



ISSN
2547-989X

Sinop Üniversitesi
Sosyal Bilimler Dergisi

Araştırma Makalesi

Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (1), 45-66

Geliş Tarihi: 12.04.2021 Kabul Tarihi:21.06.2021

Yayın: Ocak-Haziran 2021 Yayın Tarihi:30.06.2021

<https://doi.org/10.30561/sinopusd.912276>

<https://dergipark.org.tr/sinopusd>

İŞ YÜKÜNÜN İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE, STRESİN VE ÇALIŞMA ORTAMININ DURUMSAL ETKİ ANALİZİ

Ahmet Melih EYİTMİŞ*

Fadime SEZER*

Öz

Bu çalışmanın amacı, iş-aile yaşam çatışması üzerindeki, iş yükü, iş stresi ve personelin fiziksel çalışma ortam değerlendirmelerinin etkisini analiz etmektir. Bu kapsamda nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Çalışma Kahramanmaraş'ta gıda sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunda, yerli ve yabancı literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklere yer verilmiştir. Verilerin analiz aşamasından önce demografik bulgulara, korelasyon, güvenirlik, faktör analizlerine bakılmıştır. Geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde regresyon ve durumsal etki analizi için SPSS Process Macro kullanılmıştır. Aracılık analizi için Baron ve Kenny'nin geleneksel yaklaşımı yerine, Hayes'in bootstrap tekniğine dayanan modern yaklaşımı tercih edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, iş-aile yaşam çatışması üzerinde bağımsız değişkenlerin (iş yükü, iş stresi, personel fiziksel çalışma ortamı) istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Durumsal etki analizi sonucunda ise iş yükünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde stresin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu analizden elde edilen diğer bir sonuç ise iş yükünün, stres

* Bu makale çalışmasının verileri Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 08.04.2021 tarih ve 2021-20 sayılı kararı etik kurul onayıyla toplanmıştır.

* Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, a_melih@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1236-7689>.

* Doktora Öğr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv., SBE, YÖK 100/2000 Bilgi ve Belge Yönetimi Bursiyeri, phd.fsezer@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9835-3968>.

vasıtasıyla iş-aile yaşam çatışması üzerindeki dolaylı etkisinde personelin fiziksel çalışma ortamı değerlendirmelerinin düzenleyici etkisi bulgulanmıştır. Buna ek olarak, iş yükünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki dolaylı etkisinin, personel fiziksel çalışma ortamı değerlendirmelerinin orta ve yüksek olduğu durumlarda daha da güçlendiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: SPSS process macro, Durumsal etki analizi, Aracılık, İş aile yaşam çatışması, Fiziksel çalışma ortamı.

Conditional Process Analysis of the Effect of Work Load on Work-Family, Life Conflict, Stress and the Physical Work Environment

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of workload, job stress and physical work environment evaluations of staff on work-family life conflict. In this context, data were collected using the questionnaire technique, one of the quantitative research methods. The study was carried out in the food sector in Kahramanmaraş. The questionnaire form used in the study included scales whose validity and reliability were tested in domestic and foreign literature. Before the analysis phase of the data, demographic findings, correlation, reliability, factor analysis were examined. SPSS Process Macro was used for regression and situational impact analysis to test the developed hypotheses. For mediation analysis, Hayes' modern approach based on bootstrap technique was preferred instead of Baron and Kenny's traditional approach. As a result of the regression analysis, it was determined that independent variables (workload, job stress, personnel physical work environment) had a statistically positive and significant effect on work-family life conflict. As a result of situational impact analysis, it was determined that stress has a mediating role in the effect of workload on work-family life conflict. Another result obtained from this analysis is that the regulatory effect of the physical work environment evaluations of the staff in the indirect effect of the workload on work-family life conflict through stress. In addition, it is concluded that the indirect effect of workload on work-family life conflict becomes stronger in cases where staff assessments of physical work environment are medium and high.

Keywords: SPSS process macro, Conditional Process Analysis, Work-family conflict, Physical work environment.

Giriş

İnsan yaşamının iki önemli unsuru aile ve iş ortamlarıdır. Birey, zamanının büyük bir kısmını bu iki çevrede geçirir. Entelektüel sermayeyi oluşturan insan kaynağını koruyup, örgütsel hafızayı güçlendirmek isteyen organizasyonlar da bu durumun farkındadır.

Giderek artan rekabet ve teknolojinin hızlı ilerlemesi ile organizasyonların temelini oluşturan insan faktörünün yaşadığı sorunların varlığı su götürmez bir gerçekliktir. Bu sorunlardan biri de hiç şüphesiz aile ile iş arasında yaşanan çatışmalardır. Son dönemlerde giderek artan bir araştırma konusu haline gelen iş-aile yaşam çatışmaları, bireylerin gerek sosyal gerekse iş yaşamlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir.

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen birçok faktöre rastlanabilmektedir (Byron, 2005: 171). Bireylerin iş yoğunluğu aile hayatlarını olumsuz etkilemekte ya da tam tersi olarak ailevi problemler veya aileye gösterilen özel ilgi nedeniyle iş yerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe verilen önem ailenin ihmalini veya aileye verilen önem işin ihmalini beraberinde getirebilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 70). Bu sebeple de bireyler bu farklı rol ve sorumlulukları dengeli bir şekilde yerine getirmekte zorlanmaktadır (Koçak vd., 2019: 2).

Bu çalışmada iş yükü, iş stresi ve personelin fiziksel çalışma ortam değerlendirmelerinin, iş-aile yaşam çatışması üzerindeki dolaylı ve dolaysız etkileri incelenmiştir. Çalışmada gıda sektörü çalışanlarından elde edilen bulgular yardımıyla durumsal etki analizi yapılmıştır.

Bu kapsamda Baron ve Kenny'nin (1986) geliştirdiği nedensellik yaklaşımı yerine, bootstrap tekniğine dayanan, modern yaklaşım olarak kabul edilen Hayes (2018) SPSS Process Macro analizi kullanılmıştır. Bu çalışma iki yönüyle özgün değer barındırmaktadır. Bunlardan birincisi, kullandığı analiz yöntemi ile diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. İkincisi ise, iş yükü ve stresin dolaylı etkilerinin yanında personelin fiziksel çalışma ortamının durumsal etki analizlerine de bakılmasıdır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde konu ile ilgili değişkenlerin kısa bir literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde çalışmanın çatısını oluşturan durumsal etki analizi ve diğer analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise elde edilen bulgular literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin kavramsal açıklamalarına yer verilmiştir.

İş-Aile Yaşam Çatışması: Yetişkin yaşamının iki önemli odak noktası aile ve iştir. Bununla birlikte, bu iki etki alanının rol beklentileri her zaman uyumlu olmayıp, iş ve aile hayatı arasında çatışma çıkabilir (Netemeyer vd., 1996: 400). Çalışma saatleri, esnek olmayan programlar gibi çeşitli iş durumları bu çatışmasının en önemli nedenleri arasındadır (Kim ve Ling, 2001: 219).

İş-aile yaşam çatışmasının ilk boyutu olan iş-aile çatışması, bireyin örgütteki rolünün, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmemesinden kaynaklanan çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992: 725). İkinci kapsamda değerlendirilen aile-iş çatışması ise, ailenin örgütteki sorumlu olduğu işlerin yapılmasını engellemesi neticesinde ortaya çıkan çatışma ya da aileden işe doğru olan çatışmayı anlatır (Voydanoff, 2005: 500).

Yapılan çalışmalarda genellikle iş-aile çatışması üzerinde olduğu görülmektedir. Söz konusu aile iş boyutuna yönelik çalışmalar genellikle aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında yapılan araştırmalarda yer almaktadır. Aile-iş çatışmalarında aile çatışmadan daha fazla etkilenmekte ve bu durum genellikle aile içerisinde kalmaktadır (Çarıkçı, 2001: 34- 35).

Araştırmanın temel hipotezlerden biri olarak:

H1: Personel fiziksel çalışma ortamı, iş stresi ve iş yükü, iş-aile yaşam çatışmasını etkilemektedir.

İş Yükü: İş yükü literatürde farklı tanımları bulunan, yalnızca işgören için değil onun mikro ve makro çevresi için de oldukça önemli bir kavramdır. Keser

(2006: 105)'e göre iş yükü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalden fazla olduğuna yönelik algısıdır. Torun ve Ercan (2006) yapmış olduğu ampirik bir çalışmada iş ve aile arasında yaşanan zaman sebebiyle çatışmanın en önemli belirleyicisinin iş yükü olduğunu saptamışlardır. İş yükü, işgörenlerin hatalarının artmasına sebebiyet vermektedir (Atik ve Akoğlan Kozak, 2016:343).

Literatürde iş yükünün iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilediğine yönelik farklı sektörlerde yapılan birçok çalışmaya rastlanılmıştır (Turgut, 2011; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012; Tayfur ve Arslan, 2012; Gürbüz vd., 2013; Koçak vd., 2019; Dinç, 2021). Bu bağlamda, iş yükünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki doğrudan etkisini araştırmak amacıyla geliştirilen hipotez aşağıdadır:

H₁: İş yükü iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

İş Stresi: Günümüzde neredeyse her örgütte iş stresi nosyonu ile ilgili durumlara rastlamak mümkündür. Her örgütte farklı şekilde kendini gösteren stres, yalnızca organizasyonel ya da yerel şekilde değil global anlamda da karşılaşılan bir durumdur. İş stresi, çağdaş toplum hastalığı olarak ifade edilmektedir (Güçlü, 2001). Artan iş yükü, örgütün küçülmeye gitmesi, fazla mesai süreleri, kötü çalışma ortamları ve vardiyalı çalışma gibi faktörler stresli çalışma ortamının nedenleri arasında sayılmaktadır (Rabin vd., 2010:159-160).

Literatürde iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilediğine yönelik çalışmalara ulaşılmıştır (Kazmi vd., 2008; Tekingündüz vd., 2015; Bulgurcu Gürel, 2016; Fırat, 2018; Bozkurt, 2018;). Bununla birlikte Vinokur vd., (1999) tarafından geliştirilen modelde iş-aile yaşam çatışması kavramının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramlarının iş stresi üzerinde herhangi bir etkisi görülmemektedir. Halbuki Netemeyer vd., (2004), daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkili olacağını varsaymaktadır.

Bu bağlamda, iş yükü ile stresin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki doğrudan etkisini araştıran, literatüre paralel aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁₂: İş stresi iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

Personel Fiziksel Çalışma Ortamı: Çalışma hayatında işlerin verimliliğini etkileyen unsurlardan birisi fiziksel çalışma ortamıdır. Bu kavram, işgörenin iş yerinde görevini ifa ederken bulunduğu yerin fiziksel şartlarını da ifade etmektedir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 189). Fiziksel çalışma ortamı literatürde çok fazla çalışmaya konu edilmemiştir. Oysa çalışma hayatı içerisinde işyerindeki fiziksel ortam birçok farklı unsuru etkileyebilmektedir. Bunlardan birinin de iş-aile yaşam çatışması olduğu düşünülmektedir. Tariq vd. (2013) telekomünikasyon sektöründe yapmış oldukları çalışmada iş yükü, maaş, çalışma ortamındaki stres, iş-aile çatışması gibi sebepler çalışanın tatminsizliğine, dolayısıyla iş gücü devrine sebep olmaktadır. Benzer bulguyu Raziq ve Maulabakhsh (2015) farklı sektörlerde yapmış olduğu araştırmada, çalışma ortamı ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiyi saptamıştır.

Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışması üzerindeki personel fiziksel çalışma ortamı, iş yükü ve iş stresinin etkisini tespit edebilmek amacıyla kurulan hipotez şu şekilde kurgulanmıştır;

H₁₃: Personel fiziksel çalışma ortamı, iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kullanılan ölçekler ulusal ve uluslararası literatürde sıklıkla kullanılmıştır. Araştırma sorunsalına uygun olarak kurgulanan hipotezleri test etmek amacıyla farklı analiz yöntemleri kullanılmıştır. Öncelikle demografik özellikler sıralanmış, ardından değişkenlerin güvenilirliği incelemiştir. Araştırma değişkenlerinin faktör yükleri ve korelasyonları incelenerek regresyon analizine uygun olup olmadığı tespit edilmiştir. Aracılık ve düzenleyicilik çalışmalarının literatürde çoğunlukla regresyon ve yapısal eşitlik modeli ile yapıldığı gözlemlenmiştir (Dede vd., 2014; Akdoğan ve Aydemir, 2018). Araştırmada Hayes'in geliştirdiği SPSS Process Macro model 14 kullanılmıştır. Regresyon ve yapısal eşitlik modelinin

kullanılmamasının temel nedeni; araştırmada kurgulanan hipotezlerin aynı analizde sonuçlarının bir defada görülebilmesidir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, iş-aile yaşam çatışması üzerindeki, iş yükü, iş stresi ve personelin fiziksel çalışma ortamı değerlendirmelerinin doğrudan ve dolaylı etkilerini araştırmaktır. Hipotezleri sorgulayabilmek için veriler nicel araştırma yöntemlerinden birisi olarak kabul edilen anket tekniği ile toplanmıştır. Bu çalışmada SPSS Process Macro programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Bu programın tercih edilmesindeki ana etken, bütün bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisine aynı anda bakılabiliyor olmasıdır. Bu yönüyle çalışma özgün değer niteliğinde ve önem arz etmektedir. Literatür incelendiğinde konu ile ilgili “aracı-düzenleyici-durumsal etki” analizleri için yapısal eşitlik modeli veya çoklu regresyon modeli kullanılmıştır (Choi, 2008; Çelik, Turunç, 2011; Tayfur, Arslan, 2012; Mansour, Mohanna, 2017; Korkmazer, Aksoy, 2020).

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Kahramanmaraş ilinde dondurma, gıda sektörü içerisinde yer alan önemli bir alandır. Dondurma üretimi son dönemlerde geleneksel yapıdan kurtulmuş, modern tesislerde teknoloji kullanılarak yapılmaya başlanmıştır. Araştırmanın evrenini, bu modern tesislerden birinde çalışan 120 personelin tamamı oluşturmaktadır. Araştırma yapıldığı dönemde tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi yaşandığı için, iş yerinde esnek çalışma sistemine geçilmiştir. Bu sebeple çalışmanın yapıldığı anda işyerinde bulunan 62 kişi örnekleme oluşturmaktadır. Veriler 2021 yılında pandemi kuralları çerçevesinde toplanmıştır. Araştırmada örneklem tam sayım yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın kısıtlarından birini oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için kullanılan anket formu 5’li Likert tipi ölçeğe göre “1- Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5- Kesinlikle Katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Çalışmada dört farklı ölçek kullanılmış olup bu ölçekler aşağıda belirtilmiştir.

- İş-Yaşam Çatışması (İAYÇ) Ölçeği; Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen, Giray ve Engin (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ifadeler kullanılmıştır. Aynı zamanda Ergün ve Yüksel (2019) çalışmasında kullanmıştır. Ölçek on ifade, iki alt boyuttan oluşmaktadır.

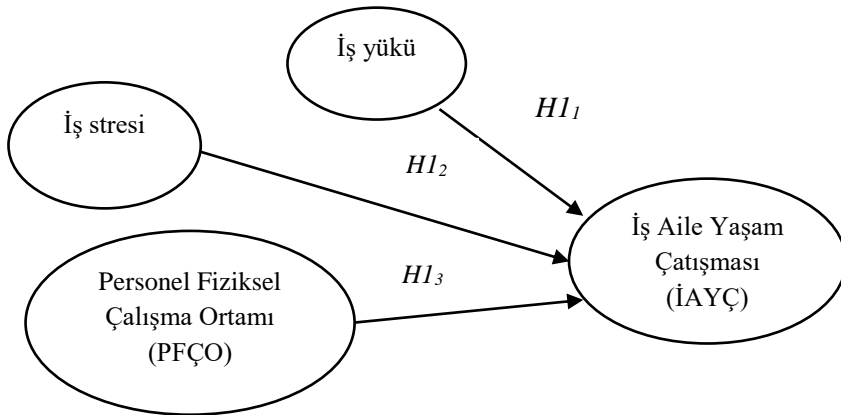
- İş Stresi (İS) Ölçeği; House ve Rizzo (1972) tarafından iş stresi kavramının ölçümü için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Aynı zamanda Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019; Bulgurcu Gürel, 2016; Yurttaş, vd. 2020 tarafından da kullanılmıştır. Ölçek yedi ifade, tek boyuttan oluşmaktadır.

- İş Yüğü (İY) Ölçeği; İlk dört maddesi Price (2001) tarafından diğer iki maddesi Kuşlvan ve Kuşlvan (2005) tarafından eklenen altı ifade tek boyuttan oluşmaktadır.

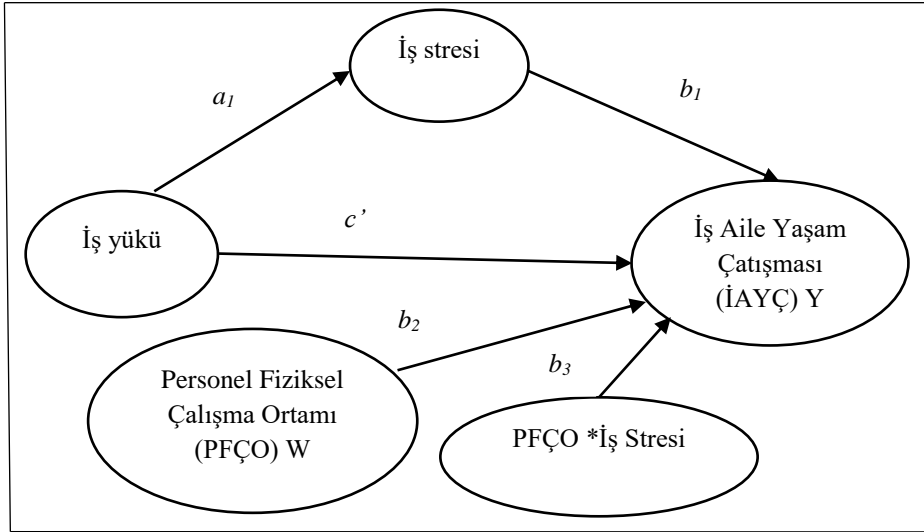
-Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı (PFÇO) Ölçeği; Kuşlvan ve Kuşlvan (2005) tarafından geliştirilen ve aynı yazarların “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği” makalesinden alınmıştır. Ölçek on ifade, tek boyuttan oluşmaktadır.

2.4. Araştırmanın Modeli

Şekil 1: Regresyon Modeli



Şekil 2: Durumsal Etki Analiz Modeli



Yukarıda Şekil 1 de bu çalışmanın ana değişkenleri ve modeli yer almaktadır. Bu model Hayes (2013: 19) Model 14 esas alınarak hazırlanmıştır. Hayes'in geliştirdiği macro process ile model numaraları birlikte çalışmaktadır. Bu analiz sayesinde aracılık, düzenleyicilik ve durumsal aracılık etkilerine bakılabilmektedir. Bu model için kurgulanan hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

H2: İş yükü, iş-aile yaşam çatışmasını stres vasıtasıyla dolaylı olarak olumlu yönde etkiler (mediator).

H3: İş yükünün, stres vasıtasıyla iş-aile yaşam çatışması üzerindeki dolaylı etkisinde personelin fiziksel çalışma ortamı değerlendirmelerinin düzenleyici etkisi vardır.

İş yükünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki doğrudan etkisini inceleyen çalışmaların yanında (Koçak vd., 2019; Dinç, 2021), iş-aile yaşam çatışmasının aracılık etkisi yoluyla iş yükünün yaşam kalitesine etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Korkmazer, 2018; Korkmazer, Aksoy, 2020).

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği hipotezlerin sorgulanabilmesi için gerekli ön koşullardan birisidir. Ayrıca değişkenlere ilişkin madde sayıla-

rı, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon ilişkileri Tablo 1’de raporlaştırılmıştır.

Tablo 1: *Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri*

Değişkenler	AO	SS	M	Alpha	(1)	(2)	(3)	(4)
İş-Aile Yaşam Çatışması (1)	2,33	1,10	9	0,90	1			
İş Stresi (2)	3,00	1,47	7	0,94	,506*** ,000	1		
İş Yükü (3)	2,91	1,38	4	0,79	,313* ,013	,349** ,005	1	
PFÇO (4)	3,39	1,45	10	0,95	,183 ,155	-,039 ,765	,432*** ,000	1

*p<0.05; **p<0.01; *** p<0.001

Tüm değişkenlerin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.70 ve üzerinde olması başta Nunnally (1978), olmak üzere birçok bilim adamı tarafından tavsiye edilmektedir (Kalaycı, 2005: 404; Karagöz, 2016: 941). İş yüküne ilişkin 2 önerme güvenilirliği 0,70’in altına düşürdüğü için modelden çıkartılmıştır (Karagöz, 2016: 947). Yeniden yapılan analizler sonucunda ölçeklerin güvenilirlik katsayıları oldukça güvenilir olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri de aynı tabloda verilmiştir. Verilerin normalliğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde elde edilen çarpıklık ve basıklık sonuçlarının tamamı kritik değer olarak görülen 2,58’in (Hair vd., 2009: 72) altında gerçekleşmiştir.

Tablo 2: *Faktör Analizi Sonuçları*

Değişken	KMO Örneklem Yeterliliği	Anlamlılık	Ki-kare	Serbestlik	Açıklanan Toplam Varyans
İş-Aile Yaşam Çatışması	0,718	0,000	290,783	36	54,999
İş Stresi	0,871	0,000	251,675	21	72,508
İş Yükü	0,704	0,000	61,875	6	61,002
PFÇO	0,766	0,000	488,944	45	70,732

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2 de bir araya getirilmiştir. Temel verilerin aktarıldığı bu analiz sırasında iş-aile yaşam çatışmasında önermelerden birisi faktör yükü nedeniyle (Faktör yükü<0,40) faktör değerlendirilmesinden çıkartılmıştır (Çokluk, 2010:194).

Örnekleme büyüklüğü yapılacak analizleri etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Araştırmanın yapıldığı dönemde yaşanan pandemi nedeniyle istenen örneklem büyüklüğüne erişilememiş ancak Comrey ve Lee'nin (1992'den akt. Çokluk vd., 2010:206) faktör analizi için çok zayıf gördüğü 50 sayısının üzerine (62) çıkılabilmektedir. Veri yapısının uygunluğunu test etmeye yönelik bir başka ölçüt olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinin tamamı 0.70 ve üzerinde gerçekleşerek örneklem büyüklüğü için değerin iyi olduğu (Kalaycı, 2005: 322; Altunışık vd., 2010: 266) sonucuna varılmıştır.

Sosyal bilimler için çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın % 40 ile % 60 arasında olması yeterli olarak kabul edilebilir (Karagöz, 2016: 880). Bu çerçevede tanımlanan bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 3: *Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	İşyerinde Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
Evli	34	56,7	1-3 yıl	23	41,1
Bekar	26	43,3	4-6 yıl	13	23,2
Toplam	60	100	7-9 yıl	7	12,5
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	9-12 yıl	Frekans	Yüzde
İlköğretim	16	29,1	13 yıl ve üzeri	5	8,9
Ortaokul	24	43,6	Toplam	56	100,0
Lise	9	16,4	Firma Beklentilerinizi karşılıyor mu?	Frekans	Yüzde
Üniversite	6	10,9	Evet	50	84,7
Toplam	55	100	Hayır	9	15,3
Meslekte Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde	Toplam	Frekans	Yüzde
1-3 Yıl	15	26,8	Çalışma Temposu	Frekans	Yüzde
4-6 Yıl	11	19,6	Normal	36	62,1
7-9 Yıl	5	8,9	Yoğun	12	20,7
9-12 yıl	11	19,6	Aşırı Yoğun	10	17,2
13 yıl ve üzeri	14	25,0	Toplam	58	100,0
Toplam	56	100,0	Yaş	Frekans	Yüzde
			17-25 yaş aralığı	20	39,2
			26-30 yaş aralığı	13	25,5
			31-40 yaş aralığı	12	23,5
			41 yaş ve üzeri	6	9,7
			Toplam	51	100

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ait bilgiler frekans tabloları aracılığı ile yukarıda Tablo 3'te ayrıntılı olarak verilmiştir. Katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekte ve işyerinde çalışma yılı, gibi demografik özelliklere ek olarak çalışma temposu ve firma beklenti durumları ile ilgili genel bilgilere de yer verilmiştir. Katılımcıların %56.7'sinin evli, %43.3'ünün bekâr olduğu tespit edilmiştir. Araştırma katılan bireylerin %39.2'sini 17-25 yaş, %25.5'ini 26-30 yaş, %23.5'ini 31-40 yaş ve %9,7'sini 41 yaş ve üzeri oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %29.1'ini ilköğretim, %43.6'sını ortaokul, %16.4'ünü lise, %10.9'unu üniversite mezunu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların meslekte çalışma yılı göz önünde bulundurulduğunda %26.8 ile 1-3 yıl en yüksek katılım düzeyine ulaşırken, %8,9 ile 7-9 yıl arasında çalışanların oranı en az düzeyde gerçekleşmiştir. Katılımcıların işyerinde çalışma yıllarına bakıldığında %41.1'ini 1-3 yıl, %23.2'sini 4-6 yıl, %12.5'ini 7-9 yıl, %14.3'ünü 9-12 yıl, %8,9'unu 13 yıl ve üstü kişilerin oluşturulduğu tespit edilmiştir. Firmanın beklentileri karşılama ifadesine verilen yanıtların, %84.7'si evet, %15.3 oranında da hayır şeklindedir. Çalışma temposuna normal diyenler %62.1'i, yoğun olarak düşünenler %20.7'yi, aşırı yoğun şekilde ifade edenler de %15.3'ü oluşturmaktadır.

Regresyon Analizi

Tablo 4: Çoklu Regresyon Analizi Tablosu

	B	S. Hata	Beta (β)	<i>t</i>	<i>p</i>	TD	VİF	F	R^2	ΔR^2	
1	(Constant)	,712	,534		1,333	,188					
	İY	,469	,150	,373	3,113	,003	1,00	1,000	,003**	0,14	0,13
2	(Constant)	,421	,501		,841	,404					
	İY	,305	,147	,242	2,067	,043	,890	1,123	,000***	0,28	0,25
	İş Stresi	,285	,085	,393	3,353	,001	,890	1,123			
3	(Constant)	,252	,520		,485	,629					
	İY	,238	,157	,189	1,513	,136	,777	1,288	,000***	0,29	0,26
	İş Stresi	,302	,086	,416	3,514	,001	,866	1,154			
	PFÇO	,103	,087	,140	1,186	,240	,871	1,148			

Bağımlı değişken İAYÇ, (* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$)

Araştırma çerçevesinde ilişkilerin daha net belirlenebilmesi için regresyon analizi yapılmış ve Tablo 4’te raporlanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler modele yerleştirilerek çoklu regresyon analizi yapılması gerekir. Ancak bu çalışmaya özgü değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik etkisi test edilmek istendiğinden, regresyon modeli, bağımlı değişken üzerindeki bağımsız değişken etkisinin daha net görülebilmesi için, değişkenler tek tek eklenerek incelenmiştir (Kalaycı, 2005: 260). Çoklu regresyon modeli ve diğer modellerin tamamının ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve en az bir değişkenin bağımlı değişkeni etkilediği tespit edilmiştir. Model 1 için geliştirilen H_{11} “İş yükü iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir.

Yukarıdakilere ek olarak Tablo 4’te de görülebileceği gibi, İş yükü değişkeni doğrudan İAYÇ’ni anlamlı ve pozitif düzeyde ($\beta=0.373$) etkilerken, değişken sayısı ikiye çıktığında etki düzeyi azalmış ($\beta=0.242$) fakat her iki bağımsız değişkende anlamlı ve pozitif yönde bağımlı değişkeni etkilemiştir. Dolayısıyla H_{12} “İş stresi iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. Bağımsız değişken sayısı 3’e çıktığında ise iş yükünün İAYÇ’ni etkilemediği ($p > 0.05$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_{13} “Personel fiziksel çalışma ortamı, iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir” reddedilmiştir. “ H_1 : Personel fiziksel çalışma ortamı, iş stresi ve iş yükü iş-aile yaşam çatışmasını etkilemektedir” ana hipotezi istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşıldığı için kabul edilmiştir. Regresyon analizleriyle stres ve FÇO değişkenlerinin iş yükünün etkisini şekillendirdiği görülebilir. Ancak etkinin yönü ve şiddeti aracılık ve düzenleyicilik analizleriyle ortaya koyulacaktır.

Modelin anlamlılığının yanında literatürde ön koşullardan birisi olarak gösterilen çoklu eş doğrusallık incelenerek tabloya aktarılmıştır. Öncelikle modelde çoklu eş doğrusallık (bağıntı) problemi olup olmadığını gösteren tolerans değeri (TD) ve varyans artış faktörü (VIF) değerleri incelendiğinde; VIF değerlerinin tamamının 10’dan küçük olduğu ve tolerans değerlerinin de tamamının 0,10’dan büyük olduğu görülmektedir (Özbek ve Akkılıç, 2014:16,18-19; Büyükuysal ve Öz, 2016:111; Koç, Kaya ve Demirhan, 2019: 91). Bu durumda modelde çoklu eş doğrusallık (bağıntı) sorunu bulunmadığı söylenebilir.

Çoklu regresyon modeli sonuçlarına göre bağımsız değişkenler (stres, İY ve FÇÖ) bağımlı değişkeninin (İAYÇ) %26'sını açıklayabilmektedir. Genel modelin anlamlı ($p<0.000$) olmasına karşın değişkenlerden sadece stresin İAYÇ üzerinde anlamlı ve pozitif düzeyde ($\beta=0.416$, $p<0.01$) etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile stres arttıkça İAYÇ de artmaktadır.

Tablo 5: Durumsal Etki Analiz Sonuçları

Sonuç Değişkenleri						
		İş Stresi (Aracı (M=Mediator))			İş-Aile Yaşam Çatışması (Y)	
Model		B (SE)	95% CI		B (SE)	95% CI
			LLCI (ULCI)			LLCI (ULCI)
İş Yüğü (X)	a_1	0.575**(0.211)	0.152, 0.997	c'	0.211 (0.153)	-0.095, 0.517
İş Stresi (M=Mediator)				b_1	0.352***(0.087)	0.179, 0.525
PFÇÖ (W=Moderator)				b_2	0.118 (0.084)	-0.513, 0.287
M*W				b_3	0.146* (0.067)	0.011, 0.281
Constant	i_M	-1.983(0.750)	-3.482, -0.483	i_y	1.612**(0.540)	0.531, 2.694
			$R^2=0.110$		$R^2=0.348$	
			F(1;60)= 7.407, $p<0.05$		F(4;57) F7.604, $p<0.001$	

Not: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$. $n=60$ PFÇÖ=Personelin Fiziksel Çalışma Ortamı, LLCI = Alt güven aralığı, ULCI= Üst güven aralığı. Bootstrap yeniden örnekleme=5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır.

Aracılık ve durumsal aracılık ilişkilerinden oluşan araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır (Hayes, 2013; Gürbüz, 2019:138). Analizler Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Macro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Bu yöntemde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (Hayes, 2015:11; Gürbüz, 2019:139). Hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

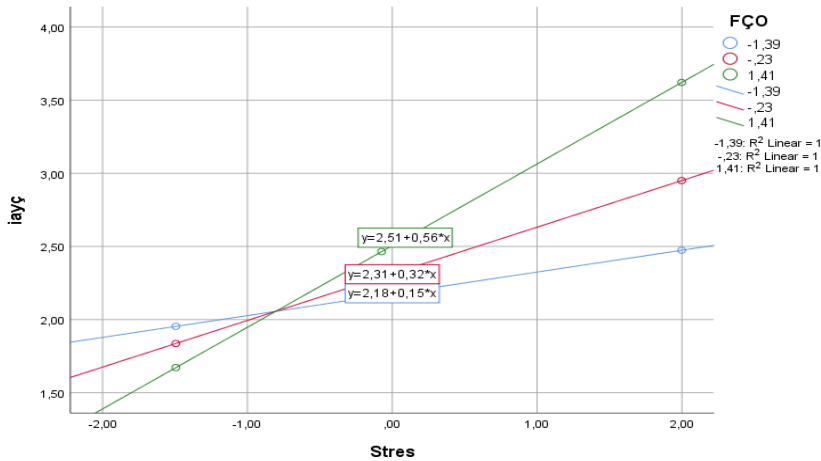
Durumsal etki analizi Hayes 2013 de yer alan model 14'e göre yapılmıştır. Tablo 5'te LLCI = Alt güven aralığı, ULCI= Üst güven aralığı, Bootstrap yeniden örnekleme=5000 ve Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş yükünün stres aracılığı ile iş-aile yaşam çatışması üze-

rindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (b = 0.575 %95 CI [0.152, 0.997]). Tablo 5'teki verilere göre iş-aile yaşam çatışması üzerindeki değişimin yaklaşık %11'ini açıklamaktadır (R²=0.110). Bu bulgular doğrultusunda “H4: İş yükü, iş-aile yaşam çatışmasını stres vasıtasıyla dolaylı olarak olumlu yönde etkiler (mediator)” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: *Durumsal Aracılık İndeks Tablosu*

Dolaylı Etki	β	LLCI	ULCI
Düşük PFÇO (-1.39)	0.086	-0.034	0.228
Orta PFÇO (-0.23)	0.183	0.042	0.368
Yüksek PFÇO (1.41)	0.321	0.062	0.682
Durumsal aracılık indeksi (Int_1)	0.084	0.000	0.224

Düzenleyici etkide iş yükünün doğrudan etkisi, personelin fiziksel çalışma ortamı (PFÇO) değerlendirmesinin doğrudan etkisi ve etkileşimsel değişim iş yükü*PFÇO (M*W) değişkeni etkisi birlikte incelenmektedir. Ayrıca düzenleyici etkinin sonuçları (Int_1) sonucunun anlamlılığına göre değerlendirilmektedir. Araştırmamızda PFÇO değerlendirmelerinin düzenleyici etkiye sahip olduğuna ilişkin oluşturulan H5 hipotezi “İş yükünün, stres vasıtasıyla iş-aile yaşam çatışması üzerindeki dolaylı etkisinde personelin fiziksel çalışma ortamı değerlendirmelerinin düzenleyici etkisi vardır” CI değerinin 0'ı kapsamaması (%95 CI [0.000, 0.224]) nedeniyle kabul edilmiştir.

Grafik 1: *Durumsal Aracılık İndeks Grafiği*

Araştırmanın durumsal aracılık modelini test etmek amacıyla yapılan bu çalışmada PFÇO'nun durumsal aracı olduğu (moderated mediation) regresyon modeline ait grafik 1 de verilmiştir. Bu analizlerde iş yükünün, aracı değişken (stres) vasıtasıyla İAYÇ üzerindeki dolaylı etkisinin, PFÇO'na bağlı olup olmadığı, yani durumsal aracılık rolü test edilmiştir. Durumsal aracılık indeksinin (Index of moderated mediation) anlamlı olması (%95 [CI 0.000,0.224]), PFÇO'nun iş yükünün stres vasıtasıyla İAYÇ'ye olan dolaylı etkisi üzerinde düzenleyici etkisi vardır. Daha açık bir ifadeyle iş yükünün İAYÇ üzerindeki dolaylı etkisi, PFÇO değerlendirmelerinin orta ve yüksek olduğu durumlarda daha da güçlenmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada, bir yandan iş yükü, iş stresi, fiziksel çalışma ortamı ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler ortaya konulurken, bir yandan da durumsal etki analizi yapılarak birden fazla değişkenin birlikte etkisi incelenmiştir. Çalışma, kullanılan analiz yöntemiyle literatürde yer alan benzer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Ancak araştırmanın genelleştirilebilmesi için gerekli örneklem büyüklüğüne ulaşamamıştır. Bununla birlikte Karagöz (2016:351)' e göre belirtilen parametrik bir testin uygulanabilmesi için gerekli şartlar sağlanmıştır.

Literatürde, iş yükü ve iş stresinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisini inceleyen bir çok çalışma bulunmaktadır (Turgut, 2011; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012; Tayfur ve Arslan, 2012; Gürbüz vd., 2013; Koçak vd., 2019; Dinç, 2021). Bu çalışmalardan biri olan Taş (2018), yaptığı doktora çalışmasında durumsal etki analizi yoluyla, iş yükünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde, işe tutkunluk ve algılanan örgütsel destek faktörlerinin dolaylı etkilerini incelemiştir. Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar literatürle paralellik arz etmektedir. Ancak personelin fiziksel çalışma ortamına yönelik değerlendirmelerinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinin araştırılması bu çalışmanın bir diğer farklılığını oluşturmaktadır. Literatürde bu konuya çok fazla değinilmemiştir. Araştırmada bu faktörün dahil edilmesinin nedeni iş-aile yaşam çatışmasında bu değişkenin de etkili olabileceğidir.

Çalışmanın farklılığını oluşturan ve birçok analizi içerisinde barındıran hipotezi test etmek amacıyla durumsal etki analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda iş yükünün İAYÇ üzerindeki dolaylı etkisi, PFÇO değerlendirmelerinin orta ve yüksek olduğu durumlarda daha da güçlenmektedir. Bu sonuçlara göre; araştırmada kurgulanan hipotezlerin durumu aşağıdaki gibidir;

Hipotezler	Sonuç
H1: Personel fiziksel çalışma ortamı, iş stresi ve iş yükü iş-aile yaşam çatışmasını etkilemektedir.	Kabul edilmiştir.
H1 ₁ : İş yükü iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmiştir.
H1 ₂ : İş stresi iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmiştir.
H1 ₃ : Personel fiziksel çalışma ortamı, iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.	Reddedilmiştir.
H ₂ : İş yükü, iş-aile yaşam çatışmasını stres vasıtasıyla dolaylı olarak olumlu yönde etkiler (mediator).	Kabul edilmiştir.
H ₃ : İş yükünün, stres vasıtasıyla iş-aile yaşam çatışması üzerindeki dolaylı etkisinde personelin fiziksel çalışma ortamı değerlendirmelerinin düzenleyici etkisi vardır (moderated mediation).	Kabul edilmiştir.

Bu sonuçlar literatürde iş-aile yaşam çatışmasını pozitif yönde etkileyen çalışmalar ile (Turgut, 2011; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012; Tayfur ve Arslan, 2012; Gürbüz vd., 2013; Koçak vd., 2019; Dinç, 2021) paralellik göstermektedir. Bununla birlikte, durumsal etki analizi ile konu daha önce incelenmediği için araştırma diğer çalışmalarla kıyaslanamamıştır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığını örneklem büyüklüğü oluşturmaktadır. Literatürde belirtilen genel kabul görmüş örneklem sayısına ulaşmak, araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırabilir (Tabachnick, Fidel, 2013: 792).

Bu çalışmada olduğu gibi, birden fazla değişkenin etkisini analiz edebilmek amacıyla oluşturulan SPSS Process makro programı, literatürde yer alan araştırmalara farklı bakış açıları getirilebilir. Araştırmaların modellenmesi ve analiz sonuçlarının alınmasında daha kolay ve etkili sonuçlara ulaşılabilir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, işletme yöneticilerine ve işletmelerde çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler kısaca şunlardır:

Aşırı iş yükü iş-aile yaşam çatışmasına etki edebilir. Bu problem çalışma barışını bozabilir. İş yükünü ölçen zaman ve hareket etüdüleri yapılabilir. Bu yolla, iş yükünü dengeleyecek standartlar geliştirilmelidir.

Stresin iş hayatına ve aile hayatına olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için çalışanlarla ortak hareket edilmelidir. Bu olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak için çalışan memnuniyetini ve bağlılığını arttıracak çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak bu çalışma, fiziksel çalışma ortamı üzerinde iş yükü ve stresin birlikte daha yüksek etkiye sebep olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde sadece strese ya da sadece iş yüküne bulunacak çözümler yeterli olmayacaktır. Her iki değişken için aynı oranda düzenleme yapılmalıdır.

Bu araştırmanın ileride yapılacak çalışmalara da yol göstermesi beklenmektedir. Araştırma, sadece gıda sektöründeki çalışanlar üzerinde yapıldığından, gıda sektörü dışındaki sektörlerle de uygulanması konunun gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma Türkiye’de Kahramanmaraş ilinde gıda sektöründe uygulanmıştır. Tüm çalışanlar ile ilgili genelleme yapılabilmesi için, diğer illerdeki çalışanlara da benzer bir çalışmanın uygulanması konuya katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Atik, E., Akoğlan Kozak, M. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir’de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (5), 341-366.
- Bozkurt Özyolcu, Ç. (2018). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 349-364.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Çarıkçı, İ. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar)*. Doktora tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çelik, M., Turunç, Ö. (2010). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226-250.
- Choi, J. (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work–family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5), 878-895.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dede, N.P., Yılmaz, G., Çakınberk, A.K. (2014). İş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinden işe tutkunluğun aracılık etkisi, *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (5), 121-142.
- Dinç, M. (2021). Aşırı iş yükünün ve aile gereklilerinin iş-aile çatışmasına etkisi: Özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behaviour Review*, 3 (1), 45-72.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmış doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergün, E., Yüksel, A. (2019). İş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11 (1), 67-90.
- Fırat, Z. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 157-176.
- Frone, M.R., Cooper, M.L. (1992). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), 728-745.
- Giray, M.D., Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gürbüz, S., Turunç, O., Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work–family conflict: Does role overload have a mediating role?. *Economic and Industrial Democracy*, 34 (1), 145-160.
- Hayes, A.F. (2013). *Methodology in the social sciences introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based*. New York: Guilford Press.
- Hayes, A.F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50 (1), 1-22.
- House, R. J., Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7 (3), 467-505.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kazmi, R., Amjad , S., Khan, D. (2008). Occupational stress and its effect on job performance a case study of medical house officers of district abbotabad. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 20 (3), 135-139.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Kim, J.L.S., Ling, C.S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5), 204-221.
- Koçak, D., Kerse, G., Yücel, İ. (2019). Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: Havacılık sektöründe bir uygulama. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 374-389.
- Korkmazer F., Aksoy A., (2020). İş yükü fazlalığının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama, *BMIJ*, 8 (2), 1628-1657.
- Korkmazer, F. (2018). *İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş- aile çatışmasının aracı rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kuşlivan, Z., Kuşlivan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 183-203.
- Mansour, S., Mohanna, D. (2017). Mediating role of job stres between work-family coflict, work-leisure and employees' perception of service quality in the hotel industry in France. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*. 17 (2), 154-174.
- Nasurdin, A.M., O'Driscoll, M.P. (2012). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 41 (1), 38-48.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., Boles, J. S. (2004). A cross national model of job related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32 (1), 49-60.
- Nunnally, Jum C. (1978). *Psychometric Theory (2nd ed.)*. New York: McGraw Hill.
- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Öztürk, M., Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: İsparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (3), 679-702.
- Price, J.L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22 (7), 600-624.
- Rabin, S., Feldman, D., Kaplan, Z.E. (2010). Stress and intervention strategies in mental health professionals. *British Journal of Medical Psychology*, 72 (2), 159- 169.
- Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.

- Tariq, M., Ramzan, M., Riaz, A. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (9), 700-711.
- Taş, A. (2018). *İş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide işe tutkunluk ve algılanan örgütsel desteğin etkisi: Alışveriş merkezi çalışanları üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tayfur, Ö., Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 147-172.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3 (4), 27-42.
- Torun, A., Ercan, S.N., Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar, 3. *KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi*, 17-18 Kasım, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2006, 45-55.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- 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 (6), 865-878.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 491-503.
- Yurttaş, Y., Erat, S., Alnıaçık, E. (2020). Etkileme taktiklerinin iş performansı ve iş stresi üzerindeki etkisi: Kimya sektöründe bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 8 (2), 176-200.