



İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ ARACILIK ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA¹

Elif SİS ATABAY²

Atılhan NAKTİYOK³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bankacılık sektöründe görev yapmakta olan çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ve alt boyutlarının (zamana-strese-davranışa dayalı iş-aile çatışması, aile iş çatışması) çalışanların iş tatmini üzerindeki direkt etkisinin yanı sıra, yaşanan aile-iş çatışması üzerinden oluşabilecek endirek etkisini ortaya koymaktır. 2011 yılında Ankara ilinin 9 semtinde (Ostim, Beytepe, Batıkent, Ümitköy, Cebeci, Bilkent, Çayyolu, Beşevler, Kızılay) bulunan kamu/özel sektör bankalarında görev yapan 243 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen bulgular iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ve aile-iş çatışmasının bu ilişkide önleyici bir aracılık etkisinin var olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini.

Jel Kodları: M10, M12, M19.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB-FAMILY CONFLICT AND JOB SATISFACTION AND THE EFFECT OF FAMILY-JOB CONFLICTS AS A MEDIATOR ROLE ON THIS RELATIONSHIP: A RESEARCH ON BANK EMPLOYEES

ABSTRACT

The aim of this study is to examine both the direct effect of job-family conflict and its sub-dimensions (job-family conflict depend on time-stress-behaviour, family-job conflict) on job satisfaction of the employees working in the banking sector and the indirect effect of family-job conflict on this relation. The findings of the research conducted on 243 employees working in public / private sector banks located in 9 districts of Ankara (Ostim, Beytepe, Batıkent, Ümitköy, Cebeci, Bilkent, Çayyolu, Beşevler, Kızılay) in 2011 showed that there is a statistically significant and negative relationship between job-family conflict and job satisfaction and family-job conflict has a suppression mediation effect on this relationship.

Keywords: Family-Job Conflict, Job-Family Conflict, Job Satisfaction.

Jel Codes: M10, M12, M19.

1. GİRİŞ

Günümüz şartlarında çalışanların pek çoğu işleri ve aileleriyle ilgili büyük çelişkiler yaşamaktadırlar. Çalışanlar, genellikle aileleriyle, eşleriyle ve çocuklarıyla daha fazla şeyi paylaşmak, onlara daha fazla zaman ayırarak her zaman yanlarında olmak istemekte; buna karşılık örgütlerin talepleri ise gittikçe artmaktadır. Geleneksel yönetim anlayışının ve iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamının etkisiyle örgütler, çalışanların birer aileye sahip olduğu ve bu aile sahipliğinin varlığının örgütü birçok açıdan etkileyebilecek nitelikte olduğu gerçeğinin farkına çoğu zaman varamamaktadırlar. Bu nedenle de her iki tarafta, iş ve aile arasındaki karşılıklı etkileşimin neden olduğu birtakım olumsuzluklar yaşayabilmekte ve iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi sağlama ihtiyacı hissetmektedirler (Eken, 2006: 2).

¹ Bu çalışma Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında yapılmış "İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları üzerinde bir uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Öğr. Gör. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik MYO, elifsis@gmail.com.

³ Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, anakti@atauni.edu.tr.



Ancak bir taraftan iş ortamında başarılı olma diğer taraftan ise aileye yeterince zaman ayırarak bu ortamda mutlu olma arzularının bir arada gerçekleştirilmesinin kolay olmadığı görülmektedir (Fırat ve Cula, 2016: 147). Hem iş hem de aile yaşam alanlarının sürekli değişken bir yapıya sahip olması bunun nedeni olabilmektedir. Ailenin sosyal bir kurum olması sebebiyle değişime oldukça açık olduğu, örgütlerin ise amaçlarının, kültürünün, yapısının, iş tanım ve standartlarının değişime açık unsurlar oldukları bilinmektedir. Dolayısıyla iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkinin de değişken bir yapıda olduğu söylenilebilir. Bu değişkenlik nedeniyle kişinin yaşamında bu durumun çatışma yaratma olasılığının ise oldukça yüksek olduğu öne sürülmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238).

O halde yapılan açıklamalardan iş-aile çatışmasının; bir örgütün mensubu olmanın sonucunda üstlenilen rollerle, bir aileye sahip olmanın sonucunda üstlenilen roller arasında bir uyumsuzluk yaşanması sonucunda meydana geldiği söylenilebilir. O halde roller arasındaki uyumsuzluğun çalışanın üzerinde oluşturduğu stres arttıkça, iş-aile yaşam dengesinin bozulması ve dönüşüm içerisinde iş-aile çatışması (Çarıkçı ve diğ.,2009) ve buna bağlı olarak da belirli düzeyde iş tatminsizliği (Okan ve Özbek, 2016) yaşanması beklenilebilir.

Bu bağlamda, iş-aile çatışmasından kaynaklı sonuçların, bireyin aile yaşamının yanı sıra çalıştığı örgüt açısından da önemli olduğu görülmektedir. Çünkü yaşanan çatışmalar, bireyin sağlığını, yaşam kalitesini ve bunlara bağlı olarak iş performansını etkileyebilmektedir (Yüksel, 2005:302). Bu nedenle de yöneticilerin bu konuda harekete geçmeleri, iş-aile çatışmasının azaltılması ve buna bağlı olarak iş tatmininin yükseltilmesi konusunda gerekli önlemleri almaları bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu çalışmada iş-aile çatışmasıyla iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanılarak ilgili literatüre katkıda bulunulmaya çalışılacaktır. İş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda, bu ilişkinin yönü ve büyüklüğü açısından farklı sonuçlar elde edilmiş olsa da öngörülen ilişki genellikle direkt bir ilişki olarak ele alınmıştır. Çalışma kapsamında ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki toplam ve doğrudan etkisine ek olarak, aile-iş çatışması üzerinden oluşabilecek bir dolaylı etkisinin de dikkate alınması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın öncül araştırmaların ötesinde sağlaması beklenen temel katkısı iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisinde aracı değişken olarak rol üstleneceği düşünülen aile-iş çatışmasının modele dâhil edilmesi sayesinde öngörülen ilişkisinin daha geniş bir perspektiften ele alınmasıdır. Bu noktada geliştirilen modelin iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için de kullanışlı olacağı düşünülmektedir.

Paragraf başında sözü edilen ana varsayımın örneklemi oluşturan banka çalışanlarının çalışma koşullarını anlamak ve açıklamak için ise ayrıcalıklı bir öneme sahip olduğu da düşünülmektedir. Rekabetin sürekli ön planda olduğu ve gelişmişliğin de bir göstergesi olan bankaların maksimum derecede fayda sağlamayı ve kar maksimizasyonunu en üst düzeyde yaşamayı hedefledikleri bilinmektedir (Ergül, 2015). Ancak yoğun çalışma temposunun olduğu bankacılık sektöründe kimi zaman iş ortamında yaşanan durumlar aile yaşamına yansırken; kimi zaman ise aile ortamındaki ilişkiler iş hayatına yansiyabilmektedir (Tekingündür, Kurtuldu ve Öksüz, 2015: 28). Bu noktadan hareketle çalışma kapsamında seçilen örneklemin, hem iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkilerinin ortaya konulması hem de insan gücünün önemli olduğu günümüzde, çalışanların yaşamış oldukları aile-iş çatışmasının aracı bir değişken olarak bu ilişkiyi nasıl biçimlendirdiği sorusuna cevap aranması açısından oldukça elverişli olacağı düşünülmektedir.

Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; iş-aile çatışmasıyla ilgili literatür gözden geçirilmiş olup, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş tatmini kavramları detaylı bir şekilde ele alınmakta, kullanılan model açıklanarak araştırma hipotezleri geliştirilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde; çalışmanın tasarımı ve bulguları sunulmakta; çalışma sonuç ve değerlendirme bölümüyle sonlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE, ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

2.1. İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması

İş-aile rol çatışması kavramı, özellikle kadınların işgücüne katılmalarıyla ortaya çıkan, iş ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, teknolojik ve demografik değişikliklerle de önemi giderek artan bir çalışma alanı olmuştur (Kapız, 2002:143). İş-aile çatışmasının nedenleri ve bu nedenlerin sebep olduğu olumsuz sonuçlar son yıllarda hem insan kaynakları yönetimi hem de örgütsel davranış literatüründe sıklıkla kendine yer bulmaktadır (Marchese, Bassham, ve Ryan, 2002: 145). Çünkü yetişkinlerin yaşamında iş ve aile iki önemli odak noktasını oluşturmaktadır. Bu iki kavramın rol beklentileri her zaman uyumlu olmamakla beraber, çatışmanın oluşmasına da yol açabilmektedir (Netenmeyer ve diğ., 1996: 400).



İnsanlar öncelikle bir aile içerisinde doğar ve gelişirler ancak belli bir dönemden sonra ise bir örgüt içerisinde yer alır ve iş sahibi olurlar. Bu nedendir ki, insanların hayatlarının önemli bir kısmı ya aileleriyle birlikte evlerinde ya da bir örgüt içerisinde işlerinde geçmektedir. Bu nedenle kişilerin hayatlarıyla ilgili beklentileri de çoğunlukla ya işleriyle ya da aileleriyle ilgili olmaktadır (Noor, 2004:390). İş ve aile hayatındaki sorumluluklar ayrı ayrı öneme sahip olmakla beraber birbirinden etkilenen önemli değişkenlerdir (Boles ve diğ., 1997: 18). Bireylerin yaşamlarında üstlendikleri en önemli roller iş ve aile ile ilgili rollerdir. İş ve aile yaşamında kişilerin üstlendikleri rollerin gerekliliği olan sorumluluklar hemen hemen bireyin tüm hayatını kontrol eder. Fakat bu sorumlulukların her ikisinin de aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde birey yaşamındaki en büyük çelişkiyi yaşamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5-6). Yapılan araştırmalar kişisel zaman ve enerji açısından bireyin üstlendiği iş ve aile rollerinin birbiriyle rekabet eder nitelikte olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 552). Bireyi iş ve aile kaynaklı rollerini belirli bir denge içerisinde tutamadığı zamanlarda iş-aile veya aile-iş çatışması yaşamaktadır. Bu kapsamda algılanan talepler kişinin hem zamanını hem de enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma ortaya çıkmaktadır (Firat ve Cula, 2016:147).

İş ve aile rollerinden kaynaklı meydana gelen çatışma iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlüdür (Gutek ve diğ. 1991). İşten aileye yönelik olan çatışma türü bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerinin üstlenilmesini engellemesinden kaynaklı ortaya çıkan çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992'den aktaran Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). İş-aile çatışması yaşanmasının temel nedeni ise iş ve iş ile ilgili özelliklerdir. Çalışma saatlerinin fazlalığı, düzensiz iş saatleri, fazla mesai ve hafta sonu çalışmaları, çok erken ya da çok geç saatlerde yapılan toplantılar, iş stresi, yönetici ve üstlerle kötü ilişkiler, iş güvensizliği gibi konular iş ile ilgili olumsuz durumlar olup bireyin ailesini de etkileyerek iş-aile çatışması yaşanmasına neden olabilmektedirler. Bunların dışında iş-aile çatışmasına neden olan işkoliklik, iş yolculukları, kötü çalışma koşulları da iş ile ilgili olan diğer faktörlerdir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 157-158).

İş-aile çatışmasının sahip olduğu yapısal farklılıklar ve temel nitelikleri ele alındığında kavramın farklı başlıklar altında incelendiği görülmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 6). Parasuraman ve Simmers (2001: 556) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iki çeşidi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak, Greenhaus ve Beutell (1985: 77-81), iş-aile çatışmasının üç boyutunu tespit etmiştir; İlk boyut olan *zamana dayalı çatışmada*, bir roldeki etkinliklere harcanan zaman, başka bir roldeki sorumlulukların yerine getirilmesine engel olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-81). Yani, bu boyuttaki çatışma bir rolün gereğinin yapılmasıyla ilgili zaman baskısının, başka bir rolün talep ve isteklerini engellemesiyle ortaya çıkmaktadır (Savcı,1999: 157). İkinci boyut olan *strese dayalı çatışma*, bir rol baskısının başka bir rolün gerekliliklerinin yerine getirilmesine müdahale ettiğinde ortaya çıkar. Bu baskıların kaynağı ya çalışma ya da aile alanından ortaya çıkabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-81). *Psikolojik temelli çatışma* türünde ise kişinin bir rolün gereklerini tümüyle yerine getirmesini iş veya aile rolünün onda bıraktığı bazı olumsuz psikolojik sonuçlar önlemektedir (Çarıkçı, 2001: 33). Son boyut olan, *davranışa dayalı çatışma ise*, bir rolün gereği olan davranışlarla başka bir rolün gereği olan davranışlar arasında uyumsuzluk olması durumunda söz konusu olmaktadır (Greenhaus ve Beutell (1985:81-82).

Aileden kaynaklı görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinin engellenmesinden dolayı oluşan çatışmaya ise aileden işe yönelik çatışma denilmektedir (Voydanoff, 2005: 708). Bu çatışma türünün meydana gelmesinin asıl nedeni aile ve ailenin sahip olduğu özelliklerdir. Bu nedenle, kişinin evli veya dul olması, çocuklarının sayısı ve yaşları, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, bakımından sorumlu olunan yaşlıların varlığı, eşin çalışıyor olması, eşin yetersiz desteği gibi aile ile ilgili durumlar aile-iş çatışmasına neden olabilecek faktörlerdir (Kinnunen ve Mauno, 1998:157-158).

2.2. İş-Tatmini

"Tatmin kavramı, "sadece ilgili birey tarafından hissedilerek ifade edilebilen bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen zevki veya iç huzuru anlatmak için kullanılır" (Karaca, 2001:8). Maslow'a göre ise "tatmin", birey davranışlarının temel güdüsel ürünüdür (Demirtaş, 2014: 62). İş tatmini kavramı ise ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olmasına rağmen önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır ve yapılan ilk çalışma 1920'li yıllarda Amerika'da Elton Mayo ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen Hawthorne çalışmalarıdır. İş tatmini kavramının teorik temelleri ise Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı" ve Herzberg'in "çift faktör kuramı" ile atılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005:55; Görgülüer, 2013:74).

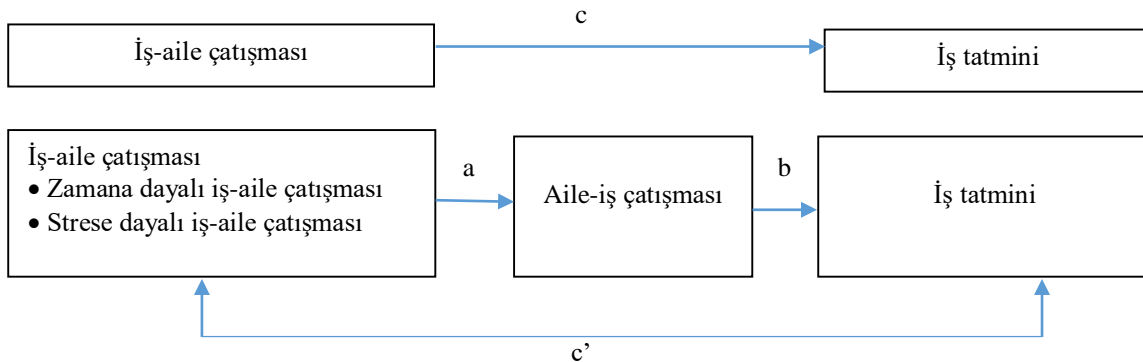
İş tatmini ile ilgili, literatürde birçok araştırmacı tarafından yapılan tanımlar mevcuttur fakat örgütsel araştırmalarda en çok kullanılan tanım Locke (1976)'nın yapmış olduğu *"kişinin iş ya da iş deneyimlerini değerlendirmeye sonucunda kişide oluşan keyifli veya pozitif duygusal durumdur"* şeklindeki tanımıdır (Judge ve

Klinger, 2008:394). İş yaşamı insanın günlük yaşamının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. İş sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda psikolojik açıdan da kişinin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. Kişilerin günlük yaşam süresinin 1/3'ünün iş yerlerinde geçtiği de düşünüldüğünde günümüz insanların mutluluklarının sağlanmasında işlerindeki başarılarının büyük bir güce sahip olduğunun söylemesi mümkündür (Güney ve diğerleri, 1997: 56-58).

Çalışanın işine karşı negatif tutumuna ise “iş tatminsizliği” demek doğru olacaktır (Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2011: 50). Örgütlerde çalışanların iş tatmininin düşük olması sadece bireysel anlamda negatif sonuçlar doğurmamakta bu durumun örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Örgüt açısından baktığımızda çalışanda işe karşı isteksizlik, işten ayrılma, kendisine karşı yetersizlik duygusu, işte hata yapma, işten uzaklaşma, yanlış kararlar alma ile yapılan işin niteliğinin ve niceliğinin azalması söz konusu olabilmektedir (Güney ve diğerleri, 1997: 56-58). İş tatmini çalışan performansını, çalışan devir hızını, verimliliğini ve sonuç olarak da örgütün başarısını etkileyen önemli faktörlerden birisidir (Aksoy, 2014: 34). İnsan gücünün örgüt amaçlarına ulaşma konusunda başarılı olabilmesi, çalışanın örgüt içerisinde kendisini hem fiziksel hem de psikolojik olarak örgüt içerisinde sağlıklı ve mutlu hissetmesi ile mümkündür (Fu ve diğ. 2011: 537-538).

2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

İş-aile çatışması, aile-iş çatışmasıyla iş tatmini arasındaki ilişkileri temel alan bu çalışmada banka çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş tatminleri üzerindeki etkisi ve bu ilişkide aile-iş çatışmasının nasıl bir rol üstleneceği saptanmaya çalışılmaktadır. Bu noktadan hareket edilerek geliştirilen araştırma modelinde (Şekil 1), aile-iş çatışmasına farklı bir önem atfedilerek aile-iş çatışmasının iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında oluşan ilişkinin temel yapısını açıklayacak bir mekanizma işlevi görebileceği (aracı etki) varsayımı temel alınmaktadır. Modelin odak noktasında yer alan aile-iş çatışmasına atfedilen “aracı değişken rolü” çalışmanın temel savını oluşturmaktadır. Bu savın aracı etki kavramı ise, bir öncül değişkeni bir kritik değişkene bağlayan bir çeşit bağlantı mekanizması olarak tanımlanmaktadır (Mathieu ve Taylor, 2006 dan aktaran Okan ve Özbek, 2016: 206). Model böyle bir varsayım altında yorumlanacak olursa, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tamamının ya da bu ilişkinin belirli bir kısmının aile-iş çatışması üzerinden tanımlandığı, başka bir deyişle aile-iş çatışmasının iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ne şekilde aracılık ettiğinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.



Şekil 1. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisini Açıklayan Araştırma Modeli

Model (Şekil 1) çerçevesinde tanımlanan ilişkiler genel olarak yorumlandığında, modeldeki bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki toplam ilişkinin (c) aracı değişken tarafından açıklanan kısmı (a, b), endirekt etki olarak isimlendirilirken toplam etkiyle direk etki (c') arasındaki farkı ifade etmektedir (a, b=c-c') (Hayes, 2009: 409). Modelin temel varsayımını oluşturan “aracılık etkisine” kanıt oluşturabilmek için ise bağımsız ile bağımlı değişken arasındaki “toplam etkinin” anlamlı olması şartı aranırken, “toplam etkinin” olmaması durumunda ise sadece “dolaylı bir etkiden” bahsedilebileceği söylenmektedir (Preacher ve Hayes, 2004:719). Benzer modellere Sarı (2015), Okan vd. (2014) ve Okan ve Özbek (2016) çalışmalarında da rastlanılabilir.

İş-aile çatışması araştırmalarında ortaya çıkan yaygın sonuçlardan birisi büyük bir olasılıkla iş tatminsizliğidir. Söz konusu iş-aile çatışması araştırmalarının bulguları iş-aile çatışması düzeyi arttıkça iş tatminsizliği düzeyinin de arttığı yönündedir (Afzal ve Farooqi, 2014; Turunç ve Erkuş, 2010; Anafarta, 2011 vb.). Başka



bir deyişle öncül araştırmalarda kişilerin ev ve iş ile ilgili rollerde yaşamış oldukları çatışmaların işlerinden duydukları tatmini azaltmakta olduğu tespit edilmiştir (Pasewerk 2006:149).

Çalışanlar günlük yaşamlarının önemli bir kısmını ailelerinden ayrı olarak iş yaşamlarında iş arkadaşlarıyla birlikte geçirmektedirler. Bunun sonucunda ise, iş yaşamları özel yaşamlarını etkileyen önemli birer unsur haline gelmektedir (Nacar, 2012: 40). Genellikle iş-aile çatışması yaşayan bireylerin ruh hallerinden kaynaklı olarak işlerinden duydukları tatminin derecesi de azalacaktır. İşinin gerekliliklerinden kaynaklı olarak ailesine ve çocuklarına istediği gibi zaman ayıramadığı ve ailesiyle gerektiği gibi ilgilenemediğinin endişesini yaşayan bireyin örgüt içerisinde yaşayacağı huzursuzluk nedeni ile ise işinden duyduğu tatmin azalacaktır (Özdevercioğlu ve Doruk 2009).

Literatürde bireylerin iş yerlerinde geçirdikleri fazla zamanın ve harcanılan çabanın, aile ile ilgili faaliyetlere ayrılması gereken zamanı ve enerjiyi yetersiz kıldığı buna ek olarak ise yoğun çalışma saatlerinin ve iş yükünün varlığının iş-aile çatışması yaşanacağı birer habercisi niteliğinde olduğu ileri sürülmektedir (Spector vd., 2007: 806). Yapılan çalışmalar ve ampirik kanıtlar da işyerlerinde harcanılan zamanın iş-aile çatışmasının yaşanmasında direkt bir etkisinin olduğu sonucunu göstermektedir (Amstad ve diğ., 2011). Araştırmaların özellikle; çalışanların işleri ve aileleriyle ilgili üstlendikleri farklı rollerin çalışanlarda yarattığı çatışmalara ve yaşanan bu çatışmaların işlerine, işlerindeki tutumlarına ve örgütlere karşı davranışlarına odaklandığı görülmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010:417). Bu kapsamda literatür incelendiğinde yapılan bir çok çalışmanın sonucu bireyin yaşadığı çatışmanın bireyin işinden duyduğu tatminin derecesini azalttığını veya iş tatminsizliklerine sebep olduğu yönündedir (Özdevercioğlu ve Doruk, 2009; Benli ve Yenihan, 2016 vb.).

İş-aile çatışmasının genel olarak iş tatminsizliklerine, işten ayrılmalara, düşük örgütsel bağlılığa, işgücü devir oranlarının ve iş kazalarının artmasına sebep olduğu ileri sürülmektedir (Spector vd., 2007: 806; Nohe ve Sonntag, 2014). Bu açıdan bakıldığında örgütlerde çalışanların yaşadıkları çatışmanın örgüt içerisinde çözülmesi gereken bir durum olduğu, çözülmemesi durumunda ise olumsuz sonuçlar doğuracağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenledir ki hem bireysel hem de örgütsel açıdan son derece önemli olan çatışma ve iş tatmini konularına yöneticilerin gerekli önemi göstermeleri ve yönetsel önlemler almaları gerekmektedir. (Aydın ve Kutlu, 2001: 38 den aktaran Bakan, 2011). Tüm bu açıklamalar ışığında iş tatmini olmayan çalışan hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamında sorunlar yaşamakta ve ailesine sorunlarını yansıtarak onların da mutsuz olmalarına neden olabilmektedir (Davran, 2014: 12).

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisini araştıran pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Örneğin, Afzal ve Faroogi (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Pakistan'da bulunan bir kamu üniversite çalışanları üzerinde iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışması arasında aynı yönde negatif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Turliuc ve Buliga (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha çok yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anderson ve arkadaşları (2002: 799) tarafından yürütülen araştırma sonucunda, iş – aile çatışması ve aile – iş çatışmasının birbirleriyle olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Boyar ve arkadaşları (2003: 184) tarafından yapılan diğer bir araştırmaya göre ise, iş –aile çatışması ve aile – iş çatışması arasında karşılıklı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Söz konusu çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilebilmektedir.

H₁: İş-aile çatışması, aile-iş çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

H_{1a}: Zamana dayalı iş-aile çatışması, aile-iş çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

H_{1b}: Strese dayalı iş-aile çatışması, aile-iş çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

Yukarıdaki çalışmalara ek olarak yüksek iş-aile çatışmasının iş tatminsizliğine neden olabileceği düşünülmektedir. Hem yurtdışında hem de Türkiye de yapılan araştırma sonuçları bunu doğrular niteliktedir. Nitekim Turunç ve Erkuş (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmış ve iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır.

Anafarta (2011) tarafından sağlık hizmeti personeli (doktorlar ve hemşireler) üzerinde yapılan araştırmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmış ve iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Fakat aile-iş çatışması ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışma sonucuna göre sağlık çalışanlarının aile-iş çatışmasına oranla daha fazla iş-aile çatışmasıyla karşılaştıkları sonucu çıkarılmıştır (aktaran Akyüz, 2015).



Rode ve arkadaşlarının (2007: 75) yaptığı araştırmaya göre, yüksek düzeyde iş – aile çatışması veya aile – iş çatışması yaşayan bireylerin iş tatmin düzeylerinin düştüğü ortaya çıkarılmıştır. Netemeyer ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada Bacharach ve arkadaşları (1991) iş-aile çatışmasının varlığının iş tatminsizliğini giderek arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Kossek ve Ozeki'de (1998) hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Özdevecioğlu ve Doruk (2009) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu ve iş-aile çatışmasının artması sonucunda iş tatmininin ise azaldığı belirlenmiştir. Benli ve Yenihan (2016) tarafından Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimleri üzerinde yapılan çalışmaya göre hekimlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları düzeylerinin iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. 2004'de yapılan bir başka çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu ve iş tatmini üzerinde aile-iş çatışmasının negatif etkisinin iş-aile çatışmasına nazaran daha fazla olduğu söylenmektedir (Howard vd., 2004: 385-386). Benzer şekilde Brough ve diğerleri (2005) de iş-aile çatışmasının, iş tatmini ile olan ilişkisinin, aile-iş çatışmasıyla olan ilişkisinden daha fazla olduğunu ortaya konulmuştur.

Yapılan literatür taraması sonucunda iş-aile çatışması ve aile iş çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediğine dair sonuçlar elde edilirken, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilemediğine veya aralarında ilişki olmadığına dair çalışmalarda mevcuttur. Örneğin, Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda, çalışanların iş – aile çatışması düzeylerinin iş tatmini üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum iş – aile çatışması kuramlarından olan telafi kuramı doğrultusunda açıklanmaktadır. Buna göre bireyler, hayatlarında daha yüksek düzeyde tatmin duygusu yaşamak için hem iş hem de aile alanlarında eksik olarak gördükleri şeyleri diğer yaşam alanlarından daha fazla tatmin olma çabası ile telafi etmek yoluna gitmektedirler (Efeoğlu, 2006: 111). Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) tarafından yapılan analizde, iş tatminini aile-iş çatışması pozitif yönde etkilemektedir. Ancak, bu durum hastane çalışanlarının çalışma koşulları nedeniyle ailelerine yeterli zamanı ayıramamaları, aile alanlarında yaşamış oldukları bu tatminsizliği telafi etmek amacıyla iş yaşamından sağladıkları tatmini artırma eğilimine girdikleri varsayımı ile açıklanabilmektedir.

İş-aile çatışmasının alt boyutlarıyla (zaman-strese-davranışa dayalı) iş tatmini arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilen literatür incelemesi sonucunda, birçok araştırmacının kavramlar arasındaki ilişkinin varlığı konusunda görüş birliğine sahip oldukları anlaşılmıştır. Yurtseven (2008) tarafından turizm işletmelerinde yapılan bir çalışmaya göre, çalışanların zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi vardır. Yine iş tatmini ile strese ve zamana dayalı iş-aile çatışması arasında orta düzeyde ve olumsuz yönde ilişki bulunmuştur. Yine, Lambert ve arkadaşları (2006: 377) tarafından 219 katılımcı üzerinde yapılan araştırmada, strese dayalı iş – aile çatışması ve davranışa dayalı iş – aile çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, diğer bir ifade ile çatışma arttıkça tatmin oranının düştüğü görülmüştür. Zamana dayalı iş – aile çatışması ve aile – iş çatışmasının ise katılımcıların işe bağlılıkları üzerinde olumsuz etki yaptığı ortaya konulmuştur. Aras ve Karakiraz (2013) tarafından yapılan çalışmada da zamana dayalı iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür.

Bu açıklamalar çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilebilmektedir.

H₂: İş-aile çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahiptir.

H_{2a}: Zamana dayalı iş-aile çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H_{2b}: Strese dayalı iş-aile çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₃: Aile-iş çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahiptir.

İş-aile çatışması konusunda yapılan araştırmalar iş ve aile rollerinin hem kişisel zaman hem de enerji bakımından birbirleri ile rekabet eder durumda olduğunu göstermiştir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Kişinin iş ve aile ile ilgili rollerini dengelememesi sonucunda algılanan talepler kişinin zamanını ve enerjisini sınırlamakta böylece iş-aile veya aile-iş çatışması meydana gelmektedir (Fırat ve Çula, 2016). İş nedeniyle evine ve ailesine yeterince zaman ayıramadığını düşünen işgören iş yerinde huzursuz olmakta ve işinden duyduğu tatmin azalmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Ayrıca bu çatışmaların ortaya çıkması çalışanın sağlığını, huzurunu, iş tatminini ve iş performansını, iş gücü devir hızını, işten ayrılma niyetini ve hata yapma olasılığını etkileyebilmektedir (Güney ve diğ.,1997; Yüksel,2005).

Çalışanların iş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma iş-aile ve aile-iş şeklinde iki yönlüdür (Gudek ve diğ.,1991). Ancak iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla iş tatmini arasındaki ilişkiye dair literatüre bakıldığında iş-aile çatışmasıyla iş tatmini arasındaki doğrudan ilişkinin negatif olarak beklendiği ve sonuçların ise bunu



desteklediği görülmektedir. Ancak aile-iş çatışmasıyla iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında sonuçlarda tutarsızlık olduğu görülmektedir. Çalışmaların bir kısmında iki değişken arasındaki pozitif veya anlamlı etkinin olmadığı görülürken, çalışanların yaşadıkları aile-iş çatışması ve iş tatmini arasındaki pozitif yönde ilişkinin iş-aile çatışması kuramlarından telafi kuramı ile açıklanabileceği söylenmektedir (Efeoğlu,2006; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015). Bazı çalışmalarda ise ilişkinin negatif yönde olduğundan bahsedilmektedir (Kossek ve Ozeki,1998; Howard vd.,2004). Bu literatüre ek olarak iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki negatif etkinin aile-iş çatışmasından daha fazla olduğuna (Anafarta, 2011) yönelik çalışmaların yanı sıra yaşanan aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde iş-aile çatışmasından daha etkili olduğuna yönelik çalışmalarda bulunmaktadır (Howard vd., 2004; Yurtseven, 2008).

Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olması durumunda yaşanan aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki indirekt etkisine sebep olabilir ve bu varsayımlar çerçevesinde, aile-iş çatışmasının iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracılık etkisinin olacağı öngörülebilir.

Tüm bu literatür bilgileri ışığında iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisinde aile-iş çatışmasının bir aracılık rolü oynayacağı varsayılmış ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄: Aile-iş çatışması iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı değişken olarak rol oynar.

3. METODOLOJİ

3.1. Örneklem

Çalışmanın amacı çerçevesinde belirlenen ana evren, Ankara ilinde bulunan 9 semtte (Ostim, Beytepe, Batıkent, Ümitköy, Cebeci, Bilkent, Çayyolu, Beşevler, Kızılay) yer alan banka şubelerinde görev yapmakta olan banka çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan banka personelleri kolayda örneklem yöntemine göre seçilmiş olup, farklı bankalarda uygulama yapılarak örneklem çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bazı anket çalışmaları kayıp veriler içerdiği için örneklem dâhil edilememiştir. Bu süreç sonunda 234 adet anket örneklem dâhil edilmiştir. Örneklem içerisinde ki çalışanların demografik özellikleri (Tablo 1) incelendiğinde yaş ortalamaları 20 (en düşük) ila 51+ (en yüksek) arasında değişmektedir. Çalışmada yer alan çalışanların büyük çoğunluğu (% 44,0), 20-30 yaş aralığında yer almaktadır. Çalışanların % 61,7'si erkek iken % 38,3'ü kadındır. % 51,0'i evli iken % 38,7'si bekâr ve % 10,3'u ise eşinden ayrılmıştır. Statüleri bakımından banka çalışanlarının % 26,3 yönetici iken % 73,7'sinin memur olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri açısından bakıldığında çalışanların yaklaşık yarısının (% 51,0) 5 yıldan az zamandır bankacılık sektöründe çalıştığı görülmektedir. Bakmakla yükümlü oldukları ebeveyn durumuna göre ise, % 84,4'ünün bakmakla yükümlü ebeveyni yokken % 15,6'sının bakmakla yükümlü ebeveyni olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

		<i>N</i>	%
Cinsiyet	Bayan	150	61,7
	Bay	93	38,3
Yaş	20-30	107	44,0
	31-40	70	28,8
	41-50	54	22,2
	51 ve üzeri	12	4,9
Medeni durum	Evli	124	51,0
	Bekâr	94	38,7
	Ayrılmış	25	10,3
Bakım zorunluluğu	Evet	38	15,6
	Hayır	205	84,4
Statü	Yönetici	64	26,3
	Memur	179	73,7
Çalışma süresi	0-5 yıl	124	51,0
	6-10 yıl	48	19,8
	11-15 yıl	24	9,9
	16-20 yıl	42	17,3
	21 ve üzeri	5	2,1

**3.2. Ölçekler, Güvenilirlik ve Geçerlilik**

Araştırmanın verileri anket yöntemiyle elde edilmiştir. İlk bölümünde, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek için Lambert, Hogan, Camp ve Ventura (2006) tarafından yapılan araştırmada kullanılan ve farklı kaynaklardan uyarlanan (*aktaran*. Lambert ve diğ., 2006: 376; Bohlen ve Viveros-Long, 1981; Bacharach ve diğ., 1991; Frone ve diğ., 1992; Triplett ve diğ., 1999; Carlson ve diğ., 2000., Gutek ve diğ. 1991; Higgins ve diğ. 1992; Stephens ve Sommer, 1993) 25 maddeden oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. İş-Aile Çatışması Ölçeği, zamana dayalı iş-aile çatışması, strese dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Zamana dayalı iş-aile çatışması 7 madde ile ölçülmüştür. Lambert vd, (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucu bu ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır. 11 madde ile temsil edilen strese dayalı iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach alfa değeri ise 0,93 olarak bulunmuştur. Davranışa dayalı iş-aile çatışmasını temsil eden 3 madde için hesaplanan Cronbach alfa değeri 0,60'tır. Aile-iş çatışması ölçeği ise 4 maddeden oluşmakta olup, Cronbach alfa değeri 0,71'dir.

İkinci bölümde, çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Rusbult ve Farrell (1983) tarafından geliştirilen 6 maddelik İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun son kısmında, ankete cevap verenlerin cinsiyet, yaş, eğitim, statü, medeni durum, çocuk sayısı, çocukların yaşı, eşin çalışma durumu, bakım gerektiren yaşlı anne/baba durumu, sektörde çalışma süresi gibi kişisel bilgilerine yer verilmiştir. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek için keşfedici faktör analizi yapılmış. Güvenilirliklerini ölçmek için ise, Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır.

Katılımcıların, iş-aile çatışması ve iş tatminini ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçeklerde yer alan ifadelerin 5'li Likert Ölçeği üzerindeki seçenekleri işaretleyerek değerlendirmeleri istenmiştir. Ankette yer alan ifadeleri değerlendiren katılımcılar "hiç katılmıyorum" biçiminde ifade edilen cevapları için "1" değerini, "tamamen katılıyorum" şeklinde ifade ettikleri cevapları için ise "5" değerini işaretlemişlerdir.

Bu araştırmada kullanılan iş tatmini ve İş-Aile Çatışması Ölçeğinin tüm alt ölçekleri için uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İş-aile Çatışması ve Alt Ölçekleri ve İş Tatmini Ölçekleri Güvenilirlik Katsayıları

	Madde Sayısı	Alpha Katsayısı
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	7	0,924
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	11	0,916
Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması	3	0,562
Aile-İş Çatışması	4	0,750
İş Tatmini	6	0,892

Ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak alfa değerinin 0,60'dan büyük bir değer olması beklenmektedir (Efeoğlu, 2006:74). Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Ölçeği'ni oluşturan ilk 7 soru için analiz yapıldığında elde edilen değer istenilen aralıkta olduğu görülmektedir (0,924). Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Ölçeği'ni oluşturan 11 soru için elde edilen değer 0,916 olarak gerçekleşmiş ve istenilen aralıkta olduğu için kabul edilir bir değer olduğu görülmüştür. Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması ise 3 sorudan oluşmakta, ancak yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,562 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer güvenilirlik analizi için oldukça düşük ve kabul edilemez bir değer olduğundan Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması'na ilişkin veriler, gerçekleştirilen analizlere dâhil edilemeyerek İş-Aile Çatışması Ölçeği'nden çıkartılmıştır. İş-aile Çatışması Ölçeği'nin diğer bir alt ölçeği olan aile-iş Çatışması Ölçeği'ni oluşturan 4 soru için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen 0,750'lik değer 0,60'tan büyük olduğu için kabul edilebilir bir değerdir. İş Tatmini Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen değer 0,892 olarak elde edilmiş kabul edilebilir değerdir.

3.3. Faktör analizi ve Sonuçları

İş-aile çatışmasına ilişkin temel boyutları belirlemek amacı ile iş-aile çatışması ile ilgili toplamda 22 değişkene temel bileşkenler yöntemi ileri varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 3 faktör varyansın % 71,04'ünü açıklamaktadır. Araştırma verilerine



keşfedici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO değeri (0,830) ve Barlett's Test of Sphericity değeri (küresellik derecesi; 5836,334; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Faktörlerin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha oranları 0,750 ile 0,958 arasında farklılık göstermekte olup, literatürde kabul edilebilir güvenilirlik düzeyindedirler. Ayrıca faktörleri oluşturan bireysel değişkenlerin, ait oldukları faktöre yüksek değerlilikle yüklendiği (Tablo 3) ve tüm maddelerin ait oldukları faktörlerdeki değişkenlerle diğer faktörlerdeki değişkenlere oranla daha yüksek korelasyon katsayısına sahip olduğu gözlenmiştir.

Analiz sonucunda elde edilen birinci faktörü niteleyen değişkenler genellikle işyerinde stres ve yorgunluğu nitelendiren strese dayalı iş-aile çatışmasıyla ilgili değişkenlerdir. Bu noktadan hareketle birinci faktör strese dayalı iş-aile çatışması olarak isimlendirilmiştir. Toplam 10 değişkenden oluşan stres faktörü, 10,69'luk bir öz değere sahip olup, toplam varyansın % 48,59'ını açıklamaktadır. Zamana dayalı iş-aile çatışması olarak isimlendirilen ikinci faktörü niteleyen 8 değişken ise çalışanların zaman çatışmalarını temsil etmektedir. Toplam varyansın % 12,39'unu açıklayan bu faktörün öz değeri 2,72'dir. Üçüncü faktör, aile-iş çatışması olarak isimlendirilmiştir. Öz değeri 2,12 olan bu faktör, toplam varyansın % 10,06'sını açıklamaktadır.

Tablo 3. İş-Aile Çatışması Boyutlarına İlişkin Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
Stres		10,69	48,59	48,59	0,958
A7	,605				
A8	,695				
A9	,838				
A10	,798				
A11	,775				
A12	,825				
A13	,892				
A14	,801				
A15	,882				
A16	,867				
Zaman		2,72	12,39	60,98	0,877
A1	,762				
A2	,697				
A3	,648				
A4	,632				
A5	,661				
A6	,597				
A17	,653				
A18	,643				
Aile		2,12	10,05	71,04	0,750
A22	,545				
A23	,765				
A24	,768				
A25	,810				
Genel Ortalama	,735	5,18	23,68	60,20	0,862

**3.4. Bulgular**

Tablo 4’de değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleriyle birlikte değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları özetlenmektedir.

Tablo 4. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleriyle Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Zaman	Stres	Aile-iş	İş-tatmini
Zamana	3,93	,88	1,00	,808(**)	,195(**)	,038
Strese	3,60	,87	,808(**)	1,00	,349(**)	-0,91
Aile-iş	2,40	0,82	,195(**)	,349(**)	1,00	,218(**)
İş tatmini	2,42	,99	,038	-0,91	,218(**)	1,00

** p<0,01 anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı.

Pearson korelasyon katsayısı sonuçlarına göre; iş-aile çatışması alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,808$; $p<0,01$). Tablo 4 incelendiğinde zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında yüksek düzeyli ve pozitif bir ilişki olduğu; strese dayalı iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında ise orta düzeyli olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında düşük düzeyli ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,218$; $p<0,01$). Faktörler arasındaki ilişkinin gücüne bakıldığında strese dayalı iş-aile çatışması ile zaman dayalı iş-aile çatışması arasında ($r=0,808$; $p<0,01$), aile-iş çatışması ile zamana dayalı iş-aile çatışması arasında ($r=0,195$; $p<0,01$) ve strese dayalı iş-aile çatışması ile iş-aile çatışması arasında ($r=0,349$; $p<0,01$) ile iş tatmini ile aile iş çatışması arasında ($r=0,218$) anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Diğer yandan, aile alanından kaynaklanan sorunlar nedeni ile iş alanında çatışma yaşamamanın iş tatmin düzeyini olumsuz yönde etkilemesi beklenirken, araştırma sonuçları, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir ($r=0,218$; $p<0,01$). Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda bu sonuçları destekleyen benzer sonuçlara da ulaşılmıştır.

Aile-iş çatışmasının, iş tatmini ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aracılık etkisini test etmek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5’de özetlenmektedir. Aracı hipotezinin testi konusunda Baron ve Kenny (1986) çalışması referans alınmıştır. Buna göre test edilen ilk modelde (Model 1) iş-aile çatışması boyutlarının Aile-İş çatışması üzerindeki etkileri (H_1), ikinci modelde (Model 2) ise iş-aile çatışması boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkileri (H_2) test edilmiştir. Aracı hipotezin testi için önem taşıyan son modelde ise (Model 3) bağımsız değişkenler ile aracı değişken bir arada ele alınarak, bu değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkileri (H_3 , H_4) test edilmiştir. Analiz bulguları yorumlandığında Aile-İş çatışması üzerinde İş-Aile çatışmasının zaman boyutunun negatif yönlü ($\beta=-0,251$; $P<0,05$) stres boyutunun ise pozitif yönlü bir etkiye ($\beta=0,552$; $P<0,01$) sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında H_{1a} hipotezi ret edilirken H_{1b} hipotezi desteklenmiştir. Model 2 için elde edilen bulgular, iş tatmini üzerinde iş-aile çatışmasının zaman boyutunun pozitif yönlü ($\beta=0,322$; $P<0,01$) stres boyutunun ise negatif yönlü ($\beta=-0,351$; $P<0,01$) etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ışığında H_{2b} hipotezi destek bulurken H_{2a} hipotezi ret edilmektedir. Tablo 5’de yer alan bulgular aracı hipotezin desteklenmesi için gerekli şartlardan biri olan aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=0,324$; $P<0,01$). İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki direkt etkisine (Şekil 1; yol c’) dair bulgular incelendiğinde, İş-aile çatışmasının zaman ($\beta=0,403$; $P<0,01$) ve stres ($\beta=-0,530$; $P<0,01$) boyutlarının her ikisinin de iş tatmini üzerinde anlamlı etkilere sahip oldukları görülmektedir. Baron ve Kenny’nin (1986) varsayımları sonucunda, elde edilen bu direkt etkinin, anlamsız olması veya iş-aile çatışmasının, iş tatmini üzerindeki toplam etkisinden daha küçük olması beklenmektedir.

Burada ise hesaplanan direkt etkilerin (c’: $\beta=0,403$ ve $\beta=-0,530$) katsayısının toplam etkiden (c: $\beta=0,322$ ve $\beta=-0,351$) daha büyük olduğu ve aynı zamanda bu ikisi arasındaki farkı (c-c’) ifade eden indirekt etkinin de zaman boyutu için negatif (a.b=-,081) ve stres boyutu için pozitif yönlü (a.b=0,18) olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktada toplam etki, direkt etki ve indirekt etkilerin güçleri ve işaretleri ile ilgili bir değerlendirme yapıldığında, direkt ve indirekt ilişkinin işaretlerinin farklı olduğu ve direkt etkinin katsayısının toplam etkinin katsayısından daha büyük olduğu görülmektedir. Benzer bir örneği Cole, Walter ve Bruch’ın (2008) ve Okan,



Sarı ve Nas'ın (2014) araştırmalarında da gözlenen bu durum, MacKinnon ve diğerlerine (2000) göre "suppression (önleyici) etki" olarak adlandırılmaktadır.

Araştırma modelimiz çerçevesinde bu durum ele alındığında ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde toplam etkisi, ortaya çıkacak direkt etki ve endirekt etkilerin toplamından oluşmaktadır ($,322 = ,403 + (-,081)$) ve ($-,351 = -,530 + 0,180$). Başka bir deyişle, aile-iş çatışmasının zaman boyutu üzerinden oluşan negatif işaretli endirekt etki ($-,081$) ve stres boyutu üzerinden oluşan pozitif yönlü endirekt etki ($0,18$), iş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki toplam etkinin belirli bir kısmını oluşturmakta bu durum bir önleyici etki olarak işlev görmektedir. Bu sonuçlar, H_4 hipotezini kısmen destekler niteliktedir.

Tablo 5. İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisinde Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi

	Model 1	Model 2	Model 3
	Aile-İş	İş Tatmini	İş Tatmini
İş-Aile Zaman	-,251*	,322**	,403**
İş-Aile Stres	,552**	-,351**	-,530**
Aile-İş			,324**
Düzeltilmiş R²	,136	,036	,123
F	20,120**	5,552**	12,354**
VIF	2,884-2,884	2,884-2,884	1,168-3,240

* $p < 0,01$; * $p < 0,05$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde artan iş yükü ile çalışanlar daha fazla zamana ihtiyaç duymakta, iş yerinde bitiremediği işleri için ya eve iş götürmekte ya da iş yerinde daha fazla zaman geçirerek işlerini bitirmeye çalışmaktadırlar. İşlerini bitirmek için ailesine harcaması gereken zamanı işi için kullanan çalışanlar bir noktadan sonra çatışma yaşamakta bu durum ise çalışanların iş performansını ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Düşük verimlilik, iş yavaşlatma ve işe devamsızlıkların artması gibi birçok sorunun yanı sıra iş tatminsizliği çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını zayıflatarak çalışanların işten ayrılmalarına kadar giden bir takım sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Sözü edilen sebepler nedeniyle etkin bir çatışma yönetiminin sağlanması örgütte çalışanların tümü için büyük önem taşımaktadır. Bir örgüt içerisinde çalışanların işlerinden tatmin duymaları ve örgüte olan bağlılıklarının güçlenmesi için örgütte meydana gelen/gelebilecek olan çatışmaların fark edilmesi ve bunların örgütün amaçları doğrultusunda etkin bir şekilde yönetilebilmesi için tanımlanması ve uygulanması konularına gereken önem verilmelidir. Bu doğrultuda çalışmamızda, esas olarak çalışanların iş-aile çatışmasının ve alt boyutlarının (zamana, strese dayalı iş-aile çatışması, aile-iş çatışması) iş tatminlerini ne derece etkilediği ve aile-iş çatışmasının bu ilişkideki aracılık rolü üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın amacı doğrultusunda ortaya konulan ilişkiler sonucunda elde edilen bulguların iş-aile çatışması literatürüne hem teorik hem de olgusal destekler sağlayabileceği düşünülmektedir. İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki direkt etkisine bakıldığında zaman ve stres boyutlarının anlamlı etkiye sahip oldukları görülmektedir. İş tatmini üzerinde iş-aile çatışmasının zaman boyutu pozitif etkiye sahipken, stres boyutunun ise negatif yönde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Özellikle günümüz şartlarında hizmet sektörünün ana sektörlerinden birisi olan bankacılık sektörü göz önüne alındığında yoğun ve uzun çalışma saatleri, rekabetin ve bireysel kotaların tutturulması gibi bir bankacılık sektörünün niteliğinden kaynaklanan nedenler çalışanların stres seviyelerinin artmasına sebep olmakta ve bunun sonucunda çalışanların işlerinden duydukları tatmin de azalmaktadır. Valcour ve diğerlerinin (2007) çalışmasında, çalışma saatleri arttıkça iş ve aile dengesinin kurulamadığı, bunun sonucunda çalışanların iş tatminlerinin azaldığı ve iş-aile çatışması yaşama düzeylerinin de arttığı sonucu elde edilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen değerlerin literatürü destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

İş-aile çatışmasının aile-iş çatışması üzerindeki direkt etkisine bakıldığında ise, stres ve zaman boyutlarının anlamlı etkiye sahip oldukları görülmektedir. Ancak, yapılan modellerle aile-iş çatışması üzerinde iş-aile çatışmasının zaman boyutu negatif etkiye sahipken, stres boyutu pozitif etkiye sahiptir. Hâlbuki stres boyutunun aile-iş çatışması üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olması beklenmekteydi çünkü bankacılık sektörünün niteliğinden dolayı rekabet avantajının ön planda olduğu, düzensiz ve yoğun mesai saatleri de



düşünüldüğünde çalışanların stres seviyelerinin fazla olması sonucunun aileyle ilgili işlere yansımaları ve aile-iş çatışmasını negatif yönde etkilemesi beklenmekteydi. Zaman boyutunun negatif etkiye sahip olması ise, yine bankacılık sektörünün yapısal özellikleri nedeniyle çalışanların çoğunun genç ve bekâr olmaları bunun sonucunda aileyle ilgili işlere daha az zaman ayırmaları nedeniyle normal karşılanabilmektedir.

Öte yandan, aile alanından kaynaklanan sorunlar nedeniyle iş alanında çatışma yaşamının iş tatmin düzeyini olumsuz yönde etkilemesi beklenirken araştırma sonuçları, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığını göstermektedir. Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda bu sonuçları destekleyen benzer sonuçların bulunduğu görülmüştür (Namasivayam ve Mount, 2004; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015). Ayrıca, aile-iş çatışması ve iş tatmini arasındaki bu sonuç telafi kuramı ile tutarlılık göstermektedir. Telafi kuramına göre, bireyler iş veya aile alanlarından birinde yaşadıkları kayıplarını diğer alanda telafi etme yoluna gidebilmektedir. Örneğin, aile yaşantısında mutlu olmayan kişiler, iş alanında mutlu olma çabası içine girebilmektedirler. Araştırma sonucunda, aile-iş çatışmasının iş tatmin düzeyi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaması, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin çalışma koşullarının da etkisiyle aile alanına yeterince zaman ayıramadığı ve bu alanda yaşadıkları kayıpları iş alanında tatmin etme yoluna gitmeleri şeklinde açıklanabilir. Bu sonuçtan hareketle çalışanların aile ile ilgili sorunlarını çözebilmek için işi bir kaçış yolu olarak gördükleri söylenilebilir. Ayrıca Efeoğlu (2006) aile-iş çatışması yaşayan çalışanların bir alandaki eksikliklerini diğer alanla telafi etme eğiliminde olduklarını ifade etmiştir.

İş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkide aile-iş çatışmasının aracılık rolüne ilişkin elde edilen bulgular aile-iş çatışması üzerinde oluşan negatif işaretli endirekt etki, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki toplam etkinin belirli bir kısmını oluşturmada ve aile-iş çatışmasının iş tatmini ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide etleyici etki olarak rol oynadığını göstermektedir. Bu etkinin ortaya çıkmasındaki ana etken, aile-iş çatışmasıyla iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkidir. Telafi kuramının açıklamaları dikkate alındığında bu durum şaşırtıcı olmamaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda, iş-aile çatışması konusunda çalışan araştırmacıların yanı sıra işletme yöneticileri ve insan kaynakları alanında çalışan uzmanlar tarafından konunun öneminin göz ardı edilmemesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin iş tatmin düzeyini azaltması ve işten ayrılması, yüksek devir hızı, düşük performans gibi birçok olumsuzluklar ile sonuçlanabilecek durumlara yol açması nedeni ile üzerinde önemle durulması gereken ve çalışanların yaşadıkları çatışma düzeyinin azaltılması için birtakım önlemlerin alınmasını gerektiren bir konudur.

Aslında günümüzün iş alanları sektörlerine göre belirli farklılıklar gösterse de giderek bireylerin yaşam alanlarının büyük bir kısmını kapsamaktadır. Bu durum ise, çalışan ile örgüt arasındaki etkileşimin artışıyla birlikte çeşitli sorunları da beraberinde getirmekte, bu sorunlar da örgütlerde hem verimliliği hem de performansı etkilemektedir. Diğer taraftan, örgütler açısından sürdürülebilir rekabet gücünü yakalayarak varlıklarını devam ettirebilmeleri son derece önemlidir. Bunun başarılması da insan kaynaklarının başarısı ile yakından ilişkili olan bireysel ve örgütsel performansın artışıyla ilişkilidir. Bu açıdan da örgütlerin gerek işten yansıyan ve gerekse aileden yansıyan çatışmalara kayıtsız kalmaları düşünülemez. Örgütlerde özellikle bu iki yönlü çatışmaların bireysel performansını düşürmesi gibi birçok değişkeni doğrudan ve dolaylı olarak etkilemesi nedeniyle, sürekli olarak örgüt yönetimleri tarafından takip ve kontrol edilmesi, en azından etkilerinin azaltılması gerekmektedir.

Bireylerin, mutlu ve sağlıklı iş ve aile alanlarına sahip olabilmeleri için iş ve aile alanlarının kesiştiği yerlerde denge oluşturabilmeleri gerekmektedir. İş ve aile alanları arasında denge sağlanabilmesi ve bu doğrultuda, iş ve aile alanları arasındaki çatışmanın azaltılabilmesi yalnızca bireyler ve aileleri için değil, aynı zamanda işletmeler ve toplum açısından da önemli hale gelmiştir. İş ve aile dengesi, iş-aile çatışması ile başarılı bir şekilde başa çıkmanın bir sonucu olarak görülmektedir. Çalışanların tatmin düzeylerinin artması, yaşadıkları iş-aile, aile iş çatışmasının azalması hem işletmeler için hem müşteriler için yüksek verim elde edilmesini sağlayacaktır. Bu yüzden işletmelerin iş-aile dengesinin kurulması ve buna bağlı olarak iş tatmininin artırılması için gerekli çalışmaları yapmaları gerekmektedir.

Çalışanlar bazen iş bazen de aile ile ilgili rollerden kaynaklı sorunlara maruz kalabilirler. Gittikçe rekabetçi bir hal alan iş hayatı içerisinde sıkışan çalışanların etkinlik ve verimliliklerini olabildiğince yüksek tutabilmek için onları mutlu ve belirli seviyelerde tatmin olmuş hale getirmek gerekmektedir. Bunun da yollarından biri çalışanların iş ve aile rolleri arasında denge kurmasına yardımcı olmaktır. Çalışanların iş-aile rolleri arasındaki bu dengenin sağlanmasında örgüt yöneticilerine belirli görevler düşmektedir. Yöneticilere örgüt içerisinde açık iletişime dayalı bir ast-üst ilişkisi sisteminin kurulması, mentorluk yapabilecek yetenekte yöneticilerle çalışılması gibi tavsiyeler verilebilir. Ayrıca bunların yanı sıra örgüt içerisinde çocuk sahibi olan çalışanlar için kreş benzeri bazı uygulamaların yaygınlaştırılması, örgüt sistemi esnek çalışma saatlerine geçilmesini mümkün



kılıyorsa esnek çalışma sistemine geçmeleri ve zaman zaman ailelerle birlikte birtakım etkinlikler planlamaları tavsiye edilebilir.

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği sektörün yapısı diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Bankacılık sektöründe ki yoğun çalışma saatleri ve stresli bir iş ortamı, yoğun rekabet ve çok hızlı değişen çevre koşulları, bu farklılıklardan bazılarıdır. Bu nedenle farklı alanlarda yapılacak çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca, maliyet ve zaman sıkıntısından dolayı araştırma Ankara'da bulunan dokuz semtte ki banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple araştırma sonuçlarının genellenmesi söz konusu değildir. Banka çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisi değerlendirilmesi, ölümlerle ve maddelere verilen cevaplarla sınırlı varsayılmıştır.

KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, Zafer; Mustafa KARADAĞ ve Yasin ÜNSAL (2011), "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", **Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2(4), 49-74.

AFZAL, Sidya ve Yasir AFTAB FAROOQI (2014), "Impact of Work Family Conflict/Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan", **International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering**, 5(8), 31-96.

AKSOY, Mustafa (2014), Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AKYÜZ, Sinem (2015), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AMSTAD, Fabienne T.; Laurenz L. MEIER, Ursula FASEL; Achiem ELFERING ve Norbert K. SEMMER (2011), "A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations," **Journal of Occupational Health Psychology**, 16(2), 151-169.

ANDERSON, E. Stella; Betty S. COFFEY ve Robin T. BYERLY (2002), "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work - Family Conflict and Job - Related Outcomes", **Journal of Management**, 28(6), 787 - 810.

ARAS, Mustafa ve Ahmet KARAKİRAZ (2013), "Zaman temelli iş-aile çatışması, Düşük başarı hissi ve İş tatmini ilişkisi: doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**,1(4), 1-14.

BACHARACH, Samuel. B; Peter BAMBERGER ve Sharon CONLEY (1991), "Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress On Burnout and Satisfaction at Work", **Journal of Organizational Behavior**, 12, 39-53.

BAKAN, İsmail; A. Melih EYİTMİŞ; Burcu ERŞAHAN; İnci F. DOĞAN ve Gökhan BULUNMAZ (2011), "Banka Çalışanlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Çatışma Tür ve Stratejilerine Bakış Açıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması", **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi**, 1-31.

BENLİ, Abdurrahman; Bora YENİHAN ve Mert ÖNER (2016), "Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği". **Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences**, 14 (27), 415-431.

BOHEN, Halcyone. C. ve Anamaria VÍVEROS-LONG (1981), **Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?** Philadelphia: Temple University Press.

BOLES, James; Mark JOHNSTON ve Joseph HAIR (1997), "Role Stress, Work Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences", **Journal of Personal Selling and Sales Management**, XVII (1), 17-28.

BOYAR, Scott L.; Jr. Carl P. MAERTZ.; Allison W. PEARSON ve Shown KEOUGH (2003), "Work - Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions", **Journal of Managerial Issues**, 15(2), 175-190.



BROUGH, Paula; Michael PO'DRISCOLL ve Thomas KALLIATH (2005), "The Ability of 'Family Friendly' Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction", **Stress and Health**, 21, 223-234.

CARLSON, Dawn. S.; K. Michele KACMAR ve Larry J. WILLIAMS (2000), "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict". **Journal of Vocational Behavior**, 56, 249-276.

COLE, Micheal. S.; Frank WALTER ve Heike BRUCH (2008), "Affective Mechanisms Linking Dysfunctional Behavior to Performance in Work Teams: A Moderated Mediation Study", **Journal of Applied Psychology**, 93(5), 945-958.

ÇARIKÇI, H. İlker (2001), **Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)**, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇARIKÇI, H. İlker; Aygen OKSAY; Münire ÇİFTÇİ ve Seher DERYA (2009), "Türk Yöneticilerinde İş-Aile Yaşam Çatışması", **I. Uluslararası Davraz Kongresi**, 24-27 Eylül, Isparta.

DAVRAN, Derya (2014), **Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DEMİRTAŞ, DOĞANER, Müge, (2014), **Banka Müdürlerinin Etik Davranışlarının Çalışanların İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: İzmir İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EFEÖĞLU, İ. Efe ve Hüseyin ÖZGEN (2007), "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16 (2), 237-247

EFEÖĞLU, İ. Efe (2006), **İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKEN, Hayrigül (2006), "Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği", **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi**, 1(21), 1-19.

ERGÜL, Okan (2015), **Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

FIRAT, Mehmet Z. ve Serpil CULA (2016), "İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi", **Başkent University Journal of Education**, 3(2), 146-155.

FRONE, Michael. R.; Marcia RUSSELL ve M. Lynne COOPER (1992), "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface", **Journal of Applied Psychology**, 77(1), 65-75.

FU, Weihui; Stish P. DESHPANDE ve Xiao, ZHAO (2011), "The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees", **Journal of Business Ethics**, 104(4), 537-543.

GREENHAUS, Jeffrey H. ve Nicholas J. BEUTELL (1985), "Sources of conflict between work and family roles", **Academy of Management Review**, 10, 76-88.

GUTEK, Barbara; Sabrina SEARLE ve Lilian KLEPA (1991), "Rational versus gender role-Explanations for work-family conflict", **Journal of Applied Psychology**, 76, 560-568.

GÜNEY, Salih; Abdülkadir VAROĞLU ve Aliye MAVİLİ AKTAŞ (1997), **Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma**, **Verimlilik Dergisi**.

HIGGINS, Christopher A. ve Linda E. DUXBURY (1992), "Work-family conflict: A comparison of dualcareer and traditional-career men", **Journal of Organizational Behavior**, 13, 389-411.

HOWARD, W. Gary; Heather Howard DONOFRIO ve James S. BOLES (2004), "Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction", **An International Journal of Police Strategies & Management**, 27(3), 380-395



JUDGE, Timothy A. ve Ryan KLINGER (2008), **Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work, The Science of Subjective Well-Being**, New York: Guilford Publications.

KAPIZ, Serap Özen (2002), “İş-Aile Yasam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3), 139-153.

KARACA, B. Samuray (2001), **İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KINNUNEN, Ulla ve Saija MAUNO (1998), “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, **Human Relations**, 51(2), 157-177.

KOSSEK, Ellen Ernst ve Cynthia OZEKİ (1998), “Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research”, **Journal of Applied Psychology**, 83(2), 149-149.

KRISTOPHER J. Preacher ve Andrew HAYES (2004), “SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models”, **Behavior Research Methods, Instruments, & Computers**, 36(4), 717-731.

LAMBERT, Eric G.; Nancy L. HOGAN; Scott D. ve Lois A. VENTURA (2006), “The Impact of work – Family Conflict on Correctional Staff: A Preliminary”, **Criminology and Criminal Justice**, 6(4), 371-387.

LOCKE, Edwin A. (1969), “What is Job Satisfaction?”, **Organizational Behavior and Human Performance**, 4, 309-336.

MACKINNON, David P.; Jennifer L. KRULL ve Chondra M. LOCKWOOD (2000), “Equivalence of the Mediation, Confounding and Suppression Effect”, **Prevention Science**, 1(4), 173-181.

MARCHESE, Marc C.; Gregory BASSHAM ve Jack RYAN (2002), “Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis”, **Journal of Business Ethics**, 40, 145-154.

NETEMEYER, Richard; Thomas BRASHEAR ALEJANDRO ve James BOLES (2004), “A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context”, **Journal of The Academy of Marketing Science**, 32(1), 52-53.

NETEMEYER, Richard; James BOLES ve Robert MCMURRIAN (1996),” Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, **Journal of Applied Psychology**, 80, 400-409.

NOHE, Christoph ve Karlheinz SONNTAG, (2014), “Work family conflict, Social Support and Turnover Intentions: A Longitudinal Study”, **Journal of Vocational Behavior**, (85), 1-12.

NOOR, Noraini M. (2004), “Work-Family Conflict, Work - and Family- Role Saliency, and Women’s Well-Being”, **The Journal of Social Psychology**, 144 (4), 389-405.

OKAN, Tarhan ve Ferhat M. ÖZBEK (2016), “İş Yükü Talebi, İş Tatminsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 7(17), 203-226.

OKAN, Tarhan; Selcen SARI ve Tülay Nas İLHAN (2014), “Yönetim Kurulu Yapısı İle Finansal Performans Arasındaki İlişkide Uluslararası Çeşitlenmenin Aracılık Etkisi”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 25(77), 38-78.

OKAN, Tarhan; Selcen SARI ve Tülay Nas İLHAN (2014), “Yönetim Kurulu Yapısı İle Finansal Performans Arasındaki İlişkide Uluslararası Çeşitlenmenin Aracı ve Kurumsal Mesafenin Biçimleyici Etkileri: “Moderated Mediation” Model, V. Örgüt Kuramları Çalıştayı, 7-8 Şubat 2014, İstanbul.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Aylin AKTAŞ (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.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Nihal ÇAKMAK DORUK (2009), “Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 33, 69-99.

PARASURAMAN, Saroj ve Claire SIMMERS (2001), “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, **Journal of Organizational Behavior**, 22, 551-568.



RODE, Joseph C. Michael T. REHG; Janet P. NEAR ve John R. UNDERHILL (2007), “The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction”, **Applied Research in Quality of Life**, 2, 65 – 82.

SAVCI, İlkay (1999), “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 54(4), 145-166.

SARI, Selcen (2015), **Sosyal Sermaye ile Finansal Performans Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Uluslararası Çeşitlenmenin Aracılık Etkisi: Türkiye’deki İşletme Grupları Örneği**, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SEVİMLİ, Figen ve Ömer Faruk İŞCAN (2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 5(1), 55-64.

SPECTOR, Paul E.; Tammy D. ALLEN; Steven A.Y. POELMANS; Laurent M. LAPIERRE; Cary L. COOPER; Michael O’DRISCOLL; Juan I. SANCHEZ; Nureya ABARCA; Matilda ALEXANDROVA; Barbara BEHAM; Paula BROUGH; Pablo FERREIRO; Guillermo FRAÏLE; Chang QUIN LU; Luo LU; Ivonne MORENO; Vela ZQUEZ ve Milan PAGON (2007), “Cross-national Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction and Turnover Intentions with Work-family Conflict”, **Personnel Psychology**, 60, 805–835.

STEPHENS, Gregory K.ve Steven M. SOMMER (1996), “The measurement of work to family conflict”, **Educational and Psychological Measurement**, 56, 475-486.

TEKİNGÜNDÜZ, Sabahattin; Aysu KURTULDU ve Sibel ÖKSÜZ (2015), “İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişki”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 3(4), 27-42.

TRIPLETT, Ruth; Janet MULLINGS ve Kathryn E. SCARBOROUGH (1999), “Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers”, **Journal of Criminal Justice**, 27, 371-384.

TURLIUC, Maria Nicoleta ve Daniela BULIGA (2014), “Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions”, **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 159, 105 – 109.

TURUNÇ, Ömer ve Ahmet ERKUŞ (2010),” İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 13(19), 415-440.

VOYDANOFF, Patricia (2005), “Work Demands and Work-to-Family and Familyto- Work Conflict: Direct and Indirect Relationships”, **Journal of Family Issues**, 26(6), 707-726.

YURTSEVEN, Özlem (2008), **İş-aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yüksek lisans tezi Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜKSEL, İhsan (2005), “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19 (2), 302-314.