

KARİYER BAĞLILIĞI, MESLEKİ BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ROLÜ

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU*
Aylin AKTAŞ**

ÖZET

Bu çalışmada bireylerin mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının onların yaşam tatminlerini nasıl etkilediği ve bu etkileşimde iş-aile çatışmasının aracılık rolü ele alınmıştır. Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerde 406 çalışan ile yapılan araştırmada bu üç bağlılık türünün yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan path analizi ile de üç bağlılık türünün yaşam tatmini üzerindeki dolaylı etkilerinin doğrudan etkilerinden daha yüksek olduğu yani, iş-aile çatışmasının etkileri daha da pozitifleştirici, anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş-aile çatışmasının yaşam tatmini ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ve iş-aile çatışmasının yaşam tatminini negatif yönde etkilediği sonucu da bulgular arasında yer almıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık, yaşam tatmini, iş-aile çatışması

THE EFFECTS OF CAREER COMMITMENT, OCCUPATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON LIFE SATISFACTION: THE ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT

ABSTRACT

The paper investigates how employee's occupation, career and organizational commitment effect their life satisfaction and the role of work-family conflict. The research was tested on 406 employees who are occupied in the tourism sector in Antalya and Nevşehir. The research determined that these three types of commitment have positive relation on life satisfaction. The path analysis has shown that the indirect effect of these three types of commitments are more effective than the direct ones on life satisfaction and also have positive effect on work family conflict. It has also been found that the conflict of family-work as well as work-family conflicts have negative effects on life satisfaction.

Key words: Career commitment, occupational commitment, organizational commitment, life satisfaction, work-family conflict.

GİRİŞ

Bireylerin örgütsel yaşamları ile örgüt dışı yaşamları arasındaki ilişkiler her geçen gün bilim adamları ve uygulamacıların ilgi odağı haline gelmektedir. Klasik teorinin insanı ikinci plana alan yaklaşımının ardından neo-klasik teorinin insana özel değer veren yaklaşımı belirli dönemde kabul görmüştür. Bazı yönleri itibariyle de hala itibar görmektedir. Modern teorinin sistem anlayışını getirmesiyle beraber hem örgüt içi hem de örgüt dışı unsurlar sistem yaklaşımı ile değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu yaklaşım yönetime bakış açısını değiştirmiştir. İnsanın, teknolojinin ve bilginin sistemin birer alt parçaları olduğu gerçeğini gözler önüne sermiştir. İşte bu yaklaşım insanın örgütün bir parçası olduğunu ifade etmiş ve bireyin sosyal yaşamının da örgütsel yaşamı ile ilişki içinde olduğunu üstü örtük bir şekilde bize göstermiştir. İnsan sosyal bir varlıktır, duyguları, düşünceleri, inançları, değerleri ve yaşadığı toplumun kültürü onu etkiler. Bu etkilenme onun doğal yaşamının vazgeçilmez bir parçasını teşkil eden iş yaşamını da ciddi derecede etkilemektedir. “İş hayatında duygulara yer yoktur” şeklindeki bir yaklaşım, artık yerini “insan duygusal bir varlıktır” yaklaşımına bırakmıştır. Dolayısıyla, bireyin yaşam kalitesinin artırılmasının yollarından biri de iş hayatının kalitesinin artırılmasına bağlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Birey örgütünde mutlu oldukça bunun sosyal yaşama yansımaları mümkün olabilecektir. Elbette durumsallık yaklaşımı gereği bazı durumlarda her iki yaşamın birbirini etkilemediği de görülebilir. Ancak, genel olarak denilebilir ki iş hayatındaki tatmin iş dışı yaşamdaki tatmini de artıracaktır. Bireyin iş hayatında tatmin olabilmesinin yollarından biri de örgütüne bağlı olarak çalışmasıdır. Birey örgütüne bağlandığında bazı yönler itibariyle mutlu olacaktır. Elbette bir de iş aile çatışmasına dikkat etmek gerekir. Örgütüne, işine, kariyerine, mesleğine aşırı derecede bağlı bir birey ailesi ile çatışma yaşayabilir. Bu çatışma aile veya iş aleyhine sonuçlar da doğurabilir. O halde aslında bir paradoks var gibi görülmektedir. Örgütsel bağlılığın iş tatminini artırdığı yapılan bazı çalışmalarda elde edilen bir sonuçtur (Savery ve Syme, 1996; Loher vd, 1985; Mowday vd, 1979; Williams ve Hazer, 1986). Ancak öte taraftan aile ile çatışmanın da temelini oluşturmaktadır. Bu paradoks çerçevesinde aile-iş çatışması da bireyin yaşam kalitesini ve tatminini olumsuz etkileyebilecektir. Yaptığı işi, mesleğini, kariyerini ve örgütünü seven bireyler şüphesiz daha mutlu olacaklardır. Bu çalışmanın temel iki amacı bulunmaktadır. Birinci amaç, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü ortaya çıkarmaktır. İkinci amaç ise iş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu iki amacı gerçekleştirebilmek amacıyla bir model geliştirilecek ve bu model kapsamında belirlenen hipotezler test edilecektir.

* Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

** Arş. Gör., Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı

Makalenin geliş tarihi: Ağustos 2007, kabul tarihi: Eylül 2007

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin kavramsal açıklamaları yer almaktadır.

A. KARIYER BAĞLILIĞI

Kariyer, bir bireyin hayatı boyunca mesleki etütler ve davranışlarından kazandığı tecrübelerin tümüdür (Güney, 2004: 136). Kariyer bağlılığı kısaca bir bireyin kariyerine yönelik tutumu olarak tanımlanabilir (Arthur vd., 1989: 8) veya bireylerin mesleki kariyerlerine ilişkin psikolojik tepkisi olarak tanımlanabilir. Kariyer bağlılığı bireyin kariyerine ilişkin hedeflerini içerir (Carson ve Bedeian, 1994: 240). Kariyerine bağlı olan bireyler çalışma koşulları veya çalıştığı kişilerden ve hatta örgütünden bağımsız olarak kariyerleri ile ilgilenir. Elbette bir bütün olarak örgütü ile de ilintili bir kariyer bağlılığı da olabilir. Örgütten memnun olmasa bile bireyler kariyerleri nedeniyle bir örgütte çalışmaya devam etme kararı almış olabilirler. Kariyer bağlılığı yüksek olan bireyleri motive eden faktör kariyer beklentileri veya hedefleridir (Collarelli and Bishop, 1990; Mueller vd., 1992). Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere kariyer bağlılığı bir tutumdur. Bireylerin kariyerlerine bağlılığı örgüte bağlılığını zorunlu kılmamaktadır, bu iki bağlılık birbirinden ayrı olarak ortaya çıkabilir. Yani, kariyerine bağlı bir birey örgütüne bağlı olmayabilir (Mellor vd., 2001: 172). Bireylerin kariyerlerine bağlılığının üç temel nedeni bulunmaktadır:

1. Kariyer bireyin geleceğini ifade eder, bireyler vizyonlarının bir gereği olarak kariyerlerine bağlı olurlar,
2. Kariyer bireyin statüsünün gelişmesini ifade eder, aynı zamanda statü sembolüdür. Birey bu sembolü iş dışı yaşamında da kullanır.
3. Kariyer bağlılığı başarıma ihtiyacının bir uzantısı şeklinde düşünülebilir, başarıma ihtiyacı yüksek insanlar için kariyere bağlılık önemlidir.

Kariyerlerine yüksek derecede bağlı bireyler bağlı olmayan bireylere oranla daha yüksek düzeyde kariyer başarıları göstermektedir (Carson vd., 1999; Kiesler, 1971). Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin benzer şekilde kariyer tatminlerinin de yüksek olduğu sonucu da Carson ve arkadaşlarının araştırmasında elde edilmiştir (Carson vd., 1999). Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin kariyerleri için önemli yatırımlar yapmaya istekli oldukları ve bu uğurda pek çok fedakârlığı göze aldığı da Cheng ve Ho'nun araştırmasında görülmektedir (Cheng ve Ho, 2001). Kariyerine bağlı olan bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için karşılaşabilecekleri pek çok güçlüğü veya engeli aşma konusunda diğerlerine oranla daha fazla gayret sarf edecekleri de anlaşılmaktadır. Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin yaşam tatminlerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Çünkü bireyin yüksek düzeydeki bağlılığının yüksek düzeyde iş performansı sağlayacağı ve bunun da dolaylı olarak da olsa yaşam tatminini

artıracağı düşünülmektedir. Kariyer bağlılığı bu çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

B. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık yeni bir kavram değildir. Literatürde çok sayıda örgütsel bağlılık tanımı vardır. Bu tanımlardan birinde örgütsel bağlılık, “kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür” şeklinde ifade edilmiştir (Leong vd., 1996: 1345). Davis ve Newstrom ise bağlılığı, çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde tanımlamışlardır (Davis ve Newstrom, 1989: 179). Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaları ile bilinen Meyer'in tanımı ise, bir örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve amaçlarına ulaşmasında üstün bir çaba göstermedir (Herscovitch ve Meyer, 2002: 475). Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütte çalışmaya devam etme kararlılıklarının bir ifadesidir. Yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977: 46). Örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır (Mowday vd., 1982:27):

1. Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
2. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme,
3. Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Meyer ve Allen, bu özelliklerden hareketle örgütsel bağlılığın üç boyutlu olduğunu belirlemiştir. Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Son olarak, normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bireyin örgütüne bağlı olup olmadığı da bu üç boyutun etkileşimi ile anlaşılmaktadır. Bireylerin örgütlerine sıkı sıkıya bağlı olmaları onların yaşam tatminlerini artırabilir. Çünkü yaşam tatminini oluşturan faktörlerden biri de bireylerin işleridir ya da örgütleridir. Örgütsel bağlılık bu çalışmada bağımsız değişkenlerden biri olarak ele alınmıştır.

C. MESLEKİ BAĞLILIK

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan diğer bağlılık türü de mesleki bağlılıktır. Çalışanlar farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilir. Bu bağlılık türü ayrıca profesyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak tanımlanmaktadır (Gouldner, 1957). Bir başka tanımla mesleki bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir (Lee vd.,

2000: 800). Güney ise mesleki bağlılığı kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Güney, 2004: 167). Mesleki bağlılık giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmektedir. Artan personel güçlendirme ve çalışanların iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamikler mesleki bağlılığa olan ilgiyi artırmıştır (Cappelli vd., 1997; Hall ve Moss, 1998; Nollen ve Axel, 1996). Bazı bilim adamları (Handy, 1994; Meyer ve Allen, 1997) çalışan bağlılığının bireyin mesleğine karşı tutumunu da etkileyebileceğini belirtmektedir. Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Morrow da mesleğe bağlılığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamıştır (Morrow, 1983: 489). Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcaıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983: 489):

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı” gibi söylemler gelişir.
2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau’ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Blau, 1985: 278).
3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenir. Mesleki bağlılık bu çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

D. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş ve aile ile ilgili roller bireylerin üstlendikleri en önemli rollerdir. İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin gerektirdiği sorumluluklar nerdeyse kişinin tüm yaşamını kontrol eder. Ancak bu sorumlulukların aynı zamanda yerine getiril-

mesi gerektiği zaman kişi hayatının belki de en önemli çelişmesini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Genel olarak çatışma birden fazla ve karşıt olan motivlerin aynı anda faaliyette bulunmasından doğan durum olarak tanımlanabilir (Güney, 2004: 45). İş-aile çatışması, eğer birey aynı anda çalışan, anne-baba, eş gibi birden fazla role sahipse ortaya çıkar (Dubrin, 1997: 116). İş ve aile konusunda yapılan araştırmalar iş ve aile rollerinin kişisel zaman ve enerji yönünden birbirleriyle rekabet eder durumda olduğunu göstermiştir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 552). Esas itibarıyla bir tür roller arası çatışma olan iş-aile çatışması “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanabilir (Greenhaus vd., 2003: 512). Parasuraman ve Simmers’ da iş-aile çatışmasını iş ve aile rollerinin eşzamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu olarak tanımlamışlardır (Parasuraman and Simmers, 2001: 556). Çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması demografik faktörlerine ve sahip oldukları değerlere göre farklılık gösterebilmektedir (Madsen, 2003: 37). Yapılan araştırmalarda iş-aile çatışmasının en belirgin özelliklerinden biri olarak cinsiyet faktörü göze çarpmaktadır. Cinsiyetin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen pek çok çalışmada kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadığı ifade edilmektedir (Lo, 2003: 377). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu gibi çeşitli iş özellikleri de iş-aile çatışmasının en önemli nedenlerindedir. Nitekim yapılan bir çalışmada işteki çalışma süresi, katı iş programları ve işte stres yaratan durumlar ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Kim ve Ling, 2001: 210-211). Bireyin sahip olduğu çocuk sayısının çok ve küçük yaşta olmaları, eşlerin her ikisinin de çalışması, birbirlerine destek olmamaları, çocukların bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması gibi çeşitli aile özellikleri iş-aile çatışmalarına neden olmaktadır (Madsen, 2003: 37; Voydanoff, 1988: 751). İş-aile çatışmasının yapısal farklılığı ve çatışmaya neden olan temel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda farklı başlıklar altında incelenmektedir. Parasuraman ve Simmers yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iki türü olduğunu ifade etmişlerdir: Zaman Esaslı Çatışma ve Gerginlik Esaslı Çatışma (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda davranış esaslı çatışma üçüncü bir tür olarak ifade edilmiştir (Bruck and Allen, 2003: 458). İş-aile çatışmalarının en belirgin özelliği iki yönlü oluşudur (Marchese vd., 2002: 145; Noor, 2004: 390; Kreitner and Kinicki, 2004: 195; Hill, 2005: 798).

1. İş-Aile Çatışması (Work-Family Conflict)

Bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerinin yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992: 728).

2. Aile-İş Çatışması (Family-Work Conflict)

Ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışmadır (Voydanoff, 2005: 708). Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymuştur (Kinnunen vd., 2004:2; Frone ve Cooper, 1992:728). İş-aile çatışmasının yaşam tatminini azaltacağı düşünülmektedir. Çünkü yaşam tatminini oluşturan temel unsurlardan biri de bireyin ailesi ve çocuklarıdır. Ailesini ihmal eden ve bunu önemseyen bireylerin yaşam tatminlerinin düşük olması beklenir. İş-aile çatışması bu çalışmada ara değişken olarak ele alınmıştır. İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki aracılık etkisine bakılacaktır.

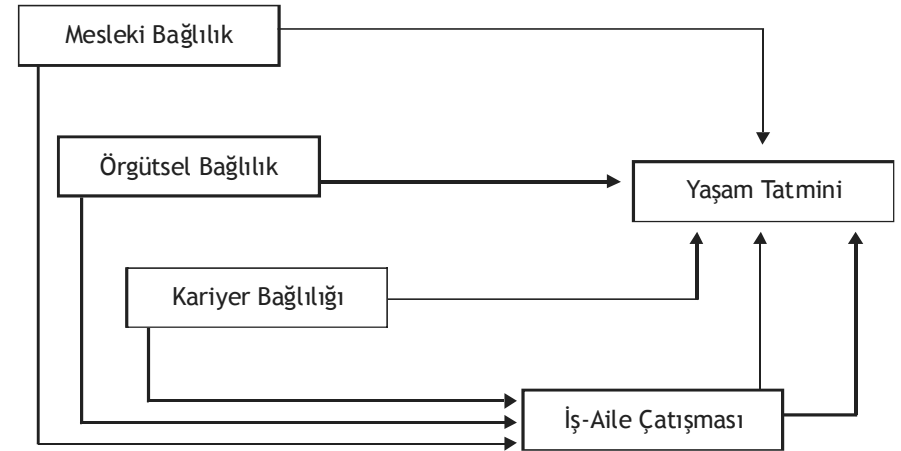
E. YAŞAM TATMİNİ

Yaşam tatmini çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam tatmini genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam tatmini denildiğinde belirli bir duruma ilişkin tatmin değil genel olarak tüm yaşamdaki tatmin anlaşılır. Yaşam tatmini bireyin kendi yaşamının kavramsal bir değerlendirmesi ya da yargısını gösterir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yaşam tatmini bir tutum olarak görülebilir. Yani, yaşam tatmini kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir (Heller vd., 2002:3). Bir başka tanımla yaşam tatmini kişinin boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşamın bütününe gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumudur (Khakoo, 2004). Yaşam tatmini kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Subjektiftir çünkü, araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açık çünkü, araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlamamakta ve her bir deneğin tatmin olup olmadığı kendi yargılarına bırakılmaktadır (Donovan ve Helpert, 2002). Yaşam tatminini etkileyen temel faktörler şunlardır: Özgürlük, demokrasi, açık fikirli olmak, aktif olmak, politik istikrar, kendi hayatının kontrolünün kendi elinde olduğunu hissetmek, fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak, evli olmak, ailesi ve arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içerisinde bulunmak, spor yapmak, güvenilir bir bölgede yaşamak, sosyal çevrenin geniş olması, pozitif bireysel kimlik (Khakoo, 2004; Dockery, 2004). Yaşam tatmini kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirildiğinde elde ettiği pozitif değerdir. Bir başka deyişle kişinin sürdürmüş olduğu yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgilidir. Yaşam tatmini ile eş anlamlı iki sözcük bulunmaktadır. Bunlar mutluluk ve öznel esenliktir (Saris vd., 1996:202). Günlük yaşamda oldukça sık kullanılan mutluluk kavramı tanımlanması güç ve farklı anlamlara gelen bir kavramdır. Bu nedenle sosyal psikologlar mutluluk yerine yaşam tatmini ya da

subjektif iyi oluş kavramlarını kullanmaktadırlar. Literatürde yaşam tatminini etkileyen faktörler genel olarak 4 alt kategoride değerlendirilmiştir. Birinci kategoride işle ilgili faktörler bulunmaktadır. Bu kategoride bireyin örgütünde yaptığı işin niteliği, dışarıdan görünümü, aldığı ücret, örgütteki rolü, iş yükü, yükselme imkanları, iş yerinde verilen eğitimler, işiyle ilgili tecrübeleri gibi faktörler bulunur (Diener, 1984; Farrell ve Rusbult, 1981; Iverson, 1996; Martin, 1979; Lawler, 1971; Miller, 1991; Price ve Mueller, 1981). İkinci kategoride kişisel faktörler bulunur. Bu kategoride bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, negatif veya pozitif duygusallıkları, beklentileri gibi faktörler bulunmaktadır (Diener, 1984; Judge ve Locke, 1993; Judge vd., 1998; Watson vd., 1987; Iverson, 1992; Iverson vd., 1995; George ve Brief, 1992). Üçüncü kategorideki faktörler çevresel faktörlerdir. Bu grupta bireyin alternatif iş bulma imkanları bulunmaktadır (Dastmalchian ve Adamson, 1991; Lorenz, 1992). Son kategoride ise toplumsal faktörler bulunmaktadır. Bu kategoride bireyin sosyal ağları, üye olduğu sosyal organizasyonlar, aile ve akrabaları ile ilişkileri, aile izolasyonu, hemşehrilik gibi faktörler bulunmaktadır (Iverson ve Roy, 1994; Erwin and Iverson, 1994; Nadkarni ve Stening, 1989; Martin, 1979). Yaşam tatmini bu çalışmada bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Çalışmada bağımsız değişkenlerin ve ara değişkenin yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir.

II. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:



Hipotez 1: Kariyer bağlılığı ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Mesleki bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: İş-aile çatışması yaşam tatminini negatif yönde etkiler ve aralarında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: İş-aile çatışması kariyer bağlılığının yaşam tatmini üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

Hipotez 6: İş-aile çatışması örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

Hipotez 7: İş-aile çatışması mesleki bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

III. METODOLOJİ

Metodoloji bölümünde örneklem hakkında kısaca bilgi verilecek ve veri toplama yöntemi açıklanacaktır.

A. ÖRNEKLEM

Araştırma Türkiye'nin en önemli turizm bölgeleri olarak bilinen Antalya ve Nevşehir civarında, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen otellerde çalışanlar ile yürütülmüştür. Araştırmaya otellerin çeşitli departmanlarında çalışan 406 çalışan katılmıştır. Bu araştırma için geliştirilen anket formu pilot olarak 25 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Anket formundaki anlaşılmayan ifadeler değiştirilmiş ve ölçeklerin sıralaması birbirini etkileme derecesine göre yeniden yapılmıştır. Bu yolla geliştirilen anket formunun kullanımı için otel yöneticilerinden izin alınmıştır. Son derece olumlu karşılayan otel yöneticileri anket uygulamasına izin vermiş ve o anda ulaşılabilen otel çalışanlarına anket formu dağıtılmıştır. Müsait olanlar anket formlarını doldurmuşlar ve beklenerek anketler geri toplanmıştır. Toplam olarak 456 anket formu dağıtılmıştır ancak doldurup iade edenler 406 kişidir. Anketlerin geri dönme oranı % 89'dur.

B. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada 5 farklı ölçek kullanılmıştır. Kariyer bağlılığı, Colarelle ve Beshop'un 17 ifadeden oluşan ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek 5 noktalıdır ve "Kariyerde başarılı olmak için normalde beklenen performanstan fazlasını sergilemekten memnunum" şeklindeki ifadelerden oluşmaktadır. Araştırmada kariyer bağlılığı ölçeğinin güvenilirliği (cronbach alfa) 0.891 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak Mowday, Steers ve Porter'in geliştirdiği ölçek kullanılmıştır (Mowday vd., 1979). Ölçek 5 noktalıdır ve "Örgütün başarılı olması için beklenen performanstan daha fazlasını sergilemekten memnunum" ve "Arkadaşlarımla bu örgütün çalışmak için muhteşem bir yer olduğunu konuşu-

rum" şeklinde 9 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği 0.792 olarak hesaplanmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği olarak Blau'nun geliştirdiği ölçek kullanılmıştır (Blau, 1985). Ölçekte "eğer aynı ücretle farklı bir meslekte iş bulsam o işi tercih ederim" ve "şu an çalıştığım meslekte ilerlemek istiyorum" şeklinde 10 ifade bulunmaktadır. Ölçek 5 noktalıdır. Mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirliği bu araştırmada 0.911 olarak hesaplanmıştır. İş-aile çatışması, 11 ifadeden oluşan iş-aile çatışması ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte 7 ifade aile için, 7 ifade de iş için kullanılmıştır (Greenhaus vd., 2000). Ölçek 5 noktalıdır. Ölçek "İşteyken çok fazla çalışıyorum ve bu durum beni kişisel ilgilerimden uzaklaştırıyor" ve "Eve geldiğimde sevdiğim şeylere zaman ayıramayacak kadar yorgun oluyorum" şeklindeki 14 ifadeden oluşmaktadır. İş-aile çatışması ölçeğinin güvenilirliği 0.789'dur. Yaşam tatmini ölçeği olarak Pavot ve Diener'in geliştirdiği yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır (Pavot ve Diener, 1993). Ölçek 5 noktalıdır ve "Hayatımdaki bir çok yön ideallerimi engelliyor" ve "Yaşam şartlarım kusursuz" şeklinde 5 ifadeden oluşmaktadır. Yaşam tatmini ölçeğinin güvenilirliği 0.901 olarak bulunmuştur.

IV. SONUÇLAR

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilecektir. Öncelikle araştırma yapılan örneklemin demografik özellikleri hakkında bilgi verilecektir. Ardından araştırmanın hipotezlerinin testine yer verilecektir.

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Araştırmaya katılan örneklemin %78.2'si erkek, %21.8'i bayan ve yaş ortalaması 28.3'dür. Meslek yüksekokulu ve fakülte mezunlarının oranı %17.3, İlköğretim mezunlarının oranı %36, lise mezunlarının oranı %46.3'dür. Araştırmaya katılanların ilgili tesisteki ortalama çalışma süresi 3.12 yıldır.

B. DEĞİŞKENLERİN ORTALAMA DEĞERLERİ

Modelde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ortalama değerleri ve standart sapmaları şu şekildedir:

Tablo 1: Değişkenlerin ortalama değerleri ve standart sapmaları

Model Değişkenleri	Ortalama	St. Sapma
Yaşam tatmini	2.93	0.91
Örgütsel bağlılık	3.54	0.54
Kariyer bağlılığı	3.31	0.89
Mesleki bağlılık	3.10	0.63
İş-aile çatışması	2.68	1.12

C. HİPOTEZLERİN TESTİ

Bazı hipotezlerin testi için korelasyon analizleri gerekmektedir. Tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin de görülebilmesi açısından değişkenler arası korelasyon matrisi aşağıdadır:

Tablo 2: Değişkenler arası korelasyon matrisi

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
1. Yaşam tatmini	1				
2. Örgütsel bağlılık	.275**	1			
3. Kariyer bağlılığı	.226**	.239**	1		
4. Mesleki bağlılık	.382**	.412**	.348**	1	
5. İş-aile çatışması	-.323**	-.193**	-.118*	-.238**	1

* p<0.05, ** p<0.01

Araştırmanın modeli kapsamında tespit edilen 7 hipotez bulunmaktadır. Bu hipotezlerden 1, 2 ve 3. hipotezler yukarıdaki matris çerçevesinde değerlendirilebilir. 1. hipotezde kariyer bağlılığı ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu iddia etmekte idi. Analiz sonucunda iki değişken arasında p<0.01 düzeyinde. 226'lık pozitif yönlü bir korelasyon bulunmuştur. Dolayısıyla hipotez doğrulanmıştır. 2. hipotez örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkiyle ilgiliydi. Bu iki değişken arasında da p<0.01 düzeyinde .239'luk bir korelasyon bulunmuştur, dolayısıyla bu hipotez de doğrulanmıştır. 3. hipotez mesleki bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu iddia etmekte idi. Tabloya bakıldığında iki değişken arasında p<0.01 düzeyinde. 382'lik bir korelasyon olduğu görülmektedir. Korelasyon matrisi ile dördüncü hipotez de kısmen test edilebilir. 4. Hipotez iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasındaki hem ilişkiye hem de etkiye ilişkindir. Hipotezin ilişki kısmı tabloda görülmektedir. İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında p<0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü -.323'lük bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla 4. hipotez kısmen doğrulanmıştır. Buna göre iş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır.

Diğer hipotezlerin testi için path analizi yapılmalıdır. Path analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini göstermektedir. Dolaylı etkiler aracı değişken aracılığı ile görülebilmektedir. Bu çalışmadaki aracı değişken modelde de görüleceği üzere iş-aile çatışmasıdır. Diğer hipotezler yani 5, 6 ve 7, iş-aile çatışmasının aracılık rolüne ilişkindir. Hipotezleri test edebilmek için path analizi kapsamında dolaylı ve doğrudan etkileri hesaplamak gerekir.

1. Doğrudan Etkiler

Dolaylı etkiler model kapsamında mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığının yaşam tatmini üzerindeki doğrudan etkileridir. Dolaylı etkiyi gösteren path katsayısı değişkenler arasındaki korelasyon katsayısına (r) eşittir. Buna göre mesleki bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisini gösteren path katsayısı .382'dir. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın etkisi .275 ve kariyer bağlılığının etkisi .226'dır.

2. Dolaylı Etkiler

Üç bağlılık türünün iş-aile çatışması aracılığı ile yaşam tatmini üzerindeki etkileri model çerçevesinde dolaylı etkileri verecektir. İş-aile çatışması aracılığı ile üç tür bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki dolaylı etkilerini gösteren path katsayıları ise şunlardır:

Mesleki bağlılığı-iş/aile çatışması-yaşam tatmini path katsayısı = .458

Kariyer bağlılığı-iş/aile çatışması-yaşam tatmini path katsayısı = .264

Örgütsel bağlılık-iş/aile çatışması-yaşam tatmini path katsayısı = .337

Tablo 3: Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki Dolaylı ve doğrudan etkileri

	Doğrudan etki	Dolaylı etki
Mesleki bağlılık	.382**	.458**
Kariyer bağlılığı	.226**	.264**
Örgütsel bağlılık	.275**	.337**

Bağımlı değişken: Yaşam tatmini, Aracı değişken: İş-Aile çatışması, ** p<0.01

İş-aile çatışması tabloda da görüldüğü üzere, bağlılık türlerinin yaşam tatmini üzerindeki olumlu etkisini artırmaktadır. Bunun en önemli nedeni bağlılık türleri ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkilere bağlıdır. Bağlılık türlerinin iş-aile çatışması ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olması pozitif etkiyi güçlendirmiştir. Çünkü artan bağlılık, iş-aile çatışmasını azaltmış ve azalan iş-aile çatışması da yaşam tatminini artırmıştır. Dolayısıyla 5, 6 ve 7. hipotezler doğrulanmış, iş-aile çatışması bağlılık türlerinin yaşam tatmini üzerindeki pozitif etkisini güçlendirmiştir.

Korelasyon matrisi ile 4. hipotez kısmen doğrulanmıştı. Bu hipotezin tamamının kabul ya da reddedilebilmesi için hipotezin ikinci kısmının da test edilmesi gereklidir. Hipotezin ikinci kısmı iş-aile çatışmasının yaşam tatminini negatif yönde etkilediğidir. Bunun için regresyon analizi yapmak ve beta katsayısına bakmak gerekir. Yapılan regresyon analizinin sonucu aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 4: İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

İş-aile çatışması	R	Düzeltilmiş R2	Standardize edilmiş beta katsayısı	t	P
Model	.323	.101	-.323	-5.750	0.000

Tablo 4’de görüldüğü üzere iş-aile çatışması yaşam tatmininin %10.1’ini açıklamaktadır ve $p < 0.001$ anlamlılık düzeyinde beta katsayısı negatif olduğu için de etki negatif yönlüdür. Böylece 4. hipotez de kabul edilmiştir. Yani, “iş-aile çatışması yaşam tatminini negatif yönde etkiler ve aralarında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde kurgulanmış hipotez doğrulanmıştır. İlişki tablo 2’de etki de tablo 4’de görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bağlılık türlerinin iş-aile çatışması aracılığı ile yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmada model kapsamında hazırlanan hipotezler doğrulanmıştır. Bu çalışmada bağlılık üç tür olarak ele alınmıştır: Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı. Bu üç tür bağlılıktan yaşam tatmini en fazla doğrudan etkileyen bağlılık türü mesleki bağlılık olmuştur. Turizm sektörü çalışanlarının mesleklerini sevmesi ve meslekleri için çeşitli fedakârlıklara katlanıyor olması onların yaşam tatminlerini de olumlu olarak etkilemektedir. İş-aile çatışmasının aracılık rolü eklendiğinde yani dolaylı etkilere bakıldığında da mesleki bağlılığın yaşam tatminini üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir. Mesleki bağlılığın yüksek çıkmasının nedeni turizm sektörü çalışanlarının daha ziyade genç olmaları ve mesleki hayatlarına yeni başlamış olmaları olabilir. Dolayısıyla mesleklerine bağlı kalmaları onlar için bu dönemde bir anlam ifade etmektedir. İkinci sıradaki bağlılık örgütsel bağlılıktır. Hem doğrudan hem de dolaylı etkilerde örgütsel bağlılık yaşam tatminini etkileyen bağlılık türlerinden ikincisidir. Yaşam tatmini üzerinde diğerlerine oranla daha az etkili olan bağlılık türü ise kariyer bağlılığıdır.

İş-aile çatışması aracılığı ile yaşam tatmininin artıyor olmasının en önemli nedeni iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasındaki negatif yönlü ilişkilere dir. Anlaşılacağı üzere iş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır. Bağlılık türleri ile iş-aile çatışması arasındaki negatif yönlü ilişkiler de hipotez geliştirilmemiş olmakla birlikte bulgular arasındadır. Bireylerin bağlılıkları arttıkça iş-aile çatışmaları azalmaktadır. Bu bulgunun üç önemli nedeni olabilir: Birincisi, örneklem iş-aile çatışmasını çok ciddi düzeylerde yaşamıyor olmasıdır. İkincisi ise, bağlılıkları artan bireylerin mutluluklarının ve dolayısıyla refah düzeylerinin artıyor olmasıdır. Bunun da bir sonucu olarak iş-aile çatışması azalacaktır. Üçüncü neden ise aile kavramından anlaşılabilir. Örneklem incelendiğinde görü-

lecektir ki araştırma daha ziyade gençlerle yapılmıştır. Dolayısıyla aileden kastedilen eş ve çocuklar yerine anne-baba da olabilir. Dolayısıyla, anne-baba eğer iş-aile çatışmasına temel teşkil etmiş ise, ki bununla ilgili bu çalışmada bir tespit bulunmamaktadır, iş-aile çatışması yoğun bir şekilde yaşanmıyor olabilir. Dolayısıyla, bireylerin örgütlerine, mesleklerine ya da kariyerlerine bağlanmaları ailelerini (anne-babalarını) mutlu da ediyor olabilir. Anne ve babaların beklentisi çocuklarının iyi bir işte ve meslekte çalışmalarıdır. Dolayısıyla iyi bir meslek, iyi bir örgüt ve iyi bir kariyer ailelerin beklentilerini karşılamakta ve çatışmayı azaltmaktadır.

Bireylerin sosyal yaşamları ile iş yaşamları arasındaki ilişkilerde dikkate alınması gereken üç model bulunmaktadır (Loscocco ve Roschelle, 1991: 185). Birinci modele göre bireyin sosyal yaşamı ile iş yaşamı arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bireyin iş yaşamındaki pozitif veya negatif durumlar yine pozitif ve negatif olarak yansımaktadır. İkinci modelde negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Burada iş yaşamındaki negatiflik sosyal yaşama pozitif olarak yansımaktadır veya tam tersi. Üçüncü modelde iş yaşamı ile sosyal yaşamı arasındaki ilişkisizliğe ilişkindir. Bu çalışmada birinci modele uygun bir durum ortaya çıkmıştır. İş yaşamı ile sosyal yaşam arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bireyin örgütteki bağlılığı yaşam tatminini artırıcı bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla birinden diğerine bir yayılım söz konusudur.

Araştırma bulgularında yer alan korelasyon matrisi incelendiğinde tüm bağlılık türlerinin birbirleriyle pozitif yönlü ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Herhangi bir bağlılık türü diğer bağlılıkları negatif yönde etkilememektedir. Bu sonuç dikkat çekici bir sonuçtur. Anlaşılmaktadır ki, bireylerin mesleklerine, kariyerlerine veya örgütlerine bağlanmaları arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. En yüksek korelasyon mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındadır ($r = .412, p < 0.001$).

Hedef, bireylerin yaşam tatminlerini artırmak ise bunun önemli yollarından biri de iş-aile çatışmalarını azaltmaktır. Yaşam tatminini sağlayan faktörlerin en önemlilerinden biri olan aile ile bireyin uyumlu olması ve daha az çatışıyor olmasının bir yolunun bireylerin mesleki, kariyer ve örgütsel bağlılıklarını artırmak olduğu bu araştırma ile anlaşılmıştır. Bu çalışma üç bağlılık türünün yaşam tatminini artırdığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Gelecek çalışmalarda başka ölçeklerle, başka örneklem üzerinde, farklı sektörlerde ve daha ziyade evli gruplarla yürütüldüğünde daha da yararlı sonuçlar çıkabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, demografik özellikler de araştırmaya bir başka boyut olarak eklenebilir.

KAYNAKÇA

- ARTHUR, C.C.; D.T HALL ve B.S. LAWRENCE; (1989), "Generating New Directions in Career Theory: The Case For A Transdisciplinary Approach", in Arthur, M.B.; D. T. Hall, ve B. S. Lawrence (Eds), **Handbook of Career Theory**, Cambridge University Press, Cambridge, ss. 7-25.
- BLAU, G. J.; (1985), "The Measurement and Prediction of Career Commitment", **Journal of Occupational Psychology**, 58, ss. 277-288.
- BRUCK, Carly S. ve D. A. TAMMY; (2003), "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", **Journal of Vocational Behavior**, 63, ss.457-472.
- CAPPELLI, P. vd.; (1997), **Change at Work**, Oxford University Press, New York, NY.
- CARSON, K. ve A. BEDEIAN; (1994). "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties", **Journal of Vocational Behavior**, 44, ss. 237-262.
- CARSON, K. D.; P. P. CARSON; C. ROE; B. J. BIRKENMEIER ve J. S. PHILIS; (1999), "Four Commitment Profiles and Their Relationships to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes", **Public Personnel Management**, 28, ss. 1-13.
- CHENG, E.W.L. ve D. C. K. HO (2001), "The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation And Transfer", **Career Development International**, 6(1), ss. 20-7.
- COLLARELLI S. ve R. BISOP; (1990), "Career Commitment: Functions, Correlates, and Management", **Group and Organization Studies**, 15, ss. 158-176.
- DASTMALCHIAN, A. B. ve R. ADAMSON; (1991). **The Climate of Workplace Relations**, London: Routledge.
- DAVIS, K. ve J. W. NEWSTROM; (1989), **Human Behavior at Work: Organizational Behavior** (8th ed.), New York: McGraw Hill.
- DIENER, E.; (1984), "Subjective Well-Being", **Psychological Bulletin**, 95, No. 3, ss. 542-575.
- DOCKERY, A.; (2004), **Happiness, Life Satisfaction and The Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys**, Unpublished Mimeo.

- DONOVAN, N. ve D. HALPERN; (2002), "Life Satisfaction" (Cabinet Office Strategy Unit, London), İnternet Adresi: www.wcfia.harvard.edu/conferences/socialcapital/papers.asp, Erişim tarihi: 10.11.2005.
- DUBRIN, A. J.; (1997), **Fundamentals of Organizational Behavior**, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- ERWIN, P. J. ve R. D. IVERSON; (1994), "Strategies in Absence Management", **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 32(3), ss.13-32.
- FARREL, D. ve C. E. RUSBULT; (1981), "Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives and Investments", **Organizational Behavior and Human Performance**, 28, ss. 78-95.
- FRONE, M. R. ve M. L. COOPER; (1992), "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?" **Journal of Organizational Behavior**, 13(7), December, ss. 723-729.
- GEORGE, J. M. ve A. P. BRIEF; (1992), "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship", **Psychological Bulletin**, 112, ss. 310-329.
- GOULDNER, A. W.; (1957), "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles - I", **Administrative Science Quarterly**, 2, ss. 281-306.
- GREENHAUS, J. H.; K. M. COLLINS ve J. D. SHAW; (2003), "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", **Journal of Vocational Behavior**, 63, ss. 510-531.
- GREENHUAS, JH, G.A. CALLANAN ve V.M. GODSHALK, (2000), **Career Management** (Third ed.) Orlando FL: The Dryden Press.
- GÜNEY, S; (2004), **Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- HALL, D. T. ve J. E. MOSS; (1998), "The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt", **Organizational Dynamics**, Winter, 26(3), ss. 22 - 37.
- HANDY, C.; (1994), **The Empty Raincoat**, Hutchinson, London.,
- HELLER, D.; T. A. JUDGE ve D. WATSON; (2002), "The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in The Relationship Between Job and Life Satisfaction", **Journal of Organizational Behavior**, 23, ss. 815-835.

- HERSCOVITCH, L. ve J. P. MEYER; (2002), "Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model", **Journal of Applied Psychology**, 87, ss. 474-487.
- HILL, E. J.; (2005), "Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support", **Journal of Family Issues**, 26(6.) September, ss. 793-819.
- IVERSON, R. D. ve P. ROY; (1994), "A Causal Model of Behavioural Commitment: Evidence from a Study of Australian Blue-Collar Employees", **Journal of Management**, 20(1), ss.15-41.
- IVERSON, R. D.; (1992), **Employee Intent to Stay: An Ampirical Test of Revision of The Price and Muller Model**, The University of Iowa.
- IVERSON, R. D.; (1996), "Employees Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment", **International Journal of Human Resource Management**, 7(1), ss.122-149.
- IVERSON, R. D.; S. J. DEERY ve P. J. ERWIN; (1995), "Absenteeism in the Health Services Sector: A Causal Model and Intervention Strategies", **AGPS**, ss.257-294.
- JUDGE, T. A.; E. A. LOCKE; C. C. DURHAM ve A. N. KLUGER; (1998), "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluation", **Journal of Applied Psychology**, 83, ss. 17-34.
- JUDGE, T.A. ve E.A. LOCKE; (1993), "Effect of Dysfunctional Thuoght Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 78, ss. 475-490.
- KHAKOO, I. G.; (2004), University of Michigan, Ann Arbor December 14, Quality of Life: Satisfaction & Its Subjective Determinants: İnternet Adresi:
http://www.datafirst.uct.ac.za/saproject/sa_project/workshop/spp_projects/project.imraan.khakoo.pdf, Erişim tarihi: 20.04.2007
- KIESLER, C. A.; (1971), **The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief**, Academic Press, New York, NY.
- KIM, J. L. S. ve C. S. LING; (2001), "Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore", **Women in Management Review**, 16(5), ss. 204-221.
- KINNUNEN, U.; S. GEURTS ve S. MAUNO; (2004), "Work-to-Family Conflict and Its Relationship With Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences", **Work & Stres**, January-March, 18(1), ss.1-22.

- KREITNER, R. ve A. KINICKI; (2004), **Organizational Behavior**, Sixth Edition, Irwin McGraw Hill, New York.
- LAWLER, E. E. (1971), **Pay and Organizational Effectiveness**, New York: McGraw-Hill.
- LEE, K.; J. CARSWELL ve N. ALLEN; (2000), "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables," **Journal of Applied Psychology**, 85(5), ss. 799-811.
- LEONG, C. S.; A. FURNHAM ve C. L. COOPER; (1996), "The Moderating Effect of Organisational Commitment on The Occupational Stress Outcome Relationship", **Human Relations**, 49(10), ss.1345-1363.
- LO, S.; (2003), "Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong", **Personnel Review**, 32(3), ss. 376-390.
- LOHER, B. T.; R. A. NOE; N. L. MOELLER ve M. P. FITZGERALD; (1985), "A Meta Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 70(2), ss. 280-289.
- LORENZ, E.H.; (1992), "Trust and The Flexible Firm: International Comparisons", **Industrial Relations**, 31(3), ss. 455-472.
- LOSCOCO K. A. ve A. R.ROSCELLE; (1991), "Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review", **Journal of Vocational Behavior**, 39.
- MADSEN, S. R.; (2003), "The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict", **Human Resource Development Quarterly**, 14 (1), ss. 35-58.
- MARCHESE, M. C.; G. BASSHAM ve J. RYAN; (2002), "Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", **Journal of Business Ethics**, 40, ss. 145-154.
- MARTIN, T.N.; (1979), "A Contextual Model of Employee Turnover Intentions", **Academy of Management Journal**, 22, ss.313-324.
- MELLOR, S., J.E. MATHIEU, J.L. FARELL ve S.G. ROGELBERG, (2001), Employee's Nonwork Obligations and Organizational Commitments: A New Way to Look at the Relationships; **Human Resources Management**, 40(20), ss. 171-184.
- MEYER, J. P. ve N.J. ALLEN; (1997), **Commitment in the Workplace**, Sage, Thousand Oaks.
- MILLER, D.C.; (1991), **Handbook of Research Design and Social Measurement**, 5.th ed., CA: Sage Publications.

- MORROW, P. C.; (1983), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", **Academy of Management Review**, 8, ss. 486-500.
- MOWDAY, R. T.; R. M. STEERS ve L. W. PORTER; (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", **Journal of Vocational Behavior**, 14, ss. 244-247.
- MOWDAY, R.; R. STEERS ve L. PORTER; (1982), "Employee-Organisation Linkages: The Psychology of Commitment", **Absenteeism and Turnover**, Academic Press, London.
- MUELLER, C.W., J.E. WALLACE, ve J.L. PRICE, (1992), "Employee Commitment: Resolving Some Issues", **Work and Occupations**, 19(3), ss. 211-36.
- NADKARNI, S. ve B.W. STENING.; (1989), "Human Resource Management in Remote Communities", **Asia Pasific Human Resource Management**, 27(3), ss.41-63.
- NOLLEN, S. ve H. AXEL; (1996), **Managing Contingent Workers**, American Management, New York, NY.
- NOOR, N. M.; (2004), "Work-Family Conflict, Work-and Family Role Salience, and Women's Well-Being", **The Journal of Social Psychology**, 144(4), ss. 389-405.
- PARASURAMAN, S. ve C. A. SIMMERS; (2001), "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", **Journal of Organizational Behavior**, 22, ss. 551-568.
- PAVOT, W. ve E. DIENER; (1993), "Review of the Satisfaction with Life Scale", **Psychological Assessment**, 5, ss. 164-172.
- PRICE, J. L. ve C. W. MUELLER.; (1981), "A Causel Model of Turnover for Nurses", **Academy of Management Journal**, 24, ss. 543-565.
- SARIS, W.E.,A.C. SCHERPENZEEL, R. VEENHOVEN, ve B. BUNTING, (eds) (1996), "A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe" **Eotvos University Press**, Budapest, ss. 201-220.
- SAVERY, L. K. ve P. D. SYME; (1996), "Organizational Commitment and Hospital Pharmacists", **Journal of Management Development**, 15(1), ss. 14-22.
- STEERS, R. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational commitment", **Administrative Science Quarterly**, 22, ss.46-56.
- VOYDANOFF, P.; (1988), "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict", **Journal of Marriage and Family**, 50, ss. 749-761.

- VOYDANOFF, P.; (2005), "Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships", **Journal of Family Issues**, 26(6), September, ss.707-726.
- WATSON, D.; J. W. PENNEBAKER ve R. FOLGER; (1987), "Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress and Satisfaction in The Workplace", **Journal of Organizational Behavior Management**, 8, ss. 141-157.
- WILLIAMS, L. J. ve J. T. HAZER; (1986), "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods", **Journal of Applied Psychology**, 71, ss. 219-231.