



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi  
The Journal of International Social Research  
Cilt: 10 Sayı: 53 Volume: 10 Issue: 53  
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581  
http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20175334160

## İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, AİLE-İŞ ÇATIŞMASI İLE ÖZYETERLİLİK İNANCI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ\*

### AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT AND SELF-EFFICACY BELIEF

Altan DOĞAN\*\*

Serdar BOZKURT\*\*\*

Hüseyin Talha DEMİRBAŞ\*\*\*\*

#### Öz

Çalışmada; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşayan kişilerin, yaşadıkları çatışma düzeyleri ile özyeterliliklerine yönelik inançları arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca işten aileye ve aileden işe yönelik olan çatışmaların hangisinin daha fazla olduğu; bunların ikisi arasında anlamlı fark olup olmadığı, yine cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, işyeri kıdemi, toplam kıdem gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda işten aileye olan çatışmalar ve aileden işe olan çatışmalar ile özyeterlilik inancı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Demografik değişkenler açısından ise farklılıklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Özyeterlilik.

#### Abstract

In this study, work-family conflicts and family-work conflicts were investigated whether there was a relationship between the level of conflict they experienced and their beliefs about self-efficacy. In addition, it has been researched which of conflicts from the work to family and from the family to work is more. It was also examined whether there were significant differences between work-family conflicts and family-work conflicts and whether there were any significant differences according to demographic variables such as gender, marital status, sector, age, educational status, number of children, workplace seniority, total seniority. As a result of the research, there was no significant relationship between self-efficacy beliefs and work-family conflicts and family-work conflicts. Differences were found in terms of demographic variables.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Self-Efficacy.

#### Giriş

Teknolojinin gelişmesi ve elektronik ortamın yaygın şekilde kullanılması işlerin yapılış tarzlarını değişikliğe uğratmış ve artık günümüzde çalışanlar işleriyle daha yakından ilgilenir ve işleri için daha fazla zaman harcar olmuşlardır. Çalışanlar, işyerlerinde yetişmeyen görevlerini, evlerinden, bilgisayarlarını kullanarak ve internete bağlanarak yapabilmektedirler. Kendi boş zamanlarından, ailelerine ayırmaları gereken zamandan işleri için fedakarlık yapmak durumunda kalan çalışanlar da bunun sonucu olarak iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler.

Çalışanlar, aynı zamanda ailelerinden kaynaklanan nedenlerle de işlerinde çatışma yaşayabilmektedirler. Yaşamların büyükşehirlerde yoğunlaşması, çekirdek ailelere dönüşüm ve böylelikle de çocukların bakımı vb. konularda daha fazla sorumluluk sahibi haline gelen çalışanlar, ailelerinden kaynaklı görevlerini yaparken bunu işlerine de yansıtabilmektedir.

Önceki araştırmalarda genel olarak özyeterlilik inancı fazla olan çalışanların, işleri ve aileleri arasında yaşadıkları çatışmaların daha az olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da bunun doğrultusunda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşayan kişilerin, yaşadıkları çatışma düzeyleri ile özyeterliliklerine yönelik inançları arasında ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca işten aileye ve aileden işe yönelik olan çatışmaların hangisinin daha fazla yaşandığının incelenmesi, çocuklarının olup olmadığı, varsa sayısı, yaşları gibi değişkenlere göre yaşanan çatışmaların farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

\* Bu çalışma, 12. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

\*\* Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, altand@istanbul.edu.tr

\*\*\* Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İ.İ.B.F., Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, serdarbozkurt34@gmail.com

\*\*\*\* Arş. Grv., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, talha@istanbul.edu.tr



## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1 İş-Aile ve Aile-İş Çatışması

Bireyler, çalışma hayatına başlamaları ile birlikte iş dışındaki sosyal rollerine ilaveten bir takım işe yönelik rol gerekleriyle de yükümlü olmaktadır. Fakat iş ve iş dışı rollerin bireylere yüklemiş olduğu görevlerin ve sorumlulukların uyumlu bir biçimde yerine getirilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Bireylerin iş ve aile rol gereklerini dengeleyemeyip, bu rollerin yükümlülüklerini aynı anda yerine getiremedikleri durumlarda da iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanabilmektedir (Yüksel, 2005). Hatta yaşanan bu iş-aile çatışması; kadınların iş hayatına katılma oranlarının artması; çocuk bakımı, ev temizliği, yemek yapımı gibi aile içi bazı işlere destek veren büyük ebeveynlerden uzaklaşarak aile yapılarının çekirdek aile yapısı yönünde değişmesi; büyük kentlerde hayatın zorlaşması; işin ve ailenin ebeveynlerden beklentilerinin artması gibi nedenlerden ötürü çalışanların ve işletmelerin her geçen gün artan bir problemi haline gelmiştir (Çelik ve Turunç, 2011). Özellikle son yirmi yıllık süreçte de çalışanların iş yaşamları ile aile yaşamları arasındaki ilişkiler, araştırmacıların ilgisini giderek daha fazla çekmektedir (Özmete ve Eker, 2013).

İş ve aile çatışması, bir rolün gerekleri için ayrılan zamanın diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığı zamanlarda; bir rolün gereklerini yerine getirmek için yaşanan gerginliğin diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığı zamanlarda ve bir rol için gereken spesifik davranışların diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığı zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76).

Çalışanların işleri ve aileleri arasında yaşamış oldukları çatışmalara yönelik tanımlar genellikle iki yönlü olarak kavramlaştırılmıştır. Yani bu tanımlar, işin ailevi sorunlara yol açması (iş-aile çatışması) ve ailenin işle ilgili faaliyetleri engellemesi (aile-iş çatışması) şeklinde farklılaşmaktadır (Frone, Russell, Cooper, 1992). Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan iş-aile çatışması tanımı, pek çok araştırmacı tarafından temel alınmaktadır. Yazarlara 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 tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Wayne, Musisca, Fleeson, 2004: 110). Trachtenberg, Anderson ve Sabatelli'ye (2009) göre de iş-aile çatışması, bireyin iş rolü ile kişisel ve ailevi yaşamı arasındaki rekabeti tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Haar, Roche, Taylor, 2012).

Aile-iş çatışması ise ailevi rolleri yerine getirmenin, işteki rolleri yerine getirmeyi zorlaştırması durumu şeklinde tanımlanabilir (Michel, vd., 2011). Diğer bir ifadeyle; iş rollerinin, aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesi durumunda yaşanan çatışma iş-aile çatışması iken; aile rollerinin, işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi durumunda yaşanan çatışma da aile-iş çatışmasıdır (Turgut, 2011). Frone ve arkadaşlarını yaptığı araştırmada işten-aileye yönelik yaşanan çatışmalar, aileden-işe yönelik yaşanan çalışmalardan 3 kat daha sık yaşanmaktadır (Frone, Russell, Cooper, 1992). Daha sonraki zamanlarda yapılan araştırmalarda (Kinnunen, Mauno, 1998: 157; Burke, Greenglass, 2001: 583; Mennino, Rubin, Brayfield, 2005: 116) da buna benzer, yani işten-aileye yönelik çatışmaların daha fazla olduğu yönünde sonuçlar ortaya konmuştur.

Yapılan birçok araştırmada, iş ve aile çatışması sonucunda hem çalışanların kendileri için hem de işletme ve genel anlamda toplum için ortaya çıkan olumsuz sonuçlar ve problemler ortaya konmuştur (Calvo-Salguero, Martinez-de-Lecea, Carrasco-Gonzalez, 2011). İş tatmininin azalması, performans düşüklükleri, tükenmişlik artışları, işten ayrılma niyetinin artması, stresin artması, aile ve hayat tatmininin azalması, psikolojik bunalımlar, örgüte bağlılığın azalması, işgücü dönüşüm oranının artması iş ve aile arasında yaşanan çatışmaların olumsuz sonuçları olarak gösterilebilir (Eby vd., 2005; Westring, Ryan, 2011: 597; Michel vd., 2009: 199; Wayne, Musisca, Fleeson, 2004: 110; Higgins, Duxbury, Irving, 1992: 51; Carlson, Kacmar, Williams, 2000: 249; Mesmer-Magnus, Viswesvaran, 2005: 215; Çarıkçı, Çelikkol, 2009: 153; Arslan, 2012: 99; Turunç, Erkuş, 2010: 415; Madsen, 2003: 37).

İş ve aile çatışması, iş-aile dengesi kavramı bağlamında da ele alınabilir. İş-aile dengesi, bireyin işe yönelik rolü ve ailevi rolü ile eşit derecede meşgul olması ve iki rolünden de aynı derecede memnun olması şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla bireyin bu iki rolü dengeli bir biçimde yerine getirmesi, iş-aile çatışmasını azaltacaktır (Greenhaus, Collins, Shaw, 2003). Fakat iş ve aile rolleri her zaman birbiriyle uyumlu olmamaktadır. İşe yönelik ve ailevi rollerin, normların ve sorumlulukların farklı olması, bu iki rolün birbirini negatif şekilde etkileyip aralarında çatışma yaşanmasına neden olabilmekte ve bu durum da kişilerin hem özel yaşamlarını hem de çalışma hayatlarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Yüksel, 2005; Byron, 2005: 171). Bu olumsuzluklar arasında; iş stresi, işten ayrılma niyeti ve işgücü dönüşüm oranı gösterilebilir (Vanderpool, Way, 2013: 149). Michel vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada, kişilerin



işlerinde yaşadıkları rol çatışmalarının iş-aile çatışmasıyla, aynı şekilde çalışanların ailesel rolleri ile ilgili olarak yaşadıkları çatışmaların ve belirsizliklerin aile-iş çatışması ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Çalışma hayatında yer alan güvensiz çalışma koşulları, istihdamın istikrarsız olması, çalışma takviminin bölünmüş olması, işverenlerin yüksek performans ve müşteri ihtiyaçlarını karşılamaları için çalışanlara yaptığı baskı gibi nedenler iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Çünkü çalışanlar, aile yaşamı için ve aile yaşamının talepleri için ayrımları gereken zamanı, çoğu zaman iş yaşamının taleplerini yerine getirmek için kullanmaktadırlar. Bu durum da çocuklar, alışveriş ve günlük işler için zaman ayırma gibi aile yaşamının taleplerini yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 2).

### 1.2.Özyeterlilik İnancı

Özyeterlilik, Sosyal Öğrenme Teorisi içerisinde ele alınan önemli kavramlardan biridir. Sosyal Öğrenme Teorisine göre; öğrenme, genellikle gözlem ve rol modellerinin taklit edilmesiyle gerçekleşir (Gerow, 1992). Bu anlayış içerisinde ilk olarak Bandura tarafından tanımlanan özyeterlilik inancı, kişilerin ileride karşılaşacakları durumlarda etkili bir rol üstlenmeleri için gerekli olan davranışları organize etme ve bu davranışları sergileyebilme kapasiteleri hakkındaki inançları olarak açıklanmıştır (Bandura, 1997). Tanımdan da anlaşılacağı gibi özyeterlilik inancı, mutlak ve objektif bir kavramdan çok kişilerin bireysel değerlendirmelerini ve algılarını içerir. Başta işletme yazını olmak üzere diğer sosyal bilim alanlarında da özyeterlilik inancının sıklıkla ele alınması, yapılan farklı amaç ve kapsamdaki araştırmalarda özyeterlilik inancı ile bireysel motivasyon ve performans arasında kuvvetli ilişkilerin tespit edilmesinden kaynaklanmaktadır (Tyszka vd., 2011; Hsieh ve Schallert, 2008; Yusuf, 2011; Day ve Allen, 2004).

Bandura, özyeterlilik inancının kazanılmasında dört temel kaynağın olduğunu belirtmektedir. Bunlar; (a) geçmiş tecrübeler (mastery experiences), (b) dolaylı tecrübeler (vicarious experiences), (c) sosyal ikna (social persuasion) ile (d) fizyolojik ve duygusal koşullar (physiological and emotional states) olarak isimlendirilmiştir (Bandura, 1997). Diğer bir ifadeyle özyeterlilik inancı; geçmiş tecrübelerden, kişisel deneyim, başarı ve başarısızlıklardan etkilenmektedir (Ordun, 2013). Herhangi bir görevi başarı ile yerine getiren kişi, benzer bir görev ile karşılaştığında daha yüksek bir özgüvenle olaya yaklaşacaktır. Özyeterlilik inancı sadece kişinin kendi tecrübelerinden hareketle oluşmaz. Bunun yanında, başkalarının başarıları ve bu başarılar ile kişinin kendisini sürekli olarak kıyaslaması, önemli bir bilgi kaynağı olarak kullanılmaktadır (Bandura, 1997). Dolaylı tecrübeler adı verilen bu kaynak, kişinin kendi yetenek ve demografik özelliklerine benzer kişilerle yapılan kıyaslamalarda, özyeterliliğin gelişmesine daha fazla imkân sağlamaktadır (Compeau, 2006). Özyeterlilik inancını etkileyen bir diğer faktör ise sosyal iknadır. Çevredekilerin, kişinin herhangi bir işi yapabileceğine veya bir zorluğu aşabileceğine olan inançlarını dile getirmeleri ve bireyi desteklemeleri, özyeterlilik inancını olumlu yönde etkileyecektir. Sosyal ikna, çevredekilerin bireyi zor bir görev öncesinde cesaretlendirmelerini ve performansının iyi yönlerini ele alan pozitif geri bildirimler yapmalarını içermektedir (Bellini, 2008). Fizyolojik koşullar; düşük performans, beceriksizlik ve başarısızlıkla ilişkilendirilirse özyeterlilik inancı düşecektir. Bunun tersine başarı ile ilişkilendirilen fizyolojik şartlar kişinin özyeterlilik algısına katkı sağlayacaktır (Weinberg ve Gould, 2010). Hızlı kalp atışları, derin nefes alma gibi fizyolojik şartlar, başlanılacak olan görev öncesi bir stres kaynağı ya da baş ağrısı nedeni olarak görülüyorsa özyeterlilik inancını düşürecektir. Duygusal durumlar her zaman fizyolojik koşulların etkisinde oluşmaz. Bu nedenle duygusal durumların da özyeterlilik inancı üzerinde bağımsız bir rolü vardır. Algılanan herhangi bir olumsuz fizyolojik koşulda, kişinin sahip olduğu mutluluk, neşe veya huzur gibi hisler, özyeterlilik inancına olumlu yönde katkı sağlayacaktır (Weinberg ve Gould, 2010).

### 1.3. İş-Aile Çatışması ile Özyeterlilik ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

İş yaşam dengesine yönelik araştırmalar; özyeterlilik algısı, tükenmişlik ve demografik değişkenler bağlamında ilgili literatürde incelenmektedir. İlgili değişkenlerin tarihsel bir gelişim süreci içerisinde verilmesi konunun anlaşılabilirliği açısından yararlı olabilir. Bu doğrultuda; Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996)'ın üç farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada, işten-aileye ve aileden işe doğru yaşanan çatışmaların, özyeterlilik ile negatif yönlü bir ilişkisini olduğu belirtilmiştir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996:400). Başka bir araştırmada ise işten aileye ve aileden işe olan çatışmaların düzeyi, iki üniversitedeki 358 öğrenci üzerinde incelenmiştir. Çalışma, iş-aile çatışmalarında beklenebilecek sorunlardan biri olan çocuk bakımı ile ev işlerinde cinsiyete dayalı ebeveyn rolleri ve özyeterlilik arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Sonuçlar, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkilerin her iki yönde de beklenen çatışmalara yol açtığını ve bu çatışmaların özyeterlilik ile negatif yönde ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmada, cinsiyete bağlı bir dizi farklılık da ortaya çıkmıştır. Kadınlar, iş aile çatışmalarının etkisini erkeklere nazaran



daha yüksek düzeyde hissetmekte ve bu çatışmaları yönetmede erkeklere nazaran daha fazla zorluk yaşamaktadırlar (Cinamon, 2006: 202).

Cinamon (2010) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine bağlı olarak geliştirdikleri özyeterlilik algısının, iş-aile çatışmaları üzerindeki etkisi incelenmiştir. 387 bekar üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmada, iş ve aile içerisinde üstlenilen rollere atfedilen öneme göre dört profil (iş odaklı, aile odaklı, her ikisine de odaklı, herhangi bir odağı olmayan) oluşturulmuştur. Bu çerçevede; kadınların aile yöneliminin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş odaklı katılımcıların iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları, bu durumla baş edebilmek için gerekli özyeterlilik algılarının ise düşük olduğu belirlenmiştir. Aile odaklı katılımcıların ise, iş-aile çatışmasını daha düşük düzeyde yaşadıkları ve bu durumu yönetmek için gerekli özyeterlilik algısına daha fazla sahip oldukları görülmüştür (Cinamon, 2010: 83). Hennessy ve Lent'in (2008) çalışmalarında da, iş-aile çatışması üzerinde özyeterlilik algısının etkili olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, iş-aile çatışmalarındaki dengeyi kurabilmek için, bireyin yaşadığı rol çatışmalarını azaltması ve bireysel iyi olma halini (well-being) artırabilmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Bu durumun gerçekleştirilebilmesi için, sosyal çevrenin ve bilişsel faktörlerin önemli olduğu ifade edilmiştir.

Literatürde incelenen çalışmalarda özyeterlilik algısının bazen aracılık bazen de ılımlatıcı (moderatör) değişken olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Örneğin, iş-aile çatışması ve iş tatmini (işin kendisi, ücret, terfi, nezaret etme ve çalışma arkadaşları) arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, iş odaklı özyeterliliğin (job focused self-efficacy) aracılık etkisi test edilmiştir. Çalışma sonucunda; iş-aile çatışması ile iş tatmininin terfi ve nezaret etme boyutları arasındaki ilişkide, özyeterlilik algısının aracılık etkisinin olduğu görülmüştür (Mathis ve Brown, 2008: 93). Yine iş-aile çatışması, iş tatmini ve özyeterlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen ve 281 evli katılımcı (Çin ve Hint kökenli) arasında gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise, iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile işe yönelik özyeterlilik algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçta; aileden işe yönelik çatışma ile özyeterlilik arasında negatif, işten aileye olan çatışma ile iş tatmini arasında da yine negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Belirtilen bu negatif yönlü ilişkiler, erkeklere göre kadınlar tarafından daha fazla hissedilmektedir (Wang, Lawler ve Kan Shi, 2010: 298).

Chelariu ve Stump (2011)'ın 185 satış görevlisi üzerinde yaptıkları çalışmada; işten-aileye olan çatışmanın, iş stresiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Yine çalışmada, işten aileye olan çatışmanın, bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu ve bu ilişkide iş stresinin aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada, işten-aileye yönelik çatışmaların, iş stresi üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aileden işe doğru olan çatışmalar ile iş stresi arasında negatif ilişki ortaya çıkarken, bu durumun kaynağının özyeterlilik algısına ilişkin ılımlatıcı (moderatör) değişken etkisinin olduğu görülmektedir. Franca'nın (2012) çalışması ise, kariyer yönetimi sürecinde iş-aile çatışmalarının, bireyin işe hazır olma (readiness) ve özyeterlilik algısı üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Araştırmada, iş-aile çatışmalarının kariyer yönetimindeki geçiş süreçlerini etkilemediği ifade edilmiştir. Bireysel kariyer yönetim uygulamaları ile işe hazır olma arasındaki ilişkide, mesleki özyeterlilik algısının aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuçta ise, kadın çalışanların iş performanslarına engel olmadan, iş ve aile sorumluluklarını dengeli bir şekilde yönetebilmeleri için onlara yardımcı olabilecek eğitim programlarının geliştirilmesinin gerekliliğine atıfta bulunulmuştur. Bir başka araştırma ise üniversite çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Glaser ve Hecht (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; iş-aile çatışmaları, bireyin öz-saygısını (self-esteem) tehdit etme algısı, özyeterlilik ve duygusal tükenme arasındaki ilişki incelenmiştir. İş-aile çatışması ile özsaygıyı tehdit etme arasındaki ilişkide, özyeterlilik değişkeninin ılımlatıcı (moderatör) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, çalışanın yüksek seviyedeki özyeterlilik algısı, hem iş-aile çatışmalarını hem de bireyin özsaygısına yönelik tehdit algısını azaltmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın ana hipotezleri şu şekildedir:

*H<sub>1a</sub>: İşten aileye olan çatışmalar ile özyeterlilik inancı arasında ilişki vardır.*

*H<sub>1b</sub>: Aileden işe olan çatışmalar ile özyeterlilik inancı arasında ilişki vardır.*

*H<sub>2</sub>: Çalışanların iş-aile çatışmaları ile aile-iş çatışmaları arasında fark vardır.*

Kişilerin yaşamış oldukları iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması demografik değişkenlere göre farklılık gösterebilmektedir. Yapılan çalışmalara göre; kadınlar ile erkeklerin (Crouter, 1984: 425; Duxbury, Higgins, 1991: 60; Gutek, Searle, Klepa, 1991: 560; Duxbury, Higgins, Lee, 1994: 449; Grzywacz, Marks, 2000: 111; Madsen, 2003: 37; Dilworth, 2004: 241; Mennino, Rubin, Brayfield, 2005: 116; Voydanoff, 2005: 718; Cinamon, 2006: 202; Nomaguchi, 2012: 271;), evli olanlar ile bekarların (Nomaguchi, 2012: 271;), gençler ile yaşlıların (Grzywacz, Marks, 2000: 111; Mennino, Rubin, Brayfield, 2005: 118; Voydanoff, 2005: 718;), çocuğu fazla olanlar ile olmayanlar ya da az olanların (Pleck, Staines, Lang, 1980: 29; (Netemeyer, Boles, McMurrian,





1996: 402; Eagle, Miles, Icenogle, 1997: 169; Kinnunen, Mauno, 1998: 157; Carlson, 1999: 244; Grandey, Cropanzano, 1999: 361; Dilworth, 2004: 257; Mennino, Rubin, Brayfield, 2005: 116; Özutku, Altındış, 2013: 361 ), eğitim düzeyi yüksek olanlar ile düşük olanların (Kinnunen, Mauno, 1998: 157; Grzywacz, Marks, 2000: 111; Dilworth, 2004: 256; Voydanoff, 2005: 718; Özutku, Altındış, 2013: 361 ) ve özel sektörde çalışanlar ile kamu sektöründe çalışanların (Buelens, Broeck, 2007:69) iş-aile çatışma algıları farklılık göstermektedir. Bununla birlikte bazı araştırmalarda cinsiyete göre farklılık olmadığı (Pleck, Staines, Lang, 1980: 29; Bedian, Burke, Moffett, 1988: 169; Frone, Russell, Cooper, 1992: 65; Eagle, Miles, Icenogle, 1997: 168; Kinnunen, Mauno, 1998: 157; Huang, 2004: 88; Ansari, 2011: 326) yönünde tespitler de bulunmaktadır.

Ülkemizdeki çalışmalarda ise iş-aile çatışmaları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bayhan, İlsev ve Ergeneli tarafından 2006 yılında 286 öğretim elemanına yönelik yapılan çalışmada, demografik değişkenlerden çocuk sahibi olma durumunun, işten aileye olan çatışma ile aileden işe olan çatışmalara etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; ebeveynlerin küçük yaşta çocuklara sahip olması, hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasına, eşlerden birinin çalışmamasının ise aile-iş çatışmasına neden olduğu tespit edilmiştir (Bayhan, İlsev ve Ergeneli, 2006). Bir başka araştırmada ise, cinsiyete atfedilen rol algısı ile birlikte iş yaşamının, aile hayatına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada; iş hayatında yer alan bireylere, ebeveyn ve eş olma rollerinin getirdiği sorumlulukların ağır geldiği ortaya konulmuştur. Ayrıca çocuk sahibi olan bireylerin; aile yaşamlarının, iş yaşamlarına olan etkilerini daha fazla hissettikleri aynı zamanda da evli bireylerin, bekar olanlara göre iş yaşamlarının aile hayatlarını daha fazla etkilediği tespit edilmiştir (Özmete ve Eker, 2012).

*H<sub>3</sub>: Aileden işe olan çatışmalar ile demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, işyerindeki çalışma süresi, toplam çalışma yılı) arasında farklılık vardır.*

*H<sub>4</sub>: İşten aileye olan çatışmalar ile demografik değişkenler (medeni durum, çalışılan sektör, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, işyerindeki çalışma yılı, toplam çalışma yılı) arasında farklılık vardır.*

## 2. Araştırmanın Yöntemi

### 2.1. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini özel ve kamu sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak "kolayda örneklem tekniği" kullanılmıştır. Araştırma kapsamının geniş tutulması amacıyla herhangi bir alt sektör kısıtlanmasına gidilmemiştir. Kolayda örneklem yoluyla çalışanlardan oluşturulan bir örnekleme değişkenler arasındaki ilişkiler ve farklılıklar incelenmiştir. Araştırma için 242 anket doldurulmuş fakat bunlardan 9 tanesi eksik veri içerdiğinden araştırma kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak araştırmaya 233 kişi katılmıştır.

Araştırmadaki katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait genel bilgiler şöyledir: Araştırmaya katılanların 118'i kadın (%50,6), 115'i erkektir (%49,4) ve 173'ü evli (%74,2) 60'ı ise bekar (%25,8). Çocuğu olmayan 62 kişi (%26,6), 1 çocuğu olan 82 kişi (%35,2), 2 ve daha fazla çocuğu olan da 39 kişi (%16,7) yer almaktadır. Katılımcılardan 32 kişi (%13,7) 18-26 arası yaş grubunda, 93 kişi (%39,9) 26-34 arası yaş grubunda, 62 kişi (%26,6) 34-42 arası yaş grubunda, 36 kişi (%15,5) 42-50 arası yaş grubunda ve 10 kişi (%4,3) 50 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları; 8 ilköğretim (%3,4), 24 lise (%10,3), 29 önlisans/yüksekokul (12,4), 113 üniversite (%48,5) ve 58 yüksek lisans/doktora (%24,9) şeklindedir. Katılımcıların işyeri kıdemi 1 yıldan az 42 kişi (%18), 1-4 yıl arası 67 kişi (%28,8), 4-7 yıl arası 29 kişi (%12,4), 7-11 yıl arası 37 kişi (%15,9) ve 11 yıl ve üzeri 57 kişi (%24,5); toplam kıdemleri ise 1 yıldan az 10 kişi (%4,3), 1-4 yıl arası 43 kişi (%18,5), 4-7 yıl arası 28 kişi (%12,0), 7-11 yıl arası 46 kişi (%19,7) ve 11 yıl ve üzeri ise 105 kişi (%45,1) şeklindedir. Katılımcılardan 129'u kamuda (%55,4), 103'ü de özel sektörde (%44,2) çalışmaktadır. Araştırmaya dahil olanlardan 29'u "evli ve eşi çalışmıyor" (%12,4), 130'u "evli ve eşi çalışıyor" (%55,8) ve 66'sı "ailesi ile yaşayıp eve gelir getirenlerden biri" (%28,3) durumundadır (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

| Değişken adı |                  | Frekans | (%)  |
|--------------|------------------|---------|------|
| Cinsiyet     | Kadın            | 118     | 50,6 |
|              | Erkek            | 115     | 49,4 |
| Medeni Durum | Evli             | 173     | 74,2 |
|              | Bekar            | 60      | 25,8 |
| Çocuk sayısı | Çocuğum yok      | 50      | 21,5 |
|              | 1 çocuk          | 62      | 26,6 |
|              | 2 çocuk          | 82      | 35,2 |
|              | 3 ve üzeri çocuk | 39      | 16,7 |
| Yaş          | 18-26 arası      | 32      | 13,7 |
|              | 26-34 arası      | 93      | 39,9 |
|              | 34-42 arası      | 62      | 26,6 |



|                            |   |     |      |
|----------------------------|---|-----|------|
|                            | 42-50 arası   | 36  | 15,5 |
|                            | 50 ve üzeri   | 10  | 4,3  |
| <b>Eğitim Durumu</b>       | İlköğretim  | 8   | 3,4  |
|                            | Lise  | 24  | 10,3 |
|                            | Önlisans/yüksekokul                                 | 29  | 12,4 |
|                            | Lisans  | 113 | 48,5 |
|                            | Lisansüstü  | 58  | 24,9 |
| <b>İşyeri kıdemi</b>       | 1 yıldan az   | 42  | 18,0 |
|                            | 1-4 yıl arası                                       | 67  | 28,8 |
|                            | 4-7 yıl arası                                       | 29  | 12,4 |
|                            | 7-11 yıl arası                                      | 37  | 15,9 |
|                            | 11 yıl ve üzeri                                     | 57  | 24,5 |
| <b>Toplam Kıdem</b>        | 1 yıldan az   | 10  | 4,3  |
|                            | 1-4 yıl arası                                       | 43  | 18,5 |
|                            | 4-7 yıl arası                                       | 28  | 12,0 |
|                            | 7-11 yıl arası                                      | 46  | 19,7 |
|                            | 11 yıl ve üzeri                                     | 105 | 45,1 |
| <b>Sektör</b>              | Kamu  | 129 | 55,4 |
|                            | Özel  | 103 | 44,2 |
| <b>Aile çalışma durumu</b> | Evli ve eşi çalışmıyor                              | 29  | 12,4 |
|                            | Evli ve eşi çalışıyor                               | 130 | 55,8 |
|                            | Aile ile yaşıyor ve eve gelir<br>getirenlerden biri | 66  | 28,3 |

## 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması ve Aile-İş çatışması (Work-Family Conflict and Family-Work Conflict) ölçekleri ile Schyns ve von Collani'nin (2002), "Mesleki Özyeterlilik Ölçeği" nin kısa formu kullanılmıştır. Mesleki Özyeterlilik ölçeği 8 maddeden oluşmakta ve özyeterlilik algısını tek boyutta ölçümlenmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışmasının ölçekleri ise 5'er ifadeden oluşmakta ve bunların her biri de tek faktörlü bir ölçüm yapmaktadır. "İşimin benden olan talepleri ev ve aile yaşantıma zarar vermektedir" ve "İşim, ailevi görevlerimi/sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştıran gerginlikler yaratmaktadır", İş-Aile Çatışması Ölçeği'nde yer alan maddelere; "Ailemin/evimin isteklerine harcadığım vakit nedeniyle işteki görevlerimi ertelemek zorunda kalıyorum" ve "Ailemle ilgili (ailesel) gerginlikler, işle ilgili görevlerimi yerine getirmemi engellemektedir" maddeleri de Aile-İş Çatışması Ölçeği'nde yer alan maddelere örnek olarak verilebilir.

Mesleki Özyeterlilik Ölçeği'ndeki ifadelerle örnek olarak da "İşimde sorun yaşadığımda, bir şeyler yapmayı genellikle düşünürüm" ile "İşimde bir sorunla karşılaştığımda, genellikle farklı çözümler bulabilirim" maddeleri verilebilir.

## 2.3. Veri Analiz Süreci

Anketi dolduranların ifadelerine katılımları; iş-aile ve aile-iş çatışmaları ölçeği (1: Kesinlikle katılmıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum) ve mesleki özyeterlilik ölçeği için ise (1: Kesinlikle doğru değil; 6: Kesinlikle doğru), şeklinde Likert tipi ölçeklerle değerlendirilmiştir. Veriler, SPSS for Windows 18.0 paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizler olarak; aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra araştırmadaki her bir ölçeğin ayrı ayrı güvenilirlik değerleri (Cronbach alpha) hesaplanmıştır. Hipotez testleri içinse korelasyon analizinden, t-testinden ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

## 3. Bulgular

### 3.1. Güvenilirlik Testi Sonuçları

İş-aile çatışması ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) 0,886; aile-iş çatışması ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) 0,895 ve mesleki özyeterlilik ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) 0,880 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

| Faktörler            | Cronbach Alpha Değerleri |
|----------------------|--------------------------|
| İş-Aile Çatışması    | 0,886                    |
| Aile-İş Çatışması    | 0,895                    |
| Mesleki Özyeterlilik | 0,880                    |



Ölçeklerin güvenilirlik düzeyini belirlemeye yönelik Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde; araştırmaya dahil edilen ölçeklerin tümünün 0,60 düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cronbach alpha değerleri sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından oldukça güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2005).

### 3.2. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

İş-aile çatışması ölçeğine ait tanımlayıcı istatistiksel analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; çalışanların, işleri nedeniyle yaşadıkları çatışmaların aritmetik ortalaması 2,61 (std. sapma 0,95) şeklinde hesaplanmıştır. Aile-iş çatışması ölçeğine ait tanımlayıcı istatistiksel analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde ise; çalışanların, ailevi nedenlerle yaşadıkları çatışmaların aritmetik ortalaması 1,96 (std. sapma 0,80) şeklinde bulunmuştur. Bu ortalamalar dikkate alındığında; iş kaynaklı sorunların ailelerde oluşturduğu çatışma algısının, aile kaynaklı sorunların işte meydana getirdiği çatışma algısından çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Özyeterliliğe ait aritmetik ortalama da 4,82 (std. sapma 0,70) şeklinde hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların, başladıkları bir işi başarılı ile bitirebileceklerine olan inançlarını gösteren özyeterlilik algılarının yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bu skorlar, katılımcıların genellikle iş-aile çatışması ölçeğindeki ifadelerle "katılmıyorum" ile "ne katılıyorum ne de katılmıyorum" şeklindeki cevaplar arasında değerlendirme yaptıklarını göstermektedir. Aile-iş çatışması ölçeğinde ise katılımcılar "katılmıyorum" şeklindeki yanıtı yakın değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Mesleki özyeterlilik ölçeği için ise katılımcılar "kısmen doğru" ile "doğru" arasındaki cevaplara yönelmişlerdir (Tablo 3).

Tablo 3. İş-Aile Çatışması, Aile-iş Çatışması ve Özyeterliliğe Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

| Ölçek ve Boyutları | Ortalama | Std. Sapma |
|--------------------|----------|------------|
| İş-Aile Çatışması  | 2,61     | 0,95       |
| Aile-iş Çatışması  | 1,96     | 0,80       |
| Özyeterlilik       | 4,82     | 0,70       |

N=233

### 3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Aileden işe olan çatışmalar ile özyeterlilik inancı arasında ilişkinin tespiti amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda  $p:0.134 > .05$  olarak hesaplanmıştır ve bu değişkenler arasında ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. İşten aileye olan çatışmalar ile özyeterlilik inancı arasında ilişkinin tespiti amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda  $p:0.796 > .05$  olarak hesaplanmıştır ve bu değişkenler arasında da ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Tablo 4. Korelasyon Tablosu

| Değişkenler  | İş-Aile        | Aile-iş       | Özyeterlilik |
|--------------|----------------|---------------|--------------|
| İş-aile      | 1              |               |              |
| Aile-iş      | ,430**<br>,000 | 1             |              |
| Özyeterlilik | ,017<br>,796   | -,099<br>,134 | 1            |

\*\*p < .01, n=233

### 3.4. Çalışanların İş-Aile Çatışmaları İle Aile-İş Çatışmaları Arasındaki Farklılıkları

Çalışanların işten aileye ve aileden işe yaşadıkları çatışmaların farklılıklarının incelendiği eşleştirilmiş t-testi sonuçlarına göre her iki çatışmanın algılanışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p < .01$ ). Bu farkın yönü incelendiğinde ise; çalışanların işe aile çatışması yaşamasına yönelik ortalaması 2,61 (ss:95) ve aileden işe yönelik çatışma ortalaması ise 1,96 (ss:80) olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede işten aileye yansıyan çatışmaların daha fazla olduğu görülmektedir.

### 3.5. Demografik Özellikler Açısından Aileden İşe Olan Çatışmaların Farklılıkları

Çalışanların aile-iş çatışması yaşamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit amacıyla yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p < .01$ ). Bu farklılığın yönü için tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde erkek çalışanların bu tür çatışmayı yaşama ortalaması: 2.12 (ss:88) ve kadın çalışanların ise 1.82 (ss:68) olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda aileden işe yaşanan çatışmaların en fazla erkek çalışanlar açısından hissedildiği görülmektedir.

Çalışanların aileden işe olan çatışmalarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > .05$ ). Bu araştırma kapsamında; aileden işe olan çatışmaların, medeni duruma göre bir farklılık göstermediği, kişilerin evli veya bekar olmalarının yaşadıkları aile iş çatışması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir demografik değişken olmadığı tespit edilmiştir.



Aileden işe olan çatışmaların, işyeri kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>.05$ ). Çalışma kapsamında; çalışılan işyerinde bulunma süresini gösteren işyeri kıdeminde görülen değişikliklerin, aileden işe olan çatışma algısı üzerinde önemli bir kriter olmadığı tespit edilmiştir.

Aileden işe olan çatışmaların, toplam çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>.05$ ). Kişinin bugüne kadar devam eden tüm çalışma hayatının süresini gösteren toplam kıdemdeki değişikliklerin, aynı şekilde aileden işe olan çatışma algısı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir faktör olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 5: Demografik Özellikler Açısından Aileden İşe Olan Çatışmaların Farklılıkları

| Değişkenler          | Ortalamalar | Anlamlılık Değeri (p) | Sonuç                 |
|----------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>Cinsiyet</b>      |             | 0,004                 | H <sub>3A</sub> Kabul |
| Kadın                | 1,81        |                       |                       |
| Erkek                | 2,12        |                       |                       |
| <b>Medeni Durum</b>  |             | 0,075                 | H <sub>3B</sub> Red   |
| Evli                 | 1,91        |                       |                       |
| Bekar                | 2,12        |                       |                       |
| <b>İşyeri Kıdemi</b> |             |                       |                       |
| 1 yıldan az          | 2,10        |                       |                       |
| 1-4 yıl arası        | 1,91        | 0,169                 | H <sub>3C</sub> Red   |
| 4-7 yıl arası        | 3,19        |                       |                       |
| 7-11 yıl arası       | 1,79        |                       |                       |
| 11 yıl ve üzeri      | 2,10        |                       |                       |
| <b>Toplam Kıdem</b>  |             |                       |                       |
| 1 yıldan az          | 2,50        | 0,054                 | H <sub>3D</sub> Red   |
| 1-4 yıl arası        | 2,06        |                       |                       |
| 4-7 yıl arası        | 1,88        |                       |                       |
| 7-11 yıl arası       | 1,73        |                       |                       |
| 11 yıl ve üzeri      | 1,99        |                       |                       |

### 3.6. Demografik Özellikler Açısından İşten Aileye Olan Çatışmaların Farklılıkları

Çalışanların işten aileye olan çatışmalarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p<.05$ ). Tanımlayıcı istatistiki analizler incelendiğinde bekar çalışanların, evlilere göre bu çatışmayı daha fazla yaşadıkları (ort: 2.88 ve ss: 1.10) görülmüştür. Çalışma kariyerinin henüz başında olması daha muhtemel bekar çalışanların, daha kıdemli olması beklenen evli çalışanlara göre bu çatışma algısını yüksek oranda hissetmelerinin nedenlerine yönelik araştırmaların ilerleyen safhalarda gerçekleştirilmesi uygun olacaktır.

İşten aileye olan çatışmaların kamu ve özel sektörde çalışmaya göre farklılıklarının incelendiği t-testine göre, kamu ve özel sektör çalışanları arasında herhangi bir farklılık görülmemektedir ( $p>.05$ ). Kamu ve özel çalışanları arasındaki işten aileye yönelik çatışmalar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır. Çalışma kapsamında; daha yüksek oranda yaşandığı tespit edilen işten aileye yönelik çatışmaların, sektör gözetmeksizin tüm çalışanlar üzerinde etkili olduğu, çalışılan kurumun devlete bağlı olmasının veya özel teşebbüse ait olmasının bir değişiklik oluşturmadığı tespit edilmiştir.

İşten aileye olan çatışmaların, yaşa göre farklılıklarının incelendiği tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında farklılık görülmektedir ( $p<.05$ ). Gruplar arası farklılıkların incelenmesi için Tukey testi yapılmıştır. Bu test sonucunda 18-25 ve 26-34 yaş grupları ile 42-50 yaş arasında farklılık görülmüştür. 18-25 yaş aralığında ort.2.89 (ss:1.07) ve 26-34 yaş aralığında ort.2.75 (ss:1.02) olarak hesaplanırken, 42-50 yaş aralığında ise bu değer ort.2,17 (ss:.70) olarak hesaplanmıştır. 42-50 yaş aralığı bu çatışmaları en az düzeyde yaşayan grup olarak belirlenmiştir. Genç çalışanlarda ise işten aileye olan çatışma algısının ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İşten aileye olan çatışmaların, eğitim durumlarına göre farklılıklarının incelendiği tek yönlü varyans analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<.05$ ). Bu farkın kaynağına yönelik Tukey testine göre önlisans mezunları ile yüksek lisans/doktora mezunları arasında farklılık belirlenmiştir. Önlisans mezunları işten aileye olan çatışmalar için ortalama değer 2.11 (ss:.83), yüksek lisans/doktora mezunları için bu değer 2,83 (ss:1.03) olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda eğitim düzeyi yükseldikçe bu





çatışmaların arttığı görülmektedir. Eğitim durumu yükseldikçe kariyer beklentisinin daha yüksek olacağı bir gerçektir. Bulunan sonuçlar incelendiğinde; yüksek kariyer beklentisi olan eğitilmiş kişilerin işten aileye yönelik olan çatışmaları daha yüksek oranda hissedebileceği görülmektedir.

İşten aileye olan çatışmaların, çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu farklılığın yönü için yapılan LSD analizine göre 1 çocuğa sahip olanlar ile 2 çocuğa sahip olanlar arasında farklılık bulunmuştur. 1 çocuğa sahip olanlar için işten aileye olan çatışmaya ait ortalama değer 2,75 (ss: .90) iken, 2 çocuğa sahip olanlarda 2,42 (ss: .92) olarak hesaplanmıştır. Ayrıca 3 ve üzeri çocuğa sahip olanlar ile çocuksuz olanlar arasında da farklılık görülmüştür. 3 ve üzeri çocuğa sahip olanlar için işten aileye olan çatışmaya ait ortalama değer 2,40 (ss: .84) iken çocuksuz olan çalışanlarda ise 2,88 (ss: 1.04) olarak hesaplanmıştır.

İşten aileye olan çatışmaların, işyerindeki çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu farklılığın yönü için yapılan Tukey testine göre 11 yıl ve üzeri çalışanlarla, 1 yıldan az ve 4-7 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 11 yıl ve üzeri çalışanlarla 2.32 (ss: .73) olarak hesaplanırken, 1 yıldan az çalışanlar 2.92 (ss: 1.01) ve 4-7 yıl arasında çalışanlar arasında 3.02 (ss: .99) olarak belirlenmiştir. Bir iş yerinde uzun süreli olarak çalışmanın; işyerine, çalışma arkadaşlarına, yönetime vb. alışkın olmanın, işten aileye olan çatışma algısını düşürdüğü görülmektedir. Bir iş yerine yeni dahil olan bireylerin ise yeni iş yapma biçimlerine alışma sırasında daha yüksek işten aileye yönelik çatışma hissetmeleri olası gözükmemektedir.

İşten aileye olan çatışmaların, toplam çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu farklılığın yönü için yapılan Tukey testine göre 1 yıldan az çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışanlar 3.32 (ss: 1.13) olarak hesaplanırken, 11 yıl ve üzeri çalışanlar 2.38 (ss: 1.01) olarak belirlenmiştir. Çalışma hayatına yeni başlama kişilerin, uzun bir kariyerin başında olmanın getirdiği belirsizlikler nedeniyle daha yüksek işten aileye yönelik çatışma hissettikleri tespit edilmiştir. Bu algı kariyer gelişimi devam edip, belirsizliklerin ortadan kalkmasıyla birlikte azalmaktadır.

Tablo 6: Demografik Özellikler Açısından İşten Aileye Olan Çatışmaların Farklılıkları

| Değişkenler             | Ortalamalar | Anlamlılık Değeri (p) | Sonuç                       |
|-------------------------|-------------|-----------------------|-----------------------------|
| <b>Medeni Durum</b>     |             | 0,021                 | <b>H<sub>4A</sub> Kabul</b> |
| Evli                    | 2,51        |                       |                             |
| Bekar                   | 2,88        |                       |                             |
| <b>Çalışılan Sektör</b> |             | 0,063                 | <b>H<sub>4B</sub> Red</b>   |
| Kamu                    | 3,26        |                       |                             |
| Özel                    | 2,99        |                       |                             |
| <b>Yaş</b>              |             | 0,010                 | <b>H<sub>4C</sub> Kabul</b> |
| 18-26 arası             | 2,89 *      |                       |                             |
| 26-34 arası             | 2,75        |                       |                             |
| 34-42 arası             | 2,52        |                       |                             |
| 42-50 arası             | 2,17 *      | 0,015                 |                             |
| 50 ve üzeri             | 2,44        |                       |                             |
| <b>Eğitim Durumu</b>    |             | 0,017                 | <b>H<sub>4D</sub> Kabul</b> |
| İlköğretim              | 2,30        |                       |                             |
| Lise                    | 2,64        |                       |                             |
| Önlisans/yüksekokul     | 2,12 *      |                       |                             |
| Lisans                  | 2,62        |                       |                             |
| Lisansüstü              | 2,83 *      | 0,008                 |                             |
| <b>Çocuk Sayısı</b>     |             | 0,012                 | <b>H<sub>4E</sub> Red</b>   |
| Çocuğum yok             | 2,88*       |                       |                             |
| 1 çocuk                 | 2,75**      |                       |                             |
| 2 çocuk                 | 2,42**      |                       |                             |
| 3 çocuk ve üzeri        | 2,40*       |                       |                             |
| <b>İşyeri Kıdemi</b>    |             | 0,003                 | <b>H<sub>4F</sub> Kabul</b> |
| 1 yıldan az             | 2,92*       |                       |                             |
| 1-4 yıl arası           | 2,53        |                       |                             |
| 4-7 yıl arası           | 3,02*       |                       |                             |
| 7-11 yıl arası          | 2,53        |                       |                             |
| 11 yıl ve üzeri         | 2,32*       | 0,014                 |                             |
| <b>Toplam Kıdem</b>     |             | 0,004                 | <b>H<sub>4G</sub> Kabul</b> |
| 1 yıldan az             | 3,32 *      |                       |                             |
| 1-4 yıl arası           | 2,82        |                       |                             |



|                 |       |       |
|-----------------|-------|-------|
| 4-7 yıl arası   | 2,71  |       |
| 7-11 yıl arası  | 2,74  |       |
| 11 yıl ve üzeri | 2,38* | 0,020 |

## SONUÇ

Bireylerin en temel olmazsa olmazları işleri ve aileleridir. Bireyler işlerine fazla önem gösterirlerse aileleri zarar görecek, eğer ailelerine fazla önem verilerse işlerini aksatabileceklerdir. Bu nedenle belirtilen iki unsurdan birine daha fazla pay ayrılması her iki kavramı da olumsuz etkileyebilecektir. Bu doğrultuda araştırmada iş-aile çatışmalarının, bireylerin özyeterlilik inancı sayesinde dengelenebileceği düşünülmüş ve aralarındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda çalışanların işten aileye ve aileden işe yönelik olan çatışmalarının en fazla hangi yaşam alanında olduğu da belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışmalarının; cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, işyeri kıdemi, toplam kıdem gibi demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterip göstermediği de incelenmiştir. Araştırma sonucunda; işten aileye olan çatışmalar ve aileden işe olan çatışmalar ile özyeterlilik inancı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşten aileye olan çatışmalar ile aileden işe doğru yaşanan çatışmalar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu doğrultuda işten aileye yansıyan çatışmaların daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aileden işe olan çatışmalar ile demografik değişkenler arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu tip çatışmalarda cinsiyet açısından farklılık olduğu ve en fazla erkek çalışanlar açısından bunun yaşandığı görülmüştür. Bu durum bazı araştırmalarla benzer sonuçlar oluşturmaktadır (Crouter, 1984; Duxbury, Higgins, 1991; Gutek, Searle, Klepa, 1991; Duxbury, Higgins, Lee, 1994; Grzywacz, Marks, 2000; Madsen, 2003; Dilworth, 2004; Mennino, Rubin, Brayfield, 2005; Voydanoff, 2005; Cinamon, 2006; Nomaguchi, 2012). Aile ve iş sorumluluğunun ülkemiz gibi toplumlarda daha çok erkek üzerinde toplandığı yönündeki anlayış, bu durumun temel göstergelerinden biri olarak değerlendirilebilir. Ancak kadınların iş yaşamındaki rollerinin artması ile birlikte, yaşanan çatışmaların cinsiyet açısından benzer olabileceği de gözden kaçırılmamalıdır. Araştırmada ayrıca; aileden işe olan çatışmaların; medeni durum, işyeri kıdemi ve toplam çalışma yılı değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

İşten aileye olan çatışmalar ile medeni durum, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, çalışma süresi, işyeri kıdemi ve toplam çalışma yılı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuşken, bu durum çalışılan sektör için söz konusu değildir. Demografik değişkenler incelendiğinde bekar çalışanlarda daha fazla işten aileye yönelik çatışmanın yaşandığı görülmektedir. Genç yaşta (18-26) bireylerin iş rolüne kendilerini daha fazla adadıkları bunun da aile olgusunu etkilediği düşünülmektedir. Lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) derecesine sahip çalışanların diğer çalışanlara nazaran bu çatışmadan daha fazla etkilendikleri görülürken, bunun nedeninin yüksek başarı ihtiyacından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yine çocuğu olmayan çalışanlar da bu çatışmayı oldukça fazla hissedebilmektedirler. Diğer taraftan çocuklu bireyler aile yaşamlarının önemli bir kısmını ailenin yeni büyüyen üyelerine ayırabilmekte, bu da aileden işe olan çatışmayı artırabilmektedir. Toplam kıdem açısından duruma bakıldığında ise; 1 yıldan az kıdeme sahip bireylerin çatışmalarının en yüksek düzeyde olduğu görülmekte ve bunun nedeni olarak da henüz iş hayatına yeni başlayan kişilerin rollerindeki belirsizliğin çatışmaları artırdığı akla gelmektedir.

İş-aile çatışmalarını engelleyebilmek ve aralarındaki dengeyi kurabilmek için insan kaynakları politika ve uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede işi aksatmadan, aileyi koruyucu sosyal destek sistemlerinin oluşturulması örgüt çalışanlarının psikolojisi açısından yararlı olabilir. Son olarak, bu araştırma benzer ölçeklerle farklı sektörler üzerinde gerçekleştirilebilir. Böylelikle sektörler arası karşılaştırmalar yapılabilir. Ayrıca, araştırma değişkenlerine yönelik verilerin elde edilmesinde farklı ölçekler de kullanılabilir.

## KAYNAKÇA

- ANSARI S.A. (2011). "Gender Difference: Work And Family Conflicts And Family-Work Conflicts", *Pakistan Business Review*, 315-331.
- ARSLAN, Mustafa (2012). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", *Birey ve Toplum*, cilt 2 sayı 3, 99-113
- BANDURA, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press.
- BAYHAN KARAPINAR, Pınar, İLSEV, Arzu ve ERGENELİ, Azize (2006). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, 2006, ss.85-108.
- BELLİNİ, S. (2008). *Building Social Relations*, Autism Asperger Publishing Co.
- BEDEIAN, Arthur G., BURKE, Beverly G., MOFFETT, Richard G. (1988). "Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals", *Journal of Management*, 14 (3), 475-491.



- BURKE, Ronald J., GREENGLASS, Esther R. (2001). "Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and psychological Burnout Among Nursing Staff", *Psychology & Health*, 16(5), 583-594.
- BUELENS M., BROECK H.V.d., (2007), An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations, *Public Administration Review*, V.67, I.1, 65-74.
- BYRON, Kristin (2005). "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- CALVO-SALGUERO, A., MARTÍNEZ-DE-LECEA, J.-M. S., CARRASCO-GONZALEZ, A.M. (2011). "Work-Family and Family-Work Conflict: Does Intrinsic-Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction?", *The Journal of Psychology*, 145 (5), 435-461.
- CARLSON, Dawn S. (1999). "Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- CARLSON, Dawn S., KACMAR, K. Michele, WILLIAMS, Larry J. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- CHELARIU, Cristian ve RODNEY Stump (2011). "A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy", *European Journal of Marketing*, Vol. 45 No. 11/12, 1660-1679.
- CINAMON, Rachel Gali (2006). "Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family", *Career Development Quarterly*, Vol. 54, Issue 3, 202-215.
- CINAMON, Rachel Gali (2010). "Anticipated work-family conflict: effects of role salience and self-efficacy", *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 38, No. 1, 83-99.
- COMPEAU, D. (2006). *Computer Self-Efficacy, Human Computer Interaction And Management Information Systems: Foundations*, Ed. Zhang ve Galletta, Routledge.
- CROUTER, Ann C. (1984). "Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface", *Human Relations*, 37 (6), 425-442.
- ÇARIKÇI, İlker H., ÇELİKKOL, Özlem (2009). "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 9, 153-170.
- ÇELİK, M., TURUNÇ, Ö. (2011). "Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt/ Vol:40, Sayı/No:2, 226-250.
- DAY, R. ve ALLEN T.D. (2004). "The Relationship Between Career Motivation and Self Efficacy with Protégé Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 72-91.
- DILWORTH, Jennie E. Long (2004). "Predictors of Negative Spillover from Family to Work", *Journal of Family Issues*, 25 (2), 241-261.
- DUXBURY, Linda E., HIGGINS, Christopher A. (1991). "Gender differences in work-family conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- DUXBURY, Linda E., HIGGINS, Christopher A., LEE, Catherine (1994). "Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control", *Journal of Family Issues*, 15 (3), 449-466.
- EAGLE, Bruce W., MILES, Edgard W., ICENOGLE, Marjorie L., (1997). "Interrole Conflicts and Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?", *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 168-184.
- EBY, L., CASPER, W., LOCKWOOD, A., BORDEAUX, C., & BRINLEY, A. (2005). "Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002)", *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- FRANÇA, Thais. (2012) "Women and Labor Market: Work Family Conflict and Career Self-Management", *Pensamento & Realidade*. Vol. 27 Issue 4, 51-70.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M., COOPER, M. L. (1992). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of The Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), ss.65-78.
- GLASER, Wendy ve TRACY D. Hecht (2013). "Work-Family Conflicts, Threat-Appraisal, Self-Efficacy and Emotional Exhaustion", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 Issue 2, 2013, 164-182.
- GEROW, J. R. (1992). *An Introduction to Psychology*, Harper Collins Publishers.
- GRANDEY, Alicia A., Cropanzano, RUSSEL (1999). "The Conservation of Resources Model Applied to Workfamily Conflict and Strain", *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 350-370.
- GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M., SHAW, J. D. (2003). "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, 63, 2003, 510-531.
- GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, No.1, ss.76-88.
- GRZYWACZ, Joseph G., MARKS, Nadine F. (2000). "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work And Family", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 5(1), 111-126.
- GUTEK, Barbara A., SEARLE, Sabrina, KLEPA, Lilian (1991). "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- HAAR, J. M., ROCHE, M., TAYLOR, D. (2012). "Work-Family Conflict and Turnover Intentions of Indigenous Employees: The Importance of the Whanau/Family for Maori", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), ss.2546-2560.
- HAMMER, Leslie B., ELIZABETH Allen, TENORA D. Grigsby (1997). "Work-Family Conflict In Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects Of Work And Family", *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2) 185-203.
- HENNESSY, Kelly D. ve LENT, Robert W. (2008). "Self-Efficacy for Managing Work-Family Conflict Validating the English Language Version of a Hebrew Scale", *Journal of Career Assessment*. Vol.16, No.3, 370-383.
- HIGGINS, C.A., DUXBURY, L. E., IRVING, R. H. (1992). "Work-Family Conflict in The Dual-Career Family", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- HSIEH, P.H.P. ve SCHALLERT, D.L. (2008). "Implications from Self Efficacy and Attribution Theories for an Understanding of Undergraduates' Motivation in a Foreign Language Course", *Contemporary Educational Psychology*, 33 (4), 513-532.
- HUANG, Yueng-Hsiang, HAMMER, Leslie B., NEAL, Margaret B., PERRIN, Nancy A. (2004). "The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study", *Journal of Family and Economic Issues*. 25(1) 79-100.
- KALAYCI, Ş. vd. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KINNUNEN, Ulla, MAUNO, Saija (1998). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, 51 (2), 157-177.



- MENNINO, Sue Falter, RUBIN, Beth A., BRAYFIELD, April (2005). "Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture", *The Sociological Quarterly*, 46, 107-135.
- MICHEL, J. S., KOTRBA, L. M., MITCHELSON, J. K., CLARK, M. A., BESSEALTES, B. B. (2011). "Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review", *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- MICHEL, Jesse S., MITCHELSON, Jacqueline K., KOTRBA, Lindsey M., LeBRETON, James M., BALTES, Boris B. (2009). "A Comparative Test of Work-Family Conflict Models and Critical Examination of Work-Family Linkages", *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- MICHEL, Jesse S., MITCHELSON, Jacqueline K., PICHLER, Shaun, CULLEN, Kristin L. (2010). "Clarifying Relationships Among Work and Family Social Support, Stressors, And Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91-104.
- MADSEN, Susan. R. (2003). "The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict", *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1), 35-58.
- MATHIS, Christopher J. ve ULYSSES J. Brown (2008). "Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Effects of Job-Focused Self-Efficacy", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12 (1), 93-106.
- MESMER-MAGNUS, Jessica R., VISWESVARAN, Chockalingam (2005). "Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination", *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- NETEMEYER, Richard G., BOLES, James S. ve McMURRIAN, Robert (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4, 400-410.
- NOMAGUCHI, Kei M. (2012). "Marital Status, Gender, and Home-to-Job Conflict Among Employed Parents", *Journal of Family Issues*, 33(3), 271 -294.
- ORDUN, G. (2013). Kişilik, Duygu ve Değerler, Örgütsel Davranış, Ed. Örcü ve Üngüren, Elma Basım, İstanbul, 165-200.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., DORUK, N. Ç. (2009). "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 69-99.
- ÖZMETE, E., EKER, I. (2012). "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 1-23.
- ÖZMETE, E., EKER, I. (2013). "İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullandığı Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 19-49.
- PLECK, Joseph H, STAINES, Graham L, LANG, Linda (1980). "Conflicts between work and family life", *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- SCHYNS, B., Von COLLANI, G. (2002). "A New Occupational Self-Efficacy Scale and Its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 219-241.
- TURGUT, T. (2011). "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 3-4, 155-179.
- TURUNÇ, Ömer, ERKUŞ, Ahmet (2010). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, cilt.13, sayı.19, 415-440.
- ÖZUTKU, Hatice, ALTINDIŞ, Selma (2013). "The Relations Between Work Intensity and Work-Family Conflict in Collectivist Culture: Evidence from Turkish Health Care Professionals", *Journal of Health Management*, 15(3), 361-382.
- TYSZKA, T. vd. (2011). "Motivation, Self Efficacy, and Risk Attitudes among Entrepreneurs During Transition to a Market Economy", *The Journal of Socio-Economics*, 40 (2), 124-131.
- VANDERPOOL, Chelsea, WAY, Sean A. (2013). "Investigating Work-Family Balance, Job Anxiety, and Turnover Intentions As Predictors of Health Care and Senior Services Customer-Contact Employee Voluntary Turnover", *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149 -160.
- VOYDANOFF, Patricia (2005). "Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships", *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-726.
- YUSUF, M. (2011). "Investigating Relationship between Self efficacy, Achievement Motivation, and Self-Regulated Learning Strategies of Undergraduate Students: A Study of Integrated Motivational Models", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2614-2617.
- WANG, Peng, LAWLER, John J. ve SHI, Kan (2010). "Work-Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.17(3), 298-308.
- WAYNE, Julie Holliday, MUSISCA, Nicholas, FLEESON, William (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, 108-130.
- WEINBERG, R.S. ve GOULD, D. (2010) Foundations of Sport and Exercise Psychology, Human Kinetics, United States.
- WESTRING, Alyssa Friede, RYAN, Ann Marie (2011). "Anticipated Work-Family Conflict: A Construct Investigation", *Journal of Vocational Behavior*, 79, 596-610.
- YÜKSEL, İ. (2005). "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, 301-314.