

Article Type: Research

Citation: Sayıldı H., ve Büyükyılmaz O. (2020). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Economics, Business and Organization Research*, 2(1), pp. 52-69

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Havva SAYILDI¹
Ozan BÜYÜKYILMAZ²

Öz

Bu araştırmada, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırmanın amacı, çift yönlü olarak işten ve aileden kaynaklı çatışmanın (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) iş stresi üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Belirlenen amaç için araştırma verisi, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 302 idari personelden anket yoluyla toplanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından araştırma hipotezleri ise çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının, zaman esaslı aile-iş çatışmasının ve gerginlik esaslı aile-iş çatışmasının iş stresini artırıcı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Stresi

JEL Kodu: D23

* Bu çalışma, Havva SAYILDI'nın 2020 yılında Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından kabul edilen "İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

¹**Sorumlu Yazar:** Yüksek Lisans Öğrencisi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, havvasayildi@karabuk.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-8173-2339

² Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-5499-1485

Received: 22.03.20YY

Accepted: 10.04.2020

Published Online: 30.06.2020

RELATIONSHIP BETWEEN JOB-FAMILY CONFLICT, FAMILY- JOB CONFLICT AND JOB STRESS: A RESEARCH ON UNIVERSITY STAFF

Abstract

In this study, the relationship between work-family conflict, family-work conflict and job stress are examined. The aim of the study is to determine the effect of work-related conflict and family-related conflict (work-family conflict and family-work conflict) on the employees' job stress. For this purpose, the research data are collected through a questionnaire from 302 administrative staff working in Karabuk University. Following the validity and reliability analyses, the research hypotheses are tested by multiple linear regression analysis. As a result of the study, it is determined that strain-based work-family conflict, time-based family-work conflict and strain-based family-work conflict have an increasing effect on job stress.

Keywords: *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Stress,*

JEL Code: *D23*

1.GİRİŞ

İnsanın yaşamındaki en önemli alanlarını işi ve ailesi oluşturur. İnsanlar hayatlarının büyük bölümünü ailesiyle birlikte veya işyerlerinde geçirirler. Bundan dolayı her iki yaşam alanında da mutlu ve başarılı olmak ister. Ancak bu sayede sahip olduğu yaşantısından tatmin olacağını düşünür. Bu sebeple iş ve aile yaşamını birbirinden ayrı düşünemeyiz. Birbiriyle etkileşim içinde olan bu iki yaşam alanında dengeyi sağlamak oldukça güç ve önemlidir. Tüm bu durumlar değerlendirildiğinde bireyin ailesi ve işindeki rolleri arasındaki etkileşimlerin farklı ve tüm boyutlarıyla incelenmesi gerekliliği hissedilmektedir.

İşgörenler işleri ve ailesi arasında çelişki yaşamakta, ailesine daha fazla zaman ayırmak istemekte iken işyerlerinin kendilerinden beklentilerinin fazla olması sebebiyle bunu istedikleri ölçüde gerçekleştirememektedirler. İş ve ailesi arasında çıkmaza düşen bireyin bu durumu yaşamadaki önemli sebeplerin başında örgütlerin işgörenlerinin ailesine karşı sorumluluklarının olduğunu ve iş yaşamının dışında da bir yaşantısının olduğunu göz ardı etmeleri gelmektedir. Hâlbuki örgütler tarafından işgörenin iş dışındaki yaşamının örgütteki başarı ve faydasını da etkileyebileceği düşünülmelidir. Çünkü örgütlerin başarısında işgören performansı önemli bir faktördür. İşgörenlerin psikolojik ve fiziksel yönden kendilerini sağlıklı ve mutlu hissetmeleri bu iki yaşam alanındaki dengeye bağlıdır. Aksi halde işi ve ailesi arasında kalan birey bu durumundan dolayı strese girecek ve performansı da olumsuz etkilenecektir.

Zamanın hızla aktığı aynı zamanda işgörenlerin işi ve ailesinin beklentilerinin arttığı son yıllarda sahip olunan rolleri dengeleme ihtiyacı tüm bireyler tarafından hissedilmektedir. Fakat insan hayatının bazı dönemlerinde, sahip olduğu bir role diğerlerine göre daha fazla zaman ve enerji ayırmak zorunda kalabilir. Bu da yaşamındaki diğer rollerine daha az zaman ayırmasına sebep olur. Bu durumdan kaynaklı olarak birey rolleri arasında çatışma yaşayacağı için yaşamından alacağı tatmin duygusu azalır.

Kısacası insanlar mutlu ve huzurlu bir yaşama sahip olmak isterler ve bunun da yaşamda sahip oldukları rolleri en iyi düzeyde gerçekleştirebildiklerinde mümkün olacağına inanırlar. İnsan iş dışı yaşamında daha fazla zaman geçirmek ister. Fakat bu istek her zaman gerçekleşmez. Çünkü aile yaşamı kadar iş yaşamı da hayatımızda çok önemli bir yere sahiptir. İnsanlar kendileri ve birlikte yaşadığı kişilerin yaşamını sürdürebilmek için çalışırlar ve yaptıkları iş hem maddi açıdan hem de özgüvenleri açısından oldukça önemlidir. Fakat iş hayatındaki beklentilerin ve işyerinde geçirilen zamanın artması iş-aile çatışmasını ortaya çıkarmakta ve bu durum işgörenlerde stresi tetiklemektedir.

İş yaşamında başarılı olmak için çabalayan bireyin iş rolüne çok fazla ağırlık vermesi aile

yaşamında ve diğer yaşam alanlarında birtakım sorunları beraberinde getirir. Bu kez de işi ve ailesi arasında yaşadığı bu sorunlar işgörende stres oluşturur ve işyerindeki verimliliği ve performansı etkilenir. Diğer bir ifadeyle, insanların iş ve aile yaşamında yaşadığı çatışma ile hissettiği stres durumu birbirleriyle yakından ilişkilidir.

İş-aile çatışması ve iş stresinin arasındaki ilişkiyi konu alan bu çalışmanın amacı, işgörenlerin iş yaşamı ve aile yaşamı arasında yaşadığı çatışmanın iş stresi üzerindeki etkisinin bütün boyutlarıyla incelenmesidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Kavramı

İş-aile çatışması bireylerin işi dolayısıyla yüklendiği rolün, aile yaşantısındaki görev ve sorumluluklarıyla uyusamamasından kaynaklanan iş hayatındaki rolü ile aile hayatındaki rolü arasındaki çatışmayı temel alan kavramdır. Bireylerin çoğu zaman iş hayatındaki rolü nedeniyle yerine getirmesi gereken tutum ve davranışları aile yaşamındaki rolü ile çelişmektedir. Bu durum kişi üzerinde bir baskı oluşturarak her iki rolünün gereklerini yerine getirmekte zorluk yaşamasına neden olabilmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018: 3).

İş yaşamının en önemli özelliği, bireylerin ekonomik kaynak ve statü elde etmesidir. Buna rağmen iş hayatı ile ilgili beklentiler bireyin aile hayatındaki beklentilerle çatışarak iş ve aile ile ilgili davranışlarını gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir. Bireyler iş ve aile yaşam alanlarında beklenen düzeni sağlayamadıklarında iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Toraman, 2009: 15-16).

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmı iş yerlerinde geçmektedir. Bununla birlikte aile yaşamı ve iş dışındaki yaşamı da bireyin hayatında en önemli yaşam alanlarından. Bu yaşam alanlarında bireylerin taşımak zorunda oldukları rolleri bulunmaktadır. Birbirinden farklı olan bu rolleri dengede tutamamak bireyin yaşamında çatışma yaşammasına sebep olmaktadır. Bu çatışmalar kişinin iş rolünün ailesine karşı olan sorumluluklarını yapmasını engellediğinde iş-aile çatışması yaşammasına sebep olmakta iken ailedeki rolünün işi ile ilgili görevlerini yerine getirmesini engellediğinde ise aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015: 266). İş-aile çatışmasında birey, iş yaşamındaki görev ve sorumluluklarından dolayı aile yaşamındaki sorumluluklarını gerçekleştiremiyorken; aile-iş çatışmasında ailedeki rol beklentileri bireyin işteki sorumluluklarını gerçekleştirmesine engel teşkil etmektedir (Frone vd., 1992: 723-729).

Genel olarak iş-aile çatışması, çatışmaya sebep olan özellikler ve yapısal farklılıklar

içermesi nedeniyle üç grupta incelenmektedir. *Zaman esaslı çatışma*; bireylerin bir rol için ayırdığı zamanın diğer rolün sorumlulukları ve gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması durumunda ortaya çıkmaktadır (Taslak, 2007: 68). Bireyin bir rolü gerçekleştirmek için ayırdığı zaman, diğer rolün görev ve beklentilerini gerçekleştirmesine engel olmakta ve bunun sonucunda çatışma yaşanmaktadır. *Gerginlik esaslı çatışma*; bireyin aile ve iş yaşamından kaynaklı rollerinden birinin oluşturduğu gerilimin diğer rolünü etkilemesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu çatışmanın nedeni kişinin aile ya da iş yaşamında yaşadığı hayal kırıklığı, stres, üzüntü, gerginlik gibi duyguların bireyin üzerinde gerilime sebep olarak diğer yaşam alanının rollerini gerçekleştirmesini engelleme durumudur (Harputluoğlu, 2015: 34). *Davranış esaslı çatışma* ise; bireyin bir rolüne ilişkin davranışın diğer rolü ile uyuşmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Birey rolünün gerektirdiği gibi davranmak durumundadır. İş ve aile yaşamının özelliklerinden dolayı farklı davranış biçimleri kabul görmemekte ve iş-aile çatışması yaşanmaktadır (Çarıkçı, 2001: 33).

2.2. İş Stresi Kavramı

İş stresi, işgören ve çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklı ortaya çıkan gerilimi ifade etmektedir (French ve Caplan, 1970: 383). Herkes tarafından kabul edilen ve bilinen bir gerçek olan iş stresi; insanların zamanlarının büyük bölümünü iş yerinde geçirilmesi sebebiyle insan yaşamında oldukça önemlidir (Gök, 2009: 432).

İş çevresinin birey üzerinde ortaya çıkardığı baskı ile bireyin kapasitesi arasında uyumsuzluğun var olması iş stresi yaşanmasına neden olmaktadır. İşgören iş yerinde kendisinden beklenen bir talebi, bilgi, beceri, yetenek, zaman vb. özellikleriyle karşılayamıyorsa iş stresi ortaya çıkmaktadır. Bu talep ve beklentileri karşılayamamak işgörenin hem kişisel hem de profesyonel yaşamıyla ilgili olan amaçlarına ulaşmasını engellediğinden işgörenin iş stresi yaşamayı kaçınılmaz olmaktadır (Efeoğlu, 2006: 239).

Oldukça evrensel ve şiddetli bir stres türü olan iş stresi iş ortamında birçok sebepten kaynaklanabilir (Aydın, 2008: 19). Bazı işgörenler örgütte kendinden beklenen performansı gösterebilmek için gerekli olan eğitimi almadıkları için ya da içinde buldukları iş ortamında kendi bilgi ve becerilerini kullanamadıklarını düşündüklerinde strese girebilmektedir. İş yaşamında bireyin rolleri arasında çatışmalar bulunması durumu da yüksek oranda stresle sonuçlanabilmektedir (Allen, 1983: 33).

İşle ilgili olumsuz faktörlerin işgörenler üzerinde hem psikolojik hem de fizyolojik sorunlar oluşturduğu ve sağlık durumlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. İş stresinin, işe

devamsızlığı, işten ayrılma niyetini ve dolayısıyla iş gücü devri arttığını bilinmektedir. Bunun yanında, işgörenlerin güvenliğini tehdit ederek iş kazalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca, iş yaşamında bir işgörende görülen iş stresi diğer işgörenleri de etkileyebilir (Aytaç, 2009: 1-2).

2.3. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ile İş Stresi Kavramları İlişkisi

Kaynakların korunması teorisi, işgörenlerin değerli gördüğü kaynakları (enerji, zaman, duygular) elde etmek, korumak ve arttırmak amacıyla daha fazla çaba sarf ettiğini belirtmektedir (Hobfoll, 1989). Bu teoriye göre işgörenler zor ve sıkıntılı çalışma koşulları ile karşılaştıklarında ise değerli kaynakları kaybetme riski ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bunun sonucunda, bir işgörenin daha az kaynağa sahip olması mesleki ve ailevi sorumluluklarını yönetmesinde zorluk çekmesine, böylece iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşamasına neden olabilmektedir (Mansour ve Tremblay, 2016). Hobfoll (2001), işgörenin yaşayacağı kaynak kaybının zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulmasına yol açan olumsuz duygular üretebileceği de belirtmektedir. Bu çerçevede, iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının strese neden olabilen yeni bir kaynak kaybı yaratabileceği düşünülmektedir.

İş-aile çatışması ve stres arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda her ne kadar ailede yaşanan stresi inceleyen çalışmalar bulunsa da (Keene ve Quadagno, 2004; Fan vd., 2019), genellikle çalışmaların rollere özgü iş stresine odaklandığı görülmektedir (Bolino ve Turnley, 2005; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Zhao ve Ghiselli, 2016; Yavuz, 2018; Mack ve Rhineberger, 2019).

Netemeyer, vd. (2004) tarafından oluşturulan modele göre hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması iş stresinin bir öncülüdür. Bu model kapsamında araştırmacılar, iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkisi bulunan bir faktör olduğunu ve bu etkinin pozitif yönlü olduğunu belirtmektedir. Benzer çalışmalar ile de iş kaynaklı aile çatışmasının ve aile kaynaklı iş çatışmasının bireyin yaşadığı işyeri stresini arttırıcı bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Efeoğlu ve Özgen, 2007; Mansour ve Tremblay, 2016; Ismail ve Gali, 2017; Mack ve Rhineberger, 2019). Teorik ve ampirik araştırmalar kapsamında araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

- **H1: İş-aile çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.**
 - *H1a: Zaman esaslı iş-aile çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.*
 - *H1b: Gerginlik esaslı iş-aile çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.*
 - *H1c: Davranış esaslı iş-aile çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.*
- **H2: Aile-iş çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.**

- *H2a: Zaman esaslı aile-iş çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.*
- *H2b: Gerginlik esaslı aile-iş çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.*
- *H2c: Davranış esaslı aile-iş çatışması arttıkça, işgörenlerin iş stresi artmaktadır.*

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, Karabük Üniversitesi idari personelleri üzerinde gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda araştırma evrenini, Karabük Üniversitesi'nde idari olarak görev yapmakta olan bütün işgörenler oluşturmaktadır. Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığından alınan bilgilere göre, 2019 yılı Kasım ayı itibariyle üniversitenin toplam idari personel sayısının 463 olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evreni içerisinde 463 idari personel yer almaktadır.

Araştırmacılar, 463 bireyden oluşan bir evreni temsil eden en küçük örneklem büyüklüğünün 214 kişi olduğunu belirtmektedir. (Altunışık vd., 2005: 127; Sekaran ve Bougie, 2016: 263-264). Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek amacıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak hazırlanan anket formları 360 idari personele dağıtılmış ve 302 personelden geri dönüş sağlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini 302 idari personel oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Analizlerin gerçekleştirilmesi amacıyla araştırmada kullanılan veri anket yoluyla toplanmıştır. Uygun ölçekler kapsamında hazırlanan anket formu işgörenlere ulaştırılmış ve yüz yüze anket tekniği aracılığıyla uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi ile ilgili ölçümler yapılmıştır.

Katılımcıların iş yaşamından kaynaklı ailevi çatışmalarının ve aile yaşamından kaynaklı iş çatışmalarının derecesini belirleyebilmek amacıyla Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçeklerinden faydalanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği 3 boyut ve toplam 9 ifadeden oluşan bir ölçektir. Bu boyutlar, zaman esaslı iş-aile çatışması, gerginlik esaslı iş-aile çatışması ve davranış esaslı iş-aile çatışması şeklindedir. Ölçekte her boyutun ölçümü için 3 ifade yer almaktadır. Benzer şekilde aile-iş çatışması ölçeği içerisinde de 3 boyut ve toplam 9 ifade bulunmaktadır. Aile-iş çatışması boyutları, zaman esaslı aile-iş çatışması, gerginlik esaslı aile-iş çatışması ve davranış esaslı aile-iş çatışması şeklindedir. Yine, ölçek içerisinde her boyutun ölçümü için 3 ifade vardır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması

ölçekleri Türkçe'ye Erdoğan (2009) tarafından uyarlanmış olup ölçekler Erdoğan (2009) çalışmasından adapte edilmiş şekilde araştırmada kullanılmıştır. Her iki ölçüm de beşli likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılar, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap kodlaması gerçekleştirmektedir. Ölçekler içerisinde ters kodlanmış ifadeler bulunmamaktadır. Dolayısıyla, alınan yüksek skorlar iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının yüksek seviyede algılandığını göstermektedir.

Katılımcıların iş hayatında yaşadığı stresin derecesini belirleyebilmek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. İş stresi ölçeği tek boyuttan ve 7 ifadeden oluşan bir ölçektir. Ölçek Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmıştır. Araştırmada Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen Türkçe çeviri kullanılmıştır. Ölçüm, beşli likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Katılımcılar, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap kodlaması gerçekleştirmektedir. Ölçek içerisinde ters kodlanmış ifadeler bulunmamaktadır. Dolayısıyla, alınan yüksek skorlar iş stresinin yüksek seviyede algılandığını göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin diğer çalışmalardan adapte edilerek kullanılması nedeniyle geçerlilik doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Güvenilirliğin test edilmesi amacıyla ise en çok kullanılan yöntem olan Cronbach Alfa (α) istatistiğinin hesaplanmasından faydalanılmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden sonra oluşturulan hipotezlere ilişkin analizler yapılmıştır. Hipotez testlerinde çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi AMOS programı ile güvenilirlik analizleri ve regresyon analizi ise SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bulgular başlığı altında öncelikle katılımcıların demografik bilgileri incelenmekte, daha sonra ise sırasıyla geçerliliğe ve güvenilirliğe ilişkin araştırmaya ve hipotez testi sonuçlarına yer verilmektedir.

4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Analizler kapsamında öncelikle araştırmaya katılan 302 idari personelin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından dağılımları araştırılmıştır. Bu çerçevede, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

Değişken	Frekans (N)	Yüzde (%)		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	118	39,1	30 yaş ve altı	58	19,2
Erkek	184	60,9	31-40 yaş arası	154	51,0
Medeni Durum			41-50 yaş arası	72	23,8
Evli	244	80,8	51 yaş ve üstü	9	3,0
Bekar	58	19,2	Cevaplamayan	9	3,0
Çalışma Süresi			Eğitim Durumu		
1 yıl ve altı	7	2,3	Lise ve Altı	24	7,9
2-5 yıl arası	38	12,6	Ön lisans	47	15,6
6-10 yıl arası	131	43,4	Lisans	186	61,6
11-15 yıl arası	50	16,5	Lisansüstü	43	14,2
16 yıl ve üstü	74	24,5	Cevaplamayan	2	0,7
Cevaplamayan	2	0,7	TOPLAM	302	100

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'e göre incelendiğinde katılımcıların %60,9'u erkek ve %39,1'i kadın, %19,2'si bekâr ve %80,8'i evli personelden oluşmaktadır. Bu çerçevede katılımcıların çoğunluğunun erkek ve yine çoğunluğunun evli personelden oluştuğu görülmektedir.

Eğitim durumuna göre incelendiğinde katılımcıların %7,9'unun lise ve altı, %15,6'sının ön lisans, %61,6'sının lisans, %14,2'sinin lisansüstü derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %0,7'si ise eğitim durumunu cevaplamamışlardır. Dolayısıyla araştırmaya katılan idari personelin çoğunluğu lisans derecesine sahiptir.

Araştırmaya katılan idari personelin yaş dağılımı incelendiğinde %19,2'si 30 yaş ve altı, %51,0'ı 31-40 yaş arası, %23,8'i 41-50 yaş arası, %3,00'ü 51 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların %3'ü ise yaşını belirtmemiştir. Bu kapsamda araştırmaya daha çok 31-40 yaş arası işgörenin katıldığı görülmektedir.

Son olarak katılımcıların çalışma süresi incelendiğinde %2,3'ü 1 yıl ve daha az süredir, %12,6'sı 2-5 yıldır, %43,4'ü 6-10 yıldır, %16,5'inin 11-15 yıldır, %24,5'i 16 yıldan fazla süredir kurumda çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların %0,7'si ise çalıştığı süreyi belirtmemiştir. Bu çerçevede çalışma süresi açısından araştırmaya katılan personel dağılımı incelendiğinde 6-10 yıl arası çalışan personelin daha fazla olduğu görülmektedir.

4.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmada, ölçeklerin yapısal geçerlilikleri doğrulayıcı faktör analizi (ölçüm modeli) ile belirlenmiştir (Anderson ve Gerbing, 1988: 412; Meydan ve Şeşen, 2011: 21; Byrne, 2016: 6). Bu çerçevede, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin dâhil edildiği ölçüm modeli hazırlanmış

ve tüm değişkenlerin karşılıklı ilişkilerine göre yapısal geçerlilik test edilmiştir.

Geçerlilik analizi kapsamında öncelikle ölçek ifadelerinin faktör yükleri ve t-değeri kapsamında faktör yükünün anlamlılığına bakılmaktadır. İş-aile çatışması ölçeği içindeki faktör yüklerinin 0,711 ve 0,943 arasında, aile-iş çatışması ölçeği içindeki faktör yüklerinin 0,691 ve 0,955 arasında ve iş stresi ölçeği içindeki faktör yüklerinin 0,608 ve 0,884 arasında olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, t-değerleri incelendiğinde, iş-aile çatışması ölçeği için en düşük değerin 11,283, aile-iş çatışması için en düşük değerin 11,125 ve iş stresi için en düşük değerin 9,921 olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular kapsamında, tüm faktör yükleri için hesaplanan değerin 0,50'den yüksek ve tüm t-değerlerinin 1,96 yüksek olması nedeniyle bütün faktör yüklerinin 0,01 seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 2014: 115).

Bununla birlikte doğrulayıcı faktör analizi kapsamında yapısal geçerliliğin sağlanabilmesi bazı uyum iyiliği değerleri ile belirlenmektedir. Bu kapsamda uyum iyiliği değerlerinin tümü kabul şartını sağlamaktadır ($\chi^2/sd=1,873$, GFI=0,892, AGFI=0,859, NFI=0,915, TLI=0,949, CFI=0,958 RMSEA=0,054).

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında elde edilen bulgular, iş-aile çatışması ölçeği için üç boyut 9 ifadeli, aile-iş çatışması ölçeği için üç boyut 9 ifadeli ve iş stresi ölçeği için tek boyut 7 ifadeli yapının geçerli olduğunu göstermektedir.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik testinde en fazla kullanılan yöntem Cronbach alfa (α) istatistiğinin hesaplanmasıdır. Cronbach alfa istatistiği 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve değerin 1'e yaklaşması güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmacılara göre, bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach alfa değerinin 0,70'in üzerinde olması gerekmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265; Kline, 2016: 92). Araştırmada kullanılan ölçekler için hesaplanan Cronbach alfa değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Cronbach Alfa Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α) Değeri
İş-Aile Çatışması	9	0,882
- Zaman Esaslı	3	0,938
- Gerginlik Esaslı	3	0,863
- Davranış Esaslı	3	0,800
Aile-İş Çatışması	9	0,878
- Zaman Esaslı	3	0,789
- Gerginlik Esaslı	3	0,934
- Davranış Esaslı	3	0,835

İş Stresi	7	0,905
------------------	----------	--------------

Güvenirlilik testleri ile elde edilen bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamının 0,70'in üzerinde güvenilirlik değerine sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bütün ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265).

4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler kontrol edilmiştir. Bu kapsamda, analizlerde kullanılan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmektedir. Korelasyon analizi ile elde edilen bulgular Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Korelasyonlar						
	1	2	3	4	5	6	7
1 Zaman Esaslı İş-Aile Çatışması	1						
2 Gerginlik Esaslı İş-Aile Çatışması	0,586*	1					
3 Davranış Esaslı İş-Aile Çatışması	0,364*	0,442*	1				
4 Zaman Esaslı Aile-İş Çatışması	0,534*	0,505*	0,429*	1			
5 Gerginlik Esaslı Aile-İş Çatışması	0,306*	0,284*	0,325*	0,559*	1		
6 Davranış Esaslı Aile-İş Çatışması	0,297*	0,336*	0,475*	0,452*	0,420*	1	
7 İş Stresi	0,450*	0,665*	0,411*	0,507*	0,364*	0,398*	1

*p<0,05; **p<0,01; N=302

Tabloya göre bütün iş-aile çatışması boyutları ile bütün aile-iş çatışması boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Ayrıca, iş-aile çatışması boyutlarının tümü ve aile-iş çatışması boyutlarının tümü ile iş stresi arasındaki ilişkiler de pozitif yönlü ve anlamlıdır.

4.5. Hipotez Testleri

Bu araştırma ile Karabük Üniversitesi idari personellerinin algıladıkları iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Amaca uygun olarak test edilmek istenilen hipotezlere ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması-İş Stresi İlişkisi

	İş Stresi
Kontrol Değişkenleri	
Cinsiyet	0,048
Medeni Durum	0,077
Yaş	0,037
Eğitim Durumu	-0,040
Çalışma Süresi	-0,056
Bağımsız Değişkenler	
Zaman Esaslı İş-Aile Çatışması	-0,013
Gerginlik Esaslı İş-Aile Çatışması	0,540**
Davranış Esaslı İş-Aile Çatışması	0,056
Zaman Esaslı Aile-İş Çatışması	0,104
Gerginlik Esaslı Aile-İş Çatışması	0,106*
Davranış Esaslı Aile-İş Çatışması	0,114*
F Değeri	29,866**
R2	0,539
Düzeltilmiş R2	0,521

*p<0,05; **p<0,01; N=302

Araştırmada ilk hipotez ile işgörenlerin işten kaynaklı olarak aile hayatlarında yaşadıkları çatışmanın iş stresini nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda iş-aile çatışmasının üç boyutunun iş stresine etkisi test edilmiştir. Analiz sonucunda gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının iş stresini arttırdığı (H1b:β=0,540,p<0,01), buna karşılık zaman esaslı iş-aile çatışmasının (H1a:β=-0,013,p>0,05) ve davranış esaslı iş-aile çatışmasının (H1c:β=0,056,p>0,05) iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, işgörenlerin iş hayatlarında yaşadığı sorunları aile hayatına yansıtması, böylece iş hayatında yaşanan gerginliğin aile hayatındaki sorumluluklarını yerine getirilmesini engellemesi, iş stresi yaşama olasılığını arttırmaktadır.

Araştırmada ikinci hipotezi ile işgörenlerin aileden kaynaklı olarak iş hayatlarında yaşadıkları çatışmanın iş stresini nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda aile-iş çatışmasının üç boyutunun iş stresine etkisi test edilmiştir. Analiz sonucunda, gerginlik esaslı aile-iş çatışmasının (H2b:β=0,106,p<0,05) ve davranış esaslı aile-iş çatışmasının (H2c:β=0,114,p<0,05) iş stresini pozitif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Buna karşılık, zaman esaslı aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisi anlamsızdır (H2a:β=0,104,p>0,05). Dolayısıyla, ailevi rollerini yerine getirirken yaşanan yorgunluk, huzursuzluk ve gerilim gibi duygular sonucu iş rollerinin yerine getirilmesinde yaşanan güçlükler arttıkça işgörenlerin iş

stresi yaşama olasılıkları artmaktadır. Yine benzer şekilde, işgörenlerin aile hayatındaki rol davranışlarının iş hayatındaki rol davranışlarını olumsuz olarak etkilemesi veya engellemesi iş stresini arttıran bir faktördür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının işgörenlerin iş stresini nasıl etkilediğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 302 idari personel üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır.

İlk hipotez ile işgörenlerin işleri dolayısıyla aile hayatlarında meydana gelen çatışmanın iş stresini ne şekilde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu analiz doğrultusunda gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının iş stresini artırmış olduğu fakat zaman esaslı iş-aile çatışmasının ve davranış esaslı iş-aile çatışmasının iş stresi ile anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunları aile yaşamlarına yansıtmasından kaynaklı iş yaşamında yaşadıkları gerginliğin ailedeki rolünü gerçekleştirmesini engellemesi iş stresi yaşama ihtimalini artırmaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotezinde ise işgörenlerin aileleri sebebiyle iş yaşamlarında karşılaştıkları çatışmanın iş stresi ile nasıl bir etkileşim içinde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Aile-iş çatışmasının üç boyutundan gerginlik esaslı aile-iş çatışmasının ve davranış esaslı aile-iş çatışmasının iş stresini pozitif yönde etkilediği, zaman esaslı aile-iş çatışmasının iş stresi üzerine anlamsız bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aile yaşamındaki rolünü gerçekleştirmeye çalışan bireyin hissettiği olumsuz duygulardan kaynaklı iş rolünü yerine getirmekte güçlük yaşaması iş stresi yaşanması ihtimalini artırmaktadır. Ayı şekilde aile yaşamındaki rollere göre gerçekleştirilen davranışlar iş yaşamındaki rol davranışlarını olumsuz olarak etkilemesi iş stresini artırmaktadır.

Yapılan diğer çalışmalar sonucunda da işten kaynaklanan aile çatışması ve aileden kaynaklanan iş çatışmasının bireyin işyerinde yaşadığı stresi artırdığı görülmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin işi ve ailesine karşı sorumlulukları konusunda sorunlar yaşaması, bu problemleri aşma noktasında enerji harcamasını gerektirir. İşgörenler yaşadıkları bu çatışmalarla başa çıkabilmek için çabaladıklarında bu durum daha fazla strese sebep olmakta ve bireyin performansı düşmektedir. Başka bir deyişle, yaşanan yüksek iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması işgörenin verimliliğini ve iş performansını olumsuz etkilemektedir. Bunun sebebi ise çatışmanın aile ve iş yaşamını etkileyerek işgörenin işine gerektiği gibi konsantre

olamamasıdır.

Bu doğrultuda işgörenlerin yaşamış oldukları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arttıkça iş stresi artmaktadır. Bu durumun sebeplerinden bir tanesi işgörenlerin iş ve aile rollerini dengede tutamamasıdır. İşgörenlerin iş ve aile alanlarından birine daha fazla yönelmesi, zaman veya enerji gibi kaynaklarını kullanması ihmal edilen ya da yetersiz ilgilenilen alan üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Birey ortaya çıkan bu çatışmayı engelleyebilmek ve bu durumla başa çıkabilmek adına daha fazla çaba göstermek zorunda kalacaktır. Bu durumda ise işgörenin enerji veya iş motivasyonu gibi kaynaklarının azalmasına, daha yüksek stres yaşamasına ve düşük performans göstermesine sebep olabilir. Ortaya çıkan bu sonuç hem işgöreni hem de örgütü çok yakından ilgilendirmektedir. İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşayan bireyin maruz kaldığı stres sebebiyle örgütte maddi ve manevi kayıplar yaşanmasına neden olabilmektedir.

İşgörenlerin yaşamış oldukları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını engelleyebilmek amacıyla her iki yaşam alanındaki rollerin dengede tutularak işgörenin yaşayacağı stresin azaltılmasını sağlayacaktır. Yaşanan bu çatışmaları azaltabilmek veya engelleyebilmek için işgörenin aile bireylerinin birbirlerine karşı anlayışlı olmaları gerekmektedir. Bireylerin yaşadığı roller arası çatışma işgörenler ve örgütler açısından problem oluşturmaktadır. Örgütlerin bu durumu dikkate alarak çözümler üretmesi işgörenlerin işlerini daha düzgün ve sağlıklı olarak yapmalarını sağlayacak buna bağlı olarak işgörenlerin verimlilik ve performansı artacaktır. Ayrıca bu yönde bulunacak çözümler işgörenlerin işine adapte olmalarını sağlayacağından örgütlerin karı, kalitesi, kurumsal itibarı ve işgörenlerin aidiyet duygusu da artacaktır. Örgütler işgörenlerinin iş dışında da bir yaşamı olduğu bilinciyle hareket etmelidir. İşgörenin aile yaşamını ve sosyal yaşamını önemseyen örgütlerin işgörenleri daha mutlu ve örgüte karşı daha bağlı olabilirler. Bu da işgörenlerin performanslarını olumlu yönde etkileyebilir.

Çalışmanın yalnızca Karabük Üniversitesi'ndeki idari personel üzerine yapılması çalışmamızın kısıtlarındandır. Çalışma Karabük Üniversitesi'ndeki tüm personel üzerine veya başka üniversitelerde yapılması halinde farklı sonuçlar alınabilir. Çalışmanın üniversiteler dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarında ya da özel sektörde yapılması halinde iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş stresine iş etkisi farklı açıdan değerlendirilebilir ve sonuçlandırılabilir.

Çalışma hayatına etki eden en önemli faktörlerden olan iş-aile çatışması birçok araştırmaya konu edilmiş ve çatışmaya neden olan en önemli alanın iş olduğu vurgulanmıştır. Çalışmamızda ise iş hayatının aile hayatına etkisiyle birlikte aile hayatının da iş hayatı üzerinde

etkisi incelenmiş aynı zamanda bu faktörlerin iş stresi üzerine etkisi belirlenmiştir. Bu çerçevede, işgörenlere ve örgütlere fayda sağlamaya yönelik bilgiler verilmiştir. Araştırmada yer alan bilgilerin bu yönde yapılacak farklı çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Daha sonra yapılacak çalışmalarda ise iş-aile çatışmasının nedenleri, katılımcıların demografik özellikleri veya işin yapısal özellikleri nedeniyle yaşanan iş-aile çatışması gibi konular üzerinde araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

Akdoğan, A. A., & Aydemir, C. (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı), 1993-2002.

Allen, R. (1983). *Human Stress: Its Nature and Control*. New York: Mc Millan Pub. Co.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı* (4 b.). İstanbul: Avcı Ofset.

Anderson, J., & Gerbing, D. (1988). Structural Equation Modelling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: PEGEM Akademi.

Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları*. Yönetimi. İstanbul: CASGEM.

Bolino , M., & Turnley, W. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.

Büyükyılmaz, O., & Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, (52), 265-284.

Byrne, B. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming* (3 b.). New York: Routledge.

Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.

Çarıkçı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel*

- Boyutlar*). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (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), 237-254.
- Erdoğan, I. (2009). *The Relationship Between Work-Family Conflict, Life Role Salience and Individual Coping Styles: A Gender-Sensitive Study*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Fan, W., Lam, J., & Moen, P. (2019). Stress Proliferation? Precarity and Work-Family Conflict at the Intersection of Gender and Household Income. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2751-2773.
- French, J., & Caplan, R. (1970). Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease. *Industrial Medical Surgery*, 39, 383-397.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, L. M. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(12), 723-729.
- Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Hair, J., Black, W., & Babin, B. (2014). *Multivariate Data Analysis (7 b.)*. Harlow: Pearson New International Edition.
- Harputluoğlu, D. D. (2015). *İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. (2001). The Influence of Culture, Community and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An*

International Review, 50(3), 337-421.

House, R., & Rizzo, J. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505.

Ismail, H., & Gali, N. (2017). Relationships Among Performance Appraisal Satisfaction, Work-Family Conflict and Job Stress. *Journal of Management ve Organization*, 23(3), 356-372.

Keene, J., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.

Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4 b.). New York: The Guilford Press.

Mack, K., & Rhineberger, D. G. (2019). The Influence of Work-Family Conflict On Job Stress Among Two Groups of Community Corrections Staff. *Journal of Crime ve Justice*, 3, 350-363.

Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2016). Work-Family Conflict/Family-Work Conflict, Job Stress, Burnout and Intention to Leave in the Hotel Industry in Quebec (Canada): Moderating Role of Need for Family Friendly Practices As "Resource Passageway. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399-2430.

Meydan, C., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Netemeyer, R., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J. (2004). A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49-60.

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3. b.). New York: McGraw-Hill Inc.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7. b.). Chichester: Wiley.

Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*, (58), 67-75.

Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek

Lisans Tezi.

Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Zhao, X., & Ghiselli, R. (2016). Why Do You Feel Stressed in A "Smile Factory"? Hospitality Job Characteristics Influence Work-Family Conflict and Job Stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 305-326.