

ORGANİZASYONLARDA İŞ-AİLE VE AİLE İŞ ÇATIŞMALARININ ÇALIŞANLARIN İŞ VE YAŞAM TATMİNLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU*

Nihal ÇAKMAK DORUK**

ÖZ

Son yıllarda önemli bir araştırma alanı haline gelen iş-aile ve aile-iş çatışmaları bireylerin sosyal ve iş yaşamlarını etkilediği gözlemlenmektedir. Bu etkilerin neler olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmaktadır. Bu çalışmada, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkiler ele alınmış ve iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri geliştirilen hipotezler yardımıyla belirlenmiştir. Kayseri’de yapılan araştırma sonuçlarına göre iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatminlerini olumsuz etkilediği ve aralarındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu bulunmuştur. İş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasının iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Çalışmada 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 bulunmuştur.

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

THE EFFECTS OF WORK-FAMILY CONFLICT AND FAMILY-WORK CONFLICT ON EMPLOYEE’ S JOB AND LIFE SATISFACTION IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

In recent years, work-family conflict and family work conflict which have been observed to affect individuals’ social and work life have become a very important research domain. In this study, relationship among work-family conflict, family-work conflict, life satisfaction and job satisfaction were examined and were determined how work-family conflict and family-work conflict affected life satisfaction and job satisfaction by developed/identified hypotheses. According to result of survey that was conduct in Kayseri, work-family conflict and family-work conflict affect life satisfaction in a negative way and there is a negative relationship among these variables. At the same time, work family conflict affects job satisfaction negatively but family-work conflict affects job satisfaction significantly. Also, positive relationship were found between work-family conflict and family-work conflict. Similarly, there is a positive correlation between life satisfaction and job satisfaction.

Key Words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction, Job Satisfaction

* Bu çalışma, Nihal Çakmak Doruk tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan “Organizasyonlarda İş-Aile Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü” isimli Yüksek Lisans tezinden uyarlanmıştır.

* Doç. Dr. Erciyes Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

** Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Öğrencisi
Makalenin kabul tarihi: Mayıs 2009

GİRİŞ

Bireylerin iş dışındaki yaşamları ile iş yaşamları arasındaki ilişkiler veya birbirleri üzerindeki etkilerine ilişkin araştırmaların geçmişi oldukça eskidir. Bireyler iş dışında, aileleri, arkadaşları, akrabaları veya sivil toplum kuruluşları ile sürekli bir ilişki içindedir. Bu ilişkilerde, bireylerin, dikkat etmesi gereken en önemli husus ailesi ile olan ilişkileridir. Evli bir çalışan eş-çocukları ile ilişkilerine, bekâr bir çalışan ise anne-baba-kardeş ilişkilerine dikkat etmek durumundadır. Bireyler hayatlarında çok çeşitli rollere sahip olduklarından bu rollerdeki başarıları veya başarısızlıkları bu ilişkilerin kalitesini etkilemektedir. Bazı rollerin yoğunluğu diğer bazı rollerin yoğunluğunu bastırmakta ve bazı rollerin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Bu durumda bireyler ciddi rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Tüm bu mücadele boyunca da yaşamlarından sağladıkları tatmin azalmaktadır. Bu bakımdan bireyler yaşamlarının çeşitli kesimlerinde üstlendikleri veya üstlenmek zorunda kaldıkları rolleri yerine getirirken büyük bir denge içerisinde olmak durumundadır. Bu dengenin bozulması bazı sorunları beraberinde getirmektedir.

Günümüzde iş dünyasının en önemli sorunlarından biri de hiç şüphesiz aile ile iş arasındaki çatışmalardır. Bireylerin işlerinin yoğunluğu aile hayatlarını olumsuz etkilemekte ve hem kendisinin hem de ailesinin mutluluğu azalmaktadır. Ters olarak da ailevi problemler veya ailelere gösterilen özel ilgi ve harcanan zaman nedeniyle iş yerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe verilen önem ailenin ihmali veya aileye verilen önem işin ihmali beraberinde getirebilmektedir. Bazı bireyler ise umursamaz bir tutum içerisinde, rol çatışmasının farkında değildir ve dolayısıyla çatışma içerisinde değildir. Çatışma, bireyler rahatsızlık duyduklarında ortaya çıkar. Birey rollerinden birini başarılı bir şekilde yerine getiriyor diğerini getirmiyor ve bundan rahatsızlık duymuyorsa kendisi açısından rol çatışması yoktur. Rahatsızlık hissettiğinde rol çatışması başlar. Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Çalışmanın teorik ve uygulamaya yönelik iki temel amacı bulunmaktadır: Çalışmanın teorik amacı; iş-aile ve aile iş çatışmalarının bireylerin sosyal ve iş yaşamları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Hem literatüre katkı sağlamak hem de uygulamacılara ışık tutmak çalışmanın teorik amacıdır. Çalışmanın araştırmaya yönelik amacı ise iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve nedensellik ilişkilerini belirlemektir.

I. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI

Profesyonel yaşamda çalışan evli kadınların ve çalışan çiftlerin sayılarının hızla artması örgütsel davranış alanında da iş-aile çatışmalarına olan ilginin artmasının nedeni olmuştur (Kossek ve Ozeki, 1998: 139; Kasper vd., 2005: 441; Winslow, 2005: 729). Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik sıkıntılar kadınların iş yaşamına atılmasında ki en önemli nedenlerdir. Ancak her ne nedenle olursa olsun kadının çalışma yaşamına atılması evde ailesi ile olan ilişkilerini bazı açılarından olumsuz etkilediği için iş-aile çatışmalarının da artmasına sebep olmaktadır. İş-aile çatışması, iş-aile çatışmasının sebep ve sonuçları, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış literatürlerinde son yıllarda sıklıkla ele alınan bir konudur (Marchese vd., 2002: 145). Bu konunun bu denli dikkat çekmesinin en önemli nedeni iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin ve örgütlerin performansını olumsuz yönde etkilemesidir.

İnsanlar bir aile içinde doğar ve büyürler. Hayatlarının belli bir döneminden sonra da bir iş sahibi olurlar. Dolayısıyla insanlar günün çok büyük bir kısmını ya işlerinde ya da evlerinde aileleriyle birlikte geçirmektedirler. Bu nedenle kişilerin hayatla ilgili beklentileri işleri ya da aileleriyle ilgili olmaktadır. Aynı şekilde bir insandan beklenenler denilince de çoğunlukla kastedilen kişinin, iş çevresinin ve aile fertlerinin ondan beklentileridir. Kısacası iş ve aile hemen her insanın hayatındaki en önemli iki unsurdur (Fu ve Shaffer, 2001: 502; Noor, 2004: 390). Bu nedenle iş ve aile ile ilgili rollerde kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. İş ve aile rollerinin bu denli önemli olmasına rağmen insanların sahip oldukları enerji ve zamanları kısıtlıdır. Ayrıca bu rollerin sırasıyla, birbirini takip eden olaylar şeklinde yerine getirilmesi de mümkün değildir. Çoğu zaman bu rollerin gereklerinin eş anlı olarak yerine getirilmesi gerekir. Bireyler hayatının belki de en önemli ve çetin çelişmesini de bu noktada yaşamaktadır. Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ve bunların gerekleri arasında denge kurmaya çalışan ancak zaman zaman da olsa bunu başaramayan insan iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşayacaktır. Konu ile ilgili yapılan literatür çalışmasında iş-aile çatışmasının tanımı olarak pek çok araştırmacının temel aldığı tanımlama Greenhaus ve Beutell tarafından yapılan tanımlamadır. Buna göre esas itibarıyla bir roller arası çatışma olan iş-aile çatışması “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77; Linehan ve Walsh, 2000: 50; Cinamon ve Rich, 2005: 366; Hammer vd., 2003: 420; Cinamon ve Rich, 2002: 531; Aycan ve Eskin, 2005: 453; Lingard ve Francis, 2006: 185; Rotondo vd., 2003: 276; Kinnunen vd., 2003:1670; Voydanoff, 2004: 398). Bir başka çalışmada ise iş-aile çatışması terimi, iş ve aile yaşamları arasındaki çatışmayı ifade etmekte kullanılırken, bir rol çatışması türü olarak “iş ve aile taleplerinin çatışmasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır (Carnicer vd., 2004: 468). Parasuraman ve Simmers’da iş-aile ça-

tışması olarak ifade edilen uyumsuzluk durumunun, iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşandığını vurgulamışlardır (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). İş-aile çatışması ile ilgili tanımların ortak noktası, bireylerin anne-baba, eş, yönetici vb. gibi çeşitli rollere sahip olması ve bu rollerini gereği gibi yerine getiremediğini düşünüyor olmasıdır (Nielson vd., 2001: 364-365; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 216; Hill, 2005: 794; Dubrin, 1997: 116).

Bu çalışmada temel alınan iş-aile çatışması tanımı ise; “iş ve aile rollerinin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durumdur” şeklinde olacaktır.

II. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ TÜRLERİ

İş-aile çatışması yapısal farklılıkları ve çatışmaya neden olan temel özellikleri bakımından üç grupta ele alınmaktadır. Buna göre iş-aile çatışmasının türleri şunlardır (Carnicer, 2004: 468; Elloy, 2004: 20; Bruck ve Allen, 2003: 458; Fu ve Shaffer, 2001: 503; Kinnunen vd., 2003: 1672; Yang vd., 2000: 113).

A. ZAMAN ESASLI ÇATIŞMA

Zaman esaslı iş-aile çatışması; bir rolün yerine getirilmesiyle ilgili zaman baskısının, diğer rolün taleplerini ve beklentilerini engellemesi durumunda oluşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77; Voydanoff, 2005: 709; Kinnunen vd., 2004: 2; Parasuraman ve Simmers, 2001: 556; Savcı, 1999: 157; Wallace, 1999: 799). Bir başka ifadeyle iş veya aile rollerinden birinin yerine getirilmesi için ayrılan zamanın diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması hatta olanaksız hale getirmesi ile ortaya çıkan bir çatışma şeklidir. Zaman esaslı iş-aile çatışmasında en temel ve belirleyici unsur zamandır yani çatışmanın nedeni zamanın kısıtlı olmasıdır (Şatır, 2002: 7). Kişi sahip olduğu rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirmek zorundadır. Üstlenilen her bir yeni rol ise diğer rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır. Azalan bu zamanda rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçleştirecek ve dolayısıyla da birey zaman esaslı ya da zaman temelli çatışma yaşayacaktır (Cardenas ve Major, 2005: 36-37; Carlson vd., 1995: 18). Zaman esaslı iş-aile çatışmasının örgütsel nedenleri; fazla mesai, düzensiz iş saatleri, günlük ya da haftalık çalışma saatleri, ailevi nedenleri ise; küçük çocuk sahibi olmak, büyük aileler ya da eşlerin ikisinin de çalışması olabilir (Elloy, 2004: 20). Bunların dışında terfi ederek daha üst kademede bir göreve atanmak, acil bir sipariş için fazla çalışmak, yeni bir işe başlamak da zaman esaslı çatışmanın iş ile ilgili olan sebeplerindedir. Hafta sonu çocuğu ile sinemaya ya da maça gitmek için plan yapan bir baba işyerinde gelişen ani bir durumla hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsa yaşayacağı iş-aile çatışması zaman esaslı olacaktır. Bir diğer açıdan akşam evinde işi ile ilgili bir rapor hazırlamayı düşünen anne, eve geldiğinde kü-

çük çocuğunun bakımı ya da hastalığı gibi nedenlerle bunu yapamadığında yine zaman esaslı çatışma yaşayabilecektir.

B. GERGİNLİK ESASLI ÇATIŞMA

Bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı, yorgunluk, gerilim, sinirli olma durumunun diğer bir alanda kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Psikolojik nedenli ya da gerilim temelli çatışma olarak da bilinen bu çatışma türünde kişinin iş veya aile rolünün onda bıraktığı bazı olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rolün tüm gerekleriyle yerine getirilmesini önlemektedir (Çarıkçı, 2001: 33). Kinnunen ve Mauno ise, gerginlik esaslı çatışmayı bir roldeki gerilim semptomlarının diğer rolün performansını etkilemesi olarak tanımlamışlardır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158). Bir başka çalışmada ise gerginlik esaslı çatışma kısaca, kişinin iş veya aile alanındaki psikolojik durumunu diğer alana taşıması şeklinde ifade edilmektedir (Bacharach vd., 1991: 42). Dolayısıyla gerginlik esaslı iş-aile çatışması kişinin iş ya da aile alanında üstlendiği rol nedeniyle hissettiği stres ve gerilimin diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini engellemesi ya da aksatması olarak ifade edilebilir. Birey akşama kadar işinde karşı karşıya kaldığı birçok olumsuzluk nedeniyle yorgun, gergin, sinirli veya endişeli olarak eve döndüğünde, bu durumu onun ailesi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşanmış olmaktadır. Benzer şekilde evinde eşi ile tartışan ya da çocuğu ile ilgili olarak çok sinirlenen bir kişinin bu durumu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolüne engel olması anlamına gelmektedir. İki durumda da bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınmakta ve diğer alanla ilgili rolün performansını da düşürmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80-81; Carlson, 2003: 102-103; Kütükçüoğlu, 2002: 43). Ancak günlük yaşamda bu durumun daha ziyade iş ile ilgili gerginliğin eve yansıtılması şeklinde olması daha sık rastlanır bir durumdur. Ayrıca bireyin iş ile ilgili gerginliğini eve yansıtması durumunda göreceği anlayış ve sabır, ev ile ilgili sorunlarını işine yansıttığında göreceği anlayıştan daha fazla olacaktır. Bu çatışma durumunda bazen her iki alanda da yaşanan gerilimin birbirlerini olumsuz etkileme durumu da görülebilmektedir.

C. DAVRANIŞ ESASLI ÇATIŞMA

Davranış esaslı ya da davranış temelli çatışma bir rolün gerektirdiği davranışların diğer bir roldeki davranışlarla uyumsuz olması ya da uyumu güçleştirilmesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82). Bir başka ifadeyle davranış esaslı çatışma bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimlerinin diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyumsuz olmasıdır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158). Bireyin sahip olduğu rolün gerektirdiği gibi davranışlar sergilemesi gereklidir. Kişi evinde işyerindeki gibi, işyerinde de evindeki gibi davranırsa sorun ve çatışma çıkabilecektir. Örneğin evinde ailesine karşı son derece sıcak, hassas ve

yumuşak davranan kişi işyerinde de emri altında çalışanlara da aynı şekilde muamele ederse sorun yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Çünkü iş ve aile yapısal özellikleri gereği farklı davranış biçimlerini onaylamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82; Madsen, 2003: 41). Benzer şekilde işinde son derece otoriter ve disiplinli olan bir baba evde de eşine ve çocuklarına karşı aynı davranışları sergilemeye çalıştığında ailesi ile sorun yaşama ihtimali artacaktır.

III. AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

Kişinin aile rolü sorumluluklarının iş performansını engellemesi ile ortaya çıkan olumsuz durumu ifade eden aile-iş çatışmasında ailenin iş üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır. Ev taşıma, çocuğun hastalanması gibi nedenlerle işe gidemeyen bir çalışan muhtemelen aile-iş çatışması yaşayacaktır. Aile-iş çatışması, aile aktivitelerinin iş sorumlulukları ile karışması durumunda ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2005: 304). Bir başka ifadeyle aile sorumluluklarının iş sorumluluklarının önüne geçmesi durumunda yaşanmaktadır. Genel olarak aile-iş çatışması ailenin işi engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma ya da aileden işe yönelik olan çatışma şeklinde tanımlanmaktadır (O'Driscoll ve Brough, 2004: 37; Kreitner ve Kinicki, 2004: 195; Greenhaus ve Powell, 2003:292; Grandey vd., 2005: 306-307; Nielson vd., 2001: 366; Shaffer vd., 2001: 103-104). Bu çalışmada esas alınan aile-iş çatışması tanımı ise; "bireyin aile rolü gereği işinin sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirememesidir" şeklinde yapılacaktır.

Aile-iş çatışması genel olarak çatışma sürecinin daha az incelenen boyutunu temsil etmektedir. Kişinin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını, performansını etkilediğine dair görüşlere rağmen aile-iş çatışması, iş-aile çatışması kadar araştırılmamıştır. Bunun önemli nedenlerinden birisi iş-aile çatışmalarının daha ziyade aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanında inceleme konusu yapılmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle konunun iki yönlü incelenmesi yerine daha ziyade işin aile üzerindeki etkilerini ifade eden iş-aile çatışmaları üzerinde durulmuştur. Ancak özellikle son yıllarda bu konunun Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi literatürüne girmesi ile birlikte diğer boyutu olan aile-iş çatışmaları da incelenmeye başlamıştır (Çarıkçı, 2001: 34). Daha önceden bireyin işi ile ilgili verimsizliği ya da performansının düşük olmasının nedenleri yine iş ile ilgili faktörlerde aranırken, aile-iş çatışmalarının gündeme gelmesiyle birlikte bireyin sahip olduğu aile ile ilgili özelliklerin de iş performansını etkileyebileceği kabul edilir olmuştur. Ayrıca iş-aile çatışmalarının sadece kadın değil bütün çalışanların sorunu olduğunun anlaşılması iş-aile çatışmaları kadar aile-iş çatışmalarının da araştırılmasının önemli nedenlerinden biri olmuştur. Bireylerin aile-iş çatışmalarını daha az algılamalarının en önemli nedeni, ev işlerinin daha esnek olması, bireylerin ev ve aileleri üzerindeki kontrollerinin daha fazla olması ve işe ilişkin sorumlulukların ailevi sorumluluklar-

dan daha kolay belirlenebilir nitelikte olmasıdır (Karapınar vd., 2006: 90). Ayrıca ailenin işe ve gelire muhtaç olması bu nedenle işin her zaman önceliğinin bulunması aile-iş çatışmalarının daha az algılanmasının diğer önemli sebebidir. Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel neden ailenin özellikleridir. Buna göre kişinin evli, bekâr ya da dul olması, çocukların sayısı ve yaşları, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, problemlili çocuklar, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, aile yapısı gibi faktörler aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Luk ve Shaffer tarafından yapılan araştırmada ailevi talepler, aileye bağlılık ve aile rolü beklentileri ile aile-iş çatışması arasında pozitif, eşin desteği, patronun desteği ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Luk ve Shaffer, 2005: 492-498). Buna göre bireyin ailesi ile ilgili üstlendiği rolün talepleri arttıkça hissedilen aile-iş çatışması düzeyi artarken, örgütsel destek alan birey de bu çatışma düzeyi düşmektedir.

III. İŞ TATMİNİ

İşletmelerde çalışanların davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden biri de çalışanların işlerinden memnun olup olmamalarıdır. Bu memnuniyet durumu genel olarak iş tatmini kavramı ile açıklanmaya çalışılır. İş tatmini ise soyut bir kavram olduğu için tanımlanması güçtür. Ancak literatürde çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir: En basit ifadeyle iş tatmini bireyin işine karşı hissettiği olumlu, pozitif duygulardır (Arnold ve Feldman, 1986: 86; Noe vd., 2004: 325; Bennett, 1994: 109; Moorhead ve Griffin, 1989: 88; Kim vd., 2005: 174; Garboua ve Montmarquette, 2004: 136). Yapılan bu tanımlamada dikkat çeken nokta iş tatmininin bir duygu olarak ele alınmasıdır. İş tatmini genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular ya da tepkilerdir (Özgüven, 2003: 127). Bu tanımlama ise iş tatmininin duygu ya da tepki olduğuna dikkat çekmektedir. Bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu tutum iş tatmini olarak ifade edilebilir (Organ ve Hamner 1982: 287; Greenberg ve Baron, 1997: 178; Gibson vd., 1997: 106; Babin ve Griffin, 1998: 128). Burada da iş tatmini bir tutum olarak ele alınmıştır. Literatürde yapılan bir başka tanımlama ise; “iş tatmini, çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamıdır” şeklindedir (Çarıkcı, 2000: 155; Silah, 1996: 269; Niklas ve Dormann, 2005: 367). Dolayısıyla çalışanların işleri ile ilgili her türlü durum hakkında hissettikleri duygular iş tatminini oluşturmaktadır. Dikmen ise iş tatmininin düşünsel bir tepki olmaktan ziyade, işe karşı duygusal bir tepki olduğunu ifade etmektedir (Dikmen, 1995: 116). İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak da ifade edilebilir (Erdoğan, 1997: 376). Bütün bu tanımlamaların ortak olduğu, özellikle vurguladıkları nokta iş tatmininin işe karşı olumlu, pozitif duygulardan oluşuyor olmasıdır.

Sonuç olarak örgütsel davranış literatüründe en fazla incelenen konulardan biri olması nedeniyle iş tatmini ile ilgili çok fazla sayıda tanımlamaya rastlamak mümkündür. Ancak genel olarak iş tatmininin bir tutum olduğu ve işe karşı olumlu duygulardan oluştuğu ifade edilebilir. Bu durumda işe karşı olan olumsuz duygu ve tutum da iş tatminsizliği olarak değerlendirilebilecektir. İş tatmininin işletmeler ve çalışanlar için önemi çok büyüktür. İşletmelerin önceden belirlenen hedeflere ulaşması, çalışanların iş tatmininin sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür (Güven vd., 2005: 129). Yaşam kalitesinin artması da çoğu zaman iş tatmini hissedildiğinde mümkün olmaktadır. İşletmede görev alan bireyler örgüte katkıları doğrultusunda eşit muamele gördüklerini hissettikleri zaman tatmin edilmeleri, iş tatmini hissetmeleri kolaylaşacaktır (Şimşek vd., 2001, 137). Zira bireyin örgütsel adalet algılaması hissedeceği iş tatmini düzeyini etkileyebilecektir İş tatmininin örgütsel açıdan önemi iş tatmini ile verimlilik, performans, örgüte ve işe bağlılık ve devamsızlık, geç gelme, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi kavramlarla olan yakın ilişkisine dayanmaktadır (Nelson ve Quick, 1994: 118; Robbins, 2003: 19-20; Wilson, 1995: 142-143). Bireyin iş tatmini hissetmesi verimliliğinin, performansının, örgütüne ve işe bağlılığının artmasına, devamsızlık, geç gelme ve işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olmaktadır. İş tatmininin örgütler açısından önemini belirleyen bir unsur iş tatmini – kalite ilişkisidir. Bireyin yaptığı işten tatmin olması verimliliğini, performansını ve dolayısıyla yaptığı işin kalitesini de artıracaktır. Özellikle hizmet sektöründe müşteriyle doğrudan iletişim içinde olan çalışanların iş tatminleri, müşterilere sunulan hizmetin kalitesini de etkileyecektir (Çarıkcı, 2004: 85). Yapılan birçok çalışmada iş tatmini ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışanın yaptığı işten tatmin olması, örgütüne olan bağlılığını da artıracaktır. Örgütüne bağlı bir çalışanda daha verimli çalışacak, performansı da yüksek olabilecektir (Kim vd., 2005: 185). İş tatmini genellikle stresi azaltırken, stres de işten duyulan tatmin düzeyinde azalmalara neden olmaktadır. Nitekim İstanbul’da ki denetim firmalarında çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmada yüksek iş tatmininin stres düzeyinde azalmalara neden olduğu bulunmuştur (Gürbüz ve Toğran, 2003: 123). Benzer şekilde ıslahevi hemşireleri üzerinde (Flanagan ve Flanagan 2002: 288) ve anesteziyönerler (Cooper vd., 1999: 120) üzerinde yapılan çalışmalarda iş tatmini ile stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla bireyin hem ruhsal hem de fiziksel sağlığını tehdit eden stresin azaltılmasında iş tatmininin önemi büyüktür. İş tatmininin önemini artıran diğer kavramlardan biri de işe devamsızlık ve işi bırakmadır. Yapılan araştırmalar çalışanların işe gelmeleri gerekirken gelmemeleri durumu ile iş tatminsizliği arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Kök, 2006: 294; Dormann ve Zapf, 2001: 483).

IV. YAŞAM TATMİNİ

Yaşam tatmini kavramını tanımlamadan önce genel olarak yaşam kavramından bahsedecek olursak, yaşam; kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır. Dolayısıyla;

Yaşam = İş + İş dışı olarak formüle edilebilir.

Kısaca iş kavramı, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları veya kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanabilir (Kapız, 2002: 6). Dolayısıyla iş kavramını çalışma kavramından ayıran en önemli fark işin bir ücret, gelir karşılığında yapılmasıdır. İş dışı zamanı ise ikiye ayırmak mümkündür; boş zaman ve diğer iş dışı zaman. Boş zaman kişinin sadece kendisi için ve kendi sevdiği şeyleri yapmak için ayırabildiği zamandır. Bireyler genellikle iş dışı zamanın tamamını boş zaman olarak geçiremezler. Evi, ailesi ya da dostları, arkadaşları için yapması gerekenler de vardır. Böylece diğer iş dışı zaman da evlilik ve toplumsal uyum için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir (Dikmen, 1995: 117-118). Birey bu zaman içerisinde çok farklı davranış düzlemlerine girecek ve farklı roller oynamak zorunda kalacaktır. Oynadığı bu roller bireyin hissedeceği yaşam tatmini düzeyini etkileyebilecektir. Birey nasıl işiyle ilgili olarak tatmin ya da tatminsizlik yaşıyorsa, aynı şekilde yaşamıyla ilgili olarak da tatmin ya da tatminsizlik yaşayabilmektedir. Yaşam tatmini hem bir tepki hem de bir tutum olarak değerlendirilebilir ve bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki genel duygusal tepkisi olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda yaşam tatmini bireyin hayata karşı tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 697; Özdevecioğlu, 2004: 213-214). Bir başka deyişle yaşam tatmini genel olarak kişinin yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Keser, 2005a: 55). Yaşamın bir anlamı ve doğrultusu olduğu kanaatini paylaşan bireylerin optimal düzeyde yaşam tatmini olan bireyler oldukları sıkça dile getirilmektedir (Keser, 2005b). Yaşam tatmini bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam tatminini artırır (Şener, 2002: 35). Yaşam iş ve iş dışı zamandan oluştuğuna göre, yaşam tatmininde iş tatmininin de önemi fazladır. Yaşam tatmininin artırılması için iş tatmininin artması önemli bir faktördür (Jagodzinski, 2005: 288; Demerouti vd., 2000: 456). Literatürde yaşam tatmininin bazen başka kavramlarla karıştırıldığı, bazen de tanımlanılmasında güçlük çekildiği görülmektedir. Örneğin 1974 ve 1976 yıllarında yapılan iki ayrı çalışmada yaşam tatminine ait olduğu varsayılan 800 ayrı faktör sınanmış, ilk aşamada bu faktörler ancak 100'e indirilebilmiş, ikincisinde ise 30 faktöre indirilmiştir. Bir başka çalışmada ise 6500 faktör incelenmiş ve 15'e indirgenebilmiştir. Bu faktörler;

- Araçsal rahatlık
- Sağlık ve kişisel yaşam

- Aile ve yakın akrabalarla ilişkiler
- Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme
- Karı-koca ilişkisinde yakınlık
- Yakın arkadaşlara sahip olma
- Başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme
- Devletin yerel ve ulusal etkinlikleriyle, halk etkinliklerine katılma
- Öğreniyor olma
- Kendini anlayabilme
- Bir işte çalışıyor olma
- Kendini tanımlayabilme
- Toplumsallaşma
- Kitap okuma, müzik dinleme, sinema, maç vb. seyretme
- Eğlenceli etkinliklere katılma (Dikmen, 1995: 118; Dündar, 1993: 51-54).

Yaşam tatmini kavramı yaşam kalitesi mutluluk ve öznel iyi oluş (subjective well-being) gibi kavramlarla karıştırılmaktadır. Ancak burada dikkati çeken asıl nokta bu kavramların birbirleriyle çok yakın olup, iç içe girmiş olmalarıdır. Bu kavramların üçü de insanın kendini iyi hissetmesi ile ilgilidir (Şener, 2002: 36). Yaşam kalitesi kavramı bireyden bireye, gruptan gruba, toplumdan topluma ve konuya bakış açısına göre değişebildiği için anlaşılması ve tanımlanması güç olan bir kavramdır. Yaşam kalitesi; “tatmin edildiğinde ya da karşılandığında bireye (ya da gruba) mutluluk ve doyum sağlayacak olan istek ve ihtiyaçlar seti olarak tanımlanabilir (Dündar, 1993: 50). Bir kişi için yaşam tatmini sağlayabilen bir faktör diğer bir insan için hiçbir anlam ifade edemeyebilir. Bu nedenle yaşam kalitesi kişinin algılamaları ile de yakından ilişkili olmaktadır. Mutluluk kavramı belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Mutluluk da hep geleceğe yönelik olarak iyi hissetme umudu vardır. Yani yaşam koşulları çok kötü olan bir bireyin yaşam tatmini düşük olabilir, ancak ileride güzel günlerin geleceği beklentisi olduğu için mutlu olabilir (Dikmen, 1995: 119). Yine yaşam kalitesinde olduğu gibi mutluluk kavramı da kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Çünkü her insanın elde edince kendini rahat ve huzurlu hissedeceği faktörler farklıdır. Bazı insanlar için para mutluluk için yeterli iken kimilerine göre ise para olmasa da mutluluk mümkün olabilmektedir. Öznel iyi oluş kavramı ise daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır. İnsanın fiziksel ve ruhsal olarak kendini ne kadar iyi hissettiğini ifade etmektedir (Dikmen, 1995: 120). Sonuç olarak, yaşam tatmini bireyin kendi yaşamıyla ilgili olarak amaçladıkları ile elde ettikleri arasındaki algıladığı fark olarak da tanımlanabilir. Bu

nedenle aynı şartlar altında yaşayan bireylerin algılamalarına bağlı olarak yaşam tatmini düzeyleri de farklı olabilir. Yaşam tatmininin ölçülmesinde en fazla kullanılan ölçek öznel iyi oluş (subjective well being – SWB) modelidir (Davern ve Cummins, 2006: 1-7; Kim, 2004: 236-237; Schimmack vd., 2004: 1062).

V. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu çalışmanın temel hipotezlerinden ikisi iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna dairdir. Genel anlamda iş-aile çatışması yaşayan bireyin içinde bulunduğu ruh halinden dolayı işinden duyduğu tatmin azalacaktır. İş nedeniyle evine, ailesine, çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını, onlarla gerektiği gibi ilgilenemediğini düşünen iş gören işyerinde huzursuz olacak ve bu nedenle de işinden duyduğu memnuniyet de azalacaktır. Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyere önce gelmesi, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini sekteye uğratması gibi nedenlerle iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla görülmektedir. Bu nedenle iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisinin kadınlarda daha fazla olacağı düşünülmektedir. İş-aile çatışmalarının sonuçlarının incelendiği pek çok çalışmada iş-aile çatışmasının en önemli örgütsel sonucunun iş tatmininin azalması olduğu ifade edilmektedir (Kinnunen vd., 2004: 3; Ryan vd., 2001: 229; Bragger vd., 2005, 307; Wayne vd., 2004: 118). Bacharach ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada yüksek seviyedeki iş- ev çatışmasının iş tatminini azalttığı kanıtlanmıştır. Bu çalışmada iş- ev çatışması olarak ifade edilen durum iş-aile çatışmasından farklı değildir. Zira ev ile kastedilen de iş görenin evde, ailesi ile ilgili sorumluluklarıdır. Hemşireler ve mühendisler üzerinde yapılan bu çalışmada iş- ev çatışmasının her iki meslek grubu içinde iş tatminini azaltan bir unsur olmasına rağmen bu negatif etki hemşirelerde daha fazla çıkmıştır. Bunun nedeni olarak da hemşireliğin düzensiz iş saatlerinin olması, gergin ve stresli bir iş olması gösterilmektedir (Bacharach vd., 1991: 43-50). Ayrıca hemşirelerin büyük kısmının kadın olması da bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülebilir. 2004 yılında yapılan bir başka çalışmada ise hem iş-aile hem de aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu kanıtlarken, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerindeki negatif etkisinin daha fazla olduğu belirtilmektedir (Howard vd., 2004: 385-386). Benzer şekilde Brough ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada da iş-aile çatışmasının, iş tatminsizliği ile ilişkisinin, aile tatminsizliği ile olan ilişkisinden daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Brough vd., 2005: 231). Noor tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatmini ile arasında negatif bir ilişki olduğu vurgulanırken (Noor, 2002: 657) Kossek ve Ozeki'de iş-aile çatışmasının her iki yönünde hem iş hem de yaşam tatmini ile arasında negatif bir ilişki olduğunu ancak iş ve yaşam tatminlerinin aile-iş çatışması ile olan ilişkilerinin iş-aile çatışması ile olan ilişkilerinden daha az olduğunu ifade etmişlerdir

(Kosseck ve Ozeki, 1998:145). İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi ve aralarındaki ilişkinin güçlü olması beklenen tahmin edilen bir durumdur. Ancak yapılan pek çok çalışma iş-aile çatışmasının sadece yaşam tatmini ile değil aynı zamanda iş tatmini ile olan ilişkisinin de güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun nedeni iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına nazaran daha fazla hissedilmesi olabilir. Çünkü “iş” ailenin ekonomik geçim kaynağı olduğundan, iş ile ilgili sorumlulukların artması, ev ya da aile davranış düzeyine sarkması, işin talepleri nedeniyle aileye yeterince zaman ayıramamak çok yadırganır bir durum değildir. Bu nedenle de birey bu açıdan kendini çok fazla çelişkide hissetmemektedir. Ayrıca bireyin işi ve işin gereklerinden dolayı ailevi sorumluluklarını ihmal etmesi durumunda ailesinin göstereceği anlayış ve sabır, işini ihmal ettiğinde yöneticisinin göstereceği anlayıştan çok fazla olacaktır. Bu konuda yapılan araştırmalar işin aile üzerindeki olumsuz etkilerinin, ailenin iş üzerindeki olumsuz etkilerinden çok daha fazla ve belirgin hissedildiğini ortaya koymaktadır (Cinamon ve Rich, 2005: 370; Cinamon ve Rich, 2002: 538; Kinnunen vd., 2003: 1679-1682). 2005 yılında yapılan bir çalışma iş-aile çatışması ile evlilik tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. -0.34 değeri ile ifade edilen bu ilişkiye göre bireyin evliliğinden duyduğu memnuniyet arttıkça hissettiği iş-aile çatışması azalmaktadır (Perrone vd., 2005: 231-232). Bilindiği üzere yaşam tatmini genel olarak bireyin yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. İş-aile çatışmasının bireyin ruh halini olumsuz etkilediği, strese soktuğu, psikosomatik hastalıklara neden olduğu düşünülürse iş-aile çatışmalarının en önemli sonuçlarından birinin de yaşam tatmininin azalması olduğu anlaşılacaktır. Özellikle iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin daha fazla olması beklenmektedir. Çünkü birey işi ile ilgili sorumlulukları gereği ailesine yeterince zaman ayıramaz, onları ihmal ederse, bu durumdan rahatsız olabilir, kendisini suçlu hissedebilir ve böylece aile tatmini ve dolayısıyla da yaşam tatmini azalabilir. Nitekim bu çalışmanın temel hipotezlerinden biri “iş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki negatif etkisi aile-iş çatışmasından daha fazladır” dır. Bu konuda yapılan literatür araştırmasında da benzer sonuçlar elde eden çalışmalara rastlanmıştır. Daha önce yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile algılanan yaşam kalitesi arasında negatif bir ilişki tespit edildiğinin ifade eden Rice, Frone ve McFarlin, kendi yaptıkları çalışmada da iş-aile çatışmasının yaşam tatminini olumsuz etkilediğini ispat etmişlerdir (Rice vd., 1992: 163). Demerouti ve diğerlerin yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile yaşam kalitesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Demerouti vd., 2005: 282-283). 2000 ve 2001 yıllarında yapılan üç farklı çalışma da iş-aile çatışmasının doğrudan ya da iş ve aile tatminleri aracılığı ile yaşam tatminini negatif etkilediğini, aralarında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Kim ve Ling, 2001: 213; Carlson ve Kacmar, 2000: 1032; Parasuraman ve Simmers, 2001: 560-561).

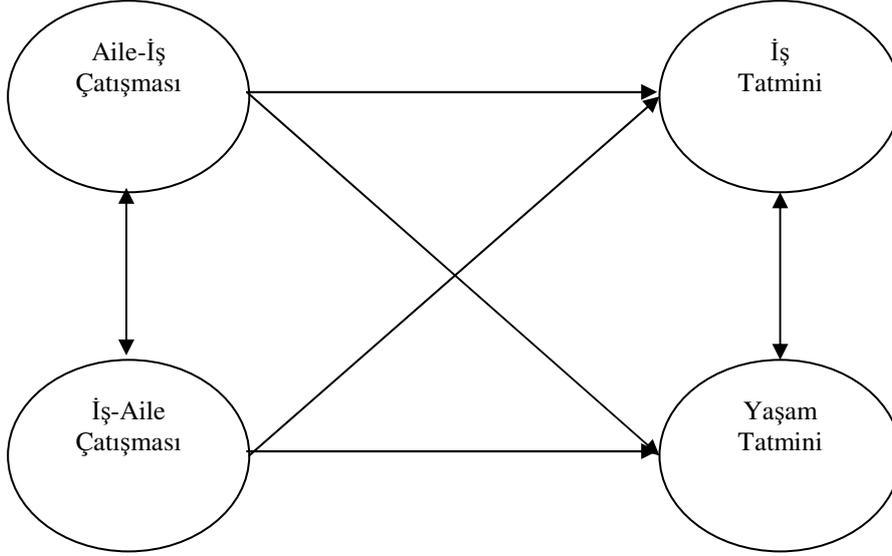
VI. METODOLOJİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bunun dışında iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki ve iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi de çalışmanın amaçlarındandır. Ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminini açıklama düzeylerinin belirlenmesi de çalışmanın bir diğer amacıdır.

B. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın modeli şu şekildedir:



Araştırmanın Hipotezleri:

- Hipotez 1: Aile-iş çatışması ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
- Hipotez 2: İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- Hipotez 3: İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- Hipotez 4: Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- Hipotez 5: Aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 6: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 7: İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması iş tatmininin anlamlı bir açıklayıcısıdır.

Hipotez 8: İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşam tatmininin anlamlı bir açıklayıcısıdır.

C. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma Kayseri ili sınırları içinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları ile yürütülmüştür. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının hissedilmesi bakımından hep aynı sektördeki firmalarla yapılacak araştırmanın yanıltıcı olabileceği endişesi ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların çalışanları ile bu çalışma yürütülmüştür. Bu firmalardan bir tanesi plastik ambalaj sektöründe, biri beyaz eşya sektöründe, biri mobilya sektöründe faaliyet göstermektedir. Ayrıca özel bir hastanenin idari personeli de ankete katılmışlardır. Bu işletmelerde toplam çalışan sayısı 550'dir. İzinde olanlar, vardiya sistemi gereği işinin başında olmayanlar çıkarıldığında 350 kişilik bir örneklem üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Ancak 45 anket formu yanlış ya da eksik doldurma, hiç doldurmama gibi nedenlerle geçersiz sayılmış ve toplam olarak 305 kişinin verdiği cevaplarla veriler toplanmıştır. Araştırma hem beyaz yaka olarak adlandırılan idari personel hem de mavi yaka olarak adlandırılan işçi grubu üzerinde uygulanmıştır.

D. VERİLERİN TOPLANMASI

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, çocuk sayısı gibi) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam tatminine ilişkin toplam 15 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde iş tatminini ölçmeye yönelik 14 ifade yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler şunlardır:

1- İş-Aile Çatışması: Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş ve "işim nedeniyle üstlendiğim sorumluluklar ev ve aile hayatımı etkiliyor" şeklinde 5 ifade bulunan ölçek ile ölçülmüştür (Netemeyer vd., 1996). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,917 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir.

2- Aile-İş Çatışması: Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş ve "ailem/eşim ile ilgili yaşadığım sorunlar işe konsantr olmamı engelliyor" gibi 5 ifade bulunan ölçek ile ölçülmüştür (Netemeyer vd., 1996). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,743

olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir.

3- Yaşam Tatmini: Diener tarafından geliştirilen Nedensel Model çerçevesinde hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış olup, "hayatım birçok yönden idealimdekine yakındır" gibi 5 ifade bulunmaktadır(Diener, 1985). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,880 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte 1 kesinlikle katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir.

4- İş Tatmini: Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmakla birlikte soru formunun çok uzun olmaması için 14 ifadeye yer verilmiştir. 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup, 1 çok yetersiz, 5 çok yeterli'yi ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,935 olarak hesaplanmıştır.

E. BULGULAR

1. Örneklem Demografik Özellikleri

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (f)	%
Erkek	242	79,3
Kadın	63	20,7
Toplam	305	100,0
Yaş Aralığı		
18-25	59	19,3
26-30	81	26,6
31-36	57	18,7
37-40	61	20,0
41-45	27	8,9
46 ve üzeri	20	6,6
Toplam	305	100,0
Eğitim Durumu		
İlkokul	56	18,4
Ortaokul	48	15,7
Lise	101	33,1
Üniversite	84	27,5
Yüksek Lisans	16	5,2
Toplam	305	100,0
Medeni Durum		
Bekâr	68	22,3
Nişanlı	20	6,6
Evli	197	64,6
Diğer	20	6,5
Toplam	305	100,0
Eşin Çalışma Durumu		
Eşi Çalışan	87	28,5
Eşi Çalışmayan	150	49,2
Cevapsız	68	22,3
Toplam	305	100,0

Tablolardan da anlaşıldığı gibi araştırmaya katılanların;

% 79,3'ü erkek, % 20,7 si kadındır. % 19,3' ü 18-25, % 26,6' sı 26-30, % 18,7' si 31-36, % 20' si 37-40, % 8,9'u 41-45 ve % 6,6' sı 46 yaş ve üzerindedir. % 18,4' ü ilkokul, % 15,7' si ortaokul, % 33,1' i lise, % 27,5' i üniversite ve % 5,2' si yüksek lisans mezunudur. % 22,3' ü bekar, % 6,6' sı nişanlı, % 64,6' sı evli, % 4,3' ü dul çocuklu, % 0,7' si dul çocuksuz, % 1,3' ü dul çocuğu eşinin yanında grubunda yer almaktadır. Diğer seçeneğini işaretleyen yanıtlıyı bulunmazken, anketlerden birinde bu soru boş bırakıldığı için bu anket geçersiz sayılmıştır. Yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı üzere araştırmaya katılanların %

28,5' inin eşi çalışırken, % 49,2' sininki çalışmamaktadır. Bekâr olan 68 kişi bu soruyu boş bıraktığı için toplam 237 kişi bu soruyu cevaplamıştır.

2. Model Değişkenlerinin Ortalama Değerleri

305 kişi ile yapılan araştırma sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışması, iş tatmini, ve yaşam tatmini ile ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama Değerleri

Durum	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,46	1,19
Aile-İş Çatışması	3,66	1,12
Yaşam Tatmini	3,46	1,02
İş Tatmini	2,93	0,86

Yukarıdaki tabloya göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına göre daha yüksek oranda görülmektedir. Bireylerin yaşam tatminlerinin de iş tatminlerinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

3. Hipotezlerin Testi

Hipotez 1: İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bu hipotezle her iki çatışma türü arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu, yani, birlikte artıp birlikte azaldıkları şeklinde bir iddia bulunmaktadır. Bireylerin işlerine önem verip ailelerini ihmal etmeleri ile ailelerine önem verip işlerini ihmal etmeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Her iki çatışma da birbirini tetikleyicilik özelliğine sahiptir. Bireylerin bu iki çatışmadan sadece birini yaşıyor olmaları düşük bir ihtimaldir. Çalışanlar her iki çatışma türünü de yaşıyorlardır. Ama birini diğerinden daha çok yaşıyor olabilirler. Bu bakımdan bu iki çatışma türü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması önemlidir. Birini azalttığımızda diğerinin de azalması bu çalışmada hipotez haline getirilmiştir. Çatışma başka çatışmaları doğurur yaklaşımı burada benimsenmiştir. Şüphesiz, birindeki çatışma diğerini azaltır gibi bir hipotez de geliştirilebilir. Ancak, bu çalışma kapsamında araştırma yapılan kişilerin (örneklemenin) özellikleri dikkate alındığında yayılma etkisinin daha etkili olacağı düşünülebilir. Çünkü örneklem profesyonel olarak belirli bir mesleği yıllardır icra eden bir kitle değildir. Profesyoneller, iş yaşamı ile sosyal yaşamını birbirinden ayırabilmektedir ancak profesyonel olmayanlarda iş ve yaşam iç içe geçmiş durumdadır.

Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: İş-Aile Çatışması İle Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

	Aile-İş Çatışması
İş-Aile Çatışması	0.164**

** p< 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon analizi sonucunda her iki çatışma türü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. R değeri .164'dür. Yani hipotez doğrulanmıştır. İş-aile çatışması arttıkça, aile-iş çatışması da artmaktadır veya tam tersi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Hipotez 2: İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

İkinci hipotez, çalışanların iş-aile çatışması ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin test edilmesini amaçlamaktadır. Hipotezde iş-aile çatışması arttıkça iş tatmininin azalacağı iddia edilmektedir. İş-aile çatışması hisseden bireyin, bu çatışma nedeniyle moral ve motivasyonu düşebilir, içinde bulunduğu ruh hali olumsuz etkilenebilir. Bu ruh hali ile artık işinden de zevk almaz hale gelebilecektir. Özellikle kadınlar söz konusu olduğunda evine, ailesine ya da çocuklarına yeterli zamanı ayıramadığını, onlarla yeterince ilgilenmediğini düşünen çalışan kadın, işyerinde de huzursuz olacak bunun sonucunda da işinden duyduğu tatmin azalacaktır. Daha önce yapılan pek çok araştırmada iş-aile çatışmasının bireylerin iş tatminini azalttığı ya da iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır (Kinnunen vd.,2004: 3; Ryan vd., 2001: 229; Bragger vd., 2005: 307; Wayne vd., 2004: 118). Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analiz

	İş Tatmini (R)
İş-Aile Çatışması	- 0.428**

** p< 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon analizi sonucunda R değeri -.428 olarak bulunmuştur. Bu durumda iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ve orta şiddetli bir ilişki bulunmaktadır. İş-aile çatışması arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Bu sonuç literatürdeki pek çok araştırmayla benzerlik taşımaktadır (Boles, 2004; Bruck vd., 2002) Analiz sonucuna göre hipotez 2 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Hipotez 3: İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Üçüncü hipotezde test edilmek istenen, iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasındaki ilişkidir. Hipotezde iş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmininin azalacağı iddia edilmektedir.

İş-aile çatışmasının bireyin ruh halini olumsuz etkilediği, strese soktuğu, psikosomatik hastalıklara neden olduğu düşünülürse iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olmasının beklenmesi de normaldir. Çünkü birey işi ile ilgili sorumlulukları gereği ailesine yeterince zaman ayıramaz, onları ihmal ederse, bu durumdan rahatsız olabilir, kendisini suçlu hissedebilir ve böylece aile tatmini ve dolayısıyla da yaşam tatmini azalabilir. Bu konuda yapılan literatür araştırmasında bu düşünceyi destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Rice vd., 1992: 163; Demerouti vd., 2005: 282-283; Kim ve Ling, 2001: 213; Carlson ve Kacmar, 2000: 1032; Parasuraman ve Simmers, 2001: 560-561).

Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: İş-Aile Çatışması İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

	Yaşam Tatmini (R)
İş-Aile Çatışması	- 0.141*

* $p < 0,05$ (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon analizi sonucunda R değeri -.141 olarak bulunmuştur. Bu durumda iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü ve çok güçlü olmayan bir ilişki bulunmaktadır. İş-aile çatışması arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır. Bu sonuç önceki yapılan araştırmalarla benzerlik taşımaktadır. Analiz sonucuna göre hipotez 3 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışanların hissettikleri aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan dördüncü hipotez aile-iş çatışmasının düzeyi arttıkça iş tatmininin azalabileceğini iddia etmektedir. Çalışanların işlerine karşı tutumlarını ifade eden iş tatmini hissettikleri duygulardan etkilenmektedir. Bilindiği üzere tutumlar algılar sonucunda oluşmaktadır. Bu noktadan yola çıkarak hipotez bireyin aile-iş çatışması algılamasının işe karşı olan tutumunu olumsuz yönde etkileyeceği için iş tatmini düzeyinin azalabileceği düşüncesinden hareketle geliştirilmiştir. Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu nedenle hipotez 4 reddedilmiştir.

Hipotez 5 Aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Beşinci hipotez iş görenlerin hissettikleri aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin test edilmesini amaçlamaktadır. Hipotezde aile-iş çatışması arttıkça yaşam tatmininin azalabileceği iddia edilmektedir. Bu hipotezin

çıkış noktası da yine aile-iş çatışması hisseden bireyin içinde bulunduğu bu gergin, stresli durum nedeniyle hissettiği yaşam tatmininin azalacağı düşüncesi olmuştur. Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Aile-İş Çatışması İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

	Yaşam Tatmini (R)
Aile-İş Çatışması	-0.449**

** p< 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Tablo 10’da görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucunda R değeri -.449 olarak bulunmuştur. Bu durumda aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü ve orta şiddette bir ilişki bulunmaktadır. Aile-iş çatışması arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır. Analiz sonucuna göre hipotez 5 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Hipotez 6: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

İş görenlerin hissettikleri iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan bu hipotez, iş tatmini düzeyi arttıkça yaşam tatmininin de artacağını iddia etmektedir. Genel olarak yaşam iş ve iş dışı zamandan oluştuğuna göre iş tatmini yaşam tatminin bir parçası olmalıdır fikrinden yola çıkılarak geliştirilen bu hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

	Yaşam Tatmini (R)
İş Tatmini	0.306**

** p< 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Tablo 11’ de görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucunda R değeri .306 olarak bulunmuştur. Bu durumda iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır. Analiz sonucuna göre hipotez 6 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Hipotez 7: İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması iş tatmininin anlamlı bir açıklayıcısıdır.

Bu hipotezde iş aile ve aile iş çatışmalarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu ve iş tatminini anlamlı bir şekilde açıkladığı iddia edilmektedir. Hipotezi test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir:

Tablo 8: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	F
	.430	.185	.180	.781	34.286

Bağımlı değişken : İş tatmini

Bağımsız değişkenler : İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması

**p<.001

Tablo 9: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

	Standardize Edilmemiş Coefficient B	Standart Hata	Standardize Edilmiş Beta	t
İş-Aile Çatışması	.316	.038	.435	8.268**
Aile-İş Çatışması	-.037	.041	-0.48	-.905

**p<.001

Analiz sonuçlarına göre, aile-iş çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. İş-aile çatışmasının ise anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş-aile çatışmasının iş tatminini açıklama düzeyi % 18'dir. Beta katsayısı ise .435'dir. Bu sonuçlar çerçevesinde 7 numaralı hipotez reddedilmiştir.

Hipotez 8: İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşam tatmininin anlamlı bir açıklayıcısıdır.

Bu hipotezde her iki çatışma türünün de yaşam tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği iddia edilmektedir. Bu hipotezin testi için de regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 10: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	F
	.499	.249	.244	.891	50.139

Bağımlı değişken : Yaşam tatmini

Bağımsız değişkenler : İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması

**p<.001

Tablo 11: İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

	Standardize Edilmemiş Coefficient B	Standart Hata	Standardize Edilmiş Beta	t
İş-Aile Çatışması	-.191	.044	-.221	-4.375**
Aile-İş Çatışması	.444	.046	.485	9.604**

**p<0.001

Regresyon analizi sonuçlarına göre her iki çatışma türü de yaşam tatminini anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Model çerçevesinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama oranı % 24.4'dür. İş aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisini gösteren beta katsayısı -.221, aile iş çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisini gösteren beta katsayısı ise .485'dir. Buna göre aile-iş çatışmasının etkisi negatif, iş-aile çatışmasının etkisi ise pozitifdir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireylerin hayatlarının iki vazgeçilmez unsuru ailesi ve işidir. Bazı bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatma eğilimindedir, bazıları ise işlerine önem vererek aileleri ile ilişkilerini zedeleme eğilimindedir. En doğrusu ve performans açısından arzu edileni iş ile aile arasında denge kurabilmektir. Bu elbette çok kolay değildir. Bu dengeyi kurmaya çalışırken de bireyler bazı başka sorunlarla da karşılaşabilmektedirler. Bu çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çatışma türlerinden bireylerin bazı tatminlerinin azalacağı temel olarak hipotezlenmiştir. Çalışma kapsamında bir model oluşturulmuş ve bu model çerçevesinde bazı hipotezler geliştirilmiştir. Yapılan araştırma ile de bu hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarından birincisi iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasıdır. Çalışanlarda her iki çatışma da görülmektedir. İki çatışmadan sadece birinin görülebileceği gibi bir durum söz konusu değildir. Bu bakımdan birey bir kez bu iki çatışmadan birine düştü mü o çatışma diğerini de tetiklemektedir. Bu çatışmaların birbirlerini tetiklemesi anlamına gelmektedir. Bir anlamda iş-aile dengesi bozulduğunda, bireyin yeniden denge noktasını bulabilmesi için her iki çatışmayı da yaşadığı ifade edilebilir. İkinci sonuç, iş-aile çatışmasının hem yaşam tatminini ile hem de iş tatmini ile negatif yönlü bir ilişki içinde olmasıdır. Bireylerdeki iş-aile çatışması arttıkça hem yaşam hem de iş tatminleri azalmaktadır. Bu beklenen bir sonuçtur. Zira çatışmaların bireyleri bazı durumlarda mutsuzluğa ve tatminsizliğe düşüreceği ifade edilebilir. Üçüncü sonuç, benzer şekilde aile-iş çatışmasının hem yaşam tatminini ile hem de iş tatmini ile negatif yönlü ilişki içinde olmasıdır. Dolayısıyla bireylerin çatışma içinde olmaları tatminlerini negatif olarak etkilemektedir. Bireylerin yaşam tatminlerinin içinde işlerinin de bulunduğu dikkate alındı-

ğında bu sonucun da yine beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Dördüncü sonuç, yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişkidir. Demek ki iş tatmini ile yaşam tatmini arasında yayılma etkisi vardır. Biri diğerini aynı yönde etkilemektedir. İş tatmini artışı yaşam tatminini yaşam tatmini artışı da iş tatminini artırmaktadır. Beşinci sonuç, iş-aile çatışmasının hem iş tatminini hem de yaşam tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği ve açıkladığıdır. Aile-iş çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Burada çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yani her iki çatışma türü regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bireyler ailelerine önem verip işlerini önemsememeleri iş tatminleri üzerinde bir etkiye sahip değildir. Böyle bir sonucu yine doğal karşılamak gerekir. Demek ki bireyler, ailelerine önem verirken işlerini umursamıyorlar ve dolayısıyla işlerinden tatmin olup olmayacakları da onlar açısından önemli olmuyor.

Bu sonuçlar genel olarak hem akademisyenler için hem de uygulamacılar için anlamlıdır. Her şeyden önce, bireyleri aile ya da işle ilgili çatışma içerisine düşürmemek gerekir. Bu çatışma başladığı zaman sosyal sistemlerin kendini dengeye getirme prensibi gereği bireylerde bir dizi sıkıntılar görülebilmektedir. Çalışanlar bazen iş bazen de aile ile ilgili sorunlara maruz kalabiliyorlar. Gittikçe rekabetçi bir hale dönüşen iş hayatı içerisinde kısıpaca giren çalışanların etkinlik ve verimliliklerini yüksek tutabilmek için onları mutlu ve makul seviyelerde tatmin edilmiş hale getirmek gerekir. Bunun da yollarından biri iş ve aile arasında denge kurmasına yardımcı olmaktır. Bu dengenin sağlanmasında organizasyon yöneticilerine, açık iletişime dayalı bir ast-üst ilişkisi sistemi, kurmaları, kurumsal olarak örgüt psikologları ile çalışmaları, çalışanlarına mentorluk yapabilecek yetenekte yöneticilerle çalışmaları, işletme içinde kreş vb. gibi bazı uygulamaları yaygınlaştırmaları, mümkünse esnek çalışma sistemine geçmeleri ve ailelerle zaman zaman sosyal etkinlikler planlamaları tavsiye edilebilir. Çalışanlara ise aileleri ile daha çok vakit geçirmenin değil verimli vakit geçirmenin yolları anlatılmalı, iş hayatı ile aile hayatının iç içe olduğu ama farklı davranış düzlemleri olduğu anlaşılır bir dille aktarılmalıdır. Çalışanlar yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri ve yeteneklerini ortaya koyabilecekleri yeni uğraşlar aramalıdır. Bu yolla çatışmanın etkisini azaltabilirler.

Bu çalışma benzer yöntemlerle ama farklı örneklerle üzerinde uygulanabilir. Böylece elde edilen sonuçlar zamanla genellenebilir hale gelecektir. Belirli bir sektör tercihi de araştırmacılara tavsiye edilebilir. Ayrıca, araştırma değişkenlerine ilişkin verileri toplamada başka ölçekler de kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- ARNOLD, Hugh J. ve Daniel C. FELDMAN; (1986), **Organizational Behavior**, McGraw-Hill Book Company.
- AYCAN, Zeynep ve Mehmet ESKİN; (2005) “Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men and Women: The Case of Turkey”, **Sex Roles**, 53(7/8), October, ss. 453-471.
- BABIN, Barry J. ve Mitch GRIFFIN; (1998), “The Nature of Satisfaction: An Updated Examination and Analysis”, **Journal of Business Research**, 41, ss. 127-136.
- BACHARACH, Samuel B.; Peter BAMBERGER ve Sharon CONLEY; (1991), “Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 12, ss. 39-53.
- BACHARACH, Samuel B.; Peter BAMBERGER; Sharon CONLEY; (1991), “Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 12, 1991, ss. 39-53.
- BENNETT, Roger; (1994), **Organisational Behaviour**, Second Edition, Longman Group UK Ltd.
- BOLES, James S. (2004), “Influences of Work-Family Conflict on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Quitting Intentions Among Business Owners: The Case of Family-Operated Businesses”, **Family Business Review**, 9(1), ss.61-74.
- BRAGGER, Jennifer DeNicolis; Ofelia RODRIGUEZ-SREDNICKI; Eugene J. KUTCHER; Lisa INDOVINO ve Erin ROSNER; (2005), “Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers”, **Journal of Business and Psychology**, 20(2), ss. 303-324.
- BRUCK C.S.; Allen T.D.; 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.
- BROUGH, Paula; Michael P.O'DRISCOLL ve Thomas J. KALLIATH;(2005), “The Ability of ‘Family Friendly’ Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction”, **Stress and Health**, 21, ss. 223-234.
- BRUCK, Carly S.ve Tammy D. ALLEN; (2003), “The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Wor-Family Conflict”, **Journal of Vocational Behavior**, 63, ss. 457-472.

- CARDENAS, Rebekah A. ve Debra A. MAJOR; (2005) "Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing A Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions", **Journal of Business and Psychology**, 20(1), ss. 31-51.
- CARLSON, Dawn S.; C. Brooklyn DERR ve Lori L. WADSWORTH; (2003)"The Effects of Internal Career Orientation on Multiple Dimensions of Work-Family Conflict", **Journal of Family and Economic Issues**, 24(1), ss.99-116.
- CARLSON, Dawn S. ve K. Michele KACMAR; (2000), "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make A Difference?", **Journal of Management**, 26(5), ss. 1031-1054.
- CARLSON, Dawn S.; K. Michele KACMAR ve Lee P. STEPINA; (1995), "An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity", **Women in Management Review**, 10(2), ss. 17-25.
- CARNICER, Maria Pilar De LUIS; Angel Martinez SANCHEZ; Manuela Perez PEREZ ve Maria Jose Vela JIMENEZ; (2004), "Work-Family Conflict in a Southern European Country", **Journal of Managerial Psychology**, 19(5), ss. 466-489.
- CINAMON, Rachel Gali ve Yisrael RICH; (2002), "Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict", **Sex Roles**, 47(11/12), ss. 531-541.
- CINAMON, Rachel Gali ve Yisrael RICH; (2005), "Work-Family Conflict Among Female Teachers", **Teaching and Teacher Education**, 21,ss. 365-378.
- COOPER, C.L., S. CLARKE and A.M. ROWBOTTOM; (1999), "Occupational Stress, Job Satisfaction and Well-Being in Anaesthetics", **Stress Medicine**, 15, ss. 115-126.
- ÇARIKÇI, İlker H.; (2000), "Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5(2), ss. 155-168.
- ÇARIKÇI, İlker H.; (2001), Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve örgütsel Boyutlar), **Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- ÇARIKÇI, İlker H.; (2004), "Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu Ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması", **Amme İdaresi Dergisi**, 37(4), ss. 83-95.
- DAVERN, Melanie ve Robert A. CUMMINS; (2006), "Is Life Dissatisfaction The Opposite of Life Satisfaction", **Australian Journal of Psychology**, 58(1), ss.1-7.

- DEMEROUDI, Evangelia; Arnold B. BAKKER; Friedhelm NACHREINER and Wilmar B. SCHAUFELI; (2000), "A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses", **Journal of Advanced Nursing**, 32 (2), ss. 454-464.
- DEMEROUDI, Evangelia; Arnold B. BAKKER ve Wilmar B. SCHAUFELI; (2005), "Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction Among Dual-Earner Parents", **Journal of Vocational Behavior**, 67, ss. 266-289.
- DIENER, Ed.; (1984), "Subjective Well-Being", **Psychological Bulletin**, 95(3), ss. 542-575.
- DİKMEN, Ahmet Alpay; (1995), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 50(3-4), Prof. Dr. Turan Güneş'e Armağan, Haziran-Aralık, ss. 115-140.
- DORMANN, Christian ve Dieter ZAPF; (2001), "Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities", **Journal of Organizational Behavior**, 22, ss. 483-504.
- DUBRIN, Andrew J.;(1997), **Fundamentals of Organizational Behavior**, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- DÜNDAR, Sema; (1993), "Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı", **Yönetim Dergisi**, **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü**, Sayı 15, ss. 49-55.
- ELLOY, David F.; (2004), "Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study", **Cross Cultural Management**, 11(4), ss. 17-27.
- ERDOĞAN, İlhan; (1997), **İşletmelerde Davranış**, 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- FLANAGAN, N.A. ve T. J. FLANAGAN;; (2002), "An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Stress in Correctional Nurses", **Researchin Nursing & Health**, 25, ss. 282-294.
- FU, Carmen K. ve Margaret A. SHAFFER; (2001), "The Tug of Work and Family", **Personnel Review**, 30(5), ss. 502-522.
- GIBSON, James L.; John M. IVANCEVICH ve James H. DONNELLY, Jr.; (1997), **Organizations – Behavior – Structure – Processes** , Ninth Edition, Richard D. Irwin Inc.
- GRANDEY, Alicia A.; Bryanne L. CORDERIO ve Ann C. CROUTER; (2005), "A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, ss. 305-323.
- GREENBERG, Jerald ve Robert A. BARON; (1997), **Behavior in Organizations**, Sixth Edition, Prentice-Hall Inc., New Jersey.

- GREENHAUS, Jeffrey H.ve Gary N. POWELL; (2003), “When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 90, ss. 291-303.
- GREENHAUS, Jeffrey ve Nicholas J. BEUTELL; (1985),“Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **The Academy of Management Review**, 10(1), ss. 76-88.
- GÜRBÜZ, F. Gülruh ve Elif TOĞRAN; (2003),“A Study on Job Stress and Work-Family Conflict”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi**, 5(20), ss.119-130.
- GÜVEN, Mehmet; İsmail BAKAN ve Salih YEŞİL; (2005),“Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Ararsındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 12(1),ss. 127-151.
- HAMMER, Leslie B.; Tayla N. BAUER ve Alicia A. GRANDEY; (2003), “Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors”, **Journal of Business and Psychology**, 17(3), ss. 419-436.
- HILL, E. Jeffrey; (2005),“Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support”, **Journal of Family Issues**, 26(6), ss. 793-819.
- HOWARD, W. Gary; Heather Howard DONOFRIO ve James S. BOLES; (2004), “Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction”, **An International Journal of Police Strategies&Management**, 27(3), ss. 380-395.
- JAGODZINSKI, Wolfgang; (2005), “Structure and Measurement of Life Satisfaction in Asian Countries: An Exploratory Analysis”, **Japanese Journal of Political Science** 6(3), ss. 287-312.
- KAPIZ, Serap Özen; (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı 3, ss. 139-153.
- KARAPINAR, Pınar Bayhan; Arzu İLSEV ve Azize ERGENELİ; (2006), “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki”, **Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24(2), ss. 85-108.
- KASPER, Helmut; Michael MEYER ve Angelika SCHMIDT; (2005), “Managers Dealing With Work-Family Conflict: An Explorative Analysis”, **Journal of Managerial Psychology**, 20(5), ss. 440-461.
- KESER, Aşkın; (2005b), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4.
- KESER, Aşkın; (2005a), “The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa – Turkey”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 7(2), Haziran, ss. 52-63.

- KIM, Do-Yeong; (2004), "The Implicit Life Satisfaction Measure", **Asian Journal of Social Psychology**, 7, ss. 236-262.
- KIM, Jean Lee Siew; Choo Seow LING; (2001), "Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore", **Women in Management Review**, 16(5), ss. 204-221.
- KIM, Woo Gon; Jerrold K. Leong ve Yong-Ki Lee; (2005), "Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant", **International Journal of Hospitality Management**, 24(2), June, ss. 171-193.
- KINNUNEN, Ulla; Ad VERMULST; Jan GERRIS ve Anne MAKIKANGAS; (2003), "Work-Family Conflict and its Relations to Well-Being: The Role of Personality as A Moderating Factor", **Personality and Individual Differences**, 35, ss. 1669-1683.
- KINNUNEN, Ulla; Sabine GEURTS ve Saija MAUNO; (2004), "Work-to-Family Conflict and its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences", **Work & Stres**, 18(1), ss. 1-22.
- KINNUNEN, Ulla ve Saija MAUNO; (1998), "Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", **Human Relations**, 51(2), ss. 157-177.
- KOSSEK, Ellen Ernst; Cynthia OZEKİ; (1998), "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research", **Journal of Applied Psychology**, 83(2), ss. 139-148.
- KÖK, Sabahat Bayrak; (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20(1), ss. 291-317.
- KREITNER, Robert; Angelo KINICKI; (2004), **Organizational Behavior**; Sixth Edition, McGraw Hill- Irwin.
- KÜTÜKÇÜOĞLU, Elif; (2002), Job Stress- Its relationship With Job satisfaction and Work-family Conflict of Female Employees, **Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- LEVY-GARBOUA, Louis ve Claude MONTMARQUETTE; (2004), "Reported Job Satisfaction: What Does it Mean?", **Journal of Socio-Economics**, 33, ss. 135-151.
- LINEHAN, Margaret ve James S. WALSH; (2000), "Work – Family Conflict and The Senior Female International Manager", **British Journal of Management**, Vol. 11, Special Issue, ss. 49-58.

- LINGARD, Helen ve Valerie FRANCIS; (2006), "Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict and Burnout Among Construction Professionals?", **Construction Management and Economics**, 24, ss. 185-196.
- LUK, Dora M. ve Margaret A. SHAFFER; (2005), "Work and Family Domain Stressors and Support: Within and Cross-Domain Influences of Work-Family Conflict", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, ss.489-508.
- MADSEN, Susan R.; (2003), "The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict", **Human Resource Development Quarterly**, 14(1), Spring, ss. 35-58.
- MAGNUS-MESMER, Jessica R. ve Chockalingam VISWESVARAN; (2005), "Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination", **Journal of Vocational Behavior**, 67, 215-232.
- MARCHESE, Marc C.; Gregory BASSHAM ve Jack RYAN; (2002), "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis" **Journal of Business Ethics**, 40, ss. 145-154.
- MOORHEAD, Gregory ve Ricky W. GRIFFIN; (1989), **Organizational Behavior**, Second Edition, Houghton Mifflin Company.
- NELSON, Debra L. ve Jmaes Campbell QUICK; (1994), **Organizational Behavior Foundations, Realities, and Challenges**, West Publishing Company.
- NETEMEYER, Richard G.; James S. BOLES ve Robert MCMURRIAN; (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", **Journal of Applied Psychology**, 81, ss. 400-410.
- NIELSON, Troy R.; Dawn S. CARLSON ve Melenie J. LANKAU; (2001), "The Supportive Mentor As A Means of Reducing Work-Family Conflict", **Journal of Vocational Behavior**, 59, ss. 364-381.
- NIKLAS, Claudia D.; Christian DORMANN; (2005), "The Impact of State Affect on Job Satisfaction", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 14(4), ss. 367-388.
- NOE, Raymond A.; John R. HOLLENBECK; Barry GERHART ve Patrick M WRİGHT; (2004), **Fundamentals of Resource Management**, McGraw-Hill/Irwin.
- NOOR, Noraini M.; (2002), "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", **The Journal of Social Psychology**, 142 (5), ss. 645-662.
- NOOR, Noraini 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.

- O'DRISCOLL, Michael P. ve Paula BROUGH; (2004), "Work / Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A Longitudinal Study in New Zealand", **Equal Opportunities International**, 23(1/2), ss. 36-56.
- ORGAN, Dennis W. ve W.Clay HAMNER; (1982), **Organizational Behavior**, Business Publications, Inc.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut.; (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini", **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 22-24 Mayıs, Afyon, ss. 695-710.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2004), "Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma", **Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 22(1), ss.209-233.
- ÖZGÜVEN; İbrahim Ethem; (2003), **Endüstri Psikolojisi**, Sistem Ofset, Ankara.
- PARASURAMAN, Saroj ve Claire A. SIMMERS; (2001), "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", **Journal of Organizational Behavior**, 22, ss. 551-568.
- PERRONE, Kristin M.; L. Kay WEBB ve Rachel H. BLALOCK; (2005), "The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital, and Life Satisfaction", **Journal of Career Development**, 31(4), Summer, ss. 225-238.
- RICE, Robert W., Michael R. FRONE ve Dean B. McFARLIN; (1992), "Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality Of Life", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 13, ss. 155-168.
- ROBBINS, Stephen P.; (2003), **Organizational Behavior**, Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey 2003.
- ROTONDO, Denise M.; Dawn S.CARLSON ve Joel F. KINCAID; (2003), "Coping With Multiple Dimensions of Work-Family Conflict", **Personnel Review**, 32(3), ss. 275-296.
- RYAN, Ann Marie; S. David KRISKA; Bradley J. WEST ve Joshua M. SACCO; (2001), "Anticipated Work / Family Conflict and Family Member Views: Role in Police Recruiting", **An International Journal of Police Strategies & Management**, 24(2), ss. 228-239.
- SAVCI, İlkay; (1999), "Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 54(4), ss. 145-166.
- SCHIMMACK, Ulrich; Shigehiro OISHI; R. Michael FURR; David C. FUNDER; (2004), "Personality and Life Satisfaction: A Facet – Level Analysis", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 30(8), August, ss. 1062-1075.

- SHAFFER, Margaret A.; David A. HARRISON; K. Matthew GILEY ve Dora M. LUK; (2001), "Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment", **Journal of Management**, 27, ss. 99-121.
- SİLAH, Mehmet; (1996), "İş Tatmini", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(1), ss. 269-278.
- ŞATIR, Fatma Selen; (2002), Work-Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement, **Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.**
- ŞENER, Emine Taşkın; (2002), Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri İle Genel Yaşam Doyum Düzeyleri İlişkisi (Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği), **Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.**
- ŞİMŞEK, M. Şerif; Tahir AKGEMCİ ve Adnan ÇELİK; (2001), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Geliştirilmiş 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- VOYDANOFF, Patricia; (2004), "The Effects of Work Demands and Resources and Work-to-Family Conflict and Facilitation", **Journal of Marriage and Family**, 66(2), May, ss. 398-412.
- VOYDANOFF, Patricia; (2005), "Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships", **Journal of Family Issues**, 26(6), ss.707-726.
- WALLACE, Jean E.; (1999), "Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers", **Journal of Organizational Behavior**, 20, ss. 797-816.
- WAYNE, Julie Holliday; Nicholas MUSISCA ve William FLEESON; (2004), "Considering The Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation", **Journal of Vocational Behavior**, 64, ss.108-130.
- WILSON, Fiona M.;(1995), **Organizational Behaviour and Gender**, McGraw-Hill Book Company.
- WINSLOW, Sarah; (2005), "Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977 – 1997", **Journal of Family Issues**, 26(6), ss. 727-755.
- YANG, Nini; Chao C. CHEN; Jaepil CHOI ve Yimin ZOU; (2000), "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands", **The Academy of Management Journal**, 43(1), ss. 113-123.
- YÜKSEL, İhsan; (2005), "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19(2), s. 301-314.