



SSAD

Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

ISSN 2587-2621

Volume 6 Issue 1, March 2022

sisaddergi@gmail.com

Makale Türü/Article Type: Araştırma/Research

Makale Gönderim Tarihi/Received Date: 17.01.2022

Makale Kabul Tarihi/Accepted Date: 03.03.2022

DOI: 10.30692/sisad.1057864

**İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİNİN YAŞAM TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ALGISINA ETKİSİ: ISPARTA İLİ BANKA
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

*The Effect of Work-Family Enrichment on Life Satisfaction, Career Satisfaction And
Workload Excess Perception: A Research on the Banking Sector of Isparta Province*

Betül OKUDUR SABUNCU

ÖĞr. Gör.

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, Çağrı Merkezi Hizmetleri Bölümü

ORCID ID: 0000-0002-4579-1120

betulsabuncu@isparta.edu.tr

Gaye ATİLLA

Doğ. Dr.

Süleyman Demirel Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ORCID ID: 0000-0003-1421-917X

gayeatilla@sdu.edu.tr

Atıf/Citation: Betül Okudur Sabuncu & Gaye Atilla (2022), "İŞ-Aile Zenginleşmesinin Yaşam Tatmini, Kariyer Tatmini ve İş Yüğü Fazlalığı Algısına Etkisi: Isparta İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.6, S.1 Mart 2022, s.63-84.

Öz: Bu çalışma iş-aile zenginleşmesinin, yaşam tatmini, kariyer tatmini ve iş yüğü fazlalığı algısına etkisini ölçmeyi hedeflemektedir. Araştırma Isparta il merkezindeki banka çalışanlarının tamamını kapsamaktadır. Araştırmada anket tekniği kullanılmış, Süleyman Demirel Üniversitesi etik kurulundan 18.01.2022-21 tarih ve sayılı izin alındıktan sonra veriler kolayda örnekleme yoluyla elde edilmiştir. Çalışmaya 200 banka çalışanı katılmıştır.

Araştırmada regresyon ve korelasyon analizi ve bağımlı değişkenin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere t testi uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, iş-aile zenginleşmesinin; kariyer ve yaşam tatmini ile pozitif, iş yüğü fazlalığı ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Regresyon analizine göre, işten aileye zenginleşmenin kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iş yüğü fazlalığı algısını etkilediği, aileden işe zenginleşmenin de kariyer tatmini, yaşam tatmini

ve iş yükü fazlalığı algısını etkilediği görülmüştür. Ayrıca iş-aile zenginleşmesinin, banka personelinin eşinin çalışma durumuna, çalıştığı kurumun türüne, yapısına ve çalıştığı birime göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Zenginleşmesi, Yaşam Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Yükü Fazlalığı.

Abstract: This study aims to measure the effect of work-family enrichment on life satisfaction, career satisfaction and the perception of overwork. The research covers all bank employees in the city center of Isparta. Questionnaire method was used in the research, and the data were obtained by easy sampling. 200 bank employees participated in the study. In research Carlson et al. (2006), the work-family enrichment scale developed by Kaçmar et al. (2014) was used in the short form created. In order to measure life satisfaction, Diener et al. (1985), for career satisfaction, Greenhaus et al. (1990) and the workload excess scale developed by Imosili (1985) was used to measure the workload excess. In addition, some demographic questions such as gender, marital status, number of children and type of institution were included.

In the study, regression analysis, correlation analysis and t test were used to measure whether the dependent variable differs according to demographic characteristics. SPSS 22.0 program was used in the analysis of the collected data. As a result of the research; According to the correlation analysis, work-family enrichment; It has been revealed that there is a positive relationship with career and life satisfaction and a negative relationship with excess workload. According to the regression analysis, it was concluded that enrichment from work to family affects career satisfaction, life satisfaction and perception of excess workload, while enrichment from family to work affects bank employees' career and life satisfaction and perception of workload excess. Also, it was concluded that the work-family enrichment may differ according to the working status of the spouse of the bank staff, the type of institution, the structure and the unit they work in.

Keywords: Work- family Enrichment, Life Satisfaction, Career Satisfaction, Workload Excess.

GİRİŞ

Kadınların iş yaşamına dahil olması ile birlikte yaşanan değişim, özellikle son yıllarda literatürde oldukça geniş yer tutmaktadır. Aile yaşamında oluşan, eşlerin rol değişimleri, aşırı rol yüklenmeleri, rol belirsizlikleri gibi negatif durumların bir sonucu olarak bireylerin yaşadıkları bu süreci ortaya koymak adına literatürde çatışma kaynaklı çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Öte yandan, birçok sosyolog tarafından bireylerin rol gereklerini yerine getirememesinin çatışmaya yol açabileceği düşüncesinin yanı sıra, çoklu rol üstlenmenin farklı kazanımlar sağlayabileceği de öne sürülmektedir (Marks, 1977, s.921). Son zamanlarda araştırmacılar tarafından iş-aile etkileşiminin pozitif yayılma, kolaylaştırma, iyileştirme, zenginleştirme gibi pozitif yönlerinin de araştırmalara konu olabileceği dile getirilmiştir (McNall, 2009, s.62). Toplumumuzda artık bir kültür haline gelen çift ebeveynin iş yaşamında var olmasının pozitif yanlarından da çalışmalarda söz edilmeye başlanmıştır. Bu araştırmalarda, çalışanların işlerinde ve ailelerinde üstlendikleri rollerin iş ve yaşam kalitesini nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Bu çerçevede ele alınan konulardan birisi de iş-aile zenginleşmesi kavramı olmaktadır. İş-aile zenginleşmesi, bireyin sahip olduğu rolden elde ettiği tecrübe ile diğer rollerine ait yaşam kalitesini artırması şeklinde tanımlanmakta (Greenhouse ve Powell, 2006) ve bu kapsamda, iş ile aile hayatı arasında pozitif ve çift yönlü bir etkileşimden söz etmektedir. Buna göre, iş yaşamında elde edilen kazanımlar aileyi, ailede elde edilen kazanımlar iş yaşamını etkilemektedir.

Son zamanlarda, iş-aile zenginleşmesinin iş yaşamına dahil edildiği görülmektedir. Buradaki amaç, insan kaynağının geliştirilmesinin ve güçlendirilmesinin sağlanmasıdır (Siu vd., 2010, s.470). Bu kapsamda, iş-aile zenginleşmesinin etkilerini ölçmeye yönelik, yoğun iş ortamı ve aşırı iş yükü ile bilinen banka çalışanları bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu örneklemin seçilme nedeni banka çalışanlarının, esnek çalışma saatleri, bireysel hedefe ulaşma ve işten atılma kaygısı, fazla iş yükü ile özellikle stres düzeyinin çok yüksek olması onlara bunlarla başa çıkmayı öğretirken, başta stres yönetimi olmak üzere birçok yetenek ve yetkinlik kazandırmaktadır. Bununla birlikte; kriz yönetimi, etkili iletişim becerisi, iş ve zaman yönetimi, takım çalışması, insanlara karşı sabırlı ve hoşgörülü olma, yoğun teknoloji kullanımı nedeniyle yeniliklerden haberdar olma gibi zenginlikler katmaktadır. Bu kazanımlar bireylerin aile

yaşamlarına yansıtılabilecektir. Kişiler aile yaşamında karşılaştıkları zorlukların, krizlerin üstesinden bu kazanımlarla daha kolay gelebilmektedir. Benzer şekilde, bireyin ailesinden aldığı güven, bağlılık, dayanışma, sevgi, aidiyet, özellikle çocuk sahibi olan bireylerin aldığı yoğun sorumluluk, birlik, beraberlik duygusu gibi elde edilmiş olan birçok kazanım sayesinde iş hayatında karşılaşılabileceği negatif durumlarda daha dayanıklı olmayı ve bu zenginliği iş yaşamına yansıtmayı sağlamaktadır.

Kavramsal Çerçeve

İş-Aile Zenginleşmesi

İş-aile zenginleşmesi kavramı, 2000'li yıllardan sonra “pozitif örgütsel davranış” eğilimi çerçevesinde, Greenhouse ve Powell (2006) tarafından ilk kez kuramsal bir boyutta ele alınmıştır. Sieber (1974) tarafından ortaya çıkarılan Rol Birikim Kuramına dayandırılarak geliştirilen iş-aile zenginleşmesi kavramı, “*bir bireyin sahip olduğu rolden elde ettiği tecrübenin, başka bir role ait yaşam kalitesini artırması*” şeklinde tanımlanmıştır (Greenhouse ve Powell, 2006, s.74). Rol Birikim Teorisine göre, kişilerin hayatı boyunca üstlenmiş olduğu roller ile elde ettiği kazanımlar, başarılar, ödüller, saygınlık gibi çeşitli özelliklerin, elde edeceği yeni rolleri etkileyebileceği, hatta kişinin rol çokluğu arttıkça, iş ve aile alanlarında sahip olduğu her rolün birbirini pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Çalışkan ve Arıkan, 2015, s.123). Bu bağlamda iş-aile zenginleşmesi iki boyutlu bir kavramdır işten aileye ve aileden işe doğru elde edilen kazanımların birbirine etkisini temel almaktadır.

İş-aile zenginleşmesi, bireylerin iş-aile etkileşimleri sayesinde kazanmış oldukları tüm maddi ve manevi kaynakların, yeteneklerin ve birikimlerin, bu iki alanı (iş-aile, aile-iş) karşılıklı olarak olumlu yönde etkilemesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu bağlamda bireyin aile yaşamındaki edindiği tecrübe ve beceriler iş yaşamındaki etkinliği, başarıyı ve verimliliği artırmakta benzer şekilde, bireyin aile alanında edindiği beceri ve tecrübeler, iş yaşamının başarısını ve verimliliğini artırmaktadır (Greenhouse ve Powell, 2006, s.73).

İş-aile zenginleşmesi, işten aileye ve aileden işe zenginleşme olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. İşten aileye zenginleşme, bireysel iş deneyiminin ve elde edilen maddi / ahlaki kaynakların aile hayatına pozitif etkisiyle elde edilir ve aileden iş hayatına zenginleşme, bireyin aile hayatından elde etmiş olduğu mutluluk, huzur, sorumluluk sahibi olma gibi özellikleri çalışma hayatına yansıtması yoluyla gerçekleşir (Carlson vd., 2006, s.143). Bu çerçevede, Greenhaus ve Powell (2006), iş-aile zenginleşmesi için hazırladıkları modelde, bireylerin yaşamlarındaki zenginleşme sürecini belirleyen farklı faktörlerin olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu faktörler beş gruba ayrılırlar: beceri ve perspektif, psikolojik ve fiziksel faktörler, sosyal sermaye faktörleri, esneklik ve maddi faktörlerdir (McNall vd., 2010, s.383). Bu faktörlerden bir veya daha fazlası bir role uygun olarak ortaya çıkarsa, başka bir rolün olumlu gelişimine katkıda bulunarak bir kaynak haline geldiği ileri sürülmektedir (Carlson vd., 2006, s.132). Nitekim; iş-aile etkileşiminin bu pozitif kazanımların, işten aileye ve aileden işe pozitif yayılma sayesinde olduğunu yapılan araştırmalar desteklemektedir (Kirchmeyer, 1992b; Stephens vd., 1997; Grzywacz ve Marks, 2000a; Sumer ve Knight, 2001; Hammer vd., 2002; Hanson vd., 2003; Carlson vd., 2004; Wayne vd., 2004; Aryee vd., 2005; Srivastava, 2009; Carlson vd., 2011).

İş-aile zenginleşmesinin, bireyler üzerinde iş tatmini, örgüte bağlılık, girişkenlik ve aileden memnun olma gibi birçok pozitif etkisi bulunmaktadır (Masuda vd., 2012, s.198). Girişken ve hevesli çalışanlar, emeklerini anlamlı ve değerli gördükleri için bunu aile hayatına aktardıklarında olumlu bir ortam yarattıkları görülebilmektedir ya da verimli bir iş gününden sonra kendilerini daha olumlu ve daha iyi hissettikleri için aile hayatlarında şefkatli, olumlu, hoşgörülü davranabilmektedirler (Marais, 2014, s.4).

İş-aile zenginleşmesi kavramı ile ilgili literatür taraması yapılmış, bu kavramın diğer hangi değişkenlerle ilişkilendirildiği ve ne gibi sonuçlar elde edildiği incelenmiştir. Bu bağlamda Türkçe literatürde iş-aile zenginleşmesinin; hizmetkar liderlik (Çalışkan ve Atan, 2013), psikolojik yılmazlık, mükemmeliyetçilik ve yaşam tatmini (Arıkan, 2015), iş tutkusu ve duygusal emek (Bektaş ve Çetin, 2020), mesleki canlılık (Korkmaz, 2021), sosyal destek ve yaşam tatmini (Avcı ve Günay, 2021) ile çalışıldığı görülmektedir.

Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde iş-aile zenginleşmesinin; performans (Carlson vd., 2011), çalışma desteği, iyimserlik, aşırı iş yükü (Aryee vd., 2005), duygusal destek ve iletişim becerileri (Srivastava, 2009), iş ve yaşam tatmini (Yasir vd., 2019; Rhee ve Zheng, 2019), kişilik ve iş-aile desteği (Wayne vd., 2006), rol kaynakları ve işe bağlılık (Siu vd., 2010), iş-aile tatmini çıktıları (Jaga ve Bagraim, 2011), iş-aile çatışması (Gareis vd., 2009), öz-yeterlik (Chan vd., 2016) ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Son yıllarda sıklıkla görülen iş-aile zenginleşmesi ile ilgili yapılan çalışmaların odak noktasının, insan kaynağının geliştirilmesi ve güçlenmesinde yol gösterici olabileceği ifade edilmektedir (Siu vd., 2010, s.470).

Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, bireyin yaşamının olumlu ya da olumsuz bazı yönlerinin kısa bir değerlendirmesini (Heller vd., 2002, s.3) ve genel olarak, yaşamdan memnun olma derecesini ifade eder (Keser, 2005, s.55). Yaşam tatmini, kişilerin işleri dışındaki yaşamları hakkında duygusal tepkilerini ve hayata karşı bakış açılarını gösteren genel bir tutumdur (Özdevecioğlu, 2003, s.697). Bu nedenle yaşam tatmininin yargısal kalitesi önemlidir (Diener, 1985, s.71).

Yaşam tatmini ile iyi oluş kavramı genellikle birbiriyle karıştırılan kavramlardır (Keser, 2003, s.122). Oysa, yaşam tatmini, öznel iyi oluş kavramının bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Öznel iyi oluş kavramı, daha genel bir çerçevede yaşam tatminini de içine alır (Şad, 2017, s.63) ve olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ile yaşam tatmini halinde üç alt boyuttan oluşmaktadır (Diener, 1984, s.543). Olumlu ve olumsuz duygulanım, öznel iyi oluş kavramının duygusal boyutunu oluştururken, yaşam tatmini ise, daha çok bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Diener vd., 1985, s.265).

Yaşam tatmini ile ilgili araştırma yaparken tatmin ifadesinin bireyler için neyi ifade ettiğini bilmek, alınan cevapların anlamlılığı açısından değerli olacaktır. Tatmin, en genel ifade ile beklentiler ile kişilerin sahip oldukları arasındaki farktır, bu fark az ise tatmin yüksek olacaktır (Kovacs, 2007, s.29). Dolayısıyla bireylerin yaşamlarından tatmin olup olmadıkları değerlendirilirken, yaşamdan ne bekledikleri ile ilgili de bilgi alınmalıdır. Fakat bu hem karmaşık hem de öznel bir kavramdır bu yüzden yaşam tatminini genellemek oldukça zordur. Yaşam tatmini kavramı, “*bireylerin mutluluğunun ve esenliğinin öznel ve açık bir ifadesidir*” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanım öznel çünkü yapılan araştırmalarda insanlara tüm yaşamlarından memnun olup olmadıkları sorulur bu tanım açıktır, çünkü önceden araştırmacılar tarafından sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin tanımı yapılmamaktadır ve araştırmaya katılan her bireyin yaşamından memnun olup olmadığı kendi algılamalarına göre değerlendirilmektedir (Donovan ve Helpert, 2002, s.7).

Yaşam tatmini, kişinin kendi hayat kalitesine göre, hayatı algılama şekli ile kendisinin seçmiş olduğu kriterler üzerinden bir yargıya varmasıdır (Wright ve Perrone, 2010, s.798). Yaşam tatmini, bireylerin yaşamı algılamalarına göre genel olarak üç kategoride sınıflandırılmıştır; Birincisi; erdem, değerlilik, iyi oluş gibi dış kriterler bazında tanımlanmıştır. İkincisi; kişilerin yaşamlarını pozitif değerlendirmelerine sebep olan seçenekler üzerine temellenerek, bireylerin yaşamlarına ait yargılarını hangi nedenlerin etkilediği incelenmiştir. Üçüncüsü; günlük yaşamın seyri ele alınarak bireyin gün içerisinde karşılaştığı durumlar karşısında pozitif duygularının negatif duygularından baskın olup olmamasına ilişkin değerlendirmeye alınmıştır (Özer ve Karabulut, 2003, s.73).

Bireylerin yaşam tatminini etkileyen dört faktör bulunmaktadır. İlk kategoride, işle ilgili faktörler yer almaktadır. Bu kategoride kişinin yaptığı işin gereklilikleri, görev tanımı, iş yükü, aldığı maaş, organizasyondaki rolü, terfi fırsatları, işbaşı eğitimi gibi faktörler bulunmaktadır (Dockery, 2003, s.78). İkinci kategori kişisel faktörlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kişilik özellikleri, beklentiler, bireyin olumsuz ya da olumlu duygusallık durumu gibi faktörler bu kategoride değerlendirilir. Üçüncü kategori, çevresel faktörlerdir. Bu kategoride, bir kişi alternatif iş bulma şansına sahiptir. Dördüncü ve son kategori de sosyal faktörlerdir. Bu kategoride aile ve aile çevresi ile ilişkiler, sosyal ağlar, kişinin üyesi olduğu sosyal organizasyonlar bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.8).

Yaşam tatmini ile bireylerin hayatları boyunca geçirdiği gelişim süreci gözlenebilmektedir. Bu şekilde ulaşılabilen bilgiler ışığında bireylerin yaşam kalitelerinin ve sosyal gelişmelerinin takip edilmesi, ilgili sonuçların değerlendirilerek farklı politikalarla kaliteli bir yaşam için gerekli şartların oluşturulması gerekmektedir (Saris vd., 1996, s.7). Bununla birlikte, işin yaşamımızın bir parçası olması nedeniyle, yaşam tatminini değerlendirirken iş ile ilgili memnuniyet derecesinin de göz önünde bulundurulması önemlidir. Bu iki doyumun birbirine etkisi yadsınmaz (Atilla Gök vd., 2016, s.539).

Kariyer Tatmini

İşgören-işveren beklentilerinin karşılıklı ve aynı oranda karşılanmasının ne kadar değerli olduğunun anlaşılmasıyla birlikte alan yazında kendine yer bulan kariyer tatmini kavramı (Yıldızhan, 2011, s.26) bireylerin hedeflerine ulaşmadaki seçimlerinin ve davranışlarının itici gücü olarak tanımlanmaktadır (Cheng vd., 2015, s.844). Kariyer tatmini; bireyin ücret, ilerleme, gelişim fırsatları gibi kariyerlerine ilişkin içsel ve dışsal etkilerden elde ettikleri memnuniyet derecesidir (Judge vd., 1995, s.487). Başka bir ifade ile, bireyin kariyerle ilgili amaçlarına (gelir, başarı, gelişim vb.) ve başarıya ulaşmadaki ilerlemesinin değerlendirilmesidir (Spurk vd., 2011, s.315). Bu kapsamda kariyer tatmininin bir boyutu, bireylerin kariyerlerinden elde edilen tatmin ile kariyer başarıları; diğer boyutu, gelecekte olması istenilen kariyer hedefleri için algılanan umuttan oluşmaktadır (Nauta vd., 2009, s.234).

Çalışanların kendi kariyerlerine karşı hissettikleri duyguları içeren kariyer tatmini; yaşam tatmini, (Sharbaugh, 2009, s.106) gelir seviyeleri ile ilgili arzular, yeni yetenekler edinme ihtiyacı, kendilerini geliştirme ve başarı hedeflerinden memnun olma derecesinin de göstergesidir (Yap vd., 2010, s.584). Bu bağlamda kişilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarının sonucunda elde ettikleri memnuniyet derecesi, kariyer tatmini sağlamanın ana konusunu oluşturmaktadır.

Kariyer tatmini genel olarak bireylerin ilgi alanları, karakterleri ve bunların iş çevresi ile uyumudur (Stevens, 1997, s.36) ve her bireyin, sorunun az olduğu ya da hızlı çözülebilir olduğu kurumsal bir iş ortamında çalışmak, yaptığı işten, kariyer ve iş tatmini sağlamak ve işinde terfi fırsatlarından yararlanmak gibi iş ortamında olmasını istediği şartlar bulunmaktadır (Sarıışık, 2007, s.153). Bu şartları sağlamada kaynaklar, personellere sağlanan haklar ile özellikle finansal destek önemli bir yer tutmaktadır.

Her kişide farklı olması ile birlikte bireylerin kariyer tatminini etkileyen bazı temel faktörler bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar kariyer tatmininin; çalışma koşulları, ödüllerin adil dağılması, iş yükü, stres, bireylerin özel hayatı ve iş hayatı arasındaki çatışmalardan kaynaklanan olumsuz duygulardan etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında iş ortamında çalışanlara siyasi görüş, cinsiyet, etnik köken vb. konularda ayrımcılık yapılması kişinin kariyerinden duyduğu memnuniyeti azaltmaktadır (Gürkan vd., 2011, s.590).

Kişilerin kariyer tatmininin sağlanabilmesi için yaşamlarında var olan süreçlerin takip edilmesi gerekmektedir (Vatansever, 2008, s.96). Buna göre, çalışanların kariyerlerinden duydukları memnuniyet derecesinin artırılması için beş temel faktörün önemli olduğu ileri sürülmektedir.

Bu faktörler; kariyer başarıları, kişinin tüm kariyer, gelir ve kendini gerçekleştirme hedeflerine ulaşma derecesi, yeni beceri ile yetkinlik elde etme konusundaki ilerlemeler şeklinde sıralanabilir (Greenhaus vd., 1990, s.67). Ayrıca, araştırmalar iş-yaşam dengesinin kariyer tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir (Vatansever, 2008, s.21). Bu bakımdan, çalışanlarından yüksek verim bekleyen yöneticiler, kariyer tatmini ile ilgilenmeli ve önemsemelidir (Kumudha ve Abraham, 2008, s.49).

İş Yükü Fazlalığı Algısı

İş yükü fazlalığı, iş ile ilgili tüm stres faktörleri içinde en önemli olanı ve en sık karşılaşılanlarından biridir. Bireyin çalıştığı kurumda kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısı olarak tanımlanmaktadır (Karoshi, 2003, s.3). İş yükü fazlalığı kavramı, çalışanların mesai saatleri içinde yetenekleri ile uyumlu olarak yapabileceklerinden fazla iş yapmasının oluşturduğu zorunluluktur (Yüksel, 2005, s.215).

Organizasyonlarda genellikle çalışanların iş yükü, her bir iş ve pozisyon için en uygun (optimal) çalışma şekli ve süresi göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Çalışanların bu optimal iş yükü, idealin üzerindeyse, bu durum aşırı iş yükü ile ifade edilebilir. Aşırı iş yükü nicel ve nitel olmak üzere iki grupta incelenebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2005, s.435). Nicel iş yükü; işin çok, zamanın az olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Zaman baskısı, iş yapma becerisine ve yeteneğine sahip olsa bile, bireyi psikolojik olarak olumsuz yönde etkilediği gibi işi yapma şeklini de olumsuz yönde etkilemektedir. Nitel iş yükü ise iş gerekleri ile işgörenin sahip olduğu özellikler arasında, işgörenin aleyhine bir dengesizliğin olmasından söz etmektedir. Yani, işgören işin gerektirdiği bilgi, beceri ve bireysel niteliklere sahip değil ise, bu durumda iş ile işgören arasında uyumsuzluk oluşacak ve işgörenin işi gerçekleştirmesi mümkün olmayacaktır (Eroğlu, 2007, s.455). Sonuç olarak, çalışanlar üzerinde iş yükünün neden olduğu sorunu ve bu iş yükünün ideal boyutların üzerinde veya altında olup olmadığını tartışmak mümkündür.

Çalışan ile iş arasındaki iş yüküne ilişkin uyumsuzluk, genellikle tükenmeye yol açar (Leiter ve Maslach, 2005, s.546). İşgörenlerde, yoğun şekilde birkaç görevi yerine getirmenin oluşturduğu yorgunluk, stres ve sıkıntı bireyin aile rolleri için harcayacağı enerjiyi olumsuz şekilde etkileyerek işin aile hayatını içine almasına neden olacaktır (Keser, 2006, s.105). Bu nedenle iş yükü fazlalığı ile sıklıkla ilişkilendirilen tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması gibi negatif kavramların yerini iş-aile zenginleşmesi, iş-aile yayılımı, iş-aile kolaylaştırması gibi pozitif temelli konuların alması hem bireylere hem de yöneticilere farklı bir bakış açısı sağlayacaktır.

Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Oluşturulması

Greenhaus ve Powell'in (2006) çalışmasında ilk kez ele alınan iş-aile zenginleşmesi kavramı kişilerin rolleri gereğince edindiği deneyimlerin, diğer rollerine ait yaşam kalitesini ve performansını artırmasını sağlayan çift yönlü bir etkiden oluştuğu ifade edilmektedir. İş-aile zenginleşmesinin öncülleri ve ardılları incelendiğinde bireylerin yaşamlarına dair pozitif çıktılar ve kazanımlar sağladığı görülmektedir. Bu kapsamda yaşam ve kariyer tatmini ile olumlu çıkarımlar, iş yükü ile olumsuz çıkarımlar sağlayabileceği düşünülerek çalışmanın değişkenleri oluşturulmuştur. Alan yazında iş-aile zenginleşmesi ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş kariyer tatmini ile ilişkilendirilen çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmalar işten aileye zenginleşmenin kariyer tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Rastogi vd.,2019). Her iki değişkenin bir arada olduğu araştırma sonucuna göre; iş-aile zenginleşmesinin kariyer ve yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olduğu ayrıca iş-aile zenginleşmesinin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin aracı rolünün bulunduğu görülmüştür (İplik ve Ülbeği,2021). Bu doğrultuda H₁ hipotezi oluşturulmuştur. Yine ilişkilendirilen değişkenler arasında yaşam tatminine rastlanmıştır. Çalışmalar, iş-aile zenginleşmesinin yaşam tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Rashid vd.,2011; Yasir vd.,2019; Rhee ve Zheng, 2019; Avcı ve

Günay,2021). Buna göre H_2 hipotezi oluşturulmuştur.İşten aileye zenginleşmenin iş yükü fazlalığı ile negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Lapierre vd., 2017). Buna göre, H_3 hipotezi oluşturulmuştur. Ayrıca aileden işe zenginleşme ile medeni durum arasında pozitif, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu arasında negatif ilişkinin olduğu görülmüştür (Lapierre vd., 2017). İş-aile ve aile-iş boyutlarının da yaşam tatmini ve stres üzerinde etkisi olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı gibi değişkenlerin ise her iki boyut ile yapılan çalışmalarda düzenleyici rolü olabileceği belirtilmiştir (McNall, 2010; Zhang vd., 2018). Bu doğrultuda alt hipotezler oluşturulmuştur.

Literatürde yer alan bu çalışmalardan yola çıkarak araştırmada, iş-aile zenginleşmesinin yaşam tatmini, kariyer tatmini ve iş yükü fazlalığı algısına etkisi incelenmiştir.

H₁ : İş aile zenginleşmesinin kariyer tatminine etkisi vardır.

- **H_{1a}**: İşten aileye zenginleşmenin kariyer tatminine etkisi vardır.
- **H_{1b}**: Aileden işe zenginleşmenin kariyer tatminine etkisi vardır.

H₂ : İş aile zenginleşmesinin yaşam tatminine etkisi vardır.

- **H_{2a}** : İşten aileye zenginleşmenin yaşam tatminine etkisi vardır.
- **H_{2b}** : Aileden işe zenginleşmenin yaşam tatminine etkisi vardır.

H₃ : İş aile zenginleşmesinin iş yükü fazlalığı algısına etkisi vardır.

- **H_{3a}** : İşten aileye zenginleşmenin iş yükü fazlalığı algısına etkisi vardır.
- **H_{3b}** : Aileden işe zenginleşmenin iş yükü fazlalığı algısına etkisi vardır.

H₄: İşten aileye zenginleşme cinsiyete göre farklılık gösterir.

H₅ : İşten aileye zenginleşme medeni duruma göre farklılık gösterir.

H₆: İşten aileye zenginleşme eşin çalışma durumuna göre farklılık gösterir.

H₇: İşten aileye zenginleşme çocuk sahibi olup/ olmama durumuna göre farklılık gösterir.

H₈: İşten aileye zenginleşme çalışılan kurumun yapısına göre farklılık gösterir.

H₉: İşten aileye zenginleşme çalışılan kurumun türüne göre farklılık gösterir.

H₁₀: İşten aileye zenginleşme çalışılan birime göre farklılık gösterir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, iş-aile zenginleşmesinin banka çalışanlarının yaşam tatmini, kariyer tatmini ve iş yükü fazlalığı algısına etkisini ölçmektir. Literatür incelendiğinde iş-aile zenginleşmesinin ilişkilendirildiği konular arasında yerli ve yabancı yazında araştırmamıza konu olan değişkenlere rastlanmamıştır. Bu anlamda literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Isparta ilinde bulunan katılım ve konveksiyonel banka çalışanlarının tamamı oluşturmaktadır. Süleyman Demirel Üniversitesi etik kurulundan alınan izin doğrultusunda 18.01.2022 tarihli ve 116/21 sayılı karar ile anketin uygulanması uygun bulunmuştur. Verilerin toplanmasında kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmaya konu olan banka çalışanlarının çok yoğun olması ve vakit kısıtlarının bulunması nedeni ile verilerin geri dönüş oranı düşük olabilmektedir. Bu nedenle araştırmada veri toplama aracı olarak, yüksek yanıt oranına sahip, daha kapsamlı ve detaylı bilgi alınmasını sağlayan (Böke, 2011, s.264) yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketi uygulamaya başlamadan önce bankaların şube müdürlerinden izin alınmıştır. Bazı şubelerden izin alınamadığından bu şubeler araştırmaya dahil edilememiştir.

Araştırmada iş-aile zenginleşmesi, kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iş yükü fazlalığı ölçeklerinin yer aldığı anket, izin alınan tüm banka şubelerine dağıtılmış, 200 banka çalışanı ile yüz yüze anket yapılmıştır. Bazı anketlerin eksik doldurulmuş olması nedeniyle araştırmaya 192 anket dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma, 4 grup değişkenden oluşmaktadır. Ayrıca ölçeklere ek olarak katılımcılara demografik sorular yöneltilmiş, yaş, cinsiyet, medeni durum, sektörel tecrübe, kurum türü, çocuk sayısı vb. bilgiler istenmiştir. Ölçeklere ilişkin bilgiler şöyledir;

İş-aile Zenginleşmesi Ölçeği; Türkçe yazın incelendiğinde iş-aile zenginleşmesi ile ilgili yapılan çalışmaların (Çalışkan vd., 2013; Çalışkan ve Arıkan, 2015; Konaklı ve Arslan, 2017) büyük bir kısmında Carlson vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Bu nedenle çalışanların iş-aile zenginleşmesi düzeylerini ölçmek amacıyla Carlson vd. (2006) tarafından geliştirilen 18 maddelik İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği'nin (Work-Family Enrichment Scale), Kaçmar vd. (2014) tarafından kısaltılan 6 maddelik şekli kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerliliği ile Türkçe uyarlaması Ülbeği ve İplik (2018) tarafından yapılmıştır. İş-Aile Zenginleşmesi ve Aile-İş Zenginleşmesi şeklinde 2 alt boyuttan oluşan ölçekte İlk 3 soru işten aileye zenginleşmeyi ve son 3 soru aileden işe zenginleşmeyi ölçmeyi amaçlamaktadır. Ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçekte beşli likert (Kesinlikle Katılmıyorum için "1" ve Kesinlikle Katılıyorum için "5") kullanılmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği; Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen beş ifadeden oluşan likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Türkçeye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılan ölçek; "yaşamım pek çok yönüyle ideallerime yakındır", "yaşam koşullarım mükemmel" gibi olumlu ifadelerden oluşmaktadır.

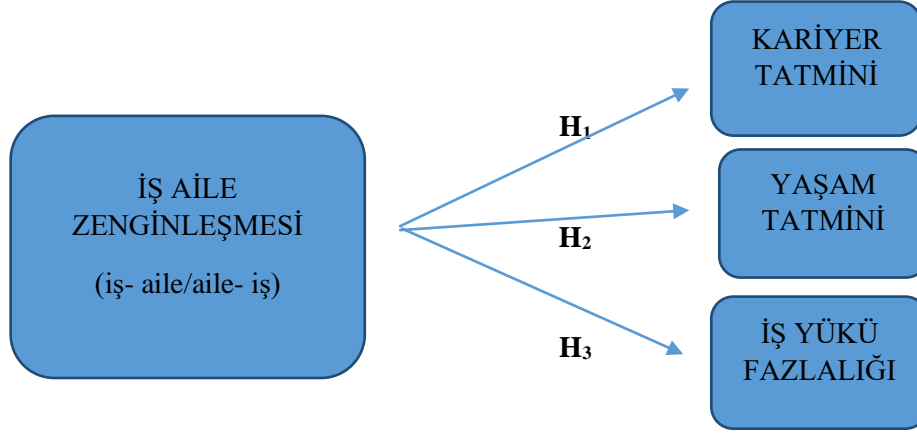
Kariyer Tatmini Ölçeği; Greenhaus vd. (1990, s.86) tarafından geliştirilen ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlaması Avcı ve Turunç (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekte "Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum", "Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum" şeklinde olumlu ifadeler yer almaktadır.

İş Yükü Fazlalığı Ölçeği; Çalışanların iş yükü fazlalığı düzeylerini tespit etmek amacıyla Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 ifadeden oluşan iş yükü fazlalığı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) formundadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde 4 değişken bulunmaktadır. Değişkenler arası ilişkinin incelenmesi için ilişki tarama modeli oluşturulmuştur. İlişki tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında aynı anda değişimin gerçekleşip gerçekleşmediğini ortaya koymayı amaçlayan bir tarama yaklaşımıdır (Karasar, 1994,s.82). Bu modelde, iş-aile zenginleşmesindeki bir değişimin kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iş yükü fazlalığında da bir değişime neden olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada yapılan literatür taraması ve kavramlar ile ilişkili genel kabul doğrultusunda model oluşturulmuştur. Bağımlı değişken iş-aile zenginleşmesi, bağımsız değişken kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iş yükü fazlalığıdır. Her bir bağımsız değişken için hem işten aileye, hem de aileden işe ilişkiler incelenecektir. Bu bağlamda, banka çalışanlarının iş aile zenginleşmesinin önce kariyer tatminine etkisi, sonra yaşam tatminine ve iş yükü fazlalığı algısına etkisi Şekil 1’de yer alan modele göre analiz edilecektir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde “SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0” paket programlarından yararlanılmıştır. Toplanan verilere güvenilirlik analizi yapılmış ve anket geneli için Cronbach's Alpha değeri 0,826 olup, bu değer yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014, s.405). Ayrıca ankette kullanılan ölçeklere güvenilirlik analizi yapıldığında aşağıdaki tabloda görüleceği üzere her birinin yüksek derecede güvenilir olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlik, Ortalama ve Standart Sapma Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Güvenirlik (Cronbach a)	Ortalama	Standart Sapma
Kariyer Tatmini	5	0,917	3,40	0,960
Yaşam Tatmini	5	0,842	3,31	0,790
İş Yükü Fazlalığı Algısı	5	0,887	3,17	0,950
İş Aile Zenginleşmesi	6	0,836	3,50	0,750

Araştırmanın hipotezleri test edilmeden önce normallik analizleri (Test of Normality) yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testinin sonucuna göre; verilerin normal dağılıma uymadığı görülmüştür.

Tablo 2: Normallik Analizi

Faktörler	Kolmogorov-Smirnov ^a			Çarpıklık	Basıklık
	Statistic	df	P		
Kariyer Tatmini	0,145	192	0,000	-0,595	0,000
Yaşam Tatmini	0,113	192	0,000	0,000	-0,467
İş Yükü Fazlalığı Algısı	0,110	192	0,000	-0,467	0,113
İş Aile Zenginleşmesi	0,125	192	0,000	-0,623	0,703

Fakat faktörler normal dağılmasa da çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında bir değer alması durumunda normal dağılımdan çok sapmadığı için normal olduğu varsayılabilir (Çokluk vd., 2014, s.78). Ayrıca Merkezi Limit Teoremine göre örneklem sayısı 30'dan büyük olduğunda, veriler normal dağılmasa da normal olduğu varsayılarak parametrik testlerin uygulanabileceği ifade edilmektedir (Ardahan ve Mert, 2013, s.891). Nitekim normallik analizi sonuçları ve örneklem sayılarına bakıldığında bu değerlendirmeleri karşıladığından analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Bulgular Ve Değerlendirme

Araştırma demografisi ve hipotezlere (ana, alt hipotezler) yönelik analizler bu başlık altında incelenmiştir.

Demografik Sorulara İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde istatistikleri tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografi	Değişken	Sayı	Oran
Cinsiyet	Kadın	74	38,5%
	Erkek	118	61,5%
Medeni Durum	Evli	149	77,6%
	Bekâr	43	22,4%
Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?	Evet	106	71,1%
	Hayır	43	28,9%
Çocuk Var mı?	Çocuk Var	120	80,5%
	Çocuk Yok	29	19,5%
Eğitiminiz	Önlisans	20	10,4%
	Lisans	136	70,8%
	Lisansüstü	36	18,8%
Yaş	20-29 Arası	36	18,8%
	30-39 Arası	129	67,2%
	40-49 Arası	27	14,1%

Kurumunuz	Halkbank	32	16,7%
	Ziraat Bankası	23	12,0%
	Kuveyt Türk Katılım Bankası	19	9,9%
	Garanti Bankası	17	8,9%
	QNB Finansbank	15	7,8%
	İş bankası	15	7,8%
	Akbank	11	5,7%
	Yapı Kredi	10	5,2%
	Vakıfbank	10	5,2%
	TEB	7	3,6%
	Ziraat Katılım Bankası	6	3,1%
	Türkiye Finans Katılım Bankası	6	3,1%
	Ing Bank	5	2,6%
	Şekerbank	5	2,6%
	Denizbank	5	2,6%
	HSBC	4	2,1%
	Albaraka Türk Katılım Bankası	2	1,0%
	Pozisyonunuz	Gişe Yetkilisi	38
Uzman Yardımcısı		26	13,5%
Uzman		48	25,0%
Yönetmen		64	33,3%
Müdür		16	8,3%
Bağlı olduğunuz birim	Operasyon	79	41,1%
	Pazarlama	113	58,9%

Tabloda görüldüğü gibi burada katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%67,2) 30-39 yaş aralığındadır. %77,6'sının evli olduğunu ve evli olanlardan %71,1'inin eşinin çalıştığı, %80,5'inin çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların iş ve eğitim durumları ile ilgili olarak çoğunun (%70,8) lisans mezunu olduğu, %63,5'inin özel, %36,5'inin kamu bankası çalışanı olduğu görülmektedir. Katılımcıların %82,8'inin konvansiyonel (*Halkbank, Ziraat, Garanti, Finansbank, İş bankası, Akbank, Yapı Kredi, Vakıfbank, TEB, ING, Şekerbank, Denizbank ve HSBC*) %17,2'sinin Katılım Bankası (*Kuveyt Türk, Ziraat Katılım, Türkiye Finans, Albaraka Türk*) çalışanı olduğu görülmektedir. Çalışanların birbirine yakın oranlarda Pazarlama(%58,9) ve Operasyon(%41,1) birimlerinde çalıştıkları ayrıca yönetmen, uzman, gişe yetkilisi, uzman yardımcısı ve müdürlük pozisyonlarında çalıştıkları görülmektedir.

Ölçekler arası Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Hipotez analizleri kapsamında 3'ü ana, 7'si alt hipotez olmak üzere toplam 10 hipotez test edilmiştir. Hipotez testlerine geçilmeden önce bütün faktörleri bir arada görüp daha anlamlı yorumlama yapabilmek için mevcut faktörler arasındaki ilişki durumuna bakılmıştır. Bu amaçla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4: Faktörler Arası Korelasyon Analizi

	Kariyer Tatmini	Yaşam Tatmini	İş Yükü Fazlalığı Algısı	İşten Aileye Zenginleşme	Aileden İşe Zenginleşme
Kariyer Tatmini	1				
Yaşam Tatmini	,747**	1			
İş Yükü Fazlalığı	-,286**	-,325**	1		
İşten Aileye Zenginleşme	,546**	,537**	-,201**	1	
Aileden İşe Zenginleşme	,319**	,372**	-,301**	,522**	1

Faktörler arasında ilişkiye bakıldığında; iş yükü fazlalığı algısı faktörü ile diğer faktörler arasında negatif anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir. Yani kariyer tatmini, yaşam tatmini, işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme faktörleri pozitif yönlü arttığında, iş yükü fazlalığı algısı düşmektedir. İş yükü fazlalığı faktörü dışındaki faktörler arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Hipotezlere Yönelik Analizler

İş-Aile Zenginleşmesi ölçeği iki boyutludur. Dolayısıyla analizler; işten aileye zenginleşmenin kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iş yükü fazlalığı faktörlerinin her birine etkisinin yanı sıra aileden işe zenginleşme faktörünün kariyer tatmini, yaşam tatmini ve iş yükünün fazlalığı faktörüne etkisi şeklinde yapılmıştır.

Tablo 5: İşten Aileye Zenginleşmenin Kariyer Tatminine Etkisine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Sabit	1,419	0,196		7,230	0,546	0,298	80,637	0,000
İşten Aileye Zenginleşme	0,498	0,056	0,546	8,980				

Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini

İşten aileye zenginleşmenin kariyer tatminine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında; modelin anlamlı olduğu ($F=80,637$, $p<0,05$), işten aileye zenginleşmenin kariyer tatminine ait varyansı açıklama oranının %30 ($R^2 =0,298$) olduğu görülmektedir. Ayrıca işten aileye zenginleşme düzeyindeki 1 puanlık artışın kariyer tatminine 0,546 ($\beta =,546$) puanlık pozitif ve anlamlı bir etkisinin olacağı görülmektedir ($t=8,980$, $p<0,05$). Dolayısıyla H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda, bireylerin işte elde ettikleri pozitif kazanımları aileleri ile ilişkilerinde uygulayabilmeleri durumunda kariyerlerinden duydukları memnuniyetin artacağı söylenebilir.

Tablo 6: Aileden İşe Zenginleşmenin Kariyer Tatminine Etkisine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Sabit	1,973	0,315		6,261	0,319	0,102	21,531	0,000
Aileden İşe Zenginleşme	0,368	0,079	0,319	4,640				

Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini

Aileden işe zenginleşmenin kariyer tatminine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında; modelin anlamlı olduğu ($F=21,531$, $p<0,05$), aileden işe zenginleşmenin kariyer tatmini faktörüne ait varyansı açıklama oranının %10 ($R^2 =0,102$) olduğu görülmektedir. Ayrıca aileden işe zenginleşme algısındaki 1 puanlık artışın kariyer tatminine 0,319 ($\beta =,319$) puanlık pozitif ve anlamlı bir etkisinin olacağı görülmektedir ($t=4,640$, $p<0,05$). Dolayısıyla H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda banka çalışanlarının, aileleri sayesinde elde ettikleri pozitif kazanımları iş ortamında uyguladıkları ölçüde kariyerlerinden duydukları memnuniyetlerinin artacağı ifade edilebilir.

Tablo 7: İşten Aileye Zenginleşmenin Yaşam Tatminine Etkisine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Sabit	1,127	0,233		4,841	0,537	0,288	76,973	0,000
İşten Aileye Zenginleşme	0,601	0,068	0,537	8,773				

Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini

İşten aileye zenginleşmenin yaşam tatminine etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna göre; modelin anlamlı olduğu ($F=76,973$, $p<0,05$), işten aileye zenginleşmenin yaşam tatminine ait varyansı açıklama oranının %29 ($R^2 =0,288$) olduğu görülmektedir. Ayrıca işten aileye zenginleşme düzeyindeki 1 puanlık artışın yaşam tatminine 0,537 ($\beta =,537$) puanlık pozitif ve anlamlı bir etkisinin olacağı görülmektedir ($t=8,773$, $p<0,05$). Dolayısıyla H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir. Yani, bireyler işte elde ettikleri kazanımları ailelerine taşıyabildikleri ölçüde yaşamlarından memnun olma dereceleri artacaktır.

Tablo 8: Aileden İşe Zenginleşmenin Yaşam Tatminine Etkisine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Sabit	1,948	0,252		7,734	0,372	0,138	30,527	0,000
Aileden İşe Zenginleşme	0,350	0,063	0,372	5,525				

Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini

Aileden işe zenginleşmenin yaşam tatminine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında; oluşturulan modelin anlamlı olduğu ($F=30,527$, $p<0,01$), aileden işe zenginleşmenin yaşam tatmini faktörüne ait varyansı açıklama oranının %14 ($R^2 =0,138$) olduğu görülmektedir. Ayrıca aileden işe zenginleşme algısındaki 1 puanlık artışın yaşam tatminine 0,372 ($\beta =,372$) puanlık pozitif ve anlamlı bir etkisinin olacağı görülmektedir ($t=5,525$, $p<0,05$). Dolayısıyla H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir. Banka çalışanları ailelerinden aldıkları pozitif mirasları işlerine ne kadar yansıtırlarsa aynı ölçüde yaşamlarından aldıkları memnuniyet düzeyi artacaktır.

Tablo 9: İşten Aileye Zenginleşmenin İş Yükü Fazlalığı Algısına Etkisine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Sabit	3,702	0,217		17,077	0,201	0,040	8,010	0,005
İşten Aileye Zenginleşme	-0,185	0,065	-0,201	-2,830				

Bağımlı Değişken: İş Yükü Fazlalığı Algısı

Katılımcıların işten aileye zenginleşmelerinin iş yükü fazlalığı algısına etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında; modelin anlamlı olduğu ($F=8,010$, $p<0,05$), işten aileye zenginleşme faktörünün iş yükü fazlalığı algısına ait varyansı açıklama oranının %4 ($R^2=0,040$) olduğu görülmektedir. Açıklanan varyans oranı düşük olsa da işten aileye zenginleşme düzeyindeki 1 puanlık artışın iş yükü fazlalığı algısında -0,201 ($\beta =,201$) puanlık negatif ve anlamlı bir etkisinin olacağı görülmektedir ($-2,830$, $p<0,05$). Yani işten aileye zenginleşmenin iş yükü fazlalığı algısına olumsuz bir etkisi vardır. H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir. Buradan hareketle, banka çalışanlarının işten elde ettikleri pozitif kazanımları ailelerine taşıyabilmeleri onların iş yükü fazlalığını daha az hissetmelerini sağlayacaktır. Yani, işten aileye zenginleşme sağlanır ise bireyler iş yükü oranı artsa da zenginleşmenin pozitif etkisiyle bu durumu olumsuz karşılamayabilir.

Tablo 10: Aileden İşe Zenginleşmenin İş Yükü Fazlalığı Algısına Etkisine Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SH_B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>
Sabit	4,507	0,314		14,341	0,301	0,090	18,887	0,000
Aileden İşe Zenginleşme	-0,344	0,079	-0,301	-4,346				

Bağımlı Değişken: İş Yükü Fazlalığı Algısı

Aileden işe zenginleşmenin katılımcıların iş yükü fazlalığı algısını etkileyip etkilemediğine yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında; oluşturulan modelin anlamlı olduğu ($F=18,887$, $p<0,05$), aileden işe zenginleşmenin iş yükü fazlalığı algısına ait varyansın %9'unu ($R^2 =0,090$) açıkladığı görülmektedir. Açıklanan varyans oranı düşük olsa da aileden işe zenginleşmedeki 1 puanlık artışın iş yükü fazlalığı algısında -0,301 ($\beta =,301$) puanlık anlamlı bir etkisinin olacağı görülmektedir ($-4,346$, $p<0,05$). Yani aileden işe zenginleşmenin iş yükü fazlalığı algısını azaltmaya yönelik olumlu bir etkisinin olduğu söylenebilir. H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir. Dolayısı ile banka çalışanları ailelerinden aldıkları pozitif duyguları (sabırlı olmak, hoşgörülü olmak gibi) işlerine yansıtılabildikleri ölçüde iş yükünü daha az hissedebileceklerdir.

İşten Aileye Zenginleşmenin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgular

Tabloda işten aileye zenginleşmenin demografik değişkenlere göre farklılaşma durumlarını gösteren bağımsız t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11: İşten Aileye Zenginleşmenin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Hipotez Testi Sonuçları

		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t Testi</i>		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Cinsiyetiniz	Kadın	74	3,09	0,813	-0,361	190	0,718
	Erkek	118	3,13	0,922			
Medeni Durum	Evli	149	3,15	0,902	0,970	190	0,333

	Bekâr	43	3,00	0,797			
Eş Çalışma Durumu	Evet	106	3,02	0,914	-2,800	147	0,006
	Hayır	43	3,47	0,794			
Çocuğunuz Var mı?	Çocuk Var	120	3,19	0,949	1,521	60	0,133
	Çocuk Yok	29	2,97	0,651			
Kurum Türü	Kamu	70	2,85	1,030	-2,940	111	0,004
	Özel	122	3,27	0,743			
Kurum Yapısı	Katılım Bankaları	33	3,60	0,857	3,560	190	0,000
	Konveksiyonel Bankalar	159	3,01	0,853			
Çalıştığı Birim	Operasyon	79	2,96	0,935	-2,026	190	0,044
	Pazarlama	113	3,22	0,826			

İşten aileye zenginleşmenin, katılımcıların cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; kadın ve erkek katılımcıların ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve mevcut farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($t=-,361$, $p>0,05$). Dolayısıyla H_4 hipotezi reddedilmiştir. Buradan hareketle, banka çalışanının kadın ya da erkek olmasının, işten aileye zenginleşme konusunda bir belirleyici olmadığını söyleyebiliriz.

İşten aileye zenginleşme algısının katılımcıların medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; evli ($\bar{X}= 3,15$) ve bekâr ($\bar{X}= 3,00$) katılımcıların işten aileye zenginleşmeye yönelik algıları arasındaki mevcut farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($t=0,970$, $p>0,05$). H_5 hipotezi reddedilmiştir. Dolayısı ile banka çalışanlarının evli ya da bekar olması ile işten aileye zenginleşme arasında anlamlı bir fark yoktur.

İşten aileye zenginleşmenin evli katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; eşi çalışan ($\bar{X}= 3,02$) ile eşi çalışmayan ($\bar{X}= 3,47$) katılımcıların işten aileye zenginleşmeye yönelik algıları arasındaki mevcut fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,800$, $p<0,05$). Bu durumda, eşi çalışmayan katılımcıların işten aileye zenginleşme algısı eşi çalışanlara göre daha yüksektir. Dolayısıyla H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Evli katılımcıların, işten aileye zenginleşmesinin çocuğunun olup olmamasına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; çocuğu olanların ($\bar{X}= 3,19$) işten aileye zenginleşmesi ile çocuğu olmayanların ($\bar{X}= 2,97$) işten aileye zenginleşme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=1,521$, $p>0,05$). Dolayısıyla H_7 hipotezi reddedilmiştir. Banka çalışanlarının çocuğunun olması/olmaması işten elde ettikleri kazanımları aileye taşıma konusunda etkili bir faktör olmamaktadır.

İşten aileye zenginleşmenin katılımcıların çalıştığı kuruma göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; kamu bankaları ($\bar{X}= 2,85$) ile özel bankalarda ($\bar{X}= 3,27$) çalışan katılımcıların işten aileye zenginleşmeye yönelik algıları arasındaki mevcut farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t=-2,940$, $p<0,05$). Dolayısıyla H_8 hipotezi kabul edilmiştir. Özel banka çalışanlarında işten aileye zenginleşmenin kamu bankalarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

İşten aileye zenginleşmenin katılımcıların çalıştığı kurumun yapısına göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; katılım bankaları ($\bar{X}= 3,60$) ile konveksiyonel bankalarda ($\bar{X}=$

3,01) çalışan katılımcıların işten aileye zenginleşmeleri arasındaki mevcut farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t=3,560$, $p<0,05$). Katılım bankalarında çalışanların işten aileye zenginleşme düzeyi konveksiyonel bankalarda çalışanlara göre daha yüksektir. Dolayısıyla H_9 hipotezi kabul edilmiştir.

İşten aileye zenginleşmenin katılımcıların çalıştığı birime göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; operasyon birimleri ($\bar{x}= 2,96$) ile pazarlama birimlerinde ($\bar{x}= 3,22$) çalışan katılımcıların işten aileye zenginleşme düzeyleri arasındaki mevcut farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t=-2,026$, $p<0,05$). H_{10} hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre pazarlama birimlerinde çalışanların işten aileye zenginleşmeye yönelik algısı operasyon birimlerinde çalışanlara göre daha yüksektir.

Tartışma

Son yıllarda, negatif bakış açısını simgeleyen iş-aile çatışması gibi iş yaşamının olumsuz yönlerinin öne çıkarıldığı çalışmalardan ziyade pozitif bir bakış açısıyla çalışanların iş ve aile hayatında üstlendikleri rollerin bireylerin yaşamlarındaki olumlu etkilerinin araştırıldığı görülmektedir. İnsan kaynağının güçlenmesi ve geliştirilmesinde yeni yolların aranması nedeniyle bu araştırmaların öne çıkarılmasının anlamlı olduğu düşünülmektedir (Siu vd., 2010,s.470). Literatür incelendiğinde araştırmamıza konu olan değişkenlerden bazıları ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Burada bu araştırmanın sonuçları ile daha önceden yapılmış olan araştırma sonuçları kıyaslanarak tartışılacaktır.

Bu araştırmada; iş-aile zenginleşmesinin, kariyer ve yaşam tatmini ile pozitif, iş yükü fazlalığı ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile banka çalışanları işte elde ettikleri pozitif kazanımları ailelerine aktarabildikleri ölçüde kariyerlerinden ve yaşamlarından memnun olma düzeylerinin arttığı ve iş yükü fazlalığı algısının aynı oranda düştüğü görülmüştür. Bu sonuçlar Rashid vd. (2011) ile Avcı ve Günay'ın (2021) iş-aile zenginleşmesinin yaşam tatminine pozitif etkisi olduğu, Rastogi vd.'nin (2019) iş-aile zenginleşmesinin kariyer tatminini artırdığı, çalışanların organizasyondaki kariyerlerinden memnun olmalarını sağladığı ve Mishra'nın (2015) ile Lapierre ve diğerlerinin (2017) aşırı iş yükünün, iş-aile ilişkisine negatif etkisi olduğu yönündeki bulguları ile örtüşmektedir.

Araştırmamızda elde edilen bulguların, Hollbrook (2005), Dyson-Washington (2006), Van Steenberg, Ellemers ve Mooijaart (2007), Rashid vd. (2011), Çalışkan ve Arıkan (2015), Rhee ve Zheng'in (2019) aileden işe zenginleşmenin yaşam tatminine etkisini, Tiedje ve arkadaşları'nın (1990) kariyer sahibi olmanın, evde çocuklarla geçirilen zamanı daha iyi değerlendirmeye yardımcı olduğunu ortaya koyan Rastogi vd.'nin (2019) iş-aile zenginleşmesinin çalışanların organizasyondaki kariyerlerinden memnun olmalarını sağladığını ortaya koyduğu çalışmalarıyla örtüştüğü, Avcı ve Günay'ın (2021) aileden işe zenginleşme ile yaşam tatmini arasında bir etki olmadığını ifade eden bulguları ile örtüşmediği görülmektedir. Bu farklılığın sebebinin örneklemin farklı kesimler tarafından seçilmiş olmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni iş-aile zenginleşmesi ile demografik özellikler arasında yapılan fark testleri sonucunda, iş-aile zenginleşmesi ile banka çalışanının çalıştığı kurumun türü (kamu/ özel), yapısı (katılım/ konveksiyonel), çalıştığı birim (operasyon/ pazarlama) ve eşinin çalışma/ çalışmama durumu arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalarda, aileden işe zenginleşme ile medeni durum arasında pozitif, çocuk sayısı, küçük çocuk sahibi olma, eşin çalışma durumu, eşin çalışma saatleri arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür (Lapierre vd., 2017). Banka çalışanının eşinin çalışma durumunun iş-aile zenginleşmesinde farklılık göstermesi konusunda araştırma sonucumuz bu çalışma ile örtüşmektedir. Fakat incelemiş olduğumuz diğer faktörlerle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Son olarak, Rashid ve diğerleri (2011) ile Yasir ve diğerlerinin (2019) hemşireler, Rhee ve Zheng'in (2019) şirket çalışanları, İplik ve Ülbeğinin (2021) kadın girişimciler üzerine yaptıkları çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda banka çalışanlarının iş-aile zenginleşmesini ortaya koyan bu çalışma ile literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda iş-aile zenginleşmesi kavramı hem uluslararası hem Türkçe yazında araştırmacıların ilgisini çeken konular arasındadır. Ancak artan ilgiye rağmen çatışma kaynaklı konular ile kıyaslandığında zenginleşme ile ilgili halen yeterli düzeyde çalışmanın olmadığı görülmektedir. Araştırmaya konu olan pozitif yönlü iş-aile etkileşimlerinden biri olarak tanımlanan iş-aile zenginleşmesinin, yaşam tatmini, kariyer tatmini ve iş yükü fazlalığı ile ilişkilendirildiği bir çalışmaya yerli ve yabancı yazında rastlanmamıştır bu anlamda literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada iş-aile zenginleşmesinin, banka çalışanlarının; yaşam tatmini, kariyer tatmini ve iş yükü fazlalığı algısına etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; iş-aile zenginleşmesinin, kariyer ve yaşam tatmini ile pozitif, iş yükü fazlalığı ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, işten elde ettiği kazanımları ailesine aktaran banka çalışanlarının kariyerlerinden duydukları memnuniyet ve yaşamlarından memnun olma dereceleri ile becerilerin üstünde hissedilen işlerin üstesinden gelme düzeyi artmaktadır. Zenginleşmenin diğer boyutuna bakıldığında benzer şekilde, aileden işe zenginleşmenin bireylerin kariyer ile yaşam tatminini pozitif ve iş yükü fazlalığı algısını negatif etkilediği görülmüştür. Buradan hareketle, çalışanlar ailelerinden elde ettikleri tecrübeleri iş hayatına uygulayabildikleri ölçüde, kariyerlerinden ve yaşamlarından duydukları memnuniyet artacak ve iş yükünü daha az hissedeceklerdir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni iş-aile zenginleşmesi ile demografik özellikler arasında yapılan fark testleri sonucunda, iş-aile zenginleşmesi ile banka çalışanının medeni durumu, cinsiyeti ve çocuk sahibi olup/olmaması arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, çalıştığı kurumun türü (kamu/ özel), yapısı (katılım/ konveksiyonel), çalıştığı birim (operasyon/ pazarlama) ve eşinin çalışma/ çalışmama durumu arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, kamu ya da özel bankalarda çalışanlar ile katılım ya da konveksiyonel bankalarda çalışanlarda iş-aile zenginleşmesinin diğerlerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Buradaki farklılık örgüt kültürünün, normların, çalışma şekillerinin farklı olması olabilir. Benzer şekilde, banka çalışanının operasyon ya da pazarlama biriminde çalışması ve (evli ise) eşinin çalışıyor ya da çalışmıyor olması iş- aile zenginleşmesinde belirleyici bir faktör olmaktadır. Bankalarda her birimin beklenen yetkinliği ve kazanımları farklılık göstermektedir. Banka çalışanlarının eşinin çalışması durumu aile yaşamındaki tüm dengeleri değiştirebileceği için farklılık gösteriyor olabilir. Bu bağlamda iş-aile zenginleşmesinin birçok faktörden etkilendiği söylenebilir.

Sonuç olarak bu çalışma, yoğun iş gerekleri ile bilinen banka çalışanlarının yaşam tatmini, kariyer tatminini artırmak ve bu aşırı iş yükünü daha az hissetmelerini sağlamanın önemini vurgulamaktadır. İş-aile ve aile-iş zenginleşmesi ile çalışanlara esnek çalışma saatleri, bireysel hedefe ulaşma ve işten atılma kaygısı, fazla iş yükü ile özellikle stres düzeyinin çok yüksek olması bunlarla başa çıkmayı öğretirken, başta stres yönetimi olmak üzere birçok yetenek ve yetkinlik kazandırmaktadır. Bununla birlikte; kriz yönetimi, etkili iletişim becerisi, iş ve zaman yönetimi, takım çalışması, insanlara karşı sabırlı ve hoşgörülü olma, yoğun teknoloji kullanımı nedeniyle yeniliklerden haberdar olma gibi zenginlikler kazandırmaktadır. Bu zenginlik bireylerin aile yaşamına yansiyabilecektir. Kişiler aile yaşamında karşılaştıkları zorlukların, krizlerin üstesinden bu kazanımlarla daha kolay gelebilecektir. Benzer şekilde, ailesinden aldığı güven, bağlılık, dayanışma, sevgi, saygı, aidiyet, birlik, beraberlik duygusu gibi elde edilmiş olan birçok kazanım sayesinde iş hayatında karşılaşılabileceği negatif durumlarda daha dayanıklı

olmayı ve bu zenginliği iş yaşamına yansıtmayı sağlamaktadır. Buna göre banka çalışanlarının yaşam ve kariyer tatmin düzeylerinin yüksek tutulması ve iş yükünün etkilerinin en aza indirilmesi için kurumlar tarafından çeşitli çalışmaların yapılması ve iş-aile zenginleşmesinin sağlanmasını önemseyen bir kurum kültürünün oluşturulması önerilmektedir.

Bu araştırma Isparta ili banka çalışanları ile sınırlıdır. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda daha kapsamlı bir örneklem grubu ile farklı sektörlerden örneklem seçilerek karşılaştırmalı olarak çalışılması önerilmektedir. İş yaşamında karşılaşılan zorlukların negatif etkilerini pozitif çevirmek, insan kaynağının geliştirilmesi ve güçlendirilmesinin sağlanması, çalışanların kuruma aidiyet kazanması, motivasyon, verimlilik gibi birçok açıdan zenginleştirmenin işgören ve yöneticilere farklı bir bakış açısı sağlayarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ardahan, F. Mert. M. (2013). Impacts Of Outdoor Activities. Demographic Variables And Emotional İntelligence On Life Satisfaction: An Econometric Application Of A Case In Turkey. *Social Indicators Research*, 113(3), 887-901. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0118-5>
- Arıkan, S. Ç. (2015). İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş Aile Zenginleşmesi Ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyeçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri İle Etkileşimi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 121-142. <https://doi.org/10.18037/ausbd.55613>
- Atilla Gök, G., Erdem, R., ve Kurtuluş Yıldız, F. (2016). Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 43-55.
- Avcı, Ö. F. ve Günay, A. (2021). Algılanan Sosyal Destek Ve İş-Aile Zenginleşmesi Bağlamında Çalışan Kadınların Yaşam Tatmininin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1240-1260. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.890090>
- Bektaş, U., ve Çetin, M. (2020). Pandemi Sürecince Sağlık Çalışanlarında İş Tutkusu, Duygusal Emek Ve İş Aile Zenginleşmesi İlişkisinin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 15(6).
- Böke, K. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Carlson, D. S. Kaçmar, M. K. Wayne, J. H., Ve Grzywacz, J. G. (2006). Measuring The Positive Side Of The Work-Family İnterface: Development And Validation Of A Work-Family Enrichment Scale. *Journal Of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Chan, X. W. Kalliath, T. Brough, P. Siu, O. L. O'driscoll, M. P. ve Timms, C. (2016). Work-Family Enrichment And Satisfaction: The Mediating Role Of Self-Efficacy And Work-Life Balance, *The International Journal Of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Cheng, M. Cheng, C. Tian, Y. Fan, X. (2015). Student Nurses' Motivation To Choose Gerontological Nursing As A Career İn China: A Survey Study, *Nurse Educ. Today*, 35(7), 843-848. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.03.001>

- Çalışkan, S. C. Ürü Sanı, F. O. Atan, Ö. Ve Yozgat, U. (2013). Hizmetkâr Liderliğin İş-Aile Zenginleşmesi Üzerindeki Etkisinde Kapsamlı Bir Model Geliştirme Arayışları: Örgütle Özdeşleşme Ve Pozitif Psikolojik Kaynakların Bu Etkileşimdeki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, içinde, *21. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (298-304). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü.
- Çalışkan, S. C. ve Çetinaslan Arıkan, S. (2015). İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş-aile Zenginleşmesi Ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmeliyetçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri İle Etkileşimi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4):121-142.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss Ve Lisrel Uygulamaları*. İstanbul: Pegem Akademi.
- Diener, E. F. (1984). Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.
- Diener, E. F. Horwitz, J., Emmons, R. A. (1985). Happiness Of The Very Wealthy, *Social Indicators Research*, (16), 263-274.
- Dockery, A. M. (2003). Happiness, life satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys, School of Economics and Finance, *Curtin University of Technology*, 77-95.
- Donovan, N. Halpern, D. ve Sargeant, R. (2002). *Life Satisfaction: The State Of Knowledge And Implications For Government*, Cabinet Office, Strategy Unit.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*, 7. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., ve Berkman, L. F. (2009). Work Family Enrichment And Conflict: Additive Effects, Buffering, Or Balance?, *Journal Of Marriage And Family*, 71(3), 696-707. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x>
- Gürkan G. Ç. ve Koçoğlu M. (2011).Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye’de Bir Vakıf Ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma , *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effects Of Race On Organizational Experiences. *Job Performance Evaluations, And Career Outcomes, Academy Of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Greenhaus, J. H. Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy Of Management Review*, 31, 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Heller, D. Judge T. A. ve Watson, D. (2002). The Confounding Role Of Personality And Trait Affectivity In The Relationship Between Job And Life Satisfaction. *Journal Of Organizational Behavior*, 23, 815-835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- İplik, E., ve Ülbeği, İ. D. (2021). The Effect of Work-Family Enrichment on Career and Life Satisfaction of Women Entrepreneurs. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(42), 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.913203>
- Jaga, A., ve Bagraim, J. (2011). The Relationship Between Work-Family Enrichment And Work-Family Satisfaction Outcomes. *South African Journal Of Psychology*, 41(1), 52-62. <https://doi.org/10.1177/008124631104100106>

- Judge, T. A. Cable, D. Boudreau, J. ve Bretz, R. (1995). An Empirical Investigation Of The Predictors Of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. Basım.
- Karoshi. (2003). Reduce Stress, Workload And Work Time And Improve Work-Life Balance Before It's Too Late, Hot Topics In Collective Bargaining Issues. *Public Service For Alliance Of Canada*, (5), 1-19.
- Keser, A. (2003). Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri Ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama (Basılmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, A. (2005). The Relationship Between Job And Life Satisfaction In Automobile Sector Employees In Bursa / Turkey. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.
- Konaklı, T. ve Arslan, S. (2017). Pozitif Örgütsel Davranış Bağlamında Öğretmenlerde İş Aile Zenginleşmesinin İncelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3): 223-244. [doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s10m](https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s10m)
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki Canlılık Kazanımında İş-Aile Zenginleşmesinin Rolü: Yapısal Eşitlik Model Analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 942-955. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1176>
- Kovacs, A. (2007). The Leisure Personality: Relationships Between Personality, Leisuresatisfaction And Life Satisfaction, Phd. Thesis, Indiana University School of Health.
- Kumudha, A. ve Abraham, S. (2008), Organization Career Management And Its Impact On Career Satisfaction: A Study In The Banking Sector. *Icfai University Journal Of Bank Management*,7(3), 71-81.
- Lapierre, L. M. Li, Y. Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., Drenzo, M. S. ve Shao, P. (2017). A Meta-Analysis Of The Antecedents Of Work-Family Enrichment. *Journal Of Organizational Behavior*, 39(4): 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2005). A Mediation Model Of Job Burnout. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.). *Research Companion To Organizational Health Psychology*, Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar.
- MARİS, E. De Klerk, M. Nel, J. A. (2014). The Antecedents And Outcomes Of Work-Family Enrichment Among Female Workers. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14.
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles And Role Strain Some Notes On Human Energy Time And Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921–936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Masuda, A. D. Mcnall, L. A. Allen, T. D. (2012). Examining The Constructs Of Work-To-Family Enrichment And Positive Spillover. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(1), 197-210. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.002> Get rights and content

- McNall, L. A. Masuda, A. D. Ve Nicklin, J. M. (2009). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, And Turnover Intentions: The Mediating Role Of Work-To-Family Enrichment. *The Journal Of Psychology*, 144(1), 61-81. <https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- McNall, L. A. Nicklin, J. M. Ve Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review Of The Consequences Associated With Work-Family Enrichment. *Journal Of Business And Psychology*, 25(3), 381-396.
- Mishra, S. D. (2015). *Family Environment And Achievement Motivation Of School Going Adolescents: An İntervention Report*. Lulu. Com.
- Nauta, A. Van Vianen, A. Van der Heijden, B., Van Dam, K., ve Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, içinde, *11. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
- Özer M. Karabulut Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatrı*, 6 (2), 72-74.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Rashid, W. E. W. Nordin, M. S. Omar, A. ve İsmail, I. (2011). Social Support, Work-Family Enrichment And Life Satisfaction Among Married Nurses In Health Service. *International Journal Of Social Science And Humanity*, 1(2), 150.
- Rastogi, M. Karatepe, O. M. ve Mehmetoğlu, M. (2019). Linking Resources To Career Satisfaction Through Work-Family Enrichment. *The Service Industries Journal*, 39(11-12), 855-876. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1449835>
- Sarıışık, M. (2007). Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 143-160.
- Saris, W.E. Veenhoven, R. Scherpenzeel, A.C. And Bunting B. (1996). A Comparative Study Of Europe. *Erasmus University Press*, 11-48.
- Sharbaugh, S. M. (2009). Relationship Among Nurses' Professional Identity, Career Satisfaction, Occupational Commitment, And Intent To Stay, Widener University. *Doctorial Dissertation*, 106.
- Sieber, S. D. (1974). Toward A Theory Of Role Accumulation. *American Sociological Review*, (39), 567-578.
- Siu, O. L. Lu, J. F. Brough, P. Lu, C. Q. Bakker, A. B. Kallath, T. Ve Kan, S. (2010). Role Resources And Work-Family Enrichment: The Role Of Work Engagement. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Spurk, D. Abele, A. E. Ve Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance And Latent Growth Analysis. *Journal Of*

- Occupational And Organizational Psychology*,84(2), 315-326.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
- Stevens, B. L. (1997). The Impact Of Managed Care On Career Satisfaction Among Psychologists, Michigan State University. *Doctorial Dissertation*, 36.
- Şad, B. (2017). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisi, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Balıkesir. <https://hdl.handle.net/20.500.12462/3232>
- Tiedje, L. B. Wortman, C. B. Downey, G. Emmons, C., Biernat, M. ve Lang, E. (1990). Women With Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, And Mental Health. *Journal Of Marriage And The Family*, 63-72. <https://doi.org/10.2307/352838>
- Ülbeği, İ. İplik E. (2018). İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4): 722-741.
<https://dx.doi.org/10.20491/isarder.2018.545>
- Vatansever Ç. (2008). Work And Non-Work Life Balance, And Its Relation To Organizational Commitmentand Career Satisfaction. (Basılmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wayne, J. H. Randel, A. E. ve Stevens, J. (2006). The Role Of Identity And Work–Family Support İn Work–Family Enrichment And Its Work-Related Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Wright, S. L. Perrone, K. M. (2010). An Examination Of The Role Of Attachment And Efficacy İn Life Satisfaction. *The Counseling Psychologist*, 38(6), 796-823.
<https://doi.org/10.1177/0011000009359204>
- Yap, M. W. Cukier, M. R. Holmes, C-A Hannan, (2010), Career Satisfaction: A Look Behind The Races. *Industrial Relations*, 65 (4), 584–608.
<https://doi.org/10.7202/045587arCopiedAn err>
- Yıldızhan, Y. (2011). Örgütsel Adalet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksel İ., (2005), İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Ve İş Tatmini Davranışları İle İlişkisi. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 301- 314.
- Zhang, Y. Xu, S. Jin, J. Ve Ford, M. T. (2018). The Within And Cross Domain Effects Of Work-Family Enrichment: A Meta-Analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, (104), 210-227. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>