



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İş-Aile Çatışmasının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Çalışma

Dr. Öğr. Üy. F. Feyza İNCE, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara

e-posta: fkocak@gazi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1428-5484>

Öz

Sürekli gelişen ve değişen dünyamızda insanların sosyal, kültürel, toplumsal yapıları da değişime uğramaktadır. Meydana gelen değişimlerin etkisiyle bireylerin iş ve aile yaşamları ile çalışma koşulları da değişmekte ve etkilenmektedir. Çalışan bireylerin işgören performansı, bireysel başarının olduğu kadar, örgütsel başarının da önemli bir göstergesidir. Değişen ve zorlaşan koşullar, işgörenlerin işleri ile aile yaşamları arasında çatışmaya neden olabilmektedir. Bu çatışma işgörenlerin performanslarını da doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının işgören performansı üzerindeki etkileri çeşitli değişkenler itibariyle araştırılmıştır. Araştırma Ankara'da kamu kurum ve özel sektörde çalışan işgörenler arasından örneklem seçilerek uygulanmıştır. Seçilen örnekleme konuyla ilgili sorular içeren anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin iş-aile çatışma düzeylerinin işgören performansını negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada işgörenlerin çalıştığı kurumun özel ya da kamu olmasının iş-aile çatışması ve işgören performansı üzerinde belirgin bir farklılaşmaya neden olduğu ve özel kurumlardaki etki düzeyinin kamu kurumlarına göre daha fazla gerçekleştiği görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeylerinin araştırmanın uygulandığı alanda cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum ve yöneticilik görevi açısından ise farklılaşmadığı izlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, İşgören Performansı.

Makale Gönderme Tarihi: 09.10.2018

Makale Kabul Tarihi: 16.12.2018

Önerilen Atf:

İnce, F. F. (2018). İş-Aile Çatışmasının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Çalışma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1):21-36.

© 2018 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2018, 1(1):21-36

DOI: [10.29226/TR1001.2018.72](https://doi.org/10.29226/TR1001.2018.72)

ISSN: xx-xx Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**Effect of Work-Family Conflict on Employee Performance: A Study on Public
and Private Sector Employees**

Dr. F. Feyza İNCE, Ankara Hacı Bayram Veli University, Tourism Faculty, Ankara

e-mail: fkocak@gazi.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1428-5484>

Abstract

In evolving and changing world, the social, cultural and social structures of people change, as well. Work and family life and working conditions of individuals are changing and affected by these changes. Employee performance is an important indicator of organizational success as well as individual success. Changing and challenging conditions can cause conflict between employees' work and family life. This conflict directly affects the performance of employees. In this study, the effects of work-family conflict on employee performance were analyzed by various variables. In this research, the sample was selected and applied among employees working for public institution and private sector in Ankara. A questionnaire including questions related to the selected sampling was applied. As a result of the study, it was determined that the work-family conflict levels of the employees affect the employee performance negatively and significantly. In the study, it was seen that the private or public institution that the employees worked had a significant differentiation on the work-family conflict and employee performance and the effect level of the private institutions were higher than the public institutions. As a result of the analyzes, it is observed that work-family conflict and employee performance levels do not differ in terms of gender, age range, marital status and managerial position in the area where the study is applied.

Keywords: Work-Family Conflict, Employee Performance.

Received: 09.10.2018

Accepted: 16.12.2018

Suggested Citation:

İnce, F. F. (2018). Effect of Work-Family Conflict on Employee Performance: A Study on Public and Private Sector Employees, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 1(1):21-36.
© 2018 Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Gündelik yaşamın bir sonucu olarak, bireylerden beklentilerin hem iş hem de aile yaşantısında artması, iş-aile çatışmasını doğurmaktadır. Bir yandan kariyer yaşamlarındaki ihtiyaç ve beklentileri karşılamak zorunda kalan bireyler, bir yandan da aile yaşantısının doğurduğu sorumlulukları yerine getirmek konusunda mücadele etmektedir. Konunun bir başka yönü de iş-aile çatışması olarak ortaya çıkan bu durumun, sadece çalışanları değil, ailenin tüm bireylerini etkiliyor olmasıdır.

Yapılan bir araştırmada İş-Aile çatışması ile ilgili olarak, çalışanların iş ve yaşam tatminsizlikleri, zayıf fiziksel ve psikolojik sağlıkları, artan iş değiştirme ve iş stresi ile ilişkisi ampirik olarak gösterilmiştir (Carlson ve Perrew 1999: 513).

Öte yandan bir başka çalışmada, iş-aile çatışmasının iş performansının, işe kendini verme, işe psikolojik bağlılık ve hatta strateji planlama gibi organizasyonların çeşitli konularında negatif korelasyona sahip olduğu da gösterilmiştir (Taylor, DelCampo ve Blancero, 2009:643; Greenhouse ve Beutells, 1985:76.)

İş ve aile, tüm bireyler için yaşamın en önemli unsurlarıdır. Bu unsurların yarattığı baskılar arasında kaldığında iş-aile çatışmasının ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır (Liu, Yılı, Zhou ve Lina, 2017: 68). İş-aile çatışması, zaman-bazlı ya da gerilim-bazlı olabilmektedir. Şöyle ki, bu unsurlardan birine fazla zaman ayırdığında ya da bu unsurlardan birinde bir gerilim yaşandığında, işe ya da aileye karşı sorumlulukların yerine getirilmesi güçleşmektedir (Liu, Yılı, Zhou ve Lina, 2017: 68).

Geçmiş araştırmalar, çalışan yetişkinlerin işleri ve aileleri arasında gözle görülür aşırı duygu durumları yaşamakta olduklarını, deneyimledikleri baskı yaşadıkları duygu durumları aşırılaştıkça artmaktadır (Gryzwacz, Almeida ve McDonald, 2002: 28). Bununla birlikte, çalışanlar deneyimleri ve bunlarla başa çıkma taktikleri geliştikçe, söz konusu baskı ile yaşamayı ve bu baskıyı azaltmayı öğrenmektedir (Carlson ve Perrew, 1999:523). Ayrıca, iş ve aile koşulları bireyin o dönemdeki psikolojik durumu ile değişmekte ve bireyler değişik zamanlarda farklı davranışlar geliştirebilmektedir (Taylor, DelCampo ve Blancero, 2009:651)

Geçmişte yapılan iş-aile çatışması araştırmaları, çatışma ile iş ve aile yaşamı tatmini arasındaki ilişkinin zayıftan, kuvvetliye kadar değiştiğini de göstermiştir (Kossek ve Ozeki, 1998: 139). Bu değişik sonuçları daha iyi anlayabilmek için son dönemde, gelişen bilişim teknolojileri kullanılarak sosyal medya üzerinden günlük tutma gibi metotlar da geliştirilmiştir. Örneğin, Liu, Yılı, Zhou ve Lina, "The Dynamics of Work-Family Conflict" (2017) çalışmasında ABD nüfusunu temsil ettiği düşünülen bir grup twitter kullanıcısının iş deneyimleri ile ilgili tweetleri kullanılmıştır. Çalışmada 2009-2019 yılları arasında 93 binden fazla tweeter kullanıcısının 3 milyondan fazla tweeti incelenmiştir. Araştırma sonuçları, iş-aile çatışmasının yılın ayları ve haftaları bazında stabil olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, iş-aile çatışması haftanın günlerinde değişiklik göstermektedir. Zaman-bazlı çatışma iş günlerinde, hafta sonlarına göre yükselmektedir. Gerilim-bazlı çatışma ise aynı eğilimi korumakla birlikte, Çarşamba günleri azalmaktadır. Bu durum, hafta ortasında iş-aile çatışması konusunda bireylerin daha dengeli bir duruma geldikleri ile açıklanmaktadır. Ardından gelen Perşembe günlerindeki artış ise, haftalık iş hedeflerinin cuma akşamından önce bitirilmesi, hafta sonunda olası aile sorumluluklarına hazırlık yapılması baskısı ile açıklanmaktadır.

Yapılan araştırma sonuçlarından, çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının bireyler üzerinde hem aile hem de kariyer tarafında önemli huzursuzluklara neden olduğu ve bunun da hem iş hem de aile içi ilişkilerde sorunlara yol açtığı anlaşılmaktadır.

Türkiye için Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan 2017-2018 yıllarına ait işgücü istatistiklerine göre rakamsal değerler ise aşağıdaki gibidir.

Tablo1: 2017-2018 Yıllarına Ait İşgücü İstatistikleri

	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	59 567	60 415	29 476	29 914	30 091	30 500
İşgücü	30 855	31 520	21 124	21 377	9 731	10 142
İstihdam	26 956	28 166	18 662	19 379	8 294	8 787
Tarım	5 036	4 983	2 881	2 864	2 155	2 120
Tarım dışı	21 920	23 182	15 781	16 515	6 139	6 667
İşsiz	3 900	3 354	2 462	1 998	1 438	1 356
İşgücüne dahil olmayanlar	28 712	28 895	8 352	8 537	20 360	20 358
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	51,8	52,2	71,7	71,5	32,3	33,3
İstihdam oranı	45,3	46,6	63,3	64,8	27,6	28,8
İşsizlik oranı	12,6	10,6	11,7	9,3	14,8	13,4
Tarım dışı İşsizlik oranı	14,8	12,5	13,1	10,6	18,9	16,8
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	56,8	57,3	77,3	77,1	36,2	37,3
İstihdam oranı	49,5	51,1	68,0	69,8	30,7	32,2
İşsizlik oranı	12,9	10,9	11,9	9,5	15,0	13,6
Tarım dışı işsizlik oranı	14,9	12,5	13,2	10,6	19,0	16,9
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	23,3	19,0	21,5	16,5	26,6	23,6
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,9	22,8	14,9	14,0	33,0	31,9

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni (Sayı:27699, 23.Mart.2018)

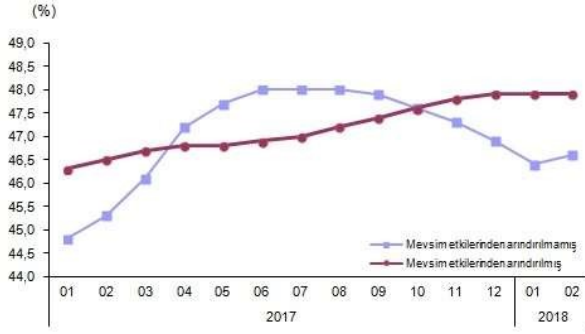
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

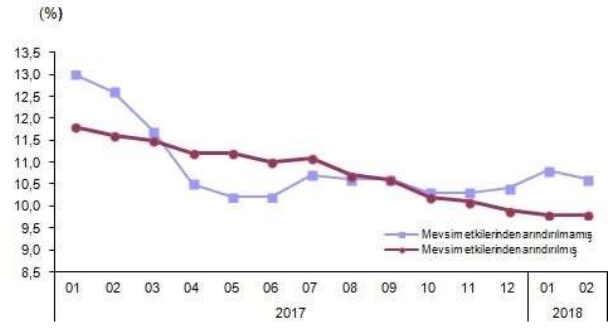
Tablodaki verilere göre işgücü 2018 yılı Şubat döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 665 bin kişi artarak 31 milyon 520 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,4 puan artarak %52,2 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,2 puanlık azalışla %71,5, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %33,3 olarak gerçekleşmiş görünmektedir.

Konuyla ilgili veri olarak Türkiye’de mevsim etkilerinden arındırılmamış işgücü göstergeleri ise yine Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2017-2018 verilerine göre aşağıdaki grafiklerde izlenebilmektedir.

İstihdam oranı, Şubat 2018



İşsizlik oranı, Şubat 2018



Kaynak: TÜİK Haber Bülteni (Sayı: 27699, 23. Mart.2018)

Yukarıdaki grafiklere göre ise Türkiye’de mevsim etkilerinden arındırılmış işgücüne katılma oranı bir önceki döneme göre 0,1 puan artarak %53,2 olarak gerçekleşti. Ekonomik faaliyete göre istihdam edilenlerin sayısı, tarım sektöründe 71 bin kişi azalırken sanayi sektöründe 60 bin, inşaat sektöründe 3 bin ve hizmet sektöründe 49 bin kişi arttığı izlenmektedir.

Küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan ekonomik ve sosyal alanlardaki değişimler, toplumu ve aile yapısını değiştirmiş, aile bireyleri arasındaki ilişkileri ve rol dağılımını değiştirmiştir. 1970’li yıllarla birlikte, iş hayatında erkek çalışan ağırlığı azalmış, ailede anne ve babanın her ikisi de çalışmaya başlamış, kadın çalışanlar işgücünün gerekli olduğu her alanda istihdam edilmeye başlanmıştır (Nayır, 2008: 631).

Kadınların iş hayatına daha çok katılımı ile aile ekonomisi içinde ikili-ücret yapısı gelişmiş, aile yapısındaki cinsiyete bağlı rol dağılımı değişmiştir. Bu durum, aile ve çalışma yaşamında alt kültür değişimine neden olmuştur. Bu bağlamda iş-aile çatışması, iş ve aile yaşam alanlarında rollerin yeniden tanımlanmasındaki çatışma olarak tanımlanmaktadır (Greenhouse, 2003:510). İş-aile çatışmasındaki ortak nokta, bireylerin değişik pozisyonlardaki rolleri hakkında yeniden düşünmeye başlamaları ve bu rollerinin gerektirdiği sorumlulukları yeteri kadar üstlenemediklerini düşünmeleridir. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, otonomi, organizasyonun ölçeği, düşük ücret, yönetici sınıfının olumsuz davranışları, karmaşık iş ilişkileri, aile ilişkileri, ailenin beklentileri, sağlık sorunları, çocukların eğitimi, sayısı, çalışma performansı en önemli iş-aile çatışması nedenleri arasında sayılabilir (Parasuraman ve Simmers, 2001:551). İş-aile çatışması, çalışanın birden çok rolü olduğunda ortaya çıkar (Duxbury, Higgins ve Lee, 1994:449). Bir başka ifadeyle, iş-aile çatışması çalışanın çeşitli rol ve sorumlulukları karşısında yetersiz kaldığını hissetmesi durumunda yaşanır. İş ve aile sorumlulukları arasında sıkışıp kalan çalışanda ortaya çıkan rol baskısı, iş-aile çatışması olarak ifade edilir (Greenhouse ve Beutell, 1985:76).

Çatışma teorisine göre, çalışanın iş ve aile yaşamında çeşitli rollerinin olması kendi başına iş-aile çatışması doğurmaz, burada önemli olan husus çalışanın üstlendiği sorumlulukların yarattığı uyumsuz ihtiyaçların giderilmesindeki yetersizliktir (Yang, Chen, Choi ve Zou, 2000:113). İş ya da aile yaşamında (ya da her ikisinde) üstlenilen rolün, çalışanda söz konusu role karşı olumsuz duygusal reaksiyonlara neden olması ‘tükenmişlik’ kavramı ile açıklanır. İş-

aile çatışması ve stres araştırmaları, çalışanın üstlendiği rollerin gereksinimlerine verdiği tepkinin çeşitli ölçeklerde stres ve gerilim yarattığını ortaya çıkartmıştır (Rothbard, 2001:655).

Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda kendine saygı ve yaşamdan keyif alma gibi hususlarda düşüş görülür. Bu durum, olumsuz koşullar giderilmezse zamanla yaygınlaşır ve büyür, sonunda tedavisi güç bir hale gelir (Maslach ve Leiter, 1997). Bu sendrom, çalışma ortamında yoğun şekilde insanlarla iletişim halinde olmak zorunda kalan ya da diğer insanlara yardım etmek sorumluluğu yüksek olan işlerde çalışanlarda daha çok görülür. Hastaneler, idari görevler, itfaiyeciler gibi stres ölçeği yüksek işlerde çalışanlarda daha sık görüldüğü, araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Aşan ve Miski Aydın, 2006). İş-aile çatışması ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, Mete ve Ünal (2014), çalışmasında; iş-aile çatışması ve tükenmişlik faktörü arasındaki önemli ve pozitif korelasyon tespit edilmiştir (%67).

İş-aile çatışması iki yönlüdür: iş-aile ve aile-iş çatışması. Aile yaşamı, iş yaşamına göre daha esnek, daha az formal ve daha az yapısal olduğundan, iş-aile çatışması daha sık gözlenmektedir (Eagle, Miles ve Icenogle, 2001:5; Frone, 2003:143; Frone, Yardley ve Markel, 1997:145). Ailedeki rol, bireyin kişisel kimliğinin bir parçası olduğundan ve daha çok değer verildiğinden, işte geçirilen zaman, zaman ve enerji bakımından bir israf olarak ve bireyin benliğine bir tehdit olarak kabul edilir. İş hayatı, bu tehdidin kaynağıdır ve bu yüzden çalışan tarafından işe karşı olumsuz bir tutum takınılır (Weiner, 1985:530). İş-aile çatışmasının başat olduğu, pek çok araştırma ile de tespit edilmiş olsa da aile-iş çatışmasının daha kuvvetli olduğunu belirleyen araştırmalar vardır (Adams, King ve King, 1996:411; Parasuraman, Greenhouse ve Granrose, 1992:339; Frone, Russell ve Cooper, 1992:65).

Cinsiyet bazlı rol teorisine göre, kadın çalışanlar, erkek çalışanlara oranla aile içindeki rollerini sosyal kimliklerinin bir parçası olarak görmeye daha yatkındır (Bem ve Daryl, 1993; Gutek, Searle ve Klepa, 1991:560). Dahası, kadın çalışanların iş yaşamındaki sorumluluğu arttığında, bu durum aile yaşamında kendilerinden beklenen rolün sorumluluğunu azaltmamaktadır. Kadın çalışanlar, iş sorumlulukları aile yaşamlarına olumsuz etkide bulunduğunda, işlerini temel sosyal rollerine erkek çalışanlara oranla daha büyük bir tehdit olarak algılamaktadır. Bu, erkek çalışanların iş-aile çatışmasından daha az etkilendikleri anlamına gelmemektedir, erkek çalışanlar kadınlara oranla bu durumun temel sosyal rollerine daha az zarar verdiğini düşünmektedir (Lazarus ve Richard, 1991). Ancak, bu tespitler, ailede her iki ebeveynin de çalışmaya başladığı günümüzde değişmiştir. Araştırmalarda, cinsiyet-bazlı rol teorisi kadınların aile-iş çatışması, erkeklerin de iş-aile çatışmasını daha çok deneyimlediğini söylese de erkek ve kadın çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmasında benzer sonuçlara rastlanmıştır (Eagle, 1997; Frone, 1992; Gutek, 1991).

İş-aile çatışmasının temel unsurlarının 3 türü olduğu belirtilmiştir: Zaman-bazlı baskılar, gerginlik-bazlı baskılar ve davranışsal uyumsuzluklar (Greenhouse ve Beutell, 1985:78). Zaman-bazlı baskılar, çalışanın iş ya da aile yaşamındaki rolünün, bir diğerindeki rolünü ve sorumluluğunu yerine getirmede fiziksel ya da zihinsel bir sıkıntı yaratması ile ortaya çıkar. Gerginlik-bazlı baskılar ise, iş ya da aile yaşamında stresi ve huzursuzluğu arttıran faktörlerin iş ya da aile yaşamındaki rol ve sorumlulukları yerine getirmede ortaya çıkarttığı yetersizlik baskılarıdır (Greenhouse ve Beutell, 1985).

İş-aile çatışması, iş ve aile yaşamındaki rolün karşılıklı olarak uyumsuzluğu ile ortaya çıkan, roller arası bir çatışmadır (Kahn vd., 1964).

Bir başka tespite göre, iş-aile çatışması iş ya da aile alanlarından birindeki ihtiyaç ve taleplerin, diğerindeki ihtiyaç ve taleplerle uyumsuzluğu ile ortaya çıkmaktadır (Greenhause ve Beutell, 1985). Önceki araştırmalarda, tek taraflı bir çatışma olarak ele alınmış olsa da daha sonraki çalışmalarda, iş ve aile çatışmasının karşılıklı etkileşimde olduğu, iş-aile çatışması kadar, aile- iş çatışmasının da var olduğu tespit edilmiştir (Frone, Russell ve Cooper, 1992).

İş-aile çatışmasının yarattığı stresin erkek ve kadın çalışanların psikolojik sağlıkları ve refahları konusunda olumsuz etkiler yarattığı pek çok çalışmada gösterilmiştir (Bedeian, Burke ve Moffet, 1988:475; Greenhause ve Parasuraman, 1986:37; Voydanoff, 1988:749). Örneğin, 1995 yılında yapılan bir çalışmada ABD’de kadın çalışanlarda strese bağlı verimlilik kayıplarının yıllık 40 milyar dolar olduğu tahmin edilmiştir (Capuzzi, 1995:18). İş-aile çatışmaları üzerinde yapılan araştırmalar, çoğunlukla büyük şirket ve kurumlarda çalışanlar için tasarlanmıştır. Kendi işlerinde çalışan ya da yalnız çalışan kişilere yönelik araştırmalar ise son derece az sayıdadır (Loscocco, 1997:204).

Kendi işlerinde çalışanlarla başkalarına ait kuruluşlarda çalışan kişilerin yaşadığı iş ve aile rolleri ilişkilerini inceleyen araştırmalarda, öncelikle kendi işlerinde çalışan kişilerin, daha otonom olmalarına ve daha esnek çalışma saatlerine sahip olmalarına rağmen, ücret karşılığı çalışan kişilere oranla daha büyük oranda iş-aile çatışması deneyimi yaşadığı gösterilmiştir (Parasuraman ve Simmers, 2001:562). Kendi işlerinde çalışan kişilerin, yaptıkları işi ayakta tutmak ve ailenin sorumluluklarını karşılamak için katlanmak zorunda kaldıkları stres, sahip oldukları otonomi ya da esnek zamanlı çalışma avantajları ile karşılanamamaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001:560). Bu durumun, kendi işini yapan girişimcilerin yaptıkları işi daha fazla sahiplenmeleri gereğinden kaynaklanıyor olabileceği belirtilmektedir. Diğer taraftan, iş sahiplerinin daha yüksek seviyede iş tatmini sağlasalar da daha az seviyede aile içi tatmin sağladıklarından da bahsedilebilir (Parasuraman ve Simmers, 2001:565). Çalışmada, ücret karşılığı çalışanların, çalıştıkları işe karşı daha az duygusal sorumluluk duyduklarından dolayı, iş-aile çatışması ile ilgili konuları daha iyi dengeleyebildikleri de düşünülmüştür. Çalışmanın en önemli bulgularından biri de kurumsal yapıların (organizasyonlar) çalışanlara bir çeşit güvenlik ağı sağladığı ve bu güvenlik duygusunun, çalışanlara iş-aile çatışmasını dengelemeleri için bir avantaj sağladığı olmuştur (Parasuraman ve Simmers, 2001:657).

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Bu araştırma kamu ve özel sektör örgütlerinde çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, Ankara ili kamu ve özel sektör işgörenleri için uygulama alanı oluşturulmuştur. Çalışmanın evreni; 2018 verilerine göre toplam 28.166.000 işgörenden oluşmaktadır (TÜİK: <http://www.tuik.gov.tr>). Bu sayının 3.714.000’ü kamuda çalışan işgörenler, kalan 24.452.000 ‘i ise özel sektör işgörenlerinden oluşmaktadır. Evrendeki araştırma grubuna ulaşmanın zorluğundan dolayı örneklem grubu seçilmiştir. Örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem formülünden (Koç ve Ay, 2014: 70) yararlanılmıştır. Formül evrene

uyarlandığında örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir. Evrenden seçilen örneklem grubundan 418 kişiye ulaşılmıştır.

$$n=(N \cdot z^2 \cdot p \cdot q) / (N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q)$$
$$384= 28661000.1,96^2.0,5.0,5/28661000.0,5^2+1,96^2.0,5.0,5$$

Verilerin Toplanması

Araştırmada yer alan veriler geliştirilmiş bir soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu, işgörenlerin iş-aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik, toplam dört alt ölçek ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Anket formu, demografik özellikler, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işgören performansı olmak üzere toplam dört alt ölçeği içermektedir. Araştırma kapsamında birinci bölümde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde iş-aile çatışmasına ilişkin toplam beş ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde, aile-iş çatışmasını ölçmeye yönelik 5 ifade yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise, işgören performansını ölçmeye yönelik dört ifade yer almaktadır.

Araştırmada yer alan ölçekler şunlardır:

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert Ölçeğine göre geliştirilmiş olan ve "işim sebebiyle üstlendiğim sorumluluklar ev ve aile hayatımı etkiliyor" şeklinde 5 ifadenin yer aldığı ölçek ile ölçülmüştür (Netemeyer vd., 1996). Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,868 olarak hesaplanmıştır.

Aile-İş Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert Ölçeğine göre geliştirilmiş olan ve "ailem/eşim ile ilgili yaşadığım sorunlar işe konsantre olmamı engelliyor" gibi 5 ifadenin yer aldığı ölçek ile ölçülmüştür (Netemeyer vd., 1996). Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,877 olarak hesaplanmıştır.

İşgören Performansı Ölçeği: İşgörenlerin iş performansının ölçülmesinde; daha önce Kirkman ve Rosen (1999), sonra ise Sigler ile Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 4 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,803 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeylerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçeklerde yer alan sorulara verecekleri yanıtların 5'li Likert ölçeğinin üzerinde yer alan seçeneklerin işaretlenerek belirtilmesi istenmiştir. Bu bağlamda, ankette yer alan sorulara cevap veren katılımcılar her bir ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmek amacıyla, 'hiç katılmıyorum' biçiminde ifade edilen cevapları için '1' değerini, 'katılmıyorum' biçiminde ifade ettikleri cevapları için '2' değerini, 'kısmen katılıyorum' biçiminde ifade ettikleri cevapları için '3', 'katılıyorum' şeklinde ifade ettikleri cevapları için '4' ve son olarak 'tamamen katılıyorum' şeklinde ifade ettikleri cevapları için '5' değerini işaretlemiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamına yönelik yapılan literatür incelemesine dayanarak geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırma modeli olarak tanımsal araştırma modeli kullanılmıştır. Bu araştırma modelinde amaç, mevcut problemi, bu problemle ilişkili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemektir.

Araştırmanın amacına dayanarak belirlenen aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1:Çalışanların iş-aile çatışması ile çalışma performansları arasında ilişki vardır.

H2: Cinsiyet değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H3: Yaş değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H4: Medeni durum değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H5: Görev yapılan kurumun kamu ve özel oluşu değişkeni açısından; iş-aile çatışmasının, çalışma performansları düzeyinde farklılık vardır.

H6: Çalışanların görev yaptıkları kurumda yönetici olup olmamaları açısından; iş-aile çatışmasının, çalışma performansları düzeyinde farklılık vardır.

BULGULAR

Araştırmanın bulgularında, öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra, iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki test edilmiş ve son olarak da iş-aile ve işgören performansı düzeylerinde demografik değişkenler açısından farklılaşmalar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, çalıştığı kurum ve yöneticilik gibi tanımlayıcı bilgilere Tablo-1’de yer verilmektedir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun cinsiyet değişkeni açısından dağılımına bakıldığında katılımcıların yüzde 43,5’inin kadın, yüzde 56,5’ inin erkek olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılanların cinsiyet oranının birbirine yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun yaş değişkeni açısından dağılımına bakıldığında, katılımcıların yüzde 19,6’sının 18-25 yaş aralığında, yüzde 31,8’nin 26-35 yaş aralığında, yüzde 23,0’nun 36-45 yaş aralığında ve yüzde 25,6’sının 46 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan 26-35 yaş aralığının daha fazla olmakla birlikte, çalışanların yaş aralıklarının birbirine yakın dağılımlar gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun medeni durum değişkeni açısından dağılımına bakıldığında, yüzde 63,2’sinin evli, yüzde 36,8’nin bekar olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu izlenmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun kurum değişkeni açısından dağılımına bakıldığında, yüzde 39’nun kamu sektöründe, yüzde 61’nin ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya özel sektörden katılanların dağılımının kamu sektöründen katılanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılan örneklem grubunun yöneticilik değişkeni açısından bakıldığında ise, katılımcıların yüzde 20,8’nin yöneticilik görevi olduğu, yüzde 79,2’sinin ise yöneticilik görevi olmadığı görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılanların çoğunluğunun yöneticilik görevi olmadığı izlenmektedir.

Tablo 1: Örneklem Grubuna İlişin Tanımlayıcı İstatistikler(n=418)

CİNSİYET	f	%
Kadın	182	43,5
Erkek	236	56,5
Toplam	418	100
YAŞ		
18-25	82	19,6
26-35	133	31,8
36-45	96	23,0
46 ve üzeri	107	25,6
Toplam	418	100
MEDENİ DURUM		
Evli	264	63,2
Bekar	154	36,8
Toplam	418	100
KURUM		
Kamu	163	39,0
Özel	255	61,0
Toplam	418	100
YÖNETİCİLİK		
Evet	87	20,8
Hayır	331	79,2
Toplam	418	100

İş-Aile Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları ile ilgili elde edilen veriler aşağıda Tablo:2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: İş-Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki

	İŞ- AİLE ÇATIŞMASI	İŞGÖREN PERFORMANSI
İş-Aile Çatışması		
Pearson Korelasyon	1	-,122
Sig. (2 tailed)		0,013
N	418	418
İşgören Performansı		
Pearson Korelasyon	-,122	1
Sig. (2 tailed)	0,013	
N	418	418

İş-aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda, İş-aile çatışması ile işgören performansı arasında ters yönlü %12’lik bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan regresyon analizi sonucuna göre, İş-aile

çatışması işgören performansı üzerinde %6'lık bir etki ortaya koymaktadır. Araştırmada, çatışma arttıkça işgören performansı üzerinde anlamlı bir etki ortaya çıktığı görülmektedir.

İş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan benzer çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalara göre iş-aile çatışması yaşayan işgörende yaşadıkları çatışmanın etkileriyle çeşitli olumsuz sonuçlara maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili yapılan pek çok araştırma ve çalışma bulunmakta ve benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Bu çalışmalara göre Aile-iş çatışmasının işgörende depresyon seviyesinin ve psikolojik sorunların artmasında etkili olduğu belirlenmiştir. İş-aile çatışmalarının artması durumunda iş memnuniyetsizliği, işten ayrılma isteği ve tükenmişlik duygusu ortaya çıkmaktadır. İşgörende yaşam memnuniyetlerinin düşmesinin iş performanslarını olumsuz etkilemektedir. Burada örneği verilen çalışmalar ve birçok diğer çalışma araştırmamızın bu doğrultuda elde edilen sonuçlarını desteklemektedir.

Demografik Özelliklere Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları Örneklem grubunun iş-aile çatışması ve işgören performansı ortalamalarının belirlenmesi amacıyla t-testi ve varyans analizi yapılmıştır. İş-aile çatışması ve işgören performansı göstergeleri cinsiyet değişkenine göre aşağıda Tablo 3'te, yaş değişkenine göre Tablo 4'te, medeni durum değişkenine göre Tablo 5'te, kurum değişkenine göre Tablo 6'da ve yöneticilik değişkenine göre ise Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

	Cinsiyet	N= 418	Ortalama	s.s.	t	P
İş-Aile Çatışması	Kadın	182	2,6016	0,58475	-0,632	0,192
	Erkek	236	2,6407	0,65555		
İşgören Performansı	Kadın	182	3,8173	0,61345	-1,140	0,238
	Erkek	236	3,8898	0,66847		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörende cinsiyet değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0.192>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının cinsiyet değişkenine göre ($p=0.238<0.050$) önem düzeyinde cinsiyete göre yine bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuca göre, işgören performansı da kadınlarda ve erkeklerde farklılık göstermemektedir.

Yapılan Anova testi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörende yaş değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup ($p=0.569>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında yaşa göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının da ($p=0.081>0.050$) önem düzeyinde yaş değişkenine göre de farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 4: Yaş Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

	Yaş Dağılımı	N=418	Ortalama	s.s.	F	P
İş-Aile Çatışması	18-25 Yaş	82	2,6829	0,70532	0,673	0,569
	26-35 Yaş	133	2,6519	0,58369		
	36-45 Yaş	96	2,5948	0,62313		
	46 Yaş ve Üzeri	107	2,5692	0,61497		
İşgören Performansı	18-25 Yaş	82	3,8354	0,61642	2,258	0,081
	26-35 Yaş	133	3,7744	0,66988		
	36-45 Yaş	96	3,8490	0,63916		
	46 Yaş ve Üzeri	107	3,9883	0,62982		

Tablo 5: Medeni Durum Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

	Medeni Durum	N=418	Ortalama	s.s.	t	P
İş-Aile Çatışması	Evli	264	2,6333	0,59951	0,413	0,153
	Bekar	154	2,6071	0,66883		
İşgören Performansı	Evli	264	3,8542	0,66380	-1,169	0,303
	Bekar	154	3,8653	0,61446		

Yukarıda yer alan Tablo 5'teki t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durum değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup ($p=0,153>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasında medeni duruma göre de ($p=0,303>0.050$) önem düzeyinde farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Tablo 6: Kurum Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

	Kurum	N=418	Ortalama	s.s.	T	p
İş-Aile Çatışması	Kamu	163	2,4675	0,56283	-4,163	0,000
	Özel	255	2,7235	0,64356		
İşgören Performansı	Kamu	163	3,7347	0,62466	-3,164	0,002
	Özel	255	3,9373	0,64714		

Yukarıda yer alan Tablo 6'daki t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları kurum türü değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,000<0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında kurum düzeyine göre belirgin düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının da kurum değişkenine göre ($p=0,002<0.050$) önem düzeyinde farklılaştığı görülmektedir.

Yukarıda yer alan Tablo 7'teki t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları kurumda yöneticilik görevi değişkeni açısından iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,41>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında yöneticilik görevine göre bir

farklılaşma olmadığı görülmüştür. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının da yöneticilik değişkenine göre ($p=0,07>0.050$) önem düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 7: Yöneticilik Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

	Yöneticilik	N=418	Ortalama	s.s.	T	p
İş-Aile Çatışması	Evet	87	2,6368	0,72994	0,219	0,41
	Hayır	331	2,6202	0,59593		
İşgören Performansı	Evet	87	3,9655	0,77588	1,746	0,07
	Hayır	331	3,8301	0,60460		

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile iş-aile çatışması ve işgören performansı arasındaki etkiler ve ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla kamu sektöründe ve yiyecek içecek sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Gerçekleştirilen araştırmayla çalışanların iş-aile çatışması ve işgören performansı üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmış ve konuyla ilgili oluşturulan hipotezler doğrultusunda araştırma gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde:

Çalışanların iş-aile çatışması ile çalışma performansları arasında ilişki olduğu görülmüş, çalışanların iş ve aile çatışmasının işgören performansını etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzer bir sonuca ulaşılmış ve bu araştırmada yer alan birinci hipotez (H1 Hipotezi: Çalışanların iş-aile çatışması ile çalışma performansları arasında ilişki vardır) desteklenmiştir. Dolayısıyla bu sonuca göre, İş-Aile Çatışmasının artması işgören performansını düşürücü etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkeklerin iş-aile çatışması yaşaması konusunda bir farklılık olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın uygulandığı örneklem grubunda iş-aile çatışması konusunda oluşturulan ikinci hipotez (H2: Cinsiyet değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır) desteklenememiştir.

Yaş değişkeni açısından iş-aile çatışması ve işgören performansında bir farklılaşma belirlenmemiştir. Dolayısıyla, çalışanların yaşlarının fazla ya da az olmasının iş-aile çatışması ve işgören performansı konusunda anlamlı bir farklılaşmayı yaratmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Medeni duruma göre işgörenlerin evli veya bekar olmasının araştırmanın sonuçlarına göre iş-aile çatışması ve işgören performansı üzerinde farklılığa neden olmadığı görülmektedir.

İşgörenlerin çalıştığı kurumun özel ya da kamu olmasının iş-aile çatışması ve işgören performansı üzerinde belirgin bir farklılaşmaya neden olduğu görülmektedir. Özel kurumlarda iş-aile çatışmasının kamu kurumlarındaki işgörelere göre daha fazla olduğu sonucu izlenmektedir. Bu durum özel kurumların çalışma ve mesai koşullarının kamu kurumlarına göre daha zorlayıcı olmasına bağlanabilir. Bu sonuç araştırmada değerlendirilen iş-aile

çatışması ve işgören performansına etkisi ile ilgili korelasyon sonucunu ve ilgili hipotezi de desteklemektedir.

Yapılan araştırmada son olarak işgörenlerin yöneticilik görevlerinin iş-aile çatışması ve işgören performansı üzerinde bir farklılaşmaya neden olmadığı görülmektedir. Ancak yöneticilik değişkeninin işgören performansına iş-aile çatışmasından daha yüksek bir değerde etki ettiği de rakamsal değerler itibariyle izlenebilmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde işgörenlerin iş-aile çatışmaları ve performansları arasında beklenen, araştırmanın hipotezini destekleyen ve bu konuda yapılmış diğer pek çok çalışmayı destekleyen bir ilişki olduğu belirlenmesine karşın, özellikle cinsiyet farkı ve medeni durum gibi değişkenlerde elde edilen sonuçlar ilgili korelasyonu desteklememektedir. Bu durumun nedeni araştırmaya katılan işgörenlerin ankete cevap verirken esasta iş-aile çatışmasını yaşadıklarını ve bu durumun performanslarına yansıdığını belirtmelerine karşın, duygusal ya da psikolojik etkenlerin etkisiyle bu durumu evli-bekar, genç-yaşlı, kadın-erkek ve yönetici olup-olmamalarıyla ilişkilendirmekten kaçınmaları olabilir.

Dolayısıyla insan faktörünün ve davranışsal özelliklerinin çok önemli olduğu örgütsel alanlarda bu tür araştırmaların hipotezlerine katkı verecek, insan davranışlarını ve örgüt psikolojisini de analiz edebilen metotların geliştirilmesi ve uygulanmasının insan kaynakları yönetimi, verimlilik ve stratejik yönetim açısından daha etkili sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

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

Aşan, Ö. Miski Aydın, E. (2006). Örgütsel Davranış, 1. Baskı, Arıkan Yayın, İstanbul.

Bacharach, S. B., Bamberger, P. and Conley, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work, *Journal of Organizational Behavior*, 12: 39-53.

Bedeian, R.C., Burke, B.G., Moffet, R.C. (1988). Outcomes of Work-Family Conflict Among Male and Female Professionals, *Journal of Management*.

Bem, Daryl J. (1993). The Ganzfeld Experiment, *The Journal of Parapsychology*; Durham, N.C.

Capuzzi, J. (1995). More Stress for Women? Here's Help, Business Philadelphia.

Carlson, D.S. and Perrewe, P.L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict, *Journal of Management*.

Duxbury, L., Higgins, C. and Lee, C. (1994). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control, *Journal of Family Issues*.

Eagle, B.W., Miles, E.W. and Icenogle, M.L. (1997). Male and Female Interpretations of Bidirectional Work- Family Conflict

Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, DC: American Psychological Association.

- Frone, M. R., G. M. Barnes and M. P. Farrell, (1994). Relationship of Work-Family Conflict to Substance Use Among Employed Mothers: The Role of Negative Affect, *Journal of Marriage and the Family*, 56: 1019–1030.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., and Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface, *Journal of Vocational Behavior*.
- Greenhouse, J.H., and Parasuraman, S. (1986). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences, *Journal of Organizational Behavior Management*.
- Greenhouse, J.H. and Beutell, N.J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*.
- Greenhouse, J.H. (2003). The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*.
- Gryzwacz, J.G., Almeida, D.M., and McDonald, D.A. (2002). Work-Family Spillover and Dily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labour Force, *Family Relations*.
- Gutek, B. A., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.
- Kirkman, B. and Rosen B. (1997). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*.
- Koç, Hakan, Ay, Gamze (2014). Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2):67-90.
- Kossek, E.E. and Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job- Life satisfaction Relationship A Review and Directions for Organizational Behaviour Human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*.
- Lazarus, Richard. S. (1991). *Emotion & Adaptation*, By Oxford University Press.
- Liu, Yılı, and Zhou, Lina (2017). The Dynamics of Work-Family Conflict, *Communications of the Acm*.
- Loscocco, K.A., (1997). Work- Family Linkages among Self-Employed Women and Men, *Journal of Vocational Behavior*.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It?* San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Matthews, R. A., Bulger C. A. and Barnes-Farre, J.L. (2009). Work Social Supports, Role Stressors, and Work-Family Conflict: The Moderating Effect of Age, *Journal of Vocational Behavior*, 1-3,.
- Nayır, D. (2008). İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri, *Ege Akademik Bakış*.
- Netemeyer, R., Boles, J. and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*.

Parasuraman, S., Greenhouse, J.H. and Granrose, S.C. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples, *Journal of Organizational Behavior*.

Parasuraman, S. and Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior*.

Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science Quarterly*.

Taylor, B.L., DelCampo, R.G., and Blancero, D.M., (2009). Work Family Conflict/Facilitation and the Role of Workplace Supports for U.S. Hispanic Professionals, *Journal of Organizational Behaviour*, July.

Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work- Family Conflict, *Journal of Marriage and the Family*.

Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion, *Psychological Review*.

Yang N., Chen C.C., Choi J. and Zou Y. (2000). Source of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands, *The Academy of Management Journal*.