

İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi

An Assessment of Individual and Organizational Strategies Using Coping with Work-Family Conflict

Emine ÖZMETE

Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü
eozmete@yahoo.com

Işıl EKER

Uzman, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
isil.eker@tarim.gov.tr

Ocak 2013, Cilt 3, Sayı 1, Sayfa 19-49
January 2013, Volume 3, Number 1, Page 19-49

P-ISSN: 2146 - 4839

2013/1

sgd.sgk.gov.tr

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area.

Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt : 3 - Sayı - 1 - Yıl : 2013 / *Volume : 3 - Number : 1 - Year : 2013*

Sahibi / Owner of the Journal
Sosyal Güvenlik Kurumu Adına
Fatih ACAR (Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Genel Yayın Yönetmeni / Publication Manager
İlhan İŞMAN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Desk Editör
Mahmut ERDEMİR

Editör / Editor in Chief
Selda DEMİR

Editör Yardımcıları / Co-Editors
Asuman KAÇAR
Dr. Erdem CAM

Yayın Türü: Ulusal Süreli Yayın / *Type of Publication Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / *Language: Turkish and English*

Tasarım / Design: Aren Reklam ve Tanıtım / Ankara 0.312 430 70 81 • www.arentanitim.com.tr
Basım Yeri / Printed by: EPA-MAT Matbaacılık / Ankara
Basım Tarihi / Press Date: 08.02.2013
ISSN: 2146-4839

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)
Index Copernicus International ve Asos Index tarafından indekslenmektedir.

SGD sosyal güvenlik dergisi. -- Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013-.
c. : tbl., şkl. ; 24 cm.
ISSN: 2146-4839

Sosyal güvenlik -- Dergiler - Türkiye
Sosyal Güvenlik-- -- Hukuk ve mevzuat -- -- Türkiye
362.05

SGD Sosyal Güvenlik Dergisi

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın yazılı izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

İletişim Bilgileri / Contact Information

Ziyabey Caddesi No:6 Balgat / Ankara / TURKEY
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 – 207 87 70
Fax: +90 207 78 19
Erişim: sgd.sgk.gov.tr
e-mail: sgd@sgk.gov.tr

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman Hayri BOLAY
Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Mehtap TATAR
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University – UK

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton – CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah – USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary – CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia – CA

Professor Özay MEHMET
University of Carleton – CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University – USA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İ.İ.B.F.

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCA
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Yeditepe Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali SEYYAR
Sakarya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zarife ŞENOCAK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullandıkları Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi¹

An Assessment of Individual and Organizational Strategies Using Coping with Work-Family Conflict

Emine ÖZMETE*

Işıl EKER **

ÖZET

Bu çalışma, kamu sektöründe çalışan kadınların ve erkeklerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma kullandıkları stratejileri, bu stratejileri kullanma sıklıklarını, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumlarını, kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasına ilişkin bilinçlilik durumunu, kurum tarafından çalışanlara sunulan iş ve aile yaşamı düzenlemelerine ilişkin farkındalık durumunu belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma örneklemini kamu sektöründe çalışan 300 kadın ve erkek oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; çalışan bireylerin en çok “iyi bir iş planı yapmak” stratejisini kullandıkları; bireysel işleri planlama açısından esnek olmaya çalıştıkları, dışarıdan yardım alma kapsamında ise “çocukların bakımı için ücretli yardım alma”nın en çok kullanılan strateji olduğu; yaş ve çocuk sayısının iş-aile çatışması ile başa çıkma kullandıkları stratejileri belirleyen değişkenler olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-aile yaşamı çatışması, iş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkma, aile dostu kurumsal stratejiler

ABSTRACT

This study was conducted to determine that strategies using coping with work-family conflict, frequency of using these strategies, status of assessment of organizational strategies that applied coping with work-family conflict, state of consciousness in related to organization's written policy of balancing work and family life, state of awareness of arrangements work-family life offered to employees by organization men and women working in public sector. Totally 300 women and men working in public sector were included in research sample. The result of study was determined that the most using strategy by working individuals “to make a good business plan”; trying to be flexible in terms of planning individual work, as part of getting help from outside “getting paid help for the care of children” is the most widely used strategy; age and number of children reveals as the variables which determine the strategies used to cope with work-family conflict.

Keywords: Work-family conflict, coping with work-family conflict, family friendly organizational strategies

* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, eozmete@yahoo.com

** Uzman, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, isil.eker@tarim.gov.tr

1 2011 yılında Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde tamamlanan “İş-Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi” konulu tezden üretilmiştir.

GİRİŞ

İnsanın varolduğu günden bu yana yaşamak için üretmek zorunda kaldığı bilinen bir gerçektir. Toprağın en önemli girdi olduğu tarıma dayalı toplumlarda üretim, aileler tarafından kendi tüketimleri amacıyla yapılmıştır. Endüstrileşme ile birlikte iş bölümünde uzmanlaşma ağırlıklı olarak gerçekleşmiş; iş yaşamı ve aile yaşamı özellikle yetişkin bireylerin odağı haline gelmiştir. Evde üretilen ürünler fabrikalarda yığın halde üretilmeye başlanmıştır. Böylece fabrikalarda çalışan işçi grupları oluşmuş; iş ve aile yaşamı hem gerektirdiği sorumluluklar hem de mekân olarak birbirinden ayrılmıştır. Böylece insanlar yaşamları boyunca çoğu zaman hem çalışan birey, hem eş, hem anne-baba rolünü birarada üstlenmeye; eş zamanlı gerçekleştirmek zorunda oldukları rollerin sayısını arttırmaya başlamıştır (Harris, 2004:819). Özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hem iş yaşamı hem de aile yaşamına ilişkin en önemli demografik değişimlerden biri kadının çalışma yaşamına katılımının artması olmuştur. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede faal nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar, kalkınmanın dayandırıldığı insan kaynakları içinde bir potansiyel olarak değerlendirilmektedirler (Özmete ve Gönen, 2004:1). Böylece geçen yüzyılın ikinci yarısından itibaren iş ve aile yaşamının dengelenmesi; iş ve aile yaşamı çatışması; iş-aile ve bireysel yaşam uyumu; iş yaşamında stres, aile yaşamında stres; iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma yolları gibi hem çalışan bireylerin psikolojik ve ekonomik refahını etkileyen hem de örgütlerin verimliliğini belirleyen konular pek çok disiplinin dikkatini çekmiştir. Bu çalışmada kamu sektöründe çalışan kadınların ve erkeklerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullandıkları stratejileri, bu stratejileri kullanma sıklıklarının, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumlarını, kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasına ilişkin bilinçlilik durumunu, kurum tarafından çalışanlara sunulan iş ve aile yaşamı düzenlemelerine ilişkin farkındalık durumunu belirlemek amacı ile yürütülmüştür.

İnsanların uyku dışındaki zamanlarının büyük çoğunluğunu (günlük yaklaşık %70'i) iş yaşamlarında geçirdikleri dikkate alındığında, iş yaşamının bireyin yaşam uyumunun sağlanmasında olumlu ya da olumsuz etkilere sahip olması kaçınılmaz görünmektedir (Özsoy, 2002:106, Keser,

2004:230). Bu durumda ise her bireyin bireysel ve toplumsal yaşam içinde daha iyi koşullara, fırsat ve standartlara ulaşma mücadelesi de artarak devam etmektedir. Böylece çalışanların iş ve aile yaşamı arasında başarılı bir denge sağlayamadığı durumda ortaya çıkan çatışmalar ile nasıl başa çıkabilecekleri de önemli hale gelmektedir. Diğer yandan sosyo-kültürel açıdan önemli değişimlerin yaşandığı günümüzde aile yaşamının iş yaşamı, iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkileri nedeni ile yaşanan çatışmanın örgütsel ve bireysel sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamının dengelenme ihtiyacı; iş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine duyulan ihtiyaç da artmaktadır.

Bu konuda yürütülen çalışmalar öncelikle çalışan bireylerin çoklu rolleri eş zamanlı olarak gerçekleştirme ihtiyacı nedeniyle ortaya çıkan iş-aile yaşamı çatışmasının hem bireyler hem de örgütler için sonuçlarına odaklanmaktadır. Stres düzeyinin artması, işte ve evde performansın azalması, iş yaşamından ve aile yaşamından duyulan tatminin azalması bu sonuçlardan yalnızca bazılarıdır (Frone vd., 1992:65-78).

İş ve aile yaşamı çatışmasını konu alan çalışmalarda bu çatışmaya neden olan belirleyicilerden biri olarak cinsiyete odaklanılmaktadır. Cinsiyetin etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir bölümünde kadınların erkeklere göre iş ve aile yaşamı ile bireysel yaşamlarında daha yüksek çatışma yaşadıkları belirtilmektedir (Duxburry ve Higgins, 1991:62; Çarıkçı, 2001:6). Kadınların çoklu rollerin bütün taleplerini yerine getirme sorumluluğu iki türlü gerilime neden olmaktadır. Bunlar rol yükü ve taleplerin örtüşmesidir. Rol yükü, rolleri yeterli ya da tam olarak yerine getirmek için bütün zaman ve enerji gerektiren taleplerin birarada olmasıdır. Taleplerin örtüşmesi ise iş ve aile yaşamına ait sorumlulukların aynı zamanda farklı mekanlarda gerçekleştirilmesi zorunluluğudur. Böylece ya işteki sorumluluklar aile yaşamını engellemekte ya da ailedeki sorumluluklar iş yaşamını engellemektedir (Burke vd., 1979:57; Gönen vd., 2004:25). Bireyin yaşı ise dolaylı bir çatışma nedeni olarak değerlendirilebilmektedir. Buna göre bireyin yaşı ilerledikçe işi ve aile yaşamı ile ilgili rolleri değişmekte, işinin ve ailesinin beklentileri daha da artabilmektedir. İş ve aile yaşamı çatışmasının nedenlerini; hem birey hem de örgüt açısından sonuçlarını belirleyen bu araştırmalar ve tartışılan fikir-

ler, çalışan bireylerin kaçınamadıkları iş ve aile yaşamı çatışması ile nasıl başa çıkabilecekleri konusunda bir rehber olarak dikkate alınmalıdır.

Gelişmiş toplumlarda iş ve aile yaşamındaki ilişkileri dengelemek, çatışmayı önlemek; aileler, işverenler ve devletin sorumlulukları bağlamında ele alınmaktadır. Çünkü kadınlar ve erkeklerin sorumluluklarındaki rollerindeki hızlı değişimler ile birlikte, sözleşmeye bağlı ücretli işlerin yaygınlaşması, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin aile yaşamı, çocuk yetiştirme ve aile bireylerinin refahı üzerindeki etkilerinin kapsamlı olarak tartışılmasını gündeme getirmektedir (Policy Brief, 2006:1-4).

İş ve aile yaşam dengesini daha kapsamlı olarak açıklamak için çok farklı yöntemler bulunmaktadır. İş ve aile yaşamında öngörülen düzenlemeler, roller arasındaki ilişkiyi bir karmaşa olarak tanımlamaktadır. Denge unsurları; genel olarak yaşamın sosyal (aile, arkadaşlar ve romantik ilişkiler), fiziksel (fiziksel zindelik, çevresel koşullar ve genel sağlık), zihinsel (eğitim ve ruhsal sorunlar), duygusal ve çalışmaya (kariyer, para, ev işleriyle uğraşma ve toplum hizmetleri) ilişkin boyutları ile tartışılmaktadır (Hache vd., 2000:17; Neault, 2005:2). İş ve aile yaşamı dengesi, bireyin hem aile hem de iş yaşamındaki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasını ifade etmektedir (Guest, 2002:263). Diğer bir tanıma göre iş ve aile yaşamı dengesi; ekonomik değerleri, toplumsal cinsiyet rollerini, kariyer planlamayı, zaman yönetimini içeren çok boyutlu bir konudur. Bu nedenle kültür, toplumsal yapı, aile değerleri ve gelenekler çoğu zaman bireyin amaçlarını gerçekleştirmesini etkilemektedir. İş ve aile yaşamı dengesi yaklaşımlarının her birey için standart bir çözümü olmamakla birlikte, aile yaşamındaki farklı sorunlar bu denge ya da çatışma durumunu yönlendirebilmektedir. Çünkü her bireyin ve ebeveynin kendi tercih, seçim ve ihtiyaçları farklılıklar gösterebilmektedir (Kuhlman ve Kuhlman, 2004).

I- İŞ VE AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI: ALAN YAZIN

İş ve aile yaşamı çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan araştırmaya kadar uzanmaktadır (Duxbury ve Higgins, 1991:60-74). Çalışanların özel yaşamları, özellikle de aile yaşamları ile iş yaşamları arasındaki ilişkiler konusunda yapılan örgüt araştırmaları incelendiğinde özellikle son yirmi yılda konunun araştırmacıların giderek daha fazla ilgisini çektiği gözlenmektedir.

1980'li yılların ortalarından itibaren yapılan çalışmalarda, iş ve aile yaşamı çatışması kapsamında çatışmayı yaratan ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır (Greenhaus ve Beutell 1985; Greenhaus ve Parasuraman 1986). Örneğin, Frone ve arkadaşları yaptıkları çalışmada (1992), oldukça kapsamlı bir iş ve aile yaşamı çatışması modeli geliştirmişlerdir. Model esas olarak daha önce yapılan çalışmalara (Kopelman vd., 1983; Greenhaus ve Beutell 1985; Greenhaus ve Parasuraman 1986; Bacharach vd., 1991) dayanmaktadır. Ancak, Frone ve arkadaşları tarafından geliştirilen modelin daha öncekilerden farklı yanı iş yaşamının aile yaşamını ve aile yaşamının iş yaşamını etkileyerek farklı biçimlerde çatışmanın doğabileceğini ortaya koymasıdır. Bu modele göre, iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Böylece bireyin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. İş ve aile yaşamlarının ilişkisinin iki yönlü olması iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçları açısından önemlidir. Diğer bir deyişle çatışmanın kaynağı çatışmanın sonuçları üzerinde etkilidir.

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş ve aile yaşamı çatışmasının aile yaşamı tatmini (Kopelman vd., 1983), genel yaşam tatmini (Adams vd., 1996), evlilik yaşamı tatmini, işten ayrılma niyeti (Greenhaus ve Powell 2003), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Diğer yandan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile ve iş çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalarda da, aile ve iş yaşamı çatışmasının iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans (Frone vd., 1997; Kirchmeyer ve Cohen 1999) üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Konuya ilişkin yapılan ilk çalışmalardan biri olan; Greenhaus ve arkadaşları tarafından yürütülen (1987) araştırmada çalışan evli bireylerin iş yaşamı için ayırdıkları ya da ayırmak zorunda oldukları sürenin fazla olması nedeniyle, iş ve aile yaşamı çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Bedeian ve arkadaşları (1988) da iş kaynaklı stres ve ailenin taleplerinin iş tatminine, evlilik tatminine ve genel olarak yaşam tatminine etkisini değerlendirerek; iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak için küçük çocuğa sahip olan kadınlar için yapılan evde çocuk bakımı düzenlemelerinin yaşam tatminini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Gutek ve arka-

daşları (1991) araştırmalarında kadınların erkeklere göre ev işlerine daha fazla zaman harcamalarına karşın iş ve aile yaşamı çatışmasını çok yaşamadıkları, böylece rol yükünün mutlaka çatışmaya dönüşmediği sonucuna varılmıştır. Duxbury ve Higgins (1994) Kanada’da çalışan ailelerin çoğunluğunun iş ve aile yaşamını dengelemede sorun yaşadıklarını bulmuşlardır. Netemeyer ve arkadaşları (1996) iş ve aile yaşamı çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi irdeledikleri araştırmada iş ve aile yaşamı çatışması azaldıkça örgütsel bağlılığın arttığını belirlemişlerdir. Frone ve arkadaşları (1997) iş ve aile yaşamı çatışması ile aile ve iş çatışmasını farklı yapılar olarak ele almış; bu iki yapının fiziksel ve mental sağlık sorunları açısından farklı sonuçlar ortaya çıkardığını bulmuşlardır. Aile ve iş yaşamı çatışması arttıkça depresyonun görülme sıklığının da arttığı, fiziksel sağlığın kötüleştiği belirlenmiştir. Ayrıca, iş ve aile yaşamı çatışmasında, ailenin talepleri ile işin talepleri çatıştığı zaman alkol tüketiminin yükseldiği görülmüştür.

Türkiye’de iş ve aile yaşamı konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde; Çarıkçı (2001) banka çalışanlarının iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmalarda iş taleplerinin fazla olmasının etkili olduğunu; Karahan ve Bener (2005) evli hemşirelerin %90.9’unun çalışıyor olmalarından dolayı ev ortamında sorun yaşadıklarını; Özen ve Uzun (2005) polisler için sosyal destek arttıkça örgüt içinde çalışanın rol çatışmasının azaldığını, ayrıca amirin sosyal desteğinin çalışanın iş ve aile rol çatışmasını azalttığını; Efeoğlu (2006) iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi bulunduğunu; Uysal (2007) bankacılık sektöründe çalışan evli kadınların daha yüksek düzeyde iş ve aile yaşamı çatışması yaşadıklarını, bu çatışmanın da işten aileye doğru yöneldiğini; Tubin (2007) kadınlar için “işten aileye” olan çatışmanın yönünün, yaşam ve iş tatminini düşürdüğünü ve işten ayrılma niyetini artırdığını belirlediği görülmektedir.

II- YÖNTEM

Bu çalışma, kamu sektöründe çalışan kadınların ve erkeklerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullandıkları stratejileri, bu stratejileri kullanma sıklıklarını, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumlarını, kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasına ilişkin bilinçlilik durumunu, kurum tarafından çalışanlara sunulan iş ve aile yaşamı düzenlemelerine iliş-

kin farkındalık durumunu belirlemek amacı ile yürütülmüştür. Araştırma örnekleme Tarım ve Köyişleri Bakanlığında (Mülga) çalışan kadınlar ve erkekler arasından seçilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış; buna göre gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden bireyler araştırma kapsamına alınmıştır. Genel olarak kartopu örnekleme yöntemi, özellikle bir çerçevenin mevcut olmaması ya da oluşturulmasının güç olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu araştırmada ulaşılmak istenen hedef kitle, bir kurumda yoğun çalışma saatleri olan bireylerden oluştuğu ve bu bireylerin araştırmaya gönüllü katılma isteklerinin az olması nedeni ile araştırmanın geçerli ve güvenilir verilere ulaşılmasını sağlayacağı öngörüsünden hareketle kartopu örnekleme yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Bilindiği gibi kartopu örnekleme yönteminde öncelikle evrene ait birimlerden özellikle daha önce iletişim kurulan/tanınan örneklem birimi/birey ile iletişim kurulur. İletişim kurulan bireyin yardımıyla ikinci bireye, ikinci bireyin yardımıyla üçüncü bireye gidilir. Bu şekilde, sanki bir kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişler (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:45). Bu araştırmada da araştırmacı öncelikle araştırma örnekleme dahil olabilecek daha önceden tanıdığı kişilere veri toplama aracı olan anketi uygulamış, bu kişiler aracılığı ile de kurumda çalışan diğer bireylere ulaşılarak, araştırmanın temsil yeteneğine sahip örneklem hacmine (300 birey) ulaşmasını sağlamıştır.

Bu araştırmada hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1- İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterir.

H2- İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, yaş değişkenine göre farklılık gösterir.

H3- İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir.

H4- İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterir.

H5- İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterir.

A- Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu başlıca iki esas bölümden oluşmaktadır. **Birinci bölüm;**

araştırmaya katılan bireylerin kişisel özellikleri (cinsiyet; yaş; öğrenim durumu; medeni durum; çocuk sahibi olma durumu; sahip oldukları çocuk sayısı) yanında çocukların yaşları; aile yapısı; evde bakıma muhtaç birinin olma durumu; varsa bunların hangi özel gruplardan oluştuğu (yaşlı, engelli, kronik hasta vb.), ev işleri, çocuk bakımı vb. işlerde kimlerden destek aldıkları gibi bireyleri tanıtıcı bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölüm çalışan bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan stratejilerin incelenmesi için verilerin elde edilmesi amacıyla iki *alt* bölüm halinde oluşturulmuştur. *Birinci alt bölümde*; ilk olarak bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullandıkları stratejileri belirlemek amacıyla, Skinner ve McCubbin's (1987) tarafından geliştirilen "başta çıkma stratejileri ölçeği" kullanılmıştır. Her ikisi de çalışan 69 çift üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda geliştirilen ölçekteki maddeler bu araştırmada; Kullanırım (3), Bazen kullanım (2), Kullanmam (1) şeklinde puanlanmıştır. İkinci olarak; bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma sıklıklarını belirlemeye yönelik Hall (1972), Pearlin ve Schooler (1978), Higgins vd. (2008) tarafından geliştirilen 13 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki maddeler, Haftada birkezden az (1), Haftada birkez (2), Haftada birkaç kez (3) şeklinde hazırlanan seçenekler kullanılarak değerlendirilmiştir.

İkinci alt bölümde de; üç ayrı alt bölüm yer almaktadır. İkinci alt bölüm kapsamında yer alan birinci alt bölümde; iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada bireylerin çalıştıkları kurumun uyguladığı stratejileri değerlendirmelerini incelemek amacıyla 5 sorudan oluşan 6 düzeyli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki maddeler; Kesinlikle katılıyorum (6), Katılıyorum (5), Kararsızım (4), Katılmıyorum (3), Kesinlikle katılmıyorum (2), Bilmiyorum (1) şeklinde belirlenen puanlama ile değerlendirilmiştir. İkinci alt bölümde Evet (3), Hayır (2), Bilmiyorum (1) şeklinde hazırlanan seçeneklerle bireylerin çalıştıkları kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasına ilişkin bilinçlilik durumu değerlendirilmiştir. Üçüncü alt bölümde ise, kurumun yapısına bağlı olarak çalışanlara sunulan iş ve aile düzenlemelerinin var olma durumu; Var (2), Yok (1) şeklinde belirlenen seçeneklerle bireylerin farkındalıkları ölçülmüştür.

B- Anket Formuna Geçerlilik ve Güvenirlik Testinin Uygulanması

Araştırma kapsamındaki bireylere uygulanan 300 anket formu değerlendirilerek, ankette bulunan ölçeklere göre geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Anket formunun yapı geçerliliğini kontrol etmek için bir faktör analizi tekniği olan “Döndürülmüş (Varimax) Temel Bileşenler Analizi” uygulanmıştır. Analiz sonucunda anket formunda aynı ve farklı yapıyı ölçen sorular belirlenmiş, soruların bir yapı altında yer almadıkları ise madde faktör yük değeri ile incelenmiştir. Faktör analizinde yük değerlerinin 0.45 ve üstü olması önerilmekle birlikte pratikte 0.30 yük değerlerinin alt sınır olarak alınabildiğine de rastlanılmaktadır. Bu çalışmada da bir maddenin faktör yük değerlerinin 0.30 ve üstünde olması yeterli kabul edilmiştir (Kerlinger, 1973:245; Tabanchinck ve Fidell, 1989:273).

Anket formunun güvenilirliğini ölçmek için bir iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Açıklanan varyans ve güvenilirlik değerini düşüren cümleler ölçekten çıkarılarak, ölçeğin hem alpha hem de açıklanan varyans değerini yükselten maddeler/cümleler ölçek kapsamında bırakılmıştır.

İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma durumu ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. Buna göre açıklanan varyans ve alfa değerini düşüren 1, 2, 3, 4, 10 no’lu ölçek maddeleri analiz dışında bırakılmıştır. Bu nedenle (Tablo 1), faktör analizi tekrarlanmış; ölçekte 3 alt faktör olduğu belirlenmiştir. Birinci faktör “**Aile ile ilgili işleri planlama**” başlığı altında incelenmiştir. Bu faktör maddelerinin yük değerleri 0.62 ile 0.74, madde toplam korelasyon değerleri 0.64 ile 0.67 arasında değişmektedir. Alpha değeri 0.62, açıklanan varyans ise %20.8 bulunmuştur. “**Bireysel işleri planlama**” olarak belirlenen ikinci faktörün yük değerleri 0.66 ile 0.80, madde toplam korelasyon değerleri 0.61 ile 0.67 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenirliliği için hesaplanan alfa değeri 0.69, açıklanan varyans değeri ise %18.8 bulunmuştur. Üçüncü faktör “**Dışarıdan yardım alma**” başlığı altında değerlendirilmiş olup, maddelerin faktör yük değerleri 0.69 ile 0.82, madde toplam korelasyon değerleri 0.66 ile 0.70 arasında bulunmuştur. Ölçeğin alpha değeri 0.63, açıklanan varyans ise %14.8’dir (Tablo 1).

Tablo 1. Bireylerin İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Stratejilerini Kullanma Durumunun Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

	Rotasyon Sonrası Faktördeki Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1 <u>AİLE İLE İLGİLİ İŞLERİ PLANLAMA</u>		
8. İşteki sorunları işte bırakırım	0.74	0.67
13. Birbirlerine yardım etmeleri için çocukları desteklerim	0.68	0.64
9. İyi bir iş planı yaparım	0.67	0.65
7. Aile bireylerinin evle ilgili sorumluluklarını paylaşmasını sağlarım	0.62	0.65
Özdeğer: 2.825	Tek faktörün açıkladığı varyans: %20.8	Alpha: 0.62
FAKTÖR 2 <u>BİREYSEL İŞLERİ PLANLAMA</u>		
16. Aileme zaman ayırmak için işle ilgili katılımları sınırlarım	0.80	0.66
15. Dışarıdaki aktiviteleri azaltırım	0.78	0.67
14. Esnek olmaya çalışırım	0.68	0.63
11. Aile ile ilgili işlerde birinci sorumlu kişiyi belirlerim	0.66	0.61
Özdeğer: 1.605	Tek faktörün açıkladığı varyans: %18.8	Alpha: 0.69
FAKTÖR 3 <u>DIŞARDAN YARDIM ALMA</u>		
5. Yaşlı aile büyüklerinin bakımı için ücretli yardım alırım (varsa)	0.82	0.70
6. Çocukların bakımı için ücretli yardım alırım (varsa)	0.81	0.66
12. Daha çok hizmet ve ürün satın alırım	0.69	0.67
Özdeğer: 1.551	Tek faktörün açıkladığı varyans: %14.8	Alpha: 0.63
Toplam	Açıklanan Varyans: %54.4	Alpha: 0.65
Ölçekten Çıkarılan Maddeler		
1. Her zamankine göre daha az uyurum	0.28	0.37
2. Aile ile ilgili yapılacak şeyleri yapmaktan vazgeçerim	0.29	0.47
3. Evle ilgili işlerde çocuklardan yardım isterim	0.12	0.35
4. Ailem ile birlikte zaman geçirmek için plan yaparım	0.23	0.32
10. Aile ilgili ani olarak ortaya çıkan işler için esnek plan uygularım	0.21	0.33

Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma sıklığını ölçmeye yönelik hazırlanan 13 soru için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 alt faktör oluşmuş, iki faktöre birden yüksek bir korelasyonla giren “Plan ve program yaparım” maddesi çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Birinci faktör “**sosyal destek**” olarak isimlendirilmiştir. Bu maddelerin faktör yük değerleri 0.72 ile 0.80, madde toplam korelasyon değerleri 0.78 ile 0.83 arasında değişmektedir. Alpha değeri 0.83, açıklanan varyans %26.1 olarak belirlenmiştir.

“**Yetki devretme ve umursamama**” olarak belirtilen ikinci faktörün yük değerleri 0.59 ile 0.77, madde toplam korelasyon değerleri 0.61 ile 0.64 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.75, açıklanan varyans %21 olarak bulunmuştur. Üçüncü faktör “**Tepkisel başa çıkma**” başlığı altında değerlendirilmiş olup, maddelerin faktör yük değerleri 0.61 ile 0.75, madde toplam korelasyon değerleri 0.57 ile 0.68 arasında bulunmuştur. Ölçeğin alpha değeri 0.69, açıklanan varyans ise %17.5’dir (Tablo 2).

Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma uygulanan kurumsal stratejilerle ilgili değerlendirmelerini ölçmeye yönelik hazırlanan 5 soru için faktör ve madde analizleri yapılmıştır. Bu analize göre açıklanan varyans ve alpha değerini düşüren 1 madde, analiz dışında bırakılmıştır. Ölçeğe yeniden uygulanan geçerlilik analizinde 1 faktör ortaya çıkmış ve bu faktör “**Kurumsal destek**” olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörün yük değerlerinin 0.73 ile 0.86, madde toplam korelasyon değerlerinin ise 0.76 ile 0.83 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.83, açıklanan varyans %66.5 olarak bulunmuştur (Tablo 3).

Geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda bu araştırmada iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma kullanılan stratejiler, bu stratejilerin kullanılma sıklıkları ve uygulanan kurumsal stratejiler ile ilişkili ölçeklerden ortaya çıkan faktörler ve alt faktörler Tablo 4’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Bireylerin İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Stratejilerini Kullanma Sıklığının Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

	Rotasyon Sonrası Faktördeki Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1 SOSYAL DESTEK		
1. Aile bireyleri ya da arkadaşlarımla konuşurum	0.79	0.81
2. İş arkadaşlarımla konuşurum	0.80	0.78
3. Aile ve arkadaşlarımdan yardım isterim	0.75	0.79
4. İş arkadaşlarımdan yardım isterim	0.73	0.78
5. Daha çok çalışırım, kendimi işime veririm	0.72	0.83
Özdeğer :4.462 Tek faktörün açıkladığı varyans: %26.1 Alpha: 0.83		
FAKTÖR 2 YETKİ DEVRETME VE UMURSAMAMA		
6. İş ve aile yaşamı öncelik sıramı belirlerim	0.59	0.61
7. Sorumluluklarımı ya da görevlerimi başkasına devrederim	0.77	0.62
8. Sorunu görmezden gelmeye çalışırım	0.75	0.64
Özdeğer: 2.058 Tek faktörün açıkladığı varyans: %21.0 Alpha: 0.75		
FAKTÖR 3 TEPKİSEL BAŞA ÇIKMA		
9. Sorunu aklımdan çıkarmak için başka uğraşlar bulurum	0.66	0.67
10. Yaptığım işlerin kalitesini düşürürüm	0.75	0.68
12. Alkol alırım	0.67	0.57
13. Sakinleştirici ilaçlar ya da diğer maddelerden kullanırım	0.61	0.58
Özdeğer: 1.235 Tek faktörün açıkladığı varyans: %17.5 Alpha: 0.69		
Toplam Açıklanan Varyans: %64.6		
Ölçekten Çıkarılan Madde		
11. Plan ve program yaparım	0.38	0.84

Tablo 3. Bireylerin İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Uygulanan Kurumsal Stratejilerle İlgili Değerlendirmelerinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

	Rotasyon Sonrası Faktördeki Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
FAKTÖR 1 KURUMSAL DESTEK		
1. Kurumum aileme ilgili izin almam gerektiğinde beni destekler	0.84	0.77
2. Kurumum iş ve aile ile ilgili bir konuda yardım gerektiğinde bütün çalışanlara eşit davranır	0.86	0.76
3. Kurumda çalışanlar birbirleri ile ailedeki sorumlulukları hakkında rahatlıkla konuşabilir	0.73	0.83
5. Kurumum ailemin ihtiyaçlarını karşılamamda duyarlı ve esnek davranır	0.83	0.78
Özdeğer: 2.663 Tek faktörün açıkladığı varyans: %66.5 Alpha: 0.83		
Ölçekten Çıkarılan Maddeler		
4. Kurumumun beklentileri aile ile ilgili sorumluluklarımı etkiler	0.17	0.45

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktörler ve Alt Faktörler

Faktörler	Alt Faktörler	Faktör Yük Değeri Aralığı	Cronbach Alpha	Varyans %
İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma durumu	Aile ile ilgili işleri planlama	0.62-0.74	0.62	20.8
	Bireysel işleri planlama	0.66-0.80	0.69	18.8
	Dışarıdan yardım alma	0.69-0.82	0.63	14.8
İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma sıklığı	Sosyal destek	0.72-0.80	0.83	26.1
	Yetki devretme ve umursamama	0.59-0.77	0.75	21.0
	Tepkisel başa çıkma	0.61-0.75	0.69	17.5
Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumları	Kurumsal destek	0.73-0.86	0.83	66.5

C- Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamına alınan bireylerin; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, çocuk sahibi olma durumu, çocukların sayısı, çocukların yaşları, aile yapısı, aynı evde yaşayan bakıma muhtaç birinin olup olmadığı, varsa hangi özel gruplardan oluştuğu (yaşlı, engelli vb.) ve ev işleri, çocuk bakımı vb. işlerde kimlerden yardım aldıklarına ilişkin frekans dağılımları verilerek gerekli aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için çeşitli istatistiksel analizler uygulanmıştır. Buna göre, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ilişkisi “t testi” (Bağımsız örneklem t testi) ile incelenmiştir. Ayrıca bireylerin aynı bölümdeki maddelere verdikleri yanıtların yaş, çocuk sayısı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “Tek Yönlü Varyans” (One way ANOVA) analizi uygulanmıştır. Bu değişkenlere göre bireylerin yanıtlarındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için “Tukey Testi” kullanılmıştır.

III- BULGULAR

Bu bölümde bireyleri tanıtıcı genel bilgiler ile kamu sektöründe çalışan kadınlar ve erkeklerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullandıkları stratejiler, bu stratejileri kullanma sıklıkları, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumları, kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasına ilişkin bilinçlilik durumu, kurum tarafından çalışanlara sunulan iş ve aile yaşamı düzenlemelerine ilişkin farkındalık durumu açıklanmaktadır.

A- Bireyleri Tanıtıcı Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan bireylerin %52.3’ü kadınlardan, %47.7’si de erkeklerden oluşmaktadır. Bireylerin yaşları 21-62 yaş arasında değişmekte olup, %54.3’ünün 36-46 yaş grubunda, %23’ünün 35 ve daha küçük yaşta, %22.7’sinin 47 ve daha büyük yaşta oldukları bulunmuştur. Bireylerin çoğunluğu lisans ve önlisans mezunudur. Yaklaşık dörtte birinin (%24) yüksek lisans ya da doktora derecesine sahip oldukları, %13’ünün ise lise mezunu oldukları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun (%75) evli oldukları, bu bireylerin yarısından biraz fazlasının (%55.5) 2 çocuk, %34.1'nin 1 çocuk, %10.5'inin 3 çocuk sahibi oldukları belirlenmiştir. %25'i bekar. Çocuk sahibi olan bireylerin %30'unun çocuklarının 13-18 yaş grubunda %28.2'sinin çocuklarının ise 7-12 yaş grubunda oldukları bulunmuştur. 19 ve daha büyük yaş grubunda çocukları olanların oranı %27.3, 6 ve daha küçük yaş grubunda çocukları olanların oranı ise %14.5'tir.

Bireylerin büyük çoğunluğu (%83.1) çekirdek aile, %11.4'ü geniş aile, %5.5'i tek ebeveynli aile yapısına sahiptir. Bireylerin çoğunluğu evde bakıma muhtaç birisinin olmadığını belirtmişlerdir (%92.7). Evde bakıma muhtaç bireyin yaşadığını belirtenlerin oranı ise %7.3 olup, bu bireylerin büyük çoğunluğunun (%86.4) yaşlılar, %9.1'inin kronik hastalar, %4.5'inin engelli bireylerden oluştuğu saptanmıştır. Bireylerin %66.7'si ev işleri, çocuk bakımı, yemek vb. gibi ev işlerinde aile bireylerinden destek almaktadırlar. %17.7'si hem aile bireyleri hem de ücretli çalışan bireylerden yardım alırlarken, %10.7'si sadece ücretli çalışanlardan yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Hiç kimseden yardım almadığını belirtenlerin oranı (%4.7), komşu ve arkadaşlarının yardımına ihtiyaç duyan bireylerin oranından (%0.3) yüksektir.

B- Bireylerin İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Stratejilerini Kullanma Durumları

Araştırmada çalışan bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma durumları; (i) Aile ile ilgili işleri planlama, (ii) Bireysel işleri planlama ve (iii) Dışarıdan yardım alma başlıkları altında incelenmiştir.

1- Aile ile İlgili İşleri Planlama

Bu bölümde, çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkabilmek için en çok iyi bir iş planı yapma (%76.8), işteki sorunları işte bırakma (%76) gibi stratejileri kullandıkları belirlenmiştir. Bireylerin aile ile ilgili işleri planlamada en az kullandıkları strateji ise, birbirlerine yardım etmeleri için çocuklarını destekleme olarak belirlenmiştir. Aile ile ilgili işleri planlama stratejilerini kullanma durumları çocuk sayısına göre değerlendirildiğinde; 1 çocuk sahibi olan bireylerin %30.9'u, 2 çocuk sahibi olan bireylerin %49.6'sı, 3 çocuk sahibi olan bireylerin %59.1'i bir-

birlerine yardım etmeleri için çocukları desteklediklerini belirtmişlerdir. Buna göre, bireylerin çocuk sayısı arttıkça birbirlerine yardım etmeleri için çocukları destekleme oranının da arttığı görülmektedir. Ayrıca bu yanıtların ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p < 0.001$). Bu sonuç “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezini desteklemektedir.

Çalışan bireyler iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkabilmek için aile ile ilgili işleri planlarken 3 çocuk sahibi olan bireylerin büyük çoğunluğunun (%86.4) aile bireylerinin evle ilgili sorumlulukları paylaşmasını sağladığı anlaşılmaktadır. İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada bu stratejiyi kullanan 1 çocuk sahibi (%73.2) ve 2 çocuk sahibi çalışanların (%55.0) oranı daha düşüktür. Ancak 1 çocuk sahibi olan bireylerin aile bireylerinin evle ilgili sorumluluklarını paylaşmasını 2 çocuk sahibi olan bireylere göre daha çok sağlamaları dikkat çekicidir. Yanıtların ortalama puanları arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p < 0.01$). Bu sonucun “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezini desteklediği anlaşılmaktadır. Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada aile ile ilgili işleri planlama stratejilerini kullanma durumları yaş, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Bu sonuca göre H1, H2, H3, ve H5 hipotezi reddedilmektedir.

2- Bireysel İşleri Planlama

Çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada bireysel işleri planlama stratejilerini kullanma durumları incelendiğinde; en çok esnek olmaya çalışma stratejisinin denendiği (%66.0) bulunmuştur. Bu açıdan aileye zaman ayırmak için işle ilgili katılımları sınırlama, dışarıdaki aktiviteleri azaltma ve aile ile ilgili işlerde birinci sorumlu kişiyi belirleme en az kullanılan stratejilerdir.

Çalışanların bireysel işleri planlama stratejilerini kullanma durumları açısından yaş ve çocuk sayısı değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı belirlenmiştir. Ancak sayı ve yüzde değerlere bakıldığında yaş grupları ve çocuk sayısına göre bazı farklılıklar ortaya

çıkılmaktadır. Ayrıca çocuk sayısına göre dışarıdaki aktiviteleri azaltma ve aile ile ilgili işlerde birinci sorumlu kişiyi belirleme stratejilerini kullananların oranının yaş ilerledikçe arttığı görülmektedir. Diğer yandan, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada çalışanların bireysel işleri planlama stratejilerini kullanma durumları cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır.

3- Dışarıdan Yardım Alma

Bu bölümde, çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada dışarıdan yardım alma stratejilerini kullanma durumları değerlendirildiğinde; çocukları olan ailelerin en fazla çocukların bakımı için ücretli yardım alma (%39.8) stratejisini kullandıkları görülmektedir. Genel örneklemede ise, bu açıdan daha çok hizmet ve ürün satın alma stratejisi kullanılmaktadır. Yaşlı aile büyüklerinin bakımı için ücretli yardım almayanların oranı ise %61 olarak belirlenmiştir. Bunda her ailede yaşlı bireyin bulunmaması da etkili olmuştur. Ayrıca bu bulgularda çalışan bireylerin iş ve aile yaşam çatışması ile başa çıkabilmek için dışarıdan yardım alma stratejisini kullandıkları; ekonomik kaynak olan para ile insansal kaynak olan zamanı değiştirdikleri söylenebilir.

Çalışanların iş ve aile çatışması ile başa çıkmada dışarıdan yardım alma stratejilerinin kullanma durumları yaşa göre incelendiğinde; çocuklarının bakımı için ücretli yardım alan 35 ve daha küçük yaştaki bireylerin oranı %23.5 iken, 36-46 yaş grubunda bu oran %43.5'e ve 47 ve daha büyük yaştaki bireylerde %45.7'ye yükselmektedir. Bu yanıtların ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur. Bu farklılığa 35 ve daha küçük yaştaki bireyler ile 47 ve daha büyük yaştaki bireylerin yanıtlarının neden olduğu Tukey Testi ile belirlenmiştir ($p<0.05$).

Daha çok hizmet ve ürün satın alma stratejisini 47 ve daha büyük yaştaki bireylerin yarısı (%50) kullanırlarken, bu stratejiyi kullanan 35 ve daha küçük yaştaki bireylerin oranı %39.1'e, 36-46 yaş grubu bireylerin oranı ise %31.9'a düşmektedir. Yaş grupları arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuş olup; bu farklılığın 36-46 yaş grubu ile 47 ve daha büyük yaş grubunun verdiği yanıtların puan ortalamaları arasındaki

farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bireylerin yaşları ilerledikçe dışarıdan yardım alma stratejilerini daha fazla kullandıkları; artan yaşla beraber çocuk sayısının artması, kendilerine yardımcı olacak aile büyüklerinin daha çok yaşlanması ve bireyler için sosyal destek sağlayamama gibi nedenlerle dışarıdan bir yardımcıya daha çok ihtiyaç duydukları söylenebilir. Ayrıca 47 ve daha büyük yaş grubundaki bireylerin fiziksel ve duygusal tükenmişliklerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olması dışarıdan yardım almaya daha fazla ihtiyaç duymalarına neden olabilir. Bu sonuçlar “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler yaş değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezini desteklemektedir.

Çalışan bireylerin iş ve aile çatışması ile başa çıkmada dışarıdan yardım alma stratejisini kullanma durumları çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır. Buna göre H1, H3, H4, H5 hipotezleri reddedilmektedir.

C- Bireylerin İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Stratejilerini Kullanma Sıklıkları

Bu bölümde iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma sıklıkları (i) Sosyal destek, (ii) Yetki devretme ve umursamama ile (iii) Tepkisel başa çıkma başlıkları altında açıklanmaktadır.

1- Sosyal Destek

Bu araştırmada çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada sosyal destek açısından sıklıkla (haftada birkaç kez) aile bireyleri ya da arkadaşları ile konuştukları (%41.9), iş arkadaşları ile konuştukları (%41.6) ya da sosyal destek aramayıp daha çok çalıştıkları ve kendilerini işlerine verdikleri (%39.8) anlaşılmaktadır. Çalışan bireylerin bu stratejileri kullandıkları görülse de sıklıkla kullananların oranının genel örneklemin yarısından daha az olduğu görülmektedir. Buna göre bireylerin gerçekte yeterli sosyal destek bulamadıkları söylenebilir. Sosyal destek stratejilerini kullanma sıklıkları yaş gruplarına göre incelendiğinde; aile bireyleri ya da arkadaşları ile konuşmanın, 35 ve daha küçük yaşta bireylerde (%62.7) daha sık kullanılan bir strateji olduğu bulunmuştur. İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada sosyal destek açısından bu stra-

teji 36-46 yaş grubundaki bireyler (%40.3) ile 47 ve daha büyük yaştaki bireyler (%24.6) tarafından daha az sıklıkta kullanılmaktadır. Bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p < 0.001$).

Bu eğilim diğer stratejileri kullanma sıklığında da görülmektedir. 35 ve daha küçük yaş grubundaki bireylerin iş arkadaşları ile konuşma (%50.0, $p < 0.01$), aile ve arkadaşlardan yardım isteme (%32.3, $p < 0.05$), iş arkadaşlarından yardım isteme (%26.7, $p < 0.05$) gibi sosyal destek stratejilerini diğer yaş gruplarına kıyasla daha sıklıkla kullandıkları belirlenmiştir. Bu stratejilerin kullanılma sıklıkları yaş ilerledikçe azalmaktadır. 47 ve daha büyük yaş grubundaki çalışanların bu sosyal destek stratejilerini kullanma sıklıkları oldukça düşüktür. Buna karşın, bu yaş grubundaki çalışanların daha çok çalışarak kendilerini işlerine verdikleri anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler yaş değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezini desteklemektedir.

Sosyal destek açısından Lo vd. (2003:182-190) tarafından yapılan çalışmada eşin desteğinin az olması iş ve aile çatışmasının nedenleri arasında gösterilmektedir. Yapılan diğer çalışmalarda da eşin desteği ile iş ve aile çatışma düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Kim ve Ling, 2001:207; Aycan ve Eskin, 2005:453). Bunun yanı sıra yapılan çalışmalarda işyerindeki destek ile aile ve iş çatışması arasında bir ilişki bulunmuştur (Shaffer vd., 2001:114). Sosyal bir destek olan yönetici desteği arttıkça, aile iş çatışması azalmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2003:293; Lambert vd., 2006:55-74; Magnus ve Viswesvaran, 2005:215-232). Çalışan bireyler aile ile ilgili bir sorunla karşılaştıkları zaman yöneticinin ve iş arkadaşlarının göstereceği anlayışlı tutum ve davranışlar bireyin sorunu çözmesinde daha etkili olacaktır. Bu çalışmada çalışan bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada sosyal destek stratejilerini kullanma sıklıkları çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır.

2- Yetki Devretme ve Umursamama

Çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada yetki devretme ve umursamama stratejilerini kullanma sıklıkları yaş, çocuk sayısı,

medeni durum, cinsiyet ve öğrenim durumu gibi bağımsız değişkenler açısından değerlendirilmiştir.

Yetki devretme ve umursamama kapsamında bulunan stratejilerin bireyler tarafından kullanılma sıklıkları incelendiğinde; en çok iş ve aile yaşamı arasındaki öncelik sırasını belirledikleri (%42.9) anlaşılmaktadır. Yetki devretme ve umursamaya ilişkin olarak sorunu görmezden gelmeye çalışma (%12.2) ve sorumlulukları ya da görevleri başkasına devretme (%8.0) daha az kullanılan stratejilerdir.

Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada yetki devretme ve umursamama kapsamındaki stratejileri kullanma sıklıkları çocuk sayısına göre irdelendiğinde; 3 çocuk sahibi olan bireylerin sorumluluklarını ya da görevlerini başkasına daha sıklıkla devrettikleri (%26.3), 2 çocuk sahibi olan bireylerin ise bu stratejiyi çok az kullandıkları (%2.0), bu stratejiyi kullanan ve 1 çocuk sahibi olan bireylerin oranının %14.8 olduğu belirlenmiştir. Sahip olunan çocuk sayısına göre farklılaşan bu yanıtların ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.001$). Bu sonuca göre “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

Çalışanların yetki devretme ve umursamama stratejisini kullanma sıklıkları yaş, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır.

3- Tepkisel Başa Çıkma

Çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada tepkisel başa çıkma stratejilerini kullanma sıklıkları incelendiğinde; en çok sorunlarını akıllarından çıkarmak için başka uğraşlar bulmayı denedikleri (%16.5, \bar{X} : 1.57) ve yaptıkları işlerin kalitesini düşürdükleri (%18.2, \bar{X} : 1.51) belirlenmiştir. Çalışanların tepkisel başa çıkma açısından en az sıklıkta kullandıkları stratejiler ise sırasıyla sakinleştirici ilaçlar ya da diğer maddelerden kullanma (%6.9) ile alkol alma (%7.2) olarak saptanmıştır.

Tepkisel başa çıkma stratejilerinin kullanılma sıklığı yaş değişkenine göre incelendiğinde; 35 ve daha küçük yaşta bireylerin %46.1'i, 36-46 yaş grubundaki bireylerin %59'u, 47 ve daha büyük yaşta bireylerin

%76.4'ü sorunlarını akıllarından çıkarmak için (haftada birkezden az sıklıkta) başka uğraşlar bulduklarını belirtmişlerdir. Yaş gruplarına göre farklılaşan bu yanıtların ortalama puanları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu farklılığa 35 ve daha küçük yaş grubu ile 47 ve daha büyük yaş grubu bireylerin verdiği yanıtların neden olduğu görülmüştür. Böylece “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler yaş değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezinin desteklendiği ortaya çıkmıştır.

Tepkisel başa çıkma stratejilerinin kullanılma sıklığı çocuk sayısı değişkenine göre incelendiğinde; yaptıkları işlerin kalitesini haftada birkezden az düşürenler en fazla 1 çocuk sahibi bireylerdir. Haftada bir kez ve haftada birkaç kez bu stratejiyi kullananların en çok 3 çocuk sahibi bireyler olduğu saptanmıştır. 1 çocuk sahibi ve 3 çocuk sahibi bireylerin verdikleri yanıtların ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada bireylerin tepkisel başa çıkma stratejisini kullanma sıklıkları cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

D- İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Uygulanan Kurumsal Stratejiler

Bu bölümde, iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan bazen yazılı ve bazen de yazılı olmayan kurumsal stratejiler (i) Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumları, (ii) Kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasına ilişkin bireylerin bilinçlilik durumu, (iii) Kurum tarafından çalışanlara sunulan iş ve aile yaşamı düzenlemelerine ilişkin bireylerin farkındalık durumu başlıkları altında incelenmiştir.

1- İş ve Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Uygulanan Kurumsal Stratejileri Değerlendirme Durumları

Araştırmada çalışanların iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan kurumsal stratejileri değerlendirme durumları kurumsal destek başlığı altında bazı değişkenlere göre yorumlanmıştır.

a- Kurumsal Destek

Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada uygulanan kurumsal stratejiler kapsamında kurumsal destek ile ilgili değerlendirmeleri incelendiğinde; çalıştıkları kurumun en fazla aileleri ile ilgili izin almaları gerektiğinde kendilerini desteklediği (\bar{X} :4.73) belirlenmiştir. Diğer yandan kurumsal destek açısından kurumda çalışanların birbirleri ile ailedeki sorumlulukları hakkında rahatlıkla konuşamadıkları (\bar{X} :4.08) anlaşılmaktadır. Kurumca uygulanan kurumsal destek stratejilerinin bireyler tarafından değerlendirilmesi çocuk sayısına göre irdelendiğinde; kurumlarının iş ve aileleri ile ilgili bir konuda yardım gerektiğinde bütün çalışanlara eşit davrandığını düşünen bireylerden 1 çocuk sahibi olanların oranı %52 (%8+%44), 2 çocuk sahibi olanların oranı % 55.7 (%13.1+%42.6) ve 3 çocuk sahibi bireylerin oranı %82.6 (%21.7+%60.9)'dır. Bu cümleye verilen yanıtlar istatistiksel açıdan da anlamlı farklılıklar göstermektedir ($p<0.05$). Bu farklılık 1 çocuk sahibi bireyler ile 3 çocuk sahibi bireylerin değerlendirmelerinden ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca bireylerin yaklaşık yarısı [%49.5 (%7.7+%41.8)] kurumda çalışanların birbirleriyle ailedeki sorumlulukları hakkında rahatlıkla konuşabildiğini belirtmişlerdir. Bireylerin %4.1'i ise konu hakkında bilgilerinin olmadığını açıklamışlardır. Çocuk sayısına göre bu ifadeye verilen yanıtların ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p< 0.01$).

Bireylerden 3 çocuğu olanların neredeyse tamamı %91.3'ü (%21.7+%69.6)] ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamalarında kurumlarının duyarlı ve esnek davrandığını belirtmişlerdir. Ayrıca çocuk sayısı arttıkça kurum hakkındaki bu görüşe katılma oranının da arttığı dikkat çekici bir noktadır. Bu ifadeye verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup, farklılığın kaynağını 3 çocuk sahibi bireylerin yanıtlarının oluşturduğu Tukey Testi ile bulunmuştur ($p< 0.001$).

Diğer bir deyişle çocuk sayısı arttıkça kurumların iş ve aile ile ilgili bir konuda yardım gerektiğinde bütün çalışanlara eşit davrandığını, kurumda çalışanların birbirleri ile ailedeki sorumlulukları hakkında rahatlıkla konuşabildiğini, kurumun ailenin ihtiyaçlarını karşılamada duyarlı ve esnek olduğunu düşünenlerin oranının da arttığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre "İş ve aile

yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler çocuk sayısı değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kurumsal stratejiler açısından kurumsal destek sistemini değerlendirmeleri yaş, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır.

Bu araştırmada, daha önce yapılmış olan birçok araştırmada elde edilen sonuçların aksine cinsiyet değişkeni bütün ölçeklerde anlamsız bulunmuştur. Böylece “İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler cinsiyet, değişkenine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmektedir. Araştırmalarda genellikle kadınların genel olarak iş ve aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir (Livingston vd., 1996:179-192; Çarıkçı, 2001:10; Cinamon ve Rich, 2002:531; Çarıkçı, 2002:157). Bazı araştırmalarda ise iş ve aile çatışmasında cinsiyet açısından bir farklılık bulunmadığı savunulmaktadır (Carnicer ve Sanchez, 2004:466-489; Biggs ve Brough, 2005:39; Foley vd., 2005:237-256). Aynı şekilde Frone ve arkadaşlarının 1997 yılında yaptıkları araştırmada, aile ve iş çatışmasında cinsiyetin etkili olmadığı saptanmıştır. Bununla beraber iş ve aile çatışmasının kadınlara etkisinin erkeklerden daha şiddetli olduğu da bulunmuştur.

Bu araştırmada cinsiyet gibi öğrenim durumu değişkeninin de iş, aile ve bireysel yaşam uyumu açısından etkili olmadığı bulunmuştur. Bu bulguya benzer olarak Öztürk (2008) tarafından evli kadın öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada öğrenim düzeyi ile iş ve aile çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

b- Kurumun Yazılı İş ve Aile Yaşamı Dengeleme Politikasına İlişkin Bireylerin Bilinçlilik Durumu

Bu bölümde, kurum tarafından uygulanan yazılı iş ve aile yaşamını dengeleme politikası hakkında çalışanların bilinçlilik düzeyleri ölçülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu çalıştıkları kurumun yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikası olmadığını (%65.3), yalnızca bireylerin %2’si kurumun yazılı bir politikasının olduğunu belirttikleri ve %32.7’sinin ise kurumlarının böyle bir politikasının olup olmadığını bilmedikleri belirlenmiştir.

Tablo 5. Kurum Tarafından Çalışanlara Sunulan İş ve Aile Yaşamı Düzenlemelerine İlişkin Bireylerin Farkındalık Durumu

İş Aile Yaşamı Düzenlemeleri		Sayı	%
Yarı zamanlı çalışma	Var	8	2.7
	Yok	284	97.3
	Toplam	292	100.0
Mesai izni	Var	106	36.2
	Yok	187	63.8
	Toplam	293	100.0
İş bölümü	Var	200	68.0
	Yok	94	32.0
	Toplam	294	100.0
Esnek mesai saatleri	Var	62	21.5
	Yok	227	78.5
	Toplam	289	100.0
Bilgisayar aracılığıyla işlerin evden yapılması	Var	34	11.6
	Yok	259	88.4
	Toplam	293	100.0
Nöbet seçimi	Var	9	3.1
	Yok	283	96.9
	Toplam	292	100.0
Bakıcılık izni (ağır hasta ya da kaza geçiren aile bireylerine bakma)	Var	28	10.0
	Yok	253	90.0
	Toplam	281	100.0
Ebeveynlik izni	Var	75	27.2
	Yok	201	72.8
	Toplam	276	100.0
Ücretli annelik izni	Var	210	76.1
	Yok	66	23.9
	Toplam	276	100.0
Ücretli babalık izni	Var	104	39.5
	Yok	159	60.5
	Toplam	263	100.0
Ücretli evlat edinme izni	Var	29	11.6
	Yok	221	88.4
	Toplam	250	100.0
Ücretsiz annelik izni	Var	224	82.7
	Yok	47	17.3
	Toplam	271	100.0

Ücretsiz babalık izni	Var	116	45.1
	Yok	141	54.9
	Toplam	257	100.0
Ücretsiz evlat edinme izni	Var	41	16.9
	Yok	201	83.1
	Toplam	242	100.0
Ücretli doğum öncesi izin	Var	250	89.3
	Yok	30	10.7
	Toplam	280	100.0
Süt izni	Var	277	95.2
	Yok	14	4.8
	Toplam	291	100.0
Sürelili günlük izin	Var	265	90.4
	Yok	28	9.6
	Toplam	293	100.0
Ölüm izni	Var	292	98.0
	Yok	6	2.0
	Toplam	298	100.0
Resmi ve dini bayramlar	Var	291	98.0
	Yok	6	2.0
	Toplam	297	100.0
Ücretsiz izin	Var	282	95.6
	Yok	13	4.4
	Toplam	295	100.0

c- Kurum Tarafından Çalışanlara Sunulan İş ve Aile Yaşamı Düzenlemelerine İlişkin Bireylerin Farkındalık Durumu

Kurumların yapısına bağlı olarak, çalışanlara sunulabilen bir dizi iş ve aile yaşamı düzenlemeleri mevcuttur. Araştırma kamu kurumunda çalışan personel üzerinde yürütüldüğünden memurların izin hakları 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 657 Devlet Memurları Kanunu ile belirlenmiştir. Söz konusu düzenlemelerden bazıları çalışanların işle ilgili sorumluluklarını, aile yaşamından kaynaklanan yükümlülükleri ile bağdaştırabilmelerine olanak sağlamaktadır. Tablo 5 incelendiğinde çalışan bireylerin kurum tarafından uygulanan izinler hakkında bilinç düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bireyler en yaygın olarak kullanılan resmi ve dini bayramlar (%98), ölüm izni (%98), ücretsiz izin (%95.6), süt izni (%95.2), ücretli doğum öncesi izin (%89.3) haklarının

olduğu bilincine sahiptirler. Bunun yanında ağır hasta olan ya da kaza geçiren aile bireylerine bakmak için 6 aya kadar resmi izin hakları olmasına rağmen, bireylerin %90'ı böyle bir izin haklarının olmadığını belirtmişlerdir. Bu bakıcılık izni hakkında bilinçlilik düzeyinin düşük olmasının nedenleri, aylıksız izin kapsamında olması, çalışanların bu izne ihtiyaç duymamış olmaları ya da bu izni kullanma oranının çok düşük olması şeklinde sıralanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre;

- Bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullandıkları aile ile ilgili işleri planlama stratejilerinin çocuk sayısına göre, dışarıdan yardım alma stratejilerinin ise yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği; çalışan bireylerin aile ile ilgili işleri planlama stratejileri kapsamında en çok “iyi bir iş planı yapmak” stratejisini kullandıkları; bireysel işleri planlama açısından “esnek olmaya çalışma”, dışarıdan yardım alma kapsamında ise “çocukların bakımı için ücretli yardım alma”nın en çok kullanılan stratejiler olduğu bulunmuştur.
- Bireylerin iş ve aile çatışması ile başa çıkma stratejilerini kullanma sıklıkları açısından, sosyal destek stratejilerinden en sık aile bireyleri ya da arkadaşları ile konuştukları; yetki devretme ve umursamama stratejilerinden en sık iş ve aile yaşamı arasındaki öncelik sıralarını belirledikleri; tepkisel başa çıkma stratejilerinden ise en sık yaptığı işlerin kalitesini düşürdükleri saptanmıştır. Bireylerin sosyal destek stratejilerini kullanma sıklıkları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Kurum tarafından uygulanan iş, aile ve bireysel yaşam çatışması ile başa çıkmada kullanılan kurumsal stratejilerle ilgili çalışan bireylerin değerlendirmelerinin çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği; çalışan bireyler en çok kurumlarının aileleri ile ilgili izin almaları gerektiğinde kendilerini desteklediğini düşündükleri anlaşılmaktadır.
- Bireylerin çalıştıkları kurumda yazılı iş ve aile yaşamı dengeleme politikasının olmadığı ile ilgili bilinç düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur.

• Ayrıca kurum tarafından çalışanlara sunulan iş ve aile yaşamı düzenlemelerine ilişkin farkındalık oranlarının yüksek olduğu; çalışan bireyler tarafından en çok kullanılan izinlerin, en çok bilinen izinler olduğu dikkat çekmektedir.

Araştırma sonucunda da görüldüğü gibi, çalışan kadınlar ve erkeklerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullandıkları stratejiler açısından yaş ve çocuk sayısı değişkenleri önemlidir. Diğer bir bakış açısıyla yaş ve çocuk sayısı arttıkça, bireylerin daha etkili ve daha sık başa çıkma stratejisi kullanmaları gerektiği; böylece iş ve aile yaşamı çatışmasını daha çok yaşadıkları düşünülebilir. Çoğunlukla bireylerin iş yaşamında yüklendikleri rollerin toplumsal statünün iyileşmesi ve yaşamdan duyulan tatminin artması yönünde olumlu etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu nedenle hem iş hem de aile yaşamında eş zamanlı olarak ortaya çıkan roller ve taleplerin bir stres kaynağına ve çatışmaya dönüşmemesi için birey, aile, iş yaşamı ve toplumsal düzeyde sorunları gidermeye yönelik öneriler şöyle sıralanabilir:

• Çalışan bireyin bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamında denge sağlaması için yaşamdan, kendisi ve ailesi için ne beklediğini bilmesi önemlidir. Bu nedenle birey değerlerine bağlı olarak hangi görevlerin önemli, hangilerinin daha az önemli olduğuna karar vermelidir. Böylece taleplerin örtüşmesinden kaynaklanan sorunları çözmede etkili zaman yönetimi becerisinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için çalışanlara yönelik kaynak yönetimi, öncelikleri belirleyebilme, fiziksel sağlığın korunması, insansal kaynakların kullanılmasının yanı sıra aile, arkadaş, akraba gibi yakın çevresindeki sosyal destekten de yararlanması konularında eğitim ve danışmanlık hizmet birimleri oluşturulmalıdır.

• İş ve aile yaşamı çatışmasını azaltmak/önlemek için çok sayıdaki ev işleri paylaşılmalı aile üyeleri arasında eşitlik ve adaletli olma duyguları kazandırılmalı, iş bölümü ve dayanışmanın sağlandığı bir yaşam biçimi benimsenmelidir.

• Çalışma koşulları verimliliği ve performansı arttırmaya yönelik olarak düzenlenmelidir. Ayrıca çalışma saatlerini ayarlama, iş planı ve organizasyonu yapma, iş yaşamına ilişkin rolleri daha açık bir biçimde tanımlama, iş yükünü azaltma, çalışan bireylerin özerkliğini artırma iş ve

aile yaşamı arasındaki çatışmanın önlenmesinde örgütlerden beklenen girişimler olarak sıralanabilir. Ortaya konulabilecek ve uygulanabilecek tüm çözüm önerileri katılımcı yaklaşımlarla çalışanların görüşü alınarak belirlenmelidir. Daha insancıl bir çalışma ortamı için örgütler gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

- Toplumsal düzeyde aile dostu politikalar yeniden gözden geçirilmeli ve bu konuda yeni düzenlemeler yapılmalı; örgütsel etkinliği ifade etmek için çalışanlara yeterli esneklik sağlanmalı, aile ve aile üyelerinin hak ve ihtiyaçlarının daha fazla korunması yolundaki öncelikler belirlenmelidir.

Kaynakça

Adams, Gary A., Lynda A. King ve Daniel W. King (1996), Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 411-420.

Bacharach, Samuel B., Peter Bamberger ve Sharon Conley (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.

Bedeian, Arthur G., Beverly G. Burke ve Richard G. Moffett (1988), "Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male And Female Professionals," *Journal of Management*, 14 (3): 475-491.

Biggs, Amanda ve Paula Brough (2005), "Investigating The Moderating Influences of Gender Upon Role Salience and Work-Family Conflict," *Equal Opportunities International*, 24 (2): 30-41.

Burke, Ronald J., Tamara Weirt ve Richard E. Duwors (1979), "Type A Behavior of Administrators and Wives, Reports of Ma-

rital Satisfaction and Well Being," *Journal of Applied Psychology*, 64 (1): 57-65.

Carnicer, María Pilar de Luis, Angel Martínez Sanchez, Perez Manuela Pérez ve María José Vela Jimenez (2004), "Work-Family Conflict in a Southern European Country," *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5): 466-489.

Cinamon, Rachel Gali ve Rich Yisrael (2002), "Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict, Sex Roles", 47 (11/12): 531-541.

Çarıkçı, İlker (2001), *İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler-Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Çarıkçı, İlker (2002), "Gender Differences in Work Family Conflict Among Managers in Turkey: Non Western Perspective", EURAM, May 2002, Stockholm, Sweden.

Duxburry, Linda Elizabeth ve Alan Christopher Higgins (1991), Gender Dif-

ferences in Work Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76 (1): 60-74.

Duxbury, Linda ve Christopher Higgins (1994), Employed Mothers: Balancing Work and Family Life, *Canadian Centre for Management Development* (Ottawa), Vol. 15.

Efeoğlu, İbrahim (2006), *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi (Basılmamış), Adana, s.172.

Foley, Sharon, Hang-Yue Ngo ve Steven Lui (2005) "The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong", *Asia Pacific Journal of Management*, 22: 237-256.

Frone, Michael R., Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (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, Michael R., Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1997), "Relation of Work-Life Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study Of Employed Parents," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325-335.

Gönen, Emine, Şengül Hablemitoğlu, Emine Özmete (2004), *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma* (İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları).

Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell (1985), "Sources of Conflict Betwe-

en Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, 10: 76-88.

Greenhaus, Jeffrey H. ve Saroj Parasuraman (1986), "A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stres and its Consequences," *Journal of Organizational Behavior Management*, 8 (2): 37-60.

Greenhaus, Jeffrey H. ve Garry N. Powell (2003), "When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90: 291-303.

Guest, David E. (2002), "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 41: 255-279.

Gutek, Barbara A., Sabrina Searle ve Lillian Klepa (1991), "Rational Versus Gender Role Explanations for Work Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568.

Hache, Lorraine, Dave E. Redekopp ve Phil S. Jarvis (2000), *Blueprint for Life/Work Design* Memramcook NB: National Life/Work Centre.

Hall, Richard H. (1972), *Organizations, Structure and Process*, Englewood Cliffs, J: Prentice-Hall.

Harris, Hilary (2004), "Global Careers: Work-Life Issues and the Adjustment of Women International Managers," *Journal of Management Development*, 23 (9): 818-832.

Higgins, Christopher, Linda Duxbury ve Sean Lyons (2008), *Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't?* (Ottawa: Health Canada), p.325.

Kahn, Robert L.; Donald M. Wolfe; Robert Quinn; J. Diedrick Snoek ve Robert A. Rosenthal (1964), *Organizational*

- Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, (New York: John Wiley & Sons).
- Karahan, Azize ve Özgün Bener (2005), “Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin Ev Ortamında Yaşadıkları Sorunlar”, *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 2(8): 113-120.
- Kerlinger, Fred Nichols (1973), *Foundations of Behavioral Research*, (New York: Holt, Rinehart and Winston) (Second Edition).
- Keser, Aşkın (2004), “Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri”, *Uludağ Üniversitesi-İİBF-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, Sıra: 7 / No: 230.
- Kirchmeyer, Catherine ve Aaron Cohen (1999), “Different Strategies for Managing Work/Nonwork Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes”, *Work and Stress*, 13, 59-73.
- Kopelman, Richard E., Jeffrey H. Greenhaus ve Thomas F. Connally (1983), “A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 198-295.
- Kuhlman, Patricia S. ve Gregory A. Kuhlman (2004), *Marriage Facts, Balancing Family and Work*, <http://www.stayhitched.com/balance.htm> (13.10.2010).
- Livingston, Marry M., Kim Burley ve Thomas P. Springer (1996), “The Importance of Being Feminine: Gender, Sex Role, Occupational and Marital Role Commitment and Their Relationship to Anticipated Work-Family Conflict”, *Journal of Social Behavior & Personality*, 11 (5): 179-193.
- Neault, Roberta (2005), *That Elusive Work/Life Balance, Life Strategies*, Ltd. Coquitlam, BC. Canada.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles ve Robert McMurrian (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.
- Özen, Serap ve Turgay Uzun (2005), “İş Yerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 7, Sayı: 3.
- Özmete, Emine, Emine Gönen (2004), *Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Ev Ekonomisi Y. Yayın No: 4, *Bilimsel Araştırma ve İncelemeler*: 4, (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi).
- Özsoy, Osman (2002), *Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri*, (İstanbul: Hayat Yayınları), s.106.
- Öztürk, Nurten (2008), *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi (Basılmamış), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, s.117.
- Pearlin, Leonard ve Carmi Schooler (1978), “The Structure of Coping”, *J. Health Soc, Behavior* 19: 2-21.
- Policy Brief (2006), *Work and Family Life Balance*, No: 3, http://www.rch.org.au/emplibrary/ccch/PB3_Work-family_balance1.pdf (11.04. 2010).

Skinner, Denise. A. ve Hamilton I. McCubbin (1987), Dual Employed Coping Scales (DECS), In H. McCubbin and A. Thompson (Eds.), *Family Assessment Inventories for Research and Practice*, Madison.

Tabachnick, Barbara G. ve Linda S. Fidell (1989), *Using Multivariate Statistics*, (USA:Harper Collins Pub.)

Tubin, Rana (2007), *Multiple Roles, Work-Family Conflict and Related Outcomes*,

Yüksek Lisans Tezi (Basılmamış), Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.77.

Uysal, Beynaz (2007), *Work-Family Conflict and its Relation to Organizational Outcomes and an Application in Banking Sector*; Yüksek Lisans Tezi (Basılmamış), Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.146.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Detay Yayıncılık).