

Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi

M. Deniz Giray*

Canan Ergin

Hacettepe Üniversitesi

Özet

Bu araştırmada çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları ele alınmıştır. Ayrıca araştırmada, kendini kurgulama davranışı, yaşam olayları ve demografik değişkenlerin de iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya profesyonel işlerde çalışan 157 çift-kariyerli aile yani toplam 314 kişi katılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, bireyler işlerinin ailelerini etkilemesini, ailelerinin işlerini etkilemesine göre daha fazla yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra, kadınlarda yaşın, işle ve diğer konularla ilgili yaşam olaylarının iş-aile çatışmalarını; çocuk sayısı ve yöneticilik görevinin ise aile-iş çatışmalarını anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Erkeklerde ise sadece işle ilgili yaşam olaylarının iş-aile çatışmasını anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Kendini kurgulama davranışı ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları ilişkisine yönelik yapılan analizler sonucunda ise, sadece erkeklerin kendini kurgulama düzeyleri ile iş hayatlarının aile hayatlarını etkileme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, çift-kariyerli aile, kendini kurgulama davranışı, yaşam olayları

Abstract

This study examined the relationship between the work-family and family-work conflicts and self-monitoring behavior, life events, demographic characteristics in dual-career couples. The present sample consisted of 157 couples, a total of 314 women and men, working in professional career fields. Results revealed that both women and men reported greater work-family conflict than family-work conflict. For women; age, work-related life event and other life events were significantly related to work-family conflict, and number of children, and managerial position are significantly related to family-work conflict. For men a significant relationship was found between work-related life event and work-family conflict only. Findings about self-monitoring behavior and work-family, family-work conflicts revealed that there was significant, positive relation between men's self-monitoring behavior and work-family conflict.

Key words: Work-family conflict, family-work conflict, dual career couple, self-monitoring behavior, life events

*Yazışma Adresi: Uzm. Psk. M. Deniz Giray, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, 06800, Beytepe, Ankara.

E-posta: dapaydin@hacettepe.edu.tr

Yazar Notu: Bu araştırma, ilk yazarın yüksek lisans tezinin bir özetidir.

İş ve aile insan hayatının iki önemli parçasıdır. Bu iki önemli parça bireyin yaşamını sürdürmesinde büyük rol oynamakta, fakat aynı zamanda bireyin bazı sorumluluklarını da yerine getirmesini zorunlu kılmaktadır. İş veya aileden herhangi birine ait görevlere daha fazla zaman ya da enerji ayrıldığı ve bağlılık gösterildiği takdirde, diğer taraf ihmal edilmiş ve bu tarafın sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirilmemiş olmaktadır. Bu da insanların ihmal edilen tarafa bağlı olarak iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır. Yani bireyler iş sorumlulukları aile sorumluluklarını etkilediği zaman iş-aile çatışması, aile hayatları iş hayatlarını engellediği zaman ise aile-iş çatışması yaşamış olmaktadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk ve Beutell, 1996).

En genel tanımı ile iş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuzluğu olan iş-aile çatışması; kişinin iş ve aile rollerinin aynı derecede belirgin olduğu, bunlardan gelen sorumlulukların eşit düzeyde ve iki tarafın da kişi için birincil konumda olduğu ve aralarında tercih yapmanın kolay olmadığı durumlarda yüksek seviyede ve yoğun bir şekilde yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus, 1989). İş-aile çatışması kişinin aşırı rol yükünden ve bir rolünün diğer rolünü engellemesinden kaynaklanabilmektedir (Duxburry, Higgins ve Lee, 1994).

İş hayatının aile hayatını etkilemesi ve aile hayatının iş hayatını etkilemesi durumlarının iş-aile çatışması adı altında açıklanmaya çalışılmasının yanı sıra (Carlson, 1999), iş ve aile ile ilgili diğer modeller, bunları tek bir kavram altında toplamaktan çok, iş-aile ve aile-iş çatışmaları olarak çift yönlü veya karşılıklı etkiye sahip kavramlar olarak görmüşler (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Gutek, Searle ve Klepa, 1991) ve her ikisinin de farklı öncüllere (Greenhaus ve Beutell, 1985) ve etkilere sahip olduğunu vurgulamışlardır (Macewen ve Barling, 1994; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Buna ek olarak, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması genel olarak birbirlerinden ayrı fakat bir-

birleriyle ilişkili kavramlar olarak düşünülmektedir (Allen, Herst, Herst ve Sutton, 2000; Frone, 2003; Frone, Russell ve Cooper, 1992; Gutek, Searle ve Klepa, 1991). Son yıllarda Byron (2005) tarafından yapılan meta-analitik tarama çalışmasında da iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kavramsal olarak farklı olduğu, farklı öncüllere sahip olabileceği ve çalışanların bu çatışmaların yönündeki farklılığı ayırt edebildikleri vurgulanmıştır.

İş-aile çatışması; kişinin iş ile ilgili sorumlulukları, görevleri veya işinden kaynaklanan taleplerinin, ailesi ve eviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi ve aile hayatının kalitesini düşürmesi olarak tanımlanmaktadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk ve Beutell, 1996). Mesela çalışanın fazla mesaiye kalmasının ya da çok çalışmasının, ailesi ile birlikte olmasını ve akşamları birlikte zaman geçirmelerini engellemesi buna örnek olarak verilebilir (Judge, Boudreau ve Bretz, 1994).

Aile-iş çatışması; kişinin ailesi, eviyle ilgili sorumlulukları, görevleri veya ailesinden kaynaklanan talepler, iş hayatını zorlaştırıyor, iş sorumluluklarının yerine getirilmesini engelliyor ve iş hayatının performansının kalitesini düşürüyorsa yaşanmaktadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk ve Beutell, 1996). Kişinin çocuğunun rahatsızlığı nedeniyle işine gerekli zamanı ayıramaması, zihninin sürekli ailesi ve evi ile meşgul olmasından dolayı işe odaklanamaması sıklıkla yaşanan örnekler arasında sayılabilir (Judge, Boudreau ve Bretz, 1994).

Literatüre bakıldığında iş-aile ve aile-iş çatışmalarının üç önemli türünden bahsedildiği görülmektedir. Bu üç ayrı grup iş-aile ve aile-iş çatışmalarının farklı nedenlere bağlayarak açıklama getirmişlerdir. Bunlar, zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı çatışmalardır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Zamana bağlı çatışma kısıtlı zamandan kaynaklanan problemler nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Zamana bağlı çatışma iki farklı şekilde kendini göstermektedir. Birincisi, çalışanın bir rolüne çok faz-

la zaman ayırması sonucunda, diğer rolünün gereklerini yerine getirememesi şeklindedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Diğerinde ise; kişi fiziksel olarak bir rolünün gereklerini yerine getirirken, diğer bir rolünden kaynaklanan talepler zihnini çok fazla meşgul ettiği için çatışma yaşamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth'e (1992) göre ise bireyler, zamanın kısıtlı, sınırlı bir kaynak olduğu durumlarda, iş rollerinden gelen ve rekabet içinde olan zaman taleplerinden dolayı çatışma yaşamaktadırlar. Haftalık çalışma saati (Major Klein ve Ehrhart, 2002; Burke, 1989), fazla mesainin miktarı ve sıklığı (Voydanoff, 1988), vardiyalı çalışma ve bunun düzenli olup olmadığı (Staines ve Pleck, 1984) da iş-aile çatışması ile ilişkili olan zamanla ilgili değişkenlerdir. Zamana bağlı çatışma ile ilişkili olduğu düşünülen aileyle ilgili değişkenlerin başında kişinin medeni durumu, çocukların yaşları, eşin çalışma durumu gibi değişkenler gelmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İşte olduğu gibi aile rolü ya da işlerinin fazla olması da aile-iş çatışması ile ilişkili bir değişken olarak görülmüştür (Aryee, Luk, Leung ve Lo, 1999; Frone, Yardley ve Markel, 1997).

Kişinin iş veya ailesinden kaynaklanan stres, gerginlik, sıkıntı, endişe ve yorgunluk gibi durumlar, diğer alandaki rollerinin gereklerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyin işinden veya ailesinden kaynaklanan strese, yaşadığı alana bağlı olarak iş, aile stresi veya iş rolü, aile rolü stresi denmektedir. Kişinin iş stresi (Vinokur, Pierce ve Buck, 1999), buna ek olarak aile stresi (Frone, Yardley ve Markel, 1997), iş ve aileden kaynaklanan stresleri (Aryee, Fields ve Luk, 1999; Frone, Russell ve Cooper, 1992) ve iş, aile rolü stresleri (Stoeva, Chiu ve Greenhaus, 2002) gibi kavramlar; isimlendirilmeleri farklı olsa da aynı olguyu ifade etmekte ve iş-aile ve aile-iş çatışmalarının öncülleri olarak düşünülmektedir. Ayrıca bireylerin yaşadığı iş ve aile rolü çatışmaları ve belirsizlikleri de rolle ilgili strese yol açabilecek durumlar olarak düşünülmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999).

Davranışa bağlı çatışma kişinin iş veya aile rolünün gerektirdiği davranışların diğer rolün gerektirdiği davranışlarla uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Çarıkcı, 2001). Bu durumda kişinin bir rolünün gerektirdiği davranış, diğer alanın rolünün gereksinimlerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Greenhaus'a (1989) göre davranışa bağlı çatışma; bir davranış bir rolden diğerine uygun ve doğru bir şekilde transfer edilemediği zaman ortaya çıkmaktadır.

Yaşanan bu çatışmalar kadının iş hayatında ve özellikle kariyer yönelimli işlerde kendini daha fazla göstermeye başlaması ile iyice fark edilir boyuta gelmiştir. Çünkü başta çift-kariyerli aileler olmak üzere geleneksel özellikler taşımayan aile yapısı giderek yaygınlaşmıştır (Sekaran, 1983). Artık kadınlar büyük kariyer hedefleri olan profesyonel işlerde kendilerini giderek daha fazla göstermektedirler. Bu da çift-kariyerli ailelerin sayısında bir artışa yol açmış, dolayısıyla kişilerin daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışmaları yaşamaları kaçınılmaz bir gerçek olmuştur.

Araştırmanın örneklemini oluşturan çift-kariyerli ailelerin en eski ve genel tanımı; çiftlerden her ikisinin de bir işte çalışıyor olma özelliğinin yanı sıra, yaptıkları işte kariyer hedeflerinin olması şeklindedir (Rapoport ve Rapoport, 1969). Buradaki kariyer kavramı ile yüksek derecede bağlılık isteyen ve sürekli gelişimsel bir özellik taşıyan nitelikli işler kastedilmektedir (Rapoport ve Rapoport, 1971). Ancak Rapoport ve Rapoport (1971) çift-kariyerli aile üyelerinin kariyerleri için çalışmakla beraber, aile yaşamlarına da özen göstermeleri gerektiği görüşünü vurgulamaktadırlar. Bu da daha önce bahsedildiği gibi iş ve aile ile ilgili kadın ve erkeğe yüklenen rollerde de birtakım değişikliklerin olacağını göstermektedir. Artık kadınların işle ilgili daha fazla taleplere cevap verme zorunluluğundan dolayı, erkekler aile işleriyle daha fazla ilgilenmeye başlamışlar ve erkeklerin yaşamdaki öncelikleri işlerinden aileye doğru bir kayma göstermiştir.

Çift-kariyerli ailelerle yapılan bu araştırma, eşlerden her ikisinin de yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarını incelemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Ayrıca araştırmada, bundan sonraki kısımda detaylı olarak bahsedilecek cinsiyet, yaş, çocuk sayısı ve yaşı gibi demografik değişkenlerinin yanı sıra yaşam olayları ve kendini kurgulama davranışı değişkenlerinin de iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilişkisi incelenmiştir.

Demografik Değişkenler Bağlamında İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları

Cinsiyet

İş ve aileyle ilgili araştırmalarda cinsiyet farkları konusu oldukça önemsenmekte ve her zaman güncelliğini korumaktadır. Çünkü araştırmalar sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışmaları bakımından cinsiyet farkları ile ilgili kesin ve herkesin hemfikir olduğu bulgulara ulaşmak pek mümkün değildir. Cinsiyet farkları ile ilgili araştırma bulguları bu farkın kaynağına ilişkin iki ayrı görüşü vurgulamaktadır. İlk olan rasyonel görüşe göre, birey iş ya da aile sorumluluklarına harcadığı zamana bağlı olarak iş-aile veya aile-iş çatışması yaşamaktadır (Gutek, Searle ve Klepa, 1991). Yani kişi aile işlerine daha yoğunlaşmışsa ve zamanının çoğunu o işlere ayırıyorsa, o kişinin ailesinin işini etkilemesi beklenmektedir. Tam tersi olarak iş yerindeki sorumlulukları zamanının çoğunu kaplıyorsa, işinin aile işlerini etkilemesi beklenmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkeklerin cinsiyet farkı olmaksızın işlerine ailelerinden daha fazla zaman harcayanları, daha fazla iş-aile çatışması da yaşayacaklardır. Ancak Pleck (1985) kadınların ev ve aile işlerine, bunun yanı sıra Piotrkowski, Rapoport ve Rapoport (1987) da erkeklerin iş sorumluluklarına daha fazla zaman harcadığı görüşlerini savunmuşlardır. Bu görüşlere paralel biçimde Gutek, Searle ve Klepa (1991) tarafından da kadınların erkeklere göre aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını daha fazla engellediği, erkeklerin de kadınlara göre iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha fazla engellediği görüşü ortaya atılmıştır. Bu görüş yaşanan çatışma

farklarının cinsiyetten kaynaklandığını doğrudan vurguluyor olmasa da, kadının aile ve eve, erkeğin işe daha çok zaman ayırdığı gerçeğinden yola çıkarak yine de bir cinsiyet farkı görüşünü vurgulamaktadır.

Bu konu ile ilgili bir diğer görüş ise cinsiyet rolü görüşü olarak adlandırılmaktadır (Gutek, Searle ve Klepa, 1991). Bu görüşün temellerini oluşturan geleneksel cinsiyet rolleri, kadınlar ve erkeklerin ailelerinin işlerinden daha değerli olduğunu ifade etmelerine rağmen, iş sorumluluklarının erkekler için, aile ve ev sorumluluklarının kadınlar için olduğunu vurgulamaktadır (Çarıkçı, 2001). Cinsiyet rolü görüşüne göre; bireylerin kendi alanları ile ilgili sorumluluklara ayırdıkları zaman çatışmaya yol açmazken, karşı cinse ait alana ayırdıkları fazla zaman iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilgili algılarını etkilemektedir (Gutek, Searle ve Klepa, 1991).

Yaş

Bireylerin yaşları ile iş ve aile etkileşimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara çok fazla rastlamak pek mümkün olmamaktadır. Grandey ve Cropanzano (1999) tarafından akademik personel ile yapılan araştırmada bireylerin yaşları, yaşadıkları iş-aile çatışmaları ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Yani akademik personel olarak görev yapan kişiler yaşlandıkça, iş sorumlulukları aile sorumluluklarını daha az etkilemektedir. Bu bulgu da bireylerin yaşadıkları stresi, gerginliği açıklamaya yönelik bir model olan kaynağın korunumu (the conservation of resources) modeli ile açıklamıştır. Bu modele göre bireyler ne kadar çok kaynağa sahip ise o kadar az stres ve buna bağlı olarak iş stresi ve iş-aile çatışması yaşamaktadır. Burada bahsedilen kaynaklar arasında kişinin medeni hali, çalışma durumu, kişisel özellikleri, zaman, bilgi, para gibi kaynak elde edebilme durumları sayılabilir. Bütün bunların ışığında yaş ile iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki; öğretim üyelerinin yaşlandıkça işteki kaynaklarının artmasından ve buna bağlı olarak işlerinin ailelerini engellemesinin azalmasından kaynaklanıyor olabilir.

Çocuk Sayısı ve Yaşı

İş ve aile ile ilgili araştırmalarda çatışmayla doğrudan ilişkisi olduğu düşünülen değişkenler arasında çocuk sayısı ve yaşları da bulunmaktadır. Çocuk sayısının fazla olması kişinin çocuklara ayırması gereken zamanı arttırmanın yanı sıra çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemlere bağlı olarak endişelerin de artmasına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2001). Grandey ve Cropanzano (1999) tarafından akademik personel ile yapılan araştırmada evdeki çocuk sayısı ile kişilerin aile hayatlarının iş hayatlarını etkilemesi arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani kişilerin çocuk sayıları arttıkça, aile sorumlulukları iş sorumluluklarını daha fazla etkilemektedir. Carlson (1999) tarafından yapılan araştırmada ise, çocuk sayısı arttıkça yaşadıkları zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı çatışma düzeyinin de arttığı görülmüştür. Bu araştırmalar, çocuk sayısının hem iş-aile hem de aile-iş çatışmalarını etkilediği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların çocuklarının yaşlarının; özellikle de okul öncesi dönemde (0-6 yaş) olan bir çocuğa sahip olmanın, önemli bir çatışma nedeni olabileceği vurgulanmaktadır (Voydanoff, 1988). Bu tür ailelerde, çocuğun küçük olması ve bakıma muhtaç olması sebebiyle günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan problemlere, eğitim ve sağlık problemlerine daha fazla rastlanmaktadır. Bunlar da anne ve babaların işe geç gitme, gidememe ve işlerine yoğunlaşama gibi olumsuzluklar yaşamalarına neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2001). Voydanoff ve Kelly (1984) küçük çocuğu olan çalışan kadınların iş ve aile yaşamı arasında büyük çatışmalar yaşadıklarını belirtirken, Crouter (1984) ise bu özelliğe sahip kadınların aile hayatlarının iş hayatlarını olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır. Schultz, Chung ve Henderson (1989) tarafından üniversite çalışanları ile yapılan araştırmada ise küçük çocuk sahibi olmanın iş ve aile arasındaki karşılıklı ilişkide etkili olduğu ve iki alan arasında olumsuz bir yayılmaya neden olduğu bulunmuştur.

Kendini Kurgulama Davranışı

Kişilerin sahip olduğu bireysel özellikler çevrelerindeki olayları algılamaları ve yorumlamalarında önemli bir role sahiptir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Yani bireylerin kişisel farklılıkları onların çevreleri ve kendileri ile ilgili algılarının biçimlenmesinde etkili olmaktadır. Buna bağlı olarak bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bazı bireysel özellikler ile ilişkili olacağı düşünülmektedir. Zaten iş ve aile etkileşimi ile ilgili literatür incelendiğinde de, bazı kişilik özellikleri ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında ilişki olduğunu gösteren araştırmalara rastlanmaktadır. Araştırmalarda iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile ilişkili olduğu gösterilen kişilik özellikleri arasında A tipi kişilik (Burke, 1989; Carlson, 1999), negatif duygu durumu (Carlson, 1999; Stoeva, Chiu ve Greenhaus, 2002) ve bağlanma stilleri (Sümer ve Knight, 2001) sayılabilir. Son yıllarda Beş faktör kişilik özellikleri ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları ilişkisini ortaya koymak için yapılan bir çalışmada ise, duygusal denge ve özdisiplin kişilik özelliklerinin iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile olumlu, uyumluluğun ise sadece iş-aile çatışması ile olumsuz ilişki içinde olduğu belirtilmiştir (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004).

Bireysel özellikler ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları ilişkisinin öneminden de yola çıkarak bu çalışmada Snyder (1974) tarafından bir bireysel özellik olarak nitelendirilen kendini kurgulama davranışının (self-monitoring behavior) iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile olan ilişkisi de incelenmek istenmiştir. Kendini kurgulama Snyder (1974) tarafından bireyin ifade edici davranışlarını kurgulama ve kontrol etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle kendini kurgulama; bireyin kendini farklı sosyal ortamların taleplerine uyarlamasıdır (Miller ve Cardy, 2000). Bu tanıma paralel olarak kendini kurgulama; sosyal ortamlardaki ipuçlarına duyarlı olma, ortamın taleplerini iyi anlama ve bu taleplere kendilik sunumunu adapte etme olarak da tanımlanabilir (Miller ve Cardy, 2000; Snyder, 1974). Örneğin bu kişiler eğlenceli arkadaşları ile birlikte bir

komedi filmi izlerken, yalnız seyrettikleri duruma göre, daha fazla gülme eğilimi içinde olurlar (Snyder, 1974). Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere kendini kurgulama üç önemli özelliğe sahiptir: sosyal uygunluk için ilgi, sosyal ipuçlarına duyarlı olmak, kişinin sosyal ipuçlarına cevap verme esnasında davranışlarını kontrol etme yeteneği (Snyder, 1974). Bireyler bu tür davranışları ortaya koyarken farklılık göstermektedirler; kendini kurgulama düzeyi yüksek bireyler ifade edici davranışlarını kurgulama ve kontrol etmede daha becerikli iken, kendini kurgulama düzeyi düşük olan bireyler sosyal uygunluğa ve ipuçlarına göre davranış sergilememektedirler. Day, Schleicher, Unckless ve Hiller (2002) tarafından yapılan meta-analitik araştırmaya göre gençler ve erkekler kendini kurgulama davranışını daha yüksek düzeylerde yaşamaktadırlar. Aynı araştırma bulgularına göre, kendini kurgulama düzeyi yüksek bireyler işleri ile daha fazla bütünleşmekte, yüksek seviyelerde performans gösterebilmekte ve daha fazla lider özellikleri taşımaktadırlar. Yine bu araştırmaya göre, bireyler düşük seviyede kendini kurgulama yaşayanlara göre daha fazla rol stresi yaşamaktadırlar.

Yukarıda bahsedilen kendini kurgulama davranışı tanımı ve özellikleri göz önünde tutulduğunda, bu özelliklere sahip kişilerin girdikleri farklı ortamlara daha çabuk uyum sağladıkları görülmektedir. Buna bağlı olarak da bu kişilerin iş ve aile gibi farklı ortamlara da çabuk uyum sağlayacakları, ikisinin de taleplerine ayrı ayrı cevap verme konusunda problemleri olmayacağı ve ikisinin sorumlulukları arasında bir engellenme yaşamayacakları düşünülebilir. Bu yargıya da uygun olarak, Bruck, Allen ve Spector (2002), kendini kurgulama davranışı ile davranışa bağlı çatışma ilişkisinin olabileceği gerçeğini vurgulamışlardır, ancak bu ilişkinin zamana ve gerginliğe bağlı çatışma için geçerli olamayabileceğini de belirtmişlerdir.

Yaşam Olayları

Yaşam olayları, bireylerin daha az sıklıkla karşılaştıkları ve yaşamlarında önemli etkisi olan ve iz-

birakan temel olaylardır (Lin ve Ensel, 1989). Aşık olmak, evlenmek, büyük parasal kayıp ya da ekonomik sıkıntı ve iş saatlerinde veya şartlarında büyük değişiklikler gibi çok çeşitli konuları içeren yaşam olayları kişinin yaşamında değişiklik oluşturmaları ve bu olaylarla çok sık karşılaşılması bakımından önem taşımaktadır. Örneklerden de anlaşılacağı üzere evlenmek, aşık olmak gibi olumlu yaşam olayları olduğu gibi, büyük parasal kayıp veya ekonomik sıkıntı gibi olumsuz yaşam olayları da vardır. Ayrıca yaşam olayları stres verici veya stres artırıcı olaylar olarak düşünülmektedir (Gözene, 2002). İş-aile ve aile-iş çatışmaları ile yaşam olayları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara pek rastlanmamaktadır. Ancak bireyin son bir yıl içinde başından geçen yaşam olaylarının yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarını etkileyebileceği düşünülmesiyle bu araştırmaya yaşam olayları da dahil edilmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi bu araştırmada çift-kariyerli aile üyelerinin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları karşılaştırılmış ve bu çatışmaların bireylerin kendini kurgulama davranışı, yaşam olayları ve demografik özellikleri ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada bireylerin yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarının cinsiyete bağlı olarak farklılık göstermesinin yanı sıra bireylerin ve çocuklarının yaşları, çocuk sayıları gibi demografik değişkenler ve bireylerin yaşadıkları yaşam olayları ile yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında bir ilişki beklenmektedir. Ayrıca kendini kurgulama davranışı özellikleri taşıyan bireylerin farklı ortamlara rahat ayak uydurabildikleri düşüncesiyle, daha az iş-aile ve aile-iş çatışmaları yaşamaları beklenmektedir.

Yöntem

Örneklem

Araştırmaya farklı illerden (Ankara, Mersin, Antalya, Bursa, Sivas) 157 çift-kariyerli aile, yani toplam 314 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin çift-kariyerli aile mensubu olması ve eşlerin her ikisinin de araştırmaya katılması şartı aran-

miştir. Araştırmaya katılan kadın deneklerin %33'ü doktor, %55'i akademisyen, %12'si diğer profesyonel mesleklerde (mühendis, eczacı, yönetici vb.) çalışmaktadır. Kadınların yaş ortalaması 38.5'dir (S = 8.97). Erkek deneklerin ise %41'ini doktorlar, %36'sını akademisyenler, %13'ünü mühendis ve mimarlar ve kalan %9'unu ise diğer profesyonel meslekler (hukukçu, eczacı, yönetici gibi) oluşturmaktadır. Erkeklerin yaş ortalaması ise 41.7'dir (S = 9.52). Araştırmaya katılan çiftlerin evlilik yılı ortalamaları da 12.8'dir (S = 9.27). Araştırmaya katılan çiftlerden, 70 ailenin 1 çocuğu, 50 ailenin 2 çocuğu vardır ve 37 ailenin hiç çocuğu yoktur.

Veri Toplama Araçları

İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri. İş-aile ve aile-iş çatışması ölçekleri, daha önce geliştirilen ölçeklerdeki (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Frone, Russell ve Cooper, 1992; Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983) maddeler üzerinde geliştirme ve geçerlik çalışmaları yapılarak Netemeyer, Boles ve McMurrian, (1996) tarafından oluşturulmuştur. İş-aile ve aile-iş çatışması ölçekleri 5'er maddeden ve 7'li Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum ve 7-kesinlikle katılıyorum) cevap bölümünden meydana gelmiştir. Bu ölçeklerden alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan 35'dir. Netemeyer Boles ve McMurrian (1996) tarafından rapor edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı iş-aile çatışması ölçeği için .88 ve aile-iş çatışması ölçeği için ise .86'dır. Ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Beş maddeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak, yine 5 maddeden oluşan aile-iş çatışması ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise .76 bulunmuştur. Araştırmaya katılan çift-kariyerli ailelerin iş-aile ve aile-iş çatışması puanları eşlerin her ikisinin de ayrı ayrı olmak üzere hesaplanmıştır.

Kendini Kurgulama Ölçeği. Kendini kurgulama ölçeği ilk olarak Snyder (1974) tarafından 25 maddelik olarak oluşturulmuştur. Araştırmada kullanı-

lan kendini kurgulama ölçeği ise Snyder ve Gangestad (1986) tarafından geliştirilmiş aynı ölçeğin 18 maddelik daha yeni bir versiyonudur. Kendini kurgulama ölçeğinde maddeler doğru-yanlış olarak yanıtlanmaktadır. Ölçekte kendini kurgulamaya yönelik yanıtlar 1 olarak, kendini kurgulamaya yönelik olmayan yanıtlar ise 0 olarak puanlanmaktadır. Snyder ve Gangestad (1986) tarafından ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .73 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Coşkun (1992) tarafından yapılmış ve KR-20 güvenilirlik katsayısının .82 olduğu belirtilmiştir. Araştırmada Coşkun (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kendini kurgulama ölçeğinin birçok maddesi aynen kullanılmış olmasına rağmen, bazı maddelerin ifadesinde küçük değişiklikler yapılmıştır. Araştırmacı tarafından önerilen bu değişiklikler, konusunda uzman dört yargıcı tarafından değerlendirilmiş ve maddeler üzerinde yargıcılar tarafından uygun görülen küçük ifade değişiklikleri yapılmıştır. Daha sonra asıl çalışmada, kendini kurgulama ölçeğinin iki yarım güvenilirlik katsayısı .70 olarak bulunmuştur.

Yaşam Olayları Listesi (YOL). Sorias (1982), Holmes ve Rahe'nin (1967) sosyal uyum ölçeği ile Paykel, Prusoff ve Uhlenhurth'un (1971) yaşam olayları ölçeğinin Hıristiyanlara özgü birtakım maddelerini çıkararak ve Türk toplumu için önemli olabilecek olaylara göre yeni maddeler belirleyerek Yaşam Olayları Listesini oluşturmuştur. Bu çalışmada 107 maddeden oluşan bu ölçekten araştırmacının örnekleme ile ilgili olabileceği düşünülen 22 tanesi seçilmiştir. Bu ölçeğe faktör analizi yapılarak alt boyutlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ancak katılımcılar, kendi durumlarına uygun olmayan maddeleri işaretlemedikleri için çok sayıda boş bırakılmış madde bulunmaktadır. Bu da faktör analizi yapılmasını engellemektedir. Bunun üzerine bu 22 maddeden oluşan yaşam olayları listesinin yargıcılar tarafından değerlendirilmesi ve gruplandırılması uygun görülmüştür. Değerlendirme sonucunda yargıcılar bu maddeleri; iş, aile ve diğer konular şeklinde üç ayrı grupta toplamak gerektiğini

belirtmişlerdir. Bu maddelerden dört tanesi işle (patron veya amirle önemli ve uzun süreli sorunların yaşanması, iş saatlerinde veya şartlarında büyük değişiklikler gibi), on iki tanesi aile ile (eşle olan tartışmalarda önemli bir artış olması, aileden yakın birinin ölümü gibi) ve beş tanesi diğer konularla ilgilidir (büyük parasal kayıp ya da ekonomik sıkıntı, hukuki anlaşmazlık sonucu biriyle mahkemelik olma gibi). Buna bağlı olarak, ölçeğin puanlanması ise her bir denek için ilgili gruba ait işaretlemiş olduğu toplam madde sayısı alınarak hesaplanmıştır.

Demografik Bilgi Formu. Araştırmaya katılan çiftlerden daha önce belirtilen ölçeklerin yanısıra, yaş, meslek, çalıştıkları yer, yöneticilik durumları, evlilik süreleri, çocuk sayıları ve yaşları bilgilerini içeren bir bilgi formunu da ayrı ayrı cevaplandırmaları istenmiştir.

İşlem

Araştırmanın örneklemini oluşturmak amacıyla tek tek ulaşılan bireylere ilk olarak eşlerinin mesleği sorulmuş ve bu bilginin araştırmanın çift-kariyerli aile kriterine uygun olup olmadığına bakılmıştır.

Alınan bilgi uygun olduğu takdirde kişiye bu araştırmanın çift-kariyerli aileler ile yapıldığı açıklanmış ve ikinci bir anket formunu da eşinin doldurup dolduramayacağı sorulmuştur. Olumlu yanıt alındığı takdirde kişiye “İş-aile Çatışması Ölçeği”, “Aile-iş Çatışması Ölçeği”, “Kendini Kurgulama Ölçeği”, “Yaşam Olayları Listesi” ve “Demografik Bilgi Formu’ndan” oluşan soru formundan iki tane verilmiş ve bu formları kişi ve eşinin ayrı ayrı ve birbirlerinden bağımsız olarak yanıtlamaları istenmiştir. Aileleri ayırt etmek amacı ile her bir çift aynı numara ile kodlanmıştır. Araştırmacı, kullanılan soru formunda sıra etkisini ortadan kaldırmak amacı ile iş-aile, aile-iş çatışması ve kendini kurgulama ölçeklerini karışık sırada olacak şekilde zımbalamış ve katılımcılara da bu şekilde uygulamıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin iş-aile, aile-iş çatışmaları ve kendini kurgulama ölçekleri ve yaşam olayları listelerine ait ortalamaları, standart sapmaları ve bu değişkenler arası korelasyonlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler arası Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5	6
Kadın								
1. İş-aile çatışması	20.98	8.15						
2. Aile-iş çatışması	15.14	8.06	.231**					
3. Ken. Kur. Dav.	4.72	2.75	-.009	-.046				
4. İş YOL	.61	.89	.205*	.070	.176*			
5. Aile YOL	1.02	1.07	.087	.150	.042	.181*		
6. Diğer YOL	.25	.58	-.151	-.142	.050	.095	.094	
Erkek								
1. İş-aile çatışması	18.64	8.39						
2. Aile-iş çatışması	14.11	7.08	.400**					
3. Ken. Kur. Dav.	5.31	3.16	.176*	.069				
4. İş YOL	.55	.87	.217**	.035	.193*			
5. Aile YOL	.90	1.00	-.033	.022	.022	-.005		
6. Diğer YOL	.24	.50	.106	.085	.041	.191*	.151	

*p < .05 **p < .01, YOL: Yaşam Olayları Listesi

İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Cinsiyet Yönünden Karşılaştırılması

Bireylerin (kadın ve erkek) iş-aile ve aile-iş çatışmaları puanlarının karşılaştırılması amacı ile eşleştirilmiş örneklem için t-test analizleri yapılmıştır. Analizde kullanılan eşleştirmeler ve diğer bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Eşleştirilmiş t-testi sonuçlarına göre kadınların ve erkeklerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t = 2.762$, $sd = 153$, $p < .006$). Yani kadınların iş-aile çatışması ortalamaları ($\bar{X} = 20.98$, $SS = 8.15$) erkeklerin iş-aile çatışması ortalamalarından ($\bar{X} = 18.64$, $SS = 8.39$) anlamlı olarak daha yüksektir. Bunun yanı sıra kadınlar ($\bar{X} = 15.14$, $SS = 8.06$) ve erkekler ($\bar{X} = 14.11$, $SS = 7.08$) arasında aile-iş çatışması puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Kadınların yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları birbirlerinden anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($t = 7.212$, $sd = 153$, $p < .000$). Kadınların, iş-aile çatışması ortalamaları ($\bar{X} = 20.98$, $SS = 8.15$), aile-iş çatışması ortalamalarından ($\bar{X} = 15.14$, $SS = 8.06$) anlamlı olarak daha yüksektir. Benzer biçimde erkeklerin de iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında anlamlı fark görülmektedir ($t = 6.573$, $sd = 153$, $p < .000$). Erkeklerin iş-aile çatışması ortalamaları ($\bar{X} = 18.64$, $SS = 8.39$) aile-iş çatışması ortalama-

larından ($\bar{X} = 14.11$, $SS = 7.08$) anlamlı olarak yüksektir.

Kadınlarda ve Erkeklerde İş-Aile Çatışmasına İlişkin Regresyon Bulguları

Kadınların ve erkeklerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yordayıcılarını görmek amacıyla yapılan regresyon analizlerinde, her iki çatışma için de eşlerin iş-aile çatışma puanları kontrol değişkeni olarak analize dahil edilmiştir. İş-aile çatışmasının kontrol değişkeni olarak kullanılması ise, eşlerden birinin işinden kaynaklanan ve aileye yansıyan sorunlarının tüm aileyi etkileyebileceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

Kadınlarda yaşın, yöneticilik görevinin, çocuk sayısının, işe ve diğer konulara ait yaşam olayları listesi puanlarının ve kendini kurgulama davranışının, iş-aile çatışmasını yordama gücünü incelemek amacıyla Hiyerarşik Regresyon Analizi yapılmıştır (Tablo 3). Analizin ilk aşamasında kontrol amacıyla eşlerin (erkeklerin) iş-aile çatışması, ikinci aşamada demografik değişkenler, üçüncü aşamada katılımcıların yaşam olayları puanları ve son aşamada ise kendini kurgulama davranışı analize dahil edilmiştir. Bütün değişkenler analize dahil edildiğinde ve erkeklerin iş-aile çatışması puanları kontrol edildiği durumda kadınların yaşadığı iş-aile çatışması % 18 oranında yordanmaktadır. Hiyerarşik regresyonun ilk aşamasında kontrol amacıyla denkleme

Tablo 2

Eşlerin Ayrı Ayrı İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	Çatışma	N	\bar{X}	SS	t
K	İş-A	154	20.987	8.157	2.762**
E	İş-A	154	18.642	8.393	
K	A-İş	154	15.142	8.062	1.324
E	A-İş	154	14.116	7.083	
K	İş-A	154	20.987	8.157	7.212***
K	A-İş	154	15.142	8.062	
E	İş-A	154	18.642	8.393	6.573***
E	A-İş	154	14.116	7.083	

p < .01 *p < .001, K: Kadın, E: Erkek, İş-A: İş-aile çatışması, A-İş: Aile-iş çatışması

girilmiş olan erkeklerin iş-aile çatışması puanlarının % 4 yordayıcı güce sahip olduğu görülmüştür. İkinci aşamada, denkleme blok haline sokulan yaş, yöneticilik görevi ve çocuk sayısı değişkenlerinden yaşın % 7 yordayıcı güce [(F değ (3,149) = 3.67, $p < .05$] ve anlamlı katkıya ($\beta = -.293$ $p < .01$) sahip olduğu bulunmuştur. Yani kadınlarda yaş arttıkça, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını etkileme düzeyinin azaldığı görülmektedir. Üçüncü aşamada denkleme girilen işe ve diğer konulara ait yaşam olaylarının birlikte % 7 yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür [(F değ (2,147) = 6.16, $p < .01$]. Bu aşamada ise, yaşın ($\beta = -.276$ $p < .01$), işle ilgili ($\beta = .195$ $p < .05$) ve diğer konularla ilgili yaşam olayları ($\beta = -.202$, $p < .01$) değişkenlerinin anlamlı katkısı olduğu bulunmuştur. Yani, kadınların işle ilgili yaşam olayları arttıkça, işlerinin ailelerini etkilemesi de artmaktadır. Fakat bunun tam tersi olarak yaşadıkları diğer konularla ilgili yaşam olayla-

rı arttıkça, işlerinin ailelerini etkilemesi azalmaktadır. Son aşamada ise kendini kurgulama davranışının anlamlı yordama gücüne sahip olmadığı görülmüştür [(F değ (1,146) = 2.14, $p > .05$]. Ancak bu aşamada da yaşın ($\beta = -.299$ $p < .01$), işle ($\beta = .216$ $p < .01$) ve diğer konularla ilgili yaşam olaylarının ($\beta = -.201$ $p < .01$) anlamlı katkıya sahip olduğu bulunmuştur.

Erkeklerde yaşın, yöneticilik görevinin, çocuk sayısının, işe ve diğer konulara ait yaşam olayları listesi puanlarının ve kendini kurgulama davranışının, iş-aile çatışmasını yordama gücünü incelemek amacıyla Hiyerarşik Regresyon Analizi yapılmıştır (Tablo 3). Analizin ilk aşamasında kontrol amacıyla eşlerin (kadınların) iş-aile çatışması, ikinci aşamada demografik değişkenler, üçüncü aşamada katılımcıların yaşam olayları puanları ve son aşamada ise kendini kurgulama davranışı analize dahil edil-

Tablo 3

Kadınlarda ve Erkeklerde İş-Aile Çatışması Puanlarını Yordamada Demografik Değişkenlerin, İşle ve Diğer Konularla İlgili Yaşam Olayları Listesi (YOL) Puanının, Kendini Kurgulama Davranışının Katkıları ile ilgili Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

	Değişkenler	R	R ²	ΔR^2	ΔF	ΔF_p	β	p
Kadın	1. AŞAMA	.191	.036	.036	5.73	.018*		
	2. AŞAMA	.321	.103	.066	3.67	.014*		
	Yaş						-.293	.002
	3. AŞAMA	.415	.173	.070	6.16	.003**		
	Yaş						-.276	.002
	İşle ilgili YOL						.195	.012
	Diğer YOL						-.202	.009
	4. AŞAMA	.430	.184	.012	2.14	.146		
	Yaş						-.299	.001
	İşle ilgili YOL						.216	.006
Diğer YOL						-.201	.009	
Erkek	1. AŞAMA	.191	.036	.036	5.73	.018*		
	2. AŞAMA	.228	.052	.016	.81	.486		
	3. AŞAMA	.302	.091	.039	3.15	.045*		
	İşle ilgili YOL						.170	.045
4. AŞAMA	.338	.114	.023	3.80	.053			

* $p < .05$ ** $p < .01$

miştir. Bütün değişkenler analize dahil edildiğinde ve eşlerin iş-aile çatışması kontrol altında tutulduğunda, erkeklerin yaşadığı iş-aile çatışması % 11 oranında yordanmaktadır. Hiyerarşik regresyonun ilk aşamasında kontrol amacıyla denkleme girilmiş olan kadınların iş-aile çatışması puanlarının % 4 yordayıcı güce sahip olduğu görülmüştür. İkinci aşamada denkleme blok halinde sokulan demografik değişkenlerin [(F değ (3,149) = 0.81, $p > .05$] yordama gücünün anlamlı olmadığı görülmüştür. Üçüncü aşamada denkleme girilen yaşam olayları değişkenlerinden işle ilgili yaşam olaylarının % 4 yordama gücüne [(F değ (2,147) = 3.15, $p < .05$] ve anlamlı katkıya ($\beta = .170$, $p < .05$) sahip olduğu bulunmuştur. Yani erkeklerde işle ilgili yaşam olayları deneyimleri arttıkça, yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri de artmaktadır. Son aşamada ise kendini kurgulama davranışının anlamlı yordama gücüne sahip olmadığı görülmüştür [(F değ (1,146) = 3.80, $p > .05$].

Kadınlarda ve Erkeklerde Aile-İş Çatışmasına İlişkin Regresyon Bulguları

Kadınlarda yaşın, yöneticilik görevinin, çocuk sayısının, aile ve diğer konulara ait yaşam olayları listesi puanlarının ve kendini kurgulama davranışının aile-iş çatışmasını yordama gücünü incelemek amacıyla Hiyerarşik Regresyon Analizi yapılmıştır (Tablo 4). Analizin ilk aşamasında kontrol amacıyla eşlerin (erkeklerin) iş-aile çatışması, ikinci aşamada demografik değişkenler, üçüncü aşamada katılımcıların yaşam olayları puanları ve son aşamada ise kendini kurgulama davranışı analize dahil edilmiştir. Bütün değişkenler analize dahil edildiğinde ve erkeklerin iş-aile çatışması puanları kontrol edildiği durumda kadınların yaşadığı aile-iş çatışması % 12 oranında yordanmaktadır. Hiyerarşik regresyonun ilk aşamasında kontrol amacıyla denkleme girilmiş olan erkeklerin iş-aile çatışması puanlarının % 1 yordayıcı güce sahip olduğu görülmüştür. Hiyerarşik regresyonun ikinci aşamasında denkleme blok halinde sokulan yaş, yöneticilik görevi ve çocuk sayısı değişkenlerinden yöneticilik görevi ve çocuk sayısının % 10 yordayıcı gücü olduğu görül-

müştür [(F değ (3,149) = 5.40, $p < .01$]. Bu aşamada kadının yöneticilik görevinin ($\beta = -.160$, $p < .05$) ve çocuk sayısı ($\beta = .312$, $p < .01$) değişkenlerinin anlamlı katkısı olduğu bulunmuştur. Yani yöneticilik görevi olan kadınlarda aile hayatının iş hayatını etkilemesi daha az seviyelerde görülmektedir. Buna ek olarak sahip olunan çocuk sayısı arttıkça kadınların ailelerinin işlerini etkileme düzeyinin de arttığı görülmektedir. Üçüncü aşamada aile ve diğer konulara ait yaşam olaylarının anlamlı yordama gücüne sahip olmadığı görülmüştür [(F değ (2,147) = 1.69, $p < .05$]. Ancak bu aşamada yine de kadının yöneticilik görevi ($\beta = -.160$, $p < .05$) ve çocuk sayısı ($\beta = .301$, $p < .01$) değişkenlerinin anlamlı katkısı olduğu bulunmuştur. Son aşamada ise denkleme girilen kendini kurgulama davranışının anlamlı yordama gücüne sahip olmadığı görülmüştür [(F değ (1,146) = .00, $p > .05$]. Yine bu aşamada da kadının yöneticilik görevi ($\beta = -.160$, $p < .05$) ve çocuk sayısı ($\beta = .301$, $p < .01$) değişkenlerinin anlamlı katkısı olduğu görülmüştür.

Erkeklerde yaşın, yöneticilik görevinin, çocuk sayısının, aile ve diğer konulara ait yaşam olayları listesi puanlarının ve kendini kurgulama davranışının aile-iş çatışmasını yordama gücünü incelemek amacıyla Hiyerarşik Regresyon Analizi yapılmıştır (Tablo 4). Analizin ilk aşamasında kontrol amacıyla eşlerin (kadınların) iş-aile çatışması, ikinci aşamada demografik değişkenler, üçüncü aşamada katılımcıların yaşam olayları puanları ve son aşamada ise kendini kurgulama davranışı analize dahil edilmiştir. Hiyerarşik regresyonun ilk aşamasında kontrol amacıyla denkleme girilmiş olan kadınların iş-aile çatışması puanlarının % 14 yordama gücüne sahip olduğu ve daha sonraki aşamalarda analize dahil edilen değişkenlerden hiçbirinin, erkeğin aile-iş çatışması puanını anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür.

Çocuk Yaşının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları Üzerindeki Etkisi

Bu çalışmada çocukların yaşı ile eşlerden her birinin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları ara-

Tablo 4

Kadınların Aile-İş Çatışması Puanlarını Yordamada Demografik Değişkenlerin, Aile ve Diğer Konularla İlgili Yaşam Olayları Listesi (YOL) Puanının ve Kendini Kurgulama Davranışının Katkıları ile ilgili Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

	Değişkenler	R	R ²	ΔR ²	ΔF	ΔFp	β	p
Kadın	1. AŞAMA	.034	.001	.001	.18	.672		
	2. AŞAMA	.315	.099	.098	5.40	.001**		
	Yöneticilik görevi						-.160	.045
	Çocuk sayısı						.312	.001
	3. AŞAMA	.346	.119	.020	1.69	.188		
	Yöneticilik görevi						-.160	.044
	Çocuk sayısı						.301	.001
	4. AŞAMA	.346	.119	.000	.00	.962		
Yöneticilik görevi						-.160	.046	
Çocuk sayısı						.301	.001	
Erkek	1. AŞAMA	.375	.141	.141	24.88	.000***		
	2. AŞAMA	.378	.143	.002	.141	.935		
	3. AŞAMA	.393	.155	.012	1.00	.370		
	4. AŞAMA	.403	.163	.008	1.41	.237		

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

sında bir ilişki olup olmadığı da incelenmek istenmiştir. İki ya da daha fazla çocuklu ailelerde çocuk yaşlarının farklı olmasından kaynaklanan birtakım analiz sorunları yaşanabileceğinden dolayı, bu analize sadece tek çocuklu aileler dahil edilmiştir. Çocuk yaşlarına göre eşlerin ayrı ayrı yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının farklılık gösterip göstermediği Tek-yönlü Varyans Analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Bu analize ait bulgular Tablo 5'de belirtilmiştir. Bu analize dahil edilen çocuk yaşı değişkeni dört alt grupta toplanmıştır. Birinci grup okul öncesi yani 0-6 yaş arası çocuklardan (N = 39); ikinci grup ilkökul çağı yani 7-12 yaş arası çocuklardan (N = 19); üçüncü grup 13-18 yaş arası ergenlerden (N = 2) ve son grup ise 19 yaş ve sonrasındaki yetişkinlerden (N = 8) oluşmaktadır.

Analiz sonucunda, farklı yaş gruplarındaki çocukların annelerinin iş-aile çatışması puanları arasında anlamlı farklar elde edilmiştir (F (3-67) = 4.240; p < .05). Elde edilen bu farkların kaynağını görmek amacıyla uygulanan Scheffe testi sonucuna

göre, 0-6 yaş çocuk sahibi kadınların iş-aile çatışması ortalamaları (\bar{X} = 23.71), 19 yaş ve sonrası çocuk sahibi kadınlara (\bar{X} = 13.75) göre anlamlı olarak daha yüksektir. Yapılan analiz sonucunda çocuk yaşları ile erkeklerin aile-iş çatışması puanı arasındaki fark da anlamlı bulunmuştur (F (3-67) = 3.762 ; p < .05). Bu farkın kaynağına yönelik uygulanan Scheffe testi sonucunda ise, 0-6 yaş çocuk sahibi erkeklerin aile-iş çatışması ortalamaları (\bar{X} = 16.92), 19 yaş ve sonrası çocuk sahibi erkeklere (\bar{X} = 8.25) göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Kendini Kurgulama Davranışı ile İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları İlişkisine İlişkin Bulgular

Kadın ve erkeklerin iş-aile, aile-iş çatışmaları ve kendini kurgulama düzeyleri arasındaki ilişkiyi anlamak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği kullanılarak analiz yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, sadece erkeklerin kendini kurgulama davranışları ile iş-aile çatışması arasındaki korelasyonun (r = .176; p < .05) anlamlı ve pozitif

Tablo 5

Çocuk Yaşlarına Göre Eşlerin İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarına İlişkin Tek-yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Cinsiyet	Çatışma	Değişim Kaynağı	Toplam Kareler	s.d.	Ortalama Kare	F
K	İş-A	Gruplararası	722.386	3	240.795	4.240*
		Grupiçi	3634.555	64	56.790	
		Toplam	4356.941	67		
K	A-İş	Gruplararası	269.252	3	89.751	1.394
		Grupiçi	4120.630	64	64.385	
		Toplam	4389.882	67		
E	İş-A	Gruplararası	289.826	3	96.609	1.434
		Grupiçi	4311.042	64	67.360	
		Toplam	4600.868	67		
E	A-İş	Gruplararası	571.440	3	190.480	3.762*
		Grupiçi	3240.796	64	50.637	
		Toplam	3812.235	67		

*p < .05

yönde olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak erkeklerin kendini kurgulama düzeyleri arttıkça, iş hayatlarının aile hayatlarını etkileme düzeyinin de arttığı görülmektedir.

Tartışma

İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Cinsiyet Yönünden Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Araştırmada iş-aile çatışması bakımından kadın ve erkekler karşılaştırıldığında; kadınların erkeklerle oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur. Kadınların yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları karşılaştırıldığında ise benzer biçimde kadınların aile-iş çatışmasına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. Bu bulgular araştırmanın örneklemini oluşturan profesyonel işlerde çalışan çift-kariyerli aile üyeleri kadınların, mesleki özelliklerinden kaynaklanmış olabilir. Çoğunluğu akademisyen ve doktorlardan oluşan kadınlar meslekleri gereği işlerini ön planda tutuyor olabilirler. Ayrıca bu işler zaman ve enerji bakımından da talepkar işler olarak düşünülebilir. Rasyonel görüşe göre ise, birey iş ya da aile sorumluluklarına harcadığı zamana bağlı olarak iş-aile

veya aile-iş çatışması yaşamaktadır (Gutek, Searle ve Klepa 1991). Gutek, Searle ve Klepa' a (1991) göre kadınların iş taleplerine fazla zaman ayırmaları iş-aile çatışmaları üzerinde psikolojik bir etki yaratmakta ve bu da daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarına yol açmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, elde edilen bir diğer bulgu ise erkeklerin iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasındaki farka ilişkindir. Buna göre erkekler de kadınlar gibi iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşamaktadırlar. Kadınlarda olduğu gibi erkeklerin de profesyonel ve kariyer yönelimli işlerde çalışmaları işlerine hem zaman hem de enerji bakımından daha fazla önem vermelerini gerektiriyor olabilir. İş sorumluluklarına ayrılan bu zaman erkeklerin aileleri ile birlikte olamamaları ve aile ile ilgili sorumlulukları paylaşamamalarına yol açabilir. Piotrkowski, Rapoport ve Rapoport (1987) erkeklerin iş sorumluluklarına daha fazla zaman ayırmalarından dolayı iş-aile çatışması düzeylerinin yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Gutek, Searle ve Klepa (1991) tarafından ise rasyonel görüşün açıklaması doğrultusunda bireyin yoğunlaştığı ve daha fazla zaman ayırdığı alana bağlı

olarak, diğer alana yönelik çatışma yaşandığı ileri sürülmektedir.

Kadın ve Erkeklerde İş-Aile Çatışmasına İlişkin Bulgular

Analiz sonuçlarına göre, çift-kariyerli ailelerdeki genç kadınlar yaşları büyük olan kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Profesyonel ve kariyer hedefli işlerde çalışan bu kadınlar işlerine çok fazla zaman, enerji ayırmak ve çok fazla sorumluluk almak zorunda kalabilirler. Ayrıca yaşları küçük olan ve belirli bir kariyer hedefi olan bu kadınların evliliklerinin ilk yıllarında olabilecekleri de düşünüldüğünde almış oldukları iş temposunu aile ve ev sorumlulukları ile birlikte yürütmekte zorlandıkları görülebilir. Yaşları daha büyük olan kadınların artık iş ve aile sorumluluklarını dengelemeyi öğrendikleri de düşünülebilir. Grandey ve Cropanzano (1999) tarafından yapılan araştırmada benzer biçimde akademik personelin yaşlandıkça iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği bulunmuştur. Bu bulguyu Grandey ve Cropanzano (1999) kaynak korunumu modeline bağlı olarak ve bunu bireylerin sahip oldukları kaynaklar arttıkça daha az iş-aile çatışması yaşama olasılıkları olduğunu vurgulayarak açıklamıştır. Buna bağlı olarak yaş ve iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki; bireylerin yaşlandıkça işteki kaynaklarının artmasına bağlı olarak daha az iş-aile çatışması yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Aynı şekilde, tükenmişlik ile ilgili çalışmalarda, yaşla birlikte tükenme düzeylerinde düşüş gözlenmiş ve bunun olası nedenlerinden biri olarak da, bireylerin zaman içinde işle ilgili sorunlarıyla başetme becerilerinin gelişmiş olması gösterilmiştir (Ergin 1993).

Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasının anlamlı bir yordayıcısı işle ilgili yaşam olaylarıdır. Yani kadınlar iş saatlerinde, şartlarında, sorumluluklarında değişiklik, yöneticileriyle anlaşmazlık gibi işle ilgili farklı deneyimler yaşadıkları zaman iş sorumlulukları aile sorumluluklarını daha fazla engellemektedir. Bu da işteki herhangi bir değişik-

liğin ev sorumluluklarına yansımaları olarak değerlendirilebilir. Yaşanan bu olaylar, olumlu ya da olumsuz olması ayırt edilmeksizin kişinin üzerinde gerginliğe yol açabilir. Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından açıklandığı üzere gerginliğe bağlı iş-aile çatışmasında, bireyin işinden kaynaklanan gerginlik, stres, sıkıntı gibi durumlar ailesiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemektedir. Bununla beraber iş saatleri ve iş şartlarında değişiklik gibi durumlar kadınların işlerine daha fazla zaman ayırmalarına ve buna bağlı olarak aile ve evlerine ayrılan zamanın azalmasına yol açabilir. Bu durumda kişinin, Greenhaus ve Beutell'in (1985) vurguladığı gibi, iş rolüne çok fazla zaman ayırmasından dolayı zamana bağlı iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz olmaktadır.

Kadınların yaşadığı iş-aile çatışması ile ilişkili olan bir diğer değişken ise diğer başlığı altında toplanan daha çok hukuki ve ekonomik bazı olayları içeren yaşam olaylarıdır. Analiz sonuçlarına göre, kadınlarda bu tür konularla ilgili yaşam olayları meydana geldiği zaman, işin aile hayatı üzerindeki etkisine ilişkin ortalamalar azalmaktadır. Kadınlar bu tür yaşam olayları yaşadıkları zaman, bu olaylara çok fazla odaklandıkları ve çok düşündükleri için başka hiçbir şeyden etkilenmiyor olabilirler. Yani bu olayların onları yoğun bir şekilde meşgul etmesi iş problemlerinin arka planda kalmasına neden olabilir. Buna bağlı olarak yaşam olayları arttıkça bireyin ilgilendiği alanlar değiştiği için iş hayatının aileyi etkilemesi de azalıyor olabilir.

Kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması ile ilişkili bir başka değişken ise çocuklarının yaşlarıdır. Yapılan analizler sonucunda farklı yaş gruplarındaki çocukların annelerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermiştir. Çocukları 0-6 yaşında olan anneler, çocukları 19 yaş ve üstündeki annelere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Daha önce de değinildiği gibi Voydanoff (1988) özellikle 0-6 yaş yani okul öncesi yaşlarda çocuk sahibi olmanın önemli bir çatışma nedeni olduğunu vurgulamıştır. Bununla beraber, başta çalışan kadınlar olmak üzere küçük ço-

çuğu olan bireylerin işleri ve aileleri arasında daha fazla çatışma yaşadıklarını destekleyen çalışmalar olduğundan daha önce de bahsedilmiştir (Crouter 1984; Schultz, Chung ve Henderson, 1989; Voydanoff ve Kelly, 1984). Bu araştırmada ise 0-6 yaş grubu çocuğu olan kadınların iş-aile çatışması düzeylerinin fazla olması örneklemin özelliği olan profesyonel ve kariyer yönelimli bir işte çalışıyor olmaktan kaynaklanıyor olabilir. On dokuz yaş sonrası çocukların ise anneden gelecek bakıma, ilgiye ihtiyaçları olmadığından, annelerin iş-aile çatışması düzeyleri arasında farklılık görülüyor olabilir.

Erkeklerin yaşadığı iş-aile çatışması ile ilişkili olabilecek değişkenleri incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda işle ilgili yaşam olaylarının erkeklerin iş-aile çatışması düzeyini etkilediği bulunmuştur. Erkeklerde de kadınlarda olduğu gibi iş saatlerinde, şartlarında, sorumluluklarında değişiklik, yeni bir uyum dönemi, yönetici ile anlaşmazlık gibi normalden farklı durumlar söz konusu olduğunda, erkeklerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyi artmaktadır. İşte yaşanan normal dışı tüm bu olaylar erkeklerin zamana ve gerginliğe bağlı iş-aile çatışması yaşamasına neden oluyor olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Erkeklerin yaşadıkları işle ilgili yaşam olayları onların işlerine gereğinden fazla zaman ayırmalarına ve buna bağlı olarak gerginlik yaşamalarına neden olabilir. Analizler sonucunda erkeklerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının sadece işle ilgili yaşam olayları ile ilişkili olması erkekler için iş ve işleriyle ilgili sorumlulukların önemi açısından da değerlendirilebilir.

Kadın ve Erkeklerde Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bulgular

Kadınların yaşadığı aile-iş çatışmasının ilişkili olduğu değişkenleri incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda çocuk sayısı arttıkça kadınların yaşadığı aile-iş çatışmasının da düzeyinin arttığı görülmüştür. Bu ilişki Grandey ve Cropanzano'nun (1999) akademik personelin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmanın bulguları ile paralellik göster-

mektedir. Yani bireylerin çocuk sayıları arttıkça özellikle de kadınların aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını daha fazla etkilediği söylenebilir. Kadınlar çocuk sayısına bağlı olarak ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorunda kalıyor olabilirler. Çarıkçı (2001) çocuk sayısının fazla olmasının kişinin çocuklara ayırması gereken zamanı arttırdığı gibi, çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemlere bağlı olarak kişinin endişelerinin de arttığını belirtmiştir. Yani çocuk sayısının fazla olması kadınlarda zaman probleminin yanısıra zihninin de onlarla meşgul olmasına neden olabilir.

Araştırmada kadınların yaşadığı aile-iş çatışması ile ilişkili bulunan bir diğer değişken ise kadınların yöneticilik görevidir. Bulgulara göre yöneticilik görevi olan kadınlarda aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını etkilemesi daha az seviyelerde görülmektedir. Yöneticilik görevi olan kadınlar işlerinin yoğun temposu nedeniyle ailevi sorumluluklarını baştan eşlerine veya bir yardımcıya devrederek olayı çözmüş olabilirler. Bunun yanı sıra fazla iş sorumlulukları nedeniyle zaten ailelerini düşünecek zamana sahip olmayabilirler. Dolayısıyla hem fiziksel hem de zihinsel olarak sürekli işleri ile meşgulken, aile-iş çatışmalarını düşük seviyelerde yaşamaları kaçınılmaz olabilir. Ayrıca yöneticilik görevi olan kadınların yaşça daha büyük olduklarını düşünmek mümkün olabilir. Bu da daha önce de bahsedildiği gibi yönetici kadınların da çatışma ile başa çıkma yolları geliştirdiklerinin bir göstergesi olabilir. Ayrıca daha önce kaynak korunumu modelinde vurgulandığı gibi (Grandey ve Cropanzano, 1999) yaşça büyük olan kadınların işteki kaynaklarının artması ile daha az aile-iş çatışması yaşıyor olmaları da düşünülebilir.

Erkeklerin yaşadığı aile-iş çatışmasının demografik değişkenler ve yaşam olayları ile olan ilişkisini incelemek için yapılan regresyon analizleri sonucunda, hiçbir değişkenin erkeklerin aile-iş çatışmasını anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Ancak çocuk yaşının bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda çocuk yaşı

ile erkeklerin yaşadığı aile-iş çatışması arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre, 0-6 yaş çocuk sahibi erkeklerin aile-iş çatışma düzeyleri, 19 yaş ve sonrası çocuk sahibi erkeklere göre daha fazladır. Bu bulguları destekler biçimde, özellikle Crouter (1984) ve Schultz, Chung ve Henderson (1989) çocuk yaşının bireylerin yaşadığı aile-iş çatışması ile ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Küçük çocuğu olan erkeklerin aile-iş çatışması düzeylerinin yüksek olması eşleri profesyonel ve kariyer yönelimli işlerde çalışan erkeklerin çocuklarıyla bizzat ilgilenmek zorunda kalmalarından kaynaklanıyor olabilir. Frone ve Rice (1987) tarafından vurgulandığı gibi kadınların iş sorumluluklarının ortaya çıkmasıyla birlikte erkekler de aileden gelen taleplere cevap vermek zorunda kalmaktadırlar. Aile ve çocuk sorumluluğunu paylaşmak zorunda kalan erkekler ailedeki sorumluluklarından dolayı iş sorumluluklarını ihmal ediyor olabilirler. Bir de ailede yaşının küçük olmasından dolayı bakıma ve ilgiye muhtaç bir çocuk olduğunda evde olmayan kadının görevini erkekler üstlenmek zorunda kalabilirler. 19 yaş ve sonrası çocuk sahibi erkekler arasındaki fark ise onların kendi işlerini yapabilecek ve dışardan birinin bakımına ihtiyaç duymamalarından kaynaklanıyor olabilir.

Kendini Kurgulama Davranışı ile İş-Aile ve Aile-İş Çatışmaları İlişkisine İlişkin Bulgular

Bireylerin kendini kurgulama davranışları ile yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan analizler sonucunda, sadece erkeklerin kendini kurgulama davranışları ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve beklenenin tersine pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak erkeklerin kendini kurgulama düzeyleri arttıkça, iş hayatlarının aile hayatlarını etkileme düzeyinin de arttığı belirtilmiştir. Daha önce de bahsedildiği gibi; Day, Schleicher, Unckless ve Hiller (2002) tarafından yapılan meta-analitik araştırmaya göre de erkekler kendini kurgulama davranışını daha yüksek düzeylerde yaşamaktadırlar. Bu araştırmacılar bunun nedeni olarak kadınların er-

keklerle göre kişilerarası ortamlarda ortama uygun davranmaktan çok, gerçek duygularını ortaya koyma çabasına sahip olduğu gerçeğini vurgulamıştır. Bunun yanı sıra kendini kurgulama düzeyi yüksek bireyler işleri ile daha fazla bütünleşen, işlerinde yüksek seviyelerde performans gösteren kişiler olarak bilinmektedir. Bütün bunların ışığında erkeklerdeki kendini kurgulama davranışı ve iş-aile çatışması ilişkisi cinsiyet özelliklerinden ve işleri gereği daha fazla bütünleşme yaşamalarından kaynaklanıyor olabilir. Buna ek olarak kendini kurgulama düzeyi yüksek bireylerin düşük seviyede kendini kurgulama yaşayanlara göre daha fazla rol stresi yaşadıkları da vurgulanmaktadır (Day, Schleicher, Unckless ve Hiller, 2002). Burada da gerginliğe bağlı iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğu düşünülen rol stresinin devreye girdiği söylenebilir (Aryee Fields Luk, 1999; Frone, Russell Cooper, 1992; Frone, Yardley ve Markel, 1997; Stoeva, Chiu ve Greenhaus, 2002; Vinokur, Pierce ve Buck, 1999). Yani kendini kurgulama düzeyi yüksek erkeklerde iş rolü stresinden kaynaklanan bir iş-aile çatışması da yaşanıyor olabilir. Bu da beklenenin tersine olumlu olan, iş-aile ile kendini kurgulama davranışı ilişkisini açıklamaya yönelik olarak düşünülebilir.

Kendini kurgulama davranışı ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında başka bir anlamlı ilişki bulunamaması, araştırmada kullanılan ölçeğin zamana ve gerginliğe bağlı çatışma türleri ile ilgili maddelerden oluşmasından ve ölçekte davranışa bağlı çatışma türüne ait maddeler olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü Bruck, Allen ve Spector (2002) kendini kurgulama gibi kişilik özelliklerinin daha çok davranışa bağlı çatışmayla ilişkili olabileceğini vurgulamışlardır. Ayrıca kendini kurgulama davranışı ölçeğinde doğru-yanlış cevap şekli yerine likert tipi cevap türü kullanılması gelecek araştırmaları daha farklı sonuçlara ulaştırabilir. Çünkü ölçekteki ifadelere doğru-yanlış diye kesin hükümlerde bulunmak katılımcıları zorlama cevaplar vermek zorunda bırakmış olabilir.

İleriki araştırmalarda kendini kurgulama ölçeğinde olduğu gibi Yaşam Olayları Listesi'ndeki ifadelerin hesaplanmasında da bazı değişiklikler yapılabilir. Yani, bireylere yaşanan olayların başlarından geçip geçmediğinin sorulmasının yanı sıra bu olayların onlar için taşıdığı önem de sorgulanabilir.

Çift-kariyerli ailelerde ve eşlerden her ikisinden de veri toplanarak yapılan bu araştırma; eşlerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarını karşılaştırması bakımından öneme sahiptir. Buna bağlı olarak, bu çalışmanın diğer araştırmalara göre konuya farklı bir açıdan baktığı düşünülebilir. Ayrıca bu araştırmanın bulguları ileride iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerine yapılacak araştırmaların örneklemini çift-gelirli, tek ebeveynli gibi yeni aile tiplerinin oluşturması gerektiğinin bir belirtisi olarak yorumlanabilir. Ancak bu araştırmada da olduğu gibi, eşlerden her ikisinden de veri toplamının tek bir kişiden veri toplamaya nazaran daha zahmetli ve uzun bir süreç olduğu araştırmacılar tarafından gözardı edilmemelidir.

Kaynaklar

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2) 278-308.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999) A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, (4) 491-511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in hong kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G., & Moffett, R.G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14 (3), 475-491.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 336-353.
- Burke, J. R. (1989). Some antecedents and consequences of work-family conflict. E. B. Goldsmith (Ed), *Work and family : Theory, research, and applications*. Corte Madera, CA : Select Press, 287-302.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Coşkun, H. (1992). Kendini kurgulama düzeyinin başarı ve başarısızlıklara yapılan nedensel yüklemelere etkisi. (Yüksek Lisans Tez Önerisi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work-family Interface. *Human Relations*, 37 (6), 425-442.
- Çarıkcı, İ. H. (2001). Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel & örgütsel boyutlar). (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Day, D.V., Schleicher, D.J., Unckless, A.L., & Hiller, N.J. (2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 390-401.
- Duxbury, L., C. Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict a comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15 (3), 449-466.
- Ergin, G. C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Editörler), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar (pp. 143-154). VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal Of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work- family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Gözene, Ö. (2002). Riskli alkol kullanan üniversite öğrencileri ile riskli alkol kullanmayanlarda, stresli yaşam olayları, iç-dış kontrol odağı inancı ve öğrenilmiş güçlülük değişkenlerinin ilişkilerinin incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhaus, J. H. (1989). The intersection of work and family roles: individual, interpersonal, and organizational issues. E. B. Goldsmith (Ed), *Work and family: Theory, research, and applications*. Corte Madera, CA: Select Press, 23-44.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- 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.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Judge, T. A., Buodreau, J. W., & Bretz Jr. R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 767-782
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Lin, N., & Ensel, W. M. (1989). Life stress and health: Stressors and resources. *American Sociological Review*, 54, 382-399.
- Macewen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8 (3), 244-254.
- Major, S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 427-436.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Miller, J.S., & Cardy, R.L. (2000). Self-monitoring and performance appraisal: Rating outcomes in project teams. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 609-626.
- 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.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 272-279.
- Parasuman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Paykel, E. S., Prusoff, B. A., & Uhlenhurth, E. H. (1971). Scaling of life events. *Archives of General Psychiatry*, 25, 340-347.
- Piotrkowski, C.S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work." M. B. Sussman ve S. K. Steinmetz (Editörler), *Handbook of marriage and the family* (pp 251-284). New York: Plenum Press.
- Pleck, J. H. (1985). *Working Wives; Working Husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22 (1), 3-30.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1971). Further considerations on the dual career family. *Human Relations*, 24 (6), 519-533.
- Schultz, J.B., Chung, Y. L., & Henderson, C. G. (1989). Work/family concerns of university faculty. E. B. Goldsmith (Ed), *Work and family: Theory, research, and applications* (pp 249-264). Corte Madera, CA: Select Press.
- Sekaran, U. (1983). How husbands and wives in dual-carrier families perceive their family and work worlds. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 288- 302.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30 (4), 526-537.
- Snyder, M., & Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring: Matters of assessment, matters of validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (1), 125-139.
- Sorias, S. (1982). Hasta ve normalerde yaşam olaylarının stres verici etkilerinin araştırılması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Ege Üniversitesi.
- Staines, G. L., & Pleck, J.H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 515-523.

- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Sümer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86 (4), 653-663.
- 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, 108-130.
- Vinokur, A. D., Pierce, P.F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the air force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.
- Voydanoff, P., & Kelly, R. F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 46, 881-892.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50, 749-761.

Summary

The Effects of Stressful Life Events and Self-Monitoring Behavior on Work-Family Conflict in Dual-Career Families

M. Deniz Giray*

Canan Ergin

Hacettepe Üniversitesi

Work and family are the two important domains of life for people. In recent years the amount of research about relationship between work and family has grown explicitly. In addition, modernizing trends such as greater participation of women in the workforce, increasing number of dual-career, dual-earner families, and family-role expectations from men and changing conditions of employment have enhanced the degree of conflict and interference between work and family life. Different expectations of work and family produce difficulties in coordinating and balancing of employees' work and family roles, and thus work-family conflict (WFC) is experienced by individuals. WFC is a form of inter-role conflict that the role pressures or responsibilities from work and family are mutually incompatible in some respect: one role is made more difficult due to participation in the other (Greenhaus & Beutell, 1985). In addition, Greenhaus and Beutell (1985) suggested three major forms of WIF and FIW: time-based WFC, strain-based WFC and behavior-based WFC. Time-based WFC occurs when time spent on activities in one role impedes the fulfillment of responsibilities in another role. Strain-based WFC is experienced when pressures from one role interferes with participation in another role. Behavior-based WFC occurs when specific behaviors required in one role are

incompatible with behavioral expectations within another role.

The definition, mentioned earlier, suggests that interference between the two domains can occur in both directions, that is, work-to-family interference (WIF) and family-to-work interference (FWI). WIF stems from the interference of responsibilities in the work role with performance of the family role (Frone, Russell, & Cooper, 1992). For example, working long hours may prevent one from spending time with one's family (Judge, Boudreau, & Bretz, 1994). FWI stems from the interference of events in the family role with performance of the work role (Frone, Russell, & Cooper, 1992). For example, care giving obligations prevent attendance at work (Judge, Boudreau, & Bretz, 1994). Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) pointed out that FIW is experienced in which the general demands of time devoted to, and strain created by the family interference with performing work-related responsibilities. Recent literature suggests that WIF and FIW are separate, yet inter-related, forms of interrole conflict (Allen, Herst, Herst, & Sutton, 2000; Frone, 2003). In this article the acronyms WFI and FWI are used when referring to a specific dimension of interference (work-to family and family to work interference), on the other hand, the

*Address for Correspondence: M. Deniz Giray, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, 06800, Beytepe, Ankara, Turkey.

E-mail: dapaydin@hacettepe.edu.tr

term work-family conflict is used for more general reference to conflict between work and family domains, and it also contains WIF as well as FIW. Thus in this study WIF and FIW are used separate dimensions of WFC.

The growing number of women in the labor force, especially in professional career fields, creates new types of families like dual-career couples. Rapoport and Rapoport (1969) defined dual career couples as families in which both husband and wife seek careers (i. e. jobs which have a developmental sequence and require a high degree of commitment) and at the same time establish a family life. Within these families, women are dealing with job-related demands, which place limits on the performance of their family role, and men are becoming more involved with their family. These properties would result in increased levels of work-family and family-work conflicts in dual-career couples. Consequently, the target group for this study is dual-career couples.

Self-monitoring behavior

Although most research has explored role characteristics as potential causes of work-family conflict, a few studies have begun to examine personality dispositions as causes of work-family conflict (Frone, 2003). Previous studies indicated that Type A behavior (Burke, 1989; Carlson, 1999), negative affectivity (Carlson, 1999; Stoeva, Chiu, & Greenhaus, 2002), and attachment styles (Sumer & Knight, 2001) are major personal characteristics related to WIF and FIW. While these variables are related to work-family conflict, self-monitoring behavior, another personal characteristics, might be related to work-family conflict. Self-monitoring behavior is defined as regulating and controlling individual's own verbal and nonverbal self-presentation (Snyder, 1974). High self-monitors exhibit socially appropriate behaviors in different contexts, whereas low self-monitors are less concerned with self-presentation and the situational appropriateness of their

behavior (Miller & Cardy, 2000). Moreover, high self-monitors tend to monitor and control images that they present the better fit with the social climate around them; low self-monitors tend to be true to themselves and display more consistent behavior across various social contexts (Day, Schleicher, Unckless, & Hiller, 2002). Finally, the behavior of high self-monitors may be highly responsive to social and interpersonal cues of situationally appropriate performances (Miller & Cardy, 2000; Snyder, 1974). By contrast, other people, those who are low self-monitors do not engage in expressive control and have not acquired the same concern for the situational appropriateness of their expressive behaviors (Miller & Cardy, 2000; Snyder, 1974). Some researchers suggested that self-monitoring behavior might play a role in explaining work-family conflict. (Bruck, Allen, & Spector, 2002; Carlson, 1999). Individuals high in self-monitoring behavior have a high ability to adjust their behaviors to different social situations (Snyder, 1974). Based on not only the existing literature about the relationship between personal characteristics and WFC but also the conceptual properties of self-monitoring behavior and suggestions of previous research, it was predicted that self-monitoring behavior would relate negatively to WFC. Thus high self-monitors will experience less WFC.

Life Events

Another major variable that may be a strong predictor to work-family and family-work conflicts is life events, especially stressful life events. In work and family literature one of the major antecedents of work-family conflict is stress within individual's life. This stress results from work, family or other role characteristics of individual. Greenhaus and Beutell (1985) propose that any work and/or family role characteristics that produce strain can contribute to work-family conflict.

All individuals, in the course of life, experience a variety of life events, which may include death of a close family member, pregnancy, change in residence, troubles with the boss, major changes in working hours or conditions, major changes in financial state. For the present study work-related, family-related, and other stressful events (especially related to financial issues) that might have linkage to work and family domains are chosen. Although stressful life events have not been considered with respect to the WIF and WFI, work and family researchers suggest that work and family stressors are related to WIF and FIW (Greenhaus & Beutell, 1985; Kopelman, Greenhaus, & Connoly, 1983). Thus it is predicted that stressful life events would be positively related to WFC.

In addition, gender, age, number of children and age of children are important demographic characteristics that would be related to work-family and family-work conflicts. Consequently, the purpose of this research was to study gender differences of work-family and family-work conflicts in dual-career couples and to examine whether and how self-monitoring behavior, life events, and demographic characteristics like age, number of children and age of children affect work-family and family-work conflict in dual-career families.

Method

Sample

The sample of the study consisted of 157 couples, a total of 314 women and men, working in professional career fields. The average age for women was 38.5 (SD= 8.97), and the average age for men was 41.7 (SD= 9.52). The mean for marriage duration was 12.8 (SD= 9.27). Seventy couples have one child; 50 couples have two children and 37 couples have no child. The respondents had a wide variety of occupations (such as academics, physicians, engineers, and managers) at various organizations.

Measures

Work-family conflict. Ten items were used to assess work-family conflict; five items each assessed the degree to which a respondent's work interferes with his or her family life (WIF) and the degree to which a respondent's family life interferes with his or her work (FIW). This scale was developed by Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) and translated into Turkish by one of the authors. Each item used a seven-point Likert type response scale (1= strongly disagree; 7 = strongly agree). In the present study, the alpha of the five-item WIF scale was .89, and the alpha of the five-item FIW scale was .76.

Self-Monitoring Behavior. The short version of self-monitoring behavior scale was composed of 18 items and was developed by Synder and Gangestad (1986). The items were given in true-false format to the respondents (True = 1, False= 0). The Turkish adaptation of the scale was conducted by Coşkun (1992) and KR-20 reliability coefficient was found .82. In the present study split-half reliability coefficient of the self-monitoring behavior scale was .70.

Life Events Scale. The original life events scale, composed of 107 life events, was developed by Sorias (1982) and used by Gözene (2002) before the present study. For the current study, 22 stressful life events, related to work and family domains, were chosen with the help of an expert group of judges. Chosen life events were categorized into three groups: work-related life events (such as troubles with the boss, major changes in working hours or conditions), family-related life events (such as death of a close family member, pregnancy, change in residence), and other life events (such as major changes in financial state).

Procedure

The dual-career couples were administered Work-Family and Family-Work Conflict Scales, Self-Monitoring Scale, and Life Events Scale. In addition they completed a form, which consisted of

questions about demographic characteristics such as gender, age, number of children, and profession. The participants were also instructed to complete scales independently from their spouses.

Results and Discussion

As mentioned above, the aim of the present study was to examine whether and how self-monitoring behavior, life events, and demographic characteristics like age, number of children, and age of children affect work-family conflict in dual-career families.

Results revealed that both women and men reported greater work-family conflict than family-work conflict, and women reported higher work-family conflict than men. The comparisons of spouses (women and men) about the work-family and family-work conflicts revealed that the experienced work-family conflict was greater than family-work conflict for both women and men, and women reported higher work-family conflict than men. Since professional careers are demanding in terms of time and energy, both women and men perceived that their careers interfered with their personal lives; however, women's perception of conflict was even higher than men.

Then, a series of hierarchical regressions were performed to assess the effects of self-monitoring behavior, life events, and demographic characteristics on work-family conflict and family-work conflict. According to the results, for women; age, work-related life events, and other life events are significantly related to work-family conflict, and number of children and managerial position are significantly related to family-work conflict. For men the significant relationship was found only between work-life events and work-family conflict.

For women, age was related to work-family conflict negatively. Conservation of Resources model explained this pattern, which may be due to the fact that as professional women become older they have more resources at work, so work is less likely to interfere with family (Grandey &

Cropanzano, 1999). For women, other life events were also related negatively to work-family conflict, which could be due to the fact that women, who focused other life events as economic and legal issues more, may not regard work domain. For women and men, one of the important predictors of work-family conflict was a work-related life event. Work-related life events like stressful conditions and roles about work, overtime and changes in work conditions may produce time and strain-based work-family conflict (Greenhaus & Beutell, 1985).

Moreover, the results of one-way ANOVA indicated that women who had pre-school children reported higher work-family conflict than women who had children 19 years old and above. Unlike women, men who had pre-school children reported greater family-work conflict than men who had children 19 years old and above. Consistent with this notion, previous studies have found that parents of younger children experience conflict between work and family than do parents of older children (Crouter, 1984; Schultz, Chung, & Henderson, 1989; Voydanoff & Kelly, 1984).

On the other hand, findings about self-monitoring behavior and work-family and family-work conflicts revealed that there was a significant, positive correlation between men's self-monitoring behavior and work-family conflict. Consistent with this finding, Day, Schleicher, Unckless, and Hiller (2002) found that high self-monitors (vs. low self-monitors) are likely to be male and to experience more role stress. The only relationship between men's self-monitoring behavior and work-family conflict would be derived from scales of WIF and FIW. Since these subscales do not have behavior-based items, they only have time and strain-based items. Self-monitoring behavior may be more likely to relate behavior-based work-family conflict. Moreover Carlson (1999) and Bruck, Allen, and Spector (2002) suggested that high self-monitors might be less likely to experience behavior-based work-family conflict.

In conclusion, the present study evaluated relationships between self-monitoring behavior, stressful life events, and work-family conflict in dual-career families. Findings contribute significantly to the current understanding of work and family domains. In general the results of this study clearly emphasize the relationship between stressful life events related to work and family domain and work-family conflict in dual-career families. In future research, due to non-significant

relationship between self-monitoring behavior and work-family conflict, it would be useful to examine the relationship between self-monitoring behavior and behavior-based WFC. Lastly, this research is one of the rare studies to collect data from dual-career families. In future studies, it would also be interesting to obtain data from dual-earner and single parent families to examine the new work-family conflict patterns.