

Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesinin Sonuçları: Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Moderatör Etkileri*

Vural AKAR**

ÖZ

Bu çalışmada, ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışma yaşamındaki temel değişkenler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu değişkenler, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyetidir. Bu ilişkide bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın moderatör etkileri incelenmiştir.

Araştırmanın verileri, anket uygulaması yoluyla, İstanbul ve Trabzon illerinde özel sektör çalışanlarından elde edilmiştir. Verilerin analizlerinde SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, İş-Aile Sınır Teorisi doğrultusunda, ailenin iş yaşamına müdahalesi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin moderatör rollerinin bulunduğunu göstermektedir.

Çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesiyle yaşam tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu, ayrıca bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin de moderatör etkilerinin bulunduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda ailenin iş yaşamına müdahalesi ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, ayrıca bireycilik değişkeninin de moderatör bir etkiye sahip olduğu bulgusuna erişilmiştir. Bunun yanında, ailenin iş yaşamına müdahalesi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve belirsizlikten kaçınma değişkeninin de moderatör rolünün olduğu belirlenmiştir. Son olarak, ailenin iş yaşamına müdahalesiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin de pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi, Bireycilik, Belirsizlikten Kaçınma, Yaşam Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

JEL Sınıflandırması: D23, M12

Consequences of Family Intervention to Work Life: Moderator Effects of Individualism and Uncertainty Avoidance

ABSTRACT

In this study, the effect on basic variables that interfere with family intervention to work life have been investigated. These variables, life satisfaction, burnout, job satisfaction and turnover intention is redundancy. individualism and uncertainty avoidance moderator effects were examined in this relationship.

The data of the research were obtained from private sector employees in the provinces of Istanbul and Trabzon through the application of a questionnaire. SPSS 21 and AMOS 20 software

* Bu Çalışma Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Temmuz 2016 tarihinde kabul edilen "Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesinin Sonuçları: Bireycilik ve Belirsizlikten Kaçınmanın Moderatör Etkileri" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Öğr. Gör. Dr. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Domaniç Hayme Ana Meslek Yüksekokulu, Mülkiyeti Koruma ve Güvenlik Bölümü. vural.akar@dpu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-0804-3550

(Makale Gönderim Tarihi: 17.01.2022 / Yayına Kabul Tarihi: 17.06.2022)

Doi Number: 10.18657/yonveek.1058755

Makale Türü: Araştırma Makalesi

packages were used for data analysis. and confirmatory factor analysis, reliability analysis performed in order to assess the validity of the scale of work is located between variables correlation analysis to test the hypothesis and to obtain videos have been applied to the regression analysis. The results obtained, Work-Family Boundary Theory and in line with expectations, the relationship between family life and work life satisfaction of the intervention shows that the role of moderator variables individualism and uncertainty avoidance.

Between life satisfaction with the work interfere with family life as a negative for the study, which also determined the effect of moderator variables in individualism and uncertainty avoidance. At the same time that a positive relationship between job burnout intervention in the family's life has also been reached with the finding that the effect of individualism as a moderator variable. In addition, work by interfering with the family's business life satisfaction is also the moderator of which is a negative for the variables and uncertainty avoidance is determined that role. Finally, the relationship between family job intention to leave work by interfering with the life was found to be positive.

Key Words: Family Intervention to Work Life, Individualism, Uncertainty Avoidance, Life Satisfaction, Turnover Intention

JEL Classification: D23, M12

GİRİŞ

Ailenin iş yaşamına müdahalesinin bir sorun olarak ortaya çıkabileceği bu çalışmanın ana fikrini oluşturmaktadır. Kişinin seçmiş olduğu bir işe girmesiyle başlayan iş yaşamı, ailesinin her zaman üzerinde durduğu bir konu olarak ortaya çıkabilir. Müdahaleci bir aile, çalışan üzerinde bir baskı oluşturabilir ve bu durum olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu etki yaşam tatmininin düşmesi, işe karşı soğuma, ilgisizlik, isteksiz olma, tükenmişlik, bireyin yaşamından ve işinden aldığı tatminin azalması ve işten ayrılma niyetinin artması şeklinde ortaya çıkabilir. Ailenin müdahaleci girişimleri bireyin, iş ve aile yaşamı arasında kurduğu dengeyi bozmasına neden olabilir. Bu dengesizlik ise kişiyi duygusal olarak olumsuz etkileyebilir. Ayrıca bireyin iş yaşamında yerine getirmesi gereken yükümlülükler, aile bireylerinin müdahalesi neticesinde olumsuz olarak etkilenecek çalışma yaşamına yansyabilir.

Bu çalışmada hipotezlerin geliştirilmesinde, İş – Aile Sınır Teorisi'nden yararlanılmıştır. Teori, iş - aile arasında duyguların geçişli bir yapıya sahip olduğunu, iş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Clark (2000: 748-749) tarafından geliştirilen ve iş-aile etkileşimi ile dengesini ifade eden “İş-Aile Sınır Teorisi”ne göre bireyler, bu iki alan arasında geçişler yapan sınır geçicileridir. Kişiler içinde yaşadıkları alanlar ile bu alanlar arasındaki sınırları belirleyerek, o alan ve o alanın üyeleriyle olan ilişkilerini düzenlerler. İş - Aile Sınır Teorisi, sınır geçicilerle onların iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşimi açıklamaya çabalamaktadır. Bu teoriye göre, iş ve aile arasında bulunan sınırın ihlal edilmesi, kişinin bu iki alan arasında kurduğu dengenin bozulmasına ve olumsuz şekilde etkilenmesine yol açmaktadır (Clark, 2000: 748-749). Bu teoriden yola çıkarak, ailenin kişinin iş yaşamına müdahalesinin sonuçlarını incelemek amacıyla, iş yaşamı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda sık sık karşılaşılan değişkenler arasında yer alan yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenleri ile bireycilik ve belirsizlikten kaçınma moderatör değişkenleri seçilmiştir.

İlk moderatör değişken bireyciliktir. Kağıtçıbaşı (2010) yaptığı çalışmada, kültürlerarası psikologların, davranışlarda görülen çeşitliliklerin sebeplerini kültür alanında cevaplamaya yardım ettiği için bireyciliğe yoğun şekilde ilgi gösterdiklerini belirtmiştir. Bu çalışmada, bireycilik düzeyi, bireyin davranışını belirleyen benlik duygusunun, bir çeşidi olarak incelenmiştir. Yüksek bireycilik ve düşük bireycilik ayrışımını, Kluckhohn ve Strodtbeck'in (1961) yaptıkları çalışmalarda, bireyin kendi çıkarları veya toplumun ortak çıkarlarını arayışına yönelik fikirler ile Hofstede'nin (2001) "Kültürün Sonuçları" adlı kitabında gözlemlemek mümkündür. Hofstede, yüksek seviyedeki bireyciliğin, bireyler arasında kurulan bağların gevşek olduğu; düşük seviyedeki bireyciliğin ise, bireylerin doğuştan itibaren yaşamları süresince, güçlü bağa sahip olan gruplara yönelik aidiyet hissederek, sadakat duydukları toplumlarda görüldüğünü ifade etmektedir (Hofstede, 1980).

Belirsizlikten kaçınma da kişi üzerinde ailenin müdahalesi ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkide moderatör etkisi olduğu düşünülen diğer değişken olarak incelenmiştir. Belirsizlikten kaçınma düzeyine göre çalışanların, günlük yaşamlarında değişen koşullara verdikleri tepkileri de değişiklik gösterebilir. İnsanlar, günlük yaşamlarında karşı karşıya geldikleri ani gelişen durumlar karşısında bozulan dengelerini tekrar oluşturmaya çabalarlar. Bilginin eksik veya karmaşık olduğu, değişimin ani ve tahmin edilemez bir şekilde meydana geldiği durumlarda bireyler kendilerini tehditte hissetmektedirler (Sargut, 1994: 18).

Araştırmada, öncelikle ailenin iş yaşamına müdahalesi, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerine yönelik kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Bu kavramlar arasındaki ilişki ve araştırmanın hipotezleri ortaya konulduktan sonra ise araştırmanın yöntemi ve bulguları sunulurken, araştırmanın sonuçları ile önerilerden söz edilmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi

Müdahale kelimesi, en basit tanımıyla egemenliğin ihlali şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımlardan yola çıkarak ailenin iş yaşamına müdahalesi kavramını, ailenin çalışanın egemenliğini ihlal edecek şekilde iş yaşamı sınırlarına müdahil olarak, kişi üzerinde baskı kurması şeklinde tanımlamak mümkündür. Ailenin kişiye müdahalelerde bulunma girişimleri gerçekte birer duygu dışavurumu olarak ifade edilebilir (Berardis vd., 2008: 154-159). Duygu dışavurumu (DD), genellikle ailenin tutumunun bir ölçüsüdür ve kişi hakkında aile bireylerinin yaptıkları eleştiriler, düşmanca davranışlar, aşırı müdahalecilik ve aşırı ilginin seviyesini yansıtır. DD, kişinin kendisinin değil, ailesinin bir özelliğidir (Kocabıyık vd., 2002: 77-84). Yüksek DD, çalışana yönelik yüksek şiddette 'eleştiriler yapma', 'düşmanca davranışlar sergileme', 'aşırı şekilde müdahalelerde bulunma' ya da 'çok fazla ilgi gösterme'yi içerir (Kavanagh, 1992: 601-620). Yüksek DD da, ailevi fonksiyonların bozulması ile ilişkili görünmektedir. İş – Aile Sınır Teorisi de bu iki alanın birbirinin sınırına geçmemesi için bir denge durumu ortaya koymaktadır.

Aileler, çocuğunun küçük hatalarına bile müdahale edebilmektedirler. Sınavlardan alınan düşük notlar, okul sıralamasındaki gerilemeler, öğretmenlerinin çocuklarına yaptıkları uyarılar ailelerin tepkisine sebebiyet verir (Gökdağ, 2002: 27). Bu durum kişi, iş yaşamına atıldığında da ortaya çıkar. Çocuğunu daha yüksek mevki ve makamlarda görmek isteyen ailesi, bu kez de çalışanın işine müdahalede bulunmaya başlayarak, onu mutsuzluğa sürükler.

B. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini bireylerin sürdürmekte oldukları yaşamlarıyla ilgili ulaştıkları bir yargıdır. Bu tatmin durumu, bireylerin yaşam döngüsüne yönelik verdikleri genel cevapları içerir. Bireyin kendi ailesi, işi, kazandığı ücretin miktarı ve mutluluğu gibi unsurlar bu döngünün birer parçasıdır. Birey, kendi duygu ve düşüncelerini en iyi kendisi bileceğinden, yaşam tatmini düzeyinin değerlendirilmesi bizzat kişinin kendisi tarafından yapılır (Chiang, 2010: 4). Yaşam tatmininin değişik şekillerde tanımı yapılmıştır. Yapılan tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- Yaşam tatmini, bireylerin sahip oldukları başarılar ile talepleri arasında kurulan ilişkiyi oluşturan etmenlerin bir fonksiyonudur (Glass ve Jolly, 1997: 298).
- Yaşam tatmini, bireyin sahip olduğu beklentilerle, elde ettiklerinin karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan bir durumdur (Özer ve Karabulut, 2003: 72).

C. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, 1970'lerden itibaren hem psikolojik hem de örgütsel davranış alanlarında araştırmacılar tarafından oldukça sık tartışılan, birey ve örgütlerin üzerinde önemli etkilere sahip bir araştırma olgusu olarak incelenmeye başlanmıştır. Kavram ilk defa 1974 yılında Herbeit Freudenberger'in (1974) yapmış olduğu çalışmayla literatürdeki yerini almıştır.

Literatürde tükenmişlik üzerine yapılmış olan çalışmalara baktığımızda çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir:

- Tükenmişlik, bireylerin sahip oldukları içsel değerlerden dolayı içerisinde yer aldıkları toplumlar ve iş ortamları gibi dışsal faktörlerin zorlamaları nedeniyle başa çıkma sistemlerinin, enerjilerinin ve içsel kaynaklarının tükenmesi durumudur (Freudenberger, 1974: 159).
- Tükenmişlik, bireyin işyerindeki stres artırıcı faktörlere yönelik bir tepki şeklinde uzun sürede oluşumunu tamamlayan psikolojik sendromdur (Maslach, 2003: 189).
- Tükenmişlik, kişinin işine, yaşamına ve diğer bireylere karşı verdiği olumlu olmayan tutum ve davranışları içeren hem zihinsel hem de fiziksel bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Hizmet edilen insanlara karşı olumlu olmayan davranışlarda bulunma, çevreyle ilişkilerin bozulması, diğer insanlardan kaçma, iş yerinde yapılan hatalarda artma, örgüte ve işe ilgisizlik, verimliliğin azalması, iş yerine vaktinde gelmeme, işe devamsızlık yapma, iş doyumunun ve kuruma bağlılığın azalması ve nihayetinde işten ayrılma niyeti tükenmişliğin örgütler üzerindeki olumsuz

sonuçları olarak ifade edilmektedir (Lee ve Ashforth, 1993: 11; Leiter ve Maslach, 1993: 306; Schaufeli ve Maslach, 1993: 8).

D. İş Tatmini

Örgütlerin asıl amacı, çalışanlarından en üst düzeyde verim alarak, üretimi arttırmak ve maksimum kâr sağlamaktır. Dolayısıyla, bir örgütün amacına ulaşabilmesi için çalışanlarından alacağı verim oldukça önemlidir. Bu durum ise ancak, çalışanların morallerinin, motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artırılmasıyla mümkün olabilmektedir.

İş tatminini etkileyen birçok faktörün bulunması nedeniyle literatürde kavram farklı şekillerde tanımlanmıştır:

- İş tatmini, çalışanların işlerinden hoşnut ya da hoşnut olmama durumlarıdır (Keith, 1982: 96).
- İş tatmini, çalışanların işlerindeki sahip oldukları rollere yönelik duygusal tepkilerdir (Vroom, 1982: 99).
- İş tatmini kişinin işine yönelik genel tutumudur (Robbins, 2002: 19).
- İş tatmini, işteki mevcut şartların veya işe sahip olmanın sonucu olarak ortaya çıkan sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir (Schneider ve Snyder: 319)

E. İşten Ayrılma Niyeti

İş yaşamında meydana gelen işten ayrılmalar işletmeler için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çalışanların işten ayrılmalarıyla işletmeler ayrılan kişinin yerini doldurabilmek amacıyla yeni ilan verme, işe başvuran adaylarla görüşmelere zaman ayırma, yeni elemanlara eğitim verme, ayrılan iş görenin iş arkadaşlarının motivasyonlarının düşmesi gibi olumsuz neticelerle karşılaşmaktadır (Balfour ve Neff, 1993).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar yer almaktadır. Yapılan tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- İşten ayrılma niyeti, kişinin kendi isteğiyle sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir (Gaertner, 1999: 480).
- İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmadaki bilinçli ve temkinli olarak alınan bir karar veya niyet olarak ifade edilir (Barlett, 2001: 335).
- İşten ayrılma niyeti, çalışanın memnuniyetsiz hali nedeniyle işini bırakmadan önceki son adımdır (Porter ve Steers, 1973: 153).

Çalışanların işten ayrılmaları işletmeler için önemli maliyetlere, verimsizliğe ve performans düşüklüğüne yol açabileceğinden, işletmelerin bu durumlar karşısında hazırlıklı olabilmeleri için daha önceden tedbirler almaları gerekmektedir. Hwang ve Kuo (2006)'nın yaptıkları araştırmaya göre, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin örgütsel etkililiği belirlediğine dair yaygın bir inanç vardır. Araştırmacılar, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesiyle beraber çalışanların işten ayrılmaya yönelik davranışlarını daha önceden fark etmekte ve belirtmekte, böylece yöneticiler de muhtemel ayrılmaları önleyebilmek için tedbirler almaktadırlar (Gül vd., 2008).

F. Bireycilik

Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmaları incelendiğinde, bilgisayarla insan zihni arasında benzeşim kurduğunu ve bireyin zihninin programlanma aşamalarının yetiştiği ve yaşama dair tecrübeler edindiği sosyal çevresiyle başladığı görülür. Bu anlamda birey, ilk olarak programlanmaya kendi ailesinde başlar, daha sonra bu süreç okulunda, sahip olduğu arkadaş çevresinde, işinde ve bulunduğu toplumsal yapı içerisinde gelişir. Hofstede süreci kültür olarak ifade eder (Hofstede vd., 2010). Bu süreç ise insanın bireycilik düzeyi üzerinde etkili olabilmektedir.

Literatürde bireycilik, bireyler arasında kurulan bağların yeterince sıkı olmama durumu olarak ifade edilir (Hofstede, 1991). Bir başka tanıma göre de bireycilik, bireyi, bireyin sahip olduğu amaçlar ile iradesini merkeze alarak, toplumsal olanın çevreyle ilişkilendirmesi durumudur (Oyserman vd., 2002: 5).

Bireycilik anlayışına göre hiç bir insan tamamen birbirine benzemez. Hofstede yaptığı çalışmada, bireycilik düzeyini, düşük ve yüksek olmak üzere iki grup altında ortaya koymuştur (Hofstede, 1980). Bireycilik seviyeleri yüksek olanlar, insanlardan ve buldukları toplumdan ayrılır (Hofstede, 1980). Yüksek bireycilerin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, kendine güven, bireysel başarının sağlanmaya çalışılması, rekabetin ve güç kazanmanın hedeflenmesi, kimseye bağlı kalmama isteği, özgürlüklerine önem vermesi, bireysel çıkarların grup çıkarlarının önünde yer alması gibi bireyin isteklerini ön plana alan tutum ve davranışlar sayılabilir. Bireycilik düzeyi düşük olanlar ise, bağımsız olmak yerine, bağ kurdukları gruba ve karşılıklı kurdukları etkileşimlere göre ifade edilirler. Bu kişilerin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, dayanışmaya, ailenin bütünlüğüne, grup ile uyuma, itaate, sorumluluklara ve fedakârlıklar yapmaya önem verme gibi toplumsal yararı ön plana alan davranışlar sayılabilir.

G. Belirsizlikten Kaçınma

Her olay belirli bir neden ile gerçekleşir. Ancak, bu olayların gerçekleşmesine sebep olan faktörler bilinmeyebilmektedir. Bu faktörlerin çoğu da tahmin edilememe özelliğini sürdürmektedir. Bu duruma sahip olaylar, belirsizlik hâlini ortaya çıkarmaktadır. Deney ve gözlemler sonucu elde edilen bilgilerin temel özelliklerinden biri elde edilen verilerin tam bilgiye sahip olduğu varsayımdır. Ancak, gerçekte insan yaşamı belirsizlik, karmaşa ve risklerle çevrilidir. Bu sebeplerle insanlığı bir karar alırken bu hususları göz önüne almak zorundadır.

Bilginin eksik veya karmaşık olduğu, değişimin ani ve tahmin edilemez bir şekilde meydana geldiği durumlarda bireyler kendilerini tehdit altında hissetmektedirler (Sargut, 1994: 18). Literatürde belirsizlikten kaçınma, yeterli bilginin bulunmadığı ya da bilginin açık olarak sunulmadığı, karmaşıklığın hâkim olduğu, değişimlerin ani ve tahmin edilemez şekilde ortaya çıktığı durumlarda hissedilen tedirginlik düzeyi olarak ifade edilmektedir (Hofstede, 1980). Başka bir tanıma göre ise belirsizlikten kaçınma, toplumda normal karşılanması mümkün olmayan düzeydeki belirsizlik hâlidir (Rogovsky ve Schuler, 1997: 63).

Whetten ve Cameron (1995: 76) yaptıkları çalışmalarda, bireyleri belirsizlikten kaçınma seviyeleri düşük ve yüksek bireyler olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Belirsizlikten kaçınma seviyeleri düşük olan kişiler, bilgiyi edinme ve iletmede daha başarılı olmaktadır. Bu kişiler çevrelerinde meydana gelen ani değişim ve belirsizliklere hızlı bir şekilde adapte olarak kolaylıkla uyum sağlarlar. Bu bireyler, çok daha fazla girişimcidirler ve belli bir kısmı tamamlanmış işleri seçerler (Çakıcı, 2003: 23). Düşük seviyede belirsizlikten kaçınmaya sahip kişiler, belirsizlik durumunun kaçınılmaz bir durum olduğu görüşündedirler ve risk alma konusunda daha az tereddüt ederler. Ancak, belirsizlikten kaçınma seviyeleri yüksek olan çalışanlar ise güvenliğe önem veren, duygusal yapılı, katı ve sabırsız kişiliklere sahiptirler (Donthu ve Yoo, 1998: 180).

II. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmada geliştirilen hipotezler İş - Aile Sınır Teorisi'ne dayandırılmaktadır. Bu teori, bireylerin denge kurmak için, işleri ve aileleri arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini ifade etmektedir. Ailelerin çalışanlar üzerindeki iş değiştirmeleri yönünde kurdukları baskı da bu teorinin ilgi alanını oluşturmaktadır.

Endüstri Devrimi'nden itibaren kişilerin işyerleri ve evlerinin fiziksel olarak birbirinden kopması, işin ve evin sahip oldukları amaçlar ile kültürlerinin de değişmesine sebebiyet vermiştir. Clark, amaç ve kültürün zıtlaşması durumundaki iş ve aileyi, dilin kullanımında ya da kabul gören davranışlarda değişiklikler olan *iki farklı ülkeye* benzetmektedir (Clark, 2000: 750-751). Bazı bireylerde bu iki ülke arasındaki geçişlerin etkisi pek önemli değildir. Örneğin, aynı dile veya geleneklere sahip iki komşu ülke arasındaki gibi. Bazen ise, iş ve aile arasında daha büyük zıtlık meydana gelir ve bu nedenle iki yapı arasındaki geçiş oldukça şiddetlidir. İşin ve evin birçok özelliğinden dolayı bu iki alan arasında seçimde bulunmak zordur. Bireyler denge kurabilmek için iş ve aile yapısını, bunların aralarındaki sınırları ve köprüleri belirli bir seviyeye kadar şekillendirebilirler. İş – Aile Sınır Teorisi'ne göre denge, roller arasında en az çatışma olması, işte ve evde sağlanan tatmin ve iyi bir şekilde fonksiyonlaşma durumu olarak ifade edilmektedir. Kişi bu dengeyi kuramadığı zaman ailesinin müdahalesini daha yoğun bir şekilde hisseder.

Toplumdaki alt sistemlerden olan iş ve aile, karşılıklı olarak etkileşim içindedirler ve birinde meydana gelen bir değişim diğerine de yansiyabilir. Sosyal sistemler çevreleriyle etkileşimde olan açık bir yapıya sahiptirler. İş – Aile Sınır Teorisi'ne göre iş alanının aile alanının ya da aile alanının iş alanını etkileme düzeyi geçirgenlik ile ilişkilidir. Geçirgenlik ise kişinin sahip olduğu bireycilik düzeyine bağlıdır. Düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişiler kendilerine müdahalede bulunulmasından ve başkaları ile iletişimde olmayı sevdiklerinden, bu kişilerde iki alan arasındaki geçirgenlik oldukça fazladır. Yüksek bireycilik özelliklerine sahip olanlar ise, kendilerine müdahalede bulunulmasından hoşlanmadıkları için bu iki alan arasındaki geçirgenlik düşüktür.

Ailesi tarafından iş yaşamına müdahalede bulunulan çalışanlarda, düşük bireycilik varsa yaşam tatmininin olumlu, yüksek bireycilik de ise yaşam tatmininin olumsuz bir şekilde etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü, düşük bireycilik

özelliklerine sahip olanlar, dış müdahalelere açıktırlar ve yönlendirilmek isterler, ailelerinin fikirlerine daha çok önem verirler. Yüksek bireycilik özelliğini taşıyanlar ise kendilerine müdahalede bulunulmasından hoşlanmazlar. Bu kişiler bağımsızlıklarına düşkünlüdürler (Sargut, 1994: 322). Ayrıca ailesi iş yaşamına müdahalede bulunan ve risk almayı göze alamamak olarak ifade edilen (Rogovsky ve Schuler, 1997: 63) yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanlar, risk almaktan hoşlanmadıklarından müdahale arttıkça yaşam tatminlerinin olumlu şekilde etkilendiği; risk almayı göze almak (Donthu and Yoo, 1998: 180) olarak ifade edilen düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanların ise, yaşam tatminlerinin olumsuz şekilde etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip kişiler bir işe kalkışmaya cesaret edemedikleri için ailelerinin fikirlerine ve müdahalelerine ihtiyaç duyarlar ve müdahaleleri memnuniyetle karşılarlar. Ancak, düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanlar ise aileden gelecek yönlendirmelere ihtiyaç duymadıkları ve cüretkâr davranabildiklerinden yapılacak müdahalelerden rahatsızlık duyarlar. Çalışmada böyle durumlar için geliştirilen hipotezler aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 1: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması onların yaşam tatmini üzerine negatif etkilidir:

Hipotez 1a: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde bu ilişki negatiftir.

Hipotez 1b: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir.

Bireyci değerlere sahip olanlar daima, kendi gereksinimlerini, hislerini, özelliklerini ve haklarını göz önünde bulundurarak hareket ederler. Ailesinin beklentisiyle bireyin kendi beklentisinin uyuşmaması durumunda çalışanlar üzerinde aile müdahalesi kaçınılmaz olmaktadır. Ailesi iş yaşamına müdahalede bulunan çalışanlarda, yüksek bireycilik özelliklerine sahip kişilerde tükenmişlik düzeyinin, düşük bireycilik özelliklerine sahip kişilere göre daha fazla artış gösterdiği düşünülmektedir (Sakal, 2015). Çalışmada bu durum için geliştirilen hipotez aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 2: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması onların tükenmişlikleri üzerinde pozitif etkilidir:

Hipotez 2a: Ailenin iş yaşamında müdahalesi ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerden daha kuvvetlidir.

Ailesi iş yaşamına müdahalede bulunan düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanlarda, yüksek belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip olanlara göre iş tatmininin daha fazla olumsuz etkilendiği düşünülmektedir (Demir, 2008; Bıyıkbeyi ve Taşlıyan, 2019). Çünkü kişi eğer kolayca başka bir iş bulabileceğini düşünüyorsa ya da maddi durumu iyiye veya karakter yapısı olarak

cesaretliyse düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahiptir. Çalışmada bu durum için geliştirilen hipotez:

Hipotez 3: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması onların iş tatmini üzerinde negatif etkilidir:

Hipotez 3a: Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir.

Çalışanların işten ayrılma niyeti taşımaya yol açan unsurlardan biri olan ailevi sebepler Prince ve Mueller (1986) tarafından çevresel bir unsur olarak ele alınmıştır. Eğer bir çalışan, ailesi tarafından yaptığı işe yönelik destek bulamazsa ve sürekli olarak başka iş bulması yönünde üzerinde baskı hissederse, bu durum işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabilir (Karabay, 2015). Çalışmada buna yönelik geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

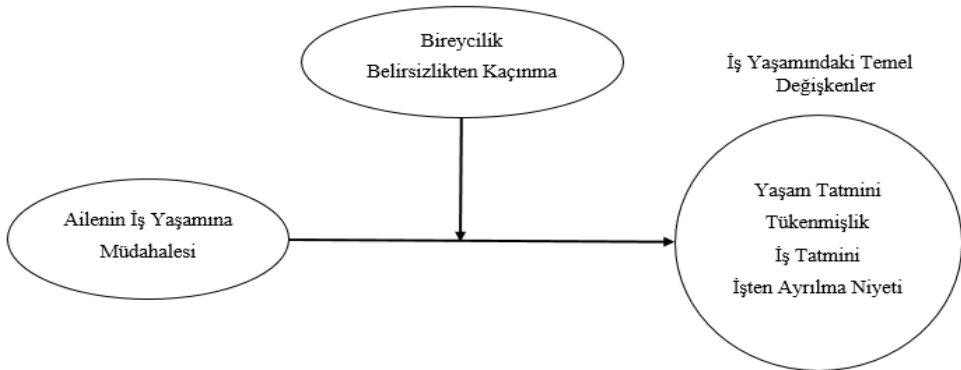
Hipotez 4: Çalışanlarda, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması onların işten ayrılma niyeti üzerine pozitif etkilidir.

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışma kapsamında ulaşılan verilerin analizlerinde SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle demografik soruların frekans dağılımları ele alınmış, sonrasında ise ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak geçerliliklerini ölçmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmaya, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında kurulan ilişkinin kuvvetine etki eden moderatör değişkenler (Baron ve Kenny, 1986: 1185) olarak bireycilik ve belirsizlikten kaçınma da eklenmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli
Kültürel Moderatörler



Yukarıda Şekil 1’deki modelde de belirtildiği üzere bu araştırmanın modeli ailenin iş yaşamına müdahalesi, bireycilik, belirsizlikten kaçınma, yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşmaktadır.

A. Örneklem

Araştırmanın verileri, anket uygulaması yoluyla, İstanbul ve Trabzon illerinde özel sektörde çalışan 525 katılımcı ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir.

Katılımcıların %56,6'sı ($n=297$) erkek, %43,4'ü ($n=228$) kadındır. Ayrıca ankete katılanların %38,7'si ($n=203$) bekâr, %61,3'ü ($n=322$) evlidir. Ankete katılanların %51'i ($n=268$) lise veya yüksekokul mezunu, %20,8'i ($n=109$) meslek yüksekokulu mezunu, %23,8'i ($n=125$) fakülte mezunu ve %4,4'ü ($n=23$) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %72,6'sı ($n=381$) işçi, %13,1'i ($n=69$) alt kademe yönetici, %9,1'i ($n=48$) orta kademe yönetici ve %5,1'i ($n=27$) üst yöneticidir. Katılımcıların %7,2'si ($n=38$) araştırma geliştirme, %32,4'ü ($n=170$) pazarlama, %19,2'si ($n=101$) üretim, %15,8'i ($n=83$) finans, %3'ü ($n=16$) insan kaynakları, %9'u ($n=47$) halkla ilişkiler, %9,1'i ($n=48$) genel idare ve %4,2'si ($n=22$) ise diğer birimlerde çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %5'i ($n=26$) teknoloji üretimi, %15,4'ü ($n=81$) gıda üretimi, %7,2'si ($n=38$) toptan/perakende satış işi, %12,8'i ($n=67$) finans ve sigorta, %8,6'sı ($n=45$) ulaşım, %9,5'i ($n=50$) internet/iletişim, %3,4'ü ($n=18$) danışmanlık, %2,7'si ($n=14$) halkla ilişkiler/reklamcılık, %1'i ($n=5$) yayıncılık, %0,8'i ($n=4$) eğlence, %0,6'sı ($n=3$) tasarım, %2,5'i ($n=13$) inşaat, %13'ü ($n=68$) sağlık, %13,7'si ($n=72$) tekstil ve %4'ü ($n=21$) diğer sektörlerde çalışmaktadırlar. Katılımcıların %57,3'ü ($n=301$) İstanbul'dan ve %42,7'si ($n=224$) ise Trabzon'dan katılmışlardır.

B. Ölçekler

Çalışmadaki ölçeklerin önceki araştırmalarda Türkçe'ye uyarlaması yapılarak, geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir.

Ailenin iş yaşamına müdahalesinin ölçümünde Shields ve arkadaşlarının (1992: 407) 22 ifadeden oluşan ölçeğinden yararlanılmıştır. İlk olarak "Ailenin duygusal müdahalesi ve eleştiri ölçeği" adı ile kullanılan ölçek, yaptığımız bu çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesiyle alakalı olmayan ifadelerin çıkarılmasıyla 10 maddeye düşürülmüştür. Bu 10 ifadenin Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlanmıştır. Uyarlama için çeviri-geri çeviri (back-translation) yöntemi kullanılmıştır (Brislin, 1970). İyi düzeyde İngilizce bilgisine sahip iki öğretim elemanının bağımsız olarak Türkçe çeviri yaptıkları anket, tekrar öğretim elemanları tarafından incelenmiş ve düzeltmeler yapıldıktan sonra anketlerin Türkçe çevirilerinin, İngilizce ve Türkçe'yi akıcı konuşabilen bir öğretim üyesince İngilizce'ye çevirisi yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler arasında "Ailem yaptığım iş hakkındaki düşüncelerimi etkilemeye çalışır.", "Ailem iş yaşantım ile ilgili alacağım kararlara müdahale etmek ister." gibi ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ailenin iş yaşamına müdahalesi değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (Bakınız: Ek1). Ölçeğin Cronbach Alpha(α) kat sayısı 0.94'tür. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=2,624$; $GFI=0,972$; $CFI=0,989$; $IFI=0,989$; $AGFI=0,948$; $RMR=0,025$; $RMSEA=0,056$).

Bireycilik değişkeninin ölçümünde Oyserman, Coon ve Kemmelmier (2002: 9) tarafından geliştirilen ve Öztürk ve arkadaşları (2019) tarafından Türkçe

uyarlaması yapılan 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bireycilik değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum→5-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait $\alpha=0.82$ ’dir. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($x^2/df=2,498$; $GFI=0,984$; $CFI=0,984$; $IFI=0,984$; $AGFI=0,962$; $RMR=0,029$; $RMSEA=0,053$).

Belirsizlikten kaçınma değişkeninin ölçümünde Hofstede (1980) tarafından geliştirilen ve Saylık (2019)’ın Türkçe’ye uyarladığı kültürel değerler ölçeğinin, Jung ve Kellaris’in (2004: 747) çalışmasında da kullanılan 7 ifadeli halinden yararlanılmıştır ancak ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü belirlenen 7. soru ölçeğimizden çıkarılarak ilk 6 ifade anketimizde yer almıştır. Belirsizlikten kaçınma değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 7’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Hiçbir Zaman→7-Her Zaman). Ölçeğe ait $\alpha=0.80$ ’dir. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($x^2/df=1,964$; $GFI=0,994$; $CFI=0,997$; $IFI=0,997$; $AGFI=0,975$; $RMR=0,021$; $RMSEA=0,043$).

Yaşam tatmini değişkeninin ölçümünde Diener ve arkadaşları (1985: 72) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye çevirisi Yetim (1991) tarafından yapılan, 5 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Yaşam tatmini değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum→5-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait $\alpha=0.87$ ’dir. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($x^2/df=1,627$; $GFI=0,995$; $CFI=0,998$; $IFI=0,998$; $AGFI=0,981$; $RMR=0,012$; $RMSEA=0,035$).

Tükenmişlik değişkeninin ölçümünde Maslach ve Jackson (1981: 102) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993), tarafından Türkçe’ye çevirisi yapılan, 9 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tükenmişlik değişkeninin ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Hiçbir Zaman→5-Her Zaman). Ölçeğin α kat sayısı 0.91’dir. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($x^2/df=2,937$; $GFI=0,975$; $CFI=0,985$; $IFI=0,985$; $AGFI=0,946$; $RMR=0,024$; $RMSEA=0,061$).

İş tatmini değişkeninin ölçümünde Bacharach, Bamberger ve Conley (1991: 45)’in geliştirdiği ve 5 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Bu ifadelerin Türkçe çevirisi yapılarak, uyarlanmıştır. İş tatmini değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 7’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum→7-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait $\alpha=0.92$ ’dir. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($x^2/df=0,593$; $GFI=0,999$; $CFI=1,000$; $IFI=1,000$; $AGFI=0,993$; $RMR=0,004$; $RMSEA=0,000$).

İşten ayrılma niyeti değişkeninin ölçümünde Wayne ve arkadaşları (1997: 97) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır; ancak 5. Soru olan reverse sorusu, ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü için ölçeğimizden çıkarılarak ilk 4 ifade anketimizde yer almıştır. İşten ayrılma niyeti değişkeninin ölçeğinde

bulunan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum→5-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait $\alpha=0.89$ ’dur. Doğrulayıcı faktör analizi ile temin edilen sonuçlara göre Model ile veri arasında yeterli uyum bulunmaktadır ($\chi^2/df=1,043$; $GFI=0,999$; $CFI=1,000$; $IFI=1,000$; $AGFI=0,990$; $RMR=0,005$; $RMSEA=0,009$).

IV. BULGULAR

A. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizine ait sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ort.	SS	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Ailenin Müdahalesi	,000	,816	1						
2. Bireycilik	,000	,705	-,049	1					
3. Belirsizlikten Kaçınma	,000	,711	,156**	,155**	1				
4. Yaşam Tatmini	3,02	,975	-,060	,222**	-,158**	1			
5. Tükenmişlik	3,04	,864	,399**	,010	,305**	-,201**	1		
6. İş Tatmini	4,50	1,43	-,087*	,173**	,022	,283**	-,231**	1	
7. İşten Ayrılma Niyeti	2,65	1,24	,341**	,051	,256**	-,143**	,411**	-,127**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level

* Correlation is significant at the 0.05 level

Araştırmada yer alan ailenin iş yaşamına müdahalesi değişkeni ile belirsizlikten kaçınma ($r=0,156$, $p=0,001$), tükenmişlik ($r=0,399$, $p=0,001$) ve işten ayrılma niyeti ($r=0,341$, $p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, ailenin iş yaşamına müdahalesiyle yalnızca iş tatmini ($r= -0,087$, $p=0,005$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna erişilmiştir. Tablo 1’den araştırmada yer alan bireycilik değişkeni ile belirsizlikten kaçınma ($r=0,155$, $p=0,001$), yaşam tatmini ($r=0,222$, $p=0,001$) ve iş tatmini ($r=0,173$, $p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Belirsizlikten kaçınma değişkeni ile tükenmişlik ($r=0,305$, $p=0,001$) ve işten ayrılma niyeti ($r=0,256$, $p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, belirsizlikten kaçınma ile yaşam tatmini ($r = -0,158$, $p = 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığının tespit edildiği görülmektedir. Araştırmada yer alan yaşam tatmini değişkeni ile iş tatmini ($r=0,283$, $p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenirken, yaşam tatmini ile tükenmişlik ($r= -0,201$, $p=0,001$) ve işten ayrılma niyeti ($r= -0,143$, $p=0,001$) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ($r=0,411$, $p=0,001$) arasında kurulan ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenirken, tükenmişlik ile iş tatmini ($r= -0,231$, $p =0,001$) arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada yer alan iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ($r= -0,127$, $p=0,001$) arasında kurulan ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu belirlenmiştir.

B. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırma modelinde ele alınan bağımsız değişken ailenin iş yaşamına müdahalesi; bağımlı değişkenler yaşam tatmini, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyetidir. Modele ayrıca kontrol değişkenleri olarak cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi ve çalışma süresi; moderatör değişkenler olarak bireycilik ve belirsizlikten kaçınma da eklenerek, regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında Tablo 2’de ortaya konulan regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F=0,139$, $p<0,001$). Sonuçlarda moderatör değişkenlerden olan bireyciliğin yaşam tatmini üzerine en fazla etkiyi yaptığı tespit edilmiştir ($Beta=0,252$, $p=0,000$). Ayrıca, belirsizlikten kaçınma da yaşam tatmini üzerine etki etmektedir ($Beta= -0,170$, $p=0,000$). Çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışanların yaşam tatmini üzerine doğrudan bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($Beta= -0,026$, $p=0,553$). Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerin de yaşam tatmini üzerine etki ettiği görülmektedir. Bu değişkenlerden ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınma değişkeninin yaşam tatmini üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($Beta=0,128$, $p=0,003$). Ayrıca, ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireycilik etkileşimi de yaşam tatmini üzerine etki etmektedir ($Beta= -0,113$, $p=0,008$).

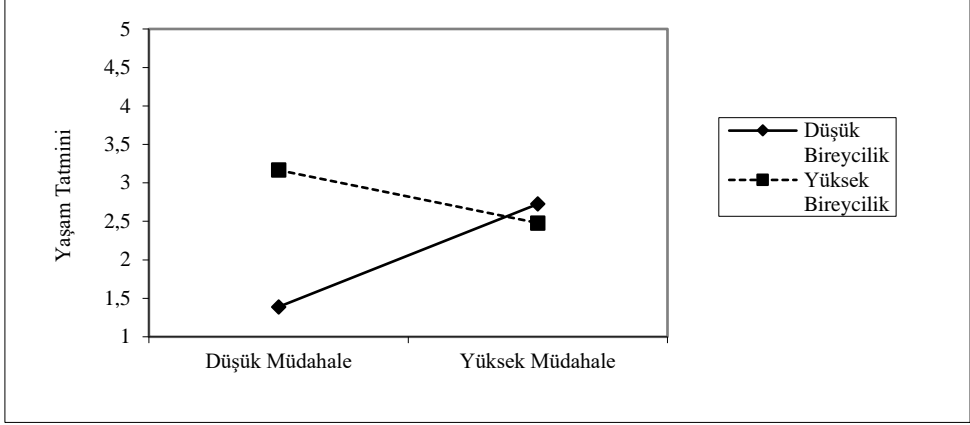
Tablo 2: Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Yaşam Tatminine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: Yaşam Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Yaşam Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Yaşam Tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	P
Bağımsız Değişkenler									
Cinsiyet	,016	,357	,721	,025	,583	,560	,019	,447	,655
Yaş	-,049	-,784	,433	-,035	-,578	,564	-,010	-,172	,864
Gelir	,080	1,668	,096	,074	1,611	,108	,069	1,501	,134
Eğitim	,131	2,848	,005	,087	1,936	,053	,087	1,939	,053
Süre	,110	1,793	,074	,101	1,712	,088	,082	1,394	,164
AileM.				-,008	-,183	,855	-,026	-,593	,553
Bireycilik				,239	5,614	,000	,252	5,816	,000
BelirK.				-,177	-4,098	,000	-,170	-3,994	,000
AileMXBryc							-,113	-2,649	,008
AileMXB.K.							,128	3,003	,003
R ²	,040			,114			,139		
R	,201			,337			,372		
F	4,363			8,290			8,277		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

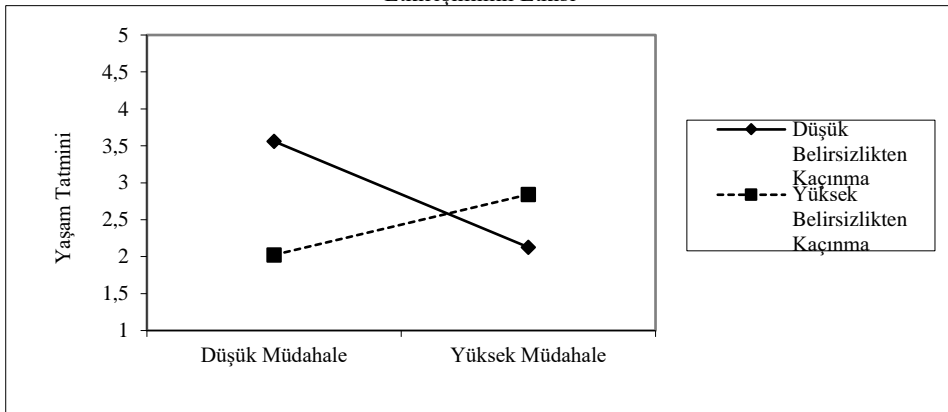
Yapılan basit eğim analizi sonuçlarında düşük bireycilik özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, yaşam tatminlerinin anlamlı ve pozitif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta=0,411$, $t=2,357$, $p=0,019$). Ayrıca yüksek bireycilik özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, yaşam tatminleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($Beta= -0,211$, $t= -2,577$, $p=0,010$) (Şekil 2). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken yüksek bireyciliklerde bu ilişki negatiftir biçimindeki hipotez 1a kabul edilmiştir.

Şekil 2: Yaşam Tatminine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ile Bireyciliğin Etkileşiminin Etkisi



Yaşam tatmini üzerinde ailenin iş yaşamına müdahalesi ile belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin etkileşimlerinin anlamlılığının tespitinden ($Beta= -0,128$, $p=0,003$) sonra yapılan basit eğim analizi sonuçlarında düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, yaşam tatminlerinin anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta= -0,441$, $t= -2,697$, $p=0,007$). Ayrıca yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, yaşam tatminleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($Beta=0,252$, $t=2,441$, $p=0,015$) (Şekil 3). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini ilişkisi yüksek *belirsizlikten kaçınma* özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir biçimindeki hipotez 1b kabul edilmiştir.

Şekil 3: Yaşam Tatminine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ile Belirsizlikten Kaçınma Etkileşiminin Etkisi



Çalışma kapsamında Tablo 3'te sunulan regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F=0,237$, $p<0,001$). Sonuçlarda moderatör değişkenlerden sadece belirsizlikten kaçınmanın tükenmişliğe etki ettiği görülmektedir ($Beta=0,241$, $p=0,000$). Çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışanların

tükenmişlikleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu da belirlenmiştir ($Beta=0,356$, $p=0,000$). Bu durumda hipotez 2 kabul edilmiştir. Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerden yalnızca ailenin iş yaşamına müdahalesi x bireyciliğin tükenmişlik üzerine etki ettiği görülmektedir. ($Beta=0,083$, $p=0,040$).

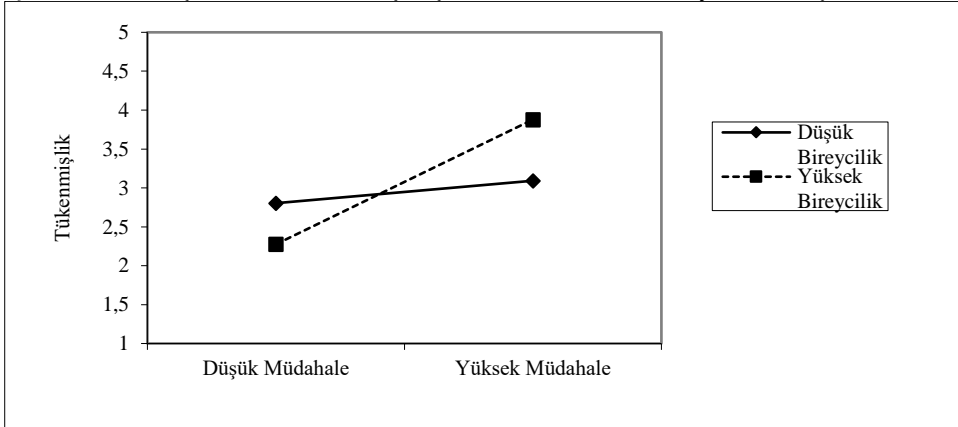
Tablo 3: Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin Tükenmişlik Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: Tükenmişlik (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Tükenmişlik (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Tükenmişlik (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Cinsiyet	,106	2,343	,020	,056	1,375	,170	,058	1,425	,155
Yaş	,008	,118	,906	,036	,629	,530	,028	,495	,621
Gelir	,003	,062	,951	-,034	-,798	,425	-,035	-,824	,410
Eğitim	-,097	-,208	,038	-,021	-,509	,611	-,016	-,379	,705
Süre	,020	,318	,751	,067	1,208	,228	,065	1,169	,243
AileM.				,368	9,224	,000	,356	8,670	,000
Bireycilik				-,004	-,104	,917	-,025	-,614	,539
BelirK.				,245	6,090	,000	,241	5,994	,000
AileM.XBryc							,083	2,063	,040
AileM.XB.K.							,015	,377	,706
R ²	,019			,230			,237		
R	,139			,480			,487		
F	2,04			19,31			15,98		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Yapılan basit eğim analizinde düşük bireycilik özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, tükenmişliklerinin anlamsız olmakla birlikte pozitif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta=0,089$, $t=0,575$, $p=0,566$); ancak yüksek bireycilik özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, çalışanların tükenmişlikleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($Beta=0,493$, $t=6,942$, $p=0,000$) (Şekil 4). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilere göre daha kuvvetlidir şeklindeki hipotez 2a kabul edilmiştir.

Şekil 4: Tükenmişlik Üzerine Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi İle Bireycilik Etkileşiminin Etkisi



Çalışmada Tablo 4'te ortaya konulan regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model

anlamlıdır ($F=0,139$, $p<0,001$). Sonuçlarda moderatör değişkenlerden sadece bireyciliğin iş tatminine etki ettiği görülmektedir ($Beta=0,168$, $p=0,000$). Çalışmada ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışanların iş tatminleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu da belirlenmiştir ($Beta= -0,091$, $p=0,045$). Bu durumda hipotez 3 kabul edilmiştir. Sonuçlara göre etkileşim değişkenlerden yalnızca ailenin iş yaşamına müdahalesi x belirsizlikten kaçınmanın iş tatmini üzerine etki ettiği görülmektedir ($Beta=0,143$, $p=0,001$).

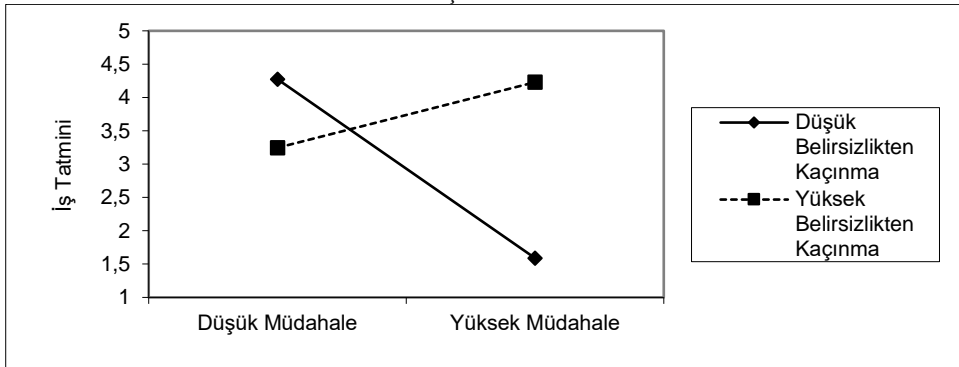
Tablo 4: Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin İş Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: İş Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş Tatmini (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İş Tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Bağımsız Değişkenler									
Cinsiyet	-,060	-1,31	,188	-,063	-1,39	,163	-,068	-1,517	,130
Yaş	-,036	-,573	,567	-,021	-,339	,735	-,002	-,031	,975
Gelir	,035	,734	,464	,037	,775	,439	,030	,637	,524
Eğitim	,028	,605	,545	,010	,223	,824	,014	,302	,763
Süre	,133	2,14	,033	,121	1,985	,048	,100	1,641	,101
AileM.				-,062	-1,41	,158	-,091	-2,006	,045
Bireycilik				,171	3,905	,000	,168	3,750	,000
Belir K.				,021	,479	,632	,025	,555	,579
AileM.XBryci							-,050	-1,121	,263
AileM.XB.K.							,143	3,233	,001
R ²	,021			,056			,077		
R	,147			,238			,277		
F	2,278			3,857			4,258		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Basit eğim analizinde düşük belirsizlikten kaçınma özelliğine sahip çalışanların yüksek aile müdahalesi ile karşılaşmaları durumunda, iş tatminlerinin anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği belirlenmiştir ($Beta= -0,826$, $t= -3,542$, $p=0,000$). Ayrıca yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip çalışanlarda ise yüksek aile müdahalesi, iş tatminleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ($Beta=0,303$, $t=2,105$, $p=0,036$) (Şekil 5). Buna göre ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir biçimindeki hipotez 3a kabul edilmiştir.

Şekil 5: İş Tatmini Üzerinde Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi ile Belirsizlikten Kaçınma Etkileşiminin Etkisi



Çalışmada Tablo 5'te sunulan regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisini araştırmakta olan model anlamlıdır ($F=0,181$, $p<0,001$). Sonuçlara bakıldığında kontrol değişkenler içerisinde yalnızca çalışma süresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, ailenin iş yaşamına müdahalesinin de işten ayrılma niyeti üzerine doğrudan etki ettiği tespit edilmiştir ($Beta=0,297$, $p=0,000$). Böylece çalışanlarda, ailelerin yaptığı müdahalenin işten ayrılma niyetini arttırdığı yönündeki hipotez 4 doğrulanarak, kabul edilmiştir.

Tablo 5: Ailenin İş Yaşamına Müdahalesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Bağımsız Değişkenler					değeri				
Cinsiyet	,002	,052	,959	-,040	-,96	,335	-,039	-,938	,349
Yaş	,017	,272	,786	,044	,751	,453	,040	,675	,500
Gelir	-,016	-,326	,745	-,047	-,1,06	,289	-,048	-,1,06	,286
Eğitim	-,039	-,843	,400	,020	,466	,641	,023	,523	,601
Süre	-,189	-3,079	,002	-,151	-2,6	,008	-,152	-2,64	,008
AileM.				,302	7,32	,000	,297	6,980	,000
Bireycilik				,034	,830	,407	,024	,566	,572
BelirK.				,202	4,85	,000	,199	4,795	,000
AileM.XBryci							,042	,998	,319
AileM.XB.K.							,003	,082	,935
R ²	,035			,180			,181		
R	,188			,424			,426		
F	3,78			14,14			11,39		
Anlamlılık	,000			,000			,000		

N = 525. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

SONUÇ

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre ailenin iş yaşamına müdahalesi, çalışanlar üzerinde baskı oluşmasına sebep olan önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda, kişinin sahip olduğu bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeyleri de bu niyetinin oluşumunda pozitif veya negatif şekillerde etkili olabilmektedir.

Bu çalışmanın bulgulara göre, ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışanın yaşam tatmini ile ilişkisinde bireycilik ve belirsizlikten kaçınma değişkenleri moderatör değişkenlerdir. Ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki düşük bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken, yüksek bireyciliklerde bu ilişki negatiftir. Sonuçlara bakıldığında, aile müdahalesine maruz kalan kişilerde bireycilik düzeyine bağlı olarak yaşamlarından aldıkları tatminlerinin artış veya azalış gösterdiği görülmektedir. Ayrıca ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde pozitif yönlü iken; düşük belirsizlikten kaçınma eğilimindeki kişilerde ise bu ilişki negatiftir. Sonuçlara göre, ailesi tarafından iş yaşamında müdahaleye maruz kalan çalışanların tükenmişlikleri artmaktadır. Aynı zamanda çalışanlarda ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve tükenmişlik arasındaki ilişki yüksek bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerde, düşük bireycilik özelliklerine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Bir başka analize göre, ailenin iş yaşamına müdahalede bulunması çalışanların iş

tatminleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Ayrıca çalışanlarda ailenin iş yaşamında müdahalede bulunması ve iş tatmini arasındaki negatif ilişki düşük belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olan kişilerde, yüksek belirsizlikten kaçınma özelliklerine sahip olanlara göre daha kuvvetlidir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, ailenin iş yaşamına müdahalesi çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. İş yaşamlarında çalışanların aile müdahalesi ile karşılaşmaları mevcut işlerinden ayrılma niyeti oluşturmalarına yol açmaktadır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguların ışığında, ailenin iş yaşamına müdahalesinin çalışan üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Ancak, bireycilik ve belirsizlikten kaçınma gibi kişinin sahip olduğu özelliklerin moderatör etkisi de bulunmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarının sahip oldukları bireycilik ve belirsizlikten kaçınma düzeylerini iyi şekilde analiz etmeleri gerekir. Ayrıca, Türkiye’de aile müdahalesinin çalışanlar üzerinde etkili bir unsur olduğunu da dikkate almaları gerekir. Dolayısıyla, yöneticiler çalışanlarının beklentilerini karşılamak için çaba sarf ederken, ailelerinin de beklentilerine cevap vermeye gayret göstermelidirler. Her ailenin, üyesinden beklentisi maddi yönden iyi ve rahat edebileceği, saygınlık kazanabileceği bir işe girmesidir. Yöneticiler de bu durumun farkında olarak hareket etmeli ve piyasadaki mevcut iş olanakları arasında çalışanlarının işini daha cazip hâle getirmelidirler.

Bu çalışmanın örneklemini özel sektör çalışanlarından oluşturduğundan, daha sonraki yapılacak çalışmalarda aile müdahalesinin etkilerinin kamu sektöründe de araştırılması yararlı olacaktır. Dolayısıyla, sahip olunan bulgular genellenebilirlik bakımından zenginlik kazanacaktır. Ayrıca veriler tek seferde toplanmış olup, kesitseldir. Bu durum çalışmadaki bulguların genellenebilirliği ile sebep-sonuç ilişkilerinin testinde yeterli seviyede olmamasına yol açmaktadır (Bono ve McNamara, 2011: 657-660). Sonraki çalışmalarda, bu çalışmayı daha fazla genişletmek amacıyla daha geniş kesimlere ulaşarak çalışmalar yapılabilir, çalışanların akrabaları, komşuları, çocukluk, okul veya iş arkadaşları ile amir ve yöneticilerinin müdahalesinin iş yaşamlarına olan etkisinin araştırılmasının daha farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir. Yaşanabilecek müdahalelerin çalışmalardaki örgütsel vatandaşlık, stres, motivasyon veya performans etkisi incelenebilir. Stres, işe yabancılaşma gibi değişkenlerin aracı etkilerine bakılabilir. Bu sayede müdahale kavramının derinleşmesine incelemesi yapılarak, ilgili literatüre katkısı sağlanabilir. Böylelikle, ulaşılan bulgular daha fazla genellenebilir bir nitelik kazanarak, güçlenecektir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Öğr. Gör. Dr. Vural AKAR tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Bacharach, S. B., Bamberger, P. and Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Balfour, D. L. and Neff, D. M. (1993). Predicting and managing turnover in human service agencies: A case study of an organization in crisis. *Public personnel management*, 22(3), 473-486.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human resource development quarterly*, 12(4), 335-352.
- Bıyıkbeyi, T. ve Taşlıyan, M. (2019) Benimsenmiş ulusal kültürel değerler ile iş tatmini arasındaki ilişki: Banka çağrı merkezlerinde bir uygulama. *Scientific Committee*, 1405.
- Bono, J. E. and McNamara, G. (2011). Publishing in AMJ—part 2: research design. *Academy of management journal*, 54(4), 657-660.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Chiang, L. M. (2010). The Development of a Leisure and Life Satisfaction Scale for Outpatient (LLSSOP) Leisure Activity Programs in Iowa (Doctoral dissertation, University of Northern Iowa).
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Çakıcı, O. (2003). Kültürler arası farklılaşmanın müzakere sürecine etkileri: NATO ülkeleri arasında bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*.
- De Berardis, D., Campanella, D., Serront, N., Gambi, F., Carano, A., La Rovere, R. and Ferro, F. M. (2008). Insight and perceived expressed emotion among adult outpatients with obsessive-compulsive disorder. *Journal of Psychiatric Practice®*, 14(3), 154-159.
- Demir, H. (2008). Kültürel renk körlüğü: kültürel değerler ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine güçlendirmenin aracılık (mediation) etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 211-237.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Donthu, N. and Yoo, B. (1998). Cultural influences on service quality expectations. *Journal of service research*, 1(2), 178-186.
- Engin, C. (1992). Hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143-154.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human resource management review*, 9(4), 479-493.
- Glass Jr, J. C. and Jolly, G. R. (1997). Satisfaction in later life among women 60 or over. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 23(4), 297-314.
- Gökdağ, D. (2002). *Aile Psikolojisi ve Eğitimi*. Anadolu Üniversitesi.
- 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 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). sage.
- Hofstede, G. (1991). *Organizations and cultures: Software of the mind*. McGrawHill, New York.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.

- Hwang, I. S. and Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- Jung, J. M. and Kellaris, J. J. (2004). Cross-national differences in proneness to scarcity effects: The moderating roles of familiarity, uncertainty avoidance, and need for cognitive closure. *Psychology & Marketing*, 21(9), 739-753.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji*. Koç Üniversitesi.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Kavanagh, D. J. (1992). Recent developments in expressed emotion and schizophrenia. *The British journal of psychiatry*, 160(5), 601-620.
- Keith, D. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı*, Çeviren: Kemal Tosun, 5.baskı, İstanbul, s. 96.
- Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). Variations in value orientations.
- Kocabiyik, A., Özer, D., Girgin, V., Atış, Y., Beştepe, E. ve Alpay, N. (2002). Bipolar Bozuklukta Duygudurumunu ile Ailelerin Sosyodemografik Verileri Arasındaki İlişkiler. *Düşünen Adam Dergisi*. 15, 77-84.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi (Yayınlanmamış doktora tezi). *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir*.
- Lee, R. T. and Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of organizational behavior*, 14(1), 3-20.
- Leiter, M. P. and Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Oyserman, D., Coon, H. M. and Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological bulletin*, 128(1), 3.
- Özer, M. and Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Öztürk, E. B., Gökoğlu, S. K. ve İnan, N. K. (2019). Bireycilik ve Toplulukçuluk Ölçeğinin Türkçe Geçerliliği. *Ege Academic Review*, 19(1), 1-14.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI press.
- Rogovsky, N. and Schuler, R. S. (1997). Managing human resources across cultures. *Business and The Contemporary World*, 9, 63-76.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizational behavior. (7th Edition)*. Prentice Hall, New Jersey.
- Sakal, Ö. (2015). *Kültürün bireycilik toplulukçuluk boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sargut, A. S. (1994). Bireycilik ve Ortaklaşma Davranış İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(01).
- Saylık, A. (2019). Hofstede'nin kültür boyutları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 8(3), 1860-1881.
- Schaufeli, W. B. and Maslach, C. (1993), *Historical and Conceptual Development of Burnout*, in W. B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor & Francis, Washington, DC, pp. 1-16.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of applied psychology*, 60(3), 318.

- Shields, C. G., Franks, P., Harp, J. J., McDaniel, S. H. and Campbell, T. L. (1992). Development of the family emotional involvement and criticism scale (feics): A self-report scale to measure expressed emotion. *Journal of marital and family therapy*, 18(4), 395-407.
- Vroom, V. H. (1982). Work and motivation. Robert E. Krieger Publishing Company.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Whetten, D. and Cameron, K. (1995). *Developing Management Skills*, New York: Harper Collins College Publishers.
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi

SUMMARY

The main idea of this study is that the intervention of the family in business life can arise as a problem in business life. The family may interfere with their own children because they want the well-being of their members. Business life, which starts with the person's employment in a job that he/she has chosen, may emerge as a subject that the family of the individual always focuses on. An intrusive family can put pressure on the employee and this can have negative consequences. This effect may occur as a decrease in life satisfaction, a pathy towards work, indifference, reluctance, burnout, a decrease in the satisfaction of the individual from his/her life and job, and an increase in the intention to leave the job. Intrusive attempts by the family may cause the individual to disrupt the balance between work and family life. This imbalance can negatively affect the person emotionally. In addition, the obligations that an individual must fulfill in business life may be negatively affected as a result of the intervention of family members and may be reflected in working life.

In this study, the work-family boundary theory was used in the development of hypotheses. This theory supports the view that emotions have a permeable structure between work and family, and that work and family lives affect each other. According to this theory, violating the border between work and family leads to the deterioration of the balance established between these two areas and to be negatively affected. Based on this theory, the effect of family intervention in work life on the main variables in working life was investigated. These variables are life satisfaction, burnout, job satisfaction and intention to leave. In this relationship, the moderator effects of individualism and uncertainty avoidance were examined.

The data of the research were obtained as a result of face-to-face interviews with 525 participants working in the private sector in the provinces of Istanbul and Trabzon. SPSS 21 and AMOS 20 package programs were used in the analysis of the data. Reliability analyzes of the scales in the study were performed, and explanatory and confirmatory factor analyzes were performed to measure their validity, correlation analysis to see the relationships between variables, and regression analysis to test hypotheses. The results show that, in line with the work-family boundary theory, individualism and uncertainty avoidance variables have moderator roles in the relationship between family intervention in work life and life

satisfaction. In the study, it was determined that there is a negative relationship between family intervention in business life and life satisfaction, and that individualism and uncertainty avoidance variables also have moderator effects. At the same time, it was found that there is a positive relationship between family intervention in business life and burnout, and that the individualism variable also has a moderator effect. In addition, it has been determined that there is a negative relationship between family intervention in business life and job satisfaction, and that the variable of avoidance of uncertainty has a moderator role. Finally, the relationship between family intervention in business life and intention to leave was found to be positive. It is thought that the theoretical and practical suggestions in the study will contribute to researchers and practitioners.

There are also some limitations of the study that should be taken into account. The data were collected at once and are cross-sectional. This situation causes the generalizability of the findings in the study to be insufficient in the testing of cause-effect relationships. In addition, the effect of family intervention on life satisfaction, job satisfaction, burnout and turnover intention according to the individualism and uncertainty avoidance levels of the employees was investigated in the study. In future studies, besides family intervention, the effects of managers and friends should also be investigated. In future studies, studies can be carried out by reaching wider audiences in order to expand this study; It is thought that investigating the effects of the intervention of employees' relatives, neighbors, childhood, school or co-workers, and supervisors and managers on their business life may reveal different results.

Ek 1. Ailenin İş Yaşamına Müdahalesi Ölçeği Soru Formu

Ailenin Müdahalesi Ölçeği		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Ailem yaptığım iş hakkındaki düşüncelerimi etkilemeye çalışır.	1	2	3	4	5
2	Ailem yaptığım iş ile ilgili olarak sürekli yorumlar yapar.	1	2	3	4	5
3	Ailem iş yaşantım ile ilgili alacağım kararlara müdahale etmek ister.	1	2	3	4	5
4	Ailem iş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle şikâyetçidir.	1	2	3	4	5
5	Ailem yaptığım işi beğenmez.	1	2	3	4	5
6	Ailem sık sık daha iyi bir iş bulmam konusunda baskı yapar.	1	2	3	4	5
7	Ailem iş yaşantıma destek olmaz.	1	2	3	4	5
8	Ailem genellikle başkalarıyla benim işimi kıyaslar.	1	2	3	4	5
9	Ailem genellikle iş yaşantıma karışır.	1	2	3	4	5
10	Ailem yaptığım işe yönelik şikâyetçidir.	1	2	3	4	5