

**Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir?
Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme**

*Are Working Hours Determinative In Work - Family Conflict?
A Study in Terms of Working Men*

Dr. Beril Baykal
berilby@yahoo.com

Temmuz 2014, Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 10-23
July 2014, Volume 5, Number 2, Page: 10-23

P-ISSN: 2146-0000
E-ISSN: 2146-7854

©2010-2014

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
C. Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme

Are Working Hours Determinative In Work - Family Conflict? A Study in Terms of Working Men

Dr. Beril Baykal¹

Öz

Bu çalışma, çalışma saatlerinin iş – aile çatışmasında belirleyici olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla Ankara (Türkiye) ilinde hizmet sektöründe çalışan 192 erkek ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırma tarama modeli bir araştırma olarak tasarlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen “İş Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS V. 20.00 istatistik programı ile sınınamaya tabi tutulmuştur. Değişkenler arası ilişkilerin analizi için çapraz analiz yapılmış, ilişkilerin anlamlılık açısından incelenebilmesi için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışma saatlerinin iş–aile çatışması bakımından belirleyici olduğu, fazla mesainin belirleyici olmadığı, hafta sonlarında çalışma durumunun da sadece iş yönlü çatışma açısından belirleyici olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Saatleri, Fazla Mesai, Hafta Sonlarında Çalışma, İş – Aile Çatışması

Abstract

This study was carried out in order to find out whether working hours are determinative in work – family conflict. For this purpose, 192 men, working in the service sector in the province of Ankara (Turkey), were interviewed. This research is designed and conducted using qualitative screening model. The “Work Family Conflict Scale”, which was formed by Carlson, Kacmar and Williams (2000), is used. The data obtained from the surveys is tested with SPSS V. 20.00 statistics program. Cross tabulation was implemented to analyse the correlation and Kruskal Wallis test was applied to examine the significance of these correlations. According to the results, the working hours is determinative in work – family conflict; overtime is not so. However, working on weekends was found to be determinative in only work to family conflict.

Keywords: Working Hours, Overtime, Working in Weekends, Work–Family Conflict

¹ Dr., berilby@yahoo.com

Giriş

İş-aile çatışması bireylerin iş ve aile yaşamı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen ve dolayısıyla bireylerin iş ve aile alanı dışındaki hayatlarını da etkileyen önemli bir konudur. Özellikle günümüz dünyasında teknolojik gelişmelerin hayatı kolaylaştırdığı düşünülse de; başta teknoloji olmak üzere her alanda yaşanan hızlı değişimler örgütler üzerinde ve dolayısıyla çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Çalışma saatlerinin uzaması, fazla mesailer, düzensiz çalışma saatleri vb. bireylerin iş yaşamına ayırdığı zamanı arttırırken, aile yaşamına ayırdığı zamanı azaltmakta; bu nedenle bireylerin iş aile dengesi ve dolayısıyla hayat dengesi bozulmaktadır.

Her birey toplumda birden fazla sistemin ya da sosyal grubun bir üyesidir; bu nedenle her birey üyesi bulunduğu grup sayısı kadar role ve sorumluluğa sahiptir. İş ve aile yaşamı ise toplumsal süreçte bireylerin günlük hayatlarının büyük bölümünü kaplayan ve yaşamları boyunca bireylerin başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rolleri kapsayan alanlar olarak karşımıza çıkar. İş yaşamının ve aile yaşamının eş zamanlı ortaya çıkan talepleri ve ihtiyaçları insan yaşamı açısından büyük önem arz eden bu iki alanı karşı karşıya getirerek çatışmaya neden olabilir. Eş zamanlı ortaya çıkan talepler ve ihtiyaçlar neticesinde insanlar birden çok rol oynamak zorunda kalabilir ve iş-aile çatışması ortaya çıkabilir. Çünkü insanların belirli ve sınırlı bir zamanı ve enerjisi vardır. Bu sınırlı zaman ve enerji içerisinde birden çok role bürünmesi bireyi tüketir, strese sürükler ya da çatışmaya neden olabilir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya; 2010: 54 – 55; Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach ve Rieger, 2008).

İş ve aile alanı açısından bakıldığında çalışanların bir rolü aile içi sorumlulukları yerine getirmek, diğer bir rolü de işinin gereklerini yerine getirmektir. Çatışma tam bu noktada, bir örgüt üyesi olarak benimsenen rol ile bir aile üyesi olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluk var olunca ortaya çıkmaktadır. İş ve aile yaşamı gereği benimsenen rollerin uyumsuz olması sonucu kişi üzerinde baskı arttıkça iş – aile dengesinin bozulması ve iş – aile çatışması yaşaması beklenir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya; 2010: 55).

Bu çalışma beş bölümde yapılandırılmıştır. İlk bölümde iş aile çatışması kavramı ulusal ve uluslararası literatür taranarak aktarılmıştır. İkinci bölümde çalışma kavramı ve çalışma saati konusuna değinilmiş üçüncü bölümde ise çalışma saati iş aile çatışması ilişkisi literatür boyutunda incelenmiştir. Dördüncü ve beşinci bölümlerde ise çalışma saatlerinin iş aile çatışması üzerindeki belirleyiciliğini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya yönelik bilgilere ve bulgulara yer verilmiştir.

1. İş-Aile Çatışması Kavramı

Genel olarak çatışma kavramı; duygu, düşünce ve davranışlarda gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme haliyle ilgili olup farklılaşan amaç, istek ve beklentilerin zıtlaşmasını ve mücadele etmesini ifade eder (Aydınlı, 2010: 189). Çatışma, bireylerin istemedikleri bir durumla ya da sorunla karşı karşıya kaldıkları ve sonuç için çözüm bulamadıkları durumda yaşadıkları duygusal gerilim ve gerçekleştirdikleri davranışlardır (Bakan, Eytmiş, Erşahan, Doğan ve Bulunmaz, 2011: 2).

Çatışma; bireyin kendisiyle iç çatışması, bireyler arası çatışma, gruplar arası çatışma ve örgütsel çatışma olmak üzere dört şekilde gerçekleşebilir. Konuyla ilgili olan; bireyin kendisiyle çatışması bireyin kendisinden ne istenildiği ya da beklenildiğinden emin olmadığı çelişkili durumlarda ortaya çıkar (Bayat, 2008: 210). Bu çatışma bireyin uygun gördüğü iki

alternatif arasından bir seçim yapmak durumunda kaldığı zaman meydana gelen bir kararsızlık durumu şeklinde tanımlanabileceği gibi, bireyin uygun görmediği iki alternatiften birini seçmek zorunda kaldığı durumlarda ortaya çıkan bireyi strese sokan durum olarak da tanımlanabilir (Aksoy, 2005: 354). Bireyin kendisiyle çatışması engellenme, hedef çatışması ve rol çatışması olarak üçe ayrılabilir.

İş-aile çatışması da roller arası bir çatışma/rol çatışması türüdür. Toplumların gelişmesine paralel olarak bireylerin rolleri artmıştır. Örneğin bir birey üniversitede öğretim üyesi, bir aile mensubu olarak baba, eş, kardeş olabilir. Bireyler bazen bu rollerin yerini karıştırabilir ve bunun sonucunda da rol çatışması gerçekleşebilir (Kocacık, 2003: 104).

Katz ve Kahn'a göre rol çatışması; *aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan bireyin, rol gereklerinden birisine diğerine oranla daha fazla uymasıdır*. Bireyin birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi ve bu rollerin gerektirdiği davranışlardan/sorumluluklardan birine daha fazla önem vermesi rol çatışması olarak görülür (Erdoğan, 2007: 194).

Katz ve Kahn'ın rol çatışması tanımlarından yola çıkarak Greenhaus ve Beutel tarafından yapılan ve konuyla ilgili yapılan araştırmalarda temel alınan tanımlamaya göre iş – aile çatışması; iş ve aile alanının rol baskılarının bazı hususlarda karşılıklı bağdaşmaması sonucu ortaya çıkan bir roller arası çatışmadır (Greenhaus ve Beutel, 1985: 77). Voydanoff ise iş – aile çatışmasını; iş ve aile rollerinin karşı karşıya gelmesi ve bir role ağırlık verirken diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmenin zorlaştığı roller arası bir çatışma şekli olarak tanımlar (Voydanoff, 2005: 667). Netemeyer ve arkadaşlarına göre (1996: 400) iş-aile çatışması; iş faaliyetleri ve aile sorumluluklarının birbirine karışmasıdır.

Anlaşıldığı üzere; iş ve aile alanın karşı karşıya gelmesi, iş alanı ile aile alanının iç içe girmesi, iş alanındaki sorumlulukların ve yükümlülüklerin aile alanının sorumluluk ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini engellemesi ya da aile alanındaki sorumlulukların iş alanının sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesi, iş alandaki rolün aile alanındaki rol ile ya da aile alanındaki rolün iş alanındaki rol ile uyumsuzluğu/çatışması kısaca iki alan arasındaki dengenin bozulması iş-aile çatışması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çatışma teorisi, bireyin iş ve aile yaşam alanlarında üstlendiği roller arasında ortaya çıkan bir rol çatışması durumuna dayanarak iş aile yaşamı çatışmasını açıklamayı amaçlar. Teoriye göre, çatışmaya yol açan bir bireyin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol değil, bu rollerin gereği olarak bireylerin üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerinin birey üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır (Efeoğlu, 2006: 17). Bu iki ayrı alanın farklı sorumlulukları ve talepleri olması bir alanın diğer alanı gereksiz yere işgal etmesine neden olur (Byron, 2005: 171).

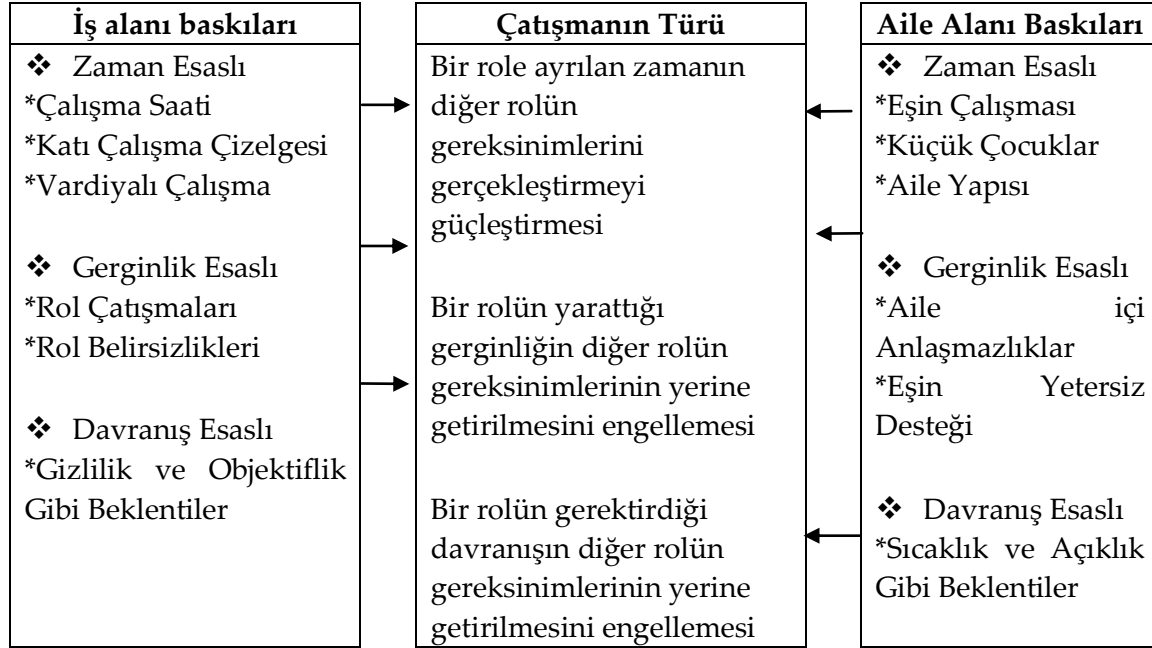
İş-aile çatışması, iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlü gerçekleşir. İş yönlü çatışma; iş ile ilgili rollerin aile rollerini engellemesi sonucu ortaya çıkarken, aile yönlü çatışma; aile ile ilgili rollerin iş ile ilgili rolleri engellemesi durumunda ortaya çıkar (Voydanoff, 2005: 667). Aile yönlü çatışma aile sorumluluklarının iş sorumlulukları ile karışması olarak ifade edilir. Aile yönlü çatışmada, bireyin aile rolünden iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapma durumu mevcuttur. Aile yönlü çatışmada, bireyin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilir. Örneğin, çocukların bakımı ya da hastalıkları işe yeterince zaman ayırmayı ya da iş ile yeterince ilgilenmeyi engelleyebilir (Yüksel, 2005: 304).

Toplumsal cinsiyet (gender) ekseninde incelendiğinde kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği erkeklere nazaran daha çok iş – aile çatışması yaşadığı ve bu çatışmadan daha

çok etkilendiği düşünülmektedir. Bunu doğrulayan araştırmalar olduğu kadar, kadın ve erkeğin iş – aile çatışması düzeylerinin farklılaşmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur. Toplumsal cinsiyet rolleri düşünüldüğünde, erkekler gelir getiren bir işte çalışmaları, evlerini/ailelerini geçindirmek üzere para kazanması gerektiğine inanarak toplumsallaşırken; kadınlar bir aile kurmak, iyi bir eş ve anne olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşır. Yani geleneksel olarak, erkekler için meslek sahibi olmak ve gelir getirici işte çalışmak birinci sırada yer alırken, kadınlar için aile birinci sırada gelir; ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak ise ikinci sırada gelir. Kadınların bu toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde annelik, ev kadınlığı, eşlik gibi aile rolü sorumlulukları nedeniyle daha çok aile yönlü çatışma yaşamaları beklenirken; erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde üstlendiği gelir getirici ev dışı/iş sorumluluğu nedeniyle daha çok iş yönlü çatışma yaşamaları beklenir.

Greenhaus ve Beutell (1985) iş–aile çatışmasını çatışmanın kaynağına dayanarak sınıflandırarak zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üç gruba ayırırlar (bk. Şekil 1).

Şekil 1: İş – Aile Çatışması Türleri



Kaynak: Greenhaus ve Beutell, 1985:78

- Zaman esaslı çatışma bir rolün gereksinimlerine harcanan zamanın diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmeyi güçleştirmesidir (Fuß ve Diğerleri, 2008). Zaman esaslı çatışmanın temel nedeni zamanın sınırlı bir kaynak olmasıdır. Gün içinde bireyin üstlendiği her yeni rol diğer rollere ayrılan zamanı azaltarak; rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçleştirir ve birey zaman esaslı çatışma yaşar (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 72). Zaman esaslı çatışmanın işten kaynaklı nedenleri çalışma saatleri, fazla çalışma ve esnek çalışma olanaklarının olmamasıdır. Zaman esaslı çatışmanın aile kaynaklı nedenleri ise küçük çocukların sorumluluğu, çocuk bakım saatleri ve eşin çalışmasıdır (Çarıkcı, Çiftçi ve Derya; 2010: 55; Fuß ve Diğerleri, 2008; Özen ve Uzun, 2005: 131).
- Davranış esaslı çatışma bireyin üstlendiği farklı rollerin ve sorumlulukların beklentileri arasında farklılık ve zıtlık olduğunda ortaya çıkar. Davranış esaslı çatışmada

bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimleri diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyumsuz (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin; bireyden iş yaşamında saldırgan, girişimci ve hırslı olması beklenirken; aile yaşamında naif, uyumlu ve destekleyici olması beklenir (Efeoğlu, 2006: 18; Özen ve Uzun, 2005: 130–133).

- Gerginlik esaslı çatışma bireyin bir rolde yaşadığı gerginliğin diğer rol performansını etkilemesiyle ortaya çıkar. Yani gerginlik esaslı çatışma bir rolün yarattığı gerginliğin diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi durumudur (Özen ve Uzun, 2005: 132). Örneğin, birey akşama kadar işinde karşılaştığı olumsuzluklar nedeniyle eve yorgun, gergin ya da endişeli olarak döner ve bu durum bireyin ailesi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engellerse gerginlik esaslı çatışma olur. Ya da evinde eşi ile tartışan ya da çocuğu ile ilgili olarak sınırlanan bir bireyin bu durumu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması da gerginlik esaslı çatışmaya örnek teşkil eder.

İş–aile çatışmasının nedenlerine baktığımızda bireysel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörler ön plana çıkar (bk. Tablo 1).

Tablo 1: İş–Aile Çatışmasını Nedenleri

Bireysel faktörler	İş ile ilgili faktörler	Aile ile ilgili Faktörler
Kişilik Cinsiyet Yaşam Değerleri Kontrol Odağı Mükemmeliyetçilik	Çalışma Saatleri İşin Türü İşin Esnekliği İşe Bağlılık Rol Yüğü İş Yüğü Yönetici Tutumu	Çocuk Sayısı ve Yaşı Yaşam Döngüsü Ailenin İşlevselliği Aile Tipi Çocuk Bakımı Düzeni Eşin/Ailenin desteği Aileye Bağlılık

Kaynak: Ahmad, 2008: 60'den uyarlanarak oluşturulmuştur.

İş aile çatışmasının sonuçlarını inceleyen çalışmalar; çatışmanın bireysel etkileri olduğu kadar örgütsel ve ailesel sonuçları da olduğunu ortaya koymaktadır (bk. Tablo 2)

Tablo 2: İş–Aile Çatışmasının Sonuçları

Bireysel sonuçlar	Örgütsel sonuçlar	Ailesel sonuçlar
<ul style="list-style-type: none">• Psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması• Stres• Düşük yaşam tatmini• Tükenmişlik	<ul style="list-style-type: none">• Performans düşüklüğü• Düşük iş tatmini• Örgütsel bağlılığın azalması• İşe devamsızlık	<ul style="list-style-type: none">• Evlilik tatmininin azalması• Aile krizleri ve boşanma• Çocuklarla ilgili problemler

Kaynak: Bedeian, Burken ve Moffett, 1988; Frone, Russell ve Cooper, 1997; Bruck, Allen ve Spector, 2002; Duxbury ve Higgins, 2003; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003; Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007; St-Amour ve Diğerleri, 2007; Fuß ve diğerleri, 2008

2. Çalışma Kavramı ve Çalışma Saati

Yaşamın sürekliliği için gerekli bir faaliyet olan çalışma; statü, ekonomik ödül, kendini gerçekleştirme sağlaması nedeniyle insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir (Grint, 2005: 1). Çalışma ile birey çalışıp gelir elde ederek hem kendi fiziksel ihtiyaçlarını

tatmin edebilir, hem de toplumsal alanda statü ve saygınlık elde ederek sosyal ihtiyaçlarını tatmin edebilir (Kumaş ve Fidan, 2007: 509). En genel anlamıyla çalışma; bir işi ya da görevi gerçekleştirmek için birey tarafından harcanan zamanı ifade eder (Sabil ve Marican, 2011: 206). Giddens'e göre çalışma; zihinsel ya da fiziksel çabanın harcanmasını gerektiren, insan gereksinimlerini karşılayan mal ve hizmetlerin üretimini hedef alan ödevlerin yerine getirilmesidir (Giddens, 2011: 886). Kapız'a göre ise çalışma; "bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyeti"dir (Kapız, 2002: 212). Anlaşıldığı üzere çalışma amacı olmayan bir eylem değildir; çünkü çalışan bireyler; bir şey yapmak, bir şey elde etmek, bir düşünce ya da davranışı gerçekleştirmek için emek verip güç harcarlar ve buna zaman ayırırlar.

Türk Dil Kurumu'na göre çalışma saati; *belirlenmiş, planlanmış çalışma zamanı, iş saati'*dir (www.tdk.gov.tr).

4857 sayılı İş Kanununun 63. Maddesine göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

3. Çalışma Saati-İş Aile Çatışması İlişkisi

Çalışma saatlerinin standart olmaması ve uzun olması çalışanların yaşamlarının diğer alanlarına ayrılan zamanı azaltır (Güney, 2008: 322). Çalışma saatlerinin uzunluğu ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılır ve çalışma saatlerinin uzun olmasının iş aile çatışması düzeyini etkilediği düşünülür. Zaten kısıtlı bir kaynak olan zamanının çoğunu işine ayıran bireyin, aile rolüne ayırdığı zamanının azalacağı ve bu durumun iş aile dengesini bozacağı düşünülür (Sabil ve Marican, 2011: 206-207).

İş ve aile sorumluluklarına harcanan zamana bağlı olarak iş-aile çatışması yaşanacağını savunan Rasyonel Model; zamanın sınırlı bir kavram olduğunu ve bir alana ayrılan zaman artınca diğer alana ayrılan zamanın azalacağını belirtir. Modele göre iki alandan birine ayrılan zaman fazla olunca dengenin sürdürülmesi zorlaşır ve dengenin bozulması kaçınılmaz hale gelir (Efeoğlu, 2006: 14). Yani birey aile yaşamına daha fazla yoğunlaşmışsa ve zamanının çoğunu o alandaki işlere ayırıyorsa; aile yaşamı bireyin iş yaşamını etkiler. Tam tersi olarak iş yerindeki sorumlulukları bireyin zamanının çoğunu alıyorsa; iş yaşamı aile yaşamını etkiliyor demektir. Kadın ve erkek cinsiyet farkı olmaksızın iş ve aile yaşamına ayrılan zamanı dengeleyemeyen ve bir alana daha fazla ağırlık veren bireyler iş-aile çatışması yaşar.

Guttek ve arkadaşlarına göre de; bir alanda daha fazla zaman harcanması iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Bu teoriye göre; erkekler işte daha fazla zaman harcamaları nedeniyle kadınlardan daha çok iş yönlü çatışma yaşarken; kadınlar evde daha fazla zaman harcamaları nedeniyle daha çok aile yönlü çatışma yaşar (Rajadhyaksha, Korabik ve Aycan, 2015: 102). Eğer erkek çalışan işi nedeniyle aile yaşamına ilişkin rollerinden fedakârlık yapmışsa; örneğin oğluna onunla maç izleyeceğine dair söz vermişse ama mesai yapacağı için bu sözünü yerine getiremiyorsa birey çatışmayı hissetmeye başlar (Keser, 2005: 907-908).

4. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın amacı çalışma saatlerinin, fazla mesainin ve hafta sonlarında çalışma durumunun iş-aile çatışması açısından belirleyici olup olmadığını incelemektir. Araştırmada

“tarama modeli” kullanılmıştır. Tarama Modeli; geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu modelde amaç, araştırılan hususu doğru bir şekilde gözlemleyip değiştirmeye kalkmadan belirleyebilmektir (Karasar,1984: 79).

Bu modelin amacımıza uygun olan “survey/inceleme araştırması” tekniği seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde hizmet sektöründe çalışan erkekler oluşturmaktadır. 2013 TÜİK verilerine göre araştırmanın evreni 815.000 kişidir. Araştırmanın örnekleme ise, % 5 tolerans düzeyine göre tesadüfi olarak belirlenmiştir. TÜİK verilerinden yola çıkarak % 5 tolerans düzeyine göre elde edilen örneklem büyüklüğü ise 192 kişidir.

4.1. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, meslek, gelir düzeyi, çalışma düzeni ve saati, fazla mesai ve hafta tatilinde çalışma durumu, çocuk sayısı ve yaşı, çocuk ya da yaşlı bakım sorumluluğu olup olmadığı; böyle bir sorumluluk varsa kimlerden destek aldıkları gibi bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

Soru formunun ikinci bölümünde iş aile çatışması düzeyini ölçmek üzere Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen “İş Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Carlson ve arkadaşlarının ölçeği, geçerlik ve güvenilirlikleri yüksek, iş-aile çatışması konusunda uluslararası yaygınlığa sahip bir ölçektir. Ölçek “iş yönlü çatışma” (9 madde) ve “aile yönlü çatışma” (9 madde) olmak üzere iki alt testten ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte katılımcılardan “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle Katılıyorum” (5) seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiş ve bu doğrultuda ölçeklerin puanlamaları yapılmıştır. Puanlama iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş-aile çatışması için ayrı ayrı yapılmıştır. Çatışma düzeyleri de düşük düzey çatışma, orta düzey çatışma ve yüksek düzey çatışma olarak belirlenmiştir.

4.2. Verilerin Değerlendirilmesi

Soru formu yoluyla elde edilen veriler kodlanarak veri tabanına girmeye uygun hale getirilmiş ve SPSS 20.0 programında oluşturulan veri tabanına aktarılmıştır. Araştırmada öncelikle frekans analizi yapılmış; değişkenler arası ilişkilerin analizi için önce çapraz analiz yapılmış daha sonra bu ilişkilerin anlamlılık açısından incelenebilmesi için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan anlamlılık düzeyi 0,05’den daha düşük bir düzey ise değişkenler arası ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı “Ankara ilinde hizmet sektöründe çalışan erkekler”dir. Tarım ve sanayi sektöründe çalışan ve evli olmayan erkekler kapsam dışı bırakılmıştır.

5. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgularına yer verilecektir.

5.1. Genel Bulgular

Araştırmaya katılan erkek çalışanların %2,1’i “18-25” yaş, %18,2’si “26-33” yaş, %36,5’i “34-41” yaş, %29,2’si “42-49” yaş aralığında, %14,1’i ise “50 yaş ve üzeri”ndedir. Katılımcıların çoğunun yaşı 34-41 aralığındadır.

Araştırmaya katılan erkek çalışanların %22,4’ünün eğitim düzeyi ilköğretim ve altı, %26’sının eğitim düzeyi lise ve dengi, %42,7’sinin eğitim düzeyi yüksekokul ve üniversite,

%8,9'unun eğitim düzeyi ise lisansüstü düzeydedir; yani katılımcıların çoğu yüksekokul/üniversite düzeyindedir.

Araştırmaya katılan erkek çalışanların çoğu profesyonel meslek mensubudur (%42,7). Bu gruba mühendisler, öğretmenler, doktorlar, ekonomistler, sosyologlar, psikologlar vb. girmektedir.

Araştırmaya katılan erkek çalışanların %11,5'inin çocuğu yoktur; %29,2'si bir çocuk, %31,3'ü iki çocuk, %22,4'ü üç çocuk, %4,7'si dört çocuk, %1'i beş çocuk sahibidir.

Araştırmaya katılan erkek çalışanların %3,6'sı 7 saat ve altı, %57,3'ü 8 – 9 saat, %39,1'i 10 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan erkek çalışanların %51'i fazla mesai yapmazken, %49'u fazla mesai yapmaktadır.

Araştırmaya katılan erkek çalışanların %53,6'sı hafta tatillerinde çalışmamakta, %25,5'i düzenli bir şekilde hafta tatillerinde çalışmakta iken, %20,8'inin hafta tatillerinde çalışma durumu düzensiz ve belirsizdir.

5.2. İş–Aile Çatışması Düzeyine Yönelik Bulgular

Tablo 3 verilerine baktığımızda araştırmaya katılan erkek çalışanların %15,6'sının düşük düzeyde, %74,5'inin orta düzeyde, %9,9'unun ise yüksek düzeyde çatışma yaşadığını görmekteyiz. Her ne kadar iş–aile çatışması orta düzeyde yoğunlaşmış görünse de; yüksek düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan erkek çalışanların sayısı, yüksek düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan erkek çalışanların sayısından fazladır. Aynı şekilde düşük düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan erkek çalışanların sayısı, düşük düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan erkek çalışanların sayısından fazladır. Yani; erkek çalışanların iş yönlü çatışmayı aile yönlü çatışmadan daha çok yaşadığını söyleyebiliriz.

Tablo 3: İş – Aile Çatışması Düzeyleri

İş – Aile Çatışması Düzeyi	İş Yönlü Çatışma	Aile Yönlü Çatışma	Toplam İş – Aile Çatışması
	Geçerli Yüzde		
Düşük düzeyde çatışma	19,3	31,3	15,6
Orta düzeyde çatışma	55,2	63,5	74,5
Yüksek düzeyde çatışma	25,5	5,2	9,9
Toplam	100	100	100

5.3. Çalışma Saati – İş Aile Çatışması Düzeyi İlişkisine Yönelik Bulgular

Tablo 4 verileri ($,140 > 0,05$) ve Tablo 5 verileri ($,379 > 0,05$) çalışma saati değişkeninin iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma bakımından belirleyici olmadığını göstermektedir. Tablo 6 verilerini incelediğimizde ise çalışma saati değişkenine göre erkek çalışanların tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş–aile çatışması yaşadığını görmekteyiz. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sayıları ise tüm çalışma saati kategorileri aralarında küçük farklılıklar bulunsa da sayılar birbirine yakındır. “Kruskal Wallis” testi verileri ($,020 < 0,05$) çalışma saati değişkenine göre iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında oluşan bu farklılığın anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bulgular doğrultusunda çalışma saati değişkeninin iş – aile çatışması bakımından belirleyici olduğunu söyleyebiliriz. Yani, çalışma saatleri arttıkça erkekler üzerindeki zaman baskısının arttığı ve bu nedenle çatışma düzeyinin yükseldiği söylenebilir.

Tablo 4: Çalışma Saati ve İş Yönlü Çatışma Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma saati	İş Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
7 saat ve altı	14,3	57,1	28,6	100	2	,140
8 – 9 saat	20,9	60	19,1	100		
10 saat ve üzeri	17,3	48	34,7	100		
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100		

Tablo 5: Çalışma Saati ve Aile Yönlü Çatışma Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma saati	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
7 saat ve altı	28,6	57,1	14,3	100	2	,379
8 – 9 saat	34,5	61,8	3,6	100		
10 saat ve üzeri	26,7	66,7	6,7	100		
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100		

Tablo 6: Çalışma Saati ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma saati	İş Aile Çatışması (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
7 saat ve altı	0	71,4	28,6	100	2	,020
8 – 9 saat	18,2	77,3	4,5	100		
10 saat ve üzeri	13,3	70,7	16	100		
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100		

Tablo 7, 8, 9 verileri tüm fazla mesai kategorilerinde “orta düzeyde” iş-aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen erkeklerin sayılarında tüm fazla mesai kategorileri için küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ($,171 > 0,05$; $,939 > 0,05$; $,693 > 0,05$) fazla mesai değişkenine göre iş-aile çatışması bakımından bu farklılıkların anlamlı olmadığını göstermektedir.

Tablo 7: Fazla Mesai ve İş Yönlü Çatışma Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Fazla mesai	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
Fazla mesai yok	19,4	61,2	19,4	100	1	,171
Fazla mesai var	19,1	48,9	31,9	100		
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100		

Tablo 8: Fazla Mesai ve Aile Yönlü Çatışma Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Fazla mesai	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
Fazla mesai yok	31,6	62,2	6,1	100	1	,939
Fazla mesai var	30,9	64,9	4,3	100		
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100		

Tablo 9: Fazla Mesai ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Fazla mesai	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
Fazla mesai yok	16,3	74,5	9,2	100	1	,693
Fazla mesai var	14,9	74,5	10,6	100		
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100		

Tablo 10, 11, 12’de hafta tatilinde çalışma durumunun iş–aile çatışması yaşanmasında belirleyici olup olmadığı analiz edilmiştir. Buna göre; tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşanmaktadır. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sayıları ise tüm hafta tatilinde çalışma kategorileri için birbirine yakın olmakla birlikte aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri (0,05 = 0,05) hafta tatilinde çalışma değişkenine göre iş yönlü çatışma bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu (Tablo 10); ancak hafta tatilinde çalışma değişkenine göre aile yönlü çatışma ($,562 > 0,05$) (Tablo 11) ve toplam iş–aile çatışması ($,393 > 0,05$) (Tablo 12) bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 10: Hafta Tatilinde Çalışma ve İş Yönlü Çatışma Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Hafta tatilinde çalışma	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
Çalışmıyor	19,4	62,1	18,4	100	2	,050
Düzenli/belirli	8,2	57,1	34,7	100		
Düzensiz/belirsiz	32,5	35	32,5	100		
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100		

Tablo 11: Hafta Tatilinde Çalışma ve Aile Yönlü Çatışma Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Hafta tatilinde çalışma	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
Çalışmıyor	29,1	66	4,9	100	2	,562
Düzenli/belirli	26,5	71,4	2	100		
Düzensiz/belirsiz	42,5	47,5	10	100		
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100		

Tablo 12: Hafta Tatilinde Çalışma ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Hafta tatilinde çalışma	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)	Df.	Sig.
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma			
Çalışmıyor	15,5	76,7	7,8	100	2	,393
Düzenli/belirli	4,1	89,8	6,1	100		
Düzensiz/belirsiz	30	50	20	100		
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100		

Sonuç

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma; bireylerin oynamak zorunda olduğu çoklu roller ve oynanan bu çoklu roller neticesinde artan sorumluluklar nedeniyle ortaya çıkar. Bir yandan iş yaşamında çalışan rolüne ilişkin sorumluluklarını yerine getiren/getirmeye çalışan bireyler; diğer yandan da aile yaşamında annelik/babalık, eşlik vb. rollerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmeye çalışır. İşte bu durumda bireylerin çatışma yaşaması kaçınılmazdır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde düşünüldüğünde erkekler gelir getirici bir işte çalışmaları, evlerini/ailelerini geçindirmek üzere para kazanması gerektiğine inanarak toplumsallaşır. Yani geleneksel olarak, erkekler için meslek sahibi olmak ve gelir getirici işte çalışmak birinci sırada yer alır ve bu nedenle iş yaşamlarına aile yaşamlarından daha çok zaman ayırmaları mümkündür. Ayrıca toplumsal cinsiyet kalıp yargıları doğrultusunda erkeklere atfedilen bağımsızlık, rasyonel olma, duygusal olmama, nesnel davranabilme,

kolay etkilenmeme, mantıklı olma, kolay incinmeme, rekabetçi olma, liderlik, kendine güvenli olma, kriz anlarında kolay heyecanlanmama gibi maskülen özellikler; erkeklerin iş yaşamına aile yaşamından daha çok zaman ayırarak bu alanda kendilerini tatmin etmek istemelerine neden olabilir.

Günümüz rekabet ortamı da örgütler ve çalışanlar üzerindeki baskıları arttırarak yeni istihdam biçimleri yaratır, çalışma saatleri standart olmaktan çıkar ve bu durum da iş yaşamında geçirilen zamanın artmasına neden olur. Böylece erkek çalışanların iş ve aile dengesi bozularak iş aile çatışması yaşamasına neden olur.

Araştırmamızda; çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasında belirleyici olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışma saatleri azaldıkça erkekler üzerindeki zaman baskısı azalarak iş ve aile yaşamını dengelemeleri kolaylaşır. Tam tersi durumda; yani çalışma saatlerinin arttığı durumda; erkekler üzerindeki zaman baskısı artarak iş aile çatışması yaşanmasına neden olur. Bulgulara göre de; çalışma saatlerinin artması iş aile çatışmasını arttırmaktadır.

Bulgular; fazla mesai yapan erkek çalışanlarda özellikle iş yönlü çatışma bakımından orta ve yüksek düzeyde çatışmanın yaşandığı görülmektedir. Fazla mesai yapmayan çalışanlar da çoğunlukla orta düzeyde iş yönlü çatışma yaşamaktadır. Aile yönlü çatışmada yüksek düzeyde çatışma yaşayanların oranı oldukça düşüktür. Toplam iş-aile çatışması açısından baktığımızda fazla mesai yapan çalışanlar da fazla mesai yapmayan çalışanlar da aynı oranda ve orta düzeyde çatışma yaşamaktadır. Yani fazla mesaiye kalma durumu iş aile çatışması açısından belirleyici değildir. Bunun nedeni özellikle fazla mesai yapmayan çalışanlar açısından eşin çalışması ve bu nedenle erkeğin rol sorumluluklarını hafifletmemesi olabilir.

Verilere göre hafta tatilinde çalışma durumu erkek çalışanların iş yönlü çatışma yaşamasına neden olmaktadır; yani hafta tatilinde çalışanlarda iş-aile çatışması düzeyi artmaktadır. Hafta tatilinde çalışan erkekler hafta sonu aile alanına ayırması gereken zamanı iş alanına ayırarak, iş alanına aile alanından daha fazla zaman ve enerji ayıracak ve bu durumda iş yönlü çatışma yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Çıkan sonuçlar da bunu doğrulamaktadır. Ancak aile yönlü çatışma ve dolayısıyla toplam iş-aile çatışması açısından aynı durum geçerli değildir.

Kaynakça

- Ahmad, Aminah (2008) *Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*, **The Journal of Human Resource and Adult Learning**, Vol. 4, Num. 1, June, p. 57 – 65.
- Aksoy, Ali (2005) *Örgütsel Çatışma, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler* (Ed: Doç. Dr. Mehmet Tikici). Nobel Yayın. Ankara
- Aycan, Zeynep; Mehmet Eskin ve Serap Yavuz (2007) **Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Aydınalp, Halil (2010) *Sosyal Çatışma ve Din*, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 187 – 215.

- Bakan, İsmail; Melih Eyitmiş, Burcu Erşahan, İnci Doğan ve Gökhan Bulunmaz (2011) *Banka Çalışanlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Çatışma Tür ve Stratejilerine Bakış Açıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması*, **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi**, 19 Şubat 2011, 1 - 31. [http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/ismailbalkanbankacalisanalari.pdf] (29.04.2014)
- Bayat, Bülent (2008) **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Alter Yayıncılık, Ankara
- Bedeian, Arthur G.; Beverly G. Burke ve Richard G. Moffett, (1988) *Outcomes of Work – Family Conflict among Married Male and Female Professionals*, **Journal of Management**, Vol: 14, No: 3, p. 475 – 491.
- Bruck, Carly S.; Tammy D. Allen ve Paul E. Spector (2002) *The Relation Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis*, **Journal of Vocational Behavior**, 60, p. 336 – 353.
- Byron, Kristin (2005) *A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents*, **Journal of Vocational Behavior**, 67, p. 169–198.
- Carlson, Dawn S.; K. Michele Kacmar ve Larry J. Williams (2000) *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, **Journal of Vocational Behaviour**, 56, p. 249-276.
- Çarıkçı, İlker H.; Münire Çiftçi ve Seher Derya (2010) *İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt:2 Sayı:2, s. 53-65.
- Duxbury, Linda ve Chris Higgins (2003) *Work-Life Conflict in Canada in The New Millenium: A Status Report*, **Healthy Communities Division**, Health Canada, October. Canada [http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf] (12.1.2013)
- Efeoğlu, İ. Efe (2006) **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Erdoğan, İlhan (2007) **İşletmelerde Davranış**, MİAD Yönetim Yayınları Dizisi 1, İstanbul.
- Frone, Michael R.; Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1997) *Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents*, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol: 70, p. 325-335.
- Fuß, Isabelle, Matthias Nübling, Hans-Martin Hasselhorn, David Schwappach ve Monika A. Rieger (2008) *Working Conditions and Work-Family Conflict in German Hospital Physicians: Psychosocial and Organisational Predictors and Consequences*, **BMC Public Health**, October, 8:353. [http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1471-2458-8-353.pdf] (29.04.2014)
- Giddens, Anthony (2011) **Sociology**, Polity Press, USA.
- Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas J. Beutell (1985) *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, **The Academy of Management Review**, 10(1), p. 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H.; Karen M. Collins ve Jason D. Shaw (2003) *The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life*. **Journal of Vocational Behavior**, 63, 510–531.

- Grint, Keith (2005) **The Sociology of Work: An Introduction**. Polity Pres, UK.
- Güney, Salih (2008) **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kapız, Serap (2002) *İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi*, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Derleyen: Aşkın Keser), Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Karasar, Niyazi (1998) **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keser, Aşkın (2005) *Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış*, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 897 – 913.
- Kocacık, Faruk (2003) **Toplumbilim**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 92, Sivas.
- Kumaş, Handan ve Fatma Fidan (2007) *Akademisyen ve Tekstil işçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları*, **Sosyal Siyaset Konferansları Kitap 50, Nevzat Yalçıntaş'a Armağan**, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, s.507-532.
- Netemeyer, Richard G.; James S. Boles ve Robert McMurrian (1996) *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, **Journal of Applied Psychology**, Vol: 81, p. 400 – 410.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk (2009) *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi*, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 33, Temmuz-Aralık, ss.69-99.
- Özen, Serap ve Turgay Uzun (2005) *İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 128 – 147.
- Rajadhyaksha, Ujvala; Karen Korabik ve Zeynep Aycan (2015) *Gender, Gender Role Ideology and The Work Family Interface: A Cross-Cultural Analysis*, **Gender and The Work Family Experience: An Intersection of Two Domains**. (Editör: Maura J. Mills). Springer International Publishing, Switzerland (e-book)
- [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-08891-4_6]
- Sabil, Surena ve Sabitha Marican (2011) *Working Hours, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case*, **2011 International Conference on Social Science and Humanity**, IPEDR, Vol: 5, Singapore, s. 206-209.
- St-Amour, Nathalie; Johanne Laverdure, Annie Devault, Sylvianne Manseau ve Robert Jacob (2007) *The Difficulty of Balancing Work and Family Life: Impact on The Physical and Mental Health of Quebec Families*. Institut National De Sante Publique Quebec, March, [<http://www.nchpp.ca/docs/633-DiffBalancingWorkFamilyLife.pdf>] (29.04.2014)
- Voydanoff, Patricia (2005) *Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality*, **Journal of Marriage and Family**, Vol: 67, August, s. 666-679.
- Yüksel, İhsan (2005) *İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi*, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, Eylül, s. 301 – 314.