

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİLERİ: İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ

Ömer TURUNÇ*

Ahmet ERKUŞ**

Özet

Günümüz iş yaşamına etki eden faktörlerden birisi de çalışanların iş ve aile yaşamları arasında yaşadıkları çatışmalardır. İş-aile yaşam çatışması olarak bilinen bu konu, iş yaşamındaki bir çok faktör yanında, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerinde de etkili olabilmektedir. Bu kapsamda çalışmada bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma ile iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenirken, iş stresinin aracılık rolü de belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının; iş tatmini ve örgütsel bağlılığı direkt olarak negatif etkilediği tespit edilirken, iş tatminini iş stresi aracılığı ile de kısmen etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışmasının; iş stresini pozitif, iş tatminini de negatif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık

Abstract

One of the factors influencing modern working life is the conflict that employees experience between their work and family lives. Known as work-family conflict this factor, among many factors in the working life, also affects employees' job satisfaction and organizational commitment. Thus conducted in the banking sector the current study has investigated the effects of employees' work-family conflict on their job stress, job satisfaction and organizational commitment. Furthermore the mediating role of job stress has been searched too. It has been concluded that work-family conflict has a positive effect on job stress and a negative effect on job satisfaction and organizational commitment. Besides, work-family conflict, one of the dimensions of work-family life conflict, has been found to have a positive effect on job stress and a negative effect on job satisfaction.

Key Words: Work-Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment

* Dr., Kara Harp Okulu Dekanlığı Sis. Yön. Bil. Böl. Öğretim Elemanı

** Yrd. Doç. Dr., Kara Harp Okulu Dekanlığı Sis. Yön. Bil. Böl. Öğretim Elemanı

1. Giriş

Küreselleşme, teknoloji ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler başta bireyler olmak üzere iş yaşamında önemli değişimler yaratırken, yoğun rekabet ortamında başarılı olmak isteyen işletmelerin örgütsel verimlilik arayışları içinde bir çok farklı değişken üzerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Özellikle insan kaynaklarının, verimliliğin artırılmasında ve sürdürülebilir rekabet gücünün yakalanmasında en önemli değişkenlerden birisi olması, çalışmaların bu konu üzerinde odaklanmasına neden olmaktadır.

Öte yandan günümüzün yoğun iş temposu çalışanların iş yaşamlarında önemli bir stres kaynağı haline gelmiştir. Stres, çalışanları etkilerken sadece iş yaşamı içinde kalmamakta, sınırları aşarak aile yaşamına kadar uzanmaktadır. Özellikle iş yaşamı boyutlarının mekân ve zaman bağlamında esnekleşmesi, iş ve aile yaşamlarının birbirine karışmasına neden olmaktadır.

Bunun yanı sıra kadın iş gücünün yoğun istihdamı aile yaşamında önemli değişimler yaratırken, yoğun çalışma yaşamı bireylerin çeşitli rolleri arasındaki dengeleri bozabilmektedir. Önceleri kadının çalışması “olursa iyi olur” bakış açısıyla değerlendirilirken, günümüzde gelişmiş ülkelerde “olmazsa olmaz” bir gereklilik haline gelmiştir (Kinnunen vd, 2004). Bu çerçevede iş ve aile sorumluluklarında yaşanan bu değişimler iş ve aileden beklentilerde de önemli değişimlere neden olmuştur (Geurt ve Demerouti, 2003; Perry-Jenkins vd., 2000; Voydanoff, 2002). Kuşkusuz bu değişimler, bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi bozmakta ve iş-aile yaşam çatışmasının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Nitekim çeşitli sektörlerde ve farklı kültürlerde yapılan araştırmalar da iş-aile yaşam çatışması konusuna olan ilgiyi açıkça göstermektedir. Önceleri aileden yansıyan çatışmaların iş yaşamındaki etkileri irdelenirken, günümüzde işten yansıyan sorunlar nedeniyle çoğunlukla iş-aile yaşam çatışmalarına rastlanıldığı çalışan raporlarında belirtilmektedir (Frone vd.,1992; Geurts vd.,2003; Kinnunen ve Mauno, 1998)

Hizmet sektörünün önemli bir gelişme gösterdiği günümüzde, sektör çalışanları müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla iş yaşamının esnekliğinin tüm etkilerine maruz kalmakta, dolayısıyla kendilerini çok yoğun iş ve aile yaşamı süreci içinde bulmaktadırlar. Bu nedenle yoğun bir çalışma temposuna sahip bankacılık sektöründe, çalışanların iş ve aile yaşamlarının önemli bir çatışma alanı haline gelmesinin, bireysel ve bunun ötesinde örgütsel performansı etkileyebileceği söylenebilir.

Bu kapsamda çalışmada, yoğun bir çalışma temposuna sahip banka çalışanları üzerinde bir araştırma yapılarak, çalışanların yaşadıkları iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla iki farklı model kurulmuştur. İlk modelde bütün olarak iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenirken; ikinci modelde iş-aile yaşam çatışmasının iki alt boyutu ile iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmayı benzer çalışmalardan ayıran bazı farklılıklar bulunmaktadır. İlk olarak iş-aile yaşam çatışması bir bütün olarak incelenirken, alt faktörlerinin de ayrı ayrı incelenmesi mümkün olmuştur. Bunun yanı sıra oluşturulan modellerle iş aile yaşam çatışması, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik yöntemi ile incelenerek, değişkenler arasındaki ilişkiler bir bütün olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi de bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran bir farklılıktır.

2. İş-Aile Yaşam Çatışması

Çalışanların, iş yaşamları ile aile yaşamları arasında denge kurmalarının iş hayatlarındaki kişisel başarılarına ve özel yaşamlarındaki mutluluklarına etkileri araştırmacıların uzun süredir ilgisini çekmektedir (Allen vd., 2000; Frone ve Cooper, 1992; Higgins ve Duxbury, 1992). Özellikle araştırmaların; çalışanların iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri farklı rollerin çalışanlar açısından yarattığı çatışma ve yaşanan çatışmaların çalışanların işleri, işletmelere karşı tutumları ve işyerlerindeki davranışları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Frone vd., 1992; Gutek vd., 1991; Higgins ve Duxbury, 1992).

İş-aile yaşam çatışması, bireyin aynı anda, çalışan anne-baba ve eş gibi birden fazla role sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır (Dubrin,1997: 116). Esas itibarıyla bir tür roller arası çatışma olan iş-aile yaşam çatışması, “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanabilir (Greenhaus vd., 2003: 512). Parasuraman ve Simmers (2001: 556) de iş-aile yaşam çatışmasını ”iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu” olarak ifade etmektedir.

1980’li yılların ortalarından itibaren yapılan çalışmalarda, iş-aile yaşam çatışması kapsamında çatışmayı yaratan ilişkinin yönü tartışılmaya başlanmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman; 1986). Ör-

neğin Frone ve Cooper (1992), yaptıkları çalışmada oldukça kapsamlı bir iş-aile yaşam çatışması modeli geliştirmiştir. Model, esas olarak daha önce yapılan çalışmalara (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991; Burke, 1988; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Kopelman vd., 1983) dayanmakla birlikte, bu modelin daha öncekilerden farklı yanı, iş yaşamının aile yaşamını ve aile yaşamının da iş yaşamını etkileyerek farklı biçimlerde çatışmanın olabileceğini ortaya koymasındadır. Frone ve Cooper'a (1992) göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilir. İş ve aile yaşamları ilişkisinin iki yönlü olması, iş-aile yaşam çatışmasının sonuçları açısından da önem taşımakta, bu bağlamda iş-aile çatışmalarının en belirgin özelliği iki yönlülük olarak ortaya çıkmaktadır (Marchese vd., 2002: 145; Noor, 2004: 390; Kreitner ve Kinicki, 2004: 195; Hill, 2005: 798).

İş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutunu oluşturan iş-aile çatışması (Work-family conflict), bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992: 728). İkinci boyut olarak değerlendirilen aile-iş çatışması (Family-work conflict) ise, ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma durumlarını ifade eder (Voydanoff, 2005: 708). Konu ile ilgili yapılan araştırmalar; iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymuştur (Kinnunen vd., 2004; Frone ve Cooper, 1992).

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, özerklik durumu, örgütün büyüklüğü, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, iş ilişkileri, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, terfi, aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş-aile yaşam çatışmasının en önemli nedenleri arasındadır (Parasuraman vd., 2001; Frone vd., 1997; Madsen, 2003; Ahuja vd., 2007; Cinnamon vd., 2007). Çalışanların yaşadığı iş-aile yaşam çatışması, demografik faktörler ve sahip oldukları değerlere göre de farklılık gösterebilmektedir (Madsen, 2003: 37). Cinsiyetin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda da kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıkları ifade edilmektedir (Lo, 2003: 377; Gutek vd., 1991). Bunun yanı sıra bireylerin sahip olduğu çocuk sayısının fazla ve küçük yaşta olması, eşlerin her ikisinin de çalışması, eşlerin birbirlerine destek olmamaları, çocukların

bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması gibi çeşitli aile özelliklerinin iş-aile yaşam çatışmalarına neden olduğu belirtilmektedir (Madsen, 2003: 37; Voydanoff, 1988: 751).

2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

İş-aile yaşam çatışmasının her iki boyutu ile bir çok örgütsel değişken arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli araştırmalar yapılmıştır. İş yaşamının, aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışmasının; aile yaşam tatmini (Kopelman vd., 1983), genel yaşam tatmini (Adams vd., 1996), evlilik yaşam tatmini (Greenhaus vd., 1987), işten ayrılma niyeti (Greenhaus vd., 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999) gibi değişkenler üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının ise iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans gibi değişkenler üzerinde etkileri olduğu görülmüştür (Frone, Yardley ve Market, 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999). Bu kapsamda iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik yapılan çeşitli araştırmalara aşağıda yer verilmektedir.

2.2. İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişkiler

Kuşkusuz günümüz iş yaşamında bireyleri etkileyen konulardan birisi de iş stresidir (Vokić ve Bogdanić, 2007: 4). Stresin, işe devamsızlık oranlarının artmasına, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara yol açtığı bilinmektedir (Sharpely vd., 1996; Ganster ve Schaubroeck, 1991). Bu bağlamda stres, sadece çalışanları etkileyen bir sağlık problemi değil; aynı zamanda örgütün işleyişinde bozulmalara yol açan büyük bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Son yıllarda iş stresi konusunda yapılan araştırmalarda, iş yerinde yaşanan stres ile iş-aile yaşam çatışması (Voydanoff, 2005; Greenhaus, 2003; Frone vd., 1997), fizik ve ruh sağlığı (Jain vd., 1996; Cushway vd., 1996; Keen, 1999; Vries ve Wilkerson, 2003) ve iş tatmini (Alshammari vd., 1996; Ramirez vd., 1996) arasındaki ilişkiler sıklıkla vurgulanmaktadır. İş stresi ile iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile yaşam çatışmasının boyutları arasında, çift yönlü ve tek yönlü ilişkileri inceleyen çalışmalar yapılmış olup, bu çalışmalarda iş stresi ile iş-aile yaşam çatışması arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler

olduğu belirlenmiştir. (Wallace,1999; Netenmeyer vd., 2004; Karatepe vd., 2005)

Pleck'e (1997) göre, bir yaşam alanında ortaya çıkan stres kaynağı, diğer yaşam alanlarını farklı yoğunlukta etkileyebilir. Kişinin iş veya ailesinden kaynaklanan stres, gerginlik, sıkıntı endişe ve yorgunluk gibi durumlar, diğer alandaki rollerinin gereklerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyin iş yaşamında yaşadığı iş stresi, aile yaşamını yoğun olarak etkileyebileceği gibi, aynı kişinin aile yaşantısından kaynaklanan stresi iş yaşantısı üzerinde çok küçük bir etki yaratabilir. Nitekim yapılan bir araştırmada işteki çalışma süresi, katı iş programları ve işte stres yaratan durumlar ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Kim ve Ling, 2001). Stres ile iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenleri arasında, farklı çalışma alanlarında (Muhasebe çalışanları, Avukatlar, Üniversite öğrencileri, evli ve çocuklu yetişkin çalışanlar vs.) yapılan çalışmalarda pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Greenhaus vd., 2003; Parasuraman ve Simmers, 2001; Frone vd., 1997; Bolino ve Turnley, 2005; Wallace, 2005).

Bu çerçevede, iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin iş stresi üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda verilmektedir.

Hipotez 1a: Banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeyleri, iş stresi düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1b: Banka çalışanlarının iş-aile çatışması düzeyleri, iş stresi düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1c: Banka çalışanlarının aile-iş çatışması düzeyleri, iş stresi düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.3. İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Değişen çalışma yaşamında örgütsel verimliliğin artırılması büyük oranda çalışanların performans artışına bağlıdır. Bu nedenle kaliteli işgücünün örgüt içinde tutularak üst düzeyde performans sağlanması, işveren açısından artık önemli bir problem sahasıdır. Bu bağlamda iş performansının artışına etki eden pek çok faktörden birisi de iş tatminidir. İş tatmini, iş deneyimleri sonucunda oluşan bir tutum olup, çalışanların iş deneyimlerine bağlı olarak işlerine ve/veya işlerinin bazı yönlerine gösterdikleri tepkidir

(Mowday vd., 1979: 225). Robins (2000) iş tatminini, işgörenin işine yönelik genel tutumu olarak değerlendirirken, Luthans (1995) iş tatminini, işgörenin, işin kendisi için önemli olan şeyleri ne derecede karşıladığı algısının bir sonucu olduğunu ifade etmektedir.

İş yerindeki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalık vb.), bireysel (sorumluluk miktarı, iş yükü, rollerdeki belirginlik düzeyi v.b), kişilerarası (amirler ve meslektaşlarla ilişkiler) ve kurumsal faktörlerin (belirsizlik, idari politikalar, çok fazla ya da az yapılandırılmışlık) çalışanların iş tatmini üzerinde negatif veya pozitif etkilerinin olabileceği tespit edilmiştir (Archer vd., 1991; AbuAIRub, 2004).

Adams ve arkadaşları (1996) iş-aile yaşam çatışmasının iş tatminiyle doğrudan ilişkisi olduğunu rapor etmişlerdir. İş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu pek çok çalışmada ortaya konulmuştur (Kinnunen vd., 2004; Bedeian vd., 1998; Greenhaus vd.,2003, Parasuraman ve Simmers, 2001; Netemeyer vd, 1996; Parasuraman vd., 1989; Rice vd.,1992) Bunun yanında yapılan bazı araştırmalarda düşük seviyede negatif ilişkilere de rastlanılmıştır (Allen vd.,2000; Ozeki, 1998)

Bu kapsamda, genel olarak iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla oluşturulan hipotezler şunlardır:

Hipotez 2a: Banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeyleri, iş tatmini düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2b: Banka çalışanlarının iş-aile çatışması düzeyleri, iş tatmini düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2c: Banka çalışanlarının aile-iş çatışması düzeyleri, iş tatmini düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık eden bazı değişkenlerin varlığı hakkında araştırmalar bulunmaktadır. (Netemeyer vd., 2004; Adams vd., 1996). Netemeyer ve arkadaşları (2004), iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiye iş stresinin aracılık ettiğini belirtmektedir. Ayrıca iş stresi ile iş tatmini arasında ilişki olduğunu belirleyen çok sayıda da araştırma bulunmaktadır (Veloutsou ve Panigyrakis, 2004; Alexander ve Beck, 1990; Araslı ve Tumer; 2008, Shin, 2007) Bu kapsamda araştırmacılar tarafından yukarıda belirtilen ilişkiyi araştırmak için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 3a: Banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş tatmini düzeylerine etkisine iş stresi aracılık eder.

Hipotez 3b: Banka çalışanlarının iş-aile çatışması düzeylerinin iş tatmini düzeylerine etkisine iş stresi aracılık eder.

Hipotez 3c: Banka çalışanlarının aile-iş çatışması düzeylerinin iş tatmini düzeylerine etkisine iş stresi aracılık eder.

2.4. İş-Aile Yaşam Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Örgüte duyulan sadakat, özveride bulunma, kendini adama ve katılma gibi kavramlarla tanımlanan bağlılık, iş çevresine değer katan ve örgüte pozitif etkileri olan bir faktör olarak kabul edilmektedir (Marchiori ve Henkin, 2004: 353). Örgütsel davranış alanında en çok çalışılan konulardan birisi olarak dikkat çeken örgütsel bağlılık, örgüt verimliliğinin ve performansının artırılmasında gerek birey, gerekse örgüt açısından önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaları ile bilinen Meyer ve Allen'e (1997) göre örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgüt amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış ve örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Netemeyer ve arkadaşları (1996) örgütsel bağlılık ve iş-aile yaşam çatışmasının önemli derecede ilişkili olduğunu, iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını belirlemiştir. Namasivayam ve Zhao (2007) Hindistan hastanelerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda ise örgütsel bağlılık ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında düşük düzeyli ilişki bulmuşlardır. Efeoğlu ve Özgen (2007: 249) tarafından ilaç sektöründe yapılan bir çalışma sonucunda genel olarak iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde ve olumsuz bir ilişki olduğu belirlenirken, alt boyutlara ilişkin yapılan ayrıntılı analizler sonucunda iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ise düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 11) tarafından yapılan diğer bir araştırma sonucunda ise iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Çetin ve arkadaşları (2008) da iş-aile ve aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını

belirtirken; Lee ve Maurer (1999) de iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını gösteren sonuçlara ulaşmışlardır.

İş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarıyla birlikte örgütsel bağlılıkla ilişkili olabileceği yapılan araştırmalarda görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada, iş-aile yaşam çatışması ile iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 4a: Banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4b: Banka çalışanlarının iş-aile çatışması düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4c: Banka çalışanlarının aile-iş çatışması düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Öte yandan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın iş tatminini artırdığı yapılan bazı araştırmalarda da görülmüştür (Savery ve Syme, 1996; Loher vd., 1985; Mowday vd., 1979; Williams ve Hazer, 1986; Brown, 1996). İş tatmininin örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen Bateman ve Strasser (1984) de örgütsel bağlılığın iş tatminine yol açtığını belirtirken, Williams ve Hazer (1986) ile Testa ve arkadaşları (1998) iş tatmini ile bağlılık arasında karşılıklı ilişki olduğunu öne sürmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir (Mowday vd., 1982; Gregson, 1992). Ancak genel olarak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirleyen araştırmaların daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bu kapsamda çalışmada son olarak, banka çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

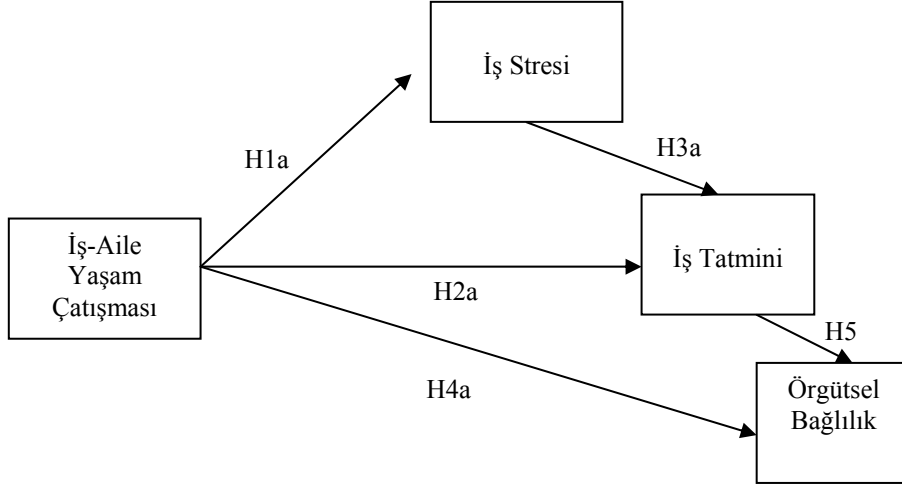
Hipotez 5: Banka çalışanlarının iş tatmin düzeyleri örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Yönetim yazınında araştırmacılar, iş-aile yaşam çatışması ile çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri incelerken, çalışmalarını muhasebe çalışanları (Bedeian vd., 1988; Parasuraman vd., 1989), sağlık çalışanları (Thomas ve Ganster, 1995), hemşireler ve mühendisler (Bacharach vd., 1991), polisler (Burke, 1988), yöneticiler (Judge vd., 1994), öğretmenler (Cooke ve Rousseau, 1984) gibi farklı meslek grupları üzerinde yaparak daha sağlıklı araştırma sonuçları elde etmeyi amaçlamışlardır.

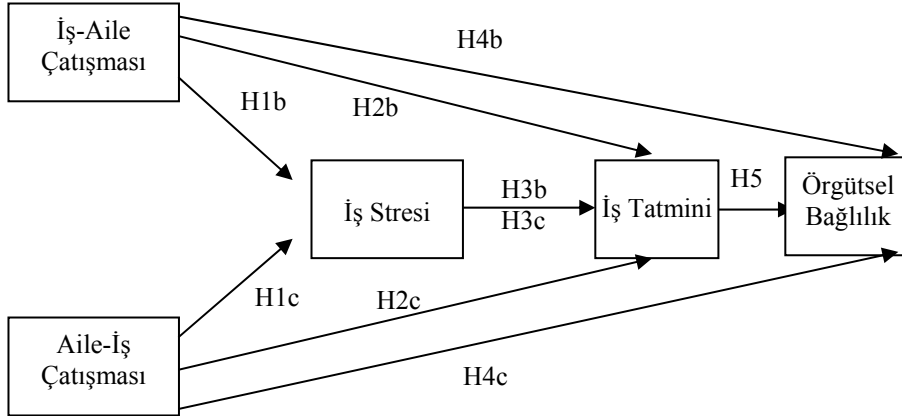
Ancak yazında bankacılık sektörüne ilişkin araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bankacılık sektörü de hizmet sektörünün önemli bir parçası olarak, çalışanların içinde buldukları güç ve yoğun çalışma şartları ile dikkat çekmektedir. Özellikle bu sektörde kadın işgücünün önemli bir yer tutması, uzun çalışma saatleri, mekânsal olarak farklı çalışma şartları, farklı idari yapılanmalar ve yönetsel teknikler, müşteri memnuniyeti odaklı ve farklı müşteri gruplarına hitap eden stresli çalışma şartları gibi pek çok değişken çalışanların iş ve iş dışındaki yaşantısında etkili olabilmektedir.

Bunun yanı sıra, çoğu sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de bireysel ve örgütsel performans önemli bir konu olarak ele alınmakta, dolayısıyla bu iki konuyu etkileyen değişkenlerin araştırılması son derece önem kazanmaktadır. Özellikle, bireysel performansın örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile yakından ilişki olduğu düşünüldüğünde, çalışanların özel yaşamlarında iş yaşamlarına bağlı olarak yaşadıkları çatışmaların da araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle, bireyin iş yaşamı dışında ama işle ilgili olan iş-aile yaşam çatışmasının; iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesinin bireysel ve örgütsel başarıya önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Bu kapsamda araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe iş-aile yaşam çatışmasının; iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ve bu etkileşimde iş stresinin aracılık rolünü incelemektir. Bu amaçla iki farklı model oluşturulmuş ve oluşturulan iki model çerçevesinde araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. İlk model ile iş-aile yaşam çatışmasının bütün olarak iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş tatmin üzerinde etkileri incelenirken, ikinci modelde iş-aile yaşam çatışmasının iki alt boyutu ile değişkenler üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmiştir. Özellikle araştırmada iki alt boyutun ayrı ayrı incelenmesi bu çalışmanın diğer çalışmalardan farklı bir yönünü oluşturmaktadır. Böylece gerçek anlamda iş-aile yaşam çatışmanın; iş, aile veya her ikisinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra bir bütün olarak iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişkilerin her iki modelde yapısal eşitlik modeli ile test edilmesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin daha açıklayıcı ve daha kapsamlı olarak anlaşılmasını sağlayacaktır. Araştırmanın diğer bir farklılığı da her iki modelde de iş stresinin, iş- yaşam çatışmasının ve iş tatmini ile ilişkisindeki aracılık rolünün açıklanacak olmasıdır. Böylece iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkileri de belirlenmiş olacaktır. Her iki modele ve test edilecek hipotezlere ilişkin bilgiler (daha önce metin içerisinde verilmiş olan) Şekil 1 ve Şekil 2'de verilmektedir.



Şekil 1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının; İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini İncelemek Amacıyla Kurulan Model (Birinci Model)



Şekil 2. İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeylerinin; İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini İncelemek Amacıyla Kurulan Model (İkinci Model)

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın ana kütlelerini özel bir bankanın İç Anadolu Bölge Müdürlüğüne bağlı şubelerindeki çalışan personel oluşturmaktadır. Bu şubelerde toplam 405 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 196 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992: 253). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen şubelerde çalışan toplam 230 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 192'si geri dönmüş, 175 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılanların %61,1'i kadın (n=108), %38,9 (n=67) erkektir. %6,9'u (n=12) lise, %73,7'si üniversite, % 19,4'ü (n=33) de lisans üstü eğitim derecesine sahiptir. %10,3'ü (n=18) 18-24, %58,3'ü (n=102) 24-31, %21,1'i (n=37) 32-38 ve %10,3'ü (n=18) de 39 ve yukarı yaşlar arasındadır. %9,7'si (n=17) 1 yıldan az, %50,3'ü (n=88) 1-5 yıl arası, %20'si (n=35) 6-10 yıl arası, %10,3'ü (n=18) 11-15 yıl arası ve %9,7'si (n=17) de 16 ve yukarı yıl iş deneyimine sahiptir.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada oluşturulan modelleri ve hipotezleri test etmek amacıyla gözlenen değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Gözlenen değişkenlerle yol analizi yapmak için modeldeki değişkenlerin ölçülmesinde kullanılan bütün ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 19). Bu amaçla, araştırmada kullanılan bütün ölçeklere ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir.

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki boyuta ilişkin beşer madde bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan güvenilirlik ana-

lizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla.88 ve.89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları.83 ile.88 arasında olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin iş-aile çatışması boyutu için.67-.88, aile-iş çatışması boyutu için de.69-.80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı.86, iş-aile çatışması boyutunun.90 ve aile-iş çatışması boyutunun ise.86 olarak bulunmuştur.

İş Stresi Ölçeği: İş stresini ölçmek üzere House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Yedi sorudan oluşan ölçeğin maddelerinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları.71 ile.89 arasında değiştiği belirtilmektedir. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçek Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı.84 olarak tespit edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yükleri.69-.85 arasında değişmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı.89 olarak tespit edilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: İş tatmininin ölçülmesi için; Weis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Hiç tatmin etmiyor, 5=Çok tatmin ediyor). Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı.83' tür (Moorman, 1993). Ölçek 20 maddeden oluşmakta olup Türkiye'deki güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı.76, iç tutarlılık katsayısı.90 olarak bulunmuştur.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu, faktör yüklerinin.50-.79 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı.94'tür.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek üzere Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen, Huselid

ve Day (1991) tarafından kısaltılmış olan dokuz maddelik sürümü kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Örgütsel bağlılık ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yüklerinin.72-.89 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı.94 olarak bulunmuştur.

Dört ölçeğe ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri sonuçları orijinal ölçeklere ilişkin verilerle uyumluluk göstermektedir. Bu kapsamda ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

4. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 15 ve Lisrel 8.51 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında ise kurulan iki modelle ilişkin yol analizi yapılmıştır. Yapılan yol analizi ile çalışmanın hipotezleri test edilirken, mevcut ilişkileri açıklayan en uygun modellerin belirlenmesi de amaçlanmıştır.

Verilere yapılan analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

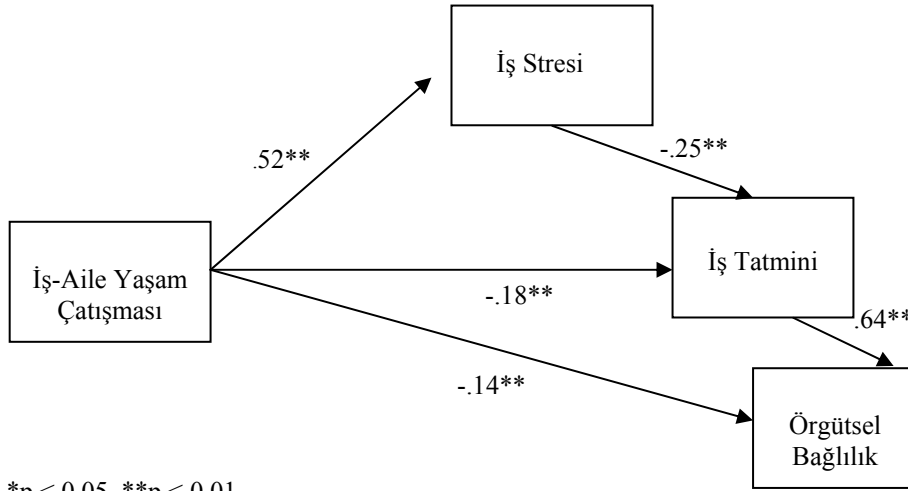
Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. İş-Aile Yaşam Çatışması	2.29	.88	1					
2. İş-Aile Çatışması	2.71	1.23	.85**	1				
3. Aile-İş Çatışması	1.86	.95	.74**	.29**	1			
4. İş Stresi	2.89	1.11	.51**	.59**	.18*	1		
5. İş Tatmini	3.41	.72	-.29**	-.44**	.03	-.36**	1	
6. Örgütsel Bağlılık	3.74	.81	-.31**	-.40**	-.06	-.21**	.70**	1

* p<.05, ** p<.01

İş-aile yaşam çatışmasına ilişkin kurulan birinci modelin analiz sonuçları Şekil 3'de verilmektedir. Modeldeki bütün değişkenler arasında anlamlı

ilişkiler olduğu görülmektedir. Modelin uyum indeksleri incelendiğinde; CFI (Comperative fit index-Karşılaştırmalı uyum indeksi) değerinin.99, GFI (Goodness of fit index-Uyum iyiliği indeksi) değerinin.99, AGFI (Adjusted goodness of fit index-Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi) değerinin.91, χ^2 (ki kare istatistiği) değerinin 3.24, serbestlik derecesinin (df)=1 ve RMSEA (Root mean square error of approximation-Kök ortalama kare yaklaşım hatası) değerinin de 0.114 olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar RMSEA değeri beklenen düzeyde olmasa da diğer değerler iyi uyum iyiliği değerleri verdiği için modelin kabul edilebilir olduğunu söylenebilir.

Birinci modele ilişkin hipotez testleri Tablo 2’de verilmektedir. Bu modele ilişkin kurulan bütün hipotezler (H1a, H2a, H4a) destek bulmuştur. Bütün olarak iş-aile yaşam çatışması; iş stresini pozitif, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ise negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir. H3a hipotezini test etmek ve iş stresinin aracılık etkisi belirlemek için Baron ve Kenny (1986, Aktaran Şimşek, 2007: 25,31) tarafından önerilen ara değişken koşulları kapsamında veriler analiz edilmiştir. İlk aşamada, iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki tek başına yol analizi yapılarak belirlenmiştir. Yapılan yol analizi sonucunda iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasındaki yol katsayısı $-.32$ ($p < .01$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ara değişken koşullundan ilkinin karşılamakta ve ilişkinin olabileceğine işaret etmektedir.



Şekil 3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının; İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini İncelemek Amacıyla Kurulan Modele İlişkin Yol Analizi Sonuçları

İkinci aşamada; iş stresinin, iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasındaki ara değişken etkisini belirlemek için Şekil 3'deki model incelenmiştir. Yapılan incelemede iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi (.52, $p < .01$), iş stresi ile iş tatmini (-.25, $p < .01$) ve iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini iş (-.18, $p < .01$) arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ara değişken koşullarının hepsi yerine gelmiştir. Son aşamada iş stresinin kısmi veya tam aracı değişken olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu aşamadaki ara değişken koşullarına göre; iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki olmaması tam, anlamlı ilişki olup da bu ilişki katsayısının düşmesi kısmi aracılığa işaret etmektedir. İş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasındaki yol katsayısı, -.32'den -.18'e düştüğü için kısmi aracılık söz konusudur. Sonuç olarak iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi aracılığı ile iş tatminini kısmen etkilediği söylenebilir. H3a hipotezi destek bulmuştur.

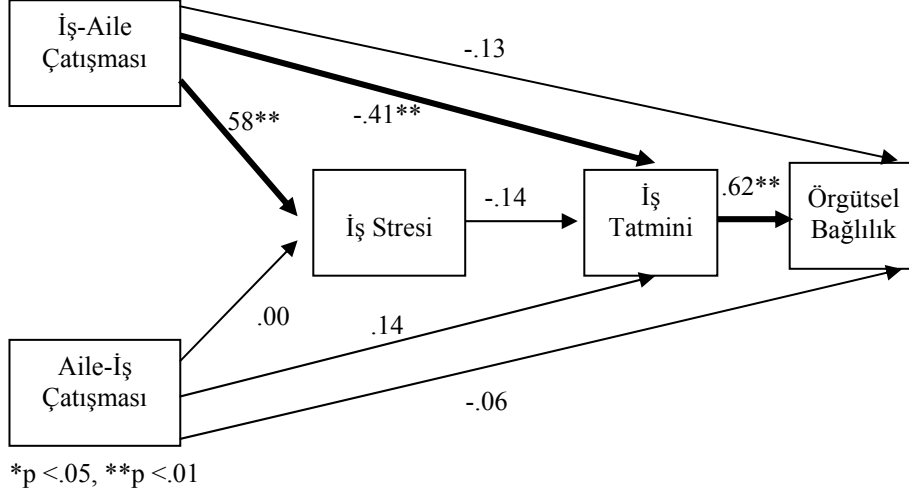
Tablo 2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının, İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Yapılan Yol Analizi Sonuçları

	Yol Katsayısı	t değeri	Hipotez testleri
İş-Aile Yaşam Çatışması → İş Stresi	.52**	8.07	H1a kabul edilmiştir
İş-Aile Yaşam Çatışması → İş Tatmini	-.18**	-2.24	H2a kabul edilmiştir.
İş-Aile Yaşam Çatışması → İş Stresi → İş Tat.	-.32** (-.18**)	-5.53 -2.24	H3a kabul edilmiştir
İş-Aile Yaşam Çatışması → Örgütsel Bağlılık	-.14**	-2.49	H4a kabul edilmiştir.

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

Birinci modele yapılan yol analizi ve hipotez testleri sonuçlarına göre; iş-aile yaşam çatışması düzeyinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı direkt olarak, aynı zamanda iş stresi aracılığı ile etkilediği söylenebilir.

İş-aile yaşam çatışması alt boyutlarına ilişkin kurulan ikinci modelin analiz sonuçları şekil 4'de verilmektedir. Modeldeki değişkenler arasında anlamlı ilişkiler koyu olarak işaretlenmiştir. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, CFI=.99, GFI=.99, AGFI=.86, $\chi^2=4.09$ (df=1) ve RMSEA=0.134 olarak tespit edilmiştir. Bu modelde her ne kadar RMSEA değeri beklenen düzeyde olmasa da, diğer değerler iyi uyum iyiliği değerleri verdiği için modelin kabul edilebilir olduğunu söylenebilir.



Şekil 4. İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Düzeylerinin; İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini İncelemek Amacıyla Kurulan Modele İlişkin Yapılan Yol Analiz Sonuçları

İkinci modele ilişkin hipotez testleri Tablo 3'de verilmektedir. İş-aile çatışmasının iş stresini pozitif, iş tatmini ise negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. H1b ve H2b hipotezleri destek bulmuştur. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. H4b hipotezi destek bulmamıştır. Aile-iş çatışması, iş stresini, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda kurulan hipotezler de destek bulmamıştır (H1c, H2c, H3c).

Tablo 3. İş-Aile Yaşam Çatışması Faktörlerinin, İş Stresi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Yapılan Yol Analizi Sonuçları

	Yol Katsayısı	t Değeri	Hipotez Testleri
İş-Aile Çatışması → İş Stresi	.58**	8.86	H1b kabul edilmiştir.
Aile-İş Çatışması → İş Stresi	.00	-.05	H1c ret edilmiştir.
İş-Aile Çatışması → İş Tatmini	-.41**	-4.72	H2b kabul edilmiştir.
Aile-İş Çatışması → İş Tatmini	.14	1.95	H2c ret edilmiştir.

İş-Aile Çatışması → İş Stresi → İş Tatmini	-.44**	11.68	H3b ret edilmiştir.***
Aile-İş Çatışması → İş Stresi → İş Tatmini	(-.41**)	-4.72	H3c ret edilmiştir.****
	-.03	-.45	
	(-.14)	1.95	
İş-Aile Çatışması → Örgütsel Bağlılık	-.13	-1.95	H4b ret edilmiştir
Aile-İş Çatışması → Örgütsel Bağlılık	-.06	-1.08	H4c ret edilmiştir
İş tatmini → Örgütsel Bağlılık	.62	10.14	H5 ret edilmiştir

*p < .05, **p < .01

***İş stresi ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı için aracılık koşulu oluşmamıştır.

****Hiçbir aracılık koşulu oluşmamıştır.

H3b hipotezi test etmek ve iş stresinin aracılık etkisini belirlemek için yapılan analiz sonucunda iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki yol katsayısı -.44 ($p < .01$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ilk ara değişken koşulunu karşılamakta ve ilişkinin olabileceğine işaret etmektedir. İkinci aşamada iş stresinin, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ara değişken etkisini belirlemek için Şekil 4'deki model incelenmiştir. Yapılan incelemede iş-aile çatışması ile iş stresi (.58, $p < .01$) arasında anlamlı bir ilişki varken, iş stresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bu ilişki var olmadığı için ara değişken etkisinden bahsedilemeyeceğinden H3b ret edilmiştir.

H3c hipotezini test amacıyla yapılan analizler sonucunda ise; aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tek başına anlamlı olmadığı ve Şekil 4'e yapılan inceleme sonucunda aile-iş çatışması, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiler arasında aracılık koşulları oluşmadığı tespit edilmiştir. H3c hipotezi de ret edilmiştir.

İkinci modele yapılan yol analizi ve hipotez testleri sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş tatminini doğrudan, örgütsel bağlılığı ise iş tatmini aracılığı ile etkilediği söylenebilir.

Ayrıca gerek birinci modelde (Şekil-3), gerekse ikinci modelde (Şekil-4) iş tatminin örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda Hipotez 5'de kabul edilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma ile iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla bankacılık sektörü çalı-

şanları üzerinde bir araştırma yapılmış, iş-aile yaşam çatışmasının; iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri iki farklı model ile açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile özellikle günümüzde hizmet sektörünün öncü sektörlerinden birisi olan bankacılık sektörüne ilişkin önemli bulgular elde edilmiştir.

Birinci modele yapılan yol analizi sonucunda; iş-aile yaşam çatışmasının bütün olarak iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. İş-aile yaşam çatışması iş stresinde artışına neden olurken, iş stresi de iş tatmininde azalmaya neden olmaktadır. Ayrıca, iş stresinin kısmı aracı etkiye sahip olduğu ve iş-aile yaşam çatışmasının iş tatminini, iş stresi aracılığı ile de etkilediği tespit edilmiştir.

İkinci modele göre iş-aile çatışmasının iş stresini pozitif, iş tatminini ise negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Aile-iş çatışması ile iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında da herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç; iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığına ilişkin sonuçları da desteklemektedir. (Kinnunen vd., 2004; Frone ve Cooper, 1992).

Her iki modele ilişkin yapılan analizler sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının, iş stresini etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular diğer araştırma sonuçları ile uyumludur (Voydanoff, 2005; Greenhaus, 2003; Frone vd, 1997). İş-aile yaşam çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkilere göre iş-aile yaşam çatışması çalışanların iş tatminini düşürmektedir. Özellikle iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç yapılmış araştırma sonuçları tarafından da desteklenmektedir (Adams vd., 1996; Netemeyer vd., 2004).

Bütün olarak iş-aile yaşam çatışması; iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili iken, alt faktörlere ilişkin yapılan analizlerde sadece iş-aile çatışma faktörünün iş stresi ve iş tatmini üzerinde etkili olduğu, bu nedenle iş-aile yaşam çatışmasının daha çok çalışanların işinden kaynaklanan sorunları ailesine taşınmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Ancak, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi aracılığı ile iş tatminini kısmen etkilediği görülürken, her iki faktörün ayrı ayrı iş stresi aracılığı ile iş tatminini etkilemediği, başka bir ifadeyle iş stresinin, her iki faktöre aracılık etmediği tespit edilmiştir. Bu sonuç iki faktör arasında bir etkileşim olduğuna ve yöneticilerin iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerinin her iki faktörü birlikte düşünerek ele almaları gerektiğini göstermektedir.

Aynı şekilde iş-aile yaşam çatışması, çalışanların örgütsel bağlılığını da etkilerken, alt faktörlerin ayrı ayrı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle, bu ilişkinin de iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının karşılıklı etkileşiminden kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim her iki değişken arasındaki korelasyon değeri de (.29, $p < .01$) bu düşünceyi desteklemektedir. Bu nedenle iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık üzerine olan etkilerinin de bir bütün olarak düşünülmesi gerektiği belirtilmelidir.

Araştırmada son olarak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında yapılan incelemelerde iş tatmininin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Bu sonucun diğer araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir (Savery ve Syme, 1996; Loher vd, 1985; Mowday vd, 1979; Williams ve Hazer, 1986; Brown, 1996).

Sonuç olarak günümüzün çalışma yaşamı sektörlerine göre farklılık gösterse de giderek insanların yaşam alanlarının önemli bir kısmını kapsamaktadır. Ancak insan ile örgüt arasındaki etkileşimin artışı beraberinde çeşitli sorunları getirmekte, bu sorunlar da örgütlerdeki verimliliği ve performansı etkilemektedir. Öte yandan, örgütler açısından sürdürülebilir rekabet gücünü yakalamak ve varlıklarını devam ettirebilmek son derece önemlidir. Bunun başarılması da bireysel ve örgütsel performansın artışı, dolayısıyla insan kaynaklarının başarısı ile yakından ilişkilidir.

Bu kapsamda örgütlerin gerek işten ve gerekse aileden yansıyan çatışmalara kayıtsız kalmaları düşünülemez. Özellikle bu iki yönlü çatışmaların, örgüt içerisinde bir çok değişkeni doğrudan ve dolaylı olarak etkilemesi ve birey performansını düşürecek olması nedeniyle, örgüt yönetimleri tarafından sürekli takip edilmesi ve kontrol edilmesi, en azından etkilerinin azaltılması gerekmektedir. Bu da yönetim-çalışan iş birliği ve etkili insan kaynakları uygulamaları ile mümkün görünmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı sektör, yapı itibarıyla diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Yoğun çalışma ve stresli iş ortamı, rekabet, sürekli ve hızla değişen çevre şartları, kadın çalışan sayısının fazlalığı bu farklılıklardan bazılarıdır. Bu nedenle farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir.

Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veriler bankanın belli bir coğrafi bölgesindeki çalışanlarından elde edilmiştir. Farklı coğrafi bölgelerdeki banka çalışanlarından elde edilecek verilerle daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir.

Gözlenen değişkenlerle yol analizi, farklı modellerin ve farklı değişkenlerin aynı anda test edilmesine imkan tanıyan bir yöntemdir. Böylece birbirini etkileyen değişkenlerin bir bütün olarak ve aynı anda değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir. Özellikle örgütsel davranış gibi insan faktörünün son derece önemli olduğu bir alanda, karmaşık faktörler ve değişkenler arasındaki ilişkilerin oluşturulacak modellerle test edilmesi, yönetim ve insan kaynakları yönetimi açısından daha tatmin edici sonuçlar verebilir. Bu nedenle, gelecekte yönetim ve organizasyon alanında yapılacak çalışmalarda bu yöntemin kullanılmasının daha çok desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Abualrub, R. F. (2004) Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, 36 (1).
- Adams, G. A., King L. A. ve King D. W. (1996) Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81.
- Ahuja, M. K., Mcknight, D. H., Chudoba, K. M, George, J. F., Kacmar, C. J. (2007) It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload To Mitigate Turnover Intentions, *MIS Quarterly*, Vol.31.No.1.
- Alexander, L. L., Beck, K. (1990). The Smoking Behaviour of Military Nurses: The Relationship to Job Stress, Job Satisfaction and Social Support, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 15, Issue 7, s. 843-849
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000) Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4.
- Alshammari, S. A, Khoja, T.A. ve Alsubaie, A.S. (1996) Job Satisfaction and Occupational Stress Among Primary Health-Care Center Doctors, *International Journal of Mental Health*, 24 (4).
- Araslı, H., Tümer, M. (2008), Nepotism, Favoritism And Cronyism: A Study Of Their Effects on Job Stress And Job Satisfaction in The Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 2008, Vol. 36 Issue 9, s.1237-1250,
- Archer, L. R., Keever, R. R., Gordon, R. A. ve Archer, R. P. (1991) The Relationship Between Resident's Characteristics, Their Stress Experiences, and Their Psychosocial Adjustment At One Medical School, *Acad Med*, 66 (5).
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. P. ve Conley, S. (1991) Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Rolestress, Burnout and Satisfaction At Work, *Journal of Organizational Behavior*, 12.
- Bateman, T. S., Strasser, S. A. (1984) "Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, 27 (1)

- Bedeian, A. G., Burke, B. G. ve Moffett, R. G. (1988) Outcomes of Work- Family Conflict among Married Male and Female Professionals, *Journal of Management*, 14.
- Bolino, Mark C., Turnley, William H. (2005) The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 4, 740-748
- Brown, Steve (1996) A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, Vol. 120, no. 2.
- Burke, R. J. (1988) Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3.
- Cinamon, R. G., Rich Y., Westman M. (2007) Teachers' Occupations-Specific Work-Family Conflict, *The Career Development Quarterly*, Vol. 55.
- Cooke, R. A., Ve Rousseau, D. M. (1984) Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations, *Journal of Applied Psychology*, 69.
- Cushway, D, Tyler P. A. Ve Nolan P. (1996) Development of Stres Scale For Mental Health Professionals, *Br J Clin Psychol*, 35.
- Çetin, C., Urfalıoğlu, F. ve Uysal, B. (2008) İş-Aile Çatışması ve Örgütsel Sonuçlar İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *16.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Antalya.
- Dubrin, A. J. (1997) *Fundamentals of Organizational Behavior*, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Efeoğlu, İ. F ve Özgen, H. (2007) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2.
- Efeoğlu, İ. F. (2006) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Fields, D. L. (2002) *Taking The Measure of Work: A Guide To Validated Scales For Organizational Research and Diagnosis*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Frone, M. R. Ve Cooper, M. L. (1992) Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), December.
- Frone, M. R., Yardley, J.K. ve Markel, K.S. (1997) Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface, *Journal of Vocational Behavior*, 50.
- Ganster, D. C. ve Schaubroeck, J. (1991) Work Stress and Employee Health, *Journal of Management*, 17 (2).
- Geurts, S. A. E. ve Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories And Findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, ve C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Workand Health Psychology*, Chichester: John Wiley.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., Ve Houtman, I. L. D. (2003). Does Work-home Interference Mediate The Relationship Between Work Load and Well-Being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.

- Greenhaus, J. H. Ve Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10.
- Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1986), A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences, *Journal of Organizational Behavior*, 8.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003) The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Collins, K.M. (2001) Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J., Bedeian A. ve Mossholder, K. (1987) Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being, *Journal of Vocational Behavior*, 31.
- Gutek, B., Searle, S. ve Klepa, L. (1991) Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Higgins, C. A. Ve Duxbury L.E. (1992) Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men, *Journal of Organizational Behavior*, 13.
- Hill, E. J. (2005) Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support, *Journal of Family Issues*, September, 26 (6).
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972) Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 7.
- Huselid, M. A. Ve Day, N. E. (1991) Organizational Commitment Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 76 (3).
- Jain, V. K, Lall, R, McLaughlin, D. G. ve Johnson, W. B. (1996) Effects of Ocus of Control, Occupational Stress, and Psychological Distress On Job Satisfaction Among Nurses, *Psychol Rep*, 78 (3).
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. Ve Bretz, R. D. (1994) Job and Life Attitudes of Male Executives, *Journal of Applied Psychology*, 79.
- Karatepe, O. M. ve Baddar, L. (2005) An Emprical Study of the Selected Consequences of Frontline Employees’ Work-Family Conflict and Family- Work Conflict, *Tourism Management*, 27.
- Keen, S. (1999) *Job Stress: Dissatisfaction, Burnout, and Obsolescence. Stress and Health*, Third Edition, PL Rice (Ed).
- Kim, J. L. S. ve Ling, C. S. (2001) Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, *Women in Management Review*, 16 (5).
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51, 157_/177.
- Kinnunen, U., Geurts, S. ve MAUNO, S. (2004) Work-to-Family Conflict and Its Relationship With Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences, *Work & Stres*, January-March, 18 (1).

- Kirchmeyer, C. ve Cohen, A. (1999) Different Strategies for Managing the Work/Non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes, *Work & Stress*, 13.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983) A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Decision Performance*, 32.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2004) *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Irwin McGraw Hill, New York.
- Lee, T. W., Maurer S. D. (1999) The Effects of Family Structure on Organizational Commitment, Intention to Leave and Voluntary Turnover, *Journal of Managerial Issues*, 11 (4).
- Lo, S. (2003) Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong, *Personnel Review*, 32 (3).
- Loher, B. T., Noe, R. A. Moeller, N. L. Ve FITZGERALD, M. P. (1985) A Meta Analysis of The Relation of Job Characteristics To Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 70 (2),.
- Luthans, F. (1995) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc.
- Madsen S. R. (2003) The Effects of Home-Based Teleworking on Work- Family Conflict, *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1).
- Marchese, M. C., Bassham, G. ve Ryan, J. (2002) Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis, *Journal of Business Ethics*, 40.
- Marchiori, D., Henkin, A. (2004) Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions, *Medical Teacher*, Vol.26, No.4.
- Mark R., Testa, J.M. Williams, D. Pietrzak, (1998) The Development of the Cruise Line Job Satisfaction Questionnaire, *Journal of Travel Research*. V.36.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997) *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*.
- Moorman, Robert H. (1993) The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *Human Relations*, 46/6.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14.
- Mowday, Richard T., Porter, L. W., Steers, R.M. (1982) *Employee- Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, Inc.: New York.
- Namasivayam K., Zhao X. (2007) An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India, *Tourism Management*, Volume 28, Issue 5, October, s. 1212-1223
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve Mcmurrian, R. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80.
- 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, *Academy of Marketing Science Journal*.

- Noor, N. M. (2004) Work-Family Conflict, Work-and Family Role Saliencie, and Women's Well-Being, *The Journal of Social Psychology*, 144 (4).
- Oran Başkaya, N. (1989) *Job Satisfaction of a Group of Academic Staff in Marmara University* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. ve 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*, Ocak-Haziran.Sayı: 28.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001) Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior*, 22.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G. ve Mossholder, K. W. (1989). Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well-being. *Academy of Management Journal*, 32.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G. ve Mossholder, K.W. (1989) Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well- Being, *Academy of Management Journal*. 32.
- Pleck, J. H. (1977) The Work-Family Role System, *Social Forces*, 24.
- Ramirez, A.J, Graham, J, Richards, M.A, Cull A, Gregory W.M. (1996) Mental Health of Hospital Consultants: The Effects of Stres and Satisfaction At Work, *Lancet*, 347 (March 16).
- Rice, R.W., Frone, M. R., &Mcfarlin, D. B. (1992). Work-Nonwork Conflict And The Perceived Quality of Life. *Journal of Organizational Behavior*, 13.
- Robins, S. P. (2000) *Managing Today*, 2. Baskı, Prentice-Hall, New Jersey.
- Savery, L. K. Ve Syme P. D. (1996) Organizational Commitment and Hospital Pharmacists, *Journal of Management Development*, 15 (1).
- Sharpley, C. F., Reynolds, R., Acosta, A. ve Dua, J. K. (1996) The Presence, Nature and Effects of Job Stress on Physical and Psychological Health At A Large Australian University. *Journal of Educational Administration*, 34 (4).
- Shin, W. S. (2007). The Influence of Forest View Through A Window on Job Satisfaction and Job Stress. *Scandinavian Journal of Forest Research*, Vol. 22, Issue 3, s. 248-253
- Şimşek, Ö. F. (2007) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks, Ankara.
- Terry, G. (1992) An Investigation of the Casual Ordering of Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting, *Behavioral Research in Accountign*, Vol. 4,
- Thomas, L.T. ve Ganster, D.C. (1995) Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 80.
- Veloutsou, C. A.; Panigyrakis, G. (2004). Consumer Brand Managers' Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave, *Journal of Marketing Management*, Vol. 20 Issue 1/2, s.105-131
- Vokić, N. P. ve Bogdanić, A. (2007) *Individual Differences and Occupational Stress Perceived: A Croatian Survey*. Working Paper Series.

- Voydanoff, P. (1988) Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict., *Journal of Marriage and the Family*, 50.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages Between The Work-Family Interface and Work, Family, And Individual Outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138_164.
- Voydanoff, P. (2005) Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress, *Journal of Occupational Health Psychology* 2005, Vol. 10, No. 4.
- Vries, M. W. ve Wilkerson B. (2003) Stress, Work and Mental Health: A Global Perspective. *Acta Neuropsych*, 15 (1).
- Wallace, J. E. (1999) Work-To-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers, *Journal of Organizational Behavior*, 20.
- Wallace, Jean E. (2005) Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict A Test of the Strain and Buffer Hypotheses, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 60, No 3.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967) *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, No. 22, Minneapolis: University of Minnesota.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986) Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latest Variables Structural Equation Methods, *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Yıldırım, F. (1996) Banka Çalışanlarında Algılanan Rol Çatışması ve Belirsizliği ve İş Doymu İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.