Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 55, Aralık 2021, s. 211-226

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.55032>

Doç. Dr. Hasan UZUN

Fırat Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
huzun@firat.edu.tr Orcid: 0000-0002-3526-2540

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİLERİ

Özet

İş, gösterilen çaba, faaliyet veya bireylerin hayatını devam ettirmek için ortaya koyduğu uğraştır. Aile, toplumun en küçük sosyal yapısı olarak kabul edilen bir olgudur. İş ve aile, bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu bu süreçten ve etkileşimden ayrı düşünemeyiz. Çünkü iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biride ailedir. Özellikle geleneksel aile yapılarında aile içi yaşanan problemler veya iş ortamlarında yaşanan problemler bir birlerinde izole edilememektedir. Dolayısıyla da aile içinde yaşanan olumsuzluklar işi, iş ortamında yaşanan olumsuzluklarda aileyi etkilemektedir. Bu nedenle iş-aile arasında yaşanabilecek olumsuzluklar bireyde strese ve kaygıya, iş ortamlarında verimsizliğe ve çatışmalara neden olabilmektedir. Sonuç olarak bu durum çalışanları, işinden, aile ve iş ortamından memnun olmayan, mutsuz ve başarısız bireyler haline getirmektedir. Bu genel hipotez doğrultusunda Elazığ ilinde faaliyet gösteren zincir market çalışanlarına iş-aile çatışması ve iş doyumunu konusunda bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş, Aile, Çatışma, İş Doyumu

WORK-FAMILY CONFLICT AND ITS EFFECT ON JOB SATISFACTION

Abstract

Work is the effort, activity or occupation that individuals carry out to maintain their lives. Family, on the other hand, is a phenomenon that is accepted as the smallest social structure of the society. Work and family organise large part of individuals' lives. Therefore, we cannot consider the concept of job satisfaction apart from this process and interaction. Because, one of the most important factors affecting the job satisfaction is family. Especially in traditional family structures, the problems experienced in the family or the problems experienced in the business environment cannot be isolated from each other. Consequently, the negativities in the family affect the professional life, and the negativities in the job environment affect the family life. For this reason, the negativities that can be experienced between work and family environment can cause stress and anxiety on the individuals, and this situation can end up with inefficiency and conflict in job environments. As a result, this situation makes the employees unhappy and unsuccessful individuals who are dissatisfied with their job, family and job environment. In line with this general hypothesis, a study on work-family conflict and job satisfaction was carried out for market chain employees operating in the province of Elazığ.

Keywords: Work, Family, Conflict, Job Satisfaction

GİRİŞ

Küresel rekabet işletmelerde önemli değişimler yaratmıştır. Özellikle de örgütsel verimlilik arayışları, sosyal ve beşeri kaynakların önemini arttırmıştır. İşletmelerin başarılı olabilmesi, öncelikle iç dinamiklerini etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada önemli olan işletmelerin çalışanlarıdır. Beşeri sermayenin daha verimli kullanılabilmesi için çalışma psikolojisi alanında yapılan bilimsel çalışmalar, bu süreci daha bir anlamlı kılmıştır. İşletmeler bu sayede amaç ve hedeflerine daha kolay ulaşır olmuşlardır. Bu nedenle beşeri sermayenin önemi günümüzde daha fazla artmıştır.

Öte yandan teknolojinin raf ömrünün yanı sıra bilgiye de raf ömrü biçilmesi, beşeri sermayeyi daha önemli hale getirmiştir. Dolayısıyla bilgide ve teknolojide yaşanan bu değişim hızı, iş ve aile yaşamı dinamiklerinde de köklü değişimlere neden olmuştur. Aynı zamanda günümüzün yoğun iş temposu sadece iş yaşamını değil aile yaşamını da etkilemektedir. Özellikle iş yaşamında yaşanan mekân ve zaman bütünlüğünün parçalanması, iş ve aile yaşamını da etkilemiştir. Bu durum iş ve aile yaşamındaki keskin ayrımı ortadan kaldırarak kaotik bir ortama sürüklemiştir. Bunun yanı sıra kadının iş hayatına dâhil olması, iş ve aile yapısında önemli değişimlere neden olmuştur (Geurt ve Demerouti, 2003; Voydanoff, 2002:142). Doğal olarak bu durum iş ve aile hayatında yeni dengeler oluşturmuştur.

Bireyin özel hayatında ve iş hayatında daha verimli olabilmesi, bu iki olgunun olumlu etkileşimi ile mümkündür. Bu durum doğal olarak iş doyum düzeyini de yükseltmektedir. Aile içi dinamikleri yüksek olan bireylerin örgütsel aidiyet davranışları sergileyerek iş ortamında başarıya ulaştığını; tam tersi durumda ise bireyin ruhsal durumuna bağlı olarak iş ortamında başarısızlığa düştüğünü görmekteyiz. Bu bağlamda iş-aile çatışmasının hem birey hem iş yeri

hem de toplum açısından birçok olumsuz sonuçlar doğuracağı söylenebilir. Unutmayalım ki iş yaşamı aile yaşamını, aile yaşamı da iş yaşamını etkileyerek farklı biçimlerde çatışmalara sebebiyet vermektedir.

1. İŞ DOYUMU KAVRAMI

İş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri tutumların bütünüdür. Tutum ise bireylerin zaman ve mekân içinde, nesnelere, olaylara ve olgulara yönelik oluşturdıkları davranışların bileşimidir. Öyle ise iş doyumunu; aile, işin niteliği, iş arkadaşları, sosyal ödül, kararlara katılabilme, ücret, örgütsel destek, ilişki ihtiyacı, güç ihtiyacı, başarı ihtiyacı ve iş yerinin fiziki şartları gibi birçok parametrelerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen memnuniyet düzeyini ifade eder. Ya da iş ve iş ortamına yönelik birçok değişkenin etkisi ile bireyin işine karşı oluşturmuş olduğu tutumlardır.

İş doyumunu bireyin işi ile ilgili memnuniyeti (Koustelios, 2001:354), hoşnutluğu veya iş deneyiminin bireyde oluşturmuş olduğu duygular (Oshagbemi, 2003:1210; Mowday vd., 1979:225) ya da bireyin işe ilişkin gözlenemez sübjektif ve içsel zihinsel duyguları (Solmuş, 2004:186) ve bireyin iş algısı olarak ifade edilebilir. Robbins ve Judge (2012:27) ise iş doyumunu bireylerin işleri ile ilgili bütün verilerin analizi olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca bireyin yaptığı iş sonucu elde ettikleri ile beklentileri arasındaki örtüşüm miktarı da bize bireyin iş doyumunun derecesini göstermektedir. Kısacası iş doyumunu bireyin işine karşı göstermiş olduğu duygusal tepkilerin toplamıdır. Öte yandan çalışan bireylerin ücret miktarı, çalışma koşulları (Tietjen ve Myers, 1998:226-231), cinsiyeti, yaşı ve yapılan işin niteliği iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu etkilemektedir. Dolayısıyla aynı işyerinde çalışan iki kişiden biri iş doyumunu hissederken, diğerrinin işi ile ilgili doyumsuzluk yaşamasa söz konusu olabilmektedir.

1.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen birçok faktörden bahsedebiliriz. Özellikle işin niteliği, sosyal imkânlar, örgütsel olanaklar, kendini gerçekleştirme, ücret, iş arkadaşları, çalışma yerinin fiziki koşulları, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve bireyin işten beklentisi gibi faktörler sayılabilir. Öte yandan bireyin psikolojik durumu, iş deneyimi de iş koşullarına ilişkin olumlu/olumsuz tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu/doyumsuzluğunu etkileyen faktörleri kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki ana başlık altında inceleyebiliriz.

1.1.1. Kişisel Faktörler:

İş doyumunu etkileyen faktörlerden, bireysel faktörler bireyin doğuştan getirdiği çeşitli özelliklerin yanı sıra hayatı boyunca edindiği bilgi birikimlerinin toplamıdır. Bireysel faktörler bireyin sahip olduğu karakter (Robbins ve Judge, 2012:32), yaş (Okpara, 2006:50), biliş düzeyi (Gibson ve Klein, 1970:411-425), eğitim düzeyi, işin gerektirdiği bilgi düzeyi, cinsiyet ve medeni durumundan kaynaklanmaktadır. Bu özellikler bireyin tutum ve davranışlarını belirlemekte ve bireysel farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır.

Dolayısıyla yaş ve iş doyumunu arasında doğru orantılı bir etkileşimin olduğunu söyleyebiliriz. Glenn ve arkadaşları (1977:190-193) da yapmış oldukları çalışma sonucunda yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını görmüşlerdir. Bu durumun en önemli sebebi geçlerin beklentilerinin ve eğitim düzeylerinin yüksek olmasıdır. Dolayısıyla eğitim düzeyinin yüksek olması beklentiyi de arttırmaktadır. Oshagbemi (2003:51) de yapmış olduğu çalışmanın sonucunda iş doyumunu ile hizmet süresi ve eğitim düzeyleri arasında bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Öte yandan Mottaz (1987:389-408), Luthans ve Thomas (1987:23-26) ise yaş ilerledikçe iş doyumunun azaldığını ifade etmektedirler. Mottaz bu durumu emeklilik sonrası oluşan gelecek kaygısı ile Luthans ve Thomas ise bu durumu teknolojik gelişme ile açıklamaktadır. İş doyumunu etkileyen diğer bir kişisel faktör ise cinsiyettir. Clark yapmış olduğu çalışmada kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ifade etmektedir (Akşit Aşık, 2010:39). Centres ve Bugental da yapmış oldukları araştırma sonucunda bu durumu destekler veriler elde etmişlerdir (Okpara, 2006:51).

Aynı zamanda bireysel faktörlerin içerisinde psikolojik faktörlerinde etkili olduğu görülmektedir. Gönüllülük esaslı çalışmanın, işteki pozisyonun ve iletişim kolaylığının iş doyumunu olumlu etkilediğini söylenebilir (Oshagbemi, 2003:1227).

1.1.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörlerden, örgütsel faktörler; ücret, iş ortamı, ödüllendirme, işgücü devir oranları, üst-alt ilişkisi, yönetim politikaları, kariyer fırsatları, çalışma arkadaşları, işin niteliği, örgütsel bağlılık, örgütün çalışana sağladığı sosyal imkânlar, örgütsel yapının büyük veya küçük olması veya kamu/özel sektörler gösterilebilir. Bu değişkenler doğal olarak bireyin iş doyum düzeyini ve çalışma ortamına karşı sağladığı katkı ve değeri belirlemektedir.

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden biri olan ücret, beklentiyi karşılamaz veya eşit işe/statüye eşit ücret uygulanmazsa iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmektedir. Clark ve Oswald'un (1995) yapmış oldukları çalışmada iş doyumunu ve ücret arasında paralel bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Groot ve Van Den Brink, 1999:344). Ücretin yanı sıra ödüllendirmenin motivasyonu, motivasyonun da doğal olarak iş doyumunu arttırdığını söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra işgücü devir sayısında yaşanan artış da iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Poon, 2004:325). Bu durum bireyin iş yerinden beklentilerin karşılık bulmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca fiziksel şartların (aşırı soğuk/sıcak, gürültülü, riskli) kötü olması da iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte örgütsel yapının demokratik olmayışı, sosyal diyaloga kapalı olması, mesafeli iletişim kanallarının kullanılması, tavır ve davranışları sürekli değişen yönetici profilleri, çalışanın iş doyum düzeyini doğrudan etkilemektedir. Öte yandan liyakatin uygulanmadığı/kariyer fırsatının verilmediği örgütsel yapılarda iş doyumsuzluğu yaşandığı görülmektedir (Oshagbemi, 2000:213-226). Ayrıca Solmuş'un (2004:189) da ifade ettiği gibi "daha küçük ya da daha az sayıda çalışanın yer aldığı örgütlerde" iş doyumunu daha yüksek düzeyde yaşanmaktadır. Thakur'un (2007:60-68) yapmış olduğu çalışmada ise kamu ve özel sektör bankalarında çalışanlar arasında iş doyum düzeyinin aynı olduğu ifade edilmektedir. Buelens ve Van den Broeck (2007:65-67) göre ise özel sektör çalışan ve yöneticilerin daha fazla motive oldukları vurgulanmaktadır.

2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ve İŞ DOYUMU

Özellikle bilim insanları iş-aile çatışmasında, bireylerin iş ve aile ortamlarında üstlendikleri farklı rollere bağlı oluşan olumsuzluklar ve bunların yansımalarını merak edilmişlerdir. Biliyoruz ki iş ve aile etkileşimi bir birini etkilemesi açısından iki yönlü bir yapıya sahiptir (Hill, 2005:798). Birinci etki alanı bireyin iş ortamında yaşadığı olumsuzlukların ve üstlendiği rolün aile içi beklentiyi karşılayamamasını ifade ederken (Frone ve Cooper, 1992:728), ikinci etki alanı ise aile içinde yaşanan olumsuzlukların/çatışmaların işe yönelik beklentilerin karşılanamamasını ifade etmektedir (Voydanoff, 2005:708). Bu durumun en önemli sebebi bireyin aynı anda birçok role sahip olmasıdır (Dubrin, 1997:116) ve bu rollerin bir biriyle

(Greenhaus vd., 2003:512) veya uyumsuzluktur (Parasuraman ve Simmers, 2001:556). Genel anlamda bu çatışmaya ve uyumsuzluğa neden olan sebepleri bireysel sebepler (çocuk sayısı, çocukların yaşları, yaşları, eşlerin çalışıyor olması (Madsen, 2003:37), yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, aile içi iletişim, sağlık durumu) ve örgütsel sebepler (uzun ve düzensiz çalışma, örgütsel büyüklük, ücret yetersizliği, yöneticilerin yaklaşımı, çalışma arkadaşları) şeklinde gruplayabiliriz.

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar sonucunda birçok değişkenin bu durumdan etkilendiği görülmüştür. Özellikle bireyin işi dışındaki faaliyetleri (Kopelman vd., 1983; Adams vd., 1996), bireyin evlilik hayatı (Greenhaus vd., 1987) ve bireyin işi (iş doyumu, işe geç kalma, iş performansı, örgütsel bağlılık) bu çatışmadan etkilenen değişkenlerden birkaçıdır.

Bu kapsamda, genel olarak iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerinin iş doyumu üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla oluşturulan hipotezler şunlardır:

H1: Çalışanların iş-aile çatışması algıları ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların iş-aile çatışması algıları ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların aile-iş çatışması algıları ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H4: İş yaşam çatışmasının çalışanların iş doyumu üzerinde bir etkisi vardır.

H5: İş yaşam çatışması alt boyutlarının çalışanların içsel doyumu üzerinde bir etkisi vardır.

H6: İş yaşam çatışması alt boyutlarının çalışanların dışsal doyumu üzerinde bir etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Elazığ ilinde faaliyet gösteren zincir marketin çalışanları oluşturmaktadır. Bu şubelerde toplam 405 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 196 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen şubelerde çalışan toplam 230 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 172'si geri dönmüş, 157 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada oluşturulan modelleri ve hipotezleri test etmek amacıyla gözlenen değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Gözlenen değişkenlerle yol analizi yapmak için modeldeki değişkenlerin ölçülmesinde kullanılan bütün ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir (Şimşek, 2007:19). Bu amaçla, araştırmada kullanılan bütün ölçeklere ilişkin

yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir.

3.3. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği:

Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netenmeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki boyuta ilişkin beşer madde bulunmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netenmeyer ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan güvenilirlik ana- SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 427 lizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla.88 ve.89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe’ ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulamıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları .83 ile .88 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin iş-aile çatışması boyutu için .67-.88, aile-iş çatışması boyutu için de .69-.80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86, iş-aile çatışması boyutunun .90 ve aile-iş çatışması boyutunun ise .86 olarak bulunmuştur.

3.4. İş Tatmini Ölçeği:

İş tatmininin ölçülmesi için; Weis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Hiç tatmin etmiyor, 5=Çok tatmin ediyor). Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı.83’ tür (Moorman, 1993). Ölçek 20 maddeden oluşmakta olup Türkiye’deki güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .76, iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu, faktör yüklerinin .50-.79 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94’tür.

4. ANALİZ ve BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 15 ve Lisrel 8.51 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında ise kurulan iki modele ilişkin yol analizi yapılmıştır. Yapılan yol analizi ile çalışmanın hipotezleri test edilirken, mevcut ilişkileri açıklayan en uygun modellerin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Verilere yapılan analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri;

Tablo 1: Normallik Analizi

Ölçeğin Adı	N	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş Doyumu	157	,687	,303
İş Yaşam Çatışması	157	,810	,090

Çalışmada incelenen iş doyumu ve iş yaşam ölçeğine yönelik ifadelerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edilmesi amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Tablo 1 de görüldüğü üzere ifadelerin, Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -2 ile +2 arasında değer almıştır. Bundan dolayı, iş doyumu ve iş yaşam ölçeklerinin basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılıma yakın bir dağılım gösterdiği söylenebilir (George ve Mallery, 2010). Bu sonuç doğrultusunda, verilerin analizi için parametrik test yöntemleri tercih edilmiştir. Verilerin analizinde; betimleyici istatistikler, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi ile çoklu regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Tablo 2: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analiz

	Değerler
Kaiser Meyer Olkin (KMO)	,918
Bartlett Sphericity Testi χ^2 (Ki-Kare)	2379,874
Sd (Serbestlik Derecesi)	190
Sig. (Anlamlılık) (p)	0,00
Toplam Varyans	66,937

Verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit edilmesi amacıyla iki istatistiksel ölçüm kullanılmaktadır. Bunlar; KMO katsayısı ve Bartlett testidir (Büyüköztürk, 2007). KMO katsayısı, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını göstermektedir. Örneklem büyüklüğünün yeterli olması için KMO değerinin en az .60 ve üzerinde değer alması ve Bartlett testinin ise anlamlı ($p < 0,05$) olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). 20 ifadeden oluşan iş dıyım ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre, Bartlett testi sonucu 2379,874 ve $p=0,000$, KMO örneklem değeri 0,918 olarak gerçekleşmiştir. Bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır. Bu durum verilerin faktör analizine uygunluğu açısından çok iyi olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2019:953). Ölçeğin faktör analizi neticesinde toplam varyansın 66,937 seviyesinde değer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre faktörlerin toplam varyansının .50 ve üzerinde gerçekleşmesi geçerlilik teşkil etmekte ve değişkenler anlamlılık kazanmaktadır (Büyüköztürk, 2007).

Çalışma verilerinin tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi için Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü aşağı yer almaktadır (Kılıç, 2016:48):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,41 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,61 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek orta güvenirliktedir.

$0,81 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenirliktedir.

Tablo 3: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Güvenirlik Analizi

İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha
İçsel Doyum	,929
Dışsal Doyum	,900
Genel İş Doyumu	,954

Çalışmada, iş doyum ölçeğinin Cronbach Alfa değeri; 0,954 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç neticesinde, iş doyum ölçeğinin yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilir.

Tablo 4: İş Yaşam Çatışması Ölçeği Faktör Analiz

	Değerler
Kaiser Meyer Olkin (KMO)	,920
Bartlett Sphericity Testi χ^2 (Ki-Kare)	1307,243
Sd (Serbestlik Derecesi)	45
Sig. (Anlamlılık) (p)	0,00
Toplam Varyans	77,105

Tablo 5: İş Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarına Yönelik Güvenirlik Analizi

İş Yaşam Çatışması Ölçeği ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha
İş-Aile Çatışması	,923
Aile-İş Çatışması	,924
Genel İş Yaşam Çatışması	,942

Tablo 6: Katılımcıların Demografik Özellikleri

KATILIMCI PROFİLİ (n=100)		
Cinsiyet	F	%
Erkek	126	80,3
Kadın	31	19,7
Medeni Durum	F	%
Bekâr	46	29,3
Evli	106	67,5
Dul	5	3,2
Yaş	F	%

20-25 yaş	16	10,2
26-30 yaş	46	29,3
31-35 yaş	49	31,2
36-40 yaş	31	19,7
41 ve +	15	9,6
Çocuk Sayısı	F	%
1	33	21,0
2	34	21,7
3	26	16,6
4 ve +	5	3,2
Çalışma Yılı	F	%
0-2 yıl arası	29	18,5
3-5 yıl arası	25	15,9
6-8 yıl arası	19	12,1
9-11 yıl arası	29	18,5
12-14 yıl arası	20	12,7
15 ve +	35	22,3
Aylık Gelir	F	%
1001-3000 arası	137	87,3
3001-5000 arası	18	11,5
5001-7000 arası	2	1,3
7001-9000 arası	-	-

Tablo 7: İş Doyumu ve İş Yaşam Çatışması Ölçeklerinin Betimsel Analizine Yönelik Bulgular

Alt Boyutlar	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Genel İş Doyumu	2,57	,94
İçsel Doyumu	2,49	,85
Dışsal Doyumu	2,43	,85
Genel İş Yaşam Çatışması	2,43	1,02
İş-Aile Çatışması	2,47	1,08
Aile-İş Çatışması	2,39	1,12

Araştırmada elde edilen verilerin aritmetik ortalamalarının yorumlanmasında aşağıdaki aralıklardan faydalanılmıştır (Çakınberk ve Demirel, 2010:110):

$1,00 \leq \text{aritmetik ortalama} \leq 2,60$: Düşük

$2,60 < \text{aritmetik ortalama} \leq 3,40$: Orta

$3,40 < \text{aritmetik ortalama} \leq 5,00$: Yüksek

Aritmetik ortalama aralıkları değerlendirildiğinde, 1'e yaklaştıkça ankete katılanların iş doyumu ve iş yaşam ile ilgili görüşleri olumsuz, 5'e yaklaştıkça ise ankete katılanların iş doyumu ve iş yaşam ile ilgili görüşleri olumlu olarak değerlendirilmiştir.

İş doyum ölçeğinin genel ortalaması 2,57 olarak gerçekleşmiştir. Alt boyutlarına ilişkin ortalamalar ise sırasıyla içsel doyum 2,49 ve dışsal doyum 2,43 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre katılımcıların iş doyum algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, derecesini ve önemini ortaya koyan istatistiksel yöntemdir. Korelasyon katsayısı küçük r harfi ile gösterilir ve r değeri -1 ile +1 arasında değerler alır. Eğer r değeri -1'e yakın değerler alıyor ise değişkenler arasında negatif yönde, +1'e yakın değerler alıyor ise pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenir. Eğer r değeri sıfıra yakın değerler alıyor ise iki değişken arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılır (Büyüköztürk, 2003).

Bu araştırma için korelasyon analizi, ölçeklerin birbiri ile ilişkisinin şiddeti ve yönünü açıklamak için yapılabilmektedir. Pearson Korelasyon katsayısı aralıklı ölçekte ölçülmüş olan değişkenlerin arasındaki, doğrusal ilişkinin derecesini ve yönünü göstermektedir.

Tablo 8: Katılımcıların İş Doyumu İle İş Yaşam Çatışması ve Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonucu

	İş Yaşam Çatışması Genel	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş Doyumu Genel	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
İş Yaşam Çatışması Genel	1					
İş-Aile Çatışması	,925** ,000	1				
Aile-İş Çatışması	,930** ,000	,721** ,000	1			
İş Doyumu Genel	,640** ,000	,611** ,000	,577** ,000	1		
İçsel Doyum	,629** ,000	,593** ,000	,573** ,000	,973** ,000	1	
Dışsal Doyum	,599** ,000	,582** ,000	,530** ,000	,950** ,000	,853** ,000	1 ,000

*, 0,05 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir.

^{**}, 0,01 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 8'e göre katılımcıların genel iş yaşam çatışması algıları ile iş-aile çatışması algısı arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,925$ olmak üzere pozitif yönde yüksek düzeyde ve aile-iş çatışması algıları arasında ise $p=0,000 < 0,01$ $r=0,930$ olmak üzere pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş-aile çatışması algısı ve aile-iş çatışması algıları arasında ise $p=0,000 < 0,01$ $r=0,721$ olmak üzere pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Katılımcıların genel iş doyumu algısı ile genel iş yaşam çatışması algıları arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,640$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde, iş-aile çatışması algısı arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,611$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ve aile-iş çatışması algıları arasında ise $p=0,000 < 0,01$ $r=0,577$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genel iş doyumu algısı ile içsel doyum arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,973$ olmak üzere pozitif yönde yüksek düzeyde ve dışsal doyum ile arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,950$ olmak üzere pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Genel iş yaşam çatışması ile içsel doyum arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,629$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde, iş-aile çatışması ile içsel doyum algıları arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,593$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde, aile-iş çatışması ile içsel doyum algıları arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,573$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Genel iş yaşam çatışması ile dışsal doyum arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,599$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde, iş-aile çatışması ile dışsal doyum ile arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,582$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ve aile-iş çatışması ile dışsal doyum ile arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,530$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Son olarak içsel doyum algısı ile dışsal doyum algısı arasından $p=0,000 < 0,01$ $r=0,853$ olmak üzere pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki görülmektedir. Sonuç olarak H_1 hipotezi kabul edilmiş ancak H_2 ve H_3 hipotezleri ret edilmiştir.

4.3. Regresyon Analizi Bulguları

İş yaşam çatışmasının iş doyumu üzerinde etkisinin incelenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların İş Doyumu İle İş Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Model Sonucu

Değişkenler	İş Doyumu				
	Beta	Standart Hata	Beta	t	p-değeri
Sabit	1,188	0,136		8,712	0,000
İş Yaşam Çatışması	0,536	0,52	0,640	10,364	0,000
R	0,640				
R ²	,409				
Düzeltilmiş R ²	0,405				

Tablo 9'da görüldüğü gibi oluşturulan regresyon modelinde iş yaşam çatışması değişkeni 0,05 önem düzeyinde istatistiki açıdan anlamlıdır ve R² değeri 0,40 olarak bulunmuştur. Buna göre iş doyumu, modeldeki iş yaşam çatışmasına toleransı %39 oranında açıklayabilmektedir. Modelde

yer iş yaşam çatışması iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,536; P < 0,05$). Bu sonuç bağlamında iş yaşam çatışması toleransın iş doyumunu üzerinde etkisini öngören H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

R değeri İş doyumunu ile iş yaşam çatışması değişkeni arasındaki korelasyon değerini, R-kare ise bu korelasyon değerinin karesini göstermektedir. .409 değerindeki R-kare bize iş doyumunu değişkeni içindeki varyasyonun (çeşitliliğin) %40,9 ‘unu iş yaşam çatışması değişkenine atfedilebileceğini söylemektedir.

Bir regresyon modelinde bir sabit (b_0) ve bağımsız değişken (iş yaşam çatışması) sayısı adedince b değeri (regresyon yükü) elde edilir. İş yaşam çatışması değişkenine ait regresyon yükü (0,536) ve standartlaştırılmış regresyon yükü (0.640) rapor edilmektedir. Modele girilen iş yaşam çatışması değişkeninin yanı sıra her modelde olduğu üzere sabit (constant) bir değer de rapor edilir. Bu modelde sabit değer 1,188 olarak rapor edilmiştir.

Burada her bir iş yaşam çatışmasının çalışanların iş doyumunu 0,536 (pozitif) düzeyinde artırdığını söyleyebiliriz. Yani beta değeri bağımsız değişkenin 1 birim arttığında bağımlı değişkenin ne kadar değişeceğini gösteren değerdir. P değeri de 0,05 den küçük olduğu için anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

İş yaşam çatışması alt boyutlarının içsel doyum üzerinde etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların İçsel Doyumu İle İş Yaşam Çatışması Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Model Sonucu

Değişkenler	İçsel Doyum			Korelasyonlar			Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
	Beta	t	P-değeri	Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
İş-Aile Çatışması	0,294	4,13	0,000	0,594	0,316	0,259	0,481	2,080
Aile-İş Çatışması	0,233	0,38	0,001	,574	,263	,212	0,481	2,080
R	0,630							
R ²	0,397							
Düzeltilmiş R ²	0,389							

Tablo 10’da görüldüğü gibi oluşturulan regresyon modelinde iki alt boyut 0,05 önem düzeyinde istatistiki açıdan anlamlıdır ve R² değeri 0,39 olarak bulunmuştur. Buna göre içsel doyum, modeldeki iş yaşam çatışması boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına toleransı % 39 oranında açıklayabilmektedir. Modelde yer iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması tolerans boyutları içsel doyumunu pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,294; P < 0,05; \beta = 0,233; P < 0,05$). Bu sonuçlar bağlamında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına toleransın içsel doyum üzerinde etkisini öngören H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

İş yaşam çatışması alt boyutlarının dışsal doyum üzerinde etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Dışsal Doyumu İle İş Yaşam Çatışması Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Model Sonucu

Değişkenler	Dışsal Doyum			Korelasyonlar			Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
	Beta	T	p-değeri	Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
İş-Aile Çatışması	0,361	4,48	0,000	,582	,340	,288	,481	2,080
Aile-İş Çatışması	0,194	2,49	0,014	,530	,197	,160	,481	2,080
R	0,604							
R ²	0,364							
Düzeltilmiş R ²	0,356							

Tablo 11’de görüldüğü gibi oluşturulan regresyon modelinde iki alt boyut 0,05 önem düzeyinde istatistiki açıdan anlamlıdır ve R² değeri 0,36 olarak bulunmuştur. Buna göre dışsal doyum, modeldeki iş yaşam çatışması boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına toleransı %36 oranında açıklayabilmektedir. Modelde yer iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması tolerans boyutları içsel doyumunu pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,361:P<0,05$; $\beta=0,194:P<0,05$). Bu sonuçlar bağlamında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına toleransın dışsal doyum üzerinde etkisini öngören H₆ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Çalışma kavramı, her zaman, bireylerin bir şey ortaya koymak, oluşturmak için bedensel ve zihinsel emek harcaması olarak tanımlanabilir. Özellikle sanayi devrimi ile kadının iş hayatına dâhil olması aile ve iş ilişkisini başka bir boyuta taşımıştır. Bu iki kavramın etkileşimi çalışma sosyolojisi ve çalışma psikolojisi alanlarında gittikçe önem kazanmıştır.

Araştırma buradan hareketle iş aile ilişkisi iki yönlü olarak ortaya konmuştur. Katılımcıların genel iş doyum algısı ile genel iş yaşam çatışması algıları arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,640$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde, iş-aile çatışması algısı arasında $p=0,000 < 0,01$ $r=0,611$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ve aile-iş çatışması algıları arasında ise $p=0,000 < 0,01$ $r=0,577$ olmak üzere pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre katılımcıların iş doyum algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların iş ve aile hayatındaki gerilimleri sonucu olarak ortaya çıkan iş aile veya aile iş çatışmaları arasında bir ilişki söz konusudur. Birisi arttıkça diğeri ya da tersi biçimde diğerrinin çatışması da artmaktadır. Nitekim ilk hipotezimiz bu durumu doğrular niteliktedir. Sonuç olarak H₁ hipotezi kabul edilmiş ancak H₂ (Çalışanların iş-aile çatışması algıları ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır) ve H₃ (Çalışanların aile-iş çatışması algıları ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır) hipotezlerimiz ret edilmiştir. Nitekim ilk hipotezin kabul görmüş olması, birisinde görülen artışın diğeri ya da tersi biçimde diğerrinde de görülen artıştan kaynaklanmaktadır. Öte yandan yapılan araştırmanın sonucu olarak iş yaşam çatışması toleransın iş doyumları üzerinde etkisini öngören H₄ hipotezi de kabul edilmiştir.

Bu sonuçlar bağlamında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına toleransın içsel doyum üzerinde etkisini öngören H₅ hipotezi ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına toleransın dışsal doyum üzerinde etkisini öngören H₆ hipotezi de kabul edilmiştir.

Dolayısıyla çalışanların iş aile veya aile iş çatışmaları verimlilik düzeylerini olumsuz etkileyeceği düşünülerek bu durumun giderilmesine yönelik önlemler alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King L. A. ve King D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81.
- Akşit AŞIK, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, S. 467, ss.31-51.
- Buelens, M., Van Den Broeck, H.(2007). “An Analysis Of Differences İn Work Motivation Between Public And Private Sector Organizations”, ss.65- 67.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E.T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), ss.103-119.
- Dubrin, A. J. (1997). Fundamentals of Organizational Behavior, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Frone, M. R. ve COOPER, M. L. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), December
- George, D. ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Geurts, S. A. E. ve Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories And Findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, ve C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester: John Wiley.
- Gibson, J.L, Klein S.M. (1970). “Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation”, *Academy Of Management Journal*, Vol. 13, ss.411-425.
- Glenn, N.D., Taylor, R. D. , Weaver C.N. (1977). “Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, ss.190-193.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63.
- Greenhaus, J., Bedeian A. ve Mossholder, K. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being, *Journal of Vocational Behavior*, 31.

- Groot, W., VAN DEN BRINK, H.M. (1999). "Job Satisfaction Of Older Workers", *International Journal Of Manpower*, Vol. 20, No.6, s.344.
- Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support, *Journal of Family Issues*, September, 26 (6).
- Karagöz, Y. (2019). SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler (2. Baskı), Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, S. (2016). Cronbachs Alpha Reliability Coefficient, *Journal of Mood Disorders*, 6(1), ss.47-48.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Decision Performance*, 32.
- Koustelios, A. D. (2001). "Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers", *The International Journal Of Educational Management*, 15/7, s.354.
- Luthans, F., Thomas, L.T. (1987). "The Relationship Between Age And Job Satisfaction: Curvilinear Results From An Emprical Study: A Research Note", *Personel Review*, Vol. 18, No.1, ss.23-26.
- Madsen, S. R. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work- Family Conflict, *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1).
- Mottaz, C.J. (1987). "Age And Work Satisfaction", *Work And Occupations*, Vol.14, No.3, ss.389-408.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14.
- Okpara, J.O. (2006). "The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers in The Oil Industry", *The Journal Of American Academy Of Business*, Vol. 10, No.1, s.50.
- Oshagbemi, T. (2000). "Is Length Of Service Related To The Level Of Job Satisfaction?", *International Journal Of Social Economics*, 27 (3), ss.213–226.
- Oshagbemi, T. (2003). "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities", *International Journal Of Social Economics*, Vol. 30, No.12, s.1210.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior*, 22.
- Poon, J.M.L. (2004). "Effects Of Performance Appraisal Politics On Job Satisfaction And Turnover İntention", *Personel Review*, Vol. 33, No.3, s.325.
- Robins, S.P. ve JUDGE, T.A. (2012). Örgütsel Davranış, (çev. İ. Erdem), Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, *Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.

- Tabachnick, G. B. ve FIDELL, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th Ed.)*, London: Pearson.
- Thakur, M. (2007). “Job Satisfaction İn Banking: A Study Of Private And Public Sector Banks”, The Icfai Journal Of Bank Management, Vol. 6, No. 4, Ss.60-68.
- Tietjen, M.A. Ve MYERS, R.M. (1998). “Motivation And Job Satisfaction”, Management Decision, 36/4, ss.226-231.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages Between The Work-Family Interface and Work, Family, And Individual Outcomes. Journal of Family Issues, 23, ss.138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stres, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 10, No. 4.