
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE İŞE TUTKUNLUĞUN ARACILIK ETKİSİ*

Nurten Polat DEDE*

Gülşen YILMAZ**

Arzu KARACA ÇAKINBERK**

Özet

Çalışanların hem iş hem de aile yaşamları üzerinde etkili olan faktörlerden biri de yaşadıkları rol çatışmasıdır. Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte her geçen gün artan oranda kadının iş-aile çatışması yaşadığı gözlenmektedir. Kadının evi ve işi ile ilgili ikili rolleri, kadına hem daha fazla yük yüklemekte, hem de daha yoğun çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir. İş-aile çatışması, iş yaşamındaki birçok faktörün yanı sıra, çalışanların işe tutkunlukları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabilmektedir.

Bu çalışmada bankacılık sektöründeki kadın çalışanların iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkileri incelenerek, işe tutkunluğun aracılık rolü de belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak iş-aile çatışmasının; işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda işe tutkunluğun iş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, İşe Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyeti, Aracı Değişkenli Çoklu Regresyon Analizi, Kadın Çalışan

* Bu çalışmanın genişletilmiş özeti 21. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi'nde sunulmuştur.

* Yrd.Doç.Dr., İstanbul AREL Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, İstanbul, e-posta: npoatdede@arel.edu.tr

** Araş.Grv.,Tunceli Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Tunceli, e-posta: gulsenyilmaz@tunceli.edu.tr

** Doç.Dr.,Tunceli Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Tunceli, e-posta: acakinberk@tunceli.edu.tr

MEDIATING EFFECT OF WORK ENGAGEMENT IN WORK-FAMILY CONFLICT AND TURNOVER INTENTION

Abstract

One of the factors that effective on both work and family life is workers' role conflicts. It has been observed that more women experience work-family conflict in connection with women increasingly take part in business life. Woman's dual roles associated with home and work, overload more work to woman as well as may cause to experience intense conflict. In addition to many factors in business life; work-family conflict may be effective on workers' work engagement and turnover intentions.

In this work, the research conducted with women working in banking sector, it is tried to determine mediating effect of work engagement while examining the work-family conflict's effects on turnover intention. As a result of the research; there are negative relationships between on work-family conflict and work engagement and turnover intention. Furthermore, after regression analysis it has been found that there is mediating effect of work engagement on relationship between work-family conflict and turnover intention.

KeyWords: Work-Family Conflict, Work Engagement, Turnover Intention, Multiple Regression Analysis with Mediator Variable, Woman Worker

Kuramsal Çerçeve

Günümüzde kadınların yoğun şekilde çalışma hayatına girmesiyle her geçen gün daha fazla ailenin çift gelirli olması; iş ve aile rollerini değiştirmiştir (Knecht vd., 2011: 271). Bu çerçevede iş ve aile sorumluluklarında yaşanan değişimler iş ve aileden beklentilerde de önemli değişimlere neden olmuş ve yeni rol taleplerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Geurt ve Demerouti, 2003; Perry-Jenkins vd., 2000; Voydanoff, 2002; Akt: Turunç ve Erkuş, 2010). Bazı rollerin yoğunluğu diğer bazı rollerin yoğunluğunu bastırmakta ve bazı rollerin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Bu durumda bireyler ciddi rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 70). Kuşkusuz yaşanan değişim, bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi bozmakta ve iş-

aile çatışmasının (Work-family conflict), ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

Kadınların aile yaşamındaki rol ve sorumlulukları evlilik ve ailelerini kariyerlerinden öncelikli tutmalarına ve bunun bir sonucu olarak mesleklerinde terfi olanaklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Bu durum iş-aile çatışmasından ziyade "çalışan kadın" sorunu olarak görülmekte (Doruk, 2008: 96) ve genellikle kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşayacağı cinsiyet faktörü olarak ele alınmaktadır (Doruk, 2008: 96; Lo, 2003: 377; Gutek vd., 1991). Vlez ve Gutek (1987) iş ve aile yaşamının birbirine olan bağının; üstlendikleri aile sorumluluklarının ve beraberinde getirdiği talebin daha fazla olmasından dolayı kadınlarda erkeklere kıyasla daha problematik bir durum teşkil ettiğini ifade etmektedir. Erkeklerin çatışma yaşamaması aile alanındaki rollerin büyük kısmını kadına aktarmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Akt:Çarıkcı vd., 2010: 64). Kadının ev içi ve ev dışı ikili rolleri, kadına hem daha fazla yük yüklemekte, hem de çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Önel, 2006: 144). İş ve aile yaşamındaki rollerin ağırlığı kadın çalışanlar üzerinde stres ve performans düşüklüğü yaratmaktadır (Öztürk, 2008: 2).

İş-aile çatışması; iş ve aile rollerinin eşzamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumudur (Parasuraman ve Simmers, 2001: 552-556). İş-aile çatışması, bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesi nedeniyle oluşan çatışma veya işten aileye yönelik olan bir çatışma türüdür (Frone vd., 1992: 728). İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozularak, iş-aile çatışması beklenmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 79). İş rolleri, aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde yaşanan çatışma "İş-Aile Çatışması" olarak; aile rolleri, işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde yaşanan çatışma ise "Aile-İş Çatışması" olarak tanımlanmaktadır (Turgut, 2011:158).

İş-aile çatışması çift yönlü ve çok boyutlu bir süreçtir (Çarıkcı vd., 2010: 6). Kişinin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler çatışmanın öncesini oluştururken; çatışmanın sonucunda da kişinin iş veya aile hayatından ve genel olarak hayattan aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Jackson vd., 1985:575).

Allen ve arkadaşlarının (2000) yaptığı çalışmanın neticesinde iş-aile çatışmasının sonuçları iş, aile ve genel olarak stresin yarattığı sağlıkla ilgili sonuçlar olarak üç grup altında toplanmaktadır (Allen vd., 2000). Bu çalışma kapsamında sadece işe ilişkin sonuçlar üzerinde durulmakla birlikte iş aile çatışmasının sonuçlarını araştırmacılar yüksek seviyede iş-aile çatışması yaşayan çalışanlarda, hem iş hem de aile rollerinde düşük performans, iş kaygısı, iş stresi, iş kaynaklı bitkinlik, devamsızlık, geç gelme, geri çekilme davranışları gibi işe yönelik olumsuz duygu ve tutumları tetikleyerek iş ve yaşam tatminlerinin azaldığını tespit etmişlerdir (Day ve Chamberlain., 2006: 119; Frone vd., 1992: 69; Hammer vd., 1997: 189; Kirchmeyer ve Cohen, 1999; Frone vd., 1997; Efeoglu ve Özgen, 2007; Kwantes, 2003: 7; Edwards ve Rothbard, 2000: 178; Kossek ve Ozzeki, 1998: 139; Boyar vd., 2005: 919; Turgut, 2011: 159).

Bazı araştırmalara göre; iş-aile çatışma düzeyinin çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve beklendik şekilde ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 165; Karatepe ve Kılıç, 2007; Karatepe ve Baddar, 2006).

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine ilişkisi incelendiğinden şu hipotez geliştirilmiştir:

H₁: İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki vardır.

İş aile çatışmasından doğan stresin işe yönelik olumlu tutumları, örneğin iş tatminini ve örgüte bağlılığı zayıflattığı ifade edilmektedir (Adams vd., 1996; Carlson ve Kacmar, 2000; Grandey vd. 2005; Netemeyer vd., 1996; Parasuraman vd., 1992; Torun ve Ercan, 2006; Akt: Turgut, 2011: 159). İş-aile çatışmasının olumsuz etkileyeceği diğer bir örgütsel davranış ise çalışmaya/işe tutkunluktur (Turgut: 2011: 179). Literatürde iş-aile çatışmasının işe tutkunluğu azalttığını ortaya koyan çalışma sayısı nispeten az (Mauno vd., 2007; Montgomery vd., 2003; Turgut, 2011) olmakla birlikte konu insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanında önemli bir araştırma konusu olmaya başlamıştır (Fan vd., 2011).

Örgütsel Davranış yazınında İngilizce karşılığı “work engagement” olan kavram Türkçede “işe veya çalışmaya tutkunluk” şeklinde adlandırılmaktadır (Turgut, 2011: 156). Bu çalışmada kavram “işe tutkunluk” olarak kullanılmıştır. İşe tutkunluk davranışı çeşitli şekillerde

tanımlanmakta ve çoğu kez örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile karıştırılmaktadır. İşe tutkunluk kavramı; çalışanın işletmeye karşı olan olumlu tutumları (Robinson vd. 2004), duygusal ve zihinsel bağlılığı (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005) veya çalışanların işlerinde isteğe bağlı, ekstra çaba (Frank vd., 2004) sarf etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Wellins ve Cencilman (2005) ise işe tutkunluğu, çalışanları motive ederek performans düzeylerini yükselten veya düşüren hayali bir güç olarak nitelendirmektedir. Rol teorisi temelinde, Kahn (1990) işe tutkunluğu, örgüt üyelerinin kendilerini işteki rollerine canla başla adanmaları olarak tanımlamaktadır. Bir işletmede verimliliğin, kalitenin ve performansın artırılmasında çalışanların işe tutkunluğu büyük önem arz etmektedir. Nelson ve Simmons (2003) yüksek düzeyde işe tutkunluk davranışının sadece çalışanların rollerine sıkı sıkıya bağlı olduklarında sağlanabileceğini belirtmektedirler.

İşe tutkunluk çalışanın, yaptığı işe yönelik, doyumun da ötesinde hissettiği olumlu duygu durumunu içermektedir. İşe tutkunluk, bireyin işi ile ilgili faaliyetleri yaparken enerjik ve duygusal açıdan bir kenetlenme durumunu anlatmaktadır. Yine pozitif psikoloji akımı doğrultusunda, çalışma psikolojisinde son zamanlarda ölçülen önemli bir değişken haline gelen işe tutkunluk, bireyin işine yönelik olumlu bir duygulanım içinde olduğunu ifade etmektedir (Güler vd., 2012).

İşe tutkunluk dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olarak nitelendirilen üç boyut altında; pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 74). Dinçlik boyutu; çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çaba sarf etme isteği, kolayca yorulmama yeteneğini ve zorluklar karşısında direnmeyi içermektedir. Adanmışlık; çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil etmekte ve önemlilik hissi, istek, ilham, övünç olarak nitelendirilmektedir. Yoğunlaşma boyutu ise bireyin yaptığı işe tamamen odaklanması ve kişinin çalışırken zamanın hızla geçtiğini hissetmesi ve işe ara vermekte zorlanması şeklinde açıklanabilir (Zeng vd., 2009: 710; Wu, 2008).

Yüksek işe tutkunluk, iş doyumunun (Piersol, 2007; Zeng vd., 2009: 714) ve performansının artmasına (Gruman vd., 2011), satışların ve verimliliğin yükselmesine (Zeng vd., 2009: 711) neden olmanın yanı sıra devamsızlığı ve işçi devir oranını da düşürmektedir. Ayrıca işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olduğu ve işten ayrılma niyetinin

azalmasına yol açtığı ifade edilmektedir (Anand ve Madhuvanhi, 2012: 25; Zeng vd., 2009: 714). Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: İş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasında bir ilişki vardır.

İşten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamak mümkündür (Rusbelt vd., 1988; Akt: Gül vd., 2008). Jaros'a (1997) göre ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel uyarlamayı yansıtır. Bu uyarılama çalışanın ayrılmayı, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler. Gerek iyi çalışanın işten ayrılmasıyla yaşanan insan kaynağı kaybı gerekse devam eden iş akışını bölmesi açısından işten ayrılma niyeti örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir (Cascio, 1991: 27). Genel olarak, işten ayrılma niyetine etki eden unsurlar dışsal unsurlar (işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), örgütsel unsurlar (yönetim tarzı, ücret, ödüllendirme gibi) ve kişisel unsurlar (kişilik, yaş, aile gibi) olarak sınıflandırılabilir (Cotton ve Tuttle, 1986: 63-64). İşe tutkunluk düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin az olacağı düşünülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H₃: İşe tutkunluk ile işten ayrılma ilişkisi arasında bir ilişki vardır.

H₄: İş- aile çatışmasıyla işten ayrılma ilişkisi arasında işe tutkunluk üzerinden bir ilişki vardır.

Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte her geçen gün daha fazla kadının iş-aile çatışması yaşadığı gözlenmektedir. Kadının evi ve işi ile ilgili ikili rolleri, kadına hem daha fazla yük yüklemekte, hem de daha yoğun çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir. İş-aile çatışması, iş yaşamındaki birçok faktörün yanı sıra, çalışanların işe tutkunlukları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bu çalışmada iş-aile çatışması ile işe tutkunluk ilişkisi ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinde yaşanan değişimi ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu

bağlamda işe tutkunluk iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ara değişken rolüne sahiptir temel hipotezi araştırılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Hizmet sektöründe, iş saatlerinin, çalışma temposunun ve stresin diğer sektörlerle göre daha yoğun olmasından dolayı iş-aile çatışmasının daha fazla yaşandığı belirtilmektedir (Çakır, 2011). Bu varsayım ile araştırma kadınların yoğun (%50,1) olarak çalıştıkları bankacılık sektöründe (Türkiye Bankacılık Sistemi Verileri, 2012) uygulanmıştır. Araştırma evrenini; zaman kısıtı ve kolay ulaşılabilir olduğundan Sivas (10 banka) ve Tunceli (4 banka) il merkezlerindeki 14 adet özel ve kamu bankasında görev yapan 172 kadın çalışan oluşturmuştur. Anket formu evrenin tamamına dağıtılmış ve araştırma 119 kadın çalışandan toplanan veriler ile gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 20 istatistik programında analizler uygulanmıştır.

Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmanın kapsamı doğrultusunda bir anket formu hazırlanmıştır. Bu formda yer alan ifadeler, araştırmanın amacına uygun şekilde belirlenmiş, soruların anlaşılır, kısa olmasına ve yönlendirici soruların sorulmamasına özen gösterilmiştir. Veriler yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

Araştırmanın anket formu, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcı ile ilgili sosyo-demografik özellikleri (yaş, eğitim düzeyi, medeni hal vs.) toplamayı amaçlayan toplam 8 soru sorulmuştur. İkinci bölümde, Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışmasını (5 madde) ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışmasını (5 madde) ölçen toplam 10 ifade yer almaktadır. Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan bir diğer kavram olan işe tutkunluk Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen “İşe Tutkunluk Ölçeği” (Utrecht Work Engagement Scale, UWES) ile ölçülmüştür. Bu ölçek işe tutkunluğun dinçlik boyutunu 6 madde, adanmışlık boyutu 5 madde ve yoğunlaşma boyutunu 6 madde olmak üzere toplam 17 ifade ile ölçmektedir. Dördüncü bölümde işten ayrılma niyeti eğilimi, Cammann'ın vd.(1979) geliştirdiği 3 maddeden oluşan bir ölçekle ölçülmüştür. Ölçekler, aralık ölçeği olarak işe tutkunluk ölçeği (1=her zaman...5=hiçbir zaman şeklinde) ve diğer ölçekler

(1=Kesinlikle Katılıyorum ,... 5=Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde) Likert tipi metrik ifadelerden oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır:

Faktör Adı	Madde	Ort.	S.S.	1	2	Açıklanan Varyans (%)
İş-Aile Çatışması	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,41	1,272	0,864		41,94
	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	2,24	1,269	0,894		
	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,18	1,162	0,882		
	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşamımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,28	1,301	0,907		
	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	2,11	1,088	0,861		
Aile-İş Çatışması	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.	3,19	1,244		0,760	36,57
	Ev yaşamımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.	3,68	1,171		0,917	
	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,66	1,196		0,910	
	Aile yaşamım işe zamanında gitmek, günlük iş gereksinimlerini yerine getirmek, ders dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,69	1,141		0,904	
	Aile yaşamımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	3,57	1,218		0,842	
	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.	3,19	1,244		0,760	36,57
	Genel	2,9	0,885			
Toplam Varyans: %78,51						
KMO: ,852 Approx. Chi-Square: 1059,14 df: 45 Sig. ,000						
Cronbach Alfa: ,904						

1,00 ≤ aritmetik ortalama ≤ 2,60 : Düşük

2,60 < aritmetik ortalama ≤ 3,40 : Orta

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE İŞE TUTKUNLUĞUN ARACILIK ETKİSİ | 129

3,40 < aritmetik ortalama ≤ 5,00 : Yüksek

Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek ve boyutları tespit etmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi ve döndürme (varimax) seçeneği kullanılarak temel boyutlar tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo.1,Tablo.2 ve Tablo.3'de araştırma ölçeklerinin her birine ait ifadelerin ortalama, standart sapma, aldığı yükü, boyutu, açıkladıkları varyans yüzdeleri ve boyutların Cronbach Alfa değerleri verilmektedir.

Tablo.1.İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı görülmektedir. On ifadeden oluşan ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 78,51'dir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .904, iş-aile çatışması boyutunun .939 ve aile-iş çatışması boyutunun ise .908 olarak bulunmuştur. Ölçek ortalaması (2,90) katılıyorum (2) seçeneğine isabet etmektedir. Yani, katılımcıların iş-aile çatışma algıları orta düzeydedir denilebilir.

İşe tutkunluk ölçeğinin de yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo.2.İşe Tutkunluk Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Madde	Ort.	S.S.	1	2	3	Açıklanan Varyans (%)
Dinçlik	Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim.	2,51	1,171	0,840			26,34
	İşteyken güçlü ve dinç hissediyorum.	2,69	1,103	0,796			
	Sabahları kalktığımda işe seerek giderim	2,79	1,007	0,698			
	Uzun saatler boyunca aralıksız çalışmaya devam edebilirim	3,08	1,204	0,506			
	İşimde zihnimi çabuk ve güçlü bir şekilde toparlarım	2,52	1,064	0,737			
	İşimde bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile sebatkırım, yılmam	2,48	0,946	0,831			

Adanmışlık	Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum	2,57	1,101		0,78	24,23
	İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir	2,64	1,087		0,692	
	İşim bana ilham verir	2,81	1,13		0,669	
	Yaptığım işle gurur duyuyorum	2,65	1,225		0,695	
	Benim için işim kapasitemi geliştirmeye zorlayan büyük bir uğraştır	2,55	1,133		0,538	
Yoğunlaşma	Çalışırken zaman akıp gider, nasıl geçtiğini anlamam	2,3	1,094		0,522	18,69
	Çalışırken işimden başka her şeyi unuturum	2,66	1,195		0,776	
	Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim	2,87	1,252		0,818	
	Kendimi işime kaptırırım	2,24	1,087		0,788	
	Çalışırken kendimden geçerim	2,83	1,188		0,560	
	Kendimi işimden ayırmam, işime ara vermem zordur	2,82	1,086		0,643	
Genel		2,64	0,82003			
Toplam Varyans: %69,26						
KMO: ,919 Approx. Chi-Square: 1549,60 df: 136 Sig. ,000						
Cronbach Alfha: ,945						

Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyum sağladığı gözlenmektedir. On yedi ifadeden oluşan ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 69,26'dır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,945, dinçlik boyutunun ,844 ve adanmışlık boyutunun ,922 ve yoğunlaşma boyutunun ise ,892 olarak bulunmuştur. Ölçek ortalaması (2,64) çoğu zaman (2) seçeneğine isabet etmektedir. Yani, katılımcıların işe tutkunlukları orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo.3.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Madde	Ort.	S.S.	I	Açıklanan Varyans (%)
İşten Ayrılma Niyeti	Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm	3,34	1,305	0,907	85,59
	Yakın gelecekte yeni iş aramayı düşünüyorum	3,50	1,241	0,958	
	Yakın zamanda bu işi bırakacağım	3,44	1,239	0,901	

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
ÜZERİNDE İŞE TUTKUNLUĞUN ARACILIK ETKİSİ | 131**

	Genel	3,42	1,163		
KMO: ,695 Approx. Chi-Square: 263,591 df: 3 Sig: ,000					
Cronbach Alfa: ,912					

İşten ayrılma niyeti ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu ve toplam varyansı açıklama gücü % 85,59'dur. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .912 olduğu görülmektedir. Ölçek ortalaması (3,42) kesinlikle katılıyorum (1) seçeneğine isabet etmektedir. Yani, katılımcıların işten ayrılma niyetleri yüksek düzeydedir. Tüm ölçeklere ilişkin yapılan faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri sonuçları orijinal ölçeklere ilişkin verilerle uyumluluk göstermektedir. Bu kapsamda ölçeklerin tamamı kabul edilebilir sınırın (0,70) (Büyüköztürk, 2004) üzerinde olup yüksek güvenilirliğe sahiptirler.

Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik bilgilerinin sunulduğu Tablo.4'e göre evli olan katılımcı oranı % 59,7 iken boşanmış olanların oranı %3,4'dür. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%87,4) lisans mezunudur. Katılımcıların %66,4 gibi büyük bir kısmı genç yaş (21-30 yaş arası) grubundadır. Katılımcıların % 68,92'u özel bankalarda ve %51,32'ü 1-5 yıldan beri kurumlarında görev yapmaktadırlar. Katılımcıların büyük bir kısmı (%58,8) çalışma hayatına yeni başlamış olup (1-5 yıl arası) %37'lik kısmı işe yetkilisi olarak çalışmaktadırlar. Bankada üst düzey yönetici konumunda olan ise yoktur. Çalışanların %56,3'i haftada 41-50 saat arasında görev yapmaktadırlar.

Tablo.4 Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

(n:119)											
Yaş	F		Banka Türü	F		Toplam Çalışma Süresi (Yıl)	F		Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	F	
	%	%		%	%		%	%			
20 Yaş Altı	1	0,8	Özel	82	69	1-5	70	58,8	1 den az	18	15
21-30	79	66	Kamu	37	31	6-10	33	27,7	1-5	61	51
31-40	35	29				11-15	9	7,6	6-10	28	24
41-50	4	3,4	Pozisyon	F	%	16-20	4	3,4	11-15	10	8,4
									16-20	-	-

Eğitim Durumu	F	%	Gişe Memuru	44	37	21-25	1	0,8	21 ve üstü	2	1,7
Lise	3	2,5	Yönetici	14	12	26 ve üstü	2	1,7			
Üniversite	104	87	Müşteri Temsilcisi	17	14	Medeni Durum	F	%	Haftalık Çalışma Süresi	F	%
Yüksek Lisans	12	10	Yetkili	31	26	Evli	71	59,7	30-40 Saat	31	26
Doktora	-	-	Uzman	13	11	Bekâr	44	37	41-50 Saat	67	56
			Üst Düzey Yönetici	-	-	Boşanmış	4	3,4	51-60 Saat	21	18

Hipotezlerin Testi

Araştırmada elde edilen bulgular, kavramlar arasındaki doğrudan ilişkilerin ve çalışmada önerilen dolaylı ilişkinin analizinin gerçekleştirildiği iki başlık altında değerlendirilmiştir.

İş-Aile Çatışması, İşe Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları Arasındaki Doğrudan İlişkiler

Kavramsal çerçevede teorik dayanakları ile tartışılan kavramlar arası doğrudan ilişkilerin test edilebilmesi için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arası anlamlı ilişkileri içeren korelasyon değerleri Tablo. 5'de verilmektedir.

Tablo. 5. İş-Aile Çatışması, İşe Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1.	2.	3.
1.İş-Aile Çatışması	2,9008	0,88571	1		
2.İşe Tutkunluk	2,648	0,82003	-0,466**	1	
3.İşten Ayrılma Niyeti	3,4258	1,16357	0,353**	-0,414**	1

** p<0,01

İş-aile çatışması ile işe tutkunluk arasında orta düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=-0,466$; $p=0,000<0,01$), iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyin altında pozitif yönlü

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=-0,353$; $p=0,000<0,01$) ve işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeye yakın negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=-0,414$; $p=0,000<0,01$) olduğu görülmektedir. Böylece, kavramlar arasındaki ilişkileri öngören H1, H2, H3 hipotezleri kabul edilmiş ve literatürdeki yakın bulguları bir kez daha desteklemiştir.

İş-Aile Çatışması, İşe Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları Arasındaki Dolaylı İlişkiler

Bankalarda görev yapan kadın çalışanların iş-aile çatışması, işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik olarak belirlenen hipotezi sınamak için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Yukarıda elde edilen bulgular, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koyarak öngörülen aracılık ilişkisinin de test edilmesine olanak tanımaktadır. Aracılık testleri ile anlaşılmaya çalışılan, iki değişken arasındaki doğrudan ilişkinin bir başka değişkenin varlığını tamamen veya en azından bir dereceye kadar şart koşmasıdır. Bir başka ifadeyle amaç, iki değişken arasında var olan ilişkinin, başka bir değişken tarafından sağlandığını keşfetmektir. Amaç; aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide anlamlı bir düşüş olduğunun görülmesidir. Bu durum kısmi aracılık ilişkisi olduğunu gösterirken, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması tamamıyla aracılık ilişkisi olduğunu göstermektedir. Aracılık ilişkisinin tespit edilebilmesi çoklu regresyon analiziyle sağlanabilmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Ancak her zaman bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide bir düşüş olması aracılık ilişkisinin olduğunu göstermemektedir. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen Sobel testi, söz konusu düşüşün istatistiksel olarak anlamlılığının test edilmesi için kullanılmaktadır (Şimşek, 2007).

Araştırma modelinde önerilen aracılık ilişkisi, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye, işe tutkunluk düzeyinin aracılık etmesine yöneliktir. Bir başka ifadeyle, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında işe tutkunluk aracılığıyla dolaylı bir ilişkinin olduğu ön görülmektedir. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; aracılık ilişkisinin test edilebilmesi için, üç aşamadan oluşan regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır (Tablo.6).

Tablo.6. İş-Aile Çatışması, İşe Tutkunluk ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracılıklara İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	
İşe Tutkunluk	İş-Aile Çatışması							
		Sabit	3,9	0,23		16,99	0	
		İş-Aile Çatışması	-0,432	0,076	-0,466	-5,702	0	0,217
İşten Ayrılma Niyeti	İş-aile Çatışması							
		Sabit	2,283	0,351		6,5	0	
		İş-Aile Çatışması	0,394	0,116	0,353	3,399	0,001	0,125
İşten Ayrılma Niyeti	İşe Tutkunluk; İş-Aile Çatışması							
		Sabit	4,153	0,624		6,656	0	
		İş-Aile Çatışması	0,187	0,125	0,142	3,187	0,004	
		İşe Tutkunluk	-0,479	0,135	-0,338	-3,552	0,001	0,179

Regresyon analizi sonuçlarına göre; elde edilen regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{İşe Tutkunluk} = 3,900 + (-0,432) * \text{İş-Aile Çatışması} \quad (1)$$

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 2,283 + 0,394 * \text{İş-Aile Çatışması} \quad (2)$$

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 4,153 + 0,187 * \text{İş-Aile Çatışması} + (-0,479) * \text{İşe Tutkunluk} \quad (3)$$

İkinci (2) regresyon modelinde belirlenen iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, işe tutkunluk değişkeninin regresyon modeline girmesiyle azalmıştır. Başka bir deyişle, 2. Regresyon modelinde iş-aile çatışması bağımsız değişkeninin işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin 0,353 olduğu gözlenirken, işe tutkunluk aracı değişkeninin modele eklenmesiyle 3. Regresyon modelinde de gözlemediği gibi bu etki 0,142'ye düşmüştür. Azalma, kısmi aracılık ilişkisinin olabileceğini göstermektedir. Yani, işe tutkunluk, iş-aile çatışması ile işten

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE İŞE TUTKUNLUĞUN ARACILIK ETKİSİ | 135

ayrılma niyeti ilişkisine kısmi olarak aracılık etmektedir. Ancak, işe aile çatışması etkisinin, işe tutkunluk aracılığıyla işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna varabilmek için, Sobel testi ile hesaplanan Z değerinin anlamlılığına bakmak gerekmektedir. Sobel testi ile bağımsız ve aracı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki regresyon etkilerinin standartlaştırılmamış beta ve standart hata değerlerine bağlı olarak üzere aracılık etkisinin anlam düzeyi tespit edilebilmektedir (Preacher ve Hayes, 2004). Sobel testi eşitliği aşağıda açıklanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986).

$$\text{Sobel Testi Eşitliği} \quad Z\text{-değeri} = a*b / \text{Karekök} (b^2*S_a^2 + a^2*S_b^2)$$

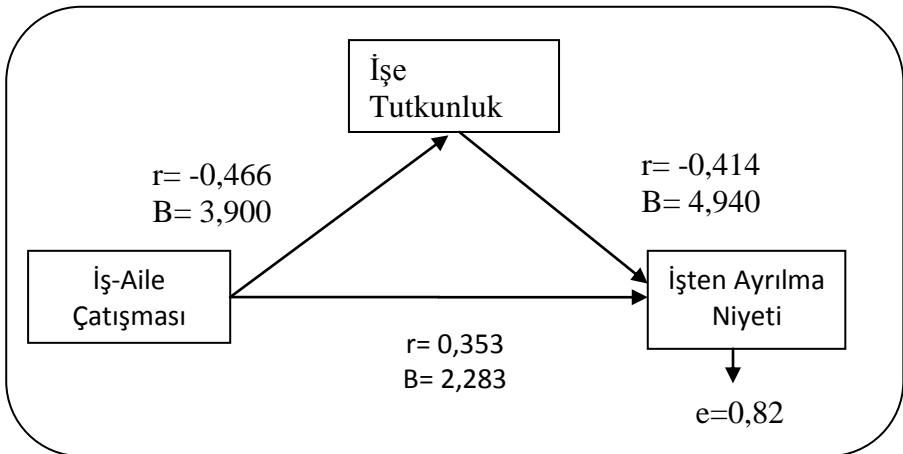
a= Bağımlı değişken ve aracı değişken arasındaki ilişkiye dair standardize edilmemiş regresyon katsayısı.

S_a = a için standart hata.

b= Aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiye dair standardize edilmemiş regresyon katsayısı (bağımsız değişkenin de bağımlı değişkeni açıklamak üzere sınırdığı bir modelde elde edilmiş olmalı).

S_b = b için standart hata.

Sobel testi ile hesaplanan Z değeri 3,01 ($p < 0,05$) olarak bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı olan Z değeri, işe tutkunluk değişkeninin iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılığının doğrulandığını göstermekte ve H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Böylece, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında işe tutkunluk aracılığıyla dolaylı bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Aşağıdaki Şekil.1.'de araştırmanın modeli ve sonuçlarını görmek mümkündür.



ŞEKİL.1. Araştırmanın Modeli Ve Sonuçları

Sonuç ve Öneriler

İş ve aile düzlemindeki rol gereklerinin uyumsuzluğundan doğan çatışma iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması biçiminde iki yönlü ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma ile iş-aile çatışması, işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Sivas (10 banka) ve Tunceli'de (4 banka) faaliyet gösteren 14 özel ve kamu bankasında görev yapan kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmış ve iş-aile çatışmasının işe tutkunluk aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda temel bağımlı değişken olan çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde konu edilen iş-aile çatışması ve işe tutkunluk değişkenlerinin etkili olduğu görülmüştür. Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgu literatürdeki benzer çalışma sonuçlarıyla (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 165; Karatepe ve Kılıç, 2007; Karatepe ve Baddar, 2006) da uyumludur. Araştırma hipotezlerine uygulanan analizler ile çalışanların işe tutkunluk düzeyinin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve azalttığı tespit edilmiştir. Bu bulgu da daha önce yapılmış araştırma sonuçlarını (Anand ve Madhuvanhi, 2012: 25; Zeng vd., 2009: 714) desteklemektedir.

Bu alandaki literatürde iş aile çatışmasının işe tutkunluğu azalttığını ortaya koyan çalışma sayısı nispeten çok az (Mauno vd., 2007; Montgomery vd., 2003; Turgut, 2011) olmakla birlikte işe tutkunluğun iş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlayan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu ilişkiyi ortaya koymak amacıyla geliştirilen hipoteze kapsamında yapılan analizler ile işe tutkunluğun iş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma bu yönüyle alanın gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Çalışanların aile yaşamları ile iş yaşamlarının etkileşimleri kendileri kadar çalıştıkları örgütler açısından da farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Yüksek seviyede iş-aile çatışması yaşayan çalışanlarda, hem iş hem de aile rollerinde düşük performans, iş kaygısı, iş stresi, iş kaynaklı bitkinlik,

devamsızlık, geç gelme, geri çekilme davranışları gibi işe yönelik olumsuz duygu ve tutumları tetikleyerek iş ve yaşam tatminlerinin azaldığını tespit etmişlerdir. Yaşanan çatışma iş doyumunun yanı sıra örgütsel bağlılığı da azaltarak işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Her iki rolü arasında sıkışan kadın çalışanın kariyer geliştirme çabalarının hem ailesi hem de çalıştığı örgüt tarafından desteklenmesi çok önemlidir.

Kişinin işten ayrılma niyetini direkt etkileyen iş-aile çatışmasını azaltmak hususunda insan kaynakları departmanlarının yapacağı bir takım uygulamalar olabileceği gibi yönetici desteği de bu anlamda oldukça önemli etkiye sahiptir. Örneğin çocuk sahibi çalışanlar için açılacak kreş, gündüz bakımevi gibi yerler kadının çocuk bakımı sorununa yardımcı olabilecek güzel uygulamalardır. Hamilelik, annelik, babalık izinlerinin rahatlıkla alınabilmesi, esnek çalışma saatleri ya da ev-ofis çalışma gibi alternatif uygulamaların olması yine öneriler arasında sayılabilir. Ayrıca işletme yöneticileri çalışanların işe tutkunluklarını artırmanın önemini farkında olmalıdırlar. İşe tutkunluk, çalışanları motive ederek performans düzeylerini yükselten veya düşüren hayali bir güç olarak nitelendirildiğinden performans üzerinde etkili olan işe tutkunluğun artırılması çok önemlidir. İşlerine tutkun olan kişiler kendilerini işteki rollerine canla başla adanlar ve verimliliği, kaliteyi, performansını artırıcı ekstra çabalar sergilerler. Örgütlerin iş-aile dengesini sağlamaya yönelik çabalarını artırmakla, çalışanların işe tutkunlukları artacaktır ve sonuçta işten ayrılma niyetleri azalacaktır. İşlerine tutkun olan çalışanlar iş-aile çatışması yaşasalar dahi işten ayrılma niyeti taşımayabilirler. Bu nedenle çalışanların işe tutkunluklarının artırılması işletme yöneticileri açısından oldukça önemlidir.

Araştırmanın bir takım sınırlılıkları vardır. Araştırmanın yapıldığı bankacılık sektörü, sürekli müşteriler ile yüz yüze ilişki içinde olunan, yoğun ve stresli iş ortamına sahip ve kadın çalışan sayısının fazla olduğu bir sektördür. Yapı itibarıyla bankacılık sektörü diğer sektörlerden farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veriler bankaların sadece iki ildeki kadın çalışanlarından elde edilmiştir. Bu nedenlerle araştırma sonuçlarını genelleştirebilmek mümkün değildir. Farklı meslek grupları üzerine yapılacak araştırmalar ile incelenmesi önerilebilir.

Kaynakça

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*, Vol.5(2) 278-308.

Anand, V.V. ve Madhuvanthi K. 2012. A Study on The Employee Engagement with Special reference to CPCL, International Conference on Management Issues in Emerging Economies (ICMIEE), 25-30.

<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=06316819>(Erişim:20.03.2013).

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51(6) 1173-1182.

Baumruk, R. 2004. The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Business Success, *Workspan*, Vol. 47(11) 48-52.

Boyar, S.L., Maertz, C.P. ve Pearson, A.W. 2005. The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Non attendance Behaviors, *Journal of Business Research*, 58, 919-925.

Büyüköztürk, Ş.2004.Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık,4. Baskı, Ankara.

Cammann C.,Fichman, M., Jenkins, D. Ve Klesh, J. 1979. The Michigan organizational assessment questionnaire. Ann Arbor, MI: University of Michigan.

Cascio, W. 1991. Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations, Third Edition, Boston, PWS Kent.

Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. 1986. Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research, *The Academy of Management Review*, Vol.11(1), 55-70.

Çakır, M. 2011. Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çarıkcı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. 2009. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.

Çarıkcı, İ.H., Çiftçi, M. ve Derya, S. 2010. İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2(2), 53-65.

Day, A. L. ve Chamberlain, T. C. 2006. Committing to Your Work, Spouse, and Children: Implications for Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 68,116-130.

Doruk, N.Ç. 2008. Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.

Edwards, J.R. ve Rothbard, N.P. 2000, Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Construct *Acad. Manage. Rev.*, 25, 178-199.

Efeoglu, İ. ve Özgen, H. 2007. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *C.U. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

Fan, X.,Xu, P. ve Zang, X. 2011. Empirical Study of The Influencing Factors on Work Engagement of Female Entrepreneurs, 2218-2221.<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=05975066>(Erişim:20.03.2013).

Frank, F. D.,Finnegan, R. P., ve Taylor C. R. 2004. TheRace of Talent: Retaining and Engaging Workers in The 21th Century, *Human Resource Planning*, Vol.27(3) 12-25.

Frone, M. R.,Russell, M. ve Cooper, M. L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing A Model of The Work Family Interface, *Journal of Applied Psychology*, Vol.77(1), 65-78.

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*, Vol.50(2), 145-167.

Goulet, L. R. ve Singh, P. 2002. Career Commitment: A Reexamination and An Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.

Greenhaus, J.H. ve Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Gruman, J.A; Saks A.M. 2011. Performance Management and Employee Engagement, *Human Resource Management Review*, 21,2, 123.

Gutek, B.,Searle, S. Ve Klepa, L. 1991. Rational Versus Gender Role Explanations for Work-FamilyConflict, *Journal of Applied Psychology*, 76.

Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. 2008. İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama Akademik Bakış, 15, 1-11.

Güler, B., Özmen, A., Sariipek, D.P. ve Gürsoy, S. 2012. Çalışma Psikolojisi Veri Bankası Projesi Raporu

<Http://Calismapsikolojisi.Net/Rapor/Markarapor2012.Pdf>,(Erişim:14.01.2013)

Hammer, L.B., Allen, E. ve Grigsby, T.D. 1997. Work-Family Conxict in Dual-Earner Couples: With in Individualand Cross over Effects of Work and Family, *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.

Jackson, S.E., Zedeck, S. ve Summers, E. 1985. Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Structural and Emotional Interference, *Academy of Management Journal*, Vol.28(3),574-586.

Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 319-337.

Kahn W A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724

Karatepe, M. O. ve Baddar L. 2006. An Empirical Study of The Selected Consequences of Frontline Employees' Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. *Tourism Management*. 27, 1017-1028.

Karatepe, M. O. ve Kılıç, H. 2007. Relationships of Supervisor Support and Conflicts in The Work-Family Interface with The Selected Job Outcomes of Frontline Employees, *Tourism Management*, 28, 238-252.

Kirchmeyer, C. ve Cohen, A. 1999. Different Strategies for Managing The Work/Non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes, *Work and Stress*, 13, 59-73.

Knecht, M. K.,Bauer, G. F., Gutzwiller, F. ve Hämmig, O. 2011. Persistent Work-Life Conflict and Health Satisfaction - A Representative Longitudinal Study in Switzerland, *BMC Public Health*, 11, 271-279.

Kossek, E.,Ozeki, C. 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, 139-149.

Kwantes, C. T. 2003. Organization Citizenship and Withdrawal Behaviors in the USA and India: Does Commitment Make Difference, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol.3(1), 5-26.

- Lo, S. 2003. Perceptions of Work-Family Conflict Among Female Professionals in Hong Kong, *Personnel Review*, 32(3).
- MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M., Hoffman, J.M., West, S.G. ve Sheets, V. 2002. A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects, *Psychological Methods*, Vol.7(1) 83-104.
- Mauno, S., Kinnunen, U., ve Ruokolainen, M. 2007. Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study”, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., ve Den O.M. 2003. Work-Home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement, Anxiety, Stress, and Coping, 16, 195-211.
- Nelson ve Simmons. 2003. *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.7, 268-279.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. Mcmurnan. 1996, Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80, 400-409.
- Önel N. 2006. İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. 2009. Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(70), 69-99.
- Öztürk N., 2008. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C.A. 2001. Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Piersol, B. 2007. *Employee Engagement and Power to The Edge*, Performance Improvement, Vol.46(4) 30-33.
- Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. 2004, SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models, *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, Vol.36(4) 717-731.
- Richman, A. 2006. Everyone Wants an Engaged Workforce: How Can You Create It?, *Workspan*, Vol.49 36-9.

Robinson, D.,Perryman, S., ve Hayday, S. 2004. "The Drivers of Employee Engagement", Report- Institute for Employment Studies, Brighton. Issue 408.

Rusbelt, C.A.,Farrell, D., Rogersand M. 1988. Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction, Academy of Management Journal, Vol.31(3), 599-627.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A.B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Shaw, K. 2005. An Engagement Strategy Process for Communicators, Strategic Communication Management, Vol.9(3) 26-9.

Şimşek, Ö.F. 2007. Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, Ekinoks, Ankara.

Turunç, Ö. Ve Erkuş, A. 2010. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 415-440.

Türkiye’de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Bilgileri Verileri <http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/Banka,SubeVePersonelBilgileri/1220>, (Erişim:02.03.2013).

Wellins, R., ve Cencilman, J. 2005. Creating a Culture for Engagement, Workforce Performance Solutions.

[Http://www.wpsmag.com](http://www.wpsmag.com) (Erişim:20.03.2013).

Wu, L. 2008. The Analysis of Relationship Between Burnout, Engagement and Firm Performance--Case Study in Hospitality Industry in China, IEEE Conference Publications, Industrial Engineering and Engineering Management, IEEM 2008. IEEE International Conference, 624-628. <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=04737944> (Erişim:20.03.2013).

Zeng, H.,Zhou, X., Han, J. 2009. Employee Engagement and Personal Performance in Hotel Service Industry of China”, 710-715. <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5174973> (Erişim:20.03.2013).