır. İkinci olarak önemli olmayan değerler ve iş aile yaşamındaki gereksinimler çatışmayı ortaya çıkarmaz. Üçüncü olarak, problemlerinin sebebi sadece rol çatışmalarıdır (Yang et al:113).

İş-aile çatışması bir bireyin çoklu roller oynamak zorunda kalması ile ortaya çıkar (Sastry, N. & Pandey, 1999:163). Hem bir çalışan hem bir eş rollerini yerine getirmesi beklenen birey kaçınılmaz olarak çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar. İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile dengesinin bozulması, iş-aile çatışması yaşamaya beklenir (Efeoğlu ve Özgen: 238).

Uzun ve düzensiz iş saatleri esnek olmayan çalışma programları fiziksel ve psikolojik beklentisi yüksek iş, evlilik, fazla mesai, çocuk bakımı kariyer gibi iş aile alanlarının çeşitli özellikleri ile iş aile çatışmasının meydana gelmesi arasında bir ilişki bulunmuştur (Sastry, N. & Pandey, 1999:163).

Kahn ve diğerleri iş-aile çatışmasını bazı noktalarda karşılıklı uyumsuz olan iş ve aile alanlarında ki rol baskıları sonucu ortaya çıkan roller arası çatışmanın bir şekli olarak tanımlamaktadır (Greenhaus ve Beutell:77). Aile yaşam alanının ve iş yaşam alanının karşılıklı etkileşim içerisinde bulunduğunu Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990 gibi araştırmacılar belirgin kuramlarla açıklamaya çalışmışlardır (Efeoğlu ve Özgen: 238-239).

Literatürde üç farklı türde iş aile çatışması açıklanmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985) bunları (a) zaman temelli çatışma (time-based conflict), (b) baskı temelli çatışma (strain-based conflict), ve (c) davranış temelli çatışma (behavior-based conflict) olarak belirtmektedir.

Zaman temelli çatışmada, bir alandaki rol performansına harcanan zaman diğer alanlarda harcanan zamana sık sık engel olmaktadır. Rol performansına harcanan zaman enerjiyi azaltır yada baskıyı artırır. Baskı temelli çatışma, bir alandaki olumsuzluk kaynağı diğer bir alanda negatif etkide bulunuyor. Davranış temelli çatışma ise iki alanda arzu edilen davranış şekilleri arasında uyumsuzluk sonucu ortaya çıkıyor (Yang et al, 113).

İş-aile çatışması, işin aile ile çatışması ve ailenin iş ile çatışması olarak literatürde iki boyutta ele alınmaktadır (Boyar, et al: 216). İşin aile ile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerinin yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür. Ailenin iş ile

çatışması ise ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışmadır. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar iş-aile ve aile-iş çatışması arasında farklılık olduğunu göstermektedir (Sastry, N. & Pandey, 1999:142-144).

Çatışmanın nedenleri kişinin cinsiyeti, yaşı, kişiliği gibi kişisel özellikleri, işi ve ailenin yapısal özellikleri olarak üç grupta ele alınmaktadır (Çarıkçı, 2001:6). Ayrıca iş-aile çatışmasında çift kariyer durumları, çocuk ve yetişkin gibi bağımlı kişilerin ve uzun çalışma saatlerinin çatışmanın ortaya çıkmasına sebep olduğuna inanılmaktadır. Carlson, Cooke&Rausseau, Galinski&Stein, Greenhouse et al ve Higgins gibi araştırmalar bireylerin bu sebeplerden dolayı stres yaşadığını ve uygun işyerine bulana kadar başarılı sağlayamayacaklarını desteklemektedir (Clark, 2001:351).

İşyerindeki demografik eğilimler de iş/aile ortak alanında zorluklar ortaya çıkarmaktadır (Sastry ve Pandey, 1999:162)

Yapılan araştırmalarda is-aile çatışmasının en belirgin özelliklerinden biri olarak cinsiyet faktörü göze çarpmaktadır. Cinsiyetin is-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen pek çok çalışmada kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadığı ifade edilmektedir (Lo, 2003:377). Çalışanların yaşadığı iş aile çatışması demografik faktörlerine ve sahip oldukları değerlere göre farklılık gösterebilmektedir (Madsen, 2003: 37). Yapılan araştırmalarda is-aile çatışmasının en belirgin özelliklerinden biri olarak cinsiyet faktörü göze çarpmaktadır. Cinsiyetin is-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen pek çok çalışmada kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadığı ifade edilmektedir (Lo, 2003:377).

Cinsiyet açısından iş ve aile çatışması incelendiğinde; kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek çatışma yaşandığını araştırmalar göstermektedir. Çalışan kadınlar erkeklere kıyasla iş aile alanında oynaması gereken rolleri çok fazladır. Bireyin üzerine aldığı her bir rol, kendine zaman ayrılmasını ister. Zamanın yeterli olmadığı düşünüldüğünde kadının üzerindeki rol baskılarının artacağını ve bu durumda denge sağlanamayan alanda çatışma yaşanır.

Bu çatışma da kadın rolleri arasında tercih yapmak durumunda kalmaktadır. "annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir sağlamak için bir iş mi" sorularına cevap bulabilmek için bazı kararlar almak durumundadır.

Ülkeden ülkeye değişen farklılıklar olsa bile kadının geleneksel rolünün ev, çocuk ve ailesi ile sınırlandırıldığı, iş yaşamında belli mevkilere ulaşmasında engellerle karşılaştığı, bir diğer ifade ile kariyer ilerlemesinden erkeklere oranla daha az yararlandığı bir gerçektir. Kadından önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (TİSK, 1999: 27).

Vlez ve Gutek (1987) iş ve aile yaşamının birbirine olan bağıнын, kadınlarda üstlendikleri aile sorumluluklarının ve beraberinde getirdiği talebin daha fazla olmasından erkeklere kıyasla daha problematik bir durum teşkil ettiğini söylemiştir. Büyük ölçüde kadının iş aile alanıyla ilgilenen literatür araştırmaları, aile faktörlerinin kadının kariyer gelişimini ana sınırlandırıcılarını teşkil ettiğini işaret ederler (Betz & Fitzgerald,1987).

Aile ile iş hayatı arasındaki seçim güçlüğü, bireyin kararsızlığı, kişiyi karamsarlığa sürükleyebilecektir. Bu durum bireyin kariyer planlaması ve geliştirmesinde ilgilendiği iş aktivitesindeki rollerinin, bir aile üyesi olarak anlamsızlaşabileceğini de göstermektedir (Cascio,1992;309).

Hochschild (1989) kadının işyerindeki konumunun ailede üstlendiği rolleri ortadan kaldırmadığını işaret etmiştir. Aslında, kadının istihdamı, kadın ve erkeğin cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasından ziyade kadının rollerinin artmasına neden olmuştur. Hochschild (1989) ‘anne olmanın’ yüksek sosyal değeri ve beklentileri ‘baba olma’ ile mukayese edildiğinde, bunun kısmen doğru olduğunu düşünmüştür. Benzer şekilde, Hall ve Richter (1988) erkek ve bayan işgörenler tarafında tecrübe edinen iş ve aile baskısına rağmen, profesyonel kariyerleriyle, çocuk büyütme ve hanehalkının yönetimiyle uğraşan bayanların bu baskısı daha güçlü bir şekilde yaşadığını işaret etmiştir.

Çalışan kadın rollerinin artan sorumluluklarının üstesinden gelebilmek ve ev ile aile sorumluluklarını dengelemek için sorumluluklarının bir kısmını başkalarına yükleyerek ortaya çıkabilecek olası çatışmaları önlemektedir. İş aile yada aile iş çatışması yaşamak istemeyen kadın özellikle ev işleri çocuk bakımı gibi sorumluluklarını başka birine yaptırarak olası çatışmaların önüne geçmektedir.

Son zamanlardaki araştırmacılar, kadın ve erkeğin yaşadığı iş-aile çatışması seviyesinin birbirinden farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. (Blanchard-Fields, Chen, & Hebert,1997; Duxbury & Higgins, 1991; Frone & Rice, 1987;Wallace, 1997).

Bu yüzden günümüzde kadınlar ve erkekler gibi bir ayrım yapmamız mümkün görünmemektedir. Çünkü kadında erkek gibi tek bir alana odaklanmaktadır. Önceki yaşadığı ikilemi sorumluluklarını ücretli tuttuğu birine yada kendi ve eşinin yakınlarının (anne, kardeş) desteğini alarak sorumluluklarını yaymakta ve üzerindeki sorumluluklarının azalması ile birlikte çatışma düzeyi azalmaktadır.

Özellikle Türkiye gibi kolektivist ülkelerde bu durum daha belirgin olarak kendini göstermektedir. Çalışan kadının yaşamında anne ve yakın çevre önemli bir rol oynamaktadır. Gönüllü yardımcıları diyebileceğimiz bu kişiler çalışan çocuklarının ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorunlarına çözüm olmaktadır.

1.Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Günümüz de insanların iş ve aile rollerine ayırdıkları zamanı dengelememesi paralelinde ortaya çıkan çatışma kaynaklarını ve sorunlarını analiz etmek üzere yapılan bu çalışmada alan araştırmasından elde edilen verilere dayanmaktadır. Bu araştırma Türkiye’deki erkek ve kadın toplam 330 yöneticiye uygulanmıştır.

Araştırmada çatışmaya ilişkin yargıların bulunduğu anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunda iş-aile çatışmasını, aile- iş çatışması ve demografik özellikleri belirlemeye yönelik genel nitelikteki soruların yanı sıra, yöneticilerin ekonomik bağımsızlığına, iş

yaşamı ve aile yaşamı bilgileri ile karşılaştığı sorunlara yönelik sorular yer almıştır.

Alan araştırması sonucu elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SSPS programına aktarılıp ilgili değişkenler arasında frekans dağılımları ve ilgili değişkenler arasında anlamlı bir farklılık elde etmek amacıyla Tek yönlü varyans analizi (anova) kullanılmıştır.

Analizler yapılırken aile-iş değil iş-aile çatışmasının yönelik yargılar dikkate alınmıştır.

2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Verilerin analizinde alt problemlerin özelliklerine uygun istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemi “iş aile çatışmasında cinsiyetler arasında belirgin bir farklılık yoktur” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemin çözümünde ölçekte yer alan madde ifadelerine verilen cevapların aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırası değerleri verilmiştir. Böylece, üniversitelerde Bologna Sureci kapsamında en fazla ve en az gerçekleştirilen uygulamaların neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma iş/aile çatışmasında cinsiyetin önemi üzerinde durmaktadır. Türkiye’de 330 yönetici üzerinde yapılan araştırma sonuçları üzerinden kadınların erkeklere göre daha fazla mı çatışma yaşadıklarının

Cinsiyet	Frekans	Oran
Erkek	252	76.4
Kadın	78	23.6
Toplam	330	100.0

tespitine yöneliktir. Bu problemi ortaya çıkarabilmek amacıyla;

Ho: İş-aile çatışması; cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

H1: İş-aile çatışması; cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Şeklinde Ho ve alternatif hipotez geliştirilmiştir.

3.Araştırmanın Bulguları ve Sonuç

Araştırmaya 330 yönetici katılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü gibi bu yöneticilerden 252’si erkek ve 78 tanesi bayandır. Yani katılımcıların %76.4’ü erkek ve %23.6’sı bayandır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Anavo Tablosu (Tablo 2) iş-aile çatışması ile ilgili kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını göstermektedir. Hipotezimize göre kadın ve erkekler arasında iş aile çatışması açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Tabloda F değerini dikkate aldığımızda p değerlerinin (Sig.) A8 ve A6 yargılarının dışında diğer yargılarda 0.05’den büyük olduğu görülmektedir. O halde A6 ve A8 yargısının dışındaki diğer yargılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yani kadınlar erkeklere göre daha fazla iş aile çatışması yaşamamaktadır.

Araştırmaya katılan kadın ve erkek yöneticilerin iş-aile alanlarına yönelik yargılara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticiler ile çatışmaya ilişkin görüşler karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Ölçekte yer alan maddelerin her biri için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; “İşim; ailemle ilgili faaliyetlere katılmamı hoşuma gitmeyecek kadar fazla engelliyor” ($F=,234, p=,629>,05$), “İşimde geçirdiğim zaman; ev işleriyle ilgili çeşitli sorumluluk ve aktiviteleri eşit biçimde paylaşmamı engelliyor” ($F=1,797, p=,181>,05$), “İşe ayırdığım zamanın çokluğu yüzünden ailemle ilgili bazı etkinliklere katılamıyorum” ($F=,129, p=,720>,05$), “Aile sorumluluklarım için ayırdığım zaman sık sık iş sorumluluklarımla çatışıyor” ($F=,003, p=,955>,05$), “Ailemle geçirdiğim zaman kariyerim açısından faydalı olabilecek faaliyetlere zaman ayırmama sık sık engel oluyor” ($F=1,059, p=,304>,05$), “İşten eve geldiğimde sık sık aile faaliyetlerine / sorumluluklarıma zaman ayıramayacak kadar bitkin oluyorum” ($F= 1,781, p=,183>,05$), “İş ortamındaki baskılar nedeniyle, bazen eve geldiğimde hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum.” ($F=1,129, p=,289>,05$), “Evdeki sorunlar nedeniyle, işyerindeyken sık sık zihnen aile sorunlarıyla meşgul oluyorum” ($F=,141, p=,707>,05$), “Ailemle ilgili sorumluluklarım sık sık beni strese soktuğu için, işime yoğunlaşmakta zorlanıyorum” ($F=,2,580, p=,109>,05$), “Aile hayatımdaki gerginlik ve endişeler sık sık işimi yapma yeteneğimi zayıflatıyor” ($F=,2,554, p=,111>,05$), “ İşimdeyken kullandığım sorun çözme davranışları evdeki sorunları çözmede etkili olmuyor” ($F=,0352, p=,851>,05$), “İşteyken etkili ve gerekli olan davranışlar evde tam tersine etkisiz ve gereksiz olabiliyor” ($F=,018, p=,894>,05$), “İşte beni etkili yapan davranışlar benim daha iyi bir anne/baba ve eş olmama yardımcı olmuyor” ($F=,673, p=,413>,05$), “Benim için evde etkili olan davranışlar, işte etkili gibi görünmüyor” ($F=,096, p=,757>,05$), “Evdeyken etkili ve gerekli olan davranışlar işte tam tersine etkisiz ve gereksiz olabiliyor” ($F=,021, p=,885>,05$), “Evde işe yarayan sorun çözme davranışları işte aynı derecede kullanışlı olmuyor” ($F=,312, p=,577>,05$) yargılarında kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. “Aileme ayırdığım zaman nedeniyle işimi yapamadığım oluyor” ($F=19,692, p=,000>,05$) ve “İşten eve geldiğimde ailemle her şeyi paylaşamayacak kadar tükenmiş oluyorum” ($F=4,236, p=,040>,05$) yargılarında Ho reddedilerek kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Yöneticilerin İş Aile Çatışmasını Gösteren Yargılara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yargılar	Kadın (n=78)		Erkek (=251)		F	p
	Ort.	S	Ort.	S		
1. İşim; ailemle ilgili faaliyetlere katılmamı hoşuma gitmeyecek kadar fazla engelliyor.	,6667	1,21320	,7410	,17672	,234	,629
2. İşimde geçirdiğim zaman; ev işleriyle ilgili çeşitli sorumluluk ve aktiviteleri eşit biçimde paylaşmamı engelliyor.	3,4103	1,18908	3,2063	1,16945	1,797	,181
3. İşe ayırdığım zamanın çokluğu yüzünden ailemle ilgili bazı etkinliklere katılamıyorum.	3,2949	1,16339	3,2390	1,20939	,129	,720
4. Aile sorumluluklarım için ayırdığım zaman sık sık iş sorumluluklarımla çatışıyor.	2,9487	1,20494	2,9400	1,17555	,003	,955
5. Ailemle geçirdiğim zaman kariyerim açısından faydalı olabilecek faaliyetlere zaman ayırmama sık sık engel oluyor.	2,1154	,99323	2,2450	,96314	1,059	,304
6. Aileme ayırdığım zaman nedeniyle işimi yapamadığım oluyor.	1,5844	,54654	1,5844	,54654	19,692	,000
7. İşten eve geldiğimde sık sık aile faaliyetlerine / sorumluluklarıma zaman ayıramayacak kadar bitkin oluyorum	3,3718	1,18551	3,1706	1,15642	1,781	,183
8. İşten eve geldiğimde ailemle her şeyi paylaşamayacak kadar tükenmiş oluyorum.	3,1706	1,15642	2,5595	1,08614	4,236	,040
9. İş ortamındaki baskılar nedeniyle, bazen eve geldiğimde hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum.	3,2051	1,24169	3,0437	1,15099	1,129	,289
10. Evdeki sorunlar nedeniyle, işyerindeyken sık sık zihnen aile sorunlarıyla meşgul oluyorum.	2,2597	1,12861	2,3095	,98162	,141	,707

11. Ailemle ilgili sorumluluklarım sık sık beni strese soktuğu için, işime yoğunlaşmakta zorlanıyorum.	1,9231	,99046	2,1230	,95138	2,580	,109
12. Aile hayatımdaki gerginlik ve endişeler sık sık işimi yapma yeteneğimi zayıflatıyor.	1,8462	,88387	2,0357	,92482	2,554	,111
13. İşimdeyken kullandığım sorun çözme davranışları evdeki sorunları çözmede etkili olmuyor.	2,8462	1,25953	2,8175	1,15286	,035	,851
14. İşteyken etkili ve gerekli olan davranışlar evde tam tersine etkisiz ve gereksiz olabiliyor.	3,1429	1,09682	3,1235	1,11565	,018	,894
15. İşte beni etkili yapan davranışlar benim daha iyi bir anne/baba ve eş olmama yardımcı olmuyor.	2,6795	1,13382	2,8016	1,15369	,673	,413
16. Benim için evde etkili olan davranışlar, işte etkili gibi görülüyor.	2,8816	1,14271	2,8360	1,11628	,096	,757
17. Evdeyken etkili ve gerekli olan davranışlar işte tam tersine etkisiz ve gereksiz olabiliyor.	2,9211	1,14033	2,9000	1,09856	,021	,885
18. Evde işe yarayan sorun çözme davranışları işte aynı derecede kullanışlı olmuyor.	3,0909	1,05359	3,1673	1,04876	,312	,577

Tablo 3:

Ücretini Ödediğim Herhangi Biri							Toplam
		Hiçbir zaman	Yılın Belirli zamanları	Ayda en az Bir Kez	Haftada en az Bir kez	Her gün	
Cinsiyet	Erkek	120	28	19	18	14	199
	Kadın	22	9	17	8	12	68
Toplam		142	37	36	26	26	267

Temizlik, yemek pişirme ve çamaşır gibi ev işlerinde size kim yardımcı olur? Sorusunun “ücretini ödediği herhangi biri” yargısına verilen cevaplar incelendiğinde Her gün seçeneğini işaretleyen yöneticiler (26) haftada en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (26) ayda en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler 36 ve yılın belirli zamanlarını işaretleyen yöneticiler ise 37 kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticiler ise 142 kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticilerin çok olmasının sebebi olarak “ücretini ödediğim herhangi biri” yargısının yanında “Annem/Babam (Eşimin yada benim)” yargısının seçeneklerin içerisinde bulunmasıdır.

Tablo 4:

Annem / Babam (Benimki veya Eşiminki)							Toplam
		Hiçbir zaman	Yılın Belirli zamanları	Ayda en az Bir Kez	Haftada en az Bir kez	Her gün	
Cinsiyet	Erkek	77	3	3	2	14	99
	Kadın	12	1	0	0	18	31
Toplam		89	4	3	2	32	130

Temizlik, yemek pişirme ve çamaşır gibi ev işlerinde size kim yardımcı olur? Sorusunun “Annem / Babam (Benimki veya eşiminki)” yargısına verilen cevaplar incelendiğinde Her gün seçeneğini işaretleyen yöneticiler (32) haftada en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (2) ayda en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (3) ve yılın belirli zamanlarını işaretleyen yöneticiler ise (4) kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticiler ise (89) kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticilerin çok olmasının sebebi olarak “Annem/Babam (Eşimin yada benim)” yargısının yanında “ücretini ödediğim herhangi biri” yargısının seçeneklerin içerisinde bulunmasıdır.

Tablo 5:

Annem / Babam (Benimki veya Eşiminki)							Toplam
		Hiçbir zaman	Yılın Belirli zamanları	Ayda en az Bir Kez	Haftada en az Bir kez	Her gün	
Cinsiyet	Erkek	26	31	16	13	15	101
	Kadın	6	9	3	3	12	33
Toplam		32	40	19	16	27	134

Evde çocuk bakımına kim yardımcı olur? sorusunun “Annem / Babam (Benimki veya eşiminki)” yargısına verilen cevaplar incelendiğinde Her gün seçeneğini işaretleyen yöneticiler (27) haftada en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (16) ayda en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (19) ve yılın belirli zamanlarını işaretleyen yöneticiler ise (40) kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticiler ise (32) kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticilerin çok olmasının sebebi olarak “Annem/Babam (Eşimin yada benim)” yargısının yanında “ücretini ödediğim herhangi biri” yargısının seçeneklerin içerisinde bulunmasıdır.

Tablo 6:

Ücretini Ödediğim Herhangi Biri							Toplam
		Hiçbir zaman	Yılın Belirli zamanları	Ayda en az Bir Kez	Haftada en az Bir kez	Her gün	
Cinsiyet	Erkek	100	43	22	12	20	197
	Kadın	22	16	8	4	11	61
Toplam		122	59	30	16	31	258

Evde çocuk bakımına kim yardımcı olur? Sorusunun “Ücretini ödediğim herhangi biri” yargısına verilen cevaplar incelendiğinde Her gün seçeneğini işaretleyen yöneticiler (31) haftada en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (16) ayda en az bir kez seçeneğini işaretleyen yöneticiler (30) ve yılın belirli zamanlarını işaretleyen yöneticiler ise (59)

kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticiler ise (122) kişidir. Hiçbir zaman seçeneğini işaretleyen yöneticilerin çok olmasının sebebi olarak “ücretini ödemediğim herhangi biri” yargısının yanında “Annem/Babam (Eşimin yada benim) yargısının seçeneklerin içerisinde bulunmasıdır.

SONUÇ

İş-aile çatışması çoklu roller ve bu rollerin yüklediği sorumlulukların artması ile ortaya çıkar. Hem bir çalışan hem bir eş rollerini yerine getirmesi beklenen birey kaçınılmaz olarak çatışma yaşamaktadır.

Araştırma ile kadın ve erkeğin iş aile yaşam çatışması yaşamadığı tespit edilmiştir. Erkeklerin çatışma yaşamaması aile alanındaki rollerin büyük kısmını kadına aktarmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadının çatışma yaşamama nedeni incelendiği ise çalışan kadın rollerinin artan sorumluluklarının üstesinden gelebilmek ve ev ile aile sorumluluklarını dengelemek için sorumluluklarının bir kısmını ücretli tuttuğu birine yada kendi ve eşinin yakınlarına (anne, kardeş) yükleyerek olası bir çatışmayı önlemektedir.

Günümüzde kadınlar ve erkekler gibi bir ayrım yapmamız mümkün görünmemektedir. Çünkü kadında erkek gibi tek bir alana odaklanmaktadır. Roller arasında ortaya çıkan çatışmayı sorumluluklarını yayarak azaltmaktadır.

Türkiye gibi kolektivist ülkelerde bu durum daha belirgin olarak kendini göstermektedir. Çalışan kadının yaşamında anne ve yakın çevre önemli bir rol oynamaktadır. Gönüllü yardımcıları diyebileceğimiz bu kişiler çalışan çocuklarının ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorunlarına çözüm olmaktadır.

KAYNAKÇA

GREENHAUS, J. H. ve N. J. BEUTELL, (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, 10, 76-88.

EFEÖĞLU, İ. E. ve H.ÖZGEN, (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, s.237-254-237

ÖZDEVECİOĞLU, M ve A. AKTAŞ, (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 28, Ocak-Haziran, ss.1-20.

BOYAR, S. L, vd, (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 23 No. 3, pp. 215-235.

YANG, N. et al, (2000), “Sources of **Work-Family Conflict**: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of **Work** and family demands”, **Academy of Management Journal**, February, Vol. 43, Issue

CLARK, S. C. (2001) , Work Cultures and Work/Family Balance
Journal of Vocational Behavior **58**, 348–365.

SASTRY, N. & PANDEY, S. (Eds.)(1999), **Women Employees and Human Resource Management**. Universities Press.

SİNACORE L., GUİNN, A., AKÇALI F.Ö., WİNER F. S.,
Employed Women: Family and Work – Reciprocity and Satisfaction

ÖNEL N., (2006), **İş Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

LEE G.Y., SHARON M.D., MACK C.S.,(2006), **Work Roles, Management and Perceived Well-being for Married Women within Family Businesses**, Springer Science and Business Media

CINAMON R. G., RICH Y.,(2002), **Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict**, Sex Roles, Vol.47

KEI M. NOMAGUCHI,(2009), **Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997**, Journal of Marriage and Family, pp.15-32