



BANKACILIK
DÜZENLEME VE DENETLEME
KURUMU

BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar

Journal of BRSA Banking and Financial Markets

Cilt / Volume: 18
Sayı / Issue: 2
Yıl / Year: 2024

e-ISSN: 1307-945X
Araştırma Makalesi
Research Article

Banka Çalışanlarının Finansal Stres Düzeyinin Yaşam Doymu Üzerine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü

Murat BAŞ*

Salim Sercan SARI**

Tevhit KAHRAMAN***

Öz

Bireylerin yaşadığı finansal stres iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi değiştirerek yaşam doymu üzerinde etkiye bulunabilir. Bu çalışmanın amacı finansal stres, yaşam doymu ve iş-aile çatışması arasındaki ikili ilişkileri incelemek ve finansal stresin yaşam doymu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün olmadığını tespit etmektir. Bu kapsamda Erzincan ilinde görevli 214 banka çalışanından anket yöntemiyle verilere ulaşılmıştır. Bu veriler SPSS 27, AMOS 24 ve SPSS PROCESS MACRO programlarından faydalanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, finansal stres düzeyinin yaşam doymunu negatif ve iş-aile çatışmasını pozitif etkilediği, iş-aile çatışması ile yaşam doymu arasında ise negatif ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, finansal stres düzeyinin yaşam doymu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün bulunduğu saptanmıştır. Sonuç olarak finansal stresin iş-aile çatışmasını artırarak yaşam doymunu düşürdüğü gösterilmiştir. İş yerinde yaşanan stres yönetimi, iş-aile dengesine ve çalışanların refahına yansıtılabilmektedir. Yöneticilere, çalışanların finansal stresini en alt düzeye indirecek ve iş-aile çatışmasını azaltacak yaklaşımlar benimsemeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Finansal stres, banka çalışanları, yaşam doymu, iş-aile çatışması.

JEL Sınıflandırması: D14, D23, G21, M10.

Abstract - The Mediating Role of Work-Family Conflict in The Effect of Financial Stress Level of Bank Employees on Life Satisfaction

The financial stress experienced by individuals can affect life satisfaction by changing the balance between work and family life. The aim of this study is to examine the bilateral relations between financial stress, life satisfaction and work-family conflict and to determine that work-family conflict does not have a mediating role in the effect of financial stress on life satisfaction. In this context, data were obtained from 214 bank employees working in Erzincan province through a survey method. These data were analyzed using SPSS 27, AMOS 24 and SPSS PROCESS MACRO programs. As a result of the analyses, it was determined that the level of financial stress negatively affects life satisfaction and positively affects work-family conflict, and that there is a negative relationship between work-family conflict and life satisfaction. In addition, it was determined that work-family conflict has a mediating role in the effect of financial stress level on life satisfaction. As a result, it was shown that financial stress increases work-family conflict and decreases life satisfaction. Stress management experienced in the workplace can be reflected in the work-family balance and the well-being of employees. Managers are advised to adopt approaches that will minimize employees' financial stress and reduce work-family conflict.

Keywords: Financial stress, bank employees, life satisfaction, work-family conflict.

JEL Classification: D14, D23, G21, M10.

* Doç. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

E-posta: murat.bas@erzincan.edu.tr - ORCID: 0000-0002-9479-4571.

** Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

E-posta: salim.sari@erzincan.edu.tr - ORCID: 0000-0003-2607-5249.

*** Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü

E-posta: tkahraman@erzincan.edu.tr - ORCID: 0000-0003-0060-6435.

Makale Gönderim Tarihi: 09.09.2024

Makale Kabul Tarihi: 14.10.2024

Atif: Baş, M., Sarı, S. S. ve Kahraman, T. (2024). Banka Çalışanlarının Finansal Stres Düzeyinin Yaşam Doymu Üzerine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 18(2), 150-169.

<http://doi.org/10.46520/bddkdergisi.1600276>.

1. Giriş

Aileler, ekonomik zorlukları karşılayabilecek yeterli gelir, servet veya borca sahip olmadıklarında finansal kaynaklı psikolojik stres veya sıkıntı yaşamaktadırlar. Refahla ilgili bir kavram olan finansal stres, aileler mevcut ve devam eden finansal yükümlülüklerini karşılayamadıklarında ortaya çıkmaktadır. Finansal stres genellikle temel ihtiyaçları karşılamada zorluk, faturaları ödemede zorluk ve ay sonunda kalan paradan kaynaklanan fiziksel veya ruhsal sağlık belirtileri olarak kullanılmaktadır. Ailelerin mevcut veya sürekli yükümlülükleri karşılayacak finansal kaynaklardan ne ölçüde yoksun olduklarını ölçen bu göstergeler, daha fazla gelir ve servetin neden genellikle daha düşük finansal stresle ilişkilendirildiğini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Friedline vd. 2021 s. 43).

Finansal stres, kişinin kişisel mali durumuna ilişkin öznel algısı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Kim ve Graman, 2004 s. 70). Finansal stres, gelir, borçlar, varlıklar ve para yönetimini kapsayan finansal koşulların birçok özelliğini kapsamaktadır. Bireyin finansal koşullarının, yaşadığı topluluğa özgü yoksunluğu göz önünde bulundurarak, bireyin yaşam standardı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Ancak bu durum, bir ülkeden diğerine değişebilmektedir (Osman vd. 2018 s. 60). Finansal stres, kişinin finansal yükümlülüklerini yerine getirememesi olarak tanımlanabilmektedir. Ancak psikolojik veya duygusal etkileri de içerebilmektedir. İlgili literatürün çoğu depresyon, kaygı ve kötü sağlık gibi finansal stresin olumsuz sonuçlarına odaklanmaktadır (Heckman vd. 2014 s. 20). Söz konusu kavramlardan stresin, çalışan bireyler arasında memnuniyetsizliğe neden olduğu uzun zamandır bilinmektedir (Singh 1993). Bireylerin bir kısmı yüksek stresli ortamlarda çalışabilmektedirler. Değişen koşullar altında işgücünün değişen iş özellikleri ve gereksinimleri, çalışanların yaşadığı olumsuz sonuçları büyütebilmektedir (Singh 1993; akt. Jones vd. 2000 s. 42). İşyerinde stres, modern yaşam tarzlarının yeni bir olgusu olarak kabul edilmektedir. Evrensel bir unsur haline gelen stresle hayatın her kesiminden insan yüzleşmek zorunda kalmaktadır. Sanatçıdan cerraha, pilottan satış yöneticilerine kadar hemen hemen her meslek grubunda yaşanan zorlamalar sonucu oluşan stres zaman zaman işten ayrılmaya yol açabilmektedir (Qureshi vd. 2013 s. 764). Görev sayısını veya zorluğunun artırılması iş yükü ve dolayısıyla çalışanların iş stresi düzeyinin artmasına neden olabilmektedir. İş stresi veya iş yükü ile iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde stresin olumlu ve olumsuz etkileri tespit edilmiştir (Bruggen, 2015 s. 2378).

Stres etkenlerinin ana etkileri arasında yer alan ağır iş yükünün iş doymu ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Grau vd. 2001 s. 65). İş ve yaşam doymu arasında bağlantı olduğu bilindiğinden, işyerindeki değişiklikler aracılığıyla yaşam doymunu veya yaşam kalitesini iyileştirme problemi hakkında faydalı düşünme yolları sağlayan teorik modeller oluşturulmaktadır (Demerouti vd. 2000 s. 456). Bireyin iş deneyimlerinin ve memnuniyetinin yaşam doymunu olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği ve iş dışı ya da yaşam doymunun da iş doymunu olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir (Chacko, 1983 s. 164).

Yaşam doymu, bir bireyin yaşamının genel kalitesini bir bütün olarak olumlu değerlendirme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer deyişle, bireyin sürdürdüğü hayattan ne kadar hoşlandığıdır. Mutluluk ve öznel iyi oluş terimleri yaşam doymunun eşanlamlıları olarak kabul edilmektedir. 'Mutluluk' kelimesi yerine yaşam doymu terimini kullanmanın bir avantajı, kavramın öznel karakterini vurgulamasıdır. Ayrıca, yaşam doymu teriminin 'öznel iyi olma hali' terimine göre avantajlı olmasının altında yatan neden olarak ise yaşam doymunun mevcut duygularansa yaşamın genel bir değerlendirmesi olarak düşünülmesi görülmektedir (Saris vd., 1996 s. 16).

Aile yaşamı gibi iş dışı faaliyetlerin ve deneyimlerin kalitesinin, iş gerekliliklerinin çalışanların bu tür faaliyetlere katılma fırsatlarını ne ölçüde etkilediğini ileri süren teoriler bulunmaktadır (Jackson vd., 1985 s. 575). Günümüzde çalışanların iş ve aile yaşamlarını nasıl dengeleyecekleri konusunda endişelenme olasılıkları her zamankinden daha fazla yüksek seyretmektedir. İş ve kişisel roller arasında ortaya çıkan rekabet çoğu zaman çalışanlar arasında çatışmaya yol açmaktadır. İş-aile çatışmasını inceleyen çalışmalarla birlikte teorik modeller, ampirik çalışmalar ve kurumsal destekli iş-aile girişimlerinin sayısında artış yaşanmıştır (Grant-Vallone ve Donaldson, 2001 s. 214).

Banka çalışanları arasında artan borç yükünün ve çoğu bankacının finansal öz yeterliliğinin refahı için yeterli olmamasının aile hayatına yansması bu çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu problemi analiz etmenin yolu finansal stresin sonuçlarını belirledikten sonra, bu sonuçlara arasındaki

bağlantının analiz edilmesidir. Buradan hareketle mevcut çalışmanın amacı, finansal stres, yaşam doyumu ve iş-aile çatışması arasındaki ikili ilişkileri incelemek ve finansal stresin yaşam doyumu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün olmadığını tespit etmektir. Literatürde, finansal stresin yaşam doyumu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının daha önce araştırılmadığı tespit edilmiştir. Başka bir açıdan bakıldığında, söz konusu üç değişken daha bir arada herhangi bir çalışmada ele alınmadığından mevcut çalışmada banka çalışanlarında finansal stresin yaşam doyumu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü araştırılmıştır. Sonuç olarak, bu çalışmanın ulusal ve uluslararası literatürde güncelliğini koruyor olan finansal stres ve farklı değişkenlerle ilişkisini konu edinmesi nedeniyle sonraki çalışmalara rehber olacağı değerlendirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1. Finansal Stres Düzeyi ve Yaşam Doyumu

Finansal stres, finansal piyasaların olağan işleyişinde bir kesinti olarak tanımlanabilmektedir. İki finansal stres döneminin tamamen aynı olmaması finansal stres üzerine spesifik bir tanım yapmayı zorlaştırmaktadır. Finansal stresin ortak göstergelerinden biri, borç verenler ve yatırımcılar arasında finansal varlıkların temel değerlerine ilişkin belirsizliğin artması olarak kabul edilmektedir. Bir varlığın temel değeri, temettü ve faiz ödemeleri gibi gelecekteki nakit akışlarının bugünkü iskonto edilmiş değeridir. Söz konusu temel değerlere ilişkin belirsizliğin artması varlıkların piyasa fiyatlarında daha fazla dalgalanma anlamına gelmektedir (Hakkio ve Keeton, 2009 s. 6).

Yaşam doyumu, genel olarak yaşamdan duyulan genel bir memnuniyet, doyum veya mutluluk duygusu olarak tanımlanmaktadır (Perrone ve Civileto, 2004 s. 107). Bireyin bir bütün olarak yaşamına karşı olumlu bir tutuma sahip olmasıdır (Haybron, 2007 s. 101). Yaşam doyumu görünür yaşam kalitesinin göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Zihinsel ve fiziksel sağlık göstergeleriyle birlikte insanların ne kadar iyi geliştiğini göstermektedir. Yaşam memnuniyetine ilişkin veriler çeşitli amaçlarla kullanılmaktadır (Saris vd. 1996 s. 3). Bireylerin yaşamlarının özellikle hangi alanlarından memnun oldukları veya memnun olmadıkları yaşam doyumunun bileşenleri ile gösterilmektedir. Bu bileşenler arasında gelir, meslek ve sosyal statü, fırsatlar ve sosyal hareketlilik, refahın sağlanması, hükümet politikaları ve çevre ile aile ve sosyal bağlantılar yer almaktadır (Appleton ve Song, 2008 s. 2326). Yaşam doyumu anketlerinin, yaşam kalitesinin çeşitli yönlerinin etkilerini yansıtarak ve katılımcıların farklı yönleri serbestçe ağırlıklandırmasına izin vererek mevcut göstergeleri tamamlayacağı düşünülmektedir (Diener vd. 2013 s. 498).

Finansal stres ve yaşam doyumu ilişkisi araştırmacıların ilgisini çeken konulardan olup kavramlar arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu birçok çalışmayla kanıtlanmıştır. Bailey vd. (1998) çalışmalarında finansal stresin yaşam ve iş doyumu üzerindeki olumsuz etkisini incelemişlerdir. Lue vd. (2010) çalışmalarında daha fazla sağlık veya finansal stres algılayan ve daha fazla yaşam doyumsuzluğu veya kötüleşen işlevsel durumu olan kadınların depresyona yakalanma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Longmire-Avital vd. (2012) çalışmalarında algılanan finansal zorluğun yaşam doyumunun önemli ve bağımsız bir öngörücüsü olduğunu göstermişlerdir. Kim ve Um (2020) çalışmalarında yaşlı bireylerde ekonomik stresin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Lee ve Dustin (2021) çalışmalarında evli bireylerde finansal stresin finansal doyum üzerinde önemli ve olumsuz bir etkisi olduğunu ve finansal stresin finansal doyum düzeyini önemli ölçüde azalttığını göstermişlerdir. Junianto ve Radianto (2024) çalışmalarında finansal stres ve finansal doyum arasındaki ilişkiyi açıklamışlardır.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Finansal stres düzeyi ile yaşam doyumu arasında negatif ilişki vardır.

2.2. Finansal Stres Düzeyi ve İş-Aile Çatışması

Finansal stresin zararlı psikolojik etkileri olabilmekte, daha kötü sağlık sonuçlarına yol açabilmekte ve akademik performansı olumsuz etkileyebilmektedir. Daha önce belirtildiği gibi, araştırmalarda finansal stresin aile geliri, ırk, cinsiyet ve ilk nesil statüsüyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Cadaret ve Bennett, 2019

s. 228). En iyi koşullar altında bile evlilik ilişkisi sabır ve çaba gerektirmektedir. Çiftler ekonomik zorluklarla karşılaştıklarında, ilişkileri ek ve bazen olağanüstü stresle karşı karşıya kalmaktadır. Düşük gelirli çiftler üzerindeki bu tür stres faktörleri hakkında çok şey yazılmış olsa da, orta gelirli çiftler hakkında çok az literatür bulunmaktadır (Freeman vd. 1993 s. 324). Guan vd., (2022) çalışmalarında bugüne kadar hem yüksek hem de düşük ve orta gelirli ülkelerde finansal stres ve depresyon göstergeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

İş-aile dengesi ve çatışması konusu dünya çapında popüler medyanın ve araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmektedir. Ekonomik kalkınma, küreselleşen etkiler, eşit istihdam fırsatları gibi modernleşme eğilimleri, iş yaşamı sorunlarının genel yaşam dengesi ve özellikle de aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisine giderek daha fazla odaklanılmasına yol açmıştır (Kirrane ve Buckley, 2004 s. 78).

Rol çatışması, birine uymanın diğerine uymayı zorlaştıracak iki veya daha fazla baskı grubunun aynı anda ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Bir baskı grubuna uymak diğerine uyma olasılığını tamamen ortadan kaldırmaktadır. İki baskı grubu karşılıklı olarak birbirleriyle çelişmektedir. Rol çatışması bireyin çevresindeki bir olgu ve içsel, psikolojik yaşamındaki bir olgu olarak ele alınmaktadır. Çeşitli rol çatışması türleri bulunmaktadır. Bunlardan biri de iç-rol çatışmasıdır. Burada bir kuruma üyelikle ilişkili rol baskıları, diğer gruplara üyelikten kaynaklanan baskılarla çatışma halindedir. İşteki rol göndericilerden gelen fazla mesai ya da eve iş götürme talepleri, kişinin eşinden gelen akşam saatlerinde tüm dikkatini aile işlerine vermesi yönündeki baskılarla çatışabilmektedir. Çatışma, odak kişinin işçi rolü ile eş ve baba rolü arasında ortaya çıkmaktadır (Kahn vd., 1964 s. 19-20). İş-aile çatışması, bir rolü üstlenmenin diğer bir rolü üstlenmeyi zorlaştırdığı durumlarda ortaya çıkan bir tür roller arası çatışmadır. Bu durum çoğu çalışan için giderek artan bir stres türü olarak görülmektedir. İş-aile çatışması iş ve yaşam etkinliğinin önemli bir öncülü kabul edilmektedir (Kossek vd., 2011 s. 291). İki rol arasında denge olmadığında iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Bir rol daha fazla zaman veya daha fazla sorumluluk gerektirebilmektedir. Bu da diğerinin rol sorumluluklarının zarar görmesine neden olabilmektedir (Morgan, 2009 s. 19).

İş ve aile, yetişkin yaşamının en merkezi alanlarından ikisini temsil etmektedir. Bu nedenle her biri insan davranışının önemli yönlerinin araştırılacağı benzersiz bir bakış açısı sunmaktadır. Son zamanlarda iş ve aile rolleri arasındaki ilişki giderek artan araştırmacı tarafından ele alınmaktadır. İş-aile çatışması, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumun iyiliğini yansıttığı için, işyerindeki koşulların aile yaşamının kalitesini etkilediği ve bunun tersinin de geçerli olduğu kritik bir müdahale yolu olarak işlev görebilmektedir. (Frone vd., 1992 s. 65). Başka bir deyişle iş (aile) rolüne katılım, aile (iş) rolüne katılım sayesinde daha da zorlaşmaktadır. Bu tanım, iki alan arasındaki etkileşimin her iki yönde, yani işten aileye müdahale ve aileden işe müdahale şeklinde meydana gelebileceğini öne sürmektedir (O'Driscoll vd., 2004 s. 37). Wayne vd. (2004) iş-aile çatışmasını iş ve aile rolleri ilişkisinin olumsuz yönde sonuçlanması olarak tanımlamışlardır.

Çalışmalar, iş-aile çatışmasının işyerinde daha düşük üretkenlik, artan geç kalma ve devamsızlık, daha yüksek düzeyde işten ayrılma, daha fazla iş doyumsuzluğu ve psikolojik sıkıntı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Stres düzenli olarak veya ara sıra çalışanların çoğunluğunun uykusunu, fiziksel sağlığını, zihinsel sağlığını ve aile refahını etkilemektedir. İş-aile çatışması, Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü tarafından işyerinde en büyük 10 stres kaynağından biri olarak tanımlanmıştır (Winslow, 2005 s. 729).

Rabenu vd. (2017) çalışmalarında stresin iş-aile çatışmasıyla pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Jamadin vd. (2015) çalışmalarında iş-aile çatışmasının etkisini ve çalışanlar arasındaki stres seviyesini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışanların daha düşük iş-aile çatışması ve daha düşük iş stresi seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Stresli olaylar arasında aile içinde ciddi bir sorununun meydana gelmesi ve algılanan finansal stres de yer almaktadır (Gonzalez ve Vives, 2019 s. 362). Gonzalez ve Vives, (2019) çalışmalarında ev işi yapmanın, ciddi bir aile sorununu bildirmenin ve yüksek finansal stres yaşamının kadınlar ve erkeklerde yüksek depresyon yaygınlığıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Voydanoff (1990) çalışmasında ekonomik sıkıntının dört bileşeninin (istihdam istikrarsızlığı, istihdam belirsizliği, ekonomik yoksunluk ve ekonomik zorlanma) bireysel uyum ve aile ilişkileri ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Shek (2003) çalışmasında ebeveynlerin çocuklarından daha yüksek düzeyde ekonomik sıkıntı yaşadıklarını ve geleceğe yönelik ekonomik endişe duyduklarını göstermiştir. Solantaus vd. (2004) çalışmalarında harcanabilir aile gelirindeki azalmanın, artan ekonomik baskı ve

ebeveyn ruh sağlığı, evlilik etkileşimi ve ebeveynlik kalitesindeki olumsuz değişiklikler yoluyla çocuk ruh sağlığı için bir risk oluşturduğunu göstermişlerdir. Sinclair vd. (2013) çalışmalarında ekonomik olarak stresli çalışanların iş-aile çatışması tehdidinde karşı daha savunmasız olabileceğini savunmuşlardır. Odle & Dusseau vd. (2018) çalışmalarında finansal güvensizliğin iş-aile çatışması ve stres üzerindeki doğrudan etkilerini göstermişlerdir. Sprung (2022) çalışmasında çiftçilerin kişisel ekonomik stresinin bireysel ve eş aile sıkıntısıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, aile sıkıntısı çiftçiler ve eşleri için kişisel ekonomik stres ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin bir aracısı olarak bulunmuştur. Son olarak ise kişisel ekonomik stresin aile sıkıntısı ve iş-aile çatışması üzerinde küresel ekonomik stresten daha büyük bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak, düşük düzeyde finansal stres düzeyine sahip çalışanların, ailelerine daha fazla vakit ayırması, daha fazla zamana ve enerjiye sahip olması ve bu nedenle daha az iş-aile çatışması yaşamaları muhtemeldir; buna karşılık, yüksek düzeyde finansal strese sahip çalışanların ailelerine zaman ayırması ve yükümlülüklerini yerine getirmesi muhtemel değildir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Finansal stres düzeyi ile iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki vardır.

2.3. İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu

İş-aile dengesi tanımlanırken girdiler ve sonuçlar dolaylı olarak dikkate alınmaktadır. Girdilerin her bir role uygulanan kişisel kaynaklar olduğu belirtilmektedir. İş ve aile hayatındaki rollere yaklaşık olarak eşit düzeyde dikkat, zaman, katılım veya bağlılıkla yaklaşmak dengeli olmak anlamına gelmektedir. Pozitif denge, eşit düzeyde yüksek dikkat, zaman, katılım veya bağlılık anlamına gelirken, negatif denge eşit düzeyde düşük dikkat, zaman, katılım veya bağlılık anlamına gelmektedir. Bu girdiler, her bir role ayrılan zaman veya her bir role psikolojik katılım açısından bireyin rol katılım düzeyini yansıtmaktadır. İş rolüne aile rolünden daha fazla ya da daha az bağlanan bireylerin dengeli olduklarını söylemek zordur (Greenhaus vd., 2003 s. 512).

Yaşam doyumunun, yaşama yönelik genel duygusal ve yansıtıcı bir tutum olduğu düşünülmektedir. Bireyin kendi hayatını değerlendirme ve yaşama süreçleri, memnuniyet düzeyini belirleme anında çoğu zaman bireysel olarak eşleştirilen belirli kriterler bağlamında yapılmaktadır (Kasprzak, 2010 s. 144). Yaşam doyumunu, tüm boyutlarıyla yaşam kalitesinin küresel bir göstergesi olarak kullanılmaktadır (Hombrados-Mendiate, Cosano-Rivas, 2011 s. 233).

Birçok çalışma iş-aile çatışmasıyla yaşam doyumunu arasında tutarlı bir negatif ilişki olduğunu göstermektedir (Ernst Kossek ve Ozeki, 1998; Perrewe vd., 1999; Mazerolle vd., 2008; Özdevicioğlu ve Doruk, 2009; Zhao vd., 2011; Yıldırım vd., 2014; Başoğlu vd., 2016; Fırat ve Cula, 2016; Şentürk ve Bayraktar, 2018; Güneş ve Özan, 2022; Özkan ve Kumbalı, 2023; Akbaş ve Buyruk, 2024). Dursun ve İstar (2014) çalışmalarında iş aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş ve yaşam doyumunu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Karabay (2015) çalışmalarında iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ve iş, aile ve yaşam doyumları üzerinde olumsuz etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karaca ve Dede (2017) çalışmalarında iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu arasında doğru yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin var olduğunu göstermişlerdir. Taşdelen-Karçkay ve Bakalım (2017) çalışmalarında yapısal eşitlik modeli ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş-yaşam dengesi aracılığıyla yaşam doyumunu üzerindeki dolaylı etkilerini ortaya çıkarmışlardır. Wang ve Peng (2017) çalışmalarında iş ve yaşam doyumunun iş-aile çatışması ve depresyon arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini belirtmişlerdir. Ayrıca iş ve yaşam doyumunun iş-aile çatışması ve depresyon arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkilerinin anlamlı olduğunu belirtmişlerdir. Akın ve Karakulak (2019) çalışmalarında İş-aile, aile-iş çatışmasının iş doyumuna olumsuz etkisinin anlamlı çıktığı sonucuna ulaşmışlardır. Güripek ve Güripek (2022) çalışmalarında ulaştıkları bulgularda iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu düşük düzeyde de olsa negatif yönlü etkilediği sonucuna varmışlardır.

H₃: İş-aile çatışması ile yaşam doyumunu arasında negatif ilişki vardır.

2.4. Aracılık Modeli

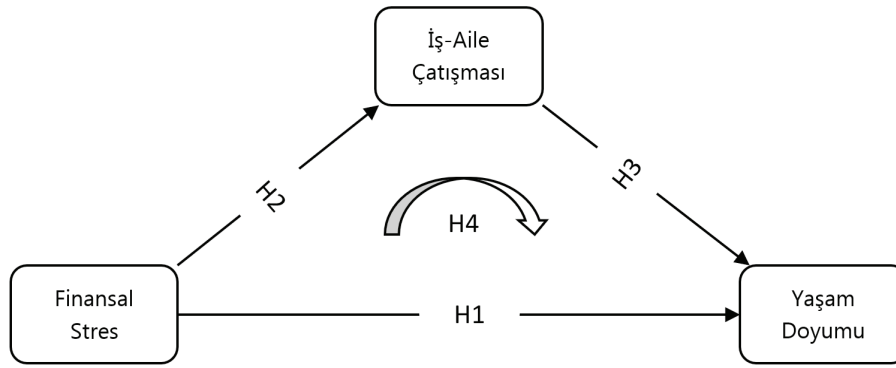
Kahn vd. (1964) çalışmalarına dayanarak, iş-aile çatışmasının şu tanımı sunulmaktadır. İş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bazı açılardan birbiriyle uyumsuz olduğu bir tür rol içi çatışmadır. Yani,

iş (aile) rolüne katılım, aile (iş) rolüne katılım sayesinde daha da zorlaşmaktadır. Literatürün incelenmesi, üç ana iş-aile çatışması biçimi olduğunu göstermektedir. Bunlar zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985 s. 77).

Literatürde, söz konusu aracılık modelini daha önce inceleyen çalışmaların olduğu ancak finansal stresin dahil edilmediği görülmüştür. Şirin ve Yücel (2020) çalışmalarında iş-aile çatışmasının tam aracılık etkisi bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Judge ve Colquitt (2004), Boyar ve Mosley (2007) ile Andrade ve Neves (2022) çalışmalarında iş-aile çatışmasının aracılık etkisi bulunduğunu belirtmişlerdir. Haines III VD. (2008), Doğru (2019), Freire ve Bettencourt (2020) ile Aknar ve Bağcı (2023) ise çalışmalarında iş-aile çatışmasının kısmi aracılık etkisi bulunduğunu belirtmişlerdir. Çelik ve Turunç (2011) çalışmalarında iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Son olarak Gözükara ve Çolakoğlu (2016) çalışmalarında ise iş özerkliği ile iş doymu arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının olumsuz bir aracılık etkisine sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Mevcut çalışmada finansal stres düzeyi ile yaşam doymu arasındaki ilişkiye iş-aile çatışmasının aracı olduğu ileri sürülmektedir. Değişkenler arasındaki doğrudan ilişkileri ele alan bir çalışmayla karşılaşılmamış olmakla birlikte, finansal stresin düzeyinin iş-aile çatışmasını artıracacağı, bunun da çalışanların yaşam doymunu negatif etkileyeceği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla çalışmanın dördüncü ve son hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H₄: İş-aile çatışması, finansal stres düzeyi ile yaşam doymu arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde kamu ve özel sektördeki bankalarda görev yapan çalışanların finansal stres düzeyinin yaşam doymu üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolünü belirlemeye yönelik araştırma yapılarak bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bankacılık sektöründe son yıllarda yaşanan enflasyonun gerisinde kalmış maaş düzeylerinin banka çalışanlarının finansal stres düzeyini artmasına neden olabilmektedir. Diğer bir açıdan bakıldığında banka çalışanlarının uzun çalışma saatleri ve fazla mesailerinin iş-aile çatışmasını tetikleyebileceği düşünülmektedir. Banka çalışanlarının yaşadıkları finansal stresin ortaya çıkaracağı sonuçların ilişkisini ortaya koymak önem arz etmektedir. Bu çalışma finansal stres, yaşam doymu ve iş-aile çatışması arasındaki ikili ilişkileri incelemek ve finansal stresin yaşam doymu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün olduğunu tespit etmektir. Diğer taraftan banka çalışanlarının finansal stresle başa çıkma yöntemlerine yardımcı olmaları amaçlanmaktadır. Geleceğe yönelik düşük finansal iyimserliğe sahip banka çalışanlarını etkileyen koşullar anlaşılabilirse bu çalışanların aile hayatlarındaki problemlerinde önüne geçilebilir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Erzincan bankacılık ve finans sektöründe faaliyetlerini sürdüren 15 farklı bankada görev yapan, farklı pozisyon ve statülere sahip banka çalışanları oluşturmaktadır. Bu bankaların insan kaynakları biriminden alınan verilere göre toplam 300 banka çalışanın görev yaptığı bilgisine ulaşılmıştır. Basit rastgele örneklem seçim yöntemi kullanılıp bütün çalışanlara online olarak Google Forms aracılığıyla (e-mail ve whatsapp uygulaması) ve yüz yüze yöntemlerle 250 anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarını eksiksiz ve hatasız bir şekilde dolduran 214 banka çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anket formuna geri dönüş oranı %85'tir. Ayrıca çalışmaya başlamadan önce çalışmanın etik yönden uygunluğunu belirlemek amacıyla Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 02/09/2024 tarihli toplantısında çalışmanın etik olarak uygun olduğuna dair (belge protokol no: 07/12) belge alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Değişkenleri

Çalışma verilerinin toplanabilmesi için kullanılan ölçeklerin hepsi literatürde yer alan ölçekler olup çalışma kapsamında ölçek geliştirme çalışması yapılmamıştır. Çalışma için kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini (cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu, bankacılık sektöründe çalışma süresi, çalıştığınız bankadaki pozisyonunuz ve şu an yapmakta olduğunuz işi isteyerek mi seçtiniz) tespit etmeye yönelik yedi soru yer almıştır. Diğer üç bölüm ise aşağıdaki ölçeklerden oluşmaktadır.

Finansal Stres Ölçeği: Çalışmada kullanılan finansal stres ölçeği, Kelley vd. (2018) tarafından geliştirilen ve beş ifadeden oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek 5 sorudan oluşmaktadır. Sorular "maddi sorunlarımdan dolayı uyumakta zorlanıyorum", "bazı durumlarda sağlık sigortam yeterli olmadığı için endişe duyuyorum" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Çalışmada kullanılan iş-aile çatışması ölçeği, Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Sorular "işimin gereklilikleri yüzünden aileme karşı olan sorumluklarımı yerine getirmekte zorlanıyorum", "işim için harcadığım zaman ailedeki sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Yapılan bu çalışmada kullanılan yaşam doyumu ölçeği, Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş ve 5 sorudan oluşturulmuştur. Sorular "yaşamımdan memnunum", "yaşamımda sahip olmak istediğim şeyleri elde ettim" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekteki her bir madde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışma verilerinin analizi edilebilmesi amacıyla SPSS 27, AMOS 24 ve SPSS PROCESS MACRO analiz programları kullanılmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılan çalışanların demografik analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle frekans analizleri yapılmıştır. Ardından değişkenlerin analizi için her bir ölçeğin güvenirlik katsayısının hesaplanabilmesi amacıyla Cronbach Alpha katsayısı tespit edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Son olarak SPSS MACRO model 14 kullanılarak çalışmanın aracılık ve düzenleyicilik rolünün analizi gerçekleştirilmiştir.

3.5. Araştırma Bulguları

Çalışmaya katılan banka çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde %58'inin erkeklerden meydana geldiği belirlenmiştir. Ankete cevap veren banka çalışanlarının medeni durumları incelendiğinde %32'sinin bekar olduğu, geriye kalanların ise evli olduğu belirlenmiştir. Yaş aralıkları incelendiğinde ise %54,6'sının 33-43 yaş aralığında, yüzde 31,3'ünün 22-32 yaş aralığında ve geriye

kalanların ise 44 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ankete cevap veren banka çalışanlarının eğitim durumları incelendiğinde %64,4'ünün lisans mezunu, %19,6'sının lisansüstü mezunu ve geriye kalanların ise ön lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Banka çalışanlarının çalışma süreleri incelendiğinde %47,2'sinin 1-10 yıl arası, %41,5'inin 11-20 arası ve geriye kalanların ise 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu belirlenmiştir. Banka çalışanlarının çalıştıkları bankadaki pozisyonlarına bakıldığında ise %36'sının yönetici-yetkili-uzman, %35,5'inin analist-uzman yardımcısı-gişe yetkilisi-servis görevlisi ve geriye kalanların ise şube müdürü-yönetmen-müdür yardımcısı pozisyonunda çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 1'deki verilere göre, çalışmaya ait ölçeklerden finansal stresin güvenilirlik katsayısı 0,859, iş-aile çatışmasının güvenilirlik katsayısı 0,978 ve yaşam doymunun güvenilirlik katsayısı ise 0,932'dir. Bu sonuçlar, ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2019 s. 1003). Güvenilirliği test etmek amacıyla, bir faktördeki maddelerin standardize edilmiş yol katsayıları ve hata varyansları dikkate alınarak, o faktörün yapı güvenilirliği hakkında bilgi veren birleşik yapı güvenilirliği (Composite/Construct Reliability - CR) kullanılmıştır (Kline, 2015). Ayrıca, ölçüm modeli için CR değeri, Cronbach Alfa değerine kıyasla daha uygun sonuçlar verdiği (Hair vd., 2014) göz önünde bulundurularak tercih edilmiştir. CR değerinin 0,70 ile 0,90 arasında olması (Hair vd, 2017) güvenilirlik için yeterli kabul edilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde ölçüm modeli için daha önce kullanılmış ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler için Karşılıklı Korelasyonlar

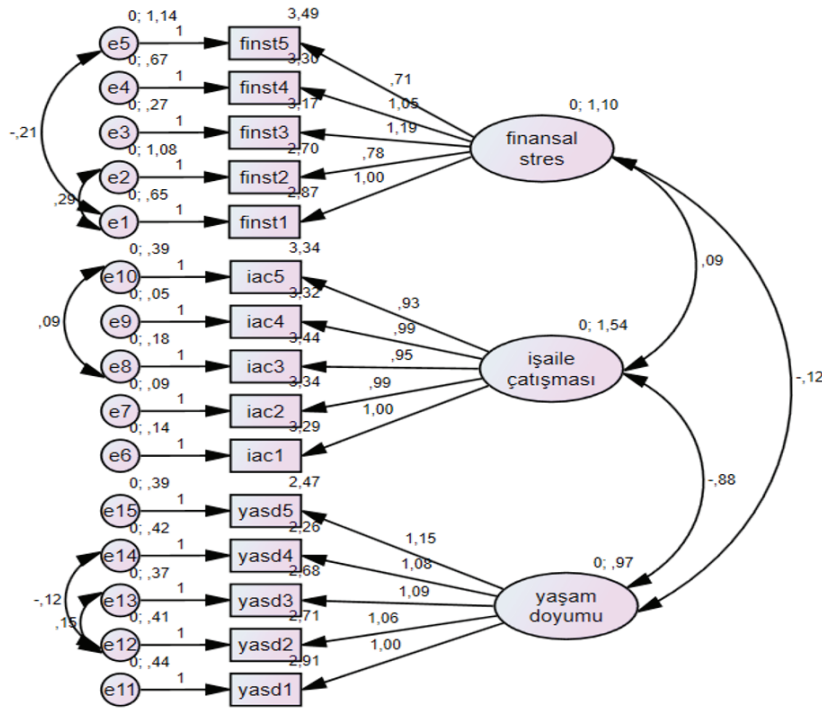
Scales	\bar{x}	S.S.	CR	AVE	MSV	ASV	FSTR	İAÇ	YD
FSTR	3,45	1,115	0,865	0,570	0,011	0,91	-		
İAÇ	3,35	1,226	0,979	0,902	0,506	0,985	0,671	-	
YD	3,11	1,071	0,933	0,736	0,506	0,939	-0,157	-0,704	-
HTMT	FSTR	İAÇ	YD	Fornell-Lacker		FSTR	İAÇ	YD	
FSTR	-			FSTR	0,755				
İAÇ	0,012	-		İAÇ	0,064	0,949			
YD	0,030	0,736	-	YD	-0,107	-0,712	0,858		

Tablo 1'de yer alan ölçekler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, çeşitli ilişkiler gözlemlenmiştir. İlk olarak, finansal stres ile yaşam doymu ($r = -0,157$; $p < 0,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı şekilde, ikinci bulgu olarak kurumsal finansal stres ile iş-aile çatışması ($r = 0,671$; $p < 0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Tablo 1'de son olarak, iş-aile çatışması ile yaşam doymu ($r = -0,704$; $p < 0,01$) arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Tablo 1'de görüldüğü gibi, faktör yükü 0,50'nin üzerinde ve bileşik güvenilirlik (CR) yüksek olduğunda ölçek yakınsak geçerliliğe sahiptir (Bagozzi ve Yi, 1988). Gizli değişkenler ile tüm karşılık gelen ölçümler arasındaki ortalama varyans (AVE) 0,50'nin üzerindedir. Bu durum ölçeğin yakınsak geçerliliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin/yapıların AVE değerleri şu şekildedir: finansal stres için 0,57, iş-aile çatışması için 0,902 ve yaşam doymu için 0,736'dir. Fornell ve Larcker (1981), AVE değerinin 0,50'den büyük olması gerektiğini önermiştir. Bu nedenle mevcut araştırmanın ölçeği kabul edilebilir bir yakınsama geçerliliğine sahiptir. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, her yapının AVE'sinin karekökü, yapı korelasyon matrisindeki diğer herhangi bir yapı ile olan korelasyonlarından daha büyüktür (Fornell ve Larcker, 1981). Bu durum yapıların yeterli ayırt edici geçerliliğini doğrulamaktadır. Tablo 1'deki ayırt edici geçerlilik testi sonuçları incelendiğinde, AVE değerlerinin kareköklerinin 0,70 ile 0,91 arasında olduğunu ayırt edici geçerliliğin bir sorun olmadığını ortaya koymuştur. Geleneksel yöntemler, örneğin Fornell-Larcker (1981) kriteri veya çapraz yüklemeler (cross-loadings), ayırım geçerliliği sorunlarını tespit etmede yetersiz kalabilmektedir. Henseler ve arkadaşlarının (2015) araştırması, HTMT'nin bu geleneksel yöntemlere kıyasla daha güvenilir sonuçlar verdiğini göstermiştir. HTMT analizi, ayırım geçerliliğini değerlendirmek için kritik bir araçtır ve doğru kullanıldığında, modelin güvenilirliğini ve geçerliliğini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.

Eğer HTMT değeri 0,85'in altındaysa, bu durum yapıların ayırım geçerliliğine sahip olduğunu ve farklı yapıların birbirinden yeterince ayrıştığını göstermektedir (Henseler vd., 2015). Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın ölçeklerine ait HTMT değeri 0,85'in altında olduğu için yapıların ayırım geçerliliğine sahip olduğu ve farklı yapıların birbirinden yeterince ayrıştığı ifade edilebilmektedir (Voorhees vd.,2016; Franke ve Sarstedt, 2019). Elde edilen bu sonuçlar çerçevesinde çalışmanın ölçüm modeline ait güvenilirlik ve yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir.

3.6. Ölçüm Modeli

Çalışmanın hipotezlerini test etmeden önce, ölçeklerin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu kapsamda, çalışmada ortak yöntem varyansının (common method variance) varlığı da değerlendirilmiştir (Podsakoff vd., 2003; Lindell ve Whitney, 2001). Ortak yöntem varyansı, birden fazla ölçüğün aynı birey tarafından, aynı ankette ve aynı zaman diliminde değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan sistematik hata varyansını ifade etmektedir (Özyılmaz ve Eser, 2013 s. 502). Çalışmada, finansal stres, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu değişkenleri aynı ankette ve aynı katılımcılar tarafından değerlendirildiği için, ortak yöntem varyansı olasılığı göz önünde bulundurulmuştur. Ortak yöntem varyansını tespit etmek için sıklıkla kullanılan bir yöntem Harman'ın Tek Faktör Testi'dir (Bolat, 2011 s. 93). Harman'ın Tek Faktör Testi, farklı ölçümlerden gelen varyansın ne kadarının tek bir faktör tarafından açıklandığını analiz etmektedir. Eğer tek bir faktör, varyansın %50'sinden fazlasını açıklıyorsa, bu durum yaygın yöntem yanlılığına dair bir kanıt olarak değerlendirilmekte ve ölçümlerin geçerliliği açısından bir risk oluşturabilmektedir. Ancak, tek faktör varyansın %50'sinden azını açıklıyorsa, yöntem yanlılığı riski düşük kabul edilmekte ve bu da ölçümlerin geçerli olduğunu işaret etmektedir (Podsakoff ve Organ, 1986). Bu bilgiler ışığında, çalışmadaki ölçeklerin tek faktör varyansının %48 olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, mevcut çalışmada yöntem yanlılığı riskinin düşük olduğu ve kullanılan ölçümlerin geçerli olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda, araştırma değişkenlerinin yapı geçerliliğini tespit etmek ve araştırma modelinin elde edilen veriye ne kadar iyi uyduğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır (Kline, 2015; Byrne, 2016). Tablo 2'de, araştırmaya ait tüm değişkenleri içeren üç faktörlü ölçüm modeli ile diğer alternatif modeller (Model 1, Model 2 ve Model 3) için uyum iyiliği değerleri sunulmuştur. Ayrıca Şekil 2'de ölçüm modeline ait yapılan modifikasyonlar ve ortak yöntem varyans şeması görülmektedir.



Şekil 2. Ölçüm Modeline Ait Ortak Yöntem Varyans Şeması

Şekil 2'de tüm maddelere ait standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modeller	CMIN	DF	CMIN/DF	RMSEA	CFI	TLI	GFI	SRMR
Araştırma Modeli	204,830	82	2,498	0,06	0,952	0,939	0,932	0,07
Model 1	651,324	89	7,318	0,20	0,781	0,742	0,622	0,17
Model 2	647,119	89	7,271	0,20	0,783	0,744	0,621	0,17
Model 3	982,356	90	10,915	0,25	0,653	0,655	0,501	0,19

Model 1= Finansal stres ile iş-aile çatışması tek faktörde birleştirildi.

Model 2= Finansal stres ile yaşam doyumu tek faktörde birleştirildi.

Model 3 = Tüm ölçekler tek faktörde birleştirildi.

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik oluşturulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin ($X^2/df = 2,50$, $RMSEA = 0,07$, $CFI = 0,95$, $TLI = 0,94$, $GFI = 0,93$, $SRMR = 0,07$) diğer alternatif modellerin uyum iyiliği değerlerine göre daha iyi uyum gösterdiği görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Mishra ve Datta, 2011). Bu sonuca göre, çalışmada kullanılan ölçeklerin ayırt edici özelliklere sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Buradan hareketle çalışmanın 3 faktörlü ölçüm modelinin ölçekler arasındaki yapısal ilişkiyi en iyi açıklayan model olduğu söylenebilmektedir.

3.7. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmaya ait ölçekler arasındaki korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından sonra çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi safhasına geçilmiştir. Çalışmada ilk olarak aracılık analizinin test edilmesi için SPSS paket programının Process Macro sekmesinde bulunan modeller arasından Hayes'in (2013) 4 numaralı modeli ve 5000 örneklem seçenekleri tercih edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Aracı Etki Regresyon Sonuçları

Model Özeti	R	R-sq	F	P	df1	df2
	0,828	0,686	0,475	0,000	1,000	155,000
İş-Aile Çatışması						
Değişkenler	β	SE	T	P	EDGA	EYGA
Finansal Stres	0,910	0,050	18,396	0,000	0,813	1,008
Yaşam Doyumu						
Değişkenler	β	SE	T	P	EDGA	EYGA
İş-Aile Çatışması	-0,460	0,090	-5,091	0,000	-0,674	-0,281
Finansal Stres (Direkt Etki)	-0,229	0,099	-2,311	0,022	-0,425	-0,033
Finansal Stres (Toplam Etki)	-0,675	-0,060	-10,810	0,000	-0,766	-0,529
			β	SE	EDGA	EYGA
Dolaylı Etki			-0,418	0,095	-0,563	-0,194

Tablo 3'te elde edilen sonuçlara göre, çalışanların finansal stres algısının yaşam doyumunu anlamlı ve negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = -0,229$; $p=0,022$). Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 3'te elde edilen ikinci sonuç, çalışanların finansal stres düzeyinin iş-aile çatışmasını anlamlı ve pozitif etkilediği görülmüştür ($\beta = 0,910$; $p=0,000$). Bu sonuçtan H2 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Tablo 3'teki üçüncü sonuç ise, iş-aile çatışması yaşam doyumunu anlamlı ve negatif etkilediğidir ($\beta = -0,460$; $p=0,000$). Bu sonuç H3 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Ölçekler arası etkileşimin anlamlı olması, aracılık etkisini sorgulama imkânı vermiştir. Çalışmanın dördüncü hipotezinde, finansal stresin yaşam doymu üzerindeki dolaylı etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolünün olup olmadığını test etmek için Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır. Bootstrap yöntemiyle uygulanan aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmesi için güven aralığı değerinin sıfır (0) olmaması kabul görmektedir (Mallinckrodt vd., 2006). Bu bağlamda analizlerin uygulanması safhasında SPSS Process Macro analiz programı kullanılarak Hayes'in (2013) geliştirdiği Model 4 ve Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği seçilerek analizler yapılmıştır. Tablo 3'te gösterilen aracılık etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre, finansal stresin yaşam doymu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bundan dolayı iş-aile çatışmasının, finansal stresin yaşam doymu üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta = -0,418$, GA [-.563, -.194]). Elde edilen bu sonuca göre H4 hipotezi kabul görmüştür.

4. Sonuç ve Öneriler

Mevcut çalışmada finansal stres düzeyinin yaşam doymu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı role sahip olup olmadığı ele alınmıştır. Bu doğrultuda, Erzincan ili genelinde 214 banka çalışanına anket yöneltilmiştir. Söz konusu ankete katılan banka çalışanlarından ulaşılan verilerle yapılan analizler sonucunda ulaşılan sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Çalışmanın birinci bulgusuna göre, finansal stres düzeyi yaşam doymunu negatif olarak etkilemiş ve H1 hipotezi kabul edilmiştir. Finansal stres düzeyi yüksek banka çalışanının yaşamından memnuniyet duymaması, bankanın kendisinden beklediği performansı sergilememesine yani banka çalışanı olarak yükümlülüklerini yerine getirememesine neden olabilir. Bu durumda banka yönetimi çalışanın, bankaya fayda sağlamadığını ve çalışana verilen ücretin tam anlamıyla karşılığı olmadığını düşünerek tutumunda değişiklik yapabilir. Sonuçta, finansal stres düzeyinin yüksek olması banka

çalışanının öncelikle iş doyumunu ardından yaşam doyumunu olumsuz etkiler. Ulaşılan bulgu önceden yapılmış çalışmalarla uyum içerisindedir (Bailey vd., 1998; Lue vd., 2010).

Çalışmanın ikinci bulgusuna göre, finansal stres düzeyi iş-aile çatışmasını pozitif olarak etkilemiş ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Finansal stres düzeyinin yüksek olması durumunda banka çalışanı iş ve aile hayatında memnuniyetsizlikler yaşayabilir. Çünkü finansal olarak yaşadığı olumsuzluklar bankada kendisinden beklenen performans sergileyememesine ve bu durumun aile refahına olumsuz yansımaya neden olabilir. Sonuç olarak da hem ailede hem de bankada ilişkilerinin bozulmasına yol açabilir. Bu bulgu önceden yapılmış olan çalışmalarla benzerlik taşımaktadır (Gonzalez ve Vives, 2019; Sprung, 2022).

Çalışmanın üçüncü bulgusuna göre, iş-aile çatışması yaşam doyumunu negatif olarak etkilemiş ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. İş-aile çatışması yaşayan banka çalışanları iş-aile dengesinde daha fazla olumsuzluklarla karşılaşarak kendilerini mutsuz hisseder, çalıştıkları bankaya ve ailelerine bu durumu yansıtırlar. Tersine, çalışanlarının iş ve aile hayatından mutlu olduğunu gören yöneticilerin onlara karşı tutumu olumlu yönde değişir. Bu bulgu daha önceki çalışmaları da teyit etmektedir (Ernst Kossek ve Ozeki 1998; Perrewe vd. 1999; Mazerolle vd., 2008; Zhao vd.,2011).

Çalışmada son olarak iş-aile çatışmasının, finansal stres düzeyi ile yaşam doymu arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu belirlenmiş ve ardından H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, finansal stres düzeyinin yüksek olması durumunda banka çalışanlarının performansı düşeceği için iş ve aile hayatından olumsuzluklarla karşılaşacak ve yaşamlarından daha az doym alacaklardır.

Bu çalışmanın banka çalışanları ve yöneticileri için birtakım pratik sonuçları bulunmaktadır. Finansal stres çalışanların finansal olarak memnuniyetsizliğiyle ilgili olduğundan yöneticiler çalışanlarını iyi analiz etmeli ve onların stres durumlarının farkına varabilmelidir. Ayrıca, çalışma hayatı içerisinde personellerinin performansını yakından takip etmeli ve herhangi bir olumsuzlukta bunun sebebini araştırmalıdır. Banka çalışanlarını dikkate alan çözüme yönelik politikalar geliştirmeli, çalışanlara duygu ve düşüncelerini rahatça dile getirebilecekleri bir ortam sunularak yaşam doymularını artırılmalıdır. Bu şekilde çalışanlar kendilerini özel ve değerli hissederek banka yararına daha fazla katkı sağlamak için motive olabilir, ardından bu durumu aile hayatına olumlu yansıtabilirler. Diğer taraftan, banka çalışanları da yöneticilerini yaşadıkları stres veya benzeri sıkıntılarda bilgilendirmeli ve birlikte çözüm aramalıdır. Banka çalışanın yaşadığı stresin yaşam doymunda meydana getireceği olumsuzlukların aile hayatına da yansımaları kaçınılmaz olduğundan öncesinde gerekli müdahalelerle çatışmaların önüne geçilebilir.

Banka çalışanlarının finansal stresini azaltmak için maaş ve diğer haklarının adil ve piyasa koşullarına uygun olması gerektiği düşünülmektedir. Banka çalışanlarına finansal planlama ve yönetim konusunda destek sağlayan danışmanlık hizmetleri sunularak, finansal sıkıntılarının azalması yönünde adımlar atılabilir. Diğer taraftan esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânına yer verilerek iş-aile çatışmasını azaltacak ve çalışanların yaşam doymunu artıracak uygulamalara geçilebilir. Banka çalışanlarının stresle başa çıkma becerilerini geliştirmek amacıyla düzenli eğitimler ve seminerler organize edilebilir. Banka çalışanlarının duyuşsal ve bilişsel sağlıklarına yönelik terapi ve danışmanlık hizmetleri sunularak yaşam doymularını artırmanın yolları aranabilir. Son olarak yöneticiler banka çalışanlarının kişisel durumlarına karşı daha anlayışlı ve empatik yaklaşımlar sergileyerek onların iş-aile çatışmalarını ve finansal streslerini hafifletmelerine yardımcı olabilirler. Tüm bu öneriler, banka çalışanlarının finansal stres ve iş-aile çatışmalarını azaltarak yaşam doymularını artırmaya yönelik etkili yaklaşımlar olabilir.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı yalnızca Erzincan ilindeki banka çalışanları üzerinde yapılmış olmasıdır. Gelecekteki çalışmalar farklı il ve sektörleri çalışmalarına ekleyerek güncel çalışmalar ortaya koyabilirler. Ayrıca araştırma grubunu farklı zamanlarda inceleyebilir ve daha gerçekçi sonuçlara ulaşabilirler.

Gerçekten de, çalışanlar arasında finansal stres yaşam doymunun azalmasına neden olarak iş-aile çatışmasına yol açabilir. Ayrıca yeni çalışanları çekmeyi daha da zorlaştırabilir. Pratik olarak yorumlanacak olursa banka çalışanlarının finansal stres yaşamalarını engelleyerek yaşam doymularını artıracak yollar bulmaları ve aynı zamanda iyi bir aile bireyi olmak için finansal stres ve sıkıntıları azaltan eylemlerde bulunmaları gerekebilir.

Kaynakça

1. Akbaş, Y. Z. ve Buyruk, L. (2024). İşe Tutkunluk ve İş-Aile Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 718-735.
2. Andrade, C. ve Neves, P. C. (2022). Perceived organizational support, coworkers' conflict and organizational citizenship behavior: The mediation role of work-family conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 20.
3. Akın, Ö. ve Karakulak, H. (2019). İş-aile ve aile-iş çatışması, iş, aile ve hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: karşılıklı ve demografik değişkenli etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 381-403.
4. Aknar, A. ve Bağcı, B. (2023). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 52-65.
5. Appleton, S. ve Song, L. (2008). Life Satisfaction in Urban China: Components and Determinants. *World Development*, 36(11), 2325-2340.
6. Bagozzi, R. P., ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16, 74-94.
7. Bailey, W. C., Woodiel, D. K., Turner, M. J. ve Young, J. (1998). The Relationship of Financial Stress to Overall Stress and Satisfaction. *Personal Finances and Worker Productivity*, 2(2), 198-207.
8. Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö. ve Altun, E. (2024). Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 32(32), 277-291.
9. Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
10. Boyar, S. L. ve Mosley Jr, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281.
11. Brown, S. P., Jones, E. ve Leigh, T. W. (2005). The Attenuating Effect of Role Overload on Relationships Linking Self-Efficacy and Goal Level to Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972-979.
12. Bruggen, A. (2015). An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389.

13. Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed.). Routledge.
14. Cadaret, M. C., ve Bennett, S. R. (2019). College students' reported financial stress and its relationship to psychological distress. *Journal of College Counseling*, 22(3), 225-239.
15. Chacko, T.I. (1983). Job and Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
16. Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
17. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2000). A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
18. Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
19. Diener, E., Inglehart, R. ve Tay, L. (2013). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research*, 112, 497-527.
20. Doğru, Ç. (2019). Rol Stresinin İş Tatminine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 5(31), 1319-1328.
21. Dursun, S. ve İftar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(3).
22. Ernst Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
23. Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
24. Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
25. Franke, G. ve Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: A comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430-447. doi:10.1108/IntR-12-2017-0515.
26. Freeman, C., Carlson, J., ve Sperry, L. (1993). Adlerian marital therapy strategies with middle income couples facing financial stress. *American Journal of Family Therapy*, 21(4), 324-332.
27. Freire, C. ve Bettencourt, C. (2020). Impact of ethical leadership on job satisfaction: the mediating effect of work-family conflict. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 319-330.

28. Friedline, T., Chen, Z., ve Morrow, S. P. (2021). Families' financial stress & well-being: The importance of the economy and economic environments. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 34-51.
29. Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
30. González, G. ve Vives, A. (2019). Work status, financial stress, family problems, and gender differences in the prevalence of depression in Chile. *Annals of work exposures and health*, 63(3), 359-370.
31. Gözükar, İ. ve Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266.
32. Grant-Vallone, E. J. ve Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work & stress*, 15(3), 214-226.
33. Grau, R., Salanova, M. ve Peiró, J. M. (2001). Moderator Effects of Self-Efficacy on Occupational Stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 63-74.
34. Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
35. Guan, N., Guariglia, A., Moore, P., Xu, F., ve Al-Janabi, H. (2022). Financial stress and depression in adults: A systematic review. *PloS one*, 17(2), e0264041.
36. Güneş, N. ve Öz, M. (2022). Öğretmenlerde İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 8.
37. Güripek, C. U. ve Güripek E. (2022). İş-Aile/Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnceleme, *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 5(4), 1718-1732.
38. Hair, J. F., Gabriel, M., ve Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).
39. Hair Jr, J. F., Babin, B. J., ve Krey, N. (2017). Covariance-based structural equation modeling in the Journal of Advertising: Review and recommendations. *Journal of Advertising*, 46(1), 163-177.
40. Haines III, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V., ve Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress*, 22(4), 341-356.

41. Hakkio, C. S. ve Keeton, W. R. (2009). Financial Stress: What is It, How Can It Be Measured, and Why Does It Matter. *Economic Review*, 94(2), 5-50.
42. Haybron, D. (2007). Life Satisfaction, Ethical Reflection, and The Science of Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.
43. Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, 1, 20.
44. Heckman, S., Lim, H., ve Montalto, C. (2014). Factors related to financial stress among college students. *Journal of Financial Therapy*, 5(1), 3.
45. Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. doi:10.1007/s11747-014-0403-8
46. Hombrados-Mendieta, I. ve Cosano-Rivas, F. (2011). Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Social Workers in Spain: A Structural Equation Model. *International Social Work*, 56(2), 228-246.
47. Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
48. Jackson, S. E., Zedeck, S. ve Summers, E. (1985). Family Life Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference. *Academy of Management Journal*, 28(3), 574-586.
49. Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z. ve Noordin, F. (2015). Work-family conflict and stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309-312.
50. Jones, E., Roberts, J. A. ve Chonko, L. B. (2000). Motivating Sales Entrepreneurs to Change: A Conceptual Framework of Factors Leading to Successful Change Management Initiatives in Sales Organizations. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 8(2), 37-49.
51. Judge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395.
52. Junianto, Y. ve Radianto, W. E. D. (2024). Self-Control Factor Analysis, Financial Anxiety, and Financial Stress on Financial Satisfaction as an Indication Financial Sustainability. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*, 31(1), 93-104.
53. Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.

54. Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
55. Karaca, A. ve Dede, N. P. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150-158.
56. Karagöz, Y. (2019). Spss-Amos-Meta Uygulamalı İstatiksel Analizler. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
57. Kasprzak, E. (2010). Perceived Social Support and Life-Satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 41(4), 144-154.
58. Kelley, H. H., LeBaron, A. B. ve Hill, E. J. (2018). Financial stress and marital quality: The moderating influence of couple communication. *Journal of Financial Therapy*.
59. Kim, J. J. ve Um, K. H. (2020). A Study on the Effects of Economic and Financial Stress on the Satisfaction of Living for the Elderly. *The Journal of Economics, Marketing and Management*, 8(1), 29-35.
60. Kirrane, M. ve Buckley, F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 78-96.
61. Kim, J., ve Garman, E. T. (2004). Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69-76.
62. Kline, R. B. (2015). The mediation myth. *Basic and Applied Social Psychology*, 37(4), 202-213.
63. Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. ve Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
64. Lee, Y. G. ve Dustin, L. (2021). Explaining financial satisfaction in marriage: The role of financial stress, financial knowledge, and financial behavior. *Marriage & Family Review*, 57(5), 397-421.
65. Lindell, M. K., ve Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of applied psychology*, 86(1), 114.
66. Longmire-Avital, B., Golub, S. A., Parsons, J. T., Brennan-Ing, M. ve Karpiak, S. E. (2012). Financial hardship and life satisfaction among aging African Americans with HIV. *Journal of HIV/AIDS & Social Services*, 11(4), 363-374.

67. Lue, B. H., Chen, L. J. ve Wu, S. C. (2010). Health, financial stresses, and life satisfaction affecting late-life depression among older adults: a nationwide, longitudinal survey in Taiwan. *Archives of gerontology and geriatrics*, 50, S34-S38.
68. Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., ve Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of counseling psychology*, 53(3), 372.
69. Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J. ve Burton, L. J. (2008). Work-family conflict, part II: job and life satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division IA certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522.
70. Mishra P. ve Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity- the PAM evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 34-43.
71. Morgan, L. (2009). The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees' Job Satisfaction. Nova Southeastern University.
72. Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
73. Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., ve Wayne, J. H. (2018). Employees' financial insecurity and health: The underlying role of stress and work-family conflict appraisals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 546-568.
74. Osman, Z., Madzlan, E. M. ve Ing, P. (2018). In pursuit of financial well-being: the effects of financial literacy, financial behaviour and financial stress on employees in Labuan. *International Journal of Service Management and Sustainability (IJSMS)*, 3(1), 55-94.
75. O'Driscoll, M. P., Brough, P. ve Kalliath, T. J. (2004). Work/Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A Longitudinal Study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36-56.
76. Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
77. Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
78. Özkan, S. ve Kumbalı, H. Ç. (2023). İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1-Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı), 110-123.

79. Özyılmaz, A., ve Eser, S. (2013). Ortak Metod Varyansı Nedir? Nasıl Kontrol Edilebilir? 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. 1. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, 500-508.
80. Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A. ve Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 318.
81. Perrone, K. M. ve Civiletto, C. L. (2004). The Impact of Life Role Salience on Life Satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41(3), 105-116.
82. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
83. Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
84. Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. ve Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
85. Rabenu, E., Tziner, A. ve Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143-1156.
86. Reid, G. B. ve Nygren, T. E. (1988). The Subjective Workload Assessment Technique: A Scaling Procedure for Measuring Mental Workload. *In Advances in Psychology* (Vol. 52, pp. 185-218). North-Holland.
87. Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. ve Bunting B. (eds) 'A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe. Eötvös University Press, 1996, ISBN963 463 081 2, pp. 11-48.
88. Shek, D. T. (2003). Economic stress, psychological well-being and problem behavior in Chinese adolescents with economic disadvantage. *Journal of youth and adolescence*, 32, 259-266.
89. Sinclair, R. R., Probst, T., Hammer, L. B., ve Schaffer, M. M. (2013). Low income families and occupational health: Implications of economic stress for work-family conflict research and practice. In *The psychology of the recession on the workplace* (pp. 308-323). Edward Elgar Publishing.
90. Singh, Jagdip (1993), "Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants, and Impacts, *Journal of Marketing*, April 57 (2), 11-31.

91. Solantaus, T., Leinonen, J., ve Punamäki, R. L. (2004). Children's mental health in times of economic recession: replication and extension of the family economic stress model in Finland. *Developmental psychology*, 40(3), 412.
92. Sprung, J. M. (2022). Economic stress, family distress, and work-family conflict among farm couples. *Journal of agromedicine*, 27(2), 154-168.
93. Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 9(1), 24-41.
94. Şirin, S. ve Yucel, İ. (2020). Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yükü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 241-256.
95. Taşdelen-Karçkay, A. ve Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
96. Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., ve Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: an analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of the academy of marketing science*, 44, 119-134.
97. Voydanoff, P. (1990). Economic distress and family relations: A review of the eighties. *Journal of Marriage & Family*, 52(4).
98. Wang, Y., ve Peng, J. (2017). Work-family conflict and depression in Chinese professional women: The mediating roles of job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15, 394-406.
99. Wayne, J. H., Musisca, N. ve 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.
100. Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.
101. Yıldırım, S., Öner, M. ve Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: Demografik özellikler açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 165-182.
102. Zhao, X. R., Qu, H. ve Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.