

İş-Aile Çatışmasının İş Doymu ve Yaşam Doymu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma¹ (The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Research on IT Sector Employees)

Mehmet Nurettin ŞİMŞEK^a Hakan KOÇ^b

^a Gazi Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü, Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye. nurettinsimsek@gmail.com

^b Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara, Türkiye. hakan.koc@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler:</p> <p>İş-Aile Çatışması Aile-İş Çatışması İş Doymu Yaşam Doymu Gönderilme Tarihi 1 Temmuz 2020 Revizyon Tarihi 1 Eylül 2020 Kabul Tarihi 18 Eylül 2020</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Bilişim sektörü çalışanları üzerinde detaylı bir araştırma yaparak iş-aile ve aile-iş çatışmasının çalışanların iş doymunu ve yaşam doymunu nasıl etkilediğini saptamak</p> <p>Yöntem – Ankara ilinde, kamu ve özel kuruluşlarda bilişim personeli olarak çalışan 606 katılımcı ile anket çalışması yapılmış, veriler üzerinde betimsel analizler (yüzde ve frekans analizi), korelasyon analizi, t-testi ve ANOVA testi gerçekleştirilmiştir</p> <p>Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışması ile iş doymu arasında ve iş-aile çatışması ile yaşam doymu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aile-iş çatışması ile iş doymu arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, aile-iş çatışması ile yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.</p> <p>Tartışma – Düşük düzeyde yaşanmasına rağmen, hem iş-aile hem de aile-iş çatışması bilişim personelinin iş doym düzeyini azaltmaktadır. Yaşam doymu ise muhtemel aile desteğiyle birlikte aileden kaynaklı yaşanan çatışmalardan etkilenmemektedir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>Work-Family Conflict Family-Work Conflict Job Satisfaction Work Satisfaction</p> <p>Received 1 July 2020 Revised 1 September 2020 Accepted 18 September 2020</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – In this study, the effects of work-family and family-work conflicts experienced by IT professionals on job satisfaction and life satisfaction were examined.</p> <p>Design/methodology/approach – The study was carried out with 606 participants working as IT professionals in public and private institutions in Ankara. Descriptive analysis (percentage and frequency analysis), correlation analysis, t-test and ANOVA test were performed on the data.</p> <p>Findings – According to the results of the research, a significant and negative relationship was found between work-family conflict and job satisfaction, and between work-family conflict and life satisfaction. While a significant and negative relationship was found between family-work conflict and job satisfaction, no significant effect of family-work conflict on life satisfaction was detected.</p> <p>Discussion – Although it is experienced at a low level, both work-family and family-work conflict reduce the job satisfaction level of IT professionals. Life satisfaction, on the other hand, is not affected by family conflicts with possible family support.</p>

¹ Bu makale, Mehmet Nurettin Şimşek'in Doç. Dr. Hakan Koç'un danışmanlığında hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Şimşek, M. N., Koç, H. (2020). İş-Aile Çatışmasının İş Doymu ve Yaşam Doymu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3072-3088.

1. GİRİŞ

İnsanoğlu, doğumuyla birlikte sosyal hayatta kendine bir yer bulup, aile çatısı altında yaşamını devam ettirir. Evlilikten önce anne, baba ve kardeşlerle iç içe yaşarken evlilikten sonra eş ve çocuklarla birlikte yaşayarak hayatına devam eder. Bir kişinin, aile bireyleriyle sürekli iletişim ve etkileşim halinde bulunmanın yanı sıra, diğer aile bireylerine karşı görev ve sorumlulukları da bulunmaktadır.

Aile bireyleriyle yaşanan uzun bir süreçten sonra, hayatı idame edebilmek adına, maddi kazanç elde edebileceği bir işte çalışmaya başlar ve zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirir. Birlikte yaşadığı aile bireylerine karşı görev ve sorumlulukları olan kişi, iş ortamında da iş arkadaşlarına, müşterilere ve işverenine karşı görev ve sorumluluk bilincinde hareket etmek durumundadır. Yani bireyler hem aile çevresinde hem de iş çevresinde sosyal hayatını devam ettirmekte, aynı zamanda bu çevrelerde görev ve sorumlulukları bulunmaktadır.

Bahsi geçen iki sosyal çevre (iş ve aile çevresi), birey için maddi ve manevi anlamda büyük öneme sahiptir. Zira bir birey maddi ve manevi desteği hem iş çevresinden hem de aile çevresinden elde etmekle birlikte, zamanının en büyük bölümünü iş veya aile ortamında geçirmektedir. Bu nedenle bireylerin hayatla ilgili beklentileri, işleri ya da aileleriyle ilgili olmaktadır. Bu sebeple iş ve aile arasında uyumu yakalamak insan için bir zorunluluktur.

Birey, iş hayatına başlamasıyla birlikte zamanını en fazla iş ortamında geçirmekte, maddi ve manevi olarak beklenti içerisine girmektedir. “Öte yandan insan sermayesinin rekabet edebilirliğini arttıran en önemli faktör olduğu günümüzde işletmelerin çalışanlarından bağlılık beklentisi artmıştır. Bu bağlılık çalışanların çalıştıkları kuruma daha fazla zaman sarfetmeleri, fazla mesai, hafta sonu çalışma gibi işyerlerinde bulunmalarını gerektirecek şekilde olabildiği gibi; işlerini eve taşımaları, 7 gün 24 saat boyunca işletmelerin kendilerine ulaşmalarına müsaade etmeleri şeklinde de gerçekleşebilmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014:128)” İşletmelerin bu beklentilerinin karşılığı olarak da, birey günlük zamanında ağırlıklı olarak iş arkadaşları ve müşterilerle yoğun ilişki içerisine girmekte, aile bireylerine ayırmayı planladığı zaman ve enerjilerinin bir kısmını iş ortamında tüketmek zorunda kalmaktadır.

Bireyler iş dışında, aileleri, arkadaşları, akrabaları veya sivil toplum kuruluşları ile de sürekli bir ilişki içerisindedir. Bu ilişkilerde, bireylerin dikkat etmesi gereken en önemli husus ailesi ile olan ilişkileridir. Evli bir çalışan eş-çocukları ile ilişkilerine, bekâr bir çalışan ise anne-baba-kardeş ilişkilerine dikkat etmek durumundadır. Bireyler hayatlarında çok çeşitli rollere sahip olduklarından, bu rollerdeki başarıları veya başarısızlıkları bu ilişkilerin kalitesini etkilemektedir. Bazı rollerin yoğunluğu diğer rollerin yoğunluğunu bastırmakta ve bazı rollerin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Bu durumda bireyler ciddi rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2015:70)

Rol çatışmalarına benzer şekilde kişi iş ortamında veya aile ortamında yaşadığı olumsuzlukları diğer ortamlarına yansıtabilmektedir. “Birey, hayatının önemli bir kısmını iş ortamında geçirmekte ve iş ortamında yaşadığı güzel ve kötü anların izlerini işi dışı yaşamına, ailesine ve arkadaşlarına taşımaktadır. Ailesiyle veya arkadaş çevresiyle yaşadığı iyi ve kötü anların izlerini de iş ortamına taşımaktadır. Bu bakımdan yap-boz oyununda parçaların birbirlerinin içine girerek bir bütün oluşturması gibi, iş ve iş dışı yaşam da birbirini tamamlamakta ve anlamlandırmaktadır (Dikmen, 1995:1)”

(Dikmen, 1995)’in yap-boz oyununa benzettiği, iş ve aile ortamları bireyin hayatında denge kurması gerektiği en önemli iki ortamdır. Kişinin her iki ortama uygun olarak kendisinden beklenen davranışları sergilemesi ve beklentileri yerine getirmesi beklenir. Günümüzde uğraşların artması sebebiyle kişiden, kısıtlı zaman aralığında çok fazla iş yapması beklenmekte, kişi ise tüm beklentilerin karşılanması hususunda yeterli olamayabilmektedir. Kişi, iş ve aile ortamında yüklenen iki rolü aynı anda veya kendine verilen zamanlarda yerine getirmeye çalışırken, iş-aile çatışması diyebileceğimiz bir çatışma ortaya çıkabilmektedir. “İş hayatında yaşanan olumlu veya olumsuz birçok olay, iş yerinin çalışan üzerinde oluşturduğu stres doğal olarak çalışan kişinin aile ile olan ilişkisini etkileyebilmektedir. İş stresinin kaynakları, çalışanda sadece iş stresi yaratmakla kalmayacak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Wallace, 2005:528)”

İş hayatının aile hayatı üzerindeki etkisine benzer şekilde, aile içinde yaşanan olumlu veya olumsuz olaylar ve aile hayatının insan üzerinde oluşturduğu stres, çalışanın iş hayatına da etki edebilmektedir. Örneğin çocuğu hasta ve bakıma muhtaç olan bir anne, iş yerinde çalışması esnasında işine odaklanamayacak, akli çocuğunda olduğu gibi bir an önce çocuğunun yanına gitmek isteyecektir. Çocuğunun yanında olamayan anne, iş yerinde çok verimli olamayacağı gibi mutsuzluğu sebebiyle diğer takım arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilecektir.

İş-aile yaşamlarında yaşanan olumlu ve olumsuz olayların birbirini etkilemesi pek çok durumda ortaya çıkabilecektir. İşvereniyle tartışan veya ücretini zamanında alamayan bir baba, ailesine bu olumsuzluğu yansıtabileceği gibi, iş yoğunluğundan dolayı fazla mesai yapmak zorunda olan bir çalışan, ailesine çok fazla zaman ayıramayacak bu da aile bireylerinin beklentilerinin karşılanmasını engelinecek ve aile içi mutsuzluğa sebebiyet verecektir. Bu olumsuz etkilerin yanında iş konusunda olumlu doyumlar yaşayan yani iş doyumunu konusunda sıkıntı yaşamayan bir insan, aile ortamına bu mutluluğunu yansıtaacağı gibi, huzurlu bir aile ortamında yaşayan kişilerde bu mutluluğunu işine, müşterilere ve takım arkadaşlarına yansıtacaktır.

Kısacası iş ortamında yaşanan olumlu veya olumsuz olaylar aile yaşamını, aile ortamında yaşanan olumlu ve olumsuz olaylar ise iş yaşamını etkilemekte ve iş-aile çatışması/aile-iş çatışması ortaya çıkabilmektedir. İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşayan bireylerin ise zaman içerisinde hem iş yerinden hem de yaşamdan aldığı doyum düzeyi azalacaktır. Tersisi durumda ise doyum düzeyi artacaktır.

Bu bağlamda araştırmanın amacı; Ankara ilinde faaliyet yürüten kurum/kuruluşlarda bilişim personeli olarak çalışan bireylerin iş ve yaşam doyumları, yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları incelenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma kapsamında iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları ele alınacak olup, bu kavramların birbirleriyle olan negatif ve pozitif ilişkilerinin detaylarıyla incelenmektedir.

2.1 İş-Aile Çatışması

Yetişkin bireylerin hayatlarındaki iki önemli merkezi nokta, iş ve aile yaşamı (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996:400) olup, bu bireyler, yaşamlarının önemli bir bölümünü iş ortamında “çalışan” rolü ile geçirirler (Polatçı, Ardıç ve Koç, 2014:269). Bireyler için, aile yaşamının mı yoksa iş yaşamının mı daha önemli olduğu, toplumun kültürüne, bireyin ve ülkenin ekonomik durumuna ve bireyin aile yaşantısına göre değişiklik göstermektedir. Günümüz toplumunda çalışanlar, çalıştıkları ve yaptıkları işlere gereğinden fazla anlam yüklemekte ve işyerindeki kimlik ve rollerini, iş dışı yaşam alanlarında da bütünüyle benimsemektedirler (Dikmen, 1995:1).

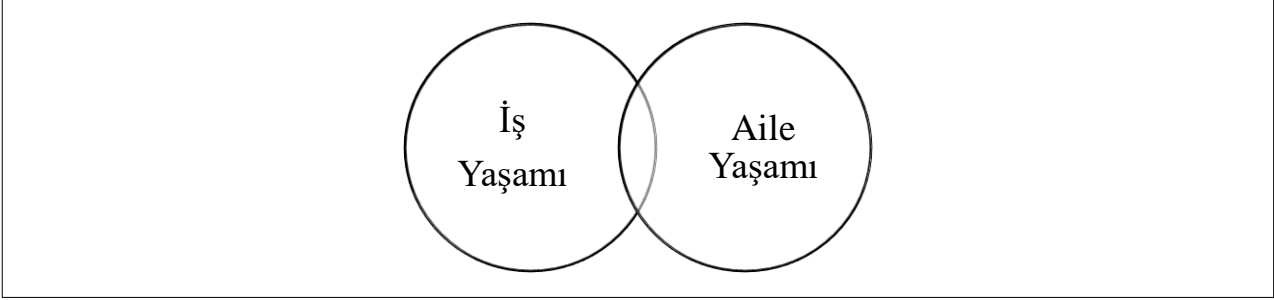
Sürekli artan rekabet şartlarında işletmeler, performanslarını sürekli arttırmak için, performansı etkileyen faktörleri bulup, bu alanda çalışmalar yapmalıdırlar. Eski zamanlarda ekonomik şartlar bir çalışan için çok önemli iken, günümüzde ekonomik şartlar kadar, sosyal şartlar da bireyler için önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple iş-aile çatışması bireylerin dolayısıyla işletmelerin performanslarında önemli bir role sahiptir (Çelik ve Turunç, 2009:218). İşletmeler bu değişimi göz önünde bulundurup, bireylerin ekonomik istekleri kadar sosyal isteklerine de cevap verip, iş-aile çatışması yaşanmasına engel olup, işletme performansını arttırabilirler.

Aile bireylerinin aile içinde üstlendiği rollerini gerçekleştirebildikleri ölçüde, aile kurumunun işlevlerini yerine getirebilirler fakat aile bireylerinin, aile dışında da rolleri bulunmakta ve bu rollerin gereklerini yerine getirmek durumundadırlar. Bu aile dışı roller içerisinde de en büyük yeri, bireyin, iş ortamında üstlendiği roller kaplamaktadır (Yüksel, 2010:302). Çünkü birey aile dışı zamanın en büyük kısmını iş ortamında geçirmekte ve ekonomik anlamda işletmeye bağımlı durumdadır.

Bireyin işletmeden, işletmenin de bireyden beklentilerinin hem değişmesi hemde artması, bireyin, dengelemeye çalıştığı iş ve aile yaşamı arasında sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Özellikle sanayileşme ve bilgi toplumunun beraberinde getirdiği kadının daha çok iş yaşamına dahil olması, çalışan bireylerin, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır (Akbolat, Kahraman ve Öztürk, 2016:154).

Frone, Russell ve Cooper (1992:67), iş-aile yaşam çatışmasını, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma şeklinde ifade etmiştir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, iş yerinde üstlenilen sorumluluklar, rolün kişiye yüklediği yük ve bireyin yaşadığı rol belirsizlikleri, cinsiyet, yaş ve çocuk sayısı, çocukların küçük oluşu, evdeki yaşlıların bakımı, iki eşinde çalışması gibi değişkenler iş-aile çatışmasının kaynağı olarak gösterilmektedir (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006:87).



Şekil 1. İş Yaşamı ve Aile Yaşamının Etkileşimi

İş yaşamı, aile yaşamını, aile yaşamı da bireyin iş yaşamını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Gelineen noktada, iş yaşamı ve aile yaşamı, ayrı birer yaşam gibi değil, iç içe geçmiş, etkileşimli (birbirini olumlu veya olumsuz etkileyebilen) ve birbirine bağımlı şekilde düşünülmelidir.

2.1.1. İş-Aile Çatışmasının Türleri

İş-aile çatışması, bireyin hayatını ilgilendiren çok önemli bir kavram olup, bireyler çeşitli sebeplerle iş-aile çatışması yaşayabilmektedir.

Zaman Esaslı Çatışma

Bireyin işte geçirdiği zamanın artması durumunda, bireyin aile yaşamında olumsuzluklar meydana gelmekte, bu da hem bireyin kendisinin hem de ailesinin mutluluğunu azaltmaktadır. Benzer şekilde aile bireylerine ayrılan zamanın çok fazla artması durumunda da iş ortamında sıkıntılar meydana gelmektedir.

Bir birey, gereklerini yerine getirmeye çalıştığı iki rol arasında zaman dengesini kurması gerekir fakat bu denge her zaman kurulamayabilir. Bir rolün gereklerini yerine getirirken harcanan zamanın fazlalığı, diğer rolün gereklerinin yapılmasını imkansız kılabilirdiği gibi, bazı durumlarda, çok fazla zaman harcanmasa bile, zihinsel meşguliyet sebebiyle diğer rol taleplerinin karşılanmasını zorlaştırabilmektedir (Taşdelen, Aksoy ve Çakmak, 2016:6). Bu bakış açısıyla, zaman esaslı çatışma, iki yaşam alanında harcanan zamanın dengelenememesi durumunda ortaya çıktığı görüşüne dayanır.

Gerginlik Esaslı Çatışma

Birey hem iş kaynaklı hem de aile kaynaklı stres yaşayabilmektedir. Özellikle iş stresi, birey için hem iş hem de aile ortamında güçlü etkiye sahip bir kavram olup, bir bireyden, iş yerinde talep edilenler, bireyin sahip olduğu yeteneklerle karşılanamıyorsa, bu durum da bireyde strese sebebiyet verebilmektedir (Gürel, 2016:354). Oluşan stres, belli bir noktaya kadar bireyin iş performansını arttırırken, daha fazla olması durumunda ise performansı düşürebilmektedir (Çelik ve Turunç, 2009:218). Aile kaynaklı oluşan stresin de iş yaşamına etkisi olmakla birlikte, iş stresinin iş-aile çatışmasına sebep olması daha sık rastlanan bir durumdur. Bu bağlamda gerginlik esaslı çatışma, iş hayatında yaşanan gerginliğin aile yaşamını etkilediğini ve iş-aile çatışması oluşmasına sebebiyet verdiği görüşüne dayanır.

Davranış Esaslı Çatışma

Bireyin, iş ve aile yaşamında üstlendiği rollerden kaynaklı oluşan beklentilerde zıtlık oluşması durumunda davranış esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır (Baykal, 2014:13). Birey, iş veya aile ortamından ayrıldığında, sahip olduğu rolün etkisinden kısa sürede çıkabilmesi gerekmektedir. Aksi bir durumda, başka bir ortama ait rolün, diğer ortamlarla uyumsuz olma ihtimali yüksek olduğundan çatışma meydana gelebilecektir. Örneğin iş yerinde otoriter olan bir baba, aile yaşamında çocuklarına aynı davranışı uygulamaya kalktığında sorun yaşama ihtimali artacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2015:74).

2.2. Aile-İş Çatışması

Bireyin aile yaşamında karşılaştığı problemler, iş performansını etkilediği gibi, işte yaşadığı sıkıntılar da aile hayatını etkilemektedir. Bu şekilde iş ve aile arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusu olup, bu sebeple, iş-aile çatışması iki boyutlu bir çatışma olarak düşünülmektedir (Gürel, 2016:350). İş kaynaklı olup aileyle çatışma İş-Aile Çatışması, aile kaynaklı olup iş ile çatışma ise Aile-İş Çatışması olarak isimlendirilmektedir. (Taslak, 2007:67). İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması çoğu zaman aynı anlamda kullanılmakla birlikte (Çelik ve Turunç, 2009:219), oluşum şekilleri birbirinden farklıdır. İş-aile çatışması bireyin işten kaynaklı aile yaşamında yaşadığı çatışmayı ifade ederken, aile-iş çatışması, aile kaynaklı iş yaşamında yaşadığı çatışmayı ifade etmektedir. Genel olarak iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına göre daha fazla karşılaşılan bir durumdur. Aile ortamında bireylerin birbirleriyle olan bağları daha kuvvetli olup, bireylerin birbirlerine olan dayanışma hissiyatı daha yüksektir. Bu sebeple aile ortamında oluşabilecek bir sıkıntı veya stress durumunu aile bireyleri dayanışma içerisinde çözecek, bu durumun iş ortamına yansımaması için gereken yapılacaktır. Fakat iş ortamı daha gerçekçi ve iş odaklıdır, çalışanlar arasındaki kişisel ilişkiler, aile bireyleri arasındaki ilişkilere göre çok daha fazla kırılımandır. Bu sebeple bir birey, aile ortamında yaşadığı sıkıntıları aile bireyleri ile konuşarak bir şekilde çözebilmekte fakat iş ortamındaki sıkıntıların çözülmesi nispeten daha zor olmaktadır. Çalışanlar, iş ortamında çözülemeyen sıkıntılarla yaşamak zorunda olup, o şekilde iş hayatını geçirmek durumunda kalmaktadır. Bu sebeplerden ötürü iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına göre nispeten daha fazla yaşanmaktadır.

Kişinin üstlendiği sorumluluklar ailenin yapısına göre değişebilmektedir. Örneğin bireyin evli veya bekar olması alacakları sorumlulukları değiştirecektir. Çocuğunun olup olmaması, bakıma muhtaç anne veya babanın varlığı, eşler arasındaki ilişkiler, çocukların sayısı veya çocukların okula gidip gitmemesi, ailenin kültürel yapısı, yaşanılan çevre, akrabalar ile olan ilişkiler, eşlerin kardeşlerinin durumları gibi pek çok etken bireyin üstleneceği sorumlulukları değiştirecek, değişen sorumluluklar da bireyin aile hayatını o kadar fazla etkileyebilecektir. Aile yaşamında, bir bireyden beklenen talepler ne kadar fazla olursa bireyin bu talepleri yerine getirmesi o kadar zorlaşacak, zorluk yaşayan bireyin aile hayatından aldığı doyum da o oranda azalacak ve sıkıntılar yaşayacaktır. Bu taleplerin artmasıyla birlikte iş yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesinde zamanla zorluklar yaşanacak ve aile-iş çatışması dediğimiz çatışma ortaya çıkacaktır.

Aile-İş çatışmasının yaşanmasında medeni durum, çocuk sayısı, yaş ve aile yapısına bakış açısı gibi önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Evli olan bir bireyin doğal olarak sorumluluğu fazla olacağı gibi, ailesine ayırması gereken zaman da bekarlara göre nispeten daha fazla olacaktır. Bu sebeple, evli bir bireyin aile-iş yaşam çatışmasını yaşama olasılığı daha fazla olabilecektir. Çocuk sayısı, bireyin uğraş alanını genişletmesi, sorumluluklarını arttırması sebebiyle aile-iş çatışmasında bir etken olarak karşımıza çıkabilmektedir. Tabi bu durumda bireyin yaşadığı ülkenin kültürel yapısına, aile ve çocuğa bakış açısına göre farklılık gösterebilmektedir. Hem olgunluk düzeyinin hem mesleki tecrübenin hem de olaylara bakış açısının gelişmesi sebebiyle bireyin herhangi bir duruma karşı vereceği tepkiler değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca yaş ile birlikte, bireyin iş yerinde üstleneceği roller de değişebilmektedir. Öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmada, çalışanların yaşlarının artmasıyla birlikte daha fazla idari görev almaları veya işte daha fazla mesai yapmaları sebebiyle, aile hususunda sıkıntı yaşayıp, aile-iş çatışmasını yaşı küçük olan diğer çalışanlara göre daha fazla yaşadıkları görülmüştür (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006:102).

Günümüzde özellikle kadınların da iş hayatında çalışmasıyla birlikte, evli olan bireylerin sorumlulukları artmıştır. Önceleri aile hayatındaki sorumlulukların büyük bir kısmını kadın üstlenirken, şimdi hem erkek hem de kadının çalışmasıyla birlikte, zaman sıkıntısı ortaya çıkmakta ve bu sorumluluklar hem erkek hem de kadın tarafından ortaklaşa üstlenilmektedir. Bu durum, birçok ailede sıkıntı oluşturmazken, ata erkil aile yapısına sahip ailelerde, erkekler bu sorumlulukları almak istememekte, kadın ve erkek arasında çatışmalar yaşanabilmektedir.

2.3. İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Sonuçları

Kişinin yaşadığı iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması bireyi, olumsuz anlamda etkilemekte, bu etkinin ise hem iş yaşamına hem de aile yaşamına yansımaları muhtemeldir. Hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması bireylerin performans düzeylerine olumsuz etkisi mevcuttur (Aktaş ve Gürkan, 2015:139). Bireyin yaşadığı iş-

aile veya aile-iş çatışmasının 3 farklı türde sonuçları mevcuttur. Bu çatışma, bireyi doğrudan etkilediği gibi, bireyin çalıştığı işyerini ve ailesini etkileyebilmektedir. Bunlar bireysel, örgütsel ve ailesel sonuçlar olarak gruplandırılmaktadır.

Bireysel Sonuçlar

Bir çatışma sonucunda bireyin bizzat kendisinin yaşadığı sorunlar, iş-aile ve aile-iş çatışmasının bireysel sonuçları altında toplanabilir. Bir çatışma sonucunda bireyin yaşayacağı problemler, bireyin dayanıklılığına, karakter yapısına vb. değişiklik gösterebilmektedir. İş-aile çatışması, bireyde stres ve tükenmişliğe, bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulması ve yaşam doyumunun azalmasına sebebiyet verebilmektedir (Baykal, 2014:14). Yaşanan çatışma, bireyde ayrıca aile bağında zayıflama, bireyin aile olgusunun değişmesi, aileden duyduğu memnuniyet, tükenmişlik, moralsizlik, iş memnuniyetsizliği, yaşam memnuniyetsizliği gibi sonuçlara da sebebiyet verebilmektedir.

Örgütsel Sonuçlar

Bir çalışan ne kadar mutlu ise, bu çalışanın iş ve yaşam doyumu yüksekse, örgüte sağlayacağı faydalar da o oranda fazla olacaktır. Ters durumda da yani iş-aile veya aile-iş çatışması yaşaması durumunda da, örgüte yönelik olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçlar, işe bağlılığın azalması, verimsizlik hissi, performans kaybı, devamsızlık ve ayrılma isteği, mesleki bağlılığın azalması olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Ailesel Sonuçlar

Bireyin yaşayacağı iş-aile veya aile-iş çatışması bireyin ailesi ile olan ilişkisinde sıkıntılar yaşamasına sebebiyet verecektir. Evlilikten alınan doyumun azalması, boşanmalar ve çocuklarla ilgili problemlerin ortaya çıkması iş-aile çatışmasının ailesel sonuçları arasında gösterilebilir (Baykal, 2014:14). Bunlar iş-aile ve aile-iş çatışması sonrasında ortaya çıkabilecek ailesel sonuçlardandır.

2.4. İş Doyumu

İş doyumunun ne demek olduğunu anlamak için öncelikle iş ve doyum kavramlarının ne anlama geldiği hususunu belirtmekte fayda var. İş, bir örgüt içinde, belirlenmiş bir zaman diliminde, ilişkiler kurularak, mal ve hizmet üretme çabası, doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. İşe karşı oluşan duygusal tepkilere de iş doyumunu denmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:56). Çalışan bir bireyin kişilik özellikleri ile yaptığı işin özellikleri paralellik gösteriyorsa, bireyin işten aldığı doyumda o oranda fazla olacaktır (Akgündüz, 2013:182).

Yaşam, bireyin duygusal durumunun en çok etkilendiği ortam olup, birey için son derece önemlidir fakat bir bireyin sadece yaşama ait doyumunun yüksek olması, tek başına yeterli değildir. Bireylerin yaşamdan aldıkları doyum kadar işinden aldığı doyumda çok önemlidir (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011:4). Çünkü iş doyumunu, çoğu durumunda bireyin tüm yaşamını etkileyebilmektedir. Aile ve sosyal çevresinde çok yüksek düzeyde doyum yaşayan bir birey, huzursuz ve mutlu olmadığı bir iş ortamında çalışıp, sevmediği ve beklentilerinin karşılanmadığı bir iş yaptığı durumda, iş yerinde yaşadığı bu sıkıntılar ve doyumsuzluk durumu diğer yaşam alanlarına etki edecektir.

Çalışan bir bireyin verimli olabilmesi, işten aldığı doyuma bağlıdır (Akşit Aşık, 2010:32). İş doyumunu ile verim arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu sebeple iş yeri sahipleri, çalışanın iş doyumuna büyük önem vermeli ve bununla ilgili tedbirler almaktan çekinmemelidirler. Bunu yaparken de sadece çalışanın aldığı maaşa değil daha pek çok psikolojik ve sosyolojik etkenlere dikkat etmelidirler. Birey duygusal yapısı sebebiyle, iş yerinden aldığı maddi karşılıklar, işten aldığı doyumda tek başına belirleyici değildir. İnsan sosyal bir varlık olması sebebiyle, çalışanların sosyal ve psikolojik beklentilerinin işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Aksi takdirde kişinin iş doyumunu azalacak, bu da çalışanın performansına ve verimine etki edecektir. Çalışan veriminin azalması da işyerinin toplam üretimini azaltacaktır. Beklentilerin karşılanması durumunda, çalışanların iş doyum seviyeleri artacak, yüksek iş doyumuna sahip bu bireyler işleriyle özdeşleşerek tüm yeteneklerini kullanacaklardır. Düşük iş doyumunu yaşayan bireyler iş stresi yaşaması sebebiyle tüm yeteneklerini sergilemede istekli olamayacaklardır (Akşit Aşık, 2010:37).

Çalışan bireylerinin iş doyumlarının sağlanması, örgüt geleceği açısından büyük öneme sahiptir. Özellikle bazı sektörlerde, çalışanların iş doyumunu yaşayamaması, işine ve müşteriye ciddi anlamda yansıtacak bu

da rekabet koşullarının yoğun olması sebebiyle, müşterilerin örgütü tercih etmemesine, başka bir firmaya yönelmesine sebebiyet verebilecektir.

Eski zamanlarla kıyaslandığında, iş ortamı ve iş yapış biçimlerinin değişmesiyle birlikte, bireylerin iş doyumları da değişime uğramıştır. Kuvvete dayalı iş yapış şekline, sanayileşme ve bilgi toplumu haline gelmemizle birlikte, zihne dayalı işler artmıştır, bu da bireylerin beklentilerinde değişime sebep olmuştur.

Sanayi devriminden sonra artan kentleşme insanları daha fazla çalışmaya itmiş ve insanlar zamanının büyük bir kısmını işyerinde geçirmeye başlamışlardır. İnsanlar işyerinde çalışırken de sadece para kazanıp ihtiyaçlarını gidermek için değil, başarı elde etme, saygı görme gibi bir takım sosyal ihtiyaçlarını da karşılayabilmek için iş yaşamına devam ederler (Erdem ve Erkan, 2015:352). Bu sebeplerle iş yaşamı bireyin hayatında ciddi bir anlama sahip olup, iş doyumunun sağlanması bireyin işte geçirdiği vakti mutlu bir şekilde geçirmesini sağlayacaktır.

İş doyumunun çok çeşitli sebepleri olmasıyla birlikte araştırmacılar, belli sebepleri temel taşı olarak kabul etmiş bu sebeplere odaklanmışlardır. Örneğin (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011:6), bireyin yaptığı işin niteliği, fiziki koşulları, işin yerine getirilmesi için gerekli bilgi düzeyi, iş için ödenen ücret, işin amacı ve iş yerindeki güvenliği, iş doyumunu etkileyen etkenler arasında saymış, (Akşit Aşık, 2010:35) ise her bir bireyin önceliklerinin ve önem verdiği şeylerin farklı olması sebebiyle aynı işyerinde çalışan bireylerin iş doyum seviyelerinin farklı olacağını, bireyin beklentileri haricinde, kişisel özellikleri, cinsiyet, din, deneyim, büyüdüğü ortam, aile yapısı ve yaşam şekli gibi bireye has özelliklerin de bireyin iş doyumuna etki edeceğini belirtmiştir.

İş doyumunun nasıl artırılacağı konusundaki öneriler, iş doyumuna etki eden sebeplerin farklı bir biçimde ortaya konulmasıdır. Öncelikle sebeplerin belirlenmesi akabinde de bu sebeplerin nasıl ortadan kaldırılması hususuna dikkat edilmelidir. (Akşit Aşık, 2010:45), iş doyumunu arttırmaya yönelik önerilerini şu şekilde sıralamıştır; Örgüt çalışanlarının birbirleriyle olan iletişiminin artması için iyi bir ortam sağlanmalı, çalışanlara sadece sorumluluk değil, sorumlulukla birlikte yetki de verilmeli, kurum içi kademe yükselmesi ve alınabilecek ödüller için belirlenen kriterler her bir personele eşit ve objektif bir şekilde uygulanmalı, her personelin farklı bir potansiyelinin olduğu unutulmamalı ve bu potansiyelin dışarı yansıtılması için çalışanlara olanaklar sağlanmalı, çalışanların fikirlerine önem verilmeli, çalışanların istekleri ile ilgili anket çalışmaları yapılmalı, çalışanlara eğitim olanağı sunulmalı ve örgütün, misyon, vizyon ve politikaları belli ve açık olmalıdır.

Özetle iş doyumunu, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, aile desteği, işini severek yapma, tükenmişlik hissi, hayata bakış açısı, statü, eğitim ve öğrenmeye teşvik, ücret ve adalet, sosyal imkanlar, ödüllendirme, fiziksel şartlar, işin niteliği, takdir görme, ücret gibi faktörler etkileyebilmektedir.

2.5. Yaşam Doyumu

İş yaşamı kişinin iş ortamında geçirdiği yaşam olarak tanımlanırken, yaşam kavramı bireyin tüm hayatını kapsamaktadır. (Dikmen, 1995:117), yaşam kavramını tanımlarken, yaşamı bir bütün olarak düşünmüş ve yaşamı iş ve iş dışı yaşamın toplamı olarak tanımlamıştır. İş doyumunu kişinin yaptığı işten aldığı haz ve doyum olarak tanımlanırken, yaşam doyumunu kavramı, bireyin tüm yaşamından aldığı doyum olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla kişinin çalıştığı ortam, diğer insanlarla ilişkileri ve işten aldığı doyum, yaşam doyumunu etkilemektedir (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011:2).

Yaşam doyumunu, iş doyumundan biraz farklıdır. Çünkü yaşam doyumunu, bireyin sadece belli bir duruma ilişkin doyumunu değil, yaşantısının tüm boyutlarını kapsamaktadır (Avşaroğlu, Engin Deniz ve Kahraman, 2005:118). Bu sebeple yaşam doyumunu incelenirken, bireyin hem iş hem de iş dışı hayatı, hem bireysel hem de toplumsal özellikler dikkate alınmak durumundadır.

Yaşam doyumunu kavramını 1961 yılında ilk ortaya atan kişi Neugarten olup, sonrasında birçok araştırmacı için bu kavram ilham kaynağı olmuştur (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011:3). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ise birbirine geçmiş ve birbirini etkileyen kavramlar olduğundan dolayı da, araştırmalar bu iki olgunun birbiriyle olan ilişkisine odaklanmış durumdadır.

Yaşam doyumunu kavramı kişinin tüm hayatını kapsamakta, genel olarak bireyin mutluluğu anlamına gelmekle birlikte, çok boyutlu değişkenlere sahiptir. Bunlar içerisinde psikolojik ve ekonomik gibi bireysel değişkenler

olduğu gibi, sosyolojik ve kültürel gibi toplumsal değişkenleri de kapsamaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014:126). Dolayısıyla bireyin yaşam doyumu kişinin bireysel özellikleriyle birlikte toplumsal durum ve tepkilerden etkilenmektedir.

Yaşam doyumu kişinin iş ve iş dışı tüm hayatıyla ilgili olduğundan dolayı, pek çok etken tarafından etkilenmektedir. Yaşam doyumu bireyin bireysel farklılıklarından etkilendiği gibi toplumsal farklılıklardan da etkilenmektedir. Bu sebeple kişinin çalıştığı iş, bulunduğu sosyal ve aile ortamı, bireyin yapısal özelliklerini yaşam doyumunu etkileyen sebepler içerisinde sayabiliriz.

Bir bireyin yaşam doyumunu, meslek grubu, bireyin çalıştığı ve yaşadığı mekan, sosyal çevre, semt ve şehir, karakteristik özellikler, iş yerindeki statüsü ve rütbesi, medeni durumu, kamu çalışanı olması, aldığı ücret, sağlık durumu etkileyebilmektedir. (Keser, 2005:80)'in literatür incelemesi sonucunda, yaşam doyumunu etkileyen unsurları günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler olarak sıralamıştır.

2.6. İş ve Yaşama Doyumu Arasındaki İlişki

Bir bireyin yaşamının bir kısmından aldığı doyumun başka bir kısmını da etkileyebileceği mantıksal olarak da kabul edilebilecek bir durumdur (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011:4). İş yerinde mutsuz olan, istemeyerek işe giden bir bireyin bu durumunun, normal yaşam doyumunu etkilememesi çok az rastlanan bir durumdur.

Özellikle, günümüzde, bilişim teknolojilerinin gelişmesi, bu teknolojilerin iş hayatında ciddi anlamda yer bulması sebebiyle, iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki keskin çizgi aşınmış ve iç içe geçmiş durumdadır. Bu da iş yaşamında üstlenilen rol ve davranışlar ile aile yaşamında üstlenilen rol ve davranışların birbirleriyle çatışma ihtimalini arttırmaktadır (Keser, 2011:901)

İş ve yaşam alanlarının keskin çizgilerle ayrılmış durumlarda da, birey iş ve aile yaşamlarını duygusal olarak birbirine bağlamaktadırlar. Birinde yaşadığı olumlu ve olumsuz olayları diğer yaşam alanına aksettirerek fiziksel olmasa bile, duygusal bir şekilde iki yaşam alanında kesişim oluşturmaktadır.

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki için farklı varsayımlar önerilmiş olup bunlar, taşma, dengeleme, ayrıştırma, dağılma, çatışma ve araçsallık varsayımlarıdır.

Taşma varsayımına göre, iş veya aile yaşamında meydana gelen olumlu/olumsuz olaylar, bir diğer yaşamı benzer şekilde etkiler. Aynı zamanda bireyin iş hayatındaki tutum ve davranış şekli, bireyin özel hayatındaki tutum ve davranışını da etkileyecektir. Örneğin iş yaşamında diğer iş arkadaşlarıyla sosyal etkileşiminin az olduğu, daha çok makinalarla çalışan bir birey, iş dışı yaşamında da daha az sosyal faaliyetlere katılacaktır (Keser, 2011:903).

Dengeleme varsayımına göre, iş veya yaşam doyumundan birinin düşük olması durumunda bir diğer yaşamdaki doyum artırılarak iş doyumu ile yaşam doyumunu dengelenmeye çalışılır. Birey bir ortamda elde edemediği mutluluğu diğer yaşam alanında elde etmeye çalışacaktır. Örneğin sosyal ilişkilerin yetersiz olduğu, ağırlık olarak makinaların kullanıldığı bir işte çalışan birey, sosyalleşme ihtiyacını karşılamak için iş dışı yaşamında sosyal aktivitelere daha fazla katılacak, iş yaşamında elde edemediği doyumunu, iş dışı yaşamda arayacaktır (Keser, 2011:904).

Ayrıştırma varsayımına göre, iş doyumu ile yaşam doyumunu farklı olup, birbirleri etkilemezler. Bu yaklaşıma göre, birey iş yaşamı ile iş dışı yaşamını keskin bir çizgiyle ayırabilmek, iş yaşamındaki tecrübe ve davranışlarını iş dışı yaşam alanına taşımamaktadır. Bireyler, iş ile iş dışı yaşamının birbirini etkilememesi yönünde bir eğilime sahip olup, iki yaşam alanının birbirini etkilemesine müsaade etmemektedir (Keser, 2011:905)

Dağılma varsayımına göre, bireyin çalıştığı iş, birey için ne kadar önemli ise, iş doyumu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki olasılığı artmaktadır. Bazı bireyler için iş hayatı çok önemli değilken, birçok kişi için iş hayatı çok büyük öneme sahiptir. İş hayatının çok önemli olduğu bireylerin iş hayatlarındaki olumlu veya olumsuz olayların, iş dışı yaşamını etkilemesi daha olasıdır.

Çatışma varsayımına göre, iş ve yaşam doyumunu elde etme gereksinimleri birbirleriyle yarış halinde olup, uzlaştırılmaz. Bireyin iş ortamında yerine getirmesi gereken sorumluluklar, aile ortamındaki

sorumluluklarının yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Örneğin ailesiyle birlikte planladığı bir etkinliği fazla mesai yapmasından dolayı gerçekleştirememesi halinde, bu durum bireyde huzursuzluğa sebebiyet verecek, iş yaşamı ile aile yaşamı arasında bir çatışma yaşayabilecektir. Greenhaus ve Beutell, bireyin yaşayabileceği bu tip çatışmayı zamana bağlı çatışma, gerginliğe dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma olmak üzere üçe ayırmışlardır. Sonuç olarak, çatışma varsayımına göre, iş ve yaşam doyumunu elde etmek için gerekli olan ihtiyaçlar sürekli rekabet halindedir ve bu ihtiyaçların uzlaşması zordur (Keser, 2011:908)

Araçsallık varsayımına göre, İş veya yaşam doyumunu elde etmek veya arttırmak için bir diğer yaşam araç olarak kullanılıyorsa, araçsallık ortaya çıkar. Örneğin birey, iş dışı yaşamında arzu ettiklerini gerçekleştirebilmek için paraya ihtiyaç duyar ve bu parayı iş yaşamından elde eder, yani iş dışı yaşamındaki doyum için, iş yaşamını bir araç olarak kullanır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bireyler, sosyal varlıklar olması sebebiyle, sosyal çevreyle sürekli etkileşim içerisindeyler. Bu etkileşim neticesinde, iletişim kurulan kişiler, yaşanan olaylar, alınan sorumluluklar ve roller bireyi etkilemekte, bireyin fiziksel ve ruhsal durumunu değiştirebilmektedir. Bununla birlikte bireyler farklı sosyal çevrelerde yaşadıklarından dolayı, her sosyal çevrenin kişiye yüklediği sorumluluklar, roller, davranış beklentileri farklı farklı olabilmektedir. Örneğin evde baba işte ise çalışan rolünü üstlenen kişiden, çocuğu ile işverenin beklediği davranışlar ve beklentileri farklıdır. Bireyler farklı sosyal çevrelerin gerektirdiği şekilde tutum ve davranışlarda bulunmalı, bir sosyal ortamda uygulaması gereken bir davranış, farklı bir sosyal ortamda uyguladığında problem yaşayabileceğinin farkında olmalıdır.

Bireyler farklı sosyal ortamlarda farklı davranış biçimleri sergilemek durumunda olsalar da bazen bu konuda başarılı olamayabilirler. Öyle ki sosyal ortamlar keskin bir şekilde birbirinden ayrılmamakla birlikte, bir sosyal ortamın bireyde oluşturduğu olumlu veya olumsuz etki diğer sosyal ortamlardaki davranışlarını etkileyebilmektedir. Gece herhangi bir hastanenin acil bölümünde nöbetçi olup, çok fazla sayıda, ciddi vakalarla karşılaşmış bir doktor, sabah evine gittiğinde bir anda doktor rolünden ve gece yaşadıklarından sıyrılıp, kişisel yaşamına dönüşünü kolayca gerçekleştiremeyecektir. Benzer şekilde gün içerisinde adli vakalarla uğraşan bir polis veya çok farklı karakterde insanlarla karşılaşan bir taksi şoförü, akşam evine gittiğinde, iş anında karşılaştıkları kişiler ve yaşadıkları olaylardan bir anda sıyrılamayacaktır.

İş ortamında yaşanan olayların etkisi aile yaşamını nasıl etkiliyorsa, aile ortamında yaşanan olaylarda iş ortamını etkileyecektir. Akşam eşiyle tartışan bir doktor, sabah hastalarına karşı her zaman gösterdiği güler yüzü gösteremeyebileceği gibi, çocuğu hasta olup geceyi hastanede geçiren bir bayan öğretmen, ertesi gün öğrencilerine çok faydalı olamayabilecektir. Sezgiyle veya tecrübeyle çok kolay bir şekilde anlaşılacağı üzere, bir sosyal ortamda yaşanan olaylar ve üstlenilen sorumluluklar diğer sosyal ortamları etkilemektedir.

Kısaca iş-aile çatışması olarak özetlenebilecek yukarıdaki durumlarda bireylerin iş doyumunu ve yaşam doyumunda azalmalar meydana gelebilecektir. Günümüzde insanlar vakitlerinin çok büyük kısmını iş ortamında geçirdiklerinden dolayı, iş ile aile arasında oluşacak bir çatışma da kişinin, hem iş hayatı hem de aile hayatı etkilenecek bu da kişinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyecektir. İş doyumunu olumsuz etkilenen bir birey iş yerinde gerekli performansı gösteremeyecek bu da verimi dolayısıyla elde edilen çıktıyı azaltacaktır. Firmaların hayatlarının devam edebilmesi, çalışanların verimleriyle doğru orantılıdır. Bu sebeple verimin azalmasına dolayısıyla firmanın başarısızlığına sebep olabilecek iş doyumsuzluğu ve iş doyumuna da etkisi olan yaşam doyumunun bir bütün olarak değerlendirilip, bu iki doyumunda artırılması için hem birey hem de firma yöneticileri gayret göstermelidir. İş-aile çatışması yaşanması durumunda iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileeneğinden dolayı bu konuda gerekli önlemler, problemlerle karşılaşmadan önce alınmalıdır.

Bu düşüncelerden hareketle bu çalışmanın amacı; Bilişim sektörü çalışanları üzerinde detaylı bir araştırma yaparak iş-aile çatışmasının çalışanların iş doyumunu ve yaşam doyumunu nasıl etkilediğini saptamaktır.

Bu çalışmada, Türkiye'nin Ankara ili içerisinde kamu ve özel sektörde çalışan bilişim personeli üzerine bir araştırma yapılmaktadır. Bilişim çalışanlarının, iş olanakları, ücretler ve kariyer olanakları, mesai durumu, yapılan işin kalitesi vb. bakımından durumları benzer olmakla birlikte ortaya çıkacak sonuçlar sadece bilişim çalışanları açısından önem arz edecektir.

İş-aile çatışması sonrasında iş ve yaşam doyumsuzluğu yaşayan bireylerin kendine, ailesine, ülkesine ve topluma sağlayacağı faydalar azalacağı gibi zarar verme noktasına da gelebilecektir. Bu sebeple akademik çevrelerde bu konularda çeşitli araştırmalar yapılmış ve belli sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara istinaden iş ortamında çeşitli değişiklikler yapıp, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin tespit edilip bu çatışmanın ortadan kalkması için gerekli tedbirler alınabilir. Örneğin fazla mesai yapması sebebiyle ailesi ile vakit geçiremeyen kurum çalışanlarının verimsizliği fazla mesai ücreti vererek veya daha fazla personel istihdam edilip fazla mesaiye ihtiyaç duyulmayacak noktaya getirilerek kişilerdeki verimlilik artırılabilir.

Yapılacak çalışma ile çalışanların içinde bulunduğu durumda, yaşadığı problemlerin tespiti gerçekleştirilecek, iş-aile çatışmasından kaynaklı, iş doyumu ve yaşam doyumu eksikliğinin sebepleri araştırılıp, sonuçlar, iş-aile çatışmasının azalmasına dolaylı olarak da verimlilik artışına yönelik kullanılabilir.

Araştırmanın problemi ve temel amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezleri şu şekilde ifade etmek mümkündür:

H₁: İş-aile çatışması ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır

H₂: İş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında bir ilişki vardır.

H₃: Aile-iş çatışması ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır.

H₄: Aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında bir ilişki vardır.

4. YÖNTEM

Yöntem olarak saha araştırmasının kullanıldığı bu çalışmada, Ankara ilinde kamu ve özel firmalarda çalışan bilişim personelinin iş doyumu, yaşam doyumu, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması durumlarının tespiti amacıyla anket uygulamasıyla veriler toplanmıştır. Araştırma için uygulanan anket çalışmasında 2019 yılı içerisinde toplanan nicel verilerin geçerlilik ve güvenilirliği, veri toplamada kullanılan anket tekniğinin nitelikleri ile sınırlıdır. Ayrıca sosyal bilimler araştırmalarına özgü genel sınırlılıklar, bu makale çalışmasının konusu olan araştırma için de geçerlidir.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırma, iş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla Ankara'da bulunan kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında çalışan bilişim personelinin kapsamaktadır. Araştırma için Ankara ilinin seçilmesinin nedeni, hem kamu kurumlarının yoğun olarak bulunduğu hem de teknokentlerde mevcut bulunan bilişim işletmeleri sebebiyle bilişim personelinin yüksek oranda istihdam edildiği bir il olmasıdır.

Araştırmanın çok geniş bir alanı kapsamaması sebebiyle, söz konusu kurum ve kuruluşlarda çalışan tüm bilişim personeline ulaşmada birtakım zorluklar yaşanmaktadır. Bu sebeple, çalışmada belirlenen bu evren üzerinden örneklem alınma yoluna gidilerek gerekli veriler elde edilmiştir. Farklı sayıda kurum ve kuruluşlarda, farklı görevler üstlenen bilişim personeli üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Doğru sonuç alınabilmesi için örneklem grubu seçilirken, esas alınan örneklem grubunun özelliklerinin, tüm hedef kitlenin özelliklerini yansıtmak nitelikte olmasına dikkat edilmiştir.

Ankara ilinde 53 kamu kurumu mevcuttur (tbmm.gov.tr). Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nin 2019 yılında yayınladığı istatistik raporunda, Ankara ilinde bilişim sektöründe faaliyet yürüten işletme sayısı 1439, kamu kurum ve özel işletmelerdeki toplam bilişim çalışan sayısı ise 16257 olarak açıklanmıştır (www.sgk.gov.tr).

Araştırmada örneklem türlerinden olasılık temelli örnekleme esas alınmıştır. Hedef kitle hem kamu kurum ve kuruluşlarında hem de özel işletmelerde çalışan bilişim personelinin kapsamaması sebebiyle iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu sebeple tabakalı örnekleme yöntemi ile evren iki tabakaya ayrılmıştır. Tabakaların evren üzerindeki temsil oranının elde edilememesi sebebiyle orantısız tabakalı örnekleme yöntemi tercih edilerek, her iki tabakanın benzer oranlarda ankete katılımı sağlanmıştır.

Kamu kurumlarından örneklem seçiminde küme örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Kamu evreninde toplam 53 küme mevcut olup, bu kümelerin bir kısmında güvenlik/gizlilik unsuru sebebiyle anket uygulaması mümkün olamamaktadır. Kalan diğer kurumlar hem benzer yapısal özelliklere sahip olması, hem çalışanların

özlük haklarının benzer olması hem de tüm kurumlara ulaşmadaki maliyet, zaman ve emek sorunları sebebiyle tüm kümelere erişimden kaçınılmıştır. Bu bağlamda toplam 53 kamu kurumundan, orantısız küme örnekleme yöntemiyle 10 kamu kurumundan 319 kişiden oluşan örneklem oluşturulmuştur. Bahsi geçen kamu kurum bilgi işlem departmanlarından anket doldurmaya gönüllü kişilerle anket çalışması yapılmıştır.

Özel işletmelerde hem işletme sayılarının hem de çalışan sayılarının fazlalığı, işletme yapı ve çalışma usüllerinin benzer olması sebebiyle, örneklem seçiminde olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme kullanılmış olup 287 kişiden oluşan örneklem oluşturulmuştur. Bilişim sektöründe faaliyet yürüten işletmelerde çalışan kişilerden ankete katılmak isteyenlere anket çalışması yapılmıştır. Ayrıca yine bu sektörde çalışan ve yeni teknolojik gelişmeleri öğrenmek üzere eğitim kurumlarında kurs almaya gelen öğrencilere anket uygulanmış olup, bu grup içerisinde pek çok işletmeden gelen çalışanlar bulunmaktadır.

İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları ile İş ve Yaşam Doyumu kavramlarını farklı açılardan ele alan önceki çalışmaların incelenmesi sonucunda, bu çalışma için oluşturulan hipotezlerin geçerliklerinin doğru olarak sınanması amacıyla veri toplama sürecinde, araştırma modeline uygun olarak oluşturulan anket formu, çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ölçmeye yönelik olarak düzenlenmiş, toplam dört bölüm ve 20 maddeden oluşmaktadır.

4.2. Veri Toplama Araçları

Katılımcılardan veri toplamak amacıyla anket uygulaması gerçekleştirilmiş olup, anketin uygulanması esnasında oluşabilecek hataları ve olumsuzlukları en aza indirgeyebilmek için veri toplama süreci araştırmacı kontrolünde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılacak bilişim personeline anketler elden veya online olarak ulaştırılmış, katılımcılara çalışmanın amacı açıklanarak, kendilerinden anketi nasıl dolduracaklarına yönelik açıklamaları dikkatlice okuduktan sonra ortalama cevaplama süresi yaklaşık 10 dakika olan anket maddelerini yanıtlamaları istenmiştir.

Ayrıca katılımcıların anketi yanıtlarken, gerçek düşüncelerini yansıtılmalarını teşvik amacıyla söz konusu anketlerin gizlilik ilkesine uygun olarak yapılmakta olduğu, isim, vb. gibi kişisel bilgilerin kesinlikle istenmediği ve araştırma için gerekli de olmadığı belirtilmiştir. Ankete kamu kurumlarının Bilgi İşlem departmanlarında ve özel sektörde, bilişim alanında çalışan toplam 606 katılımcı katılmış ve anket formunu doldurmuştur.

Araştırmada Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması ölçekleri kullanılmıştır.

Yaşam doyumunu tespit etmek amacıyla (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)'nin geliştirdiği "Yaşam Doyumu Ölçeği" (Life Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Bütün ifadeler beşli Likert tipi şeklinde "tamamen katılıyorum=5" seçeneği ile "kesinlikle katılmıyorum=1" aralığında tasarlanmıştır. İş doyumunu tespit etmek amacıyla (Brayfield & Rothe, 1951) tarafından geliştirilen ve 231 kadın ofis çalışanlarından oluşan bir örneklem kullanılarak geliştirilen "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Orjinal formu 18 madde içermektedir. (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) tarafından ölçeğin 5 maddelik kısa formu geliştirilmiş ve bu form zaman içinde daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. İlgili ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması (Keser & Öngen Bilir, 2019) tarafından yapılmıştır. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının düzeylerini ölçmek için, (R. Netemeyer, Boles, & Mcmurrian, 1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçekleri kullanılmıştır. Her bir ölçek de 5'er ifadeden oluşmakta ve 5'li Likert türünde derecelendirilen (1-tamamen katılmıyorum...5-tamamen katılıyorum) ölçeklerdir.

4.3. Verilerin Analizi ve Kullanılan Testler

Katılımcı kişilere uygulanan anket sonrasında elde edilen 606 ankete ait veriler üzerinde çalışma hipotezlerine yönelik gerekli analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, oransal karşılaştırmalar yanında, araştırmaya katılan kamu ve özel sektör kurum ve kuruluş bilişim çalışanlarının, iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin, iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi, Her bir değişkenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının sınanması için ANOVA ve T-testi analizinden yararlanılmıştır. Tüm bu analizleri yapabilmek için IBM firmasına ait SPSS v20 istatistiksel yazılım paketi kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ve devamında iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş doyum ve yaşam doyum analizleri ve yorumları verilmektedir.

5.1. Katılımcıların Bazı Özellikleri

- Araştırma kapsamında yüzde 64,9'si erkek, yüzde 35,1'i ise kadınlardan oluşan, toplamda 606 kişiye anket uygulanmıştır. Bilişim sektöründe erkeklerin daha fazla çalıştığı bilindiğine göre, çalışmamızdaki dağılım gerçek dağılıma yakın tutulmuştur
- Araştırmaya katılan örneklem grubunun %52.6'sı Ankara'da kamu kurumlarında, %47.4'ü ise Ankara'da özel şirketlerde çalışmaktadır. Örneklem grubunun çoğunluğu kamu kurumlarında çalışmakla birlikte aradaki fark çok fazla değildir.
- Araştırmaya katılan örneklem grubunun %17.5'i 25 yaş ve altı, %50.5'i 26-35 yaşları arasında, %21.9'u 36-45 yaşları arasında, %10.1'i ise 46 ve üzeri yaş grubundadır. Yüzde ve frekans dağılımlarına göre bilişim personelinin büyük çoğunluğu 26 ve 35 yaşları arasındadır.
- Araştırmaya katılan bilişim personelinin %57.3'ü evli, %42.7'si ise bakardır. Örneklem grubunun çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır.
- Araştırmaya katılan örneklem grubunun %28.1'i Bilgisayar Mühendisliği, %12.5'i Bilgisayar Programcılığı, %8.6'sı Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, %3.3'ü Endüstri Mühendisliği, %6.1'i Matematik, %5.1'i İstatistik, %3.8'i Bilgisayar Öğretmenliği, %32.5'i ise diğer bölümlerden mezun kişilerden oluşmaktadır. Örneklem grubuna bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun bilgisayar mühendisi olduğu görülmekle birlikte, çok farklı meslek gruplarından insanların bilişim alanında istihdam edildiği görülmektedir.
- Araştırmaya katılan örneklem grubunun %17.8'inin idarecilik görevi varken, %82.2'sinin ise idarecilik görevi yoktur. Örneklem grubuna bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun idarecilik görevinin olmadığı görülmektedir.

5.2. İş-Aile Çatışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Tablo 1. Bilişim Personelinin İş-Aile Çatışması ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon

		İş-Aile Çatışması	İş Doyumu
İş-Aile Çatışması	r	1	-,192*
	p		,000
	n	606	606
* Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır.			

H1: İş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışması ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,05 önem düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddetinin $r=-0,192$ olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığın oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek H₁ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

5.3. İş-Aile Çatışması ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

Tablo 2. Bilişim Personelinin İş-Aile Çatışması ile Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon

		İş-Aile Çatışması	Yaşam Doyumu
İş-Aile Çatışması	r	1	-,145*
	p		,000

n	606	606
* Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.		

H₂: İş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışması ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,01 önem düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddetinin $r=-0,145$ olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığın oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek H_2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

5.4. Aile-İş Çatışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Tablo 3. Bilişim Personelinin Aile-İş Çatışması ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon

	Aile-İş Çatışması	İş Doyumu
Aile-İş Çatışması	r	1
	p	,165*
	n	,000
	n	606
		606
* Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır.		

H₃: Aile-iş çatışması ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun aile-iş çatışması ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,05 önem düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddetinin $r=-0,165$ olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile aile-iş çatışması ile iş doyumu arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığın oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek H_3 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

5.5. Aile-İş Çatışması ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4. Bilişim Personelinin Aile-İş Çatışması ile Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon

	Aile-İş Çatışması	Yaşam Doyumu
Aile-İş Çatışması	r	1
	p	-,035*
	n	,390
	n	606
		606
* Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.		

H₄: Aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun aile-iş çatışması ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,01 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiş ve H_4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemiştir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada dört adet hipotez olup bu hipotezler iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir. Birinci hipotez, iş-aile çatışması yaşayan bilişim personelin, iş doyum düzeyi ile ilişkili olduğu üzerinedir. Yani iş-aile çatışması yaşayan bir bilişim personelinin, iş-aile çatışması yaşamayan diğer bir bilişim personeline göre işten alacağı doyum düzeyinin daha az olacağı varsayılmıştır. Analiz sonuçları bu hipotezi destekler nitelikte çıkmıştır. Konuyla ilgili literatür tarandığında genel olarak iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönlü etkilediği görülmektedir. Örneğin Kılıç vd. (2013)'nin, özel sağlık kuruluşlarında çalışan personel üzerinde yaptığı araştırmada, iş-aile çatışmasının iş stresini arttırdığı, iş doyumunu ise azalttığı gözlemlenmiştir. Arslan (2013)'in kadınlara yönelik yaptığı araştırma, iş-aile çatışmasının kadınların iş doyumunu negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Benzer

şekilde Melisa'nın sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmada ise, çalışanın işten kaynaklı yaşadığı iş stresinin, iş doyumunu azalttığı saptanmıştır. Özdevecioğlu ve Doruk (2015)'ün Kayseri'deki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, Yüksel (2010)'in hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönlü etkilediği görülmüştür. Ankara'da kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda çalışan bilişim personeli genel olarak işini severek yapmakla birlikte bu mesleği isteyerek seçmiştir. Çok yoğun mesainin olmadığı ve iş sırasında ciddi problemlerle karşılaşmadığı için, bu sektörde çalışan personel üzerinde iş-aile çatışması çok görülmemektedir. Yaşanan iş-aile çatışması az bile olsa bu çatışmanın iş doyumunu üzerinde etkisinin olması, bu çatışmanın tamamen ortadan kaldırılmasının önemini göstermektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi iş-aile çatışması yaşayan bilişim personelin, yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etme üzerinedir. Yani iş-aile çatışması yaşayan bir bilişim personelinin, iş-aile çatışması yaşamayan diğer bir bilişim personeline göre iş dışı yaşamdan alacağı doyum düzeyinin daha az olacağı varsayılmıştır. Yapılan analiz sonuçları bu hipotezi desteklemiş ve iş-aile çatışması yaşayan bireylerin yaşam doyum düzeylerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde sonuçların benzer olduğu görülmektedir. Polatçı, Ardiç ve Koç (2014)'ün geçici köy korucuları (GKK) üzerine yaptığı araştırmada, çalışma şartlarının zor, tehlikeli ve yıpratıcı olması sebebiyle iş ve aile yaşamının birbirini çok fazla etkilediği, stres altında çalışmaları sebebiyle yaşanan olumsuzları, aile yaşamına aksettirilmesi ve nihayetinde yaşam doyumunun olumsuz etkilendiği görülmüştür. Benzer şekilde (Karabay, 2015)'in sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmada ise, çalışanın işten kaynaklı yaşadığı iş stresinin, iş-aile çatışmasını arttırdığı, aile doyumunu ise azalttığı saptanmıştır. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)'in turistik tesislerde çalışanlar üzerine yaptıkları araştırmada da iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu negatif yönlü etkilediği görülmüştür. Bilişim sektörü çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına göre nispeten daha az yaşadığı iş-aile çatışmasının, yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha az olduğu analiz sonuçlarında ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın üçüncü hipotezi, aile-iş çatışması yaşayan bilişim personelin, iş doyumunu arasında ilişkiyi tespit etme üzerinedir. Yani aileden kaynaklı ortaya çıkan ve aile-iş çatışması yaşayan bir bilişim personelinin, aile-iş çatışması yaşamayan diğer bir bilişim personeline göre işten alacağı doyum düzeyinin daha az olacağı varsayılmıştır. Araştırma analiz sonuçları hipotezle örtüşmekte olup, aile-iş çatışmasının iş doyumunu negatif yönlü etkilediği gözlemlenmiştir. Konuyla ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür. Örneğin Taşdelen, Aksoy ve Çakmak (2016), gemi adamları üzerine yaptığı araştırmada, aile hayatının, iş yaşamı üzerinde fazla etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015)'ün yaptıkları çalışmada ise aile-iş çatışması ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Efeoğlu ve Özgen (2013)'in yaptığı araştırmada, Özdevecioğlu ve Doruk(2015)'ün Kayseri'deki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada ise aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Yüksel (2010)'in hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada ise aile-iş çatışmasının iş doyumunu negatif yönlü etkilediği görülmüş olup çalışmamızın sonucuyla uyumludur.

Araştırmanın son ve dördüncü hipotezi ise aile-iş çatışması yaşayan bilişim personelin, yaşam doyumunu arasındaki ilişkisi üzerinedir. Yani aile-iş çatışması yaşayan bir bilişim personelinin, aile-iş çatışması yaşamayan diğer bir bilişim personeline göre iş dışı yaşamdan alacağı doyum düzeyinin daha az olacağı varsayılmış fakat araştırma sonuçları hipotezi desteklememiştir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, çıkan sonucun diğer çalışmalarla örtüştüğü görülmektedir. Örneğin (Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014)'nın Türkiye'de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin çalışanlarında yaptığı araştırmada aile-iş çatışmalarının yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Farklı sonuçların çıktığı araştırmalarda mevcuttur. Örneğin Özdevecioğlu ve Doruk (2015)'ün, Kayseri ilindeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu etkilediği sonucu ortaya konmuştur.

Kamu kurum/kuruluşlarında ve özel işletmelerde çalışan son kullanıcıların, daha etkili bir şekilde çalışması ve daha nitelikli çıktı elde edebilmesi bilişim altyapısına bağlıdır. Bu anlamda bilişim personeli işletme için kritik bir öneme sahiptir (Mithas & Rust, 2016). İşletmeler, çalışanlarının üretimlerini arttırmak için bilişim teknolojilerine yüksek miktarda yatırım yapmaktadırlar. Fakat üretimin beklenen düzeyde gerçekleşmesi için bilişim çalışanları ile diğer çalışanlar arasında kuvvetli bir ilişkinin kurulması gerekmektedir. Bu kuvvetli ilişkiyle birlikte çalışanların hem iş doyumları hem de performans düzeyleri artacaktır (Jia, Hall, Yan, Liu, &

Byrd, 2018). İş doyumunu konusunda yetersiz bırakılmış bilişim çalışanları tarafından oluşturulan bilişim alt yapısının aynı zamanda kurumun/işletmenin tüm işleyişine ve son kullanıcılara kadar etkisinin olduğu unutulmamalıdır.

Bilişim personeli üzerinde yapılan ana analiz sonuçlarında iş-aile çatışmasının hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu negatif yönlü etkilediği net bir şekilde görülmektedir. Bu sonucun kamu kurum ve özel işletmeler tarafından hassasiyetle dikkate alınıp, gerekli önlemlerin yerine getirilmesinin, işten alınan verimin arttırılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bundan sonraki süreçte, bireyin iş ve yaşam doyum düzeylerini arttırmak, iş-aile ve aile-iş çatışmalarını asgari seviyeye indirmek ve bireyin iş ve yaşam doyum düzeylerini arttırmak için ne tür önlemler alınması gerektiği konusunda çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar yapılırken, bilişim sektörünün kendine özel yapısı da dikkate alınarak çeşitli araştırmalar yapılmalı ve örgütlerin üretim ve hizmete, en yüksek oranda katkı sunması için gerekli önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., Kahraman, G., & Öztürk, T. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), 153-169.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aktaş, H., & Gürkan, G. Ç. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.
- Arslan, M. (2013). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 1.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2013). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Erdem, H., & Erkan, G. K. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *International Journal of Social Science*, (37), 351-369.

- 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*, C. 77, ss. 65–78. US: American Psychological Association.
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 349–364.
- Jia, L., Hall, D., Yan, Z., Liu, J., & Byrd, T. (2018). The impact of relationship between IT staff and users on employee outcomes of IT users. *Information Technology & People*, 31(5), 986.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- 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.
- Karapınar, P. B., İlsev, A., & Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 85–108.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77–96.
- Keser, A. (2011). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkinine Teorik Bakış. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897–913.
- Keser, A., & Öngen Bilir, K. B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229–239.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, H., & Özgen, H. (2013). Adana İlindeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241–254.
- Mithas, S., & Rust, R. (2016). How Information Technology Strategy and Investments Influence Firm Performance: Conjecture and Empirical Evidence. *MIS Quarterly*, 40, 223–245.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127–145.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- 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.
- Özdevecioğlu, M., & 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*, 0(28), 1–20.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2015). 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.
- Polatçı, S., Ardiç, K., & Koç, M. (2014). Farklı Bir Bakış Açısından İş ve Yaşam Doyumu Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılığın Etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 267–287.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, 5(1), 55–64.
- Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. F. (2016). Gemi Adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel Ve Örgütsel Sonuçları Üzerine İş-Aile Çatışmalarının Bireysel

Ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (58), 67–75.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27–42.

Wallace, J. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 60(3), 510–539.

Yiğit, R., Dilmaç, B., & Deniz, M. E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(133), 1–18.

Yüksel, İ. (2010). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301–314.