

Research Article / Araştırma Makalesi

AİLEDEN KAYNAKLI İŞ ZENGİNLEŞMESİNİN İŞLE İLGİLİ ÇIKTILAR ÜZERİNE ETKİSİ: BİR YOL ANALİZİ

Tahsin AKÇAKANAT¹

ÖZET

Bu çalışmada, aileden kaynaklı iş zenginleşmesinin işle ilgili çıktılar üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda anket tekniği kullanılarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Örneklem tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemi ile 402 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanları hekim, hemşire ve ebe olarak görev yapmaktadır. Çalışma Antalya ilinde gerçekleştirilmiştir. İşle ilgili çıktılar bağlamında İş Tatmini, Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Performansı ve Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkenleri araştırmaya konu edilmiştir. Uluslararası yazında, iş zenginleşmesinin iş çıktılarına yönelik etkisi üzerine detaylı çalışmalar olmakla birlikte, ulusal yazında bu çalışmadakine benzer kapsamlı bir model çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda özellikle ulusal yazın bağlamında çalışmanın alana katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Çalışma sonuçlarına göre, aileden kaynaklı iş zenginleşmesinin iş tatmini, duygusal bağlılık, iş performansı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri tespit edilmiştir. Aileden kaynaklı iş zenginleşmesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise negatif ve anlamlıdır. Sonuç olarak çalışmada geliştirilen 5 hipotezde desteklenmiş ve elde edilen bulgular alan yazın bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile-İş Zenginleşmesi, İşle İlgili Çıktılar, Sağlık Çalışanları, Yol Analizi.
JEL Sınıflandırması: M10, M12

THE EFFECT OF FAMILY-RELATED WORK ENRICHMENT ON WORK-RELATED OUTCOMES: A PATH ANALYSIS

ABSTRACT

This study investigated the effect of family-related work enrichment on work-related outcomes. In this context, the study was conducted using the questionnaire technique. Among the sampling techniques, 402 health workers were reached by convenience sampling method. The healthcare professionals participating in the study work as physicians, nurses, and midwives. The study was conducted in Antalya province. In the context of work-related outcomes, Job Satisfaction, Affective Commitment, Turnover Intention, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior towards Organization were the study subjects. Although there are detailed studies on the effect of work enrichment on work outcomes in the international literature, there is no comprehensive model study similar to this study in the national literature. In this respect, it is evaluated that the study will contribute to the field, especially in the context of national literature. According to the study results, family-related work enrichment positively and significantly affects job satisfaction, affective commitment, job performance, and organizational citizenship behavior towards the organization. The effect of family-related work enrichment on turnover intention is negative and significant. As a result, the five hypotheses developed in the study were supported, and the findings were discussed in the context of the literature.

Keywords: Family-Work Enrichment, Work-Related Outcomes, Health Workers, Path Analysis.
JEL Classification Codes: M10, M12

¹ Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

The intersection between family and work in contemporary organizational structures has become a focus of scientific research. The evolving dynamics of modern life have brought to light the complex interplay between these two domains and increased interest in understanding how they influence each other. Central to this research is work-family enrichment, which encompasses the idea that experiences and resources in one domain (family or work) can positively influence the other, enhancing overall well-being and productivity. The study's main question is, "How does family-work enrichment affect work-related outcomes?". In this context, the study tried to determine how the participants' family-work enrichment reflects on work on the axis of Work-Family Enrichment Theory.

Literature Review

Work-family enrichment is the effect of an individual's experience in one role on the quality of life and performance in the other. This effect is bidirectional; if the experiences gained from work improve the quality of family life, enrichment occurs from work to family, and if the experiences gained from family improve the quality of work life, enrichment occurs from family to work (Greenhaus & Powell, 2006: 73). When the international literature is examined, it is seen that work-family enrichment is associated with job satisfaction (Carlson et al., 2006, 2010), job performance (Bhargava & Baral, 2009), organizational commitment (Aryee et al., 2005), turnover intention (Aboobaker & Edward, 2020), organizational citizenship behavior (Baral & Bhargava, 2010), career satisfaction (Gordon et al., 2007), burnout (Kinnunen, 2006), stress (Voydanoff, 2005) and work engagement (Culbertson et al., 2012). When the national literature is examined, it is seen that variables such as job performance and turnover intention (Ülbeği & İplik, 2018), affective commitment (Moussa Moumin, 2022), and job satisfaction (Tosun, 2023) have been examined in work-family enrichment. In this context, the unique aspect of the study within the scope of the national literature is that it is the first study to examine the effect of family-based job enrichment on work outcomes with a holistic perspective specific to the concept of work-family enrichment. The study aims to contribute to the literature in this respect.

Methodology

The study reached 402 physicians, nurses, and midwives using convenience sampling methods in Antalya province. The questionnaire method was used as a data collection technique in the study. The data were obtained through Google Forms. In this context, six different scales and a demographic information form were used to collect the personal information of the participants. Ethics committee approval was obtained from the Süleyman Demirel University Ethics Committee with the decision dated April 24, 2024, and meeting number 148/40. The collected data were first analyzed using univariate outlier analysis. Then, the participants' attitudes were revealed with various descriptive statistics (such as arithmetic mean, standard deviation, skewness, and kurtosis). The construct validity of the study was tested with the help of confirmatory factor analysis (CFA). While the relationships between the variables used in the study were revealed by Pearson correlation analysis, internal consistency coefficients were examined for reliability. A structural model was established, and path analysis was performed to test the hypothesis. The hypotheses developed within the scope of the study are given below.

Hypothesis 1: Family-work enrichment is a positive and significant predictor of job satisfaction.

Hypothesis 2: Family-work enrichment is a positive and significant predictor of emotional commitment.

Hypothesis 3: Family-work enrichment is a negative and significant predictor of turnover intention.

Hypothesis 4: Family-work enrichment is a positive and significant predictor of job performance.

Hypothesis 5: Family-work enrichment is a positive and significant predictor of organizational citizenship behavior towards the organization.

Results and Conclusion

It was found that the participants' family-work enrichment level was slightly above the midpoint. Similar results are encountered in the literature (Jain & Nair, 2017). According to this finding, the resources obtained by the participants from their families contribute positively to enriching their professional lives. All hypotheses developed in the study were supported. Accordingly, family-work enrichment has positive and significant effects on job satisfaction ($\beta = .497$; $p < .001$), affective commitment ($\beta = .477$; $p < .001$), job performance ($\beta = .259$; $p < .001$) and organizational citizenship behavior towards the organization ($\beta = .382$; $p < .001$). It was also found that family-work enrichment negatively and significantly affects turnover intention ($\beta = -.436$; $p < .001$). The results suggest that organizations can benefit from fostering a supportive culture that recognizes the importance of employees' family lives and provides resources to help them balance work and family responsibilities. By implementing family-friendly policies such as flexible work arrangements, parental leave, and employee assistance programs, organizations can create an environment where employees feel valued and supported. This can

ultimately lead to higher job satisfaction, commitment, performance, and organizational citizenship behavior and lower turnover intentions.

1. Giriş

Çağdaş örgüt yapılarında aile ve iş alanları arasındaki kesişme, bilimsel araştırmaların odak noktası haline gelmiştir. Modern yaşamın gelişen dinamikleri, bu iki alan arasındaki karmaşık etkileşimi gün ışığına çıkarmış ve bu alanların birbirlerini nasıl etkilediklerini anlama konusundaki ilginin artmasına yol açmıştır. Bu araştırmanın merkezinde, bir alandaki (aile veya iş) deneyim ve kaynakların diğerini olumlu yönde etkileyerek genel iyilik halini ve üretkenliği artırabileceği fikrini kapsayan iş-aile zenginleşmesi kavramı yatmaktadır. İş-aile zenginleşmesi olgusu, aile ve iş rollerini sıklıkla rekabet eden veya çatışan varlıklar olarak gören geleneksel bakış açılarından bir kopuşu temsil etmektedir. Bunun yerine, bu alanlar arasındaki sinerji ve karşılıklı destek potansiyelini kabul ederek hem aile hem de iş rollerinden eş zamanlı olarak tatmin elde etme olasılığının altını çizmektedir. Örgütler çalışanların katılımını, memnuniyetini ve elde tutulmasını teşvik etmeye çalışırken, iş-aile zenginleşmesinin hangi mekanizmalar aracılığıyla işlediğini anlamak, yönetim ve örgütsel davranış alanında çok önemli bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır.

1960'ların sonlarına kadar literatür çoğunlukla iş ve aile arasındaki olumsuz etkileşime odaklanmıştır (O'Neill vd., 2009). Ancak 1980'lerin sonlarında bilim insanları iş-aile arayüzünün faydalı olabileceğini kabul etmeye başlamış (Grzywacz, 2000), bu da iş-aile zenginleşmesi kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş-aile zenginleşmesi, iş ve aile rollerinin karşılıklı olarak birbirlerine nasıl fayda sağladığını açıklamaktadır (Greenhaus & Powell, 2006). İş aile zenginleşmesi, bireyin sahip olduğu rol gereğince edindiği deneyimin, diğer rolündeki yaşam kalitesini ve performansını artırması veya geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu etki çift yönlüdür; işten elde edilen deneyimlerin aile yaşam kalitesini artırması durumunda işten aileye doğru bir zenginleşme meydana gelirken, ailede elde edilen deneyimlerin iş yaşam kalitesini artırması durumunda ise aileden işe doğru zenginleşme gerçekleşir (Greenhaus & Powell, 2006: 73). Örneğin, zaman yönetimi veya problem çözme gibi işte geliştirilen beceriler, aile sorumluluklarını yönetmede etkililiği artırmak için kullanılabilirken (Grzywacz & Marks, 2000), tersine, aile rollerini yerine getirmek bireylere duygusal destek ve motivasyon sağlayabilir ve bu da onların işteki bağlılıklarını ve performanslarını artırabilir (Wayne vd., 2004).

Bu çalışma, aile-iş zenginleşmesine ilişkin gelişen literatüre, bunun çeşitli iş çıktıları üzerindeki etkisini araştırarak katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Hem yönetim hem de psikoloji disiplinlerinden elde edilen içgörülerden yararlanarak, aile alanındaki zenginleşmenin iş alanına yayılarak çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve performansını nasıl etkileyebileceğinin yolları açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın temel sorusu, “aile-iş zenginleşmesi iş ile ilgili çıktıları ne yönde etkilemektedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu bağlamda, katılımcıların aileden kaynaklı iş zenginleşmelerinin İş-Aile Zenginleşmesi Teorisi ekseninde işe yansımalarının nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu hedefe ulaşmak için öncelikle aile-iş zenginleşmesinin kavramsal temellerine kapsamlı bir genel bakış sunarak, teorik temelleri tanımlanmıştır. Daha sonra, aile-iş zenginleşmesi ile iş tatmini, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı dahil olmak üzere işle ilgili bir dizi çıktı arasındaki ilişkinin teorik ve ampirik temelleri gözden geçirilmiştir.

Literatürde iş-aile zenginleşmesinin sonuçları genellikle üç kategoride incelenmiştir. Bunlar; “işle ilişkili”, “işle ilişkili olmayan” ve “sağlık ve refahla ilişkili” şeklindedir (McNall vd., 2010; Crain & Hammer, 2013). Bu çalışma işle ilişkili sonuçlar üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda uluslararası literatür incelendiğinde, iş-aile zenginleşmesinin pek çok işle ilişkili çıktı ile olan ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda işten aileye zenginleşme ve/veya aileden işe zenginleşmenin; iş tatmini (Carlson vd., 2006, 2010; McNall vd., 2010), iş performansı (Bhargava & Baral, 2009; van Steenbergen & Ellemers, 2009), örgütsel bağlılık (Aryee vd., 2005; Bhargava & Baral, 2009; Carlson vd., 2009; Wayne vd., 2013; Odle Dusseau vd., 2012), işten ayrılma niyeti (Aboobaker & Edward, 2020; Dewi vd., 2023; Mauno vd., 2015; Wayne vd., 2006;), örgütsel vatandaşlık davranışı (Baral & Bhargava, 2010; Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009; Hollanda, 2020), kariyer tatmini (Gordon vd., 2007; Lu vd., 2009), tükenmişlik (Kinnunen, 2006), stres (Voydanoff, 2005) ve işe adanmışlık (Culbertson vd., 2012; Karatepe & Demir, 2014; Siu vd., 2010) gibi önemli iş çıktılarına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Ulusal literatür incelendiğinde ise iş-aile zenginleşmesi üzerine yazılmış bilimsel eserlerin sayısının iki elin parmaklarını geçmediği görülmektedir. Bu eserlerde, iş performansı ve işten ayrılma niyeti (Ülbeği & İplik, 2018), duygusal bağlılık (Moussa Moumin, 2022) ve iş tatmini (Tosun, 2023) değişkenlerinin iş-aile zenginleşmesi ile olan ilişkisi ele alınmıştır. Bu eserlerin haricinde kalan diğer eserler ise iş-aile zenginleşmesi ile iş çıktıları arasındaki ilişkiye hiç değinmemiştir. Bu bağlamda ulusal literatür kapsamında çalışmanın özgün yanı, iş-aile zenginleşmesi kavramı özelinde aileden kaynaklı iş zenginleşmesinin, iş çıktıları üzerine etkisini bütüncül bir bakış açısı ile ele alan ilk çalışma olmasıdır. Çalışmanın literatüre bu yönüyle katkı sunması hedeflenmiştir.

Sonuç olarak bu araştırma, çalışanların refahını ve kurumsal etkililiği anlamada aile ve iş alanları arasındaki etkileşimi dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Aile-iş zenginleşmesinin iş sonuçlarının

şekillendirilmesindeki rolünü aydınlatarak, çağdaş işyerlerinde mevcut olan karmaşık dinamiklerin daha bütünsel bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmak bu çalışma ile amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş-Aile Zenginleşmesi

İş ve aile arasındaki dengeyi korumak, bir ailedeki tüm üyelerin refahı için çok önemlidir ve dolayısıyla günümüzün çalışan nüfusu için hayati bir konudur (OECD, 2020). Arayüz hem olumlu hem de olumsuz yönlerden oluşsa da (Frone, 2003), literatür uzun süredir olumsuz deneyimlere yönelmiştir (Chang vd., 2010). Bununla birlikte, sağlık ve esenliğin olumlu yönlerine odaklanma olarak düşünülen pozitif psikoloji paradigmasına duyulan merak (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) ve iş-aile arayüzünü genişletmeye yönelik acil ihtiyaç (Aryee vd., 2005; Wayne vd., 2004), bu konuda önemli bir bilgi birikimi oluşmasına neden olmuştur. İş-aile zenginleşmesi, iş ve aile rollerine katılımın faydalı yönleriyle ilgili bir olgudur (Greenhaus & Powell, 2006).

İş-aile güçlendirmesi (Ruderman vd., 2002), iş-aile pozitif yayılımı (Hanson vd., 2006), iş-aile zenginleşmesi (Greenhaus & Powell, 2006) ve iş-aile kolaylaştırma (Frone, 2003) gibi iş-aile arayüzündeki pozitif sinerjileri tanımlayan yapılar son yıllarda iş-aile literatüründe artan bir ilgi görmektedir. Teorik olarak birbirinden farklı oldukları iddia edilen bu yapıardan (Greenhaus & Powell, 2006) bu çalışma kapsamında iş-aile zenginleşmesi ele alınmıştır.

İş-aile zenginleşmesi kavramının çeşitli teorik temelleri bulunmaktadır. Greenhaus & Powell (2006) İş-Aile Zenginleşmesi Teorilerini, Rol Birikimi Kuramı (Sieber, 1974) ve Genişlemeci Kuram (Marks, 1974) üzerine inşa ederek geliştirmişlerdir. Birden fazla role katılımın bireyler için olumlu sonuçlar doğurduğunu savunmuşlardır (Voydanoff, 2001). Sieber (1974), Rol Birikimi Kuramı'nda bireylerin yaşamlarında daha fazla rol üstlenmeleriyle elde ettikleri kazanımların artacağını savunur. Dolayısıyla, aile ve iş yaşamlarındaki rol birikiminin birbirine olumlu yönde katkı sağlayacağını öne sürer. Rol Birikimi Kuramı, rol çeşitliliğinin bireylere farklı alanlarda daha fazla deneyim ve kazanım fırsatı sunabileceğini vurgular. Birey, farklı rolleri üstlendiğinde, bu rollerden kaynaklanan ayrıcalıkları ve kazanımları bir araya getirebilir. Bu durum, bireyin hem iş hem de aile yaşamında daha zengin ve tatmin edici deneyimler elde etmesini sağlar. Marks (1977) tarafından öne sürülen genişlemeci yaklaşıma göre, bireyin çoklu rolleri üstlenmesi onda bir tür enerji yaratır. Başka bir deyişle, aile gibi belirli rollerin diğer rollerde destekleyici bir enerji kaynağı olarak kullanılması, bireyin performansını artırır ve onun gelişimine katkıda bulunur. Greenhaus & Powell (2006) bir kaynağı, bir sorunu çözmek ya da zorlu bir durumla başa çıkmak için ihtiyaç duyulduğunda başvurulabilecek bir varlık olarak tanımlamışlardır. Bu kaynak birikiminin daha fazla kaynağa katkıda bulunduğu dair Kaynakların Korunması Teorisi ile de tutarlıdır. İşten aileye zenginleşme, iş alanında bulunan kaynaklarla başlar. Bu ilişkinin bir açıklaması, bireylerin sınırlı kaynaklara sahip olduğunu ve ek kaynaklar elde edecek şekilde hareket ettiğini ileri süren Kaynakların Korunması Teorisi tarafından sağlanmaktadır (Hobfoll, 2001).

İş-aile zenginleşmesi, bir roldeki deneyimlerin diğer roldeki yaşam kalitesini, yani performans veya duygulanımı ne ölçüde artırdığı olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus & Powell (2006), zenginleşmenin A rolünde elde edilen kaynak kazanımlarının B rolündeki bireysel performansı artırması durumunda ortaya çıktığını öne sürmüştür. Daha spesifik olarak zenginleşme, bir rolden elde edilen kaynaklar (beceriler ve bakış açıları, esneklik, psikolojik ve fiziksel sosyal sermaye ve maddi kaynaklar) ya doğrudan diğer roldeki performansı artırdığında, araçsal yol olarak adlandırılır ya da olumlu duygu üzerindeki etkileri yoluyla dolaylı olarak, duygusal yol olarak isimlendirilir. Araçsal rol kapsamında örneğin, çalışanlar iş yerindeki eğitimleri aileleri üzerinde kullandıklarında; çocukları, eşleri veya diğer aile üyeleriyle çatışmaları daha etkili bir şekilde çözmelerini sağlayan çatışma çözme becerilerini geliştirebilirler. Benzer şekilde, ebeveynler çocuklarına karşı daha fazla sabır geliştirdiklerinde, bu durum çalışma ortamlarında başkalarıyla daha iyi ilişki kurmalarına yardımcı olabilmektedir. Duygusal role örnek olarak, işten ayrılırken olumlu bir ruh hali içinde olan bir birey, muhtemelen aile üyelerine daha olumlu, sabırlı ve mutlu bir şekilde yanıt verebilir ve bu da sonuçta bir ebeveyn veya eş olarak duygulanımını ve performansını artırabilir (Carlson vd., 2006).

Zenginleşme, işten aileye ve aileden işe olmak üzere çift yönlü bir yapı olarak kabul edilir; çünkü her iki yönde de zenginleştirici deneyimler ortaya çıkabilir. İş-aile zenginleşmesi, iş yaşamında elde edilen deneyimlerin aile hayatının kalitesini artırmasıyla kendini gösterirken, aile-iş zenginleşmesi ise aile içinde yaşanan deneyimlerin iş yaşamının kalitesini yükseltmesiyle ortaya çıkar (Greenhouse & Powell, 2006). Carlson vd. (2006) ise, iş ve aile görevlerine katılmadan kaynaklanan kazanımlara dayalı olarak zenginleşmenin altı boyutunu önermiştir. "İş-aile zenginleşmesi/Aile-iş zenginleşmesi duygulanımı", bireyin aile/iş rolünü daha iyi yerine getirmesine yardımcı olan iş/aile katılımı nedeniyle olumlu duyguların oluşmasını ifade eder. "İş-aile zenginleşmesi/Aile-iş zenginleşmesi gelişimi", işe/aileye katılım, aile/iş rolünü daha iyi yerine getirmeye yardımcı olan becerileri, bilgileri veya bakış açılarını artırdığında ortaya çıkar. Bu dört paralel boyuta ek olarak zenginleştirme iki benzersiz boyut içerir: "İş-aile zenginleşmesi sermayesi" ve "Aile-iş zenginleşmesi verimliliği". İş-aile zenginleşmesi sermayesi, bireyin daha iyi bir aile üyesi olmasına yardımcı olan işteki psikososyal kazanımları (örn. özgüven, güvenlik) ifade eder.

Aile-iş zenginleşmesi verimliliği ise aile rolünden kaynaklanan ve bireye iş rolünde yardımcı olan "odaklanma ve öncelik" duygusunu açıklar.

2.2. Aile-İş Zenginleşmesinin İş Çıktıları ile İlişkisi

Aile-iş zenginleşmesinin, iş tatmini ve duygusal bağlılık dahil olmak üzere, işle ilgili bir dizi önemli çıktıyla ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. İş tatmini, işten kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olup bireylerin işlerine verdikleri değeri ifade etmektedir (Locke, 1976). Duygusal bağlılık ise, çalışanın örgüte olan olumlu duygusal aidiyeti olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılığı olan bir çalışan, örgütün hedefleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşir ve örgütün bir parçası olarak kalmayı arzular. Çalışan örgüte 'istediği' için bağlanır (Meyer & Allen, 1991). Yukarıdaki başlıkta bahsi geçen Greenhaus & Powell (2006)'ın duygusal yolundan hareketle, eğer bir ebeveyn aile rolünden doğan kaynakları algılasa (örneğin, ebeveynliğin bir sonucu olarak daha iyi zaman yönetimi becerileri), muhtemelen daha iyi bir ebeveyn olacak, bu da evde daha olumlu duygular yaratacak ve bu durum ise işte daha olumlu duygulara yani aile-iş zenginleşmesine aktarılacaktır. Dolayısıyla, bireyler işleriyle ilgili olumlu duygular yaşamakta ve bu da daha yüksek iş tatmini ve duygusal bağlılığa yol açmaktadır. Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964)'nin bu ilişkileri açıklamakta kullanılabilirliği değerlendirilmektedir. Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre işveren ya da çalışan taraflarından biri olumlu muamele algıladığında diğeri de buna karşılık vermekte ve her ikisi için de olumlu sonuçlar doğmaktadır (Rhoades & Eisenberger 2002). Bu karşılıklı etkileşim iş-aile arayüzüne uyarlandığında, çalışanlar kurumlarının iş ve aile rollerini yönetmelerine yardımcı olduğunu algıladıklarında, kurum tarafından desteklendiklerini ve önemsendiklerini hissedeceklerdir (Aryee vd., 2005; Rhoades & Eisenberger, 2002). Buna karşılık olarak çalışanlar, karşılıklılık normu nedeniyle kuruma karşı daha olumlu tutumlar şeklinde karşılık verme zorunluluğu hissederler. Dolayısıyla hem Greenhaus & Powell (2006)'ın modeline hem de Sosyal Mübadele Teorisi'ne dayanarak, aile-iş zenginleşmesinin iş tatmini ve duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olacağını öngörülmüştür. Gerçekleştirilen bazı araştırmaların sonuçları da bu ilişkileri doğrulamaktadır (Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009; Carlson vd., 2006, 2008, 2009, 2011; Chan vd., 2016; McNall vd., 2010; Roche, 2020; Voydanoff, 2005; Wayne vd., 2006). Tüm bu teorik arka plan ve alanda yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, çalışmanın ilk iki hipotez aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Aile-iş zenginleşmesi, iş tatmininin pozitif ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

Hipotez 2: Aile-iş zenginleşmesi, duygusal bağlılığın pozitif ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

Aile-iş zenginleşmesinin işle ilgili olarak sıklıkla incelenen bir diğer çıktısı da işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, fiili işten ayrılmanın en güçlü belirleyicilerinden biridir (Griffeth vd., 2000). İşten ayrılma oranının yüksek olması şirkete çok fazla maliyet getirmektedir (Allen vd., 2010; Hancock vd., 2013) ve işten ayrılma oranını azaltmak hem yöneticilerin hem de üst yönetimin çıkarınıdır. Kurumun uzun vadeli sürdürülebilirliği için, yöneticiler sürekli olarak iş tutumlarını iyileştirmeyi ve böylece çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmayı amaçlayan stratejileri araştırmaktadır (Agarwal & Gupta, 2018). Greenhaus & Powell (2006)'ın teorik çerçevesine göre, eğer zenginleşme gerçekleşirse çalışanların işe yönelik daha olumlu duygular yaşamaları muhtemeldir. Ayrıca, zenginleşme yaşayan bireylerin sadece daha olumlu duygularla değil, aynı zamanda Sosyal Mübadele Teorisi (Wayne vd., 2006) nedeniyle davranışlarla da karşılık verecekleri mantığını izleyerek, kuruluşlarından ayrılma niyetlerini bildirme olasılıklarının daha düşük olması beklenmektedir. Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 2001) de bu ilişkinin anlaşılmasına yardımcı olabilir. Eğer çalışanlar, iş yaşamlarının ev yaşamlarında kendilerine yardımcı olduğuna inanıyorlarsa, işlerini yaşamlarını daha yönetilebilir kılmak için kendilerine değerli kaynaklar sağlıyor olarak algırlar. Kaynakların Korunması Teorisi, bu tür kaynakları korumak için çaba gösterdiğimizi öne sürer. Bu nedenle, İşten aileye zenginleşme algılayan bireylerin zenginleştirilmiş ev yaşamlarını korumak için işlerinden ayrılmak istemeleri daha az olası olmaktadır. Benzer bir etki aileden kaynaklanan iş zenginleşmesi için de görülebilir. Dolayısıyla, aile-iş zenginleşmesinin işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olacağı öngörülmüştür. Gerçekleştirilen bazı araştırmaların sonuçları da bu ilişkiyi doğrulamaktadır (Aboobaker & Edward, 2020; Balmforth & Gardner, 2006; McNall vd., 2015; Ülbeği & İplik, 2018; Wayne vd., 2006). Tüm bu teorik arka plan ve alanda yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Aile-iş zenginleşmesi, işten ayrılma niyetinin negatif ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

Aile-iş zenginleşmesinin etkili olduğu iş çıktılarından diğer ikisi ise iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır. İş performansı, örgütün hedefleriyle ilgili tüm eylem ve davranışları kapsamakta ve hedeflenen amacın gerçekleştirilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Campbell, 1990). Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve toplamda örgütün etkin işleyişini destekleyen bireysel davranış olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüte veya çalışan yönelik gerçekleşebilir. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, kişinin kurumuna yönelik özgeciliği ve vicdanlılığı yansıtan davranışları içerir (Smith vd., 1983). Greenhaus & Powell (2006)'ın araçal yollarına göre, aile rolünden kaynak elde eden bireyler daha yüksek düzeyde iş performansı gösterme eğilimindedir. Bu durumun tersi de geçerlidir. Örneğin, işyerinde geliştirilen sosyal kaynaklar veya beceriler iş

performansını artırabilir (Seibert vd., 2001). Bu kapsamda aile-iş zenginleşmesinin, iş yerinde hem rol içi diye ifade edilen iş performansını hem de rol dışı performans olarak ifade edilen örgütsel vatandaşlığı davranışını olumlu yönde yordadığı ileri sürülmüştür (Graves vd., 2007; Witt & Carlson, 2006). Bireylerin aile-iş zenginleşmesini deneyimlediklerinde, olumlu durumlar yaşaması muhtemeldir (Greenhaus & Powell, 2006). İşte bu olumlu durumlar, bireyleri yüksek iş performansı elde etmek için daha fazla çaba göstermeye motive eder. İş performansına ek olarak, yüksek aile-iş zenginleşmesi nedeniyle ekstra kaynaklara sahip olan çalışanlar, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları gibi rol dışı davranışları gerçekleştirme konusunda daha yetenekli ve isteklidir. Barnett & Hyde (2001) çoklu rol katılımının kişinin enerji ve kaynak tabanını genişleterek örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarına yatırım yapmasına yardımcı olabileceğini savunmuştur. İş ve aile rollerine katılımın faydaları, bireyin işteki normal rol taleplerinin ötesine geçmesi için içsel motivasyonunu da artırabilir. Ayrıca, aile-iş zenginleşmesinin iş tatminini artırdığı (Greenhaus & Powell 2006) ve tatmin olmuş kişilerin de tatmin olmamış olanlara kıyasla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğu tespit edilmiştir (Williams & Anderson 1991). Aile-iş zenginleşmesinin iş performansı ile pozitif ilişkisi çeşitli çalışmalarda ortaya konulmuştur (Carlson vd., 2008, 2011; Karatepe & Bekteshi, 2008; Karatepe & Kılıç, 2009; Ülbeği ve İplik, 2018; van Steenbergen vd., 2007; van Steenbergen & Ellemers, 2009). Aile-iş zenginleşmesinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ele alan çalışma sayısı ise sınırlıdır (Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009). Bu çalışmalarda ilişki pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir. Alanda gerçekleştirilen bu çalışmalar ve Sosyal Mücadele Teorisi ile Greenhaus & Powell (2006)'ın modeli ekseninde çalışmanın dördüncü ve beşinci hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Aile-iş zenginleşmesi, iş performansının pozitif ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

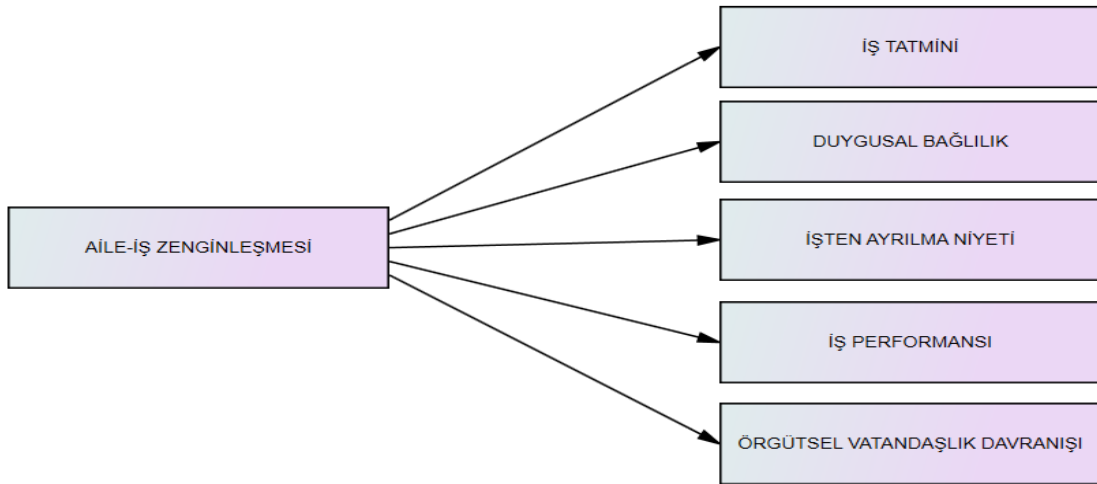
Hipotez 5: Aile-iş zenginleşmesi, örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının aileden kaynaklı iş zenginleşmelerinin iş çıktıları üzerine olası etkilerini ortaya koymaktır. Çalışmada iş çıktıları olarak İş Tatmini, Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Performansı ve Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkenleri kullanılmıştır. Katılımcıların Aile-İş Zenginleşmelerinin bahsi geçen bu iş çıktıları üzerinde nasıl ve ne yönde bir etki yaratacağı bu çalışma ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Sözel olarak ifade edilen araştırma modelinin şekilsel gösterimi Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma sağlık çalışanları evreninde gerçekleştirilmiştir. Bu evren içerisinde de özellikle Hekim, Hemşire ve Ebe olarak görev yapan çalışanlar seçilmiştir. Bunun sebebi, bu sağlık çalışanlarının nöbetli bir çalışma sistemi içinde bulunmalarından kaynaklanmaktadır. Nöbet sistemi ile çalışanlar, mesai saatlerinin düzenli olamamasında kaynaklı olarak işin gerektirdiği yükümlülükler ile aile kaynaklı yükümlülükler arasında kalmakta ve iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler. İşte bu çalışmada, iş-aile çatışmasının tersi bir durum olarak görülen iş-aile zenginleşmesi kapsamında bu meslekleri icra edenlerin aileden kaynaklı zenginleşmelerden nasıl etkilenecekleri merak edilmiş ve bunun iş çıktılarına ne yönde etkide bulunabileceği araştırılmıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından sonuncusu 2022 yılında yayınlanan Sağlık İstatistikleri Yıllığı'na göre, Türkiye'de tüm sektörler dahil edildiğinde

(Sağlık Bakanlığı, Üniversite, Özel) görev yapan hekim sayısı 194.688, hemşire sayısı 243.565, ebe sayısı ise 59.632'dir (Sağlık Bakanlığı, 2022: 213). Bu bilgilere göre evren büyüklüğü 497.885 olarak tespit edilmiş ve örneklem büyüklüğü belirleme formülü ile yapılan hesaplama neticesinde 384 çalışana ulaşılması gerektiği bulunmuştur. Sonuç itibari ile Antalya ilinde, kolayda örnekleme yöntemi ile 402 hekim, hemşire ve ebeye ulaşılmıştır.

3.3. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Bu kapsamda çalışmada, 6 ayrı ölçek ve katılımcıların kişisel bilgilerini toplamaya yönelik demografik bilgi formu kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği Kısa Formu: Bu çalışmada katılımcıların aileden kaynaklı iş zenginleşmelerini ölçebilmek için Kacmar vd. (2014) tarafından geliştirilen İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Akçakanat & Uzunbacak (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme şeklinde 2 boyuta sahip olup her boyutta 3 olmak üzere toplamda 6 maddeden meydana gelmiştir. 5'li Likert tarzındaki ölçek 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen puan ortalamalarının artışı, katılımcıların aileden kaynaklı iş zenginleşmelerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Mevcut çalışmada katılımcıların aileden kaynaklı iş zenginleşmelerinin iş çıktıları üzerine etkisi araştırıldığı için ölçeğin sadece aileden işe zenginleşme boyutu kullanılmıştır. Orijinal çalışmada aileden işe zenginleşme boyutu için iç tutarlılık katsayısı ,80 olarak hesaplanırken, uyarlama çalışmasında aynı boyutun iç tutarlılık katsayısı ,81 olarak bulunmuştur. "*Ailem, benim iyi bir ruh halinde olmamı sağlar, bu da benim daha iyi bir çalışan olmama yardımcı olur*" ifadesi ölçekte yer alan örnek bir maddedir.

İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş tatmin seviyelerini belirleyebilmek için Hackman & Oldham (1975) tarafından geliştirilen İş Özellikler Anketi'nden uyarlanan 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. Türkçeye, Basım & Şeşen (2009) tarafından uyarlanan ölçekte, "*İşim benim için hobi gibidir*" gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçek 5'li Likert tarzında derecelendirilmiştir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte ters puanlanmış bir madde bulunmamaktadır. Elde edilen puan ortalamalarının artışı, katılımcıların iş tatmini seviyelerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,78 olarak hesaplanmıştır.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlama çalışması Dağlı vd. (2018) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, ölçeğin duygusal bağlılık boyutunu oluşturan 6 maddesi çalışmada kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert şeklinde tasarlanmış olup (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum), 3 madde ters puanlanmıştır. Ölçekten elde edilen puan ortalamalarının artışı, katılımcıların duygusal bağlılık seviyelerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekte yer alan bir maddeye örnek olarak "*Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum*" verilebilir. İç tutarlılık katsayısı orijinal çalışmada ,82 olarak hesaplanırken, uyarlama çalışmasında ,80 olarak belirlenmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2007) tarafından Türk kültürüne uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, 3 madde içermekte olup tek boyutludur. Ölçekte ters puanlanmış madde yoktur ve 5'li Likert tarzında derecelendirilmiştir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Elde edilen puan ortalamalarının artışı, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekte yer alan bir maddeye örnek olarak "*Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım*" verilebilir. İç tutarlılık katsayısı orijinal çalışmada ,89 olarak hesaplanırken, uyarlama çalışmasında ,69 olarak belirlenmiştir.

İş Performansı Ölçeği: Katılımcıların performansları, Sigler & Pearson (2000)'ın Kirkman & Rosen (1999)'dan uyarladıkları İş Performansı Ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Çöl (2008) tarafından 4 madde ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan meydana gelmekte olup ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçek 5'li Likert tarzında derecelendirilmiştir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekten elde edilen puan ortalamalarının artışı, katılımcıların performanslarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekte yer alan bir maddeye örnek olarak "*İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum*" verilebilir. İç tutarlılık katsayısı orijinal çalışmada ,83 olarak hesaplanırken, uyarlama çalışmasında ,82 olarak belirlenmiştir.

Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Katılımcıların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı seviyelerini ölçmek maksadıyla Lee & Allen (2002) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireye ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde 2 boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 8'er madde olmak üzere toplamda 16 maddeden meydana gelen

ölçeğin sadece örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasına literatürde rastlanılmamış ve çeviri prosedürleri dikkate alınarak ölçek maddeleri Türkçeye çevrilerek bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek 7'li Likert tarzında derecelendirilmiştir (1= Asla, 7= Daima). Ölçekten elde edilen puan ortalamalarının artışı, katılımcıların örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. "Gerekli olmadığı halde kurumumun imajına katkı sağlayacağına inandığım görevleri yerine getiririm" ifadesi ölçekte yer alan örnek bir maddedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı orijinal çalışmada ,88 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Veri Toplama ve Analiz Prosedürü

Çalışmada veri toplamaya başlamadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 24 Nisan 2024 tarih ve 148/40 toplantı sayılı kararı ile öncelikle etik kurul onayı alınmıştır. Veriler, Google Forms aracılığıyla oluşturulan elektronik anket formu yardımı ile elde edilmiştir. Çalışma kapsamında, katılımcıların mail adreslerine anket linki gönderilmiş ayrıca anlık mesajlaşma uygulamaları üzerinden de link paylaşımına çalışılmıştır. Sonuç olarak 433 katılımcıdan geri dönüş alınmış olup, bunların 31 adeti çeşitli sebeplerle değerlendirmeye alınamamıştır. Nihayetinde 402 katılımcıdan elde edilen veriler ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Toplanan veriler öncelikle SPSS programına aktarılmış ve tek değişkenli uç değer analizi yapılmıştır. Tek değişkenli uç değer analizi için her bir maddenin z puanları hesaplanmış ve ± 3 değerinin aşıp aşılmadığına bakılmıştır (Mertler & Vannatta, 2005, Akt: Çokluk vd., 2012). Analiz sonuçlarına göre herhangi bir uç değer tespit edilememiştir. Verilerin analize hazır hale getirilmesinden sonra katılımcıların çalışmada kullanılan değişkenlere yönelik tutumları çeşitli tanımlayıcı istatistiklerle (aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık gibi) ortaya koyulmuştur. Çalışmada yapı geçerliliği, AMOS programı kullanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yardımıyla test edilmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri Pearson korelasyon analizi ile ortaya koyulurken, güvenilirlik için iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Hipotez testleri için yapısal bir model kurularak yol analizi gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de görülebileceği gibi katılımcıların önemli sayılabilecek bir oranı (%75,4) kadındır. Medeni durum açısından katılımcılar değerlendirildiğinde yine çok büyük bir kısmının (%83,9) evli olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine göre Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık dörtte üçünün lisans ve üzeri mezuniyete sahip olduğu tespit edilmiştir. Unvan dağılımlarına göre, katılımcıların %36,8'i hekim, %39,1'i hemşire ve %24,1'i ebe olarak görev yapmaktadır. Son olarak Tablo 1'de katılımcılar yaş ve kıdem süreleri bakımından incelendiğinde, ortalama yaşın 41,85 (SS= 8,085), ortalama kıdem ise 20,12 (SS= 8,273) yıl olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Demografik Özellikler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	303	75,4
	Erkek	99	24,6
Medeni Durum	Evli	337	83,9
	Bekâr	65	16,1
Eğitim Düzeyi	Lise	21	5,2
	Ön Lisans	77	19,2
	Lisans	216	53,7
	Yüksek Lisans	63	15,7
	Doktora	25	6,2
Unvan	Hekim	148	36,8
	Hemşire	157	39,1
	Ebe	97	24,1
Yaş	Ortalama= 41,85 (SS=8,085); Minimum= 22, Maksimum= 69		
Kıdem	Ortalama= 20,12 (SS=8,273); Minimum= 1, Maksimum= 40		

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Bu çalışmada geçerlilik analizleri kapsamında daha önce de belirtildiği gibi DFA'dan yararlanılmıştır. Aile-İş Zenginleşmesi ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri 3'er maddeden oluştukları için program uyum iyiliği değerleri hesaplayamamaktadır. Bu 2 ölçek dışındaki ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmeye yönelik analizler neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Geçerlilik Analiz Sonuçları

Değişkenler	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
İT	2,824	,99	,98	,020	,067
DB	3,958	,98	,98	,028	,076
İP	2,329	,99	,99	,008	,058
ÖVD_Ö	2,886	,98	,97	,027	,069
Kabul Edilebilir Uyum*	≤ 5	$>,90$	$>,85$	$<,08$	$<,08$
İyi Uyum*	≤ 3	$>,97$	$>,90$	$<,05$	$<,05$

*Joreskog ve Sörbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984). **İT**= İş Tatmini, **DB**= Duygusal Bağlılık, **İP**= İş Performansı, **ÖVD_Ö**= Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo 2 incelendiğinde, DFA sonucunda analize dahil edilen 4 ölçeğin de uyum iyiliği değerlerinin çoğunlukla iyi uyum mertebesinde değerler elde ettikleri tespit edilmiştir. Analize dahil edilen ölçeklerin tamamı tek faktörlü yapıları ile doğrulanmış olup, sadece duygusal bağlılık ölçeğinden bir madde (madde 3) düşük faktör yükü sebebi ile analiz dışı bırakılmıştır. Diğer ölçeklerden herhangi bir madde atımı gerçekleştirilmemiştir.

Çalışmada ayrıca ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları incelenmiş olup analiz sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmiştir. Tablo 3'te verilen iç tutarlılık katsayıları değerlendirildiğinde, literatürde genel kabul gören ,70'in üzerinde katsayılar elde ettikleri görülmüştür (Nunnally, 1978). Bu bağlamda, çalışmada kullanılan tüm ölçüm araçlarının güvenilir oldukları değerlendirilmiştir.

Tablo 3: İç Tutarlılık Katsayıları

Değişkenler	Madde Sayısı	α
A_İZ	3	,88
İT	5	,89
DB	5	,78
İAN	3	,89
İP	4	,86
ÖVD_Ö	8	,90

A_İZ= Aile-İş Zenginleşmesi, **İT**= İş Tatmini, **DB**= Duygusal Bağlılık, **İAN**= İşten Ayrılma Niyeti, **İP**= İş Performansı, **ÖVD_Ö**= Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

Elde edilen bulguların ışığında, bu çalışmada kullanılan tüm ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir oldukları düşünülmektedir.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 4'te araştırmada kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiler de Tablo 4'te görülebilir.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. A_İZ	(,88)					
2. İT	,442**	(,89)				
3. DB	,325**	,360**	(,78)			
4. İAN	-,385**	-,485**	-,476**	(,89)		
5. İP	,243**	,320**	,179**	-,113**	(,86)	
6. ÖVD_Ö	,339**	,334**	,374**	-,310**	,452**	(,90)
Ort.	3,65	3,24	3,16	2,35	4,29	5,13
SS	1,000	,963	,849	1,107	,638	1,060

Çarpıklık	-,757	-,336	-,093	,554	-,864	-,128
Basıklık	,072	-,194	-,096	-,505	,778	-,321

** $p < ,01$. Parantez içindeki değerler her bir değişken için hesaplanan iç tutarlık (Croanbach's alpha) katsayılarını göstermektedir. **A İZ**= Aile-İş Zenginleşmesi, **İT**= İş Tatmini, **DB**= Duygusal Bağlılık, **İAN**= İşten Ayrılma Niyeti, **İP**= İş Performansı, **ÖVD_Ö**= Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

Dağılımın normal olduğunu göstermek için çarpıklık ve basıklık katsayıları literatürde belirli kesme noktalarına sahiptir. Literatürde, eğer dağılım normal ise çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile 1 arasında olması gerektiği ifade edilmektedir (George & Mallery, 2001; Leech vd., 2005). Bu kapsamda Tablo 4 incelendiğinde hem çarpıklık hem de basıklık katsayılarının sözü edilen sınırlar dahilinde olduğu görülmektedir. Dolayısı ile normallik varsayımının sağlandığı söylenebilir.

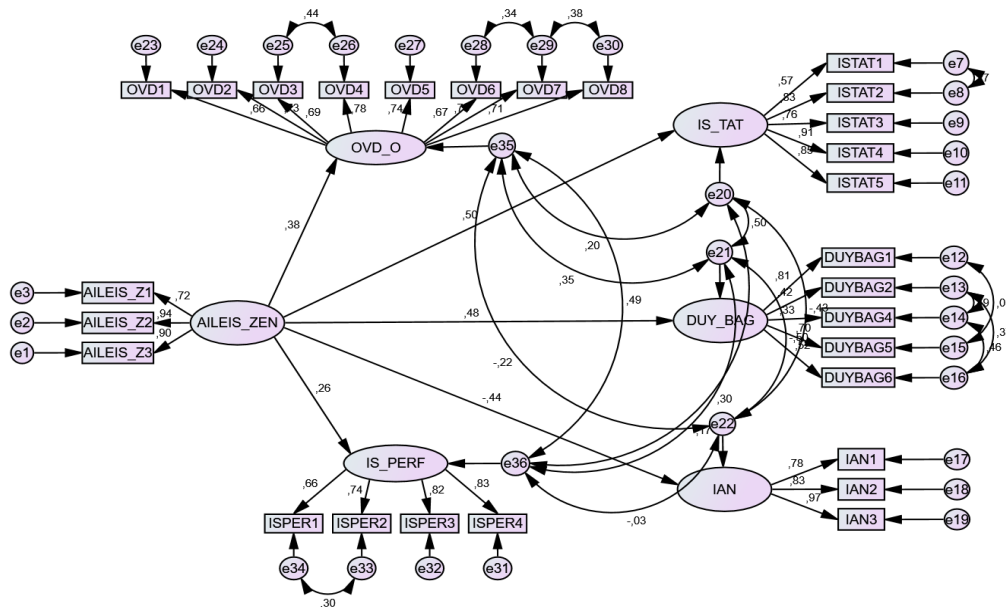
Tablo 4'te değişkenler arası ilişkilere geçmeden önce, değişkenlerin elde etmiş oldukları aritmetik ortalamalar değerlendirilmiştir. Bu bağlamda 5'li Likert tarzında derecelendirilen değişkenlerden iş performansı (Ort.= 4,29, SS= ,638), aile-iş zenginleşmesi (Ort.= 3,65, SS= 1,000), iş tatmini (Ort.= 3,24, SS= ,963), duygusal bağlılık (Ort.= 3,16, SS= ,849) ve işten ayrılma niyeti (Ort.= 2,35, SS= 1,107) sırasıyla yüksekte düşüğe belirtilen ortalamaları elde etmişlerdir. Ortalamalara bakıldığında, katılımcıların iş performanslarının çok yüksek olduğu şeklinde bir algı içerisinde buldukları göze çarpmaktadır. Yine katılımcıların aileden kaynaklı iş zenginleşme seviyelerinin de orta seviyenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş tatmini ve duygusal bağlılık seviyeleri ise orta noktaya yakındır. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ise nispeten düşük sayılabilecek bir seviyede olduğu görülmüştür. 7'li Likert tarzında derecelendirilen örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (Ort.= 5,13, SS= 1,060) değişkeni açısından ise katılımcıların nispeten yüksek sayılabilecek bir ortalama değer elde ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 4'te çalışmanın bağımsız değişkeni olan aile-iş zenginleşmesinin bağımlı değişkenlerden olan iş tatmini, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş performansı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkilerine de yer verilmiştir. Bu bağlamda tablo yorumlandığında, aile-iş zenginleşmesinin tüm bağımlı değişkenler ile $p < ,01$ seviyesinde anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, aile-iş zenginleşmesi ile iş tatmini ($r = ,442$, $p < ,01$), duygusal bağlılık ($r = ,325$, $p < ,01$), iş performansı ($r = ,243$, $p < ,01$) ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ($r = ,339$, $p < ,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler raporlanmıştır. Çalışmada ayrıca aile-iş zenginleşmesi ile işten ayrılma niyeti ($r = -,385$, $p < ,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Çalışmanın bağımlı değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişkiler Tablo 4'te değerlendirildiğinde, tümünde $p < ,01$ seviyesinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti diğer 4 bağımlı değişken ile negatif bir ilişki içindedir. İşten ayrılma niyeti haricindeki diğer 4 bağımlı değişken ise birbirleri ile pozitif ilişkiler göstermektedir.

4.4. Hipotez Testleri

Çalışmada geliştirilen 5 adet hipotezi test etmek gayesiyle yapısal bir model kurulmuş ve yol analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz kapsamında oluşturulan model Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2: Yol Analizi



Şekil 2’de verilen modelin uyum iyiliği kriterleri incelendiğinde, modelin kabul edilebilir seviyede uyum sağladığı tespit edilmiştir. Buna göre $\chi^2 /sd= 1,913$, CFI= ,96, GFI= ,90, SRMR= ,046 ve RMSEA= ,048 şeklinde uyum istatistikleri elde edilmiştir.

Yol analizi neticesinde ulaşılan sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Hipotez Testi Sonuçları

	Yol		β	SH	Hipotez	Sonuç
A_İZ	→	İT	,497***	,042	H ₁	Desteklendi
A_İZ	→	DB	,477***	,055	H ₂	Desteklendi
A_İZ	→	İAN	-,436	,049	H ₃	Desteklendi
A_İZ	→	İP	,259***	,034	H ₄	Desteklendi
A_İZ	→	ÖVD_Ö	,382***	,054	H ₅	Desteklendi

*** $p < ,001$; A_İZ= Aile-İş Zenginleşmesi, İT= İş Tatmini, DB= Duygusal Bağlılık, İAN= İşten Ayrılma Niyeti, İP= İş Performansı, ÖVD_Ö= Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

Tablo 5’de görülebileceği gibi araştırmada kurgulanan tüm hipotezler desteklenmiştir. Çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınan aile-iş zenginleşmesi bağımlı değişken olan tüm iş çıktıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilere sahiptir. Buna göre, aile-iş zenginleşmesinin iş tatmini ($\beta = ,497$; $p < ,001$), duygusal bağlılık ($\beta = ,477$; $p < ,001$), iş performansını ($\beta = ,259$; $p < ,001$) ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = ,382$; $p < ,001$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkileri bulunmaktadır. Tablo 5’de ayrıca, aile-iş zenginleşmesinin işten ayrılma niyeti ($\beta = -,436$; $p < ,001$) üzerinde negatif yönde anlamlı bir etki gösterdiği de görülmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Hem iş hem de aile sorumluluklarının karmaşıklığı ve talepleri göz önüne alındığında, iş-yaşam dengesi kavramı modern toplumda giderek daha önemli hale gelmiştir. Çok sayıda çalışma, iş-aile çatışmasının, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın ve genel iyilik halinin azalması dahil olmak üzere olumsuz sonuçlarını vurgulamıştır. Ancak son araştırmalar, iş-aile etkileşiminin iş-aile zenginleşmesi olarak bilinen olumlu yönüne de odaklanmıştır. İşte bu çalışma, aile-iş zenginleşmesi perspektifinden etkileşimin bu olumlu sonuçları üzerine odaklanmıştır ve teori ile literatür ekseninde benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Öncelikle çalışmanın katılımcılarının aile-iş zenginleşmesi düzeylerinin orta noktanın biraz üzerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Literatürde benzer bulgularla karşılaşmaktadır (Jain & Nair, 2017; Martinez-Sanchez, 2018; Nicklin & McNall, 2013; Siu vd., 2015; Timms vd., 2015). Bu bulguya göre, katılımcıların aileden elde ettikleri kaynakların iş yaşamlarındaki zenginleşmelerine olumlu yönde katkıda bulunduğu ifade edilebilir.

Çalışmanın ilk hipotezi, aile-iş zenginleşmesinin iş tatminini pozitif yönde yordadığı şeklinde kurulmuştur. Mevcut literatürün kapsamlı bir incelemesi (Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009; Carlson vd., 2006; Chan vd., 2016; Roche, 2020) ve ampirik analiz yoluyla elde edilen bulgular neticesinde bu hipotez desteklenmiştir. Bulgular, bireylerin aile rollerinde destek, anlayış ve olumlu etkileşimler gibi zenginleşmeler yaşadıklarında, bu olumlu deneyimleri iş ortamlarına taşımalarının muhtemel olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın ikinci hipotezi, aile-iş zenginleşmesinin duygusal bağlılığı pozitif yönde yordadığı şeklindedir. Çalışma neticesinde ulaşılan bulgular da bu etkileşimi doğrular niteliktedir. Mevcut literatürde, iki değişken arasındaki ilişkiyi destekleyen pek çok çalışma bulunmaktadır (Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009; McNall vd., 2010; Wayne vd., 2006). Bulgular, bireylerin olumlu etkileşimler, destek ve tatmin gibi aile rollerinde zenginleşme yaşadıklarında, örgütleriyle güçlü bir duygusal bağ ve özdeşleşme geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. İş ve aile rollerini karşılıklı olarak faydalı ve güçlendirici olarak algılayan çalışanların, işlerinde aidiyet ve sadakat hissi yaşadıkları için kurumlarına daha yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri daha olasıdır.

Çalışmanın üçüncü hipotezi, aile-iş zenginleşmesinin işten ayrılma niyetini negatif etkilediği şeklinde ifade edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, aile-iş zenginleşmesinin çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Literatürde de bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Aboobaker & Edward, 2020; Balmforth & Gardner, 2006; McNall vd., 2010; Wayne vd., 2006). Ayrıca bulgular, aile-iş zenginleşmesinin çalışanların genel iş tatminini ve duygusal bağlılığını artırarak, işten ayrılma niyetine karşı koruyucu bir faktör olarak hizmet ettiğini göstermektedir. İş ve aile sorumluluklarını yönetme konusunda desteklendiğini hisseden çalışanların daha fazla iş tatmini yaşamaları ve kurumlarına daha güçlü bir şekilde bağlanmaları olasıdır ve bu da işten ayrılma niyetlerinin azalmasına yol açmaktadır.

Çalışmanın dördüncü hipotezi, aile-iş zenginleşmesinin iş performansını pozitif yönde yordadığıdır. Bu hipotez de çalışmanın diğer hipotezleri gibi desteklenmiştir. Mevcut literatür de bu ilişkiyi destekleyen kanıtlar

sunmaktadır (Carlson vd., 2008, 2011; Karatepe & Bekteshi, 2008; Karatepe & Kılıç, 2009; Ülbeği & İplik, 2018; van Steenbergen vd., 2007; van Steenbergen & Ellemers, 2009). Bulgular, aile-iş zenginleşmesinin iş performansının kritik bir belirleyicisi olduğunu göstermiş ve yaratıcılık, yenilikçilik, işyerindeki genel etkinlik gibi işin çeşitli yönleri etkileyebileceğini düşündürmüştür. Aile yaşamlarında zenginleşme yaşayan çalışanlar, işle ilgili stresi yönetmek, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamak ve pozitif enerji ve motivasyonu profesyonel çabalarına yönlendirmek için daha donanımlı olmakta ve bu da iş performanslarının yükselmesine yol açmaktadır.

Çalışmanın beşinci ve son hipotezi, aile-iş zenginleşmesi örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif şekilde yordar şeklinde ifade edilmiştir. Bu hipotez de desteklenmiş olup ulaşılan bulgular, bireylerin aile rollerinde destek, anlayış ve olumlu etkileşimler gibi zenginleşme yaşadıklarında, kurumlarına fayda sağlamak için resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçen davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aile yaşamlarında zenginleşme yaşayan çalışanlar, örgütsel kural ve prosedürlere uyma, gönüllü faaliyetlere katılma ve olumlu bir çalışma ortamını teşvik etme gibi örgütün genel refahına ve işleyişine katkıda bulunan davranışlar sergilemeye daha meyilli olacaktırlar. Literatür, bu sonuçları destekler niteliktedir (Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009).

Çalışmanın bir kısıtı olarak katılımcıların tek bir ilden seçilmesi sebebiyle Türkiye'deki sağlık çalışanları örneklemini tam olarak temsil edemeyeceği söylenebilir. Doğal olarak bu durumda elde edilen sonuçlar genellenemez. Bir diğer kısıt ise toplanan verilerin öz bildirimine dayalı olmasıdır. Sağlık çalışanlarının, samimi davranarak düşüncelerini ifade ettikleri varsayılmaktadır. Son kısıt ise verilerin toplama şekliyle kaynaklanmaktadır. Bu çalışmanın verileri kesitsel olarak tek bir zaman dilimi zarfında toplanmıştır.

Araştırma kapsamında sonraki araştırmacılar için de birtakım önerilerde bulunulabilir. İlk olarak bu çalışmada iş-aile zenginleşmesi kavramının aileden kaynaklı iş zenginleşmesi boyutu üzerinde durulmuştur. Takip eden çalışmalarda araştırmacıların işten kaynaklı aile zenginleşmesini ele alarak, bu boyutun iş ve aile üzerinde nasıl etkiler yaratabileceği araştırılabilir. Yine bu çalışmada nicel bir desenle araştırma yürütülmüştür. Sonraki çalışmalarda araştırmacılar, benzer bir model nitel ya da karma desenle çalışarak çok daha kapsamlı ve derinliğe sahip sonuçlara ulaşabilirler. Yukarıdaki paragrafta bahsedildiği gibi bu çalışmanın verileri kesitseldir. Farklı zaman dilimlerinde verilerin toplanarak boyamsal çalışmaların gerçekleştirilmesi araştırmacılara öneri olarak sunulabilir. Araştırmada demografik özelliklere göre aile-iş zenginleşmesi düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmemiştir. Diğer çalışmalarda bu hususun da araştırılması, literatüre katkı sunması açısından fayda sağlayabilir. Bu araştırma sağlık çalışanları örnekleminde nispeten kısıtlı sayılabilecek bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Sonraki çalışmalarda araştırmacılar, farklı meslek gruplarından oluşan daha geniş örneklemle çalışarak iş-aile ya da aile-iş zenginleşmesi açısından kıyaslama yapma imkânı bulabilir. Son bir öneri olarak gerek aileden kaynaklı gerekse de işten kaynaklı zenginleşmenin bu çalışmada ele alınan iş çıktıları üzerine etkisinde, aile ile yönetici desteğinin aracı ve cinsiyetin düzenleyici etkisi takip eden çalışmalarda birer model olarak çalışılabilir.

Araştırma sonuçları kapsamında uygulamacılar bağlamında da birkaç öneride bulunmak yerine olabilir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların aileden kaynaklanan iş zenginleşmeleri onların iş çıktıları üzerinde pozitif etkiler yaratmaktadır. Ulaşılan sonuçlar örgütlerin, çalışanların aile yaşamlarının önemini kabul eden ve iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olacak kaynaklar sağlayan destekleyici bir kültürü teşvik etmekten fayda sağlayabileceğini göstermektedir. Esnek çalışma düzenlemeleri, ebeveyn izni ve çalışan yardım programları gibi aile dostu politikalar uygulayarak kuruluşlar, çalışanların hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettikleri bir ortam yaratabilir. Bu ise sonuçta daha yüksek iş tatmini, bağlılık, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile daha düşük işten ayrılma niyeti yaşamalarına yol açabilir. Doğal olarak bir işletme sahibi veya yöneticisi çalışanlarının aile yaşantısına karışamaz ancak işe alım politikalarını buna göre düzenleyebilir. İşe alım süreçlerinde, adayların aileleri hakkında kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilerek, aileden kaynaklı bir iş zenginleşmesi yaşaması muhtemel olabilecek kişiler tespit edilerek işe alım noktasında onlar tercih edilebilir.

Sonuç olarak, çalışanların aile yaşamları ile işyerindeki deneyimleri arasındaki bağlantının kabul edilmesi bir gerekliliktir. Geleneksel olarak, örgütsel davranış alanındaki araştırmalar, aileyle ilgili değişkenlerin etkisini göz ardı ederek öncelikle iş alanındaki faktörlere odaklanma eğiliminde olmuştur. Ancak, bu çalışmanın bulgularının da gösterdiği gibi, çalışanların aile deneyimleri işyerindeki tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, örgütlerin yönetim uygulamalarında hem iş hem de aile faktörlerini dikkate alarak çalışanların refahına yönelik daha bütüncül bir yaklaşım benimsemeleri gerekmektedir. Bununla birlikte, aile-iş zenginleşmesini teşvik etmenin hem işverenlerin hem de çalışanların ortak çabasını gerektirdiğini kabul etmek önemlidir. Kuruluşlar kaynak ve destek sağlayabilirken, bireyler de iş ve aile yaşamlarını her iki alanı da geliştirecek şekilde bütünleştirmek için aktif olarak çaba gösterme konusunda rol oynamaktadır. Bu nedenle, aile-iş zenginleşmesini teşvik etmeyi amaçlayan müdahaleler, çalışanların ihtiyaçlarını ve tercihlerini dikkate alırken aynı zamanda kurumsal kısıtlamaları ve zorlukları da dikkate alınmalıdır. Bu yazının tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

Katkı Oranı Beyanı

Makale tek yazarlı olup tüm çalışma yazar tarafından yapılmıştır.

Kaynakça

- Aboobaker, N., & Edward, M. (2020). Collective influence of work–family conflict and work–family enrichment on turnover intention: Exploring the moderating effects of individual differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218-1231.
- Agarwal, U. A., & Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement conscientiousness and managers' turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review*, 47(2), 353-377.
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kısaltılmış iş-aile zenginleşmesi ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 11(20), 172-179.
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidencebased strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-46.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family. Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2009, Mayıs). *Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü*. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work–family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54, 213-225.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. İçinde M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work–family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Carlson, D. S., Grywacz, J. G., & Zivnuska, S. S. (2009). Is work--family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a Work–Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164
- Carlson, D. S., Witt, L. A., Zivnuska, S., Kacmar, M., & Grzywacz, J. G. (2008). Supervisor appraisal as the link between family-work balance and contextual performance. *Journal of Business Psychology*, 23, 37-49.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413.
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work–family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. İçinde A. B. Bakker (Ed.). *Advances in positive organizational psychology* (s. 303-328). Leeds: Emerald Group Publishing
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765- 1777.
- Dewi, I. G. A. M., Rajiani, I., Riana, I.G., Puspitawati, N. M. D., Muafi, M., & Rihayana, I. G. (2023). Women's risk-taking behaviour during COVID-19 pandemic: Will work–family enrichment and work satisfaction prevent turnover intention? *Administrative Sciences* 13(3), 67.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. İçinde J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health psychology* (s. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

- George, D., & Mallery, M. (2001). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 10.0 update*. Toronto: Allyn and Bacon.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. H. (2007). The relationship among workfamily conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 350-364.
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 44-56.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?. *American Journal of Health Promotion, 14*(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.
- Hackman, R., & Oldham, G. R., (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management, 39*(3), 573-603.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 249-265.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 337-370.
- Hollanda, P. (2020). Antecedents and outcomes of work-family conflict and work-family enrichment: A longitudinal, multilevel, and multimethod study. İçinde M. L. H. Maestro, N. C. Albiol, & M. G. Grau (Eds.). *The New Ideal Worker: Organizations Between Work-Life Balance, Gender and Leadership*, (s. 223-249). Cham: Springer.
- Jain, S., & Nair, S. K. (2017). Work support and family support as predictors of work-to-family enrichment and family-to-work enrichment. *Global Business Review, 18*(5), 1307-1324.
- Joreskog, K., & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 32-45.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management, 27*(4), 517-528.
- Karatepe, O. M., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 26*(2), 307-323.
- Karatepe, O. M., & Kılıç, H. (2009). The effects of two directions of conflict and facilitation on frontline employees' job outcomes. *The Service Industries Journal, 29*(7), 977-993.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*(2), 149-162.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal, 42*(1), 58-74.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 131-142.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. Mahwah: Erlbaum Associates Inc.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. İçinde M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organisational psychology* (s.1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2), 182-192.

- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & Abella-Garces, S. (2018). Job satisfaction and work–family policies through work–family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 386-402.
- Mauno, S., Cuyper, N. D., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: Comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, 29(1), 75-94.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work to family enrichment. *Journal of Psychology*, 144, 61-81.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work–family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 93-104.
- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: Pratical application and interpretation*. CA: Pyrczak Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Moussa Moumin, L. (2022). *İş-aile zenginleşmesi, yönetici desteği algısı, öz-saygı, duygusal bağlılık ve kariyer tatmini ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı.
- Nicklin, J. M., & McNall, L. A. (2013). Work–family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67-77.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shorridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28-40.
- OECD (2020). *Better life index*. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-lifebalance/> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 30.04.2024.
- O’Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R., & Crouter, A. C. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18-29.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. New York: Lexington Books.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Roche, M., & Haar, J. (2020). Motivations, work–family enrichment and job satisfaction: An indirect effects model. *Personnel Review*, 49(3), 903-920.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Sağlık Bakanlığı (2022). *Sağlık istatistikleri* *yıllığı*. <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/48054/0/siy202205042024pdf.pdf> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 30.04.2024.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., Brough, P., Lu, C. Q., Wang, H., Kalliath, T., ... & Timms, C. (2015). A three-wave study of antecedents of work–family enrichment: The roles of social resources and affect. *Stress and Health*, 31(4), 306-314.
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... & Shi, K. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: Work–family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 53*(4), 490-510.
- Tosun, T. (2023). *İş-aile zenginleşmesinin ve iş yaşam kalitesinin iş doyumu üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 30.04.2024
- Ülbeği, İ. D., & İplik, E. (2018). İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(4), 722-741.
- van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*(5), 617-642.
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work–family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 279-300.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations, 54*(12), 1609-1637.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work–family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family, 67*(3), 666-679.
- Wayne, J. H., Allen, T. D., Mathews, R., & Casper, W. D. (2013). Family supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work–family conflict and enrichment and partner attitudes. *The Journal of Applied Psychology, 98*(4), 602-622.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 445-461.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.
- Witt, L., & Carlson, D. S. (2006). The work–family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 343-356.