



İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Relationship Between Work-Family Conflict And Life Satisfaction: A Study on Bankers

Sevim ÖZKAN¹

Hatice ÇOBAN KUMBALI^{2*}

¹ Pamukkale Üniversitesi, sozkan152@posta.pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8514-2291

² Pamukkale Üniversitesi, haticecoban@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0295-6896

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 07.12.2022

Makale Kabul/Accepted: 27.01.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1215244

Öz

Günümüz örgütlerinde çalışanların önemli problemlerinden biri uzun çalışma saatleri nedeniyle ailelerine yeterince zaman ayıramamak ve bir aile bireyi olarak üzerine düşen rolleri tam anlamıyla yerine getirememektir. Bu durumun, çalışanların yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkisi olabileceğinden hareketle bu çalışma, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, fazla mesai gibi durumlara karşı karşıya kalan bir meslek grubu olan bankacılar çalışmanın alan araştırmasının odağını oluşturmaktadır. Nicel yöntemin benimsendiği çalışmanın alan araştırmasının sonucunda: Bankacıların orta düzeyde iş-aile çatışması yaşamakta oldukları ve yaşam doyumlarının da ortalama düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Kavramlar arası ilişkiler incelendiğinde iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasında negatif bir korelasyon olduğu gözle çarpılmaktadır. Öyle ki, katılımcıların iş-aile çatışması arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. Yaşamdan alınan haz, bireylerin performansını ve motivasyonunu etkileyebileceği için yaşam doyumu ve iş-yaşam dengesi örgütsel davranış alanında üzerinde durulması gereken konulardır. Bu bakımdan, bu çalışmanın önerisi çalışanların iş-aile çatışması yaşayabilecekleri durumların analiz edilerek çatışmanın minimize edilmeye çalışılmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu

Abstract

One of the important problems of employees in today's organizations is not being able to spare enough time for their families and completely fulfill their roles as a family member due to long working hours. Considering that this situation may have a negative effect on the life satisfaction of the employees, this study aims to examine the relationship between work-family conflict and life satisfaction. Bankers, an occupational group that are faced with situations such as long and inflexible working hours and overtime, constitute the focus of the field research of the study. As a result of the field research of the study in which the quantitative method was adopted: It was understood that the bankers had a moderate level of work-family conflict and their life satisfaction was at an average level. When the relations between the concepts are examined, it is observed that there is a negative correlation between work-family conflict and life satisfaction. Such that, as the participants' work-family conflict level increases, their life satisfaction decreases. Life satisfaction and work-life balance are issues that need to be emphasized in the field of organizational behavior, as the pleasure from life can affect the performance and motivation of individuals. In this respect, the suggestion of this study is to try to minimize the conflict by analyzing the situations in which employees may experience work-family conflict.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction

Jel Kodları: D23, L20, M10.

Jel Codes: D23, L20, M10.

1. GİRİŞ

İnsanlar sosyal bir varlık olmalarından dolayı doğdukları andan itibaren birtakım sorumlulukları ve rolleri üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Bu rollerden ilki şüphesiz aile yaşamında diğeri ise iş yaşamında süregelmektedir. Küreselleşme ile birlikte yaşam şartları zorlaşmış ve çalışma koşulları değişmiştir. Çalışanların üzerindeki baskı, stres ve yük gün geçtikçe artmaya devam etmektedir. Bu baskıların artması roller arası çatışmayı da beraberinde getirmektedir. Üstlenilen rollerin birbirlerine etkisi olduğu gibi bireylerin yaşam doyumuna da etkisinin bulunduğu literatürde sıklıkla dile getirilmektedir. Bireylerin iş yerinde yaşadıkları stres, aile yaşamlarını ve bireysel mutluluklarını olumsuz etkileyebileceği gibi aile içinde yaşadıkları çatışmalar da işlerini ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Bankacılar açısından ele alındığında emeğin, uzun çalışma saatlerinin ve müşterilerle iletişimin yoğun olduğu bir çalışma ortamı stresi de beraberinde getirmekte, dolayısıyla bu durum iş ve iş dışı yaşam alanlarını dengede tutmalarını zorlaştırmaktadır. Bu denge kuramama durumu çalışanların iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşamalarına sebebiyet vermektedir. İş yaşamının bireylerin yaşamında kapladığı geniş alan sebebiyle bu durum bireylerin yaşam doyumlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu varsayımlardan hareketle çalışmanın öncelikli olarak amacı bankacıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumunu düzeylerini ortaya koymak ve kavramlar arası ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın ikincil amacı ise kavramların medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerle ilişkisi olup olmadığını analiz etmektir. Bu iki konu daha önce birçok sektörde çalışılmış olmasına rağmen bankacılık sektöründe pek çalışılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmayla literatüre katkı sağlanması ve gelecek çalışmalara ışık tutulması düşünülmektedir.

Çalışmada ilk olarak iş ve aile çatışmaları ile yaşam doyum kavramlarının teorik çerçevesi çizilmiştir. Teorik bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Ardından, bankacılar üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek, bulgular değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması

Aile ve iş insan hayatının önemli iki alanını oluşturur ancak insan hayatı, temelde tektir ve bir bütündür. Dolayısıyla aile ve iş rolleri insan hayatında iç içe geçmiş ve sürekli etkileşim halinde bulunmaktadır (Arslan, 2012: 101). Bireyler üzerinde aşırı düzeyde oluşan talepler, sahip oldukları enerji ve zaman bakımından kısıtlı oluşları ve edindikleri rollerin bağımsız olarak düşünülmemesi bu etkileşim halinde bulunan roller arasında çatışmalara sebep olabilmektedir (Fırat ve Cula, 2016: 147).

İş-aile çatışmasıyla ilgili yapılan ilk araştırmalarda kavram tek yönlü olarak incelenmiştir ancak daha sonra Gutek ve arkadaşları (1991: 560) tarafından yapılan araştırmalarda iş-aile çatışması, işten aileye ve aileden işe olmak üzere çift yönlü olarak tanımlanmıştır. Araştırmacılara göre bu iki kavram birbirinden farklı ancak birbiriyle yakından ilişkilidir (Sunal vd., 2016: 145). İş-aile çatışması, işin gerekleri nedeniyle aile düzlemindeki rollerin yerine getirilmesinde yaşanan eksiklikler sonucunda meydana gelirken; aile-iş çatışması,

ailenin bireyden beklentileri nedeniyle bireyin iş yaşamındaki gerekleri tam anlamıyla yerine getirememesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Frone vd., 1992: 74). Bu çatışmalar, iş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir biçimde yerine getirilememesinden kaynaklanmaktadır. Özellikle günümüzde, iş-aile çatışmasına çalışanlar açısından bakıldığında uzun çalışma saatleri, fazla mesai ya da aşırı iş yükü gibi nedenlerden dolayı aile ve iş rollerini dengeli bir biçimde yürütebilmek oldukça zor olmaktadır (Demircan ve Turunç, 2017: 47). Diğer yandan aile-iş çatışmasını Wayne ve arkadaşları (2004: 108), birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif yönde karışma veya bozucu bir etki yapması durumu olarak tanımlamışlardır. Bu bakımdan birey, çocuğunun hastalanması durumunda aklının evi ve ailesiyle dolu olmasından dolayı işine odaklanmakta ya da zaman ayırmakta güçlük çekebilmektedir (Judge vd., 1994: 771).

İş-aile veya aile-iş çatışması yaşanmasında bireysel, örgütsel ve ailesel olarak çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Çatışmalardan herhangi birini yaşayan bireyde tatminsizlik, stres ve birtakım sağlık problemleri gibi bireysel sonuçlar meydana gelebilirken (Çarıkçı, 2001: 109); iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık gibi örgütsel sonuçlar da görülebilmektedir. Dolayısıyla performans beklentisi içinde olan yöneticilerin çalışanlarına aileleriyle daha fazla zaman geçirmeleri için olanak sağlamaları, daha az iş-aile çatışması yaşanmasını, beraberinde ise işte daha olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlayabilecektir (Macit ve Ardıç, 2018: 839).

2.2. Yaşam Doyumu

Literatürde yaşam doyumu kavramı ilk olarak 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmış olup, daha sonraları bu kavrama çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bazı araştırmacılar yaşam doyumunu bireyin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği olarak tanımlarken (Veenhoven, 1996: 6), bazıları bireyin yaşadığı hayata değer biçmesi ve bir yargılama süreci olarak tanımlamaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 138; Santilli vd., 2014: 69).

Yaşam doyumunun, insanların yaşamları boyunca mutlu olabilmeleri ve yaşamlarına anlam katabilmeleri olduğu söylenebilir. Bu manada yaşam doyumunun, bireylerin örgütsel çevre ve yaşamın geneline ilişkin olumlu tutum ve davranışlar göstermeleri üzerinde etkili bir unsur olduğu belirtilmektedir. Bireylerin yaşam doyumuna sahip olmaları, iş çevresinde ve iş dışı yaşamındaki aile, arkadaş ve akraba çevresinde pozitif yönde davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 60). Bireyde yaşam doyumunun düşmesi ise sık hasta olma, yorgunluk gibi fiziksel sonuçlarla beraber isteksizlik, çaresizlik gibi psikolojik sıkıntılara da zemin hazırlayabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 7). Diğer yandan, yaşam doyumunu yüksek olan bireylerin özellikleri; günlük yaşamlarındaki yapılan etkinliklerden zevk alma, olumlu bir benlik imgesine sahip olma, genel olarak hayata karşı pozitif bir tutum içerisinde olma, yaşadıklarının sorumluluğunu üzerine alma, hayatın bir anlamı olduğuna inanma ve belirledikleri amaçlara ulaşma şeklinde ifade edilmektedir (Işık ve Koçak, 2014: 283).

Örgütsel açıdan düşünüldüğünde, yüksek düzeyde bir yaşam doyumunun elde edilebilmesi için çalışanların iş ve yaşam dengesini kurmalarının gerekli olduğu açıktır. İş ile ev arasında denge kurabilen çalışanların üretkenlik ve verimlilikleri daha yüksek olmaktadır. Bunun yanında işletmelerde işe devamsızlık ve hastalık vakaları daha az yaşanmakta, işletmeler bünyelerine daha çok ve nitelikli personel katabilmekte, çalışanlarda daha yüksek düzeylerde moral ve bağlılık görülmektedir. İş ve yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin daha

motivasyonu yüksek, yaratıcı, enerjik ve olaylar karşısında daha net olmalarını sağlamaktadır (Morgenstern, 2004: 28-32).

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ

Sekaran (1985), yaşam doyumunun özünde iyi bir iş ve mutlu bir aile yaşamının olduğunu ifade etmiştir (Akt: Ahmad, 1996: 663). Bireylerin yaşamlarının çoğunun iş ve aile arasında geçtiğini, beraberinde de yaşam doyumunu etkilediğini düşündüğümüzde bu iki kavram devamlı olarak etkileşim halinde olmakta, dolayısıyla büyük önem arz etmektedir. Literatürde de iş-aile çatışması ile yaşam doymu arasındaki ilişki üzerine pek çok araştırma yapılmış ve hala da yapılmaya devam edilmektedir. Çoğu çalışmada çıkan sonuçlara göre iş-aile çatışması ile yaşam doymu arasında negatif bir ilişki söz konusudur.

Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 87; Karabay, 2015: 129; Fırat ve Cula, 2016: 154; Karaca ve Dede, 2017: 156; Türker ve Çelik, 2019: 246; Öngel ve Tatlı, 2020: 463). Kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen güncel çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçlar görülmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3085; Arıbaş ve Özşahin, 2021: 304; Othman, 2022: 55). Dolayısıyla araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: İş-aile çatışması ve yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Aile-iş çatışması ve yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Cinsiyet ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

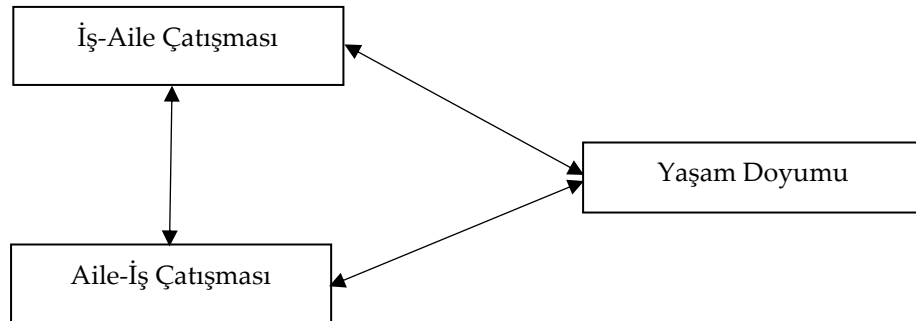
H₅: Yaş ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Eğitim durumu ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Medeni durum ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Çalışma yılı ile iş-aile, aile-iş ve yaşam doymu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Literatür taramasından hareketle, iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam doymu kavramları arasındaki olası ilişkileri gösteren araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, Denizli ilindeki yoğun iş temposu içindeki banka çalışanlarının yaşadıkları iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve hissettikleri yaşam doyumu ilişkisini incelemektir. Ayrıca çalışmada incelenen kavramların, demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek de çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Çalışma Denizli'de faaliyet gösteren bankalarda çalışanlar üzerinde yapılmış olup, veri toplama sürecinde anket tekniği kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Denizli'de çalışmakta olan bankacılar oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme uygulanmıştır. Çalışanlar tarafından anketlerin bir kısmı elektronik posta yöntemiyle bir kısmı ise yüz yüze doldurulmuştur. Toplamda 130 banka çalışanına ulaşılmış ancak 100 kişi anket formunu eksiksiz doldurmuştur. Dolayısıyla araştırmanın örnekleme 100 bankacı olmuş ve alan araştırması toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iki boyutlu ve toplam 10 maddeli iş-aile çatışması ölçeği; yaşam doyumu düzeylerini ölçmek için ise Diener ve arkadaşları tarafından (1985) oluşturulmuş ve Margolis ve arkadaşları (2019) tarafından güncellenmiş 6 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ankette yer alan maddeler 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçekteki dereceler: 1- Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Kimi zaman, 4-Çoğu zaman, 5-Her zaman olarak ifade edilmiştir.

5. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,929 olarak, yaşam doyumu ölçeğinin ise 0,871 olarak hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini ölçmek için faktör analizi yapılmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir ($p=,000<0,05$). KMO= 0,837 olarak hesaplanmış olup, KMO= 0,837>0,60 olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 boyut belirlenmiş, bu boyutların toplam varyansın 66,957'sini açıkladığı görülmüştür.

Katılımcıların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumuyla ilgili tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, çalışanların ortalama düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları ve yaşam doyumlarının da orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Aile-iş çatışmasına ilişkin ortalama değer ise görece daha düşüktür. (Bkz: Tablo 1) Dolayısıyla çalışanların düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,8900	1,00680
Aile-İş Çatışması	2,1200	1,02455
Yaşam Doymu	3,0333	0,39567

Kavramlar arası ilişkileri incelemek üzere yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Görüldüğü üzere iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramları birbirleriyle yakından ilişkilidir ($p<0,05$). Ayrıca, iş-aile çatışması ile yaşam doyumu ve aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu açıktır. Dolayısıyla çalışmanın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

		İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Yaşam Doyumu
İş-Aile Çatışması	Pearson Korelasyonu	1		
	Anlamlılık (Çift kuyruklu)			
	N	100		
Aile-İş Çatışması	Pearson Korelasyonu	,719**	1	
	Anlamlılık (Çift kuyruklu)	,000		
	N	100	100	
Yaşam Doyumu	Pearson Korelasyonu	-,617**	-,579**	1
	Anlamlılık (Çift kuyruklu)	,000	,000	
	N	100	100	100

Katılımcıların demografik bilgileri ise Tablo 3’te yer almaktadır. Tablodaki bulgulara göre:

- Katılımcıların %50’sini kadın, %50’sini ise erkekler oluşturmaktadır.
- Katılımcıların, %51’i 30-39 yaş, %28’i 20-29 yaş arasında, %21’i 40 yaş ve üzerindedir.
- Katılımcıların % 64’ünü evliler, % 36’sını ise bekârlar oluşturmaktadır.
- Katılımcılar içerisinde eğitim düzeyi bakımından ağırlık % 77 ile üniversite mezunlarındadır. Diğer katılımcıların ise %9’unu yüksek lisans, %9’unu lise mezunu ve %5’ini ön lisans mezunu oluşturmaktadır.
- Katılımcıların %37’sini 10 yıl ve üzeri çalışanlar, % 28’sini 7-9 yıl arası , %20’sini 1-3 yıl arası ve %15’ini 4-6 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	50	50,0
	Erkek	50	50,0
Yaş	20-29	28	28,0
	30-39	51	51,0
	40 yaş ve üzeri	21	21,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	9	9,0
	Ön lisans	5	5,0
	Lisans	77	77,0
	Lisansüstü	9	9,0
Medeni Durum	Bekâr	36	36,0
	Evli	64	64,0
Çalışma yılı	1-3 yıl	20	20,0
	4-6 yıl	15	15,0
	7-9 yıl	28	28,0
	10 yıl ve üzeri	37	37,0

İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonunda

cinsiyet ile kavramlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiş ve H_4 hipotezi desteklenmemiştir (Bkz: Tablo 4).

Tablo 4. Cinsiyet ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

	Cinsiyet	n	\bar{x}	t	p
İş-Aile Çatışması	Kadın	50	3,0040	1,134	,260
	Erkek	50	2,7760		
Aile-İş Çatışması	Kadın	50	2,1640	,428	,670
	Erkek	50	2,0760		
Yaşam Doymu	Kadın	50	2,9433	-1,018	,311
	Erkek	50	3,1233		

Medeni durum ile yaşam doymu ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0,05$), iş-aile çatışması ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalama değerler incelendiğinde evli çalışanların bekârlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamakta oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, H_7 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir (Bkz: Tablo 5).

Tablo 5. Medeni Durum ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

	Medeni durum	n	\bar{x}	t	p
İş-Aile Çatışması	Bekâr	36	2,6278	-1,982	,050
	Evli	64	3,0375		
Aile-İş Çatışması	Bekâr	36	1,9833	-1,000	,320
	Evli	64	2,1969		
Yaşam Doymu	Bekâr	36	2,9815	-,438	,662
	Evli	64	3,0625		

Yaş değişkeninin kavramlarla ilişkisini incelemek üzere tek yönlü anova testi yapılmış, yalnızca iş-aile çatışması ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, en çok iş-aile çatışması yaşayanlar 40 yaş ve üzeri grup olmuştur. Dolayısıyla H_5 hipotezinin de kısmen desteklendiği söylenebilir (Bkz: Tablo 6).

Tablo 6. Yaş ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

		n	\bar{x}	ss	f	p
İş-Aile Çatışması	20-29 yaş	28	2,4929	,96376	3,383	,038
	30-39 yaş	51	2,9961	,99236		
	40 yaş ve üzeri	21	3,1619	,98716		
Aile-İş Çatışması	20-29 yaş	28	1,9143	,98947	1,204	,304

	30-39 yaş	51	2,1294	,97638		
	40 yaş ve üzeri	21	2,3714	1,16839		
Yaşam Doyumu	20-29 yaş	28	1,9143	1,00250	1,457	,238
	30-39 yaş	51	2,1294	,87474		
	40 yaş ve üzeri	21	2,3714	,69779		

Eğitim düzeyi ile yaşam doyumu ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sonuçlara göre eğitim düzeyi ön lisans olan bireylerin daha fazla aile-iş çatışması yaşamakta oldukları söylenebilir. Bu durumda H_7 hipotezi de kısmen desteklenmiştir (Bkz: Tablo 7).

Tablo 7. Eğitim Düzeyi ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doyumu Farklılığı

		n	\bar{x}	ss	f	p
İş-Aile Çatışması	Lise ve altı	9	3,0444	1,26403	,348	,791
	Ön lisans	5	3,1200	1,31605		
	Lisans	77	2,8338	,99546		
	Lisansüstü	9	3,0889	,72877		
Aile-İş Çatışması	Lise ve altı	9	2,6444	1,24007	2,775	,046
	Ön lisans	5	2,7600	1,78550		
	Lisans	77	1,9636	,90363		
	Lisansüstü	9	2,5778	1,03172		
Yaşam Doyumu	Lise ve altı	9	2,7593	,79979	,720	,542
	Ön lisans	5	2,8667	1,20991		
	Lisans	77	3,1039	,90039		
	Lisansüstü	9	2,7963	,62237		

Çalışma yılı ile aile-iş çatışması ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, iş-aile çatışması ile aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sonuçlara göre 7 ile 9 yıl arasında kıdemi olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşamakta oldukları görülmektedir. Bu sonuca göre H_8 hipotezi de kısmen desteklenmiştir (Bkz: Tablo 8).

Tablo 8. Çalışma Yılı ile İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doymu Farklılığı

		n	\bar{x}	ss	f	p
İş-Aile Çatışması	1-3 yıl	20	2,4900	1,02695	3,988	,010
	4-6 yıl	15	2,4133	,86674		
	7-9 yıl	28	3,2643	,89286		
	10 yıl ve üzeri	37	3,0162	1,01585		
Aile-İş Çatışması	1-3 yıl	20	1,9500	1,09520	,983	,404
	4-6 yıl	15	1,8133	,73082		
	7-9 yıl	28	2,1929	,99104		
	10 yıl ve üzeri	37	2,2811	1,10600		
Yaşam Doymu	1-3 yıl	20	1,09157	1,09157	1,247	,297
	4-6 yıl	15	,96087	,96087		
	7-9 yıl	28	,83808	,83808		
	10 yıl ve üzeri	37	,74454	,74454		

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireylerin hayatlarındaki vazgeçilmez olan iki önemli rol, aile ve iş iç içe geçmiş halde ve ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu rollerden birinde yaşanan stres bir diğerinde çatışmaya sebep olabileceği gibi aynı şekilde bireylerin yaşam doyumlarını etkileyebileceği literatürde sıklıkla ifade edilmektedir (Kossek ve Ozeki, 1998: 146; Gürel ve Altunoğlu, 2016: 1436; Zhang vd., 2020: 1147; Acar ve Gökçaya, 2018: 151; Karabacak ve Harlak, 2020: 1936).

Bu durumdan yola çıkılarak Denizli ilinde bulunan banka çalışanlarına uygulanan bu çalışmada iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışması ve yaşam doymu ile ilişkisi incelenmiştir. Diğer yandan bu değişkenlerin demografik veriler ile anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 85; Okutan vd., 2016: 1892; Altıntop ve Aydın, 2021: 47). Bireylerin iş ve aile sorumluluklarının iç içe ve bir bütün olduğu düşünüldüğünde kavramlar arası karşılıklı ilişkinin varlığı beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

İş-aile çatışması ile yaşam doymu ve aile-iş çatışması ile yaşam doymu arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla, iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doymu ile ilişkili olduğu iddiasında olan H₁ ve H₂ hipotezleri de desteklenmiş ve bu ilişkinin negatif yönde olduğu anlaşılmıştır. Bir başka deyişle, banka çalışanlarının yaşam doyumunu azaltan etmenlerden birinin iş-aile ve aile-iş alanlarında yaşanan çatışmalar olduğu ortaya konmuştur. Literatür incelendiğinde bu sonuç Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 11), Fırat ve Cula (2016: 153), Jia ve arkadaşları (2020: 7) ile Bai ve arkadaşları (2021: 594) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bireyin hayatının önemli bir bölümünü oluşturan iş

hayatındaki olumlu ve olumsuz duygulanımların yaşamın geneline yansımaları da beklenen bir sonuç olmakla beraber çok yüksek düzeyde olmayan iş-aile çatışmasının dahi yaşam doyumu ile negatif yönlü ilişkili olması dikkat çekmektedir.

Demografik verilerin pek çoğu ile kavramlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Esasında bu benzer eğitim seviyelerinde olan, aynı işi yapan, aynı sosyal statüye sahip bireylerin analizinde beklenen bir durumdur. Elbette homojen bir evren demografik değişkenler açısından farklılıklara çok açık sayılamaz.

Bu çalışmayla da desteklendiği üzere banka çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle banka çalışanlarının maruz kaldığı stres, yoğunluk, aşırı iş yükü gibi sebepler hem iş hem aile hem de bireysel hayatlarında olumsuz etkiye sebep olabilecek, dolayısıyla bireyin gerek iş hayatında gerekse iş dışı hayatında mutluluğunu ve beraberinde de verimliliğini düşürecektir. Bu yüzden, çatışmanın yaratacağı bireysel ve örgütsel etkiler önemsenmeli ve çatışmayı azaltıcı önlemler alınmalıdır. Bu bağlamda ilgili sektör yöneticilerine; çalışanların ailelerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmelerini kolaylaştırıcı davranışlarda bulunmaları, esnek çalışma saatlerini gündemlerine almaları, hatta uzaktan çalışma uygulamalarını yaygınlaştırıcı çalışmalarda bulunmaları önerilebilir. "Biz bir aileyiz" sloganıyla her türlü fedakârlığın vurgulandığı iş hayatında çalışanların bunu hissedebilmelerinin, kişisel hayatlarına, aile hayatlarına ve sorumluluklarına verilen önemle mümkün olabileceği açıktır.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle aynı alanda çalışmak isteyen araştırmacılara birtakım öneriler sunulabilir. Öncelikle, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ilişkisine dair etkileşimler kadar çatışmanın nedenlerini ve sonuçlarını detaylıca ortaya koyabilmek için derinlemesine mülakat tekniğiyle yeni araştırmalar yapılması önerilebilir. Böylece çatışmanın çözümüne ve yaşam doyumunun artırılmasına yönelik somut önerilerde bulunulması mümkün olacaktır. Bir diğer öneri ise sektörler arası karşılaştırmalı bir araştırma yapılmasına yöneliktir. İş-aile çatışmasının görece düşük ve dolayısıyla yaşam doyumunun görece yüksek olduğu bir sektör seçilerek, bankacılık ve finans sektörüyle karşılaştırılabilir. Sektörler arası uygulamalar karşılıklı olarak değerlendirilerek pratikte uygulanabilir olan yöntemler belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. ve Gökkaya, S. (2018). İş-Aile Çatışması ile Yaşam Doyumu Üzerine Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Business and Organization Research (International Conference)*, 145-153.
- Ahmad, A. (1996). Work-family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 136(5), 663-665.
- Akyüz, M. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction: A Research in Health Institutions. *International Journal of Management*, 12(2). 184-194
- Altıntop, F. F. ve Aydın, B. (2021). Öğretmenlerde İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 38-54.

- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Arıbaş, A. N. & Özşahin, F. (2021). A Research on the Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction and Job Satisfaction. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 294-308.
- Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N., & Ren, F. (2021). Impact of Absolute and Relative Commute Time on Work-Family. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(4), 586-600.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.*
- Demircan, P. ve Turunç, Ö. (2017). İş-aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-76.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki Beş Eğitim Kurumunda Kendini Yaralama Davranışı Üzerine Bir Çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Gürel, E. B. ve Altunoğlu, E. A. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431-1438.
- Işık, Ö. G. ve Koçak, Ö. (2014). İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk İletişim*, 8(3), 281-300.
- Jia, C. X., Cheung, C. K., & Fu, C. (2020). Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1-14.

- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. Yaşam Doyumu: Seçme Konular (Ed: Selen Doğan) adlı kitabın içinde, Ankara: Nobel Yayıncılık, 39-63.
- Karabacak, G. ve Harlak, H. (2020). Otel Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışmalarının Yordayıcıları Olarak, İş-Yaşam Doyumu, İş stresi ve Algılanan Sosyal Destek. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1923-1940.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karaca, A. ve Dede, N. P. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150-158.
- Karimi, Q., Jomehri, F., Asadzade, H., & Sohrabi, F. (2012). Consequences of Conflict Between Work And Family Among Iranian Female Teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1869-1875.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D. J., & Lyubomirsky, S. (2019). A New Measure of Life Satisfaction: The Riverside Life Satisfaction Scale. *Journal of Personality Assessment*, 101(6), 621-630.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*. (Çev: Özlem Tüzel Akal). İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Okutan, E., Alp, E. ve Sönmez Çalış, Ö. A. (2016). Turizm Sektöründe İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Turizm Çalışanlarının Yaşam Tatminleri ile İlişkisi. *3rd International Congress of Tourism & Management Researches*, 1879-1894.
- Othman, N. (2022). Psychological Well-Being, Work-Family Conflicts and Life Satisfaction Among Malaysian Women. *Malaysian Journal of Society and Space*, 1(18), 46-58.
- Öngel, V. ve Tatlı, H. S. (2020). Akademisyenlerin Yaşam Doyumları ve İş Doyumlarını Etkileyen İş Kaynaklı Faktörlerin İncelenmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(3), 461-473.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career Adaptability, Hope and Life Satisfaction in Workers with Intellectual Disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Sunal, A. B., Ok, A. B. ve Keskin, S. (2016). İş-Aile Çatışması Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkide Evlilik Doyumunun Düzenleyici Rolü. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 56(1).
- Şimşek, M. N. ve Koç, H. (2020). İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088.
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Veenhoven, R. (1996). *The Study of Life-Satisfaction*. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe* (pp. 11-48). Budapest: Eötvös University Press.

Zhang, Y., Rasheed, M., & Luqman, A. (2020). Work–Family Conflict and Turnover Intentions Among Chinese Nurses: The Combined Role of Job and Life Satisfaction and Perceived Supervisor Support. *Personnel Review*, 49(5), 1140-1156.

Zhao, X. R., Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.