

# Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş-Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler

Selma Gürel<sup>2</sup>, Süheyla Özsoy<sup>1</sup>, Renginaz Öztürk Dönmez<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ege Üniversitesi, Halk Sağlığı Hemşireliği, İzmir, Türkiye

<sup>2</sup>Bilecik Devlet Hastanesi, Hemşirelik, Balıkesir, Türkiye

Selma Gürel, Hemşire

Süheyla Özsoy, Prof. Dr.

Renginaz Öztürk Dönmez, Arş.Gör.Dr.

## ÖZET

**Amaç:** Aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşirelerin iş-aile çatışması düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemektir.

**Hastalar ve Yöntem:** Bu kesitsel araştırma, İzmir ilindeki 26 aile sağlığı merkezinde yürütüldü. Olasılıksız örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmaya gönüllü 103 evli hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu (katılım oranı=%95.4). Veriler, araştırmacılar tarafından literatür incelenerek oluşturulan 20 soru içeren anket formu ve İş-Aile Çatışması (İAÇ) ve Aile-İş Çatışması (AİÇ) ölçeği ile toplandı. Verilerin analizinde sayı-yüzde, Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis testi ve korelasyon analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalamasının  $38.17 \pm 5.32$  olduğu, %56.3'ünün ön lisans mezunu olduğu ve %97.1'inin çocuk sahibi olduğu belirlendi. Hemşirelerin ortalama  $17.90 \pm 5.49$  yıldır çalıştığı, %96.1'inin aldığı ücreti yetersiz bulduğu ve çalışan birimden memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğu belirlendi. Hemşirelerin iş-aile çatışması ölçeğinden aldığı puan ortalamasının  $29.70 \pm 5.38$  olduğu saptandı. Hemşirelerin işten aileye yönelik çatışma düzeylerinde alınan ücreti yeterli bulma, memnuniyet düzeyi, çalışma yılı ve eğitim düzeyinin etkili olduğu, aileden işe yönelik olan çatışma düzeyinde ise sadece alınan ücreti yeterli bulma ve işten duyulan memnuniyet derecesinin istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu belirlendi. Hemşirelerin işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmaya göre daha fazla yaşadıkları belirlendi.

**Sonuç:** Hemşirelerin işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmaya göre daha fazla yaşadıkları belirlendi. Aldığı ücreti yeterli bulan, işten duyulan memnuniyet düzeyi fazla olan ve çalışma süresi az olan hemşirelerin iş ve aile çatışma düzeylerinin düşük olduğu saptandı.

**Anahtar sözcükler:** iş-aile çatışması, hemşire, aile sağlığı merkezi

## AFFECTING FACTORS OF WORK-FAMILY CONFLICT LEVEL OF MARRIED NURSES WORKING IN FAMILY HEALTH CENTERS ABSTRACT

**Purpose:** To determine the work-family conflict level of married nurses working in family health centers and the factors affecting this level.

**Patients and Methods:** This cross-sectional study was conducted in 26 family health centers in İzmir. The volunteer nurses (n=103) formed the sample of the study with the improbable sampling method (participation rate=95.37%). The data were collected using the work-family conflict, family-work conflict scale and a questionnaire form containing 20 questions prepared by the researchers by examining the literature. The number-percentage, Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests and correlation analysis were used to analyze the data.

**Results:** It was found out that the average age of the nurses was  $38.17 \pm 5.32$ , 56.3% of them graduated from an undergraduate program and 97.1% had children. It was determined that the nurses worked for  $17.90 \pm 5.49$  years on average, 96.1% of them were not satisfied with their salary, and their satisfaction from the units where they worked was at the medium level. The work-family conflict scale total mean score of the nurses was found to be  $29.70 \pm 5.38$ . It was determined that the work to family conflict levels of the nurses were affected by being satisfied with the salary, satisfaction level, working year and education level, and family to work conflict level was only statistically significantly affected by the variables of being satisfied with the salary obtained and level of satisfaction with their work.

**Conclusion:** It was determined that nurses were experiencing work to family conflict more when compared to the family to work conflict. It was also found out that work and family conflict levels of the nurses who were satisfied with the salary they obtained, whose level of satisfaction with their work was high and whose working year were less were low

**Keywords:** work-family conflict, nurse, family health center

## İletişim:

Renginaz Öztürk Dönmez

Ege Üniversitesi, Halk Sağlığı Hemşireliği, İzmir, Türkiye

Tel: +90 232 311 55 58

E-Posta: renginazozturk@gmail.com

Gönderilme Tarihi : 21 Kasım 2016

Revizyon Tarihi : 06 Şubat 2017

Kabul Tarihi : 07 Şubat 2017

İnsan yaşamında iş ve aile, en önemli iki merkezi alan olarak değerlendirilir (1,2). Bu nedenle, iş ve aileye ilişkin roller, insan yaşamının uzun vadede eş zamanlı olarak yürütmek zorunda kaldığı rollerdir. İş ve aileye ait sorumlulukların ve çift taraflı taleplerin dengelenmesindeki güçlük; bireyler açısından önemli problemlere neden olmaktadır. Alan yazınında, bu problemlerden birinin, iş-aile çatışması olduğu belirtilmektedir (3-5). İş-aile çatışması, iş ve aile alanları ile ilgili rol taleplerinin bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirleriyle uyumsuz olduğu roller arası bir çatışma türüdür (6). Yaşanılan bu rol çatışması; işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönlü gerçekleşmektedir (7). Netemeyer ve arkadaşları (1996), bu çatışma türlerinden birincisi olan işten aileye yönelik olan "iş-aile çatışması"nı; iş aktivitelerinin aile sorumlulukları ile karışması olarak tanımlamıştır. İkinci çatışma türü olan aileden işe yönelik olan "aile-iş çatışması" ise; aile aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması durumunda ortaya çıktığı ifade edilmiştir (1).

Hemen hemen her toplumda, erkeklere aile dışında çalışan birey rolü atfedilirken, kadınlardan ise; aile içinde anne/eş, çalışma yaşamında ise çalışan olması beklenmektedir (8,9). Bu nedenle, aile içinde geleneksel rolleri, çalışma hayatında ise iş koşullarına uygun rolleri yerine getirmesi beklenen kadınların, erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşamaları olası olabilmektedir (9-11).

Çok sayıda meslek grubu, bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarında stres yaratan unsurlar taşımaktadır (12). Hemşirelik uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çalışma koşullarının zor ve iş yükünün fazla olduğu bir meslek olmakla birlikte, üyelerinin çoğunlukla kadınların oluşturduğu bir meslek olarak ön plana çıkmaktadır (13). Bundan dolayı, iş ve aile içi rollerini dengelemede güçlük ve çatışmanın yaşanabileceği mesleklerden biri olma özelliği gösterir. Üstelik, ülkemizde birinci basamak sağlık kurumlarında 5258 sayılı Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği gereği, hemşirelerin mesleki görev, yetki ve sorumlulukları, özlük hakları ve çalışma koşulları da değişmiştir (14,15). Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşireler, aile sağlığı elemanı olarak sözleşmeli çalışan konumuna gelmiştir.

Farklı meslek gruplarında aile ve iş yaşamı çatışması düzeyi pek çok çalışmada incelenmişken (4, 5,16-18), yurt dışında ve ülkemizde hemşirelerin iş ve aile çatışması düzeylerinin sınırlı sayıda incelendiği (11,19-21), aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelerin ise iş-aile çatışma düzeylerinin ve etkileyen etmenlerin hiç incelenmediği belirlenmiştir.

Hemşirelik mesleğini yürütenlerin büyük çoğunluğunun kadın olması, çalışma koşulları ve konulu ile ilgili yürütülen çalışma sayısının sınırlı olduğu düşünüldüğünde, araştırmancının ne denli önemli olduğu anlaşılmaktadır.

## Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşirelerin iş ve aile yaşamı çatışmasını belirlemek amacıyla yürütülmüştür.

Bu kapsamda araştırmada iki temel soruya yanıt aranmıştır:

Hemşirelerin sosyo-demografik aile özellikleri iş-aile çatışması (işten aileye yönelik, aileden işe yönelik) üzerinde etkili midir?

Hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin özellikleri iş-aile çatışması (işten aileye yönelik, aileden işe yönelik) üzerinde etkili midir?

## Gereç ve yöntem

Bu kesitsel çalışma, Mart-Haziran 2011 tarihleri arasında İzmir ili Bornova ilçesine bağlı tüm aile sağlığı merkezinde (ASM) yürütüldü. Araştırma evrenini 26 ASM'nde çalışan 108 evli hemşire oluşturdu. Olasılıksız örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmaya gönüllü, ASM'nde çalışan 103 evli hemşire (katılım oranı= %95,4) araştırmanın örneklemini oluşturdu.

Veriler, araştırmacılar tarafından literatür incelenerek oluşturulmuş 20 soru içeren anket formu ve "İş-Aile Çatışması Ölçeği" (İAÇÖ) kullanılarak toplandı. Anket formunda, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini, hemşirelik mesleğinin aile yaşamına olumlu-olumsuz etkilerini ve çalıştığı kurumdan hissettikleri memnuniyet derecesini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Hemşirelerden çalıştıkları kurumdan hissettikleri memnuniyet düzeyi için; 1 (hiç memnun değilim) ile 10 (çok memnunuz) puan arasında derecelendirmeleri istenmiştir. İAÇÖ; Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiş olup, Türk toplumu için güvenilirliği Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından, geçerliliği ise Çelik ve Turunç (2010) tarafından yapılmıştır (1,13,22). İAÇÖ "iş-aile çatışması\*" (işten aileye yönelik çatışma - 5 madde) ve "aile-iş çatışması" (aileden işe yönelik çatışma - 5 madde) olmak üzere iki alt boyutu olan 5'li Likert ölçeğidir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 50'dir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, kişinin iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir. Efeoğlu ve Özgen (2007), İAÇÖ'nin Cronbach alfa katsayısının 0,83

olduğunu ve Çelik ve Turunç (2010), İAÇÖ'nin tek faktörlü yapıya uyum sağladığını ve faktör yüklerinin 0,45–0,85 arasında değiştiğini belirlemişlerdir (13,22). Bu çalışmada, İAÇÖ'nin Cronbach alfa katsayısına bakılmış olup, temel bileşenler analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizine göre, öz değeri 1'i aşan iki faktörün elde edildiği ve toplam varyansın %61,82'nin açıklanmış olduğu belirlendi. Faktör gruplarına dağılan maddelerin, Netemeyer ve arkadaşlarının (1996) çalışmasındaki orijinal formun alt boyutlara tamamen benzer olduğu belirlendi. Faktör gruplarının adlandırılması Netemeyer ve arkadaşları (1996) çalışmasına bağlı kalarak yapıldı (1). İAÇÖ'nde "iş-aile çatışması" olarak adlandırılan birinci faktör grubunun beş maddeden oluştuğu, varyansın %37,13'ünü açıkladığı ve maddelerin yük değerlerinin 0,64 ile 0,75 arasında olduğu belirlendi. "Aile-iş çatışması" olarak adlandırılan ikinci faktör grubunun da beş maddeden oluştuğu, varyansın %24,68'ini açıkladığı ve maddelerin yük değerlerinin 0,41 ile 0,68 arasında olduğu belirlendi. İAÇÖ'nin madde toplam puan ortalamasının  $29,7 \pm 0,53$ , çarpıklık değerinin  $0,85 \pm 0,23$  ve diklik değerinin  $1,56 \pm 0,47$  olduğu belirlendi. Ölçeğin tümüne ait Cronbach alpha katsayısının 0,801, "iş-aile çatışması" alt boyutunun Cronbach alpha katsayısının 0,891, "aile-iş çatışması alt boyutunun" Cronbach alpha katsayısının 0,767 olduğu belirlendi. Araştırmamızda da, İAÇÖ'nin geçerli ve güvenilir olduğu belirlendi. Araştırma verileri, hemşireler ile çalıştıkları ASM'nde yüz yüze görüşülerek toplandı.

Ölçek puan ortalaması araştırmanın bağımlı değişkeni olup, hemşirelerin yaşı, eğitim durumu, kadro durumu, çalışma yılı, çocuk sahibi olmaları, çalıştığı birimden hissettiği memnuniyet derecesi, eşlerinin eğitim durumu ise araştırmanın bağımsız değişkenleridir.

Ölçeğin kullanımı için, Efeoğlu'ndan, araştırmanın yürütülmesi içinde Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Bilimsel Etik Kurulu ve İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin, hemşirelerden sözel izin alındı.

Verilerin analizi, SPSS 17.0 programı kullanılarak yapıldı. Ölçeğin geçerliliği için temel bileşenler analizi, ölçeğin güvenilirliği için standart hata, madde toplam ve Cronbach

alfa katsayısını bakıldı. Verilerin analizinde hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için sayı-yüzde, verilerin normal dağılıma uygunluğu için Kolmogorov Smirnov testi, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenin ilişkisini belirlemek için Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve korelasyon katsayısı kullanıldı.

## Bulgular

Hemşirelerin %59,2'sinin 30–39 yaş, %36,9'unun 40–49 yaş ve %3,9'unun 50 yaş ve üzerinde olmakla birlikte, yaş ortalamasının  $38,17 \pm 5,32$  olduğu belirlendi. Hemşirelerinin tamamı kadın idi. Hemşirelerin %56,3'ünün ön lisans, %32,0'inin lisans ve %11,7'sinin sağlık meslek lisesi mezunu olduğu saptandı. Hemşirelerin %97,1'inin çocuk sahibi olduğu, sahip oldukları çocuk sayısı ortancasının 1 olduğu saptandı. Hemşirelerin %40,8'inin 12–17 yıldır, %33,0'ünün 18–23 yıldır, %14,5'inin 24 yıl ve üzeri, %11,7'sinin 6–11 yıldır çalıştığı ve ortalama çalışılan yılın  $17,90 \pm 5,49$  olduğu belirlendi. Hemşirelerin %60,2'sinin sözleşmeli devlet memuru ve %39,8'inin görevlendirmeli devlet memuru olduğu belirlendi. Eşlerinin %72,8'inin üniversite mezunu ve %69,2'sinin kamuda çalıştığı (polis, öğretmen, asker vb.) belirlendi. Hemşirelerin çalıştığı birimden memnuniyet durumlarını 1 ile 10 puan arasında değerlendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi puan ortalamasının  $6,15 \pm 1,83$  olduğu saptandı. Hemşirelerin %96,1'inin aldığı ücreti yetersiz, %3,9'unun yeterli bulduğu belirlendi. Hemşirelerin %66,0'inin mesleğe başladıklarında hayal kırıklığı yaşadıkları, %34,0'inin ise hayal kırıklığına uğramadığı belirlendi. Hemşirelerin %49,1'inin mesleğin hak ettiği değeri görmediğini düşünmesi, %34,5'inin ekonomik tatminsizlik yaşamaması ve %16,4'ünün mesleğin ağır iş yükü olduğunu ifade etmeleri nedeni ile hayal kırıklığı yaşadıkları saptandı.

Hemşirelere, hemşirelik mesleğinin aile yaşamı üzerine olumlu etkileri açık uçlu soru olarak sorulduğunda, %84,9'unun "sağlık yönünden bilinçli olma" ve %15,1'inin "maddi destek sağlama" nedenleri ile mesleğin olumlu etkileri olduğunu belirttikleri saptandı. Hemşirelik mesleğinin aile yaşamı üzerine olumsuz etkileri sorulduğunda ise, hemşirelerin %40,8'inin "aileye vakit ayıramama",

**Tablo 1.** İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalaması dağılımı (n=103)

	Ortalama	Min	Max	Normallik dağılımı
İAÇÖ toplam	$29,70 \pm 5,38$	13	43	KW=1,943 p=0,001
İş-aile yaşamı çatışması	$18,67 \pm 4,10$	6	25	KW=0,201 p=0,000
Aile iş yaşamı çatışması	$11,02 \pm 2,90$	5	19	KW=0,185 p=0,000

**Tablo 2.** Ölçek toplam puanı, ölçek alt toplam puanları ve memnuniyet düzeyi arasındaki ilişki (n=103)

	<i>İş-Aile Çatışması Alt Boyutu</i>		<i>Aile-İş Çatışması Alt Boyutu</i>	
	<i>Test *</i>	<i>p</i>	<i>Test *</i>	<i>p</i>
Ölçek toplam puanı	0,847	0,000	0,657	0,000
Memnuniyet puan ortalaması	-0,313	0,001	-0,196	0,047

\*Pearson korelasyon

%37,9'unun "mesleğin fiziksel ve psikolojik yorgunluğa neden olması", %10,7'sinin "eve enfeksiyon taşıma", %6,7'sinin "anne ve eş sorumluluklarını yerine getireme" ve %3,9'u diğer nedenler ile mesleğin olumsuz etkileri olduğunu belirttikleri saptandı.

Hemşirelerin İAÇÖ'nden aldığı puan ortalamasının 29,70±5,38 olduğu (Min=13, Max=43) belirlendi. İş-aile çatışması alt boyutu toplam puanının 18,67±4,10 (Min=6, Max=25); aile-iş çatışması alt boyutu toplam puanının ise 11,02±2,09 (Min=5, Max=19) olduğu saptandı. Ölçeğin toplam puanı (KW=1,943, p=0,001), iş-aile çatışması alt boyutu (KW=0,201, p=0,000) ve aile-iş çatışması alt boyutu puanlarının (KW=0,185, p=0,000) normal dağılım göstermediği belirlendi (Tablo 1). Ölçek toplam puanı ile iş-aile çatışması alt boyutu arasında güçlü, pozitif ve anlamlı, ölçek toplam puanı ile aile-iş çatışması alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı korelasyon saptandı (p<0,05) (Tablo 2).

Hemşirelerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi üzerinde çalışma yaşamına ait özelliklerden alınan ücreti yeterli bulma, çalışma yılı, eğitim düzeyi ve memnuniyet düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlendi (p<0,05). Aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin, aldığı ücreti yeterli bulmayan hemşirelere oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha az düzeyde işten aileye yönelik çatışma yaşadıkları belirlendi (p<0,05). Ön lisans mezunu hemşirelerin, lise ve lisans mezunu hemşirelere göre daha az düzeyde işten aileye yönelik çatışma yaşadıkları saptandı (p<0,05). Lisans mezunu hemşirelerin, lise ve ön lisans mezunu hemşirelere göre işten aileye yönelik çatışmayı fazla yaşadıkları belirlendi (p<0,05). Hemşirelerin çalışma yılı arttıkça işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin anlamlı olarak arttığı belirlendi (p<0,05). İş aile çatışmasının en fazla 6-11 ve 12-17 yıl arasında çalışan hemşirelerin yaşadığı belirlendi. Hemşirelerin işten duydukları memnuniyet düzeyi ile işten aileye yönelik çatışma düzeyi arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi (p<0,05). Hemşirelerin işten duydukları memnuniyet arttıkça, işten aileye yönelik çatışmayı daha

az yaşadıkları belirlendi. Hemşirelerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi üzerinde sosyo-demografik özelliklerden çocuk sahibi olmaları, eşin eğitim düzeyi ve yaş grubu özelliklerinin istatistiksel olarak önemli etkisinin olmadığı belirlendi (p>0,05). Hemşirelerin işten aileye yönelik çatışma düzeyi üzerinde çalışma yaşamına ilişkin kadro türü değişkeninin istatistiksel olarak önemli etkisinin olmadığı belirlendi (p>0,05) (Tablo 3). Hemşirelerin işten duydukları memnuniyet puan ortalaması arttıkça, işten aileye yönelik çatışmanın da azaldığı belirlendi (p<0,05) (Tablo 2).

Hemşirelerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi üzerinde çalışma yaşamına ait özelliklerden alınan ücreti yeterli bulma ve işten duyduğu memnuniyet düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlendi (p<0,05) (Tablo 2 ve 3). Aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin, aldığı ücreti yetersiz bulan hemşirelere göre daha az düzeyde aileden işe yönelik çatışma yaşadıkları belirlendi (p<0,05). Hemşirelerin işten duydukları memnuniyet düzeyi ile aileden işe yönelik çatışma düzeyi arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi (p<0,05). Hemşirelerin memnuniyet düzeyi arttıkça, işten aileye yönelik çatışmanın azaldığı belirlendi (p<0,05). Hemşirelerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi üzerinde sosyo-demografik özelliklerden çocuk sahibi olmaları, eşin eğitim düzeyi ve yaş grubu özelliklerinin istatistiksel olarak önemli etkisinin olmadığı belirlendi (p>0,05). Hemşirelerin aileden işe yönelik çatışma düzeyi üzerinde çalışma yaşamına ilişkin kadro durumları ve çalışma yılı özelliklerinin istatistiksel olarak önemli etkisinin olmadığı (p>0,05) belirlendi (Tablo 2 ve 3).

## Tartışma

Ataerkil aile yapısının hakim olduğu Türk toplumunda kadınlar için aile içi roller önemli olmasına rağmen, sosyolojik ve ekonomik gelişmeler ile birlikte kadınların çalışma yaşamında sayıları giderek artmaktadır (21,23-25). Çalışan kadınlar ise, iş ve aile içindeki rollerini dengelemek durumunda kalmaktadırlar (5). Hemşirelik mesleği özelinde düşünüldüğünde ise; hemşirelik, büyük bir çoğunluğunun

**Tablo 3.** Hemşirelerin bazı özelliklerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması üzerindeki etkisi (n=103)

Özellikler	N (%)	İş-Aile Yaşamı Çatışması			Aile-İş Yaşamı Çatışması		
		Sıra ortalaması	Test	p	Sıra ortalaması	Test	p
<b>Çocuk sahibi olan</b>							
Evet	100 (97,1)	51,84	133,500*	0,744	52,42	107,500*	0,397
Hayır	3 (2,9)	57,50			37,83		
<b>Ücret yeterli bulma</b>							
Evet	4 (3,9)	5,25	11,000*	0,001	21,25	75,000*	0,032
Hayır	99 (96,1)	53,89			53,24		
<b>Kadro durumu</b>							
Sözleşmeli	62 (60,2)	54,84	145,500*	0,844	53,55	110,500*	0,307
Görevlendirmeli	41 (39,8)	50,12			50,98		
<b>Yaş grubu</b>							
30–39	62 (60,2)	55,86	94,500**	0,181	50,94	137,000*	0,802
40–49	41 (39,8)	46,16			53,60		
<b>Eğitim düzeyi</b>							
Lise	12 (11,7)	60,25	9,596**	0,008	51,71	0,068**	0,967
Ön lisans	58 (56,3)	44,08			52,64		
Lisans	33 (32,0)	62,92			50,98		
<b>Çalışma yılı grubu</b>							
6–11	12 (11,7)	55,46	7,195**	0,046	54,04	0,868**	0,833
12–17	42 (40,8)	59,30			54,31		
18–23	34 (33,0)	41,29			48,26		
24 ve üzeri	15 (14,5)	53,07			52,37		
<b>Eş eğitim düzeyi</b>							
İlköğretim	2 (2,0)	47,25	4,526**	0,210	11,75	3,914**	0,271
Lise	26 (25,2)	48,96			53,62		
Lisans	75 (72,8)	53,18			52,11		

\* Mann Whitney U test, \*\* Kruskal Wallis test

kadın üyelerden oluştuğu ve çalışma koşullarının zor bir meslek grubudur. Bu nedenle, hemşirelik mesleği üyelerinin iş-aile çatışması yaşamaları kuvvetle olası gözükmektedir. Bu çalışmada da, birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan evli hemşirelerin iş-aile çatışma düzeyleri ve etkileyen etmenler incelenmiştir.

Hemşirelerin ölçek toplam puanı değerlendirildiğinde orta düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Literatürde, vardiyalı çalışanların ve haftalık çalışma süresi fazla olan çalışanların daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları belirtilmektedir (17,26–28). Bu çalışmadaki hemşirelerin ASM'de çalışıyor olmalarından; nöbet tutmamaları ve hafta sonu çalışmamalarına rağmen, sözleşmeli çalışıyor olmaları ve görev tanımlarındaki belirsizliklerden dolayı, iş aile çatışmasının orta düzeyde bulunmasında etkili olduğunu düşündürmüştür (14). Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri ise; hemşirelerin işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmaya göre daha fazla yaşadıklarının saptanmasıdır. Konu ile ilgili yürütülen çalışmalarda da; hemşirelerin işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmaya göre daha fazla yaşadıkları

belirlenmiştir (20,21, 28). Benli ve arkadaşları (2016) tarafından yürütülen çalışmada ise aile hekimlerinin, hemşirelere göre tam tersi biçiminde aileden işe yönelik çatışmayı daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir (7). İşten aileye yönelik olan çatışma düzeyinin fazla olmasının nedeni; bireyin işi ve işin gereklerinden dolayı ailevi sorumluklarını ihmal etmesi durumunda ailesinin göstereceği anlayış ve sabır, işini ihmal ettiğinde yöneticisinin göstereceği anlayıştan çok daha fazla olması olarak görülmektedir (17). Benli ve arkadaşları (2016) tarafından yürütülen çalışmada, bu savı doğrular niteliktedir (7). Üstelik, Sönmez ve Sevindik (2013) çalışmalarında, ASM'nde çalışan hemşirelerin %21,9'unun aile hekimi ile anlaşamadıklarını ve %18,1'inin ise mesleği dışında işler yapmak durumunda kaldıklarını ifade ettiklerini saptamışlardır (14). Çünkü, Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği'ne göre (2004); hekimler hemşire ile sözleşme yapan işveren ya da yönetici konumundadırlar (15).

İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutu puan ortalamaları ile ölçek toplam puanı arasında pozitif, zayıf ancak anlamlı bir korelasyon olduğu belirlendi. Başka bir deyişle,

işten aileye yönelik çatışma artıkça veya aileden işe yönelik çatışma artıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Anafarta (2011), Türkiye’de sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmada da benzer sonuçlar elde etmiştir (21). Garies (2009) ise; böyle bir sonucun doğu toplumlarına hakim ülkelerde olduğunu, batı ülkelerinde ise böyle bir ilişkinin olmadığını saptamışlardır (29). Bunun nedeni batı ülkelerinde çalışma yaşamında yer alan kadınların sayısının doğu ülkelerine oranla daha fazla olmasının olduğu düşünülmüştür. Dayioğlu ve Kırdar’ın (2010) raporu da bu savı doğrulamaktadır. Bu rapora göre (2010); Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı %27,68 iken, 27 Avrupa Birliği ülkesinde kadınların %66,1’i iş gücüne katılmaktadır (30). Üstelik Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 2000 yılı sonrası dönemlerde artmış, yeni ekonomik ve toplumsal bir olaydır (31).

İş ve aile alanlarına ilişkin beklentiler, işe ve bireye ilişkin özelliklerden etkilendiği belirtilmektedir (12, 31). Bu çalışmada; işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma alt boyut puan ortalamalarının hemşirelerin yaşı, eşlerinin eğitim durumu, eşlerinin mesleği ve çocuk sahibi olmaları gibi sosyo-demografik değişkenlerden etkilendiği belirlendi ( $p>0,05$ ). Farklı meslek grupları üzerinde yürütülen çalışmalarda da çocuk sahibi olma, eşin mesleği, yaşı gibi değişkenlerin işten aileye ve aileden işe yönelik çatışma düzeyini etkilemediğini belirlenmiştir (7,22,27,28). Konu ile ilgili yürütülen bir çalışmada, hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri kapsamında sadece yaş değişkeni iş-aile çatışması düzeyinde etkili olduğu belirlenmiştir (11). Farklı meslek gruplarından elde edilen ölçek puan ortalamalarının, bu araştırma ile benzer olması ise; iş ve aile çatışmasında, bireylerin iş ile ilgili özelliklerinin, sosyo-demografik özelliklerinden daha belirleyici bir unsur olduğunu doğrulamaktadır (3,7,8,22,32,33).

Çalışma yaşamında iş memnuniyeti ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ilişkisi önemlidir, (3). Bu çalışmada da, literatürde belirtildiği gibi hemşirelerin memnuniyet düzeyi artıkça, daha az düzeyde işten aileye yönelik çatışma yaşadıkları belirlenmiştir (21,34). İş memnuniyetinin de alınan ücret, çalışma koşulları, işte yükselme imkanı, otonomi gibi değişkenlerden etkilendiği bilinmektedir (22,35,36). İş memnuniyeti ve iş aile çatışması üzerinde etkili olan unsurlar benzerlik göstermektedir. Alan yazınında belirtildiği gibi, çalışmada aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin, aldığı ücreti yetersiz bulan hemşirelere göre daha az iş ve aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir (22,28,37). Araştırmada, hem iş-aile, hem de aile-iş çatışması üzerinde etkisi olan tek değişkenin alınan ücreti yeterli bulma olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştığı birimden duydukları memnuniyetin orta düzeyde olması, hemşirelerin aldıkları ücreti

az görmeleri, sözleşmeli çalışmaları, fazla iş yüküne sahip olduklarını ve mesleğin hak ettiği saygınlığı görmediklerini ifade etmeleri ile de örtüşmektedir.

İş aile çatışmasında, çalışma yılı ve eğitim düzeyi gibi unsurlarda önemli belirleyicilerdir (22,35). Araştırmada, işten aileye yönelik çatışmayı en az ön lisans mezunlarının, en fazla ise lisans mezunlarının yaşadığı belirlenmiştir. Oysaki literatürde eğitim düzeyi yüksek bireylerin, eğitim düzeyi düşük bireylere göre haftalık çalışma sürelerinin daha fazla olduğu ve iş baskısına daha fazla sabrettikleri yönünde araştırmalar mevcuttur (36,38,39). Araştırma bulgularının literatür ile uyumsuzmasının nedeni; lisans mezunu hemşirelerin, ön lisans mezunu hemşirelere oranla işe yönelik beklentilerinin daha fazla farkında olduğu ve farkındalık artıkça da çatışmayı fazla algıladıkları şeklinde yorumlanmıştır. Hemşirelerin çalışma yılı artıkça işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin de anlamlı olarak azaldığı belirlendi ( $p<0,05$ ). İşten aileye yönelik çatışmasının en fazla 6–11 ve 12–17 yıl arasında çalışan hemşirelerin yaşadığı belirlendi. Ancak hemşirelerin çalışma yılının aileden işe yönelik çatışma düzeyinde etkili olmadığı belirlenmiştir. Örneklemi hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının oluşturduğu çalışmalarda da araştırma bulgularına paralel biçimde, kariyerinin başında olan sağlık çalışanlarının uzun süre çalışan sağlık çalışanlarına göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır (11,24).

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin iş-aile çatışması düzeyi üzerinde etkisinin sınırlı olduğu, fakat işe ait faktörlerin ise daha belirleyici olduğu saptanmıştır.

## Sonuç ve öneriler

Aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşirelerin orta düzeyde iş-aile yaşamı çatışması yaşadıkları belirlendi. Ancak, hemşirelerin işten aileye yönelik çatışmayı, aileden işe yönelik çatışmaya göre daha fazla yaşadıkları saptandı. Hemşirelerin sosyo-demografik değişkenleri ile iş aile çatışması ölçeği puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlendi. Hemşirelerin eğitim düzeyi, çalışma yılı ve çalıştıkları birimden duydukları memnuniyet düzeyinin işten aileye yönelik çatışma düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlendi.

ASM’de çalışan hemşirelerin memnuniyetini arttıracak ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi önerilmektedir. Araştırmanın ASM’ler dışında ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşireler ile yürütülmesi ve kurumlar arası karşılaştırmaların yapılması önerilmektedir.

## Kaynaklar

- Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J Appl Psychol* 1996;81:400-10.
- Clark SC. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 2000;53:747-70.
- Burke RJ, El-Kot EG. Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2010;3:113-31. doi: 10.1108/17538391011054363
- Boloorzadeh P, Tojari F, Zargar T. Work-family conflict among female head coaches in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013;84:1403-10. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.764
- İhtar E, Dursun S. Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2014;28:127-37.
- Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manage Rev* 1985;10:76-88.
- Benli A, Yenihan B, Öner M. Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2016;14:415-31.
- Ahmad A. Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 2008;4:57-65.
- Arslan M. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum* 2012;2:99-114.
- Gümüştekin GE, Gültekin, F. Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2015;23:147-58.
- Hatam N, Jalali MT, Askarian M, Kharazmi E. Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *Int J Community Based Nurs Midwifery* 2016;4:107-18.
- Coşkun S, Şener A. Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü. [http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/AKADEMISYENLERIN\\_IS\\_VE\\_AILE\\_ALANI\\_KASIM2013.pdf](http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/AKADEMISYENLERIN_IS_VE_AILE_ALANI_KASIM2013.pdf) Erişim Tarihi: 16.4.2016.
- Çelik M, Turunç Ö. Aile iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi* 2010;8:217-45.
- Sönmez MO, Sevindik F. Sağlıkta dönüşümün sağlık personeli üzerine etkisi: Aile sağlığı elemanı olmak. *TAF Prev Med Bull* 2013;12:43-8.
- Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun. Kanun No: 5258, Kabul Tarihi: 24.11.2004. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/12/20041209.htm#1> Erişim Tarihi: 16.4.2016.
- Nurmayanti S, Thoyib A, - N, Irawanto D, et al. Work family conflict: a review of female teachers in Indonesia. *Int J Psychol Stud* 2014;6:134-42. doi: 10.5539/ijps.v6n4p134
- Musteyava L, Bayraktaroğlu S. İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi* 2014;2:127-45.
- Cinamon RG, Rich Y. Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education* 2005;21:365-78. doi: 10.1016/j.tate.2004.06.009
- Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *J Vocat Behav* 2005;67:215-32. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Aktaş H, Gürkan GÇ. İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2015;16:139-54.
- Anafarta N. The relationship between work-family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management* 2011;6:168-77. doi: 10.5539/ijbm.v6n4p168
- Efeoğlu Eİ, Özgen H. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007;16:237-54.
- Doğrul BŞ, Tekeli S. İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2010;2:11-8.
- Zincirkıran M, Mete M. İş Kollukluk İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 2014;51:103-14.
- Çiftçi B. İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2010;1:153-73.
- Adkins CL, Premeaux SF. Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *J Vocat Behav* 2012;80:380-9. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.003
- Kılıç R, Özafşarlıoğlu Sakallı S. Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2013;6:208-37.
- Daderman AM, Basinska BA. Job demands, engagement, and turnover intentions in Polish nurses: the role of work-family interface. *Front Psychol* 2016;7:1621. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01621
- Garies CK, Barnett CR, Ertel AK, et al. Work-family enrichment and conflict: additive affects, buffering (or) Balance? *J Marriage Fam* 2009;71:696-707.
- Dayıoğlu M, Kırdar MG. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etmenler ve Eğilimler. Ankara: DPT Yayınları; 2010. s.1-71.
- Karabıyık İ. Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2012;56:19-46.
- Yüksel İ. İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile aile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2005;19:301-14.
- Carlson DS, Grzywacz JG, Kacmar KM. The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology* 2010;25:330-55. doi: 10.1108/02683941011035278
- Michel JS, Hargis MB. Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *J Vocat Behav* 2008;73:509-22. doi: 10.1016/j.jvb.2008.09.005
- Rantanen J, Kinnunen U, Feldt T, et al. Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *J Vocat Behav* 2008;73:37-51.
- Mennino SF, Rubin BA, Brayfield A. Home-to-job and job-to-homespillover: the impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly* 2005;46:107-35.
- Hanif F, Naqvi SMMR. Analysis of work family conflict in view of nurses, in health sector of Pakistan. *International Journal of Gender and Women's Studies* 2014;2:103-16. doi: 10.15640/ijgws.v2n4a6
- Grosch JW, Caruso CC, Rosa RR, et al. Long hours of work in the U.S.: Associations with demographic and organizational characteristics, psychosocial working conditions, and health. *Amer J Indust Med* 2006;49:943-52.
- Qiu H, Bures R, Shehan CL. The inconsistent mediating effects of psychosocial work characteristics on the education-health relationship. *Soc Sci Med* 2012;75:1539-46. doi: 10.1016/j.socscimed.2012.06.008