

**İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri
Üzerindeki Etkisi**

The Effects of Work-Family Life Conflict on Job and Life Satisfaction

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce Üniversitesi

İşletme Fakültesi

İşletme Bölümü

Düzce University Faculty of Business Administration

Business Administration Department

kerem.senturk@duzce.edu.tr

Enes BAYRAKTAR

Düzce Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Düzce University Institute of Social Sciences

enesbayraktar7@hotmail.com

Ocak 2018, Cilt 9, Sayı 1, Sayfa: 24-41

January 2018, Volume 9, Number 1, Page: 24-41

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2018

www.calismailiskileri.org

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Berna YAZAR ASLAN

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN

YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION

6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR - Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Gazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nergis DAMA - Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

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

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN *TODAİE*
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *TBMM*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*

Prof. Dr. Fatih UŐAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi
Doç. Dr. Yücel UYANIK Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Erdinç YAZICI Gazi Üniversitesi

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

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

İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi

The Effects of Work-Family Life Conflict on Job and Life Satisfaction

Faruk Kerem ŞENTÜRK¹

Enes BAYRAKTAR²

Öz

Bu araştırmanın amacı Düzce Üniversitesi akademik ve idari çalışanlarının görüşlerine dayalı olarak iş-aile ile aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırma evrenini 04.05.2017-06.06.2017 tarihleri arasında Düzce Üniversitesi Konuralp Yerleşkesinde yer alan toplam 1932 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise evrende yer alan çalışanların 237'si oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri yüz yüze anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş-aile ile aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş ve yaşam tatmini arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini, Yaşam Tatmini

Abstract

The aim of this research is to determine the level of effects of work-family and family-work conflicts on work and life satisfaction based on the views of Düzce University's academic and administrative staff. The research universe constitutes a total of 1932 employee that work in Düzce University Konuralp Campus between the dates 04.05.2017-06.06.2017. The sample of the study consists of 237 employees at the university. Survey data were obtained by face-to-face survey technique. According to results of the research work-family conflict has negative effects on work and life satisfaction. Also, positive relationships were found between work-family conflict and family-work conflict. Similarly, there is a positive correlation between life and job satisfaction.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Satisfaction, Life Satisfaction.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, keremsenturk@duzce.edu.tr

² Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, enesbayraktar7@hotmail.com

GİRİŞ

İnsanlar doğdukları andan itibaren belli rol ve sorumlulukları üstlenmesi gerekmektedir. Bu roller; evlat olma, abi, abla, kardeş olma, ebeveyn ve eş olma ya da iş hayatında çalışan ve yönetici olma gibi rol ve sorumluluklar olarak ifade edilebilir. Hemen hemen her birey söz konusu rollerinin farkında ve yerine getirmek için elinden geleni yapma çabası içerisinde. Lakin bireylerin sahip oldukları tüm bu roller her zaman birbiriyle uyum içerisinde olmayabilir. Bu durumda bireylerin rol çatışmaları yaşaması kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Rol çatışması, bir role uyumun başka bir rolün gerektiği gibi davranmasını güçleştirdiği durumlarda ortaya çıkar. Örneğin; iş-aile rol çatışması, işle ilgili baskılardan ve aile rolünden gelen baskıların çatışması sonucu ortaya belirginleşmeye başlar (Thomas ve Ganster, 1995: 7). Kişilerin bir rolünden beklentileri ile diğer bir rolündeki beklentilerinin tam anlamıyla karşılanamaması veya uyuşmadığı zamanlarda rol çatışmaları yaşanabilmektedir.

Farklı rolleri aynı anda yerine getirme çabası sırasında yapılan mücadele ve yaşanan çatışmalar, bireylerin iş hayatlarından ve yaşamlarından duydukları tatmin ve mutluluk düzeylerine etki edebilmektedir. İş tatmini, kişinin işi ile ilgili istek ve beklentilerinin karşılanması sonucu ortaya çıkar. Bireyin işi ile ilgili beslediği olumlu duygular şeklinde de ifade edilebilir. Yaşam tatmini ise, bireylerin hayattan beklentileriyle sahip oldukları veya elde ettikleri durumun karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumu gösterir. Bu bağlamda insanlar sahip oldukları rollerini yürütürken rol dengelerini ayarlayabilmelidir. Aksi halde yaşamından ve işinden duyduğu tatmin azalacaktır.

Kişilerin söz konusu iş-aile yaşam çatışmasını yaşamaları iş ve yaşam tatminlerini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bireylerin gerek işte gerek ise aile yaşamlarındaki çatışmalarını minimum düzeye indirerek iş ve yaşam tatminlerinin sağlanması ve bu çatışmaların yönetilmesi gerek toplumsal düzende huzuru ve barışı sağlamak gerek bireysel düzeyde iç huzuru yakalamak açısından bir gerekliliktir. Bu noktadan hareketle araştırma gerek iş ve gerek aile dengesinin kurulmasında stres düzeyi yüksek bir iş alanı olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda akademisyenlerin yaşadığı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki etkileşimlerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

1. Literatür Taraması

1.1. İş - Aile Yaşamı Çatışması

Bu kavram literatürde iş-aile yaşamı çatışması olarak geçmekte, ancak iş-aile ve aile-iş çatışması şeklinde iki alt boyutta incelenmektedir.

1.1.1. İş - Aile Çatışması

İş ve aile çatışması konusunun geçmişi Kahn ve arkadaşlarının (1964) yaptıkları çalışmaya deyin uzanmaktadır. Kahn ve arkadaşlarının yaptıkları tanıma göre iş ve aile alanlarındaki rol baskısının karşılıklı olarak bazı açılardan uyumsuz olduğu bir ara çatışma biçimi şeklinde tanımlanabilir. İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

İş ve aile yetişkinler için hayatlarının en önemli iki unsurlarıdır. Dolayısıyla bu iki kavram arasında yaşanan eş zamanlı rol çatışmaları bireyleri ve kurumları olumsuz etkileyebilmektedir. İş ve aile çatışması yaşayan bireyler yaşam tatminlerinde azalmaya neden olabilir (Fu ve Shaffer, 2001: 502). Kişiler iş ve aile rollerini hayatı boyunca üstlenirler. İnsanların hayatında iş ve aile rolleri bu kadar önemliyken maalesef enerjileri ve zamanları

sınırlıdır. Ayrıca bu rolleri sırayla yerine getirilmesi de mümkün değildir. Genellikle bu roller aynı anda yerine getirilmesi gerekmektedir. İnsanlar yaşamlarındaki en büyük çatışmayı da tam da bu noktada yaşamaktadırlar. Bu roller birbirine bağımlı ve birbirini etkilerler. İnsanlar da roller arasında denge kurmaya çalışırlar. Fakat bunu başaramayan insanlar iş-aile veya aile-iş çatışması yaşamaktadırlar (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 71).

Yaşanan bu çatışma durumu söz konusu kimse üzerinde baskı oluşturur. Yaşadığı bu baskı artışından dolayı da roller arası çatışma yaşamaktadır. İş ve aile yaşamında benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesi çalışmada gerilimi artırır. Bu da çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olması beklenir (Efeoğlu, 2006: 10). Özdevecioğlu ve Doruk (2009: 72) iş-aile çatışmasını, yapılan literatür çalışmaları sonucunda "iş ve aile rollerinin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durumdur" şeklinde tanımlamıştır.

Adams ve diğerleri (1996: 114) yaptıkları çalışmada, iş aile çatışmasının hem çalışma hayatında hem de aile yaşamında kaliteyi önemli ölçüde etkileyeceğini ifade etmiştir. İş-aile çatışması, bir alan içindeki bir rolün zaman, enerji ve davranışsal talepleri diğer alanın taleplerini karşılamayı zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır (Bragger ve diğ., 2005: 307). İş-aile yaşamı dengesi ve dengenin bireyler tarafından sağlanabilmesi yaşam ve iş hayatında oldukça önemlidir. Bu bağlamda denge aileler ve organizasyonlar açısından oldukça önemlidir. Örneğin, öncelikli rolü işi olan bir kişinin ev rolünü ikinci plana alması ve buna bağlı olarak eve daha az zaman ayırması bu kişinin dengeden uzaklaşması anlamına gelmemektedir. Tam tersine ailesine daha fazla vakit ve enerji ayırarak, evini ve ailesini birinci plana almak isteyen birey için işinin yoğun olması bireyin denge anlayışına zıt düşmektedir. Bu yüzden iş-aile çatışması yaşamasından dolayı rol gerginliği yaşamamaktadır (Kapız, 2002: 140).

Açıkça görüldüğü gibi iş-aile çatışması ile ilgili tanımların birleştiği nokta, kişilerin yaşamdaki ebeveyn, eş, çalışan gibi farklı rollere sahip olması ve sahip olunan bu rolleri eş zamanlı yerine getiremediğinden dolayı yaşadığı çatışmalardır.

1.1.2. Aile-İş Çatışması

Bireylerin aile içerisindeki ebeveyn rolü, eş ve çalışan rollerinin ve bu rollerden kaynaklanan sorumlulukların, kişilerin iş hayatındaki verimliliğini, performansını ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemesi durumudur. Örneğin eş veya çocuğun hastalanması, düğün töreni davetleri, taşınma, misafir ağırlama gibi ailevi nedenlerle işe gidemeyen veya bu nedenlerden dolayı iş hayatı etkilenen kişiler aile-iş çatışması yaşaması muhtemeldir. Kısaca aile iş çatışması, bireyin aile yaşamındaki rolünün iş rolündeki sorumluluklar ile eş zamanlı olarak yerine getirememesi durumudur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74). Netemeyer ve diğerleri (1996: 401) iş ve aile çatışmasını, iş ile ilgili isteklerin, ayrılan zamanın ve gerginliğin aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir ara çatışma biçimi şeklinde tanımlamıştır. Aile ve iş çatışmasını ise, ailelerin oluşturduğu isteklerin, ayrılan zamana ve iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir ara çatışma biçimi şeklinde tanımlamaktadır.

Aile-iş çatışması, ailenin iş yaşamı rolünü yerine getirmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan çatışma durumunu ifade eder (Turunç ve Erkuş, 2010: 418). İş-aile çatışması, kişinin iş ile ilgili görev ve sorumlulukları, aile yaşamındaki görev ve sorumluluklarını kısıtlamasından dolayı meydana çıkan çatışmadır şeklinde açıklanabilir. Aile-iş çatışması ise, kişinin aile yaşamındaki görev ve sorumluluklarının, iş hayatındaki görev ve sorumluluklarını kısıtlamasıdır (Öcal, 2008: 6). Aile ve iş çatışmasının temelinde ailenin özellikleri yatmaktadır. Dolayısıyla bireyin ailesi ile ilgili durumlar aile-iş çatışmasını ortaya çıkarabilecek en önemli faktördür (Atabay, 2012: 19-20). Aile ve iş, çoğu bireyler için hayatın

en önemli iki unsurudur. Eğer bu iki unsur arasında bir seçim yapmak zorunda kalırsa, ailenin işten daha önemli olduğunu söyleyerek seçimlerinin genellikle aileden yana kullanılmaktadır (Guttek ve diğ., 1991: 560). Literatürde iş aile yaşamı çatışmasının yalnızca bir boyutu üzerinde durulmaktadır. Çalışmalarda genellikle iş-aile boyutu üzerinde daha fazla durulurken, aile-iş boyutuna gereken önem gösterilmemiştir. Çünkü söz konusu aile-iş boyutu genellikle aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında yapılan araştırmalarda yer almazdır. Aile-iş çatışmasının önemsizleşmesinin diğer bir sebebi ise ailenin işe göre daha pasif ve etkiye açık bir alan olmasıdır. Dolayısıyla aile-iş çatışmalarında aile çatışmadan daha fazla etkilenmekte ve bu durum genellikle aile içerisinde kalmaktadır (Çarıkcı, 2001: 34-35).

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, iş ortamının, üst yönetimin davranışları ve iletişimi, çalışma saatleri ve maaşlar gibi şartların gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesidir. Kişinin iş ve iş koşulları ile ilgili beklediği değerler ile algılanan değerlerinin birbirine eşit olması durumu iş tatminini oluşturmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Başka bir ifadeye göre iş tatmini, kişinin işinde ne derece mutlu olduğu ile ilgilidir. Yani iş şartlarında kişinin beklediği parasal duygusal kazançların, gerçekleşenle eşit olduğunda iş tatmini gerçekleşmektedir. Fakat gerçekleşenle beklenen eşit değil ise; işten beklenen gerçekleşenden daha düşük seviyede ise, işten tatmin olmama (tatminsizlik) ortaya çıkmaktadır (Erdil ve diğ., 2011: 18). İş doyumu, insanların mesleklerinden ne düzeyde memnun veya memnun olmadıkları hususunda bir tutum olarak ifade edilebilir (Bruck ve diğ., 2002: 338). Örgütlerde personelin performans ve davranışlarını etkileyen en güçlü unsurlardan birisi de çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Çalışanın memnun olması durumu, iş tatmini kavramı ile açıklanmaya çalışılır. İş tatmini, işin ortam ve şartlarından dolayı çalışanda oluşan olumlu ya da olumsuz duygularıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 75). Dikmen'in (1995: 116) iş doyumu (tatmin) ve yaşam doyumu (tatmini) ilişkisini inceleyen çalışmasında iş tatminin duygusal bir tepki olduğunu belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında kişilerin işyerindeki her türlü durum ile ilgili yaşadığı duygular iş tatminini oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların iş yerindeki yaşantıları ve iş atmosferinin bireyde oluşturduğu pozitif etki şeklinde ifade etmek mümkündür. Tüm iş tatmini tanımlamaların birleştiği ve üzerinde durduğu nokta, iş tatminin bireylerin işine karşı olumlu ve pozitif duygular içermesi şeklindedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 75).

1.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini (doyumu) ilk olarak Neugarten tarafından 1961 yılında ortaya çıkarılmıştır. Yaşam tatmini (doyumu), bireylerin hayattan beklentileriyle sahip oldukları veya elde ettikleri durumun karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumu gösterir. Yaşam tatmini bireyin tüm hayatını kapsamaktadır. Yani, belirli bir durumla ilgili tatmin söz konusu değil, bireyin yaşamının tamamındaki tatmindir (Özer ve Karabulut, 2003: 72-73).

Yaşam, bireylerin iş ortamlarında, işteki sorumluluklarında ve iş ile ilgili üstlendiği görevlerinde ve bunlar dışında harcadığı zamanın bütünüdür ve "Yaşam = İş + İş dışı" şekilde formüle edilir (Dikmen, 1995: 117). Yaşam doyumunu ise, bireyin iş, boş vakit ve iş dışı zamana karşı izlediği duygusal tepkisi ve tutumu şeklinde tanımlamıştır. İş dışı zamanı; boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak ayrılır. Boş zaman bireylerin hobileri, stres atmak için yaptığı eğlenceleri, spor faaliyetleri gibi kendisinin yapmayı sevdiği şeyleri ifade eder. Fakat insanlar boş zamanın tümünü kendileri için kullanamazlar. Kişilerin söz konusu boş zamanlarının bir bölümünü aile rolüne ayırması gerekmektedir. Evi, ailesi ve dostları için yapması gereken görevleri de vardır. Dolayısıyla diğer iş dışı zamanı kişinin aile rolüne ve

çevresindekilere (arkadaş ve akraba gibi) ayırdığı zaman olarak ifade etmek mümkündür (Dikmen, 1995: 118).

Yaşam tatmini kişinin yaşamı boyunca belirlediği kriterlere göre hayatını yaşaması kendisini olumlu bir şekilde değerlendirmesidir. Kişinin kendi hayatı ile ilgili bir değer belirlemesidir. Kişi oluşturduğu kriterler ile hayatındaki koşulları karşılaştırır ve bunun sonucunda algıladığı durum kişinin yaşam tatminini ifade eder (Çeçen, 2007: 181). Dost'a (2007: 133) göre yaşam tatmini, bireyin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesi olarak ele alınmaktadır. Fakat bir bireyi, yediği yemeğin onu mutlu etmesi demek, hayatının tümünden duyduğu tatmin ile ilgili bir şey ifade etmeyebilir. Yani yediği yemekten mutlu olmasına karşın hayatının tümüne bakıldığında memnun olmuyor olabilir. Dolayısıyla yaşam tatmini hayatın tümünün değerlendirilmesi denilebilir. Bu değerlendirme kişinin yaşamındaki anlık olayların değerlendirilmesi değil, hayatın bütününe değerlendirilmesidir (Öcal, 2008: 27).

1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Yapılan Çalışmalar

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda, iş ve aile çatışması, aile ve iş çatışmasının yaşam tatmini ve iş tatmini aralarındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışmasının incelendiği çalışmaların sonuçlarına bakıldığında ise çoğu araştırmada iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucudur. Adams ve diğerleri (1996) iş-aile yaşam çatışmasının iş tatminiyle doğrudan bir ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Bruck ve arkadaşları (2002) yaptıkları bir araştırma sonucuna göre iş aile çatışmasının iş tatmini ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Yüksel (2005) iş- aile çatışmasının kariyer tatmini, iştatmini ve iş davranışları ile ilişkisini inceleyen çalışmada iş ve aile çatışması ile iştatmini arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Efeoğlu (2006) ilaç sektörüne yönelik bir araştırmasında, iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi bulunduğu sonucuna varırken, aile-iş çatışmasının ise, iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığını rapor etmiştir. Öcal (2008) tekstil işletmesi çalışanlarına yaptığı bir araştırmasına göre, iş-aile çatışmasının, iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Ayrıca iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında da olumsuz yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Son olarak ise iş tatmini ile yaşam tatmini arasında ise olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve araştırmasına rapor etmiştir. Özdevicioğlu ve Doruk'un (2009) Kayseri ilinde yaptıkları bir araştırma sonuçlarına göre iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin yaşam tatminlerini olumsuz etkilediği ve aralarındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu bulmuşlardır. İş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasının iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki ve benzer şekilde yaşam tatmini ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Turunç ve Erkuş (2010) bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma ile iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenirken, iş stresinin aracılık rolünü de belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini direkt olarak negatif etkilediğini tespit etmiştir. Aras ve Karakiraz (2013) doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları bir araştırma sonucuna göre zaman temelli iş aile çatışması ile iş tatmini arasında ve düşük bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Fırat ve Cula (2016) iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam

doyumunu olumsuz yönde etkilediği, iş doyumunun yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

İs-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi beklenen bir durumdur. Ancak çalışmaların çoğunda iş-aile çatışmasının iş tatmini ile ilişkisinin de güçlü olduğu görülmektedir. İş aile çatışmasının kişileri olumsuz etkilediği varsayılırsa bireylerin yaşam tatminlerinde azalma olduğu görülecektir. Bu durumun nedeni, literatür araştırmalarındaki bilgiler ışığında ifade edilecek olursa, kişilerin işteki görev ve sorumluluklarından dolayı ailesine vakit ayıramaması, ebeveyn ve eş rolünü tam anlamıyla yerine getirememesi durumu kişinin normal olarak yaşamdan duyduğu tatmini beklenildiği gibi azaltacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 79-80).

2. Metodoloji

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki ve iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi de çalışmanın amaçlarındandır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin, demografik unsurlara göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için de belli alt amaçlar belirlenmiştir. Bu amaçlar;

1. İş tatmini demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
2. Yaşam tatmini demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
3. İş-aile çatışması demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
4. Aile iş çatışması demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2017 yılında Düzce Üniversitesinde görevli olan 1105 akademik, 778 idari ve 49 sözleşmeli olmak üzere toplam 1932 personelden oluşturmaktadır. Evren birimi olarak Düzce Üniversitesinde görev alan akademik ve idari çalışanlar seçilmiştir. Evren biriminin özellikleri tespit edildikten sonra örneklem yöntemine karar verilmiştir. Bu araştırmada evrenin özelliklerinden dolayı seçkisiz örneklem yapılmıştır. Daha sonra kota örneklem uygulanmıştır. Araştırma evrenini temsil edecek örneklem sayısını tespit etmek amacıyla " $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ " formülü uygulanmıştır. Çalışmamızdaki hedef kitle sayısı (N) 1932, $p = 0.5$, $q = 0.5$, $\alpha = 0.05$ için teorik t değeri 1.96 ve örnekleme hatası 0.06 olarak alınmıştır. Alınan değerler formüldeki yerlerine koyulduğunda örneklem sayısı (n) 235 çıkmaktadır. Araştırmada toplam 237 ankete ulaşılmıştır. Dolayısıyla örneklemin sayısal özellikleri itibariyle örneklemini temsil edebilecek nitelikte olduğu görülmektedir (Karagöz, 2014: 152).

2.3. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada anketler, mail yoluyla deneklere iletilmiş ve 27 adet anket denekler tarafından cevaplanarak geri dönüş alınmıştır. Dönüş yapmayan deneklerin maillerini kontrol etmedikleri veya anketleri isteyerek cevaplamadıkları düşüncesi egemendir. Fakat gerekli olan 235 örneklem sayısına ulaşmak amacıyla sahaya çıkılarak yüz yüze anket yöntemiyle anlık veri elde edilmiş ve örneklem sayısına ulaşılmıştır. Araştırmada toplam 237 anket elde edilmiştir.

Araştırmada veriler geliştirilen bir soru formu aracılığı ile toplanmıştır. Soru formu temel olarak 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum vb.) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına ilişkin 10 ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise yaşam tatminine ilişkin 5, iş tatminini ölçmeye yönelik 5, toplamda 10 ifade yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda paylaşılmaktadır:

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.88 ve 0.89 olarak tespit edilmiştir. Türkçe 'ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilen ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .83 ve .88 olarak belirlenmiştir.

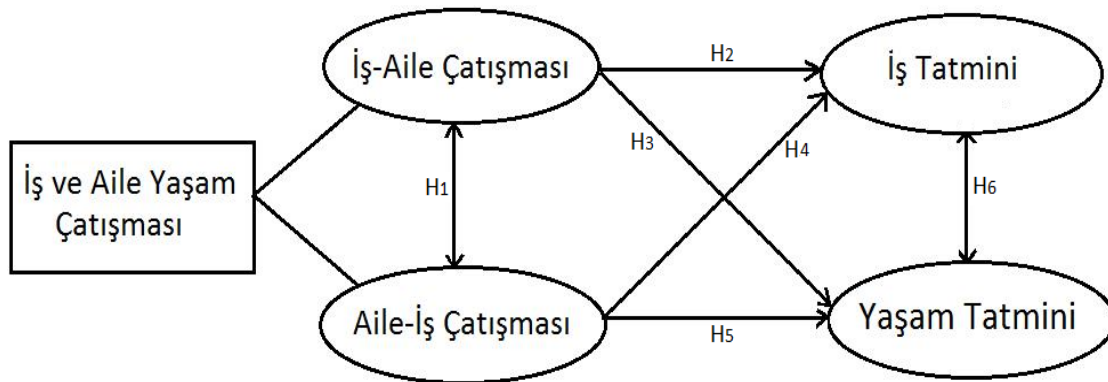
İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada orijinali Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge ve diğerleri (2009) tarafından kullanılan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından gerçekleştirilmiş ve tek boyutlu yapı araştırmacılar tarafından desteklenmiştir. Fırat ve Cula (2016) tarafından kullanılan, geçerliği ve güvenilirliği teyit edilen ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak tespit edilmiştir.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Araştırmada Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve tek boyutlu yapı araştırmacılar tarafından desteklenmiştir. Fırat ve Cula (2016) tarafından kullanılan, geçerliği ve güvenilirliği teyit edilen ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli şu şekildedir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



Aileden kaynaklı sorunların işe yansıdığı gibi işten yansıyan sorunlarında aile yaşantısına etki ettiği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak; **H1:** İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bireyin iş ve aile alanlarındaki rol uyumsuzluğunun, işindeki mutluluk derecesine etki ettiği düşünülmektedir. Buna göre; **H2:** İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

İşten kaynaklanan sorunların bireyin aile rolündeki görev ve sorumluluklarıyla eş zamanlı olarak yaşanması bireyin yaşam tatminini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak; **H3:** İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Aileden kaynaklı sorunların iş hayatına yansımından dolayı bireyin işinden duyduğu mutluluk düzeyinin etkilenebileceği düşünülmektedir. Buna göre; **H4:** Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bireyin aile hayatındaki roller ile iş hayatındaki rollerinin birbiriyle uyumsuz olması durumunun bireyin yaşamından hissettiği tatmini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak; **H5:** Aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Çalışanın işi hakkındaki olumlu ya da olumsuz hissettiği duyguların, hayattan beklentileriyle sahip oldukları veya elde ettikleri durumun karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan duruma etki ettiği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak da; **H6:** İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Düzce Üniversitesi 2016-2017 bahar yarıyılı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma Düzce Üniversitesinin akademik personelleri ve idari personelleri üzerinde yapılmıştır. Araştırma sadece Düzce Üniversitesi sınırları içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla sonuçlar sadece Düzce Üniversitesi sınırlarında genellenebilir.

3. Bulgular

Veri setinin analizi için SPSS 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Bulgular bölümünde öncelikle araştırmaya katılan Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesindeki çalışanların demografik özelliklerinin incelendiği betimsel istatistiklere ve yorumlara yer verilecektir. Daha sonra ise iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam ve iş tatmini değişkenleriyle ilgili açıklayıcı faktör analizi ile ilgili sonuçlar incelenecektir. Bununla birlikte değişkenlere ilişkin regresyon ve korelasyon analizlerine yer verilecektir.

Bu araştırmanın amacı etkiyi ve ilişkileri belirlemeye yönelik olduğu için verilerin normal dağılmasıyla alakalı temel varsayımdan hareket edilmiştir. Literatürde normallik varsayımı ile ilgili üç farklı kaynak gösterilmektedir. Bunlar, Shapiro Wiks ve Kolmogorow Smirnow testleridir. Diğerleri ise, Çarpıklık ve Basıklık değerleridir. Normallik varsayımının sağlanabilmesi için Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2006: 40). Son olarak grafiksel özellikler değerleridir. Bu araştırmada Normallik varsayımı testi bağlamında Çarpıklık ve Basıklık değerleri tercih edilmiştir. Bu değerler -1 ile +1 aralığında olduğundan basıklık ve çarpıklık değerlerinin normallik varsayımına uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

3.1. Demografik Veriler İle İlgili Bulgular

Aşağıda yer alan tabloda araştırmaya katılan deneklerin demografik özellikleri gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	144	60,8	Evli	155	65,4
Kadın	89	37,6	Bekâr	78	32,9
Toplam	233	98,3	Toplam	233	98,3
Cevapsız	4	1,7	Cevapsız	4	1,7
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0
Çocuk Sahibi	N	%	Eş Çalışıyor mu?	N	%
Evet	131	55,3	Evet	101	42,6
Hayır	103	43,5	Hayır	130	54,9
Toplam	234	98,7	Toplam	231	97,5
Cevapsız	3	1,3	Cevapsız	6	2,5
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0
Yaş Aralığı	N	%	Unvan	N	%
20-24	7	3,0	Öğretim Görevlisi	23	9,7
25-29	37	15,6	Araştırma Görevlisi	22	9,3
30-34	79	33,3	Yrd. Doç.	38	16,0
35-39	44	18,6	Doç. Dr.	14	5,9
40-44	37	15,6	İdari Yönetim	11	4,6
45-49	16	6,8	Memur	104	43,9
50 ve üstü	14	5,9	Diğer	23	9,7
Toplam	234	98,7	Toplam	335	99,02
Cevapsız	3	1,3	Cevapsız	2	0,8
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0

Tablo 1 incelendiğinde ankete katılan çalışanların büyük bir çoğunluğunun erkeklerden (%60,8) oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları daha fazla erkeklerin bakış açısını yansıtmaktadır. Medeni duruma bakıldığında ise deneklerin yarısından fazlasının (%65,4) evli olduğu görülmektedir. Yine Tablo 1'e göre evli bireylerin büyük bir çoğunluğu (%55,3) çocuk sahibidir. Ayrıca katılımcıların eşlerinin yarıya yakını (%42,6) çalışmaktadır. Yaş aralığı incelendiğinde ankete katılanların %33,3'ünün 30-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurumda daha çok genç ve dinamik bir işgücünün olduğu söylenebilir. Katılımcıların unvanlarına bakıldığı zaman çıkan sonuçların daha çok memur (%43,9) çalışanlarının verdiği cevaplardan olduğu görülecektir.

Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Süreleri İle İlgili Bulgular

Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	N	%	Toplam Çalışma Süresi (yıl)	N	%
1-4 yıl	86	36,3	1-4 yıl	42	17,7
5-9 yıl	89	37,6	5-9 yıl	80	33,8
10-14 yıl	24	10,1	10-14 yıl	41	17,3
15-19 yıl	19	8,0	15-19 yıl	31	13,1
20 yıl ve üstü	14	5,9	20-24 yıl	23	9,7
			25 yıl ve üstü	17	7,2
Toplam	232	97,9	Toplam	234	98,7
Cevapsız	5	2,1	Cevapsız	3	1,3
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların bulunduğu kurumda çalışma sürelerindeki yoğunlaşmanın 10 yıldan az olduğu görülmektedir. Yani ankete katılanların yarısından daha fazlası (%73,9) 10 yıldan daha az bir süredir buldukları kurumda çalıştıkları görülmektedir. Bunların 1-4 yıl arasında çalışanlar 86 (%36,3) kişi ve 5-9 yıl arası çalışanlar ise 89 (%37,6) kişiden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca ankete katılan cevaplayıcıların

başlangıçtan bugüne toplam çalışma sürelerine bakıldığında %33,8'inin 10 yıldır çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Durumları ve Gelir Düzeyleri İle İlgili Bulgular

	1501-2000₺	2001-2500₺	2501-3000₺	3001-3500₺	3501₺ ve üzeri	Toplam
Lise	2 (%0,8)	3 (%1,3)	5 (%2,1)	2 (%0,8)	0 (%0,0)	12 (5,1%)
Ön Lisans	4 (%1,7)	9 (%3,8)	2 (%0,8)	3 (%1,3)	1 (%0,4)	19 (%8,1)
Lisans	5 (%2,1)	16 (%6,8)	26 (%11,0)	18 (%7,6)	17 (%7,2)	82 (%34,7)
Yüksek Lisans/ Doktora	1 (%0,4)	4 (%1,7)	7 (%3,0)	11 (%4,7)	100 (%42,4)	123 (%52,1)
Total	12 (%5,1)	32 (%13,6)	40 (%16,9)	34 (%14,4)	118 (%50,0)	236 (%100)

Tablo 3 katılımcıların eğitim düzeylerine göre gelir dağılımlarını göstermektedir. Buna göre katılımcıların yarısı (%50) 3501₺ ve üzeri gelir düzeyine sahip olan bireylerden oluştuğu ve bu bireylerin 100'ünün (%42,4) eğitim durumlarının Yüksek Lisan/Doktora olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında eğitim durumu artan bireylerin gelir düzeylerinin de pozitif yönde bir yükseliş gösterdiği söylenebilir.

3.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminine etkisini belirleyen faktörleri ortaya çıkarmak için keşifsel faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Buna ilişkin bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer	
İş Tatmini	IT1	,889	,790	68,617	2,745	
	IT2	,874	,764			
	IT5	,871	,758			
	IT4	,658	,433			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,783 Approx. Chi-Square: 447,574. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Varyans: Toplam 68,617					
Yaşam Tatmini	YT3	,851	,725	66,444	3,322	
	YT1	,843	,711			
	YT2	,831	,690			
	YT4	,799	,638			
	YT5	,747	,558			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,839 Approx. Chi-Square:568,648. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Varyans: Toplam 66,444					
İş Aile Yaşam Çatışması	İş-Aile Çatışması	IA2	,840	,780	61,774	6,177
		IA4	,822	,755		
		IA3	,803	,734		
		IA5	,777	,738		
		IA1	,766	,686		
İş Aile Yaşam Çatışması	Aile-İş Çatışması	AI5	,859	,804	12,381	1,238
		AI3	,829	,805		
		AI4	,808	,723		
		AI2	,795	,709		
		AI1	,694	,682		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,917 Approx. Chi-Square:1732,721. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Varyans: Toplam 74,155					

Literatüre göre KMO değerinin en az ,50 ve Barlett testi sonucunun anlamlı olması ($p < ,005$) verilerin faktör analizine uygun olduğunun göstergesidir (Çokluk ve diğ., 2010: 242). Tablo 4 incelendiğinde ölçeklere ilişkin açıklanan varyanslar yer almaktadır. İş-aile yaşam çatışması ölçeği değerlendirildiğinde toplam varyansın %74'ünün açıklandığı, bunun %62'si iş-aile çatışması, %12'si ise aile-iş çatışması faktörleri altında açıklanmaktadır. İş tatmini ölçeği ifadeleri toplam varyansın %69'unu açıklarken yaşam tatmini ölçeği ifadeleri toplam varyansın %66'sını açıklamaktadır. Bu bulgular ışığında çalışanların iş ve yaşam tatmini ölçeklerini tek boyutta, iş-aile yaşam çatışması faktörünü iki boyutta algıladıkları söylenebilir. Bu boyutlar içerisinde ölçeğini en iyi düzeyde temsil eden ise iş-aile yaşam çatışması faktörüdür. Bu faktörü sırasıyla; iş tatmini ve yaşam tatmini faktörleri takip etmektedir. Faktör analizine tabi tutulan iş tatmini ölçeği ifadelerinden bir ifadenin (IT3: "Gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor") faktör yükü düşük çıktığından (-,148) dolayı bu ifade çıkarılmış ve yapı tek boyutta 4 ifade ile temsil edilmektedir.

3.3. Tanımlayıcı İstatistik İle İlgili Bulgular

Yapılan faktör analizinden sonra, elde edilen değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Her bir boyuta ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları, soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili sonuçlar aşağıda Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılar	Ortalamalar	Std. sapma	Soru sayısı	Güvenilirlik Katsayıları	Ölçek Düzeyi
İş Tatmini	3,6614	,86942	4	,840	5'li Likert
Yaşam Tatmini	3,1890	,85095	5	,870	
İş-Aile Çatışması	2,2473	,88210	5	,910	
Aile-İş Çatışması	1,8734	,84744	5	,911	

Tablo 5 incelendiğinde, iş tatmini 3,66 ortalama ile en yüksek değeri almaktadır. Buna göre katılımcıların işlerinden heyecan ve mutluluk duyma noktasına yakın olduğu söylenebilir. Yaşam tatmini ise 3,18 ortalama ile iş tatminini takip etmektedir. Yaşam tatmini ortalamasına göre bireylerin yaşamlarının ideallerindeki nispeten yakın olduğu, hayat şartlarının orta düzeyde olduğu ve hayattan elde edilmesi gerekenlerin bir kısmını elde ettikleri düşüncesi daha egemendir. Devamında iş-aile çatışması 2,24 ortalama ile bireylerin işindeki üstlendiği sorumlulukların aile yaşantısındaki rolleriyle çakışmama durumuna daha yakın olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması 1,87 ortalama ile katılımcıların aile yaşantılarından kaynaklanan problem ve sorumlulukların iş yaşantısındaki sorumluluklarını etkilemediği görüşü hakimdir. Ayrıca tüm değişkenlere ait güvenilirlik katsayıları literatürde geçerli sayılan eşik değerin ($\alpha: ,60$ veya üzeri) üzerinde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2006).

3.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyi ile ilgili bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Korelasyon Analiz Tablosu (N: 237)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İş Tatmin	1								
Yaşam Tatmini	,667**	1							
İş-Aile Çatışması	-,205**	-,186**	1						
Aile-İş Çatışması	-,092	-,026	,674**	1					
Yaş	,169**	,216**	-,093	-,095	1				
Çalışma Süresi	,081	,088	,130*	-,059	-,013	1			
BKÇS***	,072	,030	-,087	,138*	,615**	,009	1		
Eğitim Düzeyi	,137*	,235**	,177**	,066	,024	,108	-,076	1	
Gelir	,335**	,338**	,098	,032	,281**	,126	,110	,611**	1

* Korelasyon, 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed). **Korelasyon, 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).
*** Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi

İş-aile ve aile-iş çatışmaları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (r: .674, $p < 0.05$). Yani beklenildiği gibi bireylerin işindeki problemleri aile hayatına yansıttığı zaman çatışma yaşamakta ve bu çatışma aynı zamanda bireyin aile rolündeki üstlendiği sorumlulukların işine yansımaya da neden olmaktadır. Dolayısıyla **“H1: İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Buna ek olarak iş-aile çatışması, iş tatmini (r: -.205, $p < 0.05$) ve yaşam tatmini (r: -.186, $p < 0.05$) ile negatif yönde anlamlı ilişkilere sahiptir. Aile-iş çatışması da aynı şekilde iş tatmini (r: -.092, $p > 0.05$) ve yaşam tatmini (r: -.026, $p > 0.05$) ile düşük düzeyde negatif ilişkilere sahip olmakla birlikte anlamlı olmadığı görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizine göre iş tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (r: .667, $p < 0.05$). Buna göre bireylerin işinden duyduğu tatmin düzeyi arttıkça yaşamdan duydukları tatmin de buna bağlı olarak artmaktadır. Bu doğrultuda **“H6: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır”** hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca iş ve yaşam tatmini ile düşük düzeyde ilişkili olan gelir durumu (sırasıyla r: .335, .338, $p < 0.05$) arttıkça bireylerin iş tatmini de pozitif yönde artış göstermektedir. Yani kişilerin geliri arttıkça işlerinden duydukları tatmin duygusu da beklenildiği üzere artış göstermektedir.

3.5. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Aşağıdaki Tablo 7’de iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş Tatmini İle İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	Tol.	VIF
(Sabit)	4,079	,156		26,081	,000		
İş-aile çatışması	-,257	,085	-,261	-3,024	,003	,546	1,830
Aile-iş çatışması	,086	,089	,084	,971	,333	,546	1,830

Bağımlı değişken: İş tatmini. **a:** Yordayıcılar: (sabit), Aile-iş ve iş-aile çatışmaları
R: ,214^a **R²:** ,046 **F:** 5,612 **p:** ,004^a. **Durbin-Watson:** 2,036

Tablodaki değerler incelendiğinde, VIF değerleri arasında 10’dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20’den daha düşük bir değer olmadığı için bağımsız

değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (2,036) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır ($R^2 = ,046$, $F = 5,612$, $p = ,004$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, iş-aile yaşam çatışması boyutlarının iş tatmini üzerindeki göreceli önem sırası; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu, aile-iş çatışması değişkeninin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Buna göre "**H2**: İş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmekte, "**H4**: Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır" hipotezi reddedilmektedir.

Araştırma da yer alan bir diğer ilişki ise iş-aile ve aile-iş çatışmalarının, yaşam tatmini üzerindeki etkisidir. Nedensel ilişkiye yönelik sonuçlar Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Tatmini İle İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	Tol.	VIF
(Sabit)	3,516	,153		23,057	,000		
İş-aile çatışması	-,298	,083	,181	-3,583	,000	,546	1,830
Aile-iş çatışması	,182	,086	-,308	2,107	,036	,546	1,830

Bağımlı değişken: Yaşam tatmini. a: Yordayıcılar: (sabit), Aile-iş ve iş-aile çatışmaları
R: ,229a. R²: ,053. F: 6,504. p: ,002 a. Durbin-Watson: 2,076

Tablodaki değerler incelendiğinde, VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den daha düşük bir değer olmadığı için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (2,036) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır ($R^2 = ,053$, $F = 6,504$, $p = ,002$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, iş-aile yaşam çatışması boyutlarının yaşam tatmini üzerindeki göreceli önem sırası; aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu, aile-iş çatışması değişkeninin ise pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre "**H3**: İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmekte, "**H5**: Aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır" hipotezi reddedilmektedir.

3.6. Farklılıklara İlişkin Analizler

Katılımcıların günlük çalışma sürelerine göre iş tatmininin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova testi sonuçları tablo 9'da paylaşılmaktadır.

Tablo 9: Günlük Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	10,236	2	5,118	7,169	,001	5-7 ile 8-10 saat
Grup içi	166,353	233	,714			
Toplam	176,590	235				

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların iş tatmin algılarının günlük çalışma süresine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışma saatlerine göre iş tatmini incelendiğinde; 5-7 saat aralığında çalışanların iş tatmini düzeyleri 4,34, 8-10 saatleri aralığında çalışanların iş tatmini düzeyleri 3,59 ve çalışma saatleri 11 ve üzeri olan bireylerin iş tatmini düzeyleri ise 4,28'dir. Dolayısıyla çalışma saatleri 5-7 ile 8-10 saat olan bireylerin iş tatminlerinde ciddi farklılaşmalar görülmektedir. Çalışma saatleri 5-7 saat olan bireylerin ailesiyle daha fazla vakit geçirme imkânı bulunmaktadır. Bundan dolayı aile sorumluluklarını yerine getiren bireylerin işinden tatmin olma düzeyleri daha yüksek denilebilir.

Aşağıda yer alan Tablo 10, katılımcıların unvanlarına göre iş tatminlerinin farklılık gösterip göstermediği ile ilgili analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10: Unvana Göre İş Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	20,345	5	4,069	6,098	,000	2-6* 3-6*
Grup içi	143,463	215	,667			
Toplam	163,808	220				

*2: Öğretim Görevlisi, 3: Yrd. Doç., 6: Memur.

Tablo 10'a bakıldığında iş tatmininin katılımcıların unvanlarına göre farklılaştığı görülmektedir. Unvana göre iş tatmin düzeyleri incelendiğinde; iş tatmini düzeyi 4,02 ortalama ile en fazla ortalamaya sahip 2. grup (Öğr. Gör.) ve ardından 4,01 ortalama ile 3. Grup (Yrd. Doç.) ve son olarak da iş tatmini seviyesi tüm unvanlar içerisinde en düşük 3,32 ortalama ile 6. Gruptur (Memur).

Aşağıda yer alan Tablo 11, katılımcıların unvanlarına göre yaşam tatminlerinin farklılık gösterip göstermediği ile ilgili analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 11: Unvana Göre Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	P	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	17,716	5	3,543	5,489	,000	3-6*
Grup içi	138,789	215	,646			
Toplam	156,504	220				

*3: Yrd. Doç., 6: Memur.

Tablo 11'e bakıldığında yaşam tatmininin katılımcıların unvanlarına göre farklılaştığı görülmektedir. Unvana göre yaşam tatmini düzeyleri incelendiğinde; yaşam tatmini düzeyi 3,57 ortalama ile en yüksek grup 3 (Yrd. Doç.) iken yaşam tatmini seviyesi tüm unvanlar içerisinde en düşük grup 3,32 ortalama ile 6. Grupta (Memur) yer alan bireyler gelmektedir.

Tablo 12'de katılımcıların demografik özelliklerine göre yaşam tatmin düzeylerinde farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12: Demografik Özellikler ve Yaşam Tatmini T-Testi Bulguları

İfadeler		N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik derecesi	p
Eş Çalışıyor mu?	Evli	101	3,3446	,83863	2,525	229	,012
	Hayır	130	3,0600	,85785			
Medeni Durum	Evli	155	3,2658	,85618	2,023	156,926	,045
	Bekâr	78	3,0282	,84098			

Tablo 12 incelendiğinde çalışanların yaşam tatminleri eşlerinin çalışıyor olmasına göre farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde eşi çalışan katılımcıların yaşamdan duyduğu tatmin düzeyi daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni eşi çalışan bireylerin gelir düzeylerinin de yüksek olması olabilir. Gelir düzeyi artan bireylerin yaşam tatminleri de olumlu yönde artmaktadır. Çalışanların medeni durumlarına göre yaşam tatminlerinin farklılık gösterip göstermediği ile ilgili sonuçlara bakıldığında evli bireylerin yaşamdan duydukları tatmin düzeyinin, bekar bireylere göre fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 13’de katılımcıların demografik özelliklerine göre iş tatmin düzeylerinde farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçlarını yansıtmaktadır.

Tablo 13: Demografik Özellikler ve İş Tatmini T-Testi Bulguları

İfadeler		N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik derecesi	P
Eş Çalışıyor mu?	Evli	101	3,8441	,80145	2,774	229	,006
	Hayır	130	3,5269	,90608			
Medeni Durum	Evli	155	3,7468	,84130	1,894	143,688	,060
	Bekâr	78	3,5128	,91337			
Çocuk var mı?	Evli	131	3,7595	,85676	1,993	232	,047
	Hayır	103	3,5316	,88331			

Tablo 13 incelendiğinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin eşlerinin çalışıyor olmasına göre farklılaştığı görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde eşi çalışan katılımcıların işinden duyduğu tatmin düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışanların medeni durumlarına göre iş tatmin düzeyindeki değişime bakıldığında evli olan bireylerin işinden duydukları tatmin düzeyinin, bekâr bireylere göre fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca çocuk sahibi olan bireyler ile çocuk sahibi olmayan bireler arasında da farklılaşma söz konusudur. Ortalamalar incelendiğinde çocuk sahibi olan bireylerin işinden tatmin olma düzeylerinin, çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma Düzce Üniversitesi çalışanlarının görüşlerine dayalı olarak iş-aile yaşam çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerine etkisinin ne düzeyde olduğunu saptamak amacıyla yapılmıştır. Ayrıca çalışmada iş aile yaşam çatışmaları boyutları olan iş-aile ve aile-iş çatışmalarının arasındaki ilişki, bunun yanında iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki de incelenmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin, demografik unsurlara göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için de belli alt amaçlar belirlenmiştir. Bu amaçlar; yaşam ve iş tatmini değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesidir.

Araştırma da iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş kaynaklı çatışma yaşayan bireylerin aile kaynaklı çatışmalar da yaşadıkları görülmüştür. Yaşamsal dengedeki iki önemli unsurun birinde meydana gelen problem ister istemez diğerini de etkilemektedir. Aristo binlerce yıl öteden “extrem” kavramına yani iki değişken arasında denge sağlamanın insanı daha faziletli yapacağını ve faziletli bir hayatın insanı mutlu edeceğini belirtmektedir.

Ayrıca iş tatmini ve yaşam tatmini aralarında da ilişkiler tespit edilmiştir. Bu tespite göre işinden tatmin olan bireylerin yaşamdan da tatmin oldukları saptanmıştır. Hayatın önemli bir kısmını dolduran iş yaşantısına yönelik pozitif beklentilere sahip olmak, iş arkadaşları ile

uyum içinde olmak, çalıştığın işletmeye yönelik pozitif duygular beslemek ve hayatını idame ettirme noktasında beklentilerin karşılanması bireyin yaşam tatminini de olumlu şekilde etkilemektedir. Benzer sonuçlar farklı alanlarda gerçekleştirilen araştırmalarla (Öcal, 2008, Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Fırat ve Cula, 2016) tarafından da desteklenmektedir.

İş-aile çatışması yaşayan çalışanların işlerinden duydukları tatmin duyguları olumsuz etkilenmektedir. Dolayısıyla iş kaynaklı çatışma yaşamayan bireyler iş sorumluluk ve görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebileceklerdir. Bu kişiler işlerinde kendilerini mutlu hissedeceklerdir. Benzer sonuçlar literatür (Adams ve diğ., 1996; Bruck ve diğ., 2002; Yüksel, 2005; Öcal, 2008, Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turunç ve Erkuş, 2010) tarafından da desteklenmektedir.

Yine iş-aile çatışması yaşayan bireylerin yaşamdan duydukları tatmin düzeyleri de olumsuz olarak etkilenmektedir. İşinden kaynaklı çatışmalar yaşayan bireylerin yaşamdan duyduğu tatmin düzeyi de buna bağlı olarak düşüş göstermektedir. Dolayısıyla iş-aile çatışmasının iş ve yaşam tatminine önemli bir etkisi vardır. Söz konusu çatışma bireylerin iş ve yaşam tatminlerini etkilemektedir. (Öcal, 2008; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, Fırat ve Cula, 2016).

Bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde evli olan bireylerin yaşamdan duydukları tatmin düzeyi, bekar bireylere göre fazla olduğu görülmektedir. Eşi çalışan bireylerin yaşamdan duyduğu tatmin düzeyinin eşi çalışmayanlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Eşi çalışan katılımcıların iş tatmininin eşi çalışmayanlara kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca çocuk sahibi olan bireylerin işinden tatmin olma düzeylerinin, çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun öncelikli nedeni evliliğin sadece duygusal bir bağ değil sorumluluk ve hayat yükünün de paylaşılması anlamına gelmesidir. Evli bireyler gerek ev gerek işle ilgili sorumluluklarını karşılık beklemeden paylaşarak hem stres düzeylerini hem de zorluklarla başa çıkabilme potansiyellerini geliştirebilmektedir. Ayrıca ailede her iki tarafın da çalışması haneye giren gelir miktarını da olumlu şekilde etkilemektedir.

Çalışmanın sonuçları dikkate alındığında şu öneriler paylaşılabilir. İş-aile yaşam çatışmasını yoğun düzeyde yaşayan kadın çalışanlara yönelik öneriler sunacak bir araştırma farklı açıklayıcı değişkenlerle yapılabilir. İş ve aile yaşamının birbirinden ayrılmaz parçalar olduğu gerçeği sonuçlarla da desteklenmiştir. Dolayısıyla iş hayatındaki bireyler kariyer planlarında başarılı olmak ve daha da önemlisi yaşamlarından tatmin duymak istiyorlarsa bu iki değişkeni birlikte planlamalıdır. Materyalist bir düşünce ekseninde ele alındığında bireylerin işlerine ve iş yaşamlarına gereğinden fazla önem vermeye başladıkları söylenebilir. Bu bağlamda iş sorumluluklarının her geçen gün artması ve bunun meydana getirdiği stres iş alanı içinde kalmamakta aile yaşantısına da etki etmektedir. Dolayısıyla gerek çalışanlar gerek işverenler bu etkinin dezavantajlarını hesaba katarak iş ve yaşam stratejileri geliştirmelidir. Özellikle işverenler ve yöneticiler sorumlulukların dağılımında eşitlik ilkesine sadık kalma saplantısının dışında farklı değişkenleri göz önünde bulundurarak adil iş yükü dağılımları gerçekleştirmelidir. Bunun gerçekleşmesi için ise iletişim kanallarının açık olması ve fikir paylaşımlarının karşılığını bulması gerekmektedir. Böyle bir uyum sadece yönetici ve işgören arasındaki dengeyi korumayacak, mutlu çalışan ve mutlu birey rolüyle işletmenin imajına da pozitif yönde etki sağlayacaktır.

Kaynakça

Adams, G. A., King, L. A., ve King, D. W. (1996), Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), ss. 411-420.

- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013), Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.
- Atabay, E. (2012), İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., ve Rosner, E. (2005), Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior among Teachers, *Journal of Business and Psychology*, 20(2), ss. 303-324.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951), An Index of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35(5), ss. 307-311.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002), The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-grained Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), ss. 336-353.
- Büyüköztürk, Ş. (2006), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Çarıkçı, İ. H. (2001), Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve örgütsel Boyutlar), *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çeçen, A. R. (2007), Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), ss. 180-190.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005), Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985), The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), ss. 71-75.
- Dikmen, A. A. (1995), İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), ss. 115-140.
- Dost, M.T. (2007), Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), ss. 132-143.
- Efeoğlu, İ. E. (2006), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim, Adana.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2011), Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), ss. 17-26.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016), İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi, *Başkent University Journal of Education*, 3(2), ss. 146-155.
- Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2001), "The Tug of Work and Family", *Personnel Review*, 30(5), ss. 502-522.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985), Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 10(1), ss. 76-88.

- Gutek, B. A., Searle, S., ve Klepa, L. (1991), Rational Versus Gender Role Explanations For Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76(4), ss. 560-568.
- Judge, T.A., Woolf, E. F. ve Hurst, C. (2009), "Is Emotional Labor More Difficult For Some Than For Others? A Multilevel, Experience-Sampling Study", *Personnel Psychology*, 62(1), ss. 57-88
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J.D. ve Rosenthal, R. A. (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, John Wiley & Sons: New York.
- Kapız, S. Ö. (2002), İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), ss. 139-153.
- Karagöz, Y. (2014), *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. Nobel Yayınları: Ankara.
- Köker, S. (1991), Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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), ss. 400-410.
- Öcal, Ö. (2008), İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya
- 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), ss. 69-99.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003), Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), ss. 72-74.
- Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (19), ss. 415-440.
- Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), ss. 301-314.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014), İş Doyumu ile İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), ss. 559-572.