



Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2020/2, Sayı:37, s.174- 192
Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year: 2020/2, Number:32, p.174- 192
Alınış /Recieved:4.04.2020 Kabul/Accepted: 7.04.2020 Online Yayın/ Online Published: 31.08.2020.

KAYNAK GÖSTER: Çetinceli, K , Çarıkcı, İ . (2020). İŞ-AİLE ÇATIŞMASI NEDEN VE SONUÇLARI: KURAMSAL BİR DEĞERLENDİRME . Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (37), 174-192.

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI NEDEN VE SONUÇLARI: KURAMSAL BİR DEĞERLENDİRME¹

Koray ÇETİNCELİ²
İlker Hüseyin ÇARIKÇI³

ÖZET

Kişiler günlük yaşantılarının büyük bir çoğunluğunu işlerinde veya evlerinde geçirmektedir. Hemen her bireyin bir ailesi ve bir işi bulunmaktadır. İş ve aile rolleri, kişinin beklentilerinin ve ondan beklenilenin en yoğun olduğu ve hayatı boyunca en belirgin üstlendiği rolleridir. İş-aile rol çatışması; iş ve aile rollerinden gelen uyumsuz baskılar karşısında kişinin bu durumdan etkilendiği roller arası çatışma türüdür. İş-aile rol çatışmasının bireysel, örgütsel ve ailesel olmak üzere üç neden ve sonucu bulunmaktadır. Bu nedenle iş-aile rol çatışmasına sebep olan faktörler ile sonuçlarının anlaşılması ve önlemler alınması önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı iş-aile rol çatışması kavramını inceleyerek, iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçlarının bireylerin üzerindeki etkilerine yapılan araştırmalar ile değinmektir. Ayrıca iş-aile çatışmasını önlemek amacıyla örgütsel, bireysel ve toplumsal açıdan öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Rol Çatışması, Çatışma Nedenleri, Çatışma Sonuçları

WORK-FAMILY CONFLICT CAUSES AND RESULTS: A THEORETICAL EVALUATION

ABSTRACT

¹ Bu çalışma Koray ÇETİNCELİ' nin Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkcı danışmanlığında Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda hazırladığı doktora tez çalışmasından derlenmiştir.

² Koray ÇETİNCELİ, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, koraycetinceli@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3745-0545>

³ Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ihcarikci@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-3095-6359>

People spend most of their daily lives at work or at home. Almost every individual has a family and a job. Work and family roles are the most obvious roles of one's expectations and what is desired from him/her and which he has undertaken most prominently in his/her life. Work-family role conflict; it is a type of inter-roles conflict in which one is affected by incompatible pressures from work and family roles. There are three causes and consequences of work-family role conflict: individual, organizational and familial. For this reason, it is important to understand the factors that cause work-family role conflict and their results and take precautions. The aim of this study is by examining the concept of work-family role conflict and address the causes and consequences of work-family conflict on individuals through research. In addition, organizational, individual and social proposals have been presented to prevent is work-family conflict

Keywords: *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Role Conflict, Causes of Conflict, Conflict Results*

1. GİRİŞ

Aile ve iş alanları bireyin hayatına şekil veren temel yaşam boyutlarıdır. Günlük yaşantının büyük bir bölümünün geçirildiği bu iki alan birbirlerini etkilemektedir. Aile yaşamındaki gelişmeler iş yaşamını, iş yaşamındaki gelişmeler de aile yaşamını etkilemektedir. Çünkü insanın üstlenmiş olduğu bu iki rol yaşadığı tek hayatın farklı iki boyutudur.

Geçmişte birçok sektörde çalışma saatleri hafta içi ve günlük belirli saatler ile sınırlı idi. Ancak günümüzde özellikle iletişim teknolojisindeki gelişmeler ile birlikte iş yerinde geçirilen zaman bahsedilen bu kalıplar dışına çıkmıştır. Çoğu sektörde çalışanların tatil günlerinde bile evlerinde hatta araçlarında bilgisayar veya cep telefonları aracılığıyla işlerinin takibini mümkün kılan bir çalışma düzeni ortaya çıkmıştır. Başta bu ve buna benzer durumlar sonucunda birey zamanın ve enerjisinin büyük bir kısmını iş alanına ayırmak durumunda kalmaktadır. Kendisi ve ailesine de bu alandan ve enerjisinden artı kalan zaman ile vakit ayırmaktadır. Bu durum kadar fazla yaşanmasa da aile alanına ayrılan fazla zamanın da çalışma yaşamına; işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz yansımaları da olmaktadır. İş alanı ve aile alanı arasındaki ayrımın bu gibi durumlar ile zamanla yok olması sonucunda bireyin yaşadığı uyumsuzluk ve stres sonucunda bu iki alan arasında çatışma ortaya çıkmaktadır. İş alanındaki gelişmelerin aile alanında olumsuz sonuçlara sebep olması “iş-aile çatışması”, aile alanındaki durumların iş alanında olumsuz sonuçlara sebep olması da “aile-iş çatışması” olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma saatleri ve düzensizliği, işin rutinliği, iş seyahati sıklığı, elde edilen gelir, rol

belirsizliği ve yönetici tutumu gibi durumlar iş alanından kaynaklanan strese yol açmaktadır. Çocukların sayısı ve yaşları, eşlerin çalışma durumu, evde bakımı üstlenilen aile büyüklerinin varlığı ve eş desteği noksanlığı gibi durumların varlığı da aile alanından kaynaklanan strese yol açmaktadır.

Bu çalışmada iş-aile rol çatışması kavramı ele alınmaya çalışılmıştır. İş-aile rol çatışmasına neden olan faktörler ile kişisel, örgütsel ve ailesel sonuçları, yapılan çalışmalara da yer verilerek değerlendirilmiştir.

2. ÇATIŞMA KAVRAMI

Bütün canlılar, yaşamlarını sürdürebilmek için çevresi ile karşı karşıya gelerek, onlarla mücadele içerisine girmek ve zamanı geldiğinde de çatışmak zorunda kalmaktadırlar. Bir canlı, hayati önem taşıyan herhangi bir gereksinimini gidermek istediğinde ve bunu yerine getiremeyeceği bir engel ile karşılaştığında, sıkıntı yaşar ve bunun doğurduğu gerginlik, panik sonucunda da bozulma olayı meydana gelir (Şahin ve Örselli, 2010: 44). İnsanlar açısından da çatışma, hem fizyolojik hem de psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını engelleyen sorunların sebep olduğu gerginlik durumları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1997: 265). Çatışma kavramının genel olarak kabul görmüş ortak ve açık bir karşılığı yoktur. Genel anlamda çatışma, birbirleri ile ilişkili olan taraflar arasında oluşan olumsuz ilişki ve karşı koyma durumunu algıladıklarında ortaya çıkan, istenildiği gibi iletişim kurulamama, amaç, istek ve değişen değer yargılarına dayanan bir kavramdır (Folger, vd. 2013:4). Kelime anlamı itibariyle olumsuz bir durum olarak tanımlanmakta olan çatışma kavramı bireylerde stres ve strese bağlı hastalıklar olarak, örgütlerde de verimsizlik, işten ayrılma gibi ortaya çıkmaktadır (Tevrüz, vd. 2012: 305). Ancak yapılan alan çalışmalarında belirli düzeyde gerçekleşen çatışmaların örgütsel ve kişisel gelişim için olması gerektiği ortaya konmuştur. Çatışma genel olarak, sosyal varlıklar (kişi, ekip, örgütler vb.) içinde veya aralarında anlaşmazlık, uyumsuzluk veya zıtlasma ile ortaya çıkan karşılıklı bir süreç olarak tanımlanabilir (Rahim, 2001:18).

3. ROL KAVRAMI

Türk dil kurumundaki tanımına göre rol iki şekilde; “bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev” veya “bireyin üyesi bulunduğu kümenin etkinliği sırasında benimsediği davranış özellikleridir” (TDK:

2019) olarak tanımlanmaktadır. Frone ve Rice yapmış oldukları çalışmada rolü belirli bir sosyal statüye sahip kişilerin bu statülerinden dolayı kendilerinden beklenen bir davranış olarak tanımlamışlardır (Frone ve Rice, 1987:46). Baysal ve Tekarslan da rolü; “bireyin bulunduğu ortamdaki sosyal ve biçimsel statüsünün belirlediği hak ve yükümlülüklerin toplamı” olarak tanımlamışlardır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 298). Ayrıca belirli bir örgüt içinde yer tutan kişilerden beklenen davranışlar da rolün bir diğer tanımıdır (Pandey ve Kumar, 1997: 187). Her birey hayatta bulunduğu örgüt veya toplum içindeki varlığını devam ettirebilmek için bir rol üstlenmiştir. Kişiler, meslekleri ve aile içi rolleri (evlat, anne, baba, kardeş vb) ile toplum içerisinde üstlenmiş oldukları rollerin sorumluluklarını taşımaktadırlar. Belirli bir rolü üstlenen kişilere rol yapan denmektedir (Çarıkçı, 2001: 12). Rol yapanın ilişki de bulunduğu çevre onun rol takımını (örgüsünü) oluşturmaktadır. Bireyden bir rolü oynamasını bekleyen insanların tümü, ‘rol takımı’ olarak adlandırılmaktadır (Kahn vd. 1964, Akt. King ve King, 1990:50). Kişinin çalışma ortamındaki çevresi çalışma takımını oluştururken, aile çevresi de aile takımını oluşturmaktadır. Bu iki çevrede bireye yapması beklenen roller yüklemektedirler. Rol takımlarının beklentileri ile bireye gönderilen roller ve bireyin bu rolleri algılaması ve davranışa dönüştürmesi bir döngü şeklinde devam etmektedir. Kahn ve Katz yapmış oldukları çalışmalarında (Şekil 1) rol yapanın (yüklenen) işlevleri ile rol gönderenin (yükleyen) işlevlerini bir rol döngüsü modeli ile anlatmışlardır (Katz ve Kahn, 2006:157). Modelde; algılanan rol ve rol davranışı, rol yapanın işlevleri olarak incelenmiştir.

Şekil 1. Rol Döngüsü Modeli



Kaynak: Katz, D., & Kahn, R. (2006). Organizational Behavior II: Essential Theories of Process and Structure. (M. B. John, Dü.) New York: M. E. Sharpe Inc. s.157

Bu model rol gönderenin beklentilerini rol gönderdiği yani yüklediği kişiye ulaştırmasıyla başlamaktadır. Rol yapan yani rol yüklenen kişi kendisinden beklenen rolü algılayıp etki veya tepkilerle davranışa döküp

rol yükleyene geribildirim ile cevap vermesi şeklinde oluşan bir döngüdür.

4. İŞ-AİLE ROL ÇATIŞMASI KAVRAMI

Aile, yetişkinlerin çocuklarına bakma sorumluluğu üstlendiği, birbirlerine akrabalık bağı ile bağlanan insan toplulukları (Giddens, 2006:206), iş ise “geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek” (TDK: 2019) olarak tanımlanabilir. Aileler tüketim yapabilmek için üretmek zorundaydılar ve hem üretim hem de tüketim birimiydiler. Fakat sanayi devriminden sonra iş yerleri evlerin dışında oluşmuş, aile alanları ile iş alanları birbirlerinden ayrılmıştır. Ve günümüzde de mekânsal ayrılıklara rağmen, iş ve aile alanlarının birbirlerini etkilediği ve birbirleriyle ilişki içerisinde olduğu göz ardı edilemez bir gerçektir (Adak, 2007: 139). Kişiler günlük yaşantılarının büyük bir çoğunluğunu işlerinde veya evlerinde geçirmektedir. Hemen her bireyin bir ailesi ve bir işi bulunmaktadır. İş ve aile rolleri, kişinin beklentilerinin ve ondan beklenenin en yoğun olduğu ve hayatı boyunca en belirgin üstlendiği rolleridir. Bireylerin iş ve aile alanlarında üstlendiği roller ile ilgili istek ve ihtiyaçların aynı zamanda ortaya çıkmasından ötürü uyumsuzluklar ve roller arası çatışmalar yaşanabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:153). Bireyin aile rolünde yaşadığı olumsuzluklar veya olumlu durumlar iş rolünü de bu yönlerde etkileyebildiği gibi, iş rolünde yaşadığı problemlerin veya olumlu durumların da aile rolünü etkilemesi olağandır.

İş-aile rol çatışması; iş ve aile rollerinden gelen uyumsuz baskılar karşısında kişinin bu durumdan etkilendiği roller arası çatışma türüdür (Kahn, vd. 1964: 240). İş-aile rol çatışması; bir kurumun parçası, çalışanı olmanın gerekliliği olarak benimsenilen rol ile bir ailenin parçası, ferdi olmanın gerekliliği olarak benimsenilen rollerin arasındaki uyumsuzluk sonucu ortaya çıkan çatışmadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). İş-aile çatışması, iş ve aile etki alanlarından gelen rol baskılarının, bazı sebeplerden karşılıklı olarak uyumsuz olduğu durumda kişinin yaşadığı roller arası çatışma biçimidir (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). İş-aile rol çatışması süreci sadece bireyin sahip olduğu aile ya da iş rollerinin varlığına bağlı değil, bunun yanında çatışmanın ortaya çıkması için kişinin bu rollerinden bazı taleplerin de bulunması gerekmektedir. Örnek olarak çalışan bir kadının evlenmesi aile kaynaklı rol taleplerinin artmasına, işinde yükselmesi de iş kaynaklı beklentilerin artmasına sebep olacaktır (Çarıkçı, 2001: 26). İş-aile çatışması bireyin zaman, enerji ve

bağlılık gerektiren birden fazla rol üstlenmesi olarak ortaya çıkan uyumsuzluklardır.

Bireyin iş ve aile alanlarındaki rol beklentilerine uyumlu bir şekilde cevap verememesi iki yönlü bir çatışmaya sebep olmaktadır. Kişinin iş hayatındaki rolünün, aile hayatındaki rolüne etki etmesi işten aileye doğru çatışma boyutudur (Greenhaus ve Powell, 2003: 292). Örneğin bir kişinin aynı tarihlere denk gelen iş gezisi ile çocuğunun veli-öğretmen konferansına katılımı arasında bir seçim yapmak zorunda kalması ve iş gezisini tercih etmesi sonucunda iş sorumluluklarının aile yaşamına müdahale etmesi ve bu durumda iş-aile çatışmasına sebebiyet vermesi gibi. Kişinin aile hayatındaki rollerinin (eş, evlat, anne, baba vb.), iş ortamındaki rolüne etki etmesi ile ortaya çıkan durum ise aileden işe doğru çatışma boyutudur (Greenhaus ve Powell, 2003: 292). İşten aileye çatışma örneğindeki aynı kişi bu sefer veli-öğretmen konferansına katılmayı iş gezisine gitmeye tercih etmesiyle, aile sorumluluklarının iş hayatına müdahale etmesi ve bu durumun da aile-iş çatışmasına sebebiyet vermesi örnek olarak verilebilir. Bu çalışmada her iki boyutta (iş-aile, aile-iş çatışmaları) iş-aile çatışması olarak tek kavramda anlatılmıştır.

4.1. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş ve aile çatışmasına etki eden faktörler; kişisel faktörler, işten kaynaklı ve aileden kaynaklı faktörler olmak üzere üç grupta ele alınmıştır.

Kişisel Faktörler: İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olan kişisel faktörler; kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve medeni hal gibi kavramlardır (Kormazer, 2018: 26).

“Kişinin kendinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendisine doyum ve yarar sağlayacak duruma geçmesi” (Şimşek, vd. 2014:81) olarak tanımlanan kişilik kavramı bireyin çevresindeki olayları algılaması ve yorumlamasında etkili olmaktadır. Olumsuz bir kişilik yapısına sahip olan bireyler genel olarak olumsuz duygular ile hayata bakış açılarına sahiptirler. Bu tür kişilik yapısına sahip bireyler genellikle hayatın negatif yönlerine odaklanmakta, iş ve aile alanlarında da tatminsiz, sinirli ve gergin davranışlar sergileyebilmektedirler. Olumsuz kişilik yapısına sahip bireylerin, olumlu kişilik yapısına sahip bireylere göre daha çok stres ve çatışmaya maruz kalma ihtimalleri yüksektir (Çarıkçı, 2001: 64).

İş-aile çatışmasının nedenleri üzerine yapılan araştırmalarda en çok cinsiyetin etkileri incelendiği görülmektedir. Önceleri görevleri ev işleri

ile sınırlı olan kadınların, özellikle sanayileşmeden sonra, ev dışında ve çoğunlukla hizmet sektöründe, çalışmaya başladıkları görülmektedir. Ataerkil toplumlarda ev işi sorumlulukları daha çok kadınlar üzerinde olduğundan iş yaşamına uyum sorununu erkeklere oranla daha fazla yaşamaktadırlar (Özmutaf, 2007: 49). Kadınların anne olma, eş olma, ev hanımı olma, akrabalık, mesleki ve bireylik gibi rolleri toplum tarafından genel kabul görmüş rolleridir (Gönüllü ve İçli, 2001: 82). Çalışan kadınların bu rollerini yerine getirirken aile içi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Özellikle ev işleri ile ilgili işlerin, yemek hazırlama, çamaşır- bulaşık yıkama, ev temizliği gibi, çoğunlukla kadınlar tarafından yapılması cinsiyet ayrımının var olduğunu göstermektedir (Toraman, 2009: 25).

İş-aile çatışması ile bireylerin yaşları arasında dolaylı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmalarda bireylerin yaşları ile iş-aile çatışması arasında zıt yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bireyler yaşlandıkça iş sorumlulukları aile sorumluluklarını daha az etkilemekte ve sahip olunan zaman, para, bilgi ve tecrübe gibi kaynaklarında artmasıyla iş stresinin ve bunun sonucu olan iş-aile çatışmasının da azaldığı görülmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999: 361). Giray ve Ergin (2006) yılında yapmış oldukları çalışmada çift kariyerli ailelerdeki genç kadınlarda, yaşları büyük olan kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması görüldüğünü ortaya koymuşlardır. Bu durumun yaşı küçük olanların yeni evli olmaları ve alışmış oldukları iş yaşamındaki yoğun tempo ile iş-aile yaşamını dengelemede zorlandıklarından kaynaklanabileceğini varsaymışlardır. Yaşları daha büyük olan kadınların da iş-aile yaşamları arasında daha rahat denge kurabildikleri sonucuna varmışlardır. Ve sonuç olarak da yükselme imkânı olan profesyonel bir işte çalışan ve aynı zamanda evli olan genç kadınlarda, daha ileri yaştaki kadınlara nazaran iş sorumluluklarının, aile sorumluklarını yerine getirmelerini engellediği bulgularına ulaşmışlardır. Tüm araştırmalar ışığında bireylerin yaşlarının arttıkça çatışma düzeylerinin azalması iki alanda da edinilen deneyimlerden kaynaklanmaktadır.

Evlenme ve kariyer durumu bireylerin hayatlarındaki en önemli yaşam olaylarından. Bu iki alan arasındaki uyumlu etkileşim pozitif etkilere sebep olabilirken, aralarındaki uyumsuz etkileşim de olumsuz etkilerle birlikte çatışmaya sebebiyet verebilmektedir. Düzenli bir evlilik hayatı bulunan çiftlerin çalışma performanslarının, sıkıntılı ve mutsuz bir evlilik sürecindekilere göre daha verimli olduğu söylenebilir. Stres oluşturan bu

durum iş performansını olumsuz olarak etkilemesiyle çatışmaya sebebiyet vermektedir (Özmutaf, 2007: 53).

İş-aile çatışmasına etki eden kişisel faktörlerden bir diğeri de bireyin eğitim düzeyidir. Bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça çalışma ortamındaki yükselme olanakları da artmaktadır. Eğitimleri ile birlikte yönetici pozisyonlarına kadar yükselme şansı olan bireylerin, görev ve sorumlulukları ile almış oldukları risklerin artması sonucu daha fazla stres ve yıpranma ile karşı karşıya kalabilmeleri söz konusudur (Özmutaf, N.2007: 49). Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin yönetici düzeyine geçme ve ücret artışı gibi olanaklar karşısında rekabetçi bir konuma gelmeleri söz konusudur. Bireylerin hem kendi hem de diğer çalışma arkadaşlarının performansına olumsuz etki edebilecek düzeyde rekabet stratejileri benimsemesi de çatışmaya sebebiyet verebilecektir.

İşten Kaynaklı Faktörler: Bireyin çalışma yaşamında birbirine zıt, çelişkili ve uyumsuz baskılar sonucu karşı karşıya kalması ile ortaya çıkan stres, endişe ve gerginlik gibi olumsuzluklar iş ile ilgili çatışmayı ifade etmektedir. Çalışma ortamı, uzun çalışma saatleri, sürekli fazla mesai yapılması, görev ve sorumlulukların yönetilebilir olmaması, yönetici desteğinin az olması ve çalışma arkadaşları ile uyum gibi iş yerinde ortaya çıkabilecek olumsuz unsurlar iş-aile çatışmasını artıracak faktörlerden bazılarıdır. Ayrıca iş olanaklarının sınırlı olması ve bireyin çalıştığı işteki yerini koruma gerekliliği de işverenden gelen bazı taleplerin sorgulanmadan yerine getirilmesini zorunlu kılmakta ve bunun sonucunda ortaya çıkan stres de iş-aile çatışmasına sebebiyet verebilmektedir (Kormazer, 2018: 30). İş için yeterli olmadığını düşünen, çalıştığı işten hoşlanmayan ve yaptığı iş ile değerleri arasında çelişkiler gören bireyin işi ve kendisi arasında uyumsuzluk durumu söz konusudur. Bireyin işinden elde ettiği gelir düzeyi de strese sebep olan iş faktörlü çatışma kaynaklarından. Bireyin işinden tatmin eden bir gelir elde edememesi ve aile ihtiyaçlarının karşılanmasında zorlanması sonucu yaşadığı huzursuzluk ve stres çatışmaya sebep olabilmektedir. Bunun yanında bireyin toplum tarafından kabul görmüş, prestijli bir işte çalışıyor olması ve beklentiler sonucu ortaya çıkabilecek baskı da bireyde, kaygı ile birlikte strese sebep olabilmektedir. Ayrıca bireyin işine olan bağlılığı ve yöneticiden gördüğü destek de iş-aile çatışma düzeyini belirleyen faktörlerdendir. Brown (1996) yapmış olduğu çalışmada, işine bağlı olan bireyin çalışmayı oldukça anlamlı ve zorlu gördüğü, karmaşık görevlerde çalışma isteğine sahip olduğu, çeşitli becerilerini kullanabildiği bulgularını elde etmiştir. Yöneticinin de aslarına karşı

düşünceli olması ve onlara önem vermesi, katılımcı bir yönetim yaklaşımında bulunması ve onlarla kurmuş olduğu iyi iletişime sahip olmasının bireylerin işlerinden yüksek düzeyde tatmin olmalarını sağladığından bahsetmiştir. Böylelikle bireyin yaşaması muhtemel çatışmanın önüne geçilebilmektedir.

Aile Kaynaklı Faktörler: Bir çalışanın ailesi birçok şekilde işini etkileyebilir. Özellikle anne veya baba olan bireylerde, aile alanı ile ilgili sorumluluklarının artması ile daha fazla iş-aile çatışması yaşanması gözlemlenebilir. Çalışan bireylerin evlendiklerinde veya çocuk sahibi olduklarında, yani iş yaşamı dışındaki rolleri değiştikçe, işlerine olan fiziksel ve psikolojik katkıları doğrudan etkilenebilir (Cooke ve Rousseau, 1984: 258). Aile fertleri kişinin işi ile ilgili kararlarında doğrudan etkili olabilmekte, onu destekleyerek yardımcı olabilecekleri gibi ilgisiz kalarak engel de olabilmektedirler. İş-aile çatışmasında başlıca rollerden biri olan aile ve aile yaşamındaki olumlu veya olumsuz olaylar, yaşam kalitesi, iş performansı ve tatmini, stres gibi çalışma hayatına doğrudan etki eden durumlara dönüşebilmektedir. Ailede küçük çocukların olması, yaşlı ve bakıma muhtaç ebeveynlerin varlığı, aileye ayrılması gereken zaman, eşin çalışması gibi aile ile ilgili faktörlerin iş-aile çatışmasında önemli derecede etki etmektedir (Fu ve Shaffer, 2001:505). Aile-iş çatışmasına neden olan aile ile ilgili faktörlerin başlıcaları; aileye ayrılan zaman, çocukların yaşı ve sayısı ile eşlerin çalışması (çift gelirli aileler) gibi durumlar olarak sayılabilir.

Aileye ayrılan zaman içerisinde ev işleri önemli ölçüde zaman alabilmekte ve iş sorumluluklarının yerine getirilmesinde engel teşkil edebilmektedir. Yemek yapma, temizlik, çamaşır ve bulaşık yıkama gibi ertelenmesi güç olan ev işlerinin özellikle aile fertlerinden birinde toplanması sonucu, işe geç kalma, işten erken çıkmak için izin alma gibi iş ile ilgili sorunlara neden olabilmekte ve bireyde oluşan rol yükü ile stres sonucu aile-iş çatışması ortaya çıkabilmektedir (Coşkuner, 2013:31).

Aile de bakıma muhtaç yaşlı/engelli bireylerin bulunması da aile alanına ayrılan zamanı artıran nedenlerdendir. Bakmakla yükümlü olduğu yaşlı/engelli aile fertlerine sahip bireyler, zaman zaman çalışma saatlerinde; sağlık kontrolleri veya acil durumlar için iş yerlerinden erken çıkma, işe geç kalma gibi durumlarla karşı karşıya gelebilmektedirler. Bu durumda yaşanabilecek performans düşüklüğü ile endişe ve stresler iş alanına taşabilmektedir.

Bireylerin sahip oldukları çocukların sayısı ve onların yaşları, aile ile ilgili olan bir başka çatışma kaynağıdır. Karasek 1979'da yapmış olduğu çalışmada, çocuklu çalışan ailelerde en küçük çocuğun yaşı arttıkça iş-aile arasındaki çatışmanın azaldığını belirtmiştir. Küçük, bağımlı çocukların ebeveynleri, yetişkin çocuklu ailelere göre daha fazla aile beklentilerine sahiptir. Bu daha yüksek, genellikle öngörülemeyen beklentiler (örnek olarak, çocukların hastalıkları, acil ihtiyaçları, bakıcının durumu, işten ayrılması ve eğitim sorunları vb.), iş ve aile alanları üzerinde daha düşük kontrol seviyeleri ve dolayısıyla daha yüksek iş-aile çatışması seviyeleri ile sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte, çocuklar büyüdükçe, özellikle çocuk bakımı ile ilgili olan taleplerin azalması ve bu durumun ebeveynler için daha yüksek kontrol seviyeleri ve daha az stres ile sonuçlanmasına neden olduğu yine aynı çalışmada belirtilmiştir. Özellikle küçük çocukları olan çalışan kadınlarda aile içi taleplerin artması ve sınırlı özgürlük yaşamaları gibi durumlar sebebiyle, yalnızlık, depresyon ve stres konusundaki endişelerinin fazla olması gözlenmektedir.

Geleneksel aile yapısının değişmesi ile zamanla kadınların da çalışma hayatında daha fazla yer alması sonucu çift gelirli aile kavramı ortaya çıkmıştır. Eşlerin çalışması her ne kadar ailenin ekonomik refah düzeyinin artmasına katkıda bulursa da, eş, anne, baba ve çalışan rollerinin birbirleri ile uyumlu olarak yerine getirme zorunluluğu sonucunda çift gelirli ailelerde zaman bakımından performans düşüklüğüne ve psikolojik problemlere sebebiyet vermektedir (Voydanoff ve Robert, 1984: 881). Elloy ve Smith (2004) yapmış oldukları çalışmalarında çift gelirli eşlerde aile alanına ayrılması gereken zamanın azalacağından, bu alandaki yüklerinin daha fazla olduğunu göstermişlerdir. Çift gelirli ailelerin, tek gelirli ailelere göre farklı ihtiyaçlara sahip olabileceğini vurgulamışlardır. Diğer taraftan eşlerin çalışmasının yanında birbirlerine olan destekleri iş-aile çatışmasını azaltıcı bir etki yaratmaktadır.

4.2. İş-Aile Çatışması Sonuçları

İş-aile çatışmasının bireysel, örgütsel ve ailesel olmak üzere önemli üç sonucu bulunmaktadır.

Bireysel Sonuçlar: Bireyin iş-aile alanları arası çatışma yaşaması stres, tatminsizlik ve sağlık sorunları gibi problemlere yol açabilmektedir.

Bireyin gündelik yaşamda sıklıkla yaşayabildiği stres, biyolojik sistemde belirli olmayan değişimlerin yol açmasıyla kişinin kendisinden veya çevresinden kaynaklanan olaylara karşı verilen tepkileri olarak tanımlanabilir (Göksel ve Tomruk, 2016: 319). Özellikle çalışma hayatına atılan bireyler rekabet, belirsizlik, hızlı değişim gibi birçok çevresel stres kaynaklarına maruz kalabilmektedirler. Çalışanların iş hayatı ile ilgili sorunlarının aile hayatlarını etkilemesi yani iş rollerinin aile sorumluluklarını yerine getirmelerini engellemesi durumunda işlerine daha az vakit ayırıp aileleri ile daha çok ilgilenmek istemeleri sonucu bir baskı hissetmeleri, çatışmanın çalışanlarda bir stres nedeni olmasını açıklamaktadır (Çarıkçı, 2001: 109). Verilen görevlerin yerine getirilmesi, çalışma arkadaşları arası ilişkilerin niteliği, iş ve sosyal güvence, ücret ve uygun çalışma koşulları gibi bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını etkileyebilecek baskılar bireyin yaşayacağı stres düzeyinin artmasına sebep olan stres kaynaklarıdır (Çakır, 2009:100). Stres düzeyinin artmasına sebep olabilecek davranış değişiklikleri arasında sigara içiciliği, alkol ve uyuşturucu kullanımı, kaza eğilimi, şiddet içeren davranış ve yeme bozuklukları yer almakta ve bu davranış değişikliklerinin her biri, sırayla, önemli bir sağlık etkisine sahip olabilmektedir (Quick vd., 1997: 65). Ayrıca ortaya çıkan stres sonucunda bireyde kalp hastalığı, kaygı bozukluğu, artrit, baş ağrısı, mide sorunları, kronik yorgunluk rahatsızlığı gibi psikolojik ve tıbbi sağlık sorunlarının ortaya çıkabilmektedir.

Bireyin yaşamından duyduğu tatmin de iş-aile çatışması sonuçlarındandır. Yapılan birçok araştırmada yaşanan iş-aile çatışmasının bireyin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği yönündedir. Şentürk, F. ve Bayraktar, E. (2018) yapmış oldukları araştırmada iş-aile çatışması yaşayan bireylerin yaşam tatmin düzeylerinde azalma olduğu sonucunu göstermişlerdir. Yapılan başka bir çalışmada da, Kossek ve Ozeki (1998) iş-aile çatışma düzeyi arttıkça yaşam tatminin, özellikle kadınların erkeklere göre daha fazla olarak, azalacağı sonucunu bulmuşlardır.

Örgütsel Sonuçlar: Bireyin en önemli rolleri olan aile ve iş rolleri arasındaki uyumsuzluk sonucu ortaya çıkan çatışmanın örgütsel başlıca sonuçları arasında iş tatmini, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işe bağlılık durumları bulunmaktadır.

İş ortamının, yöneticilerin davranış ve iletişimi, çalışma koşulları ve alınan ücret gibi şartların gözden geçirilmesi ve bireyin işinde ne derece mutlu olduğunu değerlendirmesi olarak tanımlanan iş tatmininin (Şentürk

ve Bayraktar, 2018: 27) iş-aile çatışmasının sonucuyla yakından ilişkili olduğuna dair birçok araştırma mevcuttur. Kinnunen ve Mauno (2004) yapmış oldukları çalışmalarında, iş-aile çatışması düzeyinin artmasının iş tatmininin azalmasına sebep olduğunu gözlemlemişlerdir. Namasivayam ve Zhao (2007) çalışmalarında iki boyutlu olarak iş ve aile çatışmaları arttıkça iş tatmininin azaldığını raporlamışlardır.

Bireyin çalışması gereken zamanda işinde bulunmaması olarak tanımlanan devamsızlık iş-aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Goff ve arkadaşları (1990) yapmış oldukları çalışmalarında, iş-aile çatışmasının ve devamsızlığın azaltılmasında örgütlerin sağladığı çocuk bakımı olanaklarının yararlı olduğu sonucuna ulaşmışlar ve ayrıca iş-aile çatışmasındaki azalmanın da devamsızlığı azalttığı bulgularını göstermişlerdir.

Bir çalışanın örgüt sınırları içindeki hareketliliği veya ayrılma fikri olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti (Price, 1997: 532) ve bir çalışanın örgütün bir üyesi olma arzusu olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Colquitt, vd., 2014:64) durumları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında da anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde bireyin iş-aile alanları çatışma düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılığın azalması ve bunun sonucunda da işten ayrılma niyetinin artması bulgularına rastlanmış olsa da örgütsel bağlılık ile iş-aile çatışması arasında herhangi bir ilişki olmadığına dair sonuçlarda bulunmaktadır. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) beyaz yakalı çalışanlara yapmış oldukları çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğundan bahsetmişlerdir. Bir diğer çalışmada Sökmen ve Şimşek (2016) kamu işletmesinde çalışan uzmanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada örgütsel bağlılığın artması ile işten ayrılma niyetinin azalacağı bulgusuna varmışlardır. Efeoğlu ve Özgen (2007) çalışmalarında aile-iş çatışması boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğunu ancak iş-aile çatışması boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varmışlardır.

Ailesel Sonuçlar: Kötü evlilikler, boşanma, çocuklardaki davranış bozuklukları, ev içi rollerin sadece bir kişi üzerine yüklenmesi, çocuklardaki başarısızlık ve aile ile geçirilen zamanın verimsizliği gibi durumlar ile aile tatmini iş-aile çatışmasının olumsuz ailesel sonuçları olarak sayılabilmektedir.

Aile tatmini ile yapılan araştırmalar incelendiğinde stres ve çatışma ile ilişkisi bakımından anlamlı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Parasuraman ve arkadaşlarının (1992) yapmış oldukları çalışmada aile rolü stres kaynaklarının yalnızca aile tatmininin azalmasıyla ilişkili olduğu

sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca eş desteğinin, özellikle kadınların aile memnuniyetinde önemli bir etkiye sahip olduğu da araştırmanın bir başka sonucudur. Ford ve arkadaşları (2007) iş ve aile tatmini ve çatışma ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarının sonuçlarından bir tanesi, aile tatmininde kayda değer miktarda değişkenliğin iş alanına özgü değişkenler (işe bağlılık, iş stresi, iş alanı desteği ve çalışma saatleri) ile açıklandığı sonucuna varmışlardır.

İş-aile çatışması evlilik doyumunu da etkilemektedir. Bireyin evliliğinden hissettiği doyum, eşinden gördüğü destek, aralarındaki iletişimin güçlü olması ve ilişkideki özenin düzeyi ile artmaktadır. Ancak yaşanan iş-aile çatışması sonucunda eşler arasındaki anlayışın azalması, iletişimin zayıflaması bu doyumunu azaltabilmektedir. Bazı araştırma sonuçları, çiftlerin iletişimlerinin güçlü olması ve işten kalan zamanlarda birbirlerine vakit ayırmalarının evlilik tatmin düzeyini artırdığını göstermektedir (Brackett, 2008: 383).

5. SONUÇ

Kişilerin iş-aile alanlarında yaşadığı sorunlar yaşamlarının birçok alanına etki etmektedir. Çatışmaya dönen bu sorunlar bireyin hem kendisini, hem ailesini, hem de çalıştığı örgütü etkilemektedir. İş ve aile yaşamındaki çatışmanın azalması hem çalışan olarak bireyin işyerindeki verimliliğini artırmakta hem de aile ferdi olarak bireyin aile içi sorumluluklarını yerine getirmesini kolaylaştırmaktadır. Araştırmaların çoğunluğu iş baskılarının ya da aile baskılarının iş-aile çatışması üzerindeki etkisi üzerine yapılmıştır. Ancak son yıllarda iş ve aile baskılarının ortak etkileri inceleme konusu olmuştur. Çatışmanın boyutları arasındaki etkiler farklı biçimlerde olabilmektedir. Aile rolü iş rolünü, çoğunlukla çocukları okuldan alma, aile fertlerini doktora götürme gibi günlük sorunlar sebebiyle etkilerken, iş rolü ise aileyi, işten ayrılma, tayin gibi daha önemli ve kalıcı kararlar alma sebebiyle etkileyebilmektedir. Bu nedenle işin aile üzerindeki negatif etkileri, ailenin iş üzerindeki negatif etkilerinden daha fazladır denilebilir. Bunun bir diğer sebebinin de bireyin iş alanını aile alanına göre daha az kontrol edebilmesi olduğu söylenebilir.

Çalışan bireyler günlerinin çoğunu iş yerlerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla yoğun çalışma ortamı ve iş yerindeki uzun çalışma saatleri kişilerin hem ailelerine ayırdıkları zamanın azalmasına hem de fiziksel olarak yorulmalarına neden olmaktadır. Ayrıca bir işi tercih etmede en belirgin nedenlerin başında işin maddi getirisi gelmektedir. Bireyin işinden ayrılması sonucu yaşayacağı ekonomik sıkıntılardan ötürü de uyumlu olmadığı bir işten ayrılması güçleşmektedir. Bireyin sosyal statü

ve saygınlık kazandığını düşündüğü ancak kendisiyle çok da uyumlu olmayan bir işte çalışması da benzer bir durumdur. Her iki durumda da çatışma yaşanması olasıdır. Öte yandan aileden gelen taleplerin bireyin iş sorumluluklarını yerine getirmesine engel teşkil etmesi durumu da çatışmaya sebebiyet vermektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda sahip olunan çocuk sayıları ve yaşları, bakmakla yükümlü olunan ebeveyn varlığı, eşlerin çalışması, cinsiyet gibi faktörler ve bu faktörler sonucunda ortaya çıkan stres de çatışmanın başlıca sebeplerindedir.

Yapılan araştırmalardan ve kavramsal tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş ve aile alanları arasındaki dengenin oluşturulmasında bireyin kendisi kadar çalıştığı kurum ve toplumun da etkisi bulunmaktadır. Örgütlerin bu dengeyi sağlamak için yürütecekleri stratejilerden bir tanesi çalışma saatlerinin programlanması olabilir. İş yapısına uygun olarak esnek çalışma saatleri, eğer varsa uzaktan çalışma imkânı sağlanması, babalık-annelik gibi özel izinlerin uygulanması, mümkün olması halinde okul öncesi çocuklar için kreş hizmeti sunması gibi hem örgüt bağlılığının oluşmasına, hem çalışanların performansının artmasına hem de kurum imajının sağlamlaşmasına olanak sağlayacak hizmetlerin sunulması bu dengenin sağlanmasını kolaylaştırabilir. Bankalar ve yazılım şirketlerinin babalık izni uygulamaları, bazı bankalarda yeni uygulanmaya başlanan doğrudan satış personellerinin uzaktan çalışma imkânları ve özellikle yabancı şirketlerin yaşlı bakım ile çocuk bakımı destekleri uygulama örnekleri olarak görülebilmektedir. Bunlara ek olarak kurum ya da yönetici bazında çalışanlarla yapılacak rutin görüşmeler ile yaşadıkları sorunlara ilişkin bilgi alınması ve bunlara çözüm bulunması da oluşabilecek sorunların önceden tespit edilmesine olanak sağlayabilir. Günümüzde teknolojinin de gelişmesiyle çalışan bireyin çalışma saatleri dışında dahi telefon veya e-posta ile işi ile meşgul olması ailesi ile geçireceği zamana taşabilmektedir. Örgütlerin bu anlamda alacakları önlemler oldukça önem kazanmıştır.

Yine yapılan çalışmalardan iş-aile çatışmasının önlenmesinde yönetici desteğinin önemi ortaya çıkmaktadır. Çalışan bireyler çoğunlukla yöneticileri ile yaşadıkları sorunları, aile alanına taşımaktadırlar. İş ve kişisel amaçları doğrultusunda yöneticisinden destek gördüğünü hisseden çalışanın daha az çatışma yaşaması öngörülebilir. Aile yaşantısına hassasiyet gösteren, yaşanan olumsuzluklarda destek veren ve iş ortamı dışında sosyal yaşantının varlığını kabul eden ve hoş gören yönetici, çalışanın aile alanı sorumluluklarını yerine getirmesine engel teşkil etmeyeceğinden çatışmanın da önüne geçmiş olacaktır. Ancak sorunlu ve baskıcı,

anlayışsız, sorunlara karşı duyarsız, çalışanlarına değer vermeyen ve tek yönlü iletişimi benimseyen, mesai saatleri konusunda katı ve iş odaklı bir yönetici ile çalışan bireylerin bu sebeplerden dolayı iş alanında yaşayacakları stresi, aile alanlarına yansıtabilecekleri ve sonrası çatışma yaşayabilecekleri de olası bir durumdur. Çalışma ortamı huzurlu olan ve kişisel gelişimi destekleyen, anlayışlı, yenilikçi bir yönetici ile çalışan bireyin daha az strese maruz kalacağı beklenebilir. Empati becerisine sahip yöneticiler özellikle çalışanlarının aile sorumluluklarını yerine getirememesi sonucu işleri ile ilgili yaşayabileceği çatışmaları öngörüp tespit edebilir ve çalışanlarının motivasyonları ile performanslarını arttırmayı çabalayabilirler.

Erkek ve kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması aynı düzeyde olmamaktadır. Çalışan erkekler çalışan kadınlara göre iş-aile alanlarındaki rollerini daha rahat sıralandırabilmektedir. Ayrıca erkeklerin ailelerini ekonomik anlamda geçindirme zorunlulukları ile toplumsal açıdan da işlerinde başarılı olma zorunlulukları da stres unsuru oluşturmakta, çalışan kadınlarda ise iş ve aile alanlarını dengeleme konusu stres ve baskı oluşturmaktadır. Kadınlarda çatışma bu anlamda her iki alanda da daha şiddetli olabilmektedir (Jick ve Mitz, 1985:410). Ev işleri ve çocuk bakımı yüklerinin de kadın üzerinde olduğu düşünülerek çalışan kadınların iş ya da aile sorumlulukları arasında denge kurmasını güçleştirmektedir. Bu yükün hafiflemesi adına eş desteği çok önemlidir. Eşleri bu anlamda bilinçlendirmek adına seminerler düzenlenerek ev işlerini hafifletecek bir takım önlemler alınabilir.

Özellikle kadınların işgücü piyasalarında varlık kazanmasıyla birlikte iş-aile rol çatışması birçok araştırmaya konu olmuştur. Çalışan performansı, örgüt verimliliği, aile ve iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş kaygısı, örgütsel bağlılık, mutluluk vb. birçok kavramla doğrudan ilişkili olan iş ve aile alanları yeni araştırmalara da konu olmaya devam etmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmelerle birlikte bazı sektörlerde evde geçirilen zamanın da artması göz önüne alınarak yeni araştırmaların yapılması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

ADAK, N. (2007). Kadınların İkilemi:İş ve aile yaşamı. Sosyoloji Dergisi(Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı), 137-157.

- BAYSAL, C., TEKARSLAN, E. (1996). İşletmeler için Davranış Bilimleri. İstanbul: Avcıyol Basın Yayın.
- BİNGÖL, D. (1997). Personel Yönetimi, 3.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- BRACKETT, K. P. (2008). Battleground The Family-Volume 1(A-G), 1.Baskı, Westport: Greenwood Press.
- BROWN, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. Psychological Bulletin, 120(2), 235-255.
- COLQUITT, J. A., LEPİNE, J. A., WESSON, M. J. (2014). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, 4.Baskı, New York: McGraw-Hill Education.
- COOKE, R. A., ROUSSEAU, D. M. (1984). Stress and Strain From Family Roles and Work-Role Expectations, Journal of Applied Psychology, 69(2), 252-260.
- COŞKUNER, S. (2013). Akademisyenlerin İş Ve Aile karakteristiklerinin Evlilik, Aile Ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş Ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile ve Tüketici Bilimleri, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Ankara.
- ÇAKIR, A. (2009). Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi İle Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 162(1), 100-105.
- ÇARIKÇI, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- ÇARIKÇI, İ. H., ÇELİKKOL, Ö. (2009). İş aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 153-170.
- EFEÖĞLU, 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.

- ELLOY, D. F., SMİTH, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: an Australian study, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.
- FOLGER, J. P., POOLE, M. S., STUTMAN, R. K. (2013). Çatışma Yönetimi İlişkiler, Gruplar ve Kuruluşlar İçin Stratejiler, Çev. F. Akkoyun, 7.Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- FORD, M. T., HEİNEN, B. A., LANGKAMER, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- FRONE, M. R., & RİCE, R. W. (1987). Work-Family conflict:The effect of job and family involvement, *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 45-53.
- FU, C. K., & SHAFFER, M. A. (2001). The tug of work and family, *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- GİDDENS, A. (2006). *Sociology*, Cambridge: Polity Press.
- GİRAY, M. D., ERGİN, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- GOFF, S. J., MOUNT, M. K., JAMİSON, R. L. (1990). Employer Supported Child Care, Work/ Family Conflict, And Absenteeism: A Field Study, *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.
- GÖKSEL, A., TOMRUK, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları, stres durumunda ve stresle başa çıkmada gösterilen davranışların ilişkisi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- GÖNÜLLÜ, M., İÇLİ, M. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar : Aile ve Ev İlişkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- GRANDEY, A., CROPANAZANO, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain, *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370.
- GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work, *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- GREENHAUS, J. H., POWELL, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.

- JİCK, T. D., MİTZ, L. F. (1985). Sex Differences in Work Stress, *The Academy of Management Review*, 10(3), 408-420.
- KAHN, R. L., WOLFE, D. V., QUINN, R. P., SNOEK, J. D., ROSENTHAL, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley ve Sons Inc.
- KARASEK, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- KATZ, D., KAHN, R. (2006). *Organizational Behavior II: Essential Theories of Process and Structure*, (M. B. John, Dü.) New York: M. E. Sharpe Inc.
- KİNG, L. A., KİNG, D. W. (1990). Role Conflict and Role Ambiguity: A Critical Assessment of Construct Validity, *Psychological Bulletin*, 107(1), 48-64.
- KİNNUNEN, U., GEURTS, S., MAUNO, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 18(1), 1-22.
- KORMAZER, F. (2018). İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- KOSSEK, E. E., OZEKİ, 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(2), 139-149.
- NAMASİVAYAM, K., XİNYUAN, Z. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India, *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223.
- ÖZMUTAF, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma, *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- PANDEY, S., KUMAR, E. S. (1997). Development of a Measure of Role Conflict, *International Journal of Conflict Management*, 8(3), 187-215.

- PARASURAMAN, S., GREENHAUS, J. H., GRANROSE, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples, *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356.
- PRICE, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement, *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305-558.
- QUICK, J. C., QUICK, J. D., NELSON, D. L., HURREL, J. J. (1997). Preventive stress management in organizations, 1.Baskı, Washington D.C.: American Psychological Association.
- RAHİM, A. M. (2001). Managing conflict in organizations, 3.Baskı London: Quorum Books.
- ŞAHİN, A., ÖRSELLİ, E. (2010). Devlet Hastanelerinde Örgütsel Çatışma Nedenleri Bir Anket Uygulaması, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 42-62.
- ŞENTÜRK, F. K., BAYRAKTAR, E. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., AKGEMİCİ, T. (2014). Örgütlerde Çatışma ve Yaratıcılığın Yönetimi, *Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 285-305, Konya: Eğitim Yayınevi.
- TEVRÜZ, S., ERDEM, İ., TÜLAY, B. (2012). Davranışlarımızdan Seçmeler, Örgütsel Yaklaşım, 3.Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- TORAMAN, Ö. (2009). İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- VOYDANOFF, P., ROBERT, F. K. (1984). Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents, *Journal of Marriage and Family*, 46(4), 881-892.