

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**İŞ VE AİLE YAŞAM ROLLERİ ÇATIŞMASININ
KAPSAMLI BİR ŞEKİLDE İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

ESRA ULUBEY

**ANKARA
TEMMUZ, 2022**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**İŞ VE AİLE YAŞAM ROLLERİ ÇATIŞMASININ
KAPSAMLI BİR ŞEKİLDE İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

ESRA ULUBEY

DANIŞMAN: PROF. DR. METİN PİŞKİN

**ANKARA
TEMMUZ, 2022**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esra ULUBEY adlı öğrencinin hazırladığı “İş ve Aile Yaşam Roller Çatışmasının Kapsamlı Bir Şekilde İncelenmesi” başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan		
Üye		
Üye		
Üye		
Üye		

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından .../.../20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

(Unvan Adı ve SOYADI)

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapılara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Esra ULUBEY

ÖZET

İŞ VE AİLE YAŞAM ROLLERİ ÇATIŞMASININ KAPSAMLI BİR ŞEKİLDE İNCELENMESİ

ULUBEY, Esra

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Temmuz, 2022, xiv + 142 sayfa

İş ve aile yetişkin yaşamının iki önemli alanıdır. Fakat bu iki alan her zaman uyumlu olmayabilir ve bu uyumsuzluğun derecesi bireylerin ve çiftlerin yaşamlarının pek çok alanını etkiler. Yüksek seviyede iş aile çatışması hem fiziksel hem ruhsal sağlık sorunları için bir risk faktörüdür. Bu araştırmanın amacı, önemli görülen bu problem durumunu kapsamlı bir şekilde incelemek amacıyla alanyazına dayalı olarak geliştirilen hipotetik İş Aile Rol Çatışması Modelini test etmektir. Araştırmanın çalışma grubu evli, çift kariyerli ve 18 yaşın altında en az bir çocuğa sahip 328 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılardan veri toplamak amacıyla 10 tane ölçeğe aracı kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, iş rolü önceliği, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, iş beklentileri, iş desteği ve iş doyumunu iş-aile çatışmasını, iş-aile çatışması da aile doyumunu doğrudan anlamlı düzeyde etkilemektedir. Aile alanında, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, aile beklentileri, eş desteği ve aile doyumunu aile-iş çatışmasını, aile-iş çatışması da iş doyumunu doğrudan anlamlı düzeyde etkilemektedir. Araştırmada doğrudan ilişkilerin yanı sıra değişkenler arasındaki dolaylı ilişkiler de incelenmiştir. İş rolü önceliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aile beklentilerinin, aile rol önceliği ile aile-iş çatışması arasındaki ilişkide iş beklentilerinin düzenleyici etkisi anlamlı bulunmuştur. Aile rolü önceliğinin aile-iş çatışması üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmazken, iş beklentileri ile etkileşimi aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bulunmuştur. İş desteği ve iş-aile çatışması

arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve iş beklentilerinin aracı etkisi, eş desteği ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkide aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve aile beklentilerinin aracı etkisi de anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: İş aile çatışması, iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, rol önceliği, sosyal destek, rol beklentileri.

ABSTRACT

A COMPREHENSIVE EXAMINATION OF CONFLICT OF WORK AND FAMILY ROLES

ULUBEY, Esra

Dissertation, Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

July 2022, xiv + 142 pages

Work and family are two important domains of adult life. However, these two domains are not always compatible, and the degree to which these roles are at conflict influences numerous spheres of individuals' and couples' lives. A high level of work and family conflict is a risk factor for physical and psychological health problems. The purpose of this research is to test a hypothetical Work Family Role Conflict Model developed based on the literature to comprehensively examine this important problem situation. The study group of the research consists of 328 people who are married, dual career and have at least one child under the age of 18. Ten scales were used to collect data from the participants. In the research conducted in the relational screening model, the relationships between the variables were analyzed by Structural Equation Modeling. As a result of the research, work salience, self-efficacy for managing work-family conflict, work expectations, work support and job satisfaction directly affect work-family conflict, and work-family conflict directly and significantly affects family satisfaction. In the domain of family, self-efficacy for managing family-work conflict, family expectations, spousal support and family satisfaction directly affect family-work conflict, and family-work conflict directly and significantly affects job satisfaction. In addition to the direct relationships, the indirect relationships between the variables were also examined in the research. The moderator effect of family expectations on the relationship between work salience and work-family conflict, and the moderator effect of work expectations on the relationship between family salience and family-work

conflict was found to be significant. While the direct effect of family salience on family-work conflict was not significant, its interaction with work expectations was found to be significant on family-work conflict. The mediating effect of self-efficacy for managing work-family conflict and work expectations in the relationship between work support and work-family conflict, and the mediating effect of self-efficacy for managing family-work conflict and family expectations in the relationship between spousal support and family-work conflict were also found significant.

Key Words: Work family conflict, self-efficacy for managing work and family conflict, role salience, role expectations, social support.

TEŞEKKÜR

Bugün bu cümleleri yazarken bilim ışığında, insanlığa küçük de olsa katkı sağlayacak bir ürün ortaya koymanın gururu ve mutluluğunu yaşıyorum. Yapmış olduğum bu araştırmanın, yaşam kariyerimizi oluşturan en önemli rollerinden olan iş ve aile rollerini uyumlu ve dengeli bir şekilde yürütmeleri konusunda bireylere katkı sağlamasını diliyorum...

Bu çalışmanın ortaya konulmasında tabi ki pek çok kişinin katkısı ve desteği oldu. Öncelikle süreç boyunca titiz bir şekilde bana danışmanlık yapan değerli hocamız Prof. Dr. Metin Pişkin'e samimi ilgisi, sabrı ve tüm emekleri için çok teşekkür ederim. Sizi hiç unutmayacağım hocam. Yine tez izleme komitelerimde yer alarak anlayışlı ve kibar bir şekilde çok değerli önerilerde bulunarak çalışmamın bu şekle gelmesinde önemli katkıları olan, hem akademik bilgi ve becerileri hem de örnek davranışlarıyla bana model olan değerli hocalarım Doç. Dr. Murat Boysan ve Doç. Dr. Selen Demirtaş Zorbaz'a teşekkür ederim. Tezimin analizlerini yapabilmek için kendisinden eğitim aldığım, Türkiye'de yapısal eşitlik analizi denilince akla gelen ilk isimlerden olan Prof. Dr. Ömer Faruk Şimşek'e öğrettiği değerli bilgiler, verdiği tavsiyeler ve kazandırdığı bakış açısı için çok teşekkür ederim. Tez savunmama katılarak yorum ve önerileriyle tezime katkıda bulunan Prof. Dr. Neslihan Karaman ve Doç. Dr. Davut Aydın'a teşekkür ederim. Tezimin veri toplama sürecinde neredeyse kendi çalışmaları gibi çaba sarfeden arkadaşlarım Aytaç Gerger ve Zübeyde Çetin'e ve tabi ki hiçbir karşılık beklemeden araştırmaya katılmaya gönüllü olan tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca iyi, kötü her günümde bana destek olan ve destek olacaklarına inandığım, bugünlere gelmemde büyük fedakarlıkları ve emekleri olan canım annem Nimet Biçici ve babam Ali Biçici'ye, sadece doktora sürecime değil, yaşamıma eşlik eden eşim Mehmet Ulubey'e sonsuz teşekkürler... Son olarak doktora mülakatında bile beni yalnız bırakmayan, kocaman karın, davul gibi ayaklarla mülakattaki hocalarımızı (Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak, Prof. Dr. Serap Nazlı, Prof. Dr. Seher Sevim) bile şaşırttığımız canım oğluma 'bir bebekle bu zorlu süreci nasıl

yürüteceğim' diye kaygı duysam da varlığıyla bana hep güç kattığı, beni büyüttüğü, olgunlaştırdığı, annelik rolünü yaşamama aracılık ettiği için çok çok teşekkür ederim...

Aileme...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
Problem	1
Amaç	12
Önem	12
Sınırlılıklar	17
Tanımlar	17
BÖLÜM 2	20
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	20
İş Aile Rol Çatışması ve İlgili Kuramlar	20
Rol Kuramı (Role Theory)	22
Yayılma - Geçiş Kuramı (Spillover-Crossover Theory)	24
Kaynakların Korunması Kuramı (Conservation of Resources Theory)	25
Sınır Kuramı (Boundary Theory)	27
İş Aile Sınır Kuramı (Work/Family Border Theory)	29
İş Aile Çatışması ve Rol Önceliği Arasındaki İlişkiler	33
İş Aile Çatışması ve Rol Beklentileri Arasındaki İlişkiler	36
İş Aile Çatışması ve İş Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Arasındaki İlişkiler	39
İş Aile Çatışması ve Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler	42
İş Aile Çatışması ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkiler	47
BÖLÜM 3	53
YÖNTEM	53
Araştırmanın Modeli	53
Çalışma Grubu	53
Verilerin Toplanması	59
Veri Toplama Araçları	60
İş Aile Çatışması Ölçeği	60
İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği	61
Yaşam Rollerini Önceliği Ölçeği	62

Ev/Aile Talepleri Ölçeği	63
İş Yüğü Ölçeği	64
Eş Destek Ölçeği Kısa Formu.....	65
Yönetici Destek Ölçeği.....	65
Yaşam Doyumu Ölçeği	66
Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği	66
Aile Yaşam Tatmini Ölçeği	67
Kişisel Bilgi Formu	68
Verilerin Analizi.....	68
BÖLÜM 4	71
BULGULAR VE YORUMLAR	71
Veri Setine Ait Betimleyici İstatistikler	71
Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	73
Ölçme Modeline İlişkin Bulgular	74
Yapısal Modele İlişkin Bulgular	76
Yorumlar	88
BÖLÜM 5	97
SONUÇ VE ÖNERİLER	97
Sonuçlar	97
Öneriler.....	98
Aile ve Kariyer Psikolojik Danışmanlarına Öneriler.....	98
Araştırmacılara Öneriler	98
Politika Yapıcılara Öneriler	99
KAYNAKLAR.....	100
EKLER	127
EK 1. Etik Kurul Onayı	128
EK 2. İş Aile Çatışması Ölçeği.....	129
EK 3. İş Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği Ölçeği	130
EK 4. Yaşam Rollerini Önceliği Ölçeği.....	131
EK 5. Ev/Aile Yüğüne Yönelik Algılar Ölçeği	132
EK 6. İş Yüğü Ölçeği	133
EK 7. Eş Destek Ölçeği Kısa Formu	134
EK 8. İş Hayatında Sosyal Desteğe Yönelik Algılar Ölçeği	135
EK 9. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	136
EK 10. İş Doyumu Ölçeği	137
EK 11. Aile Tatmini Ölçeği	137
EK 12. Yapısal Model Sonucu.....	138
EK 13. Nihai Yapısal Model.....	139
BENZERLİK BİLDİRİMİ.....	140
ÖZGEÇMİŞ.....	142

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Betimleyici İstatistikler	53
Tablo 2. Uyum İstatistiği Değerleri.....	68
Tablo 3. Katılımcıların Ölçme Araçlarında Aldıkları Puanlara İlişkin İstatistikler.....	69
Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar	71
Tablo 5. Ölçme Modeli Uyum İstatistiği Değerleri.....	74
Tablo 6. Yapısal Model Uyum İstatistiği Değerleri.....	76
Tablo 7. Nihai Model Uyum İstatistiği Değerleri	78
Tablo 8. Gizil Değişkenler Arasındaki Doğrudan İlişkilerin Standardize ve t Değerleri	79
Tablo 9. Düzenleyici Etkiler.....	82
Tablo 10. Aracı Etkiler	85

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Hipotetik İş Aile Rol Çatışması Modeli.....	6
Şekil 2. Rol Ayrışması- Rol Bütünleşmesi Sürekliliği	27
Şekil 3. İş/Aile Sınır Teorisi: Resimli Bir Örnek	28
Şekil 4. Ölçme Modeli	73
Şekil 5. İş Aile Çatışması Yapısal Eşitlik Modeli Temsili.....	75
Şekil 6. İş Aile Çatışması Yapısal Eşitlik Modeli Temsili.....	77
Şekil 7. Moderatör Etki Kuramsal Modeli	81
Şekil 8. Moderatör Etki İstatistiksel Model	81
Şekil 9. İş Rolü Önceliği ve Aile Beklentilerinin Etkileşimi	83
Şekil 10. Aile Rolü Önceliği ve İş Beklentilerinin Etkileşimi	84

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve sınırlılıkları ele alınmakta, araştırmanın temel kavramları tanıtılmaktadır. Problem durumunda iş ve aile yaşam rollerinin önemi, bu rollerin çatışmasıyla ortaya çıkan iş aile çatışması kavramı ve bu kavram üzerinde çalışmanın nedenleri kısaca açıklanmış, alanyazına dayalı olarak geliştirilen hipotetik iş aile çatışması modeli tanıtılmıştır. Amaç kısmında hipotetik model doğrultusunda araştırmanın amacı ve alt amaçları açıklanmış; önem başlığında bu konu üzerinde araştırma yapmanın gerekçe ve önemi tartışılmış; sınırlılıklar kısmında ise araştırmanın sınırlılıkları açıklanmıştır. Son olarak tanımlar başlığı altında araştırmanın temel kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir.

Problem

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca üstlendiği meslek öncesi, mesleki ve meslek sonrası roller ve bu rollerin etkileşiminin ortaya çıkardığı yapı olarak tanımlanmaktadır (Super, 1975). Doğumla başlayıp yaşamın sonuna kadar yürütülen rollerin etkileşimi kariyeri oluşturur (Super, 1980). Her birey yaşamı boyunca farklı pek çok rol üstlenir. Hayata adım atıldığında çocuk rolü ile başlayan roller, okula başlandığında öğrenci, bir işe girildiğinde çalışan, evlenildiğinde eş, çocuk sahibi olduğunda ebeveyn rolü şeklinde yaşam boyunca devam eder. İçinde bulunulan yaş, yaşam dönemi ve önceliklere göre rol seçimleri, role verilen önem ve ayrılan süre değişse de hemen hemen her birey yaşamı boyunca dört önemli alanda (okul, iş, ev, toplum) önemli pek çok rol üstlenir. Bu rollerin bazıları sırayla, bazıları dönüşümlü olarak, bazıları ise aynı anda yürütülür. Bireyin yaşam kariyerini oluşturan her bir rol önemli ve anlamlı olmakla birlikte iş ve aile alanlarında üstlenilen roller merkezi bir öneme sahiptir (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, 2011; Peplinska ve Rostowska, 2013; Rane ve

McBride, 2000). Bireylerin iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri roller yaşam içerisinde en çok zaman ayırdıkları ve en çok sorumluluk üstlendikleri rollerdir (Boz Semerci, 2016; Çolak, 2018; Fu ve Shaffer, 2001; Wadsworth ve Owen, 2007). Kariyer Gelişimi Kuramını ortaya koyan Super, Yaşam Kariyer Gökkuşağı ismini verdiği diyagramla bireylerin yaşamı boyunca üstlendiği merkezi rolleri ve bu rollerin bireyin yaşamında kapladığı alanı açıklamaktadır. Bu diyagrama göre iş ve aile ile ilgili roller genç yetişkinlik döneminden itibaren bireyin yaşamının büyük bir alanını kaplamaktadır (Siyez, 2011).

İş, birey ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağıdır. Bireyin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan iş, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşılamada da en önemli araçlardan biridir. İş, bireyin yaşam içerisindeki konumunu, sosyal statüsünü, diğer yaşam rollerini ve belki de en önemlisi kimliğini şekillendirmede önemli bir kaynaktır. Birey yaptığı işle yetenek ve becerilerini, sahip olduğu özelliklerini ifade etme fırsatı elde eder. Bir iş yapma, üretken olma, diğerlerine ve dünyaya hizmet sunma aracılığıyla varoluşunu ortaya koyar (Yeşilyaprak, 2011). Toplumun en küçük birimi olan aile ise bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını doyuma ulaştırdığı en doğal ortamdır (Nazlı, 2018). İş ve aile bireylerin en temel ihtiyaçları olan yeme-içme, cinsellik gibi fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının yanında sevgi ve ait olma, saygı, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamada da en sağlıklı araçlardır. Bu nedenle hemen hemen her birey henüz çocukluk yıllarından itibaren iyi bir işe ve aileye sahip olma motivasyonu içerisinde. Yetişkinlik dönemine gelindiğinde ise iş ve aile rolleri hemen hemen her bireyin yaşamının merkezini oluşturmaktadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Peplinska ve Rostowska, 2013). Bu dönemdeki bireylerin iyilik hali büyük oranda iş ve aile yaşam alanlarının kalitesine ve bu alanlarda üstlenilen rollerin ne kadar uyumlu ve dengeli yürütüldüğüne bağlıdır (Duxbury ve Higgins, 1991). Yapılan araştırmalar iş ve aile rol dengesi ve uyumunun bireylerin fiziksel sağlığını (Demerouti ve Geurts, 2004; McNall, Nicklen ve Masuda, 2010), ruhsal sağlığını (Grzywacz ve Marks, 2000; McNall vd., 2010), aile ve evlilik doyumunu (Edwards ve Rothbard, 2000; Haar, 2013; McNall vd., 2010; Pattusamy ve Jacob, 2017; Steenbergen, Kluwer ve Karney, 2014) ve iş doyumunu (Aryee, Srinivas ve Tan, 2005) olumlu yönde

etkilediğini; evlilik çatışması, alkol kullanımı, stres ve depresyon düzeyini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Grzywacz ve Marks, 2000).

İş ve aile, birey ve toplum için önem ve anlamını yüzyıllardır korumakla birlikte bugün bu rolleri uyumlu ve dengeli bir şekilde yürütmek gittikçe zorlaşmaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra ortaya çıkan ve gittikçe artan iş ve aile yapısındaki değişimler -teknolojik ve ekonomik gelişmelerle birlikte iş yaşamındaki rekabetin artması, kurum ve işletmelerin az kişiyle çok iş yapma isteği ve dolayısıyla çalışanlardan çoklu yeterliliklere sahip olmalarının beklenmesi, uzun çalışma saatleri, artan işsizlik oranları, çift kariyerli ailelerdeki artış, toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimler, tek ebeveynli ailelerin artışı- kadın ve erkeklerin iş ve aile rollerini dengeli ve uyumlu bir şekilde yürütmelerini zorlaştırmakta, iş aile çatışması problemini ortaya çıkarmaktadır (Allen, French, Dumani ve Shockley, 2015; Byron, 2005; Liao, Lau, Hui ve Kong, 2019; Michel vd., 2011; Weer, Greenhaus ve Linnehan, 2010).

İş aile çatışması, konu ile ilgili araştırmaların teorik çerçevesini oluşturan Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından ‘iş ve aile alanlarındaki rol taleplerinin bir açıdan karşılıklı uyumsuzluğu ile ortaya çıkan rol çatışması’ şeklinde tanımlanmıştır. İş aile çatışması ile ilgili yapılan ilk araştırmalar kavramı tek boyutlu olarak ele almış, sadece işin aile üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Fakat daha sonra yapılan araştırmalarla çatışmanın iki yönlü doğası ortaya konulmuştur. Buna göre, iş rolü talep ve beklentilerinin aile rolünü yerine getirmeye engel olması durumu ‘iş-aile çatışması’, aile rolü talep ve isteklerinin iş rolünü engellemesi ise ‘aile-iş çatışması’ olarak tanımlanmıştır. Bu iki boyut iş aile çatışmasının alt boyutları olup birbiri ile ilişki içerisindedir (Frone vd., 1992). Kişi bu çatışmalardan sadece bir tanesini ya da her ikisini birlikte yaşayabilir. Örneğin, yoğun iş yükü olan birinin bundan dolayı ailesine yeterince vakit ayıramaması iş-aile çatışmasına, çocuğu hasta olan bir kişinin işe gidememesi ve işini aksatması aile-iş çatışmasına örnek olabilir. Çocuğu hasta olan kişinin işe gidememesi ve işini evden yürütmek durumunda kalmasından dolayı çocuğuyla yeterince ilgilenememesi ise her iki çatışmayı birlikte yaşamaya örnek gösterilebilir.

İş ve aile yaşamının evrensel önemi, bu alanlarda yaşanan hızlı değişimler ve ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar son yıllarda iş aile çatışması konusunda yapılan

araştırmaların sayısını artırmış ve kavram pek çok disiplin için önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Allen, vd., 2012; DiRenzo, Greenhaus ve Weer, 2011; Michel vd., 2011; Powell ve Greenhaus, 2006; Weer vd., 2010). Yapılan kesitsel ve boylamsal araştırmalar iş aile çatışmasının iş doyumunu (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002; Lee, Zvonkovic ve Crowford, 2014; Zhao ve Namasivayam, 2012), işe bağlılığı (Anderson vd., 2002; Liao vd., 2019; Turunç ve elik, 2010) ve iş performansını dışırme (Liao vd., 2019; Yavaş, Babakuş ve Kartepe, 2008), işten ayrılma niyeti (Nohe ve Sonntag, 2014; Warokka ve Febrilia, 2015; Zhang, Griffeth ve Fried, 2012), tükenmişlik seviyesini artırma (Yavaş vd., 2008) gibi örgütsel sonuçlara; aile ve evlilik doyumunu (Amstad, Meier, Fasel, Elfering ve Semmer, 2011; Burch, 2019; Ford, Heinen ve Langkamer, 2007; Hill, 2005; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004), ebeveynlik doyumunu azaltma (Cooklin, vd., 2015), çiftler arası ilişkiyi zayıflatma (Cooklin, vd., 2015, Vahedi, Krug, Fuller-Tyszkiewicz ve Westrupp, 2018), ocukların duygusal ve davranışsal problemlerini artırma (Dinh, vd., 2017; Erder, 2010; Vahedi, Krug ve Westrupp, 2019; Vahedi vd., 2018) gibi ailesel sonuçlara neden olduğunu göstermektedir. Yücel ve Fan (2019) tarafından yapılan boylamsal bir araştırmada iş aile çatışmasının bireyin sadece kendi yaşam doyumunu, fiziksel ve psikolojik iyi oluşunu değil, eşin yaşam doyumunu, fiziksel ve psikolojik iyi oluşunu da olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Yine başka araştırma sonuçları, iş aile çatışmasının bireyin yaşam doyumunu (Davis, Gere ve Sliwinski, 2016; Greenhaus, Allen, ve Spector 2006; Michel, Michelson, Kotrba, LeBreton ve Baltes, 2009), znel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş düzeyini azalttığını (Matthews, Wayne ve Ford, 2014; Wattoo, Zhao ve Xi, 2018), negatif duygular aracılığıyla gerek alkol ve madde kullanımını (Frone, Barnes ve Farrell, 1994; Frone, Russell ve Cooper, 1997), gerekse depresif belirtileri artırdığını (Namazi, vd., 2019) ortaya koymuştur. Frone'un (2000) evli ve ocuk sahibi 2.700 kişiyle yapmış olduğu araştırmada, iş aile atışması yaşayan bireylerin bu sorunu yaşamayanlara göre anksiyete bozukluğu yaşama ihtimalinin 2.46 kat, duygu durum bozukluğu yaşama ihtimalinin 3.13 kat, madde bağımlılığı yaşama ihtimalinin 1.99 kat daha fazla olduğu bulunmuştur.

Yukarıda sunulan araştırma bulgularından anlaşılacağı üzere iş aile atışması, sadece bireyin iş yaşamını, aile yaşamını ve genel iyilik halini değil, aynı zamanda

toplumu ve iş dünyasını da olumsuz olarak etkileyen bir problem durumudur. Sonuçları itibariyle pek çok alanı etkileyen ve tüm dünyada yaşanan ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimlerle birlikte neredeyse evrensel nitelik taşıyan iş aile çatışmasının nedenlerine ilişkin yurt dışı literatüründe pek çok araştırma ve model çalışması bulunmasına rağmen, Türkiye’de yapılan araştırmaların sınırlı sayıda ve kapsamda olduğu gözlenmiştir. Bu araştırmalarda daha çok cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek gibi demografik özellikler ya da çalışma saatleri, çalışma şekli, örgütsel destek, ailedeki çocuk sayısı gibi değiştirilmesi güç dışsal faktörlerin incelenmesine ağırlık verildiği görülmüştür (Avcı Aksu, 2014; Gamze, 2020; Oruç, 2019; Öztürk, 2018; Şirin, 2019). Yine Türkiye’de yapılan araştırmalar daha çok işletme, iktisat, çalışma ekonomisi, kamu yönetimi, turizm gibi alanlarda yapılmış olup, bu araştırmalarda iş aile çatışması daha çok örgüt perspektifinden ele alınmıştır. Buna küçük bir örnek vermek gerekirse Yükseköğretim Kurumu tez arama veri tabanında yer alan konu ile ilgili tezler tarandığında bulunan 101 tezdten sadece dokuzunun ruh sağlığı alanında yapılan çalışmalar olduğu görülmüştür (Bıçaksız, 2009; Çulha, 2015; Demokan, 2009; Derya, 2008; Erder, 2010; Erdoğan, 2009; Eryaşar, 2017; Üzümcüoğlu, 2013; Yalçın, 2017). Bu çalışmalarda da daha çok belirli psikolojik kavramlarla iş aile çatışması arasındaki ilişkiler incelenmiş ya da çok spesifik bir örneklem grubunun (örneğin çalışan anneler) yaşadığı iş aile çatışmasının sonuçları ele alınmıştır. Oysaki iş aile çatışması pek çok faktöre bağlı, kapsamlı ve karmaşık bir kavramdır. Yapılması planlanan bu araştırma ile alanyazına dayalı olarak, iş aile çatışmasını etkilediği düşünülen hem bireysel-psikolojik değişkenler hem çevresel faktörler; iş aile çatışmasının hem nedeni hem psikolojik sonuçları olabilecek faktörler ve bu faktörler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bir arada açıklayan kapsamlı hipotetik bir modelin test edilmesi amaçlanmıştır.

Modelin merkezi olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, iş aile çatışmasının iki alt boyutudur ve birbirleri ile ilişkilidirler. Bu bulgu, bu konuda yapılan hemen hemen her araştırmayla ortaya konulmuştur (Frone vd., 1992; Matthews, Bulger ve Barnes-Farrell, 2010). İki alan arasındaki bu karşılıklı etkileşim iş aile çatışmasını döngüsel bir sürece dönüştürmektedir. Bunun yanında iş aile çatışmasının nedenleri konusunda yapılan meta-analiz çalışmaları iş saatleri, iş desteği gibi işle ilgili değişkenlerin iş-aile çatışmasını; çocuk sayısı, eş desteği gibi aile ile ilgili değişkenlerin ise aile-iş çatışmasını daha yüksek düzeyde etkilediğini göstermektedir (Michel vd., 2011; Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan ve Knudsen, 2017). Bu nedenle oluşturulan hipotez model ile işle ilgili değişkenlerin iş-aile çatışması; aile ilgili değişkenlerin ise aile-iş çatışması üzerindeki etkisi test edilecektir.

Modelde yer alan rol önceliği kavramı bireyin role verdiği psikolojik önem veya değer olarak tanımlanmaktadır. Rol önceliği, bireyin o rolü yaşamının önemli ve merkezi bir bileşeni olarak değerlendirmesidir (Hirschfeld ve Feild, 2000). Dolayısıyla iş rolü önceliği, bireyin işiyle özdeşleşme derecesi ve işin benlik kavramı içerisindeki önemi olarak, aile rolü önceliği ise, bireyin benlik kavramı içerisindeki ailenin önemi ve aile rolüne olan bağlılığı olarak kavramsallaştırılabilir (Yogev ve Brett, 1985). Yüksek düzeyde iş veya aile rolü önceliği bireyin o role daha fazla zaman ve enerji ayırmasına ve zihinsel olarak o rolle daha fazla meşgul olmasına neden olmaktadır. Bu durum diğer rolü olumsuz bir şekilde etkiler ve iş aile çatışması ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aynı zamanda rol önceliği yüksek olan kişinin bu role ilişkin duyarlılığı yüksektir ve bu alanla ilgili bir sorun yaşadığında diğer role bunu yansıtma ihtimali daha yüksektir (Higgins, Duxbury ve Irving, 1992). Nitekim literatürde iş rolü önceliğinin iş-aile çatışmasını, aile rolü önceliğinin ise aile-iş çatışmasını anlamlı olarak etkilediğini gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Carlson ve Kacmar, 2000; Ford vd., 2007; Greenhaus ve Beutell, 1985; Luk ve Shaffer, 2005). Bununla birlikte beklenenin aksine iş ve aile rolü önceliğinin iş aile çatışması üzerinde etkisinin olmadığını gösteren, ya da bir araştırma grubunda etkiliyken diğer araştırma grubunda etkisinin olmadığını ortaya koyan araştırma bulguları da vardır (Cinamon ve Rich, 2002; Frone vd., 1992). Rol önceliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkileri ele alan sınırlı sayıdaki araştırmada bu şekilde çelişkili sonuçların çıkmasının nedeninin iki

değişken arasındaki düzenleyici değişken etkisinin olduğu düşünülmektedir. Modelde iş rolü önceliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde aile beklentilerinin, aile rolü önceliğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisinde iş beklentilerinin düzenleyici etkisi test edilecektir. Bireyin role verdiği yüksek düzey önceliğin rol çatışmasını ortaya çıkarmasında karşı rolden gelen beklentilerin etkili olacağı düşünülmektedir. Yani iş rolü önceliği yüksek olan bir kişi aynı zamanda yüksek aile talepleriyle karşılaşırsa iş-aile çatışmasının ortaya çıkacağı ya da daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayacağı; iş rolü önceliği yüksek olmasına rağmen aile rol beklentileri düşük olduğunda çatışmanın yaşanmayacağı ya da düşük düzeyde kalacağı ön görülmektedir. Aynı ilişkilerin aile alanı için de geçerli olduğu düşünülmektedir.

Modelde iş ve aile beklentileri moderatör değişken olarak inceleneceği gibi iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki doğrudan etkisi de incelenecektir. Literatürde iş talepleri olarak da kullanılan iş beklentileri kavramı, bir meslek elemanı olarak kişinin sahip olduğu işi yürütürken kendisinden beklenen görevlerin tümü olarak tanımlanmıştır (Guerts ve Demerouti, 2003; akt. Duxbury, Lyons ve Higgins, 2008). Benzer şekilde literatürde aile talepleri olarak da geçen aile beklentileri ise, temel olarak çocuk bakımı, ev işleri gibi aile alanına ilişkin bireyden beklenen görev ve sorumlulardır (Kim ve Cho, 2018). Rol Kuramına göre, iş ve aile rolleri ile ilgili beklentiler kişi üzerinde fiziksel ve psikolojik baskıya yol açar (Duxbury ve Higgins, 1991). Beklentiler arttıkça kişinin enerjisi ve zamanı sınırlanır ve böylece çatışma ortaya çıkabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İlgili alanyazında iş aile çatışmasının önemli nedenlerinden birinin artan iş ve aile talepleri olduğunun gözlenmesi nedeniyle modelde bu değişkene yer verilmiştir. Literatürde iş beklentilerinin iş-aile çatışması üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan pek çok araştırma bulunmaktadır (Butler, Grzywacz, Bass ve Linney, 2005; Gu ve Wang, 2019; Lambert, Minor, Wells ve Hogan, 2015; Yıldırım ve Aycan, 2007). Aynı şekilde aile beklentilerinin yüksek olmasının aile-iş çatışmasını artırdığına dair önemli çalışmalar bulunmaktadır (Luk ve Shaffer, 2005; Michel vd., 2011; Tabassum, 2012). Bununla birlikte kişinin ailesinin beklentileri fazla olsa da eşinden aldığı sosyal destek sayesinde yaşadığı çatışma azalmaktadır (Byron, 2005; Grzywacz ve Marks, 2000). Her iki alandan (iş-aile) alınan sosyal destek kişinin bu alanlarda üstlendiği rolü yürütmek için gerekli olan enerji, dikkat ve zaman gibi

kaynakların korunmasını sağlar ve böylece kişinin o alandan gelen talepleri daha etkili bir şekilde karşılayabilmesine yardımcı olur (Michel vd., 2011). Dolayısıyla modelde iş alanından alınan sosyal desteğin hem iş-aile çatışması üzerindeki doğrudan etkisi hem de iş beklentileri üzerinden dolaylı etkisi test edilecektir. Diğer taraftan aile alanından alınan eş desteğinin hem aile-iş çatışması üzerindeki doğrudan etkisi hem de aile beklentileri üzerinden dolaylı etkisi test edilecektir.

İş aile çatışmasını etkilediği düşünülen bir diğer önemli kavram bireylerin iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğidir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre bireyler zor durumların veya kaderlerinin kurbanı olmaktan ziyade kendi yaşamlarının aktif şekillendiricisidirler (Lent, 2004). Kariyerle ilişkili hemen hemen her seçim ve davranışta bireyin gücüne vurgu yapan kuramın en temel kavramlarından biri olan öz-yeterlik, kişinin belirli bir performansı gerçekleştirmek için gerekli olan eylemleri gerçekleştirebileceği ve organize edebileceğine dair inançlarıdır (Bandura, 1986). Yani kişinin belirli bir işi başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair kişisel inancıdır. Kurama göre öz-yeterlik genel değil, belirli performans alanlarına özgüdür (Özyürek, 2011). Buna göre iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, kişinin iş ve aile rollerinin çatışmasını yönetebilme yeterliliğine sahip olduğuna dair inançlarıdır (Hennessy ve Lent, 2008). Yine kurama göre öz-yeterlik sabit ve kalıcı bir özellik değildir; kişisel, davranışsal ve çevresel faktörlerden etkilenip değişebilir, geliştirilebilir (Brown, 2002). Öz-yeterlik bireylerin seçimlerinin, eylemlerinin, engellerle karşılaştıklarında çaba ve motivasyonlarının kilit belirleyicisidir (Bandura, 1997). Kişinin bir alanda yüksek öz-yeterliğe sahip olması, o alana ilgi duymasında, o alanla ilgili seçimler yapmasında ve performans sergilemesinde dolayısıyla kişinin o alandan doyum sağlamasında etkili temel değişkendir (Lent, 2004). Bu yapı iş aile bağlamında ele alındığında, roller arası çatışmaları yönetme yetenekleri hakkında güçlü inançlara sahip bireylerin daha az iş aile çatışması, daha az rolle ilgili stres ve hem iş hem de aile yaşamı alanlarında daha fazla memnuniyet sağlaması mümkündür (Hennessy ve Lent, 2008). Konuyla ilgili yapılan araştırma sayıca az olsa da, mevcut araştırmalar bu hipotezi desteklemektedir (Hennessy, 2005; Hennessy ve Lent, 2008). Modelde iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin iş aile çatışması üzerindeki etkisini test etmenin yanında, iş ve aileden gelen sosyal desteğin öz-yeterlik üzerindeki etkisi de test edilecektir. Nitekim Sosyal Bilişsel

Kariyer Kuramı bireyin kariyer davranışlarının ortaya çıkmasında hem bireysel hem de çevresel faktörlerin önemine ve bu faktörlerin karşılıklı ilişkisine vurgu yapmaktadır (Özyürek, 2011). Çevreden alınan destek ya da engeller bireylerin öz-yeterlik düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır (Lent vd., 2003). Yani kişinin bir alanda desteklenmesi, o alana ilişkin kaynaklarının olması kişinin o alanda kendisini daha yetkin hissetmesine katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla aile rollerine ilişkin eşinden destek gören kişilerin aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin daha fazla olacağı, iş rollerini yürütme konusunda desteğe sahip kişilerin ise daha fazla iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğine sahip olacağı ön görülmektedir.

Modelin son kısmı iş aile çatışması ve öznel iyi oluş kavramları arasındaki hipotez ilişkileri göstermektedir. Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarına ilişkin subjektif değerlendirmelerini içeren, deneyimledikleri iyi olma düzeyini tanımlamak için kullanılan şemsiye bir kavramdır (Diener ve Ryan, 2009). Öznel iyi oluşun bir dizi bağımsız bileşeni vardır. Bunlar: yaşam doyumu (kişinin yaşamına ilişkin genel yargıları), önemli alanlardan doyum (örneğin, iş doyumu, evlilik doyumu), olumlu duygulanım (birçok hoş duygu ve ruh halinin yaşanması) ve düşük düzeyde olumsuz duygu (birkaç hoş olmayan duygu ve ruh hali yaşamak) (Diener, 2000). Yani öznel iyi oluş hem bilişsel hem de duyusal bileşenleri içeren çok boyutlu bir değerlendirme olarak kavramsallaştırılmaktadır (Eid ve Diener, 2004). Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bilişsel boyutu olup bireyin, yaşamının bütününe ilişkin değerlendirmesidir (Vitterso, Biswas Diener ve Diener, 2005). Yaşam doyumu genel bir değerlendirme olup yaşamın parçaları olan iş, aile, boş zaman etkinlikleri gibi çeşitli yaşam alanlarından alınan doyumun toplamını ifade eder (Diener, Scollon ve Lucas, 2003). Bireylerin yaşam doyumu evlilik, işsizlik, yas, çocuk sahibi olma gibi önemli yaşam olaylarından etkilenir (Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2004). Fakat yaşam doyumu sadece bu yaşam olay ve durumlarının bir sonucu değil aynı zamanda bunların önemli bir nedenidir. Yapılan güncel boylamsal çalışmalar öznel iyi oluş literatüründe önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bunlardan biri öznel iyi oluşun sadece durumların sonucu değil aynı zamanda durumların nedeni olduğunun ortaya konulmasıdır (Diener, 2012; Diener, 2013). Örneğin, geçmiş kesitsel araştırmalarda evli insanların daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat bu sonuç üzerinde mutlu insanların evlenme ve evli

kalma olasılığının daha yüksek olmasının önemli bir etkisi vardır (Diener, 2013). Yapılan boylamsal araştırmalarda evlilik öncesinde yaşam doyumu yüksek olan bireylerin evlenme, evliliği sürdürme ve evliliklerinde mutlu olma olasılığının diğer bireylere göre daha yüksek olduğu, evlilik öncesinde yaşam doyumu düşük olan bireylerin ise boşanma olasılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2003; Lucas, 2005). Kısaca yaşam olayları ve öznel iyi oluş arasında çift yönlü nedensel bir ilişki vardır (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). İş aile çatışması literatüründe de iş aile rol çatışmasının iş doyumu, aile doyumu, yaşam doyumu gibi öznel iyi oluş kavramları üzerindeki tek yönlü etkisine odaklanılmıştır. Bu durum iş aile çatışması ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilere sınırlı bir açıklama getirmektedir. Alanyazında iş aile çatışmasının iş doyumu, aile doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini kanıtlar nitelikte pek çok araştırma ve meta-analiz çalışması bulunmaktadır (Amstad vd., 2011; Anderson vd., 2002; Ford vd., 2007; Hill, 2005; Lee, Zvonkovic ve Crowford, 2014; Wayne vd., 2004). Fakat iş doyumu, aile doyumu, yaşam doyumu gibi öznel iyi oluş kavramlarının iş aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Demerouti, Bakker ve Bulters, 2004; Kelloway, Gottlieb ve Bahram, 1999; Neto vd., 2016; Nohe, Meier, Sonntag ve Michel, 2015). Oysaki iş doyumu düşük olan birinin aile yaşamının bu durumdan etkilenmesi ya da aile doyumu düşük olan birinin iş yaşamının bu durumdan etkilenmesi olağan bir sonuçtur. Bu nedenle yapılan bu araştırmada iş aile çatışması ve iş-aile-yaşam doyumu arasındaki çift yönlü ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin nihai amacı bireylerin iyi oluş düzeylerini artırmaktır. İş ve aile rollerini üstlenmek ve bu rolleri uyumlu, dengeli bir şekilde yürütmek bireylerin fizyolojik, sosyal ve psikolojik pek çok ihtiyacını karşılayarak iyi oluş düzeylerini artırırken, çeşitli faktörlerden dolayı bu rollerin çatışması hem bireysel-psikolojik hem toplumsal hem de ekonomik pek çok problem ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın genel amacı, önemli görülen bu problem durumunu kapsamlı bir şekilde incelemek amacıyla ortaya konulan hipotetik modeli test etmektir.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı problem bölümünde tanıtılan hipotetik iş aile rol çatışması modelini test etmektir. Modelde aşağıdaki hipotezler test edilecektir;

1. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.
2. İş rolü önceliği, iş-aile çatışmasını doğrudan anlamlı düzeyde yordamaktadır.
3. İş rolü önceliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aile beklentilerinin düzenleyici etkisi vardır.
4. Aile rolü önceliği, aile-iş çatışmasını doğrudan anlamlı düzeyde yordamaktadır.
5. Aile rolü önceliği ile aile-iş çatışması arasındaki ilişkide iş beklentilerinin düzenleyici etkisi vardır.
6. İş desteği iş-aile çatışmasını hem doğrudan hem de iş beklentileri ve iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği aracılığıyla anlamlı düzeyde yordamaktadır.
7. Eş desteği aile-iş çatışmasını hem doğrudan hem de aile beklentileri ve aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği aracılığıyla anlamlı düzeyde yordamaktadır.
8. İş-aile çatışması aile doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.
9. Aile-iş çatışması iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.
10. İş doyumunu iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde yordamaktadır.
11. Aile doyumunu aile-iş çatışmasını anlamlı düzeyde yordamaktadır.
12. İş doyumunu, aile doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

Önem

İş ve aile yetişkin yaşamının iki merkezi alanını temsil eder (Frone vd., 1992; Noor; 2004; Rane ve McBride, 2000). Bir kişilik kuramcısı olan Erikson, genç

yetişkinlik dönemini ‘yakınlık kurmaya karşı soyutlanma’, yetişkinlik dönemini ise ‘üretkenliğe karşı durgunluk’ dönemi olarak adlandırmış ve bu dönemdeki bireylerin gelişim görevlerini duygusal bağlılık hissedecekleri yakın ilişkiler kurmak, üretken hissedecekleri çocuk yetiştirmek veya çalışmak olarak tanımlamıştır (Burger, 2006). İlk kişilik kuramcısı olan Freud’a göre de sağlıklı insan, sevebilen ve çalışabilen kişidir. Benzer şekilde Adler sağlıklı bireyin topluma katkı sağlayarak, kendisine bir eş ve sosyal açıdan yararlı bir iş bularak yaşam görevlerinde başarılı olacağını ifade etmiştir (Murdock, 2012). Bir işe ve aileye sahip olmak bireylerin benlik saygısını, toplumsal statüsünü, fizyolojik ve psikolojik iyi oluşunu, yaşamda anlam bulma duygusunu artırmaktadır (Wayne vd., 2004). Fakat tüm dünyada yaşanan ekonomik, toplumsal, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı iş ve aile yaşamındaki hızlı değişimler, bireylerin kişisel büyümesine katkı sağlayacak bu rollerin üstlenilmesini ve uyumlu bir şekilde yürütülmesini güçleştirmektedir.

İş ve aile rollerinin birbirini engellemesi olarak tanımlanan iş aile çatışması, iş ve aile rollerine sahip hemen her bireyi etkiler duruma gelmektedir. Çalışanların iş günleri ve işe gidip gelme süreleri uzamakta, teknolojiye gelişmeler çalışanları günün her saatinde daha erişilebilir hale getirmekte ve standart olmayan zamanlarda çalışmak birçok alanda yaygınlaşmaktadır (Presser, 2005). Bu değişiklikler de çalışanların ebeveynleri, eşleri ve çocukları için sahip oldukları zaman ve enerjiyi sınırlandırmaktadır. Bu nedenle iş ve ailenin talepleri kaçınılmaz olarak birbiriyle çatışmaktadır. İş ve aile, yetişkin sağlığı ve gelişimi için en belirgin bağlamlardır (Moen ve Wethington, 1999). Ancak yaşamın hızlı temposu ve çoklu rol talepleri çalışanların her iki alanı yönetmesini zorlaştırmaktadır. Sınırlı destekle, daha fazla iş aile çatışması yaşayan çalışanlar, birçok psikolojik ve fiziksel sağlık sorunu için risk altındadır (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). Amerikan Psikoloji Derneği’nin (American Psychological Association), 2007 yılında yayınladığı bir rapora göre ev ve aile ile ilgili rollerin iş yaşamını olumsuz anlamda etkilemesi sebebiyle stres yaşayanların oranı %52, iş rollerinin aile rollerini engellemesi nedeniyle stres yaşayan kişilerin oranı ise %43’tür. Bugün yetişkinlerin çoğunluğunun çocuklu çift kariyerli ailelerin bir parçası olduğu ve genç yetişkinlerin çoğunluğunun nihayetinde çocuklu çift kariyerli ailelerin bir parçası olacağı gerçeği göz önüne alındığında kapsam açısından pek çok bireyi

etkileyen bir problem durumu olan iş aile çatışması ile ilgili araştırmaların yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İş aile çatışması sonuçları açısından değerlendirildiğinde de üzerinde araştırma yapılması önemli görülen bir konudur. İş aile çatışmasının sonuçlarıyla ilgili yapılan araştırma ve meta-analizler iş aile çatışmasının iş doyumu (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002; Gopalan ve Pattusamy, 2020; Lee, Zvonkovic ve Crowford, 2014; Zhao ve Namasivayam, 2012), işe bağlılık (Anderson vd., 2002; Liao vd., 2019) ve iş performansı üzerinde negatif (Liao vd., 2019; Yavaş, Babakuş ve Kartepe, 2008), işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisini ortaya koymaktadır (Nohe ve Sonntag, 2014; Warokka ve Febrilia, 2015; Zhang vd., 2012). İş aile çatışmasının aile ve evlilik doyumunu (Amstad vd., 2011; Ford vd., 2007; Hill, 2005; Yoo, 2021), ebeveynlik doyumunu azaltma (Cooklin, vd., 2015), çiftler arası ilişkiyi zayıflatma (Cooklin, vd., 2015, Vahedi vd., 2018), çocukların duygusal ve davranışsal problemlerini artırma (Dinh, vd., 2017; Erder, 2010; Vahedi vd., 2019; Vahedi vd., 2018) gibi olumsuz ailesel sonuçlar üzerindeki etkisini ortaya koyan birçok araştırma vardır. Burch'un (2020) yapmış olduğu boylamsal araştırma sonucunda, iş aile çatışmasının gelecekteki aile doyumu ve aile doyumu aracılığıyla çiftlerin çocuk sahibi olması üzerinde negatif yönde, aile doyumunu azaltarak çiftlerin ayrılmaları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. İş aile çatışmasının bireyin iş ve aile yaşamının yanında psikolojik ve fizyolojik iyi oluşu üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koyan birçok araştırma bulgusu vardır (Allen vd., 2000; Ford vd., 2007; Frone, 2000; Wattoo, Zhao ve Xi, 2018; Yu, Song, Shi ve Wang, 2020). İş aile çatışması bireyin sadece kendi iyi oluşunu değil, aynı zamanda eş ya da çocuklar gibi diğer aile üyelerinin iyi oluşunu da etkilemektedir (Burch, 2020; Orellana ve diğerleri, 2021; Yucel ve Fan, 2019). Çünkü aile sosyal bir sistemdir (Minuchin, 1985). Aile sistemleri teorisine göre bir ailedeki bireyler, duyguları, bilişleri, davranışları ve deneyimleri açısından birbirlerine bağlıdırlar. Bu anlamda iş ve aile alanları arasındaki gerilimler sadece birey tarafından değil, aynı zamanda aile tarafından da yaşanmaktadır (Morr ve Droser, 2020). Kısaca iş aile çatışması bireylerin hem iş yaşamlarını hem aile yaşamlarını aynı zamanda genel iyilik halini olumsuz olarak etkileyen bir çatışma olmasından dolayı üzerinde araştırma yapılması önemli görülen bir konu olmuştur.

İş aile çatışması bireylerin gelecek kariyer planlarını da etkileyen önemli bir problem durumudur. Birçok birey iş aile rol çatışmasının olumsuz sonuçlarından kaçınmak için çalışmak, terfi etmek, işinde yükselmek gibi işle ilgili ya da evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi aile ile ilgili planlarından hatta bazen rollerinden vazgeçebilmektedir (Cinamon ve Rich, 2004; Kerpelman ve Schvaneveldt, 1999). Beliren yetişkinlik dönemindeki genç yetişkinlerin kariyer planlarında iş aile çatışması yaşayacaklarını düşünmeleri önemli rol oynamaktadır (Barnett, Garies, James ve Steele, 2003; Cinamon ve Rich, 2004; Weer ve Greenhaus, 2006). Lent, Brown ve Hackett (1994) bu durumu ‘matematik konusunda öz-yeterliliği yüksek olan bir kişinin, olumsuz sonuçlar (örneğin, önemli kişilerin desteğini alamama, iş aile çatışması yaşama) öngördüğü takdirde, bilimin yoğun olduğu kariyer alanlarından kaçınmayı seçtiğini hayal etmek zor değil’ şeklinde açıklamıştır. Birçok birey evlendiği ya da çocuk sahibi olduğundan dolayı işini bırakmakta, ya da işine engel olacağını düşündüğünden dolayı eş ya da ebeveyn rolünden kaçınabilmektedir. Oysaki iş ve aile rolleri hem yeme-içme, cinsellik, barınma gibi fizyolojik hem de sevgi, ait olma, saygınlık, yaşamda anlam bulma gibi psikolojik ihtiyaçlarımızı karşılamamızı sağlayan, yaşam yolculuğumuzdaki en temel rollerdendir. Bu rollere sahip olmanın doğrudan çatışmaya ya da zenginleşmeye neden olmasından ziyade bu rolleri yürütme sürecindeki bazı bireysel, çevresel, psikolojik faktörler olumlu ya da olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Grzywacz ve Marks, 2000). İş aile çatışması üzerinde etkili olan bu faktörlerin araştırılmasının hem iş ve aile rollerini üstlenen yetişkinlere hem de henüz bu rolleri üstlenmemiş yetişkin ve genç yetişkinlere bu rolleri üstlenme ve sağlıklı bir şekilde yürütme konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İş ve aile alanlarının bireyin yaşamındaki evrensel önemi ve bu alanların çatışmasının ortaya çıkardığı iş ve kariyer yaşamı, aile yaşamı ve genel iyilik hali ile ilgili olumsuz sonuçlar, araştırmacıları yoğun bir şekilde konu ile ilgili araştırma yapmaya yöneltmiştir. Fakat konuyla ilgili Türkiye’de yapılan araştırmaların sınırlı sayıda ve kapsamda olduğu gözlenmiştir. Genel olarak bu araştırmalarda demografik özellikler, çalışma saatleri, çalışma şekli, örgütsel destek gibi değiştirilmesi güç dışsal faktörler üzerine odaklanılmıştır (Avcı Aksu, 2014; Gamze, 2020; Oruç, 2019; Öztürk, 2018; Şirin, 2019). Oysaki iş aile çatışması sadece çevresel faktörlerle değil, bireysel,

psikolojik faktörlerle de ilişkili bir kavramdır. Aynı zamanda Türkiye’de yapılan araştırmalar daha çok işletme, iktisat, çalışma ekonomisi, kamu yönetimi, turizm gibi alanlarca yapılmış olup, bu araştırmalarda iş aile çatışması örgüt perspektifinden ele alınmıştır. Oysaki iş aile çatışması sadece iş dünyası, çalışma politikaları ya da kurum yönetimi ile ilgili bir konu olmayıp bireyin iş yaşamı, aile yaşamı ve ruh sağlığıyla ilişkili bir kavramdır. Yapılan literatür taraması sonucunda iş aile çatışmasıyla ilgili ruh sağlığı alanlarınca yapılan araştırmaların oldukça az sayıda ve kapsamda olduğu gözlenmiştir (Bıçaksız, 2009; Çulha, 2015; Demokan, 2009; Derya, 2008; Erder, 2010; Erdoğan, 2009; Eryaşar, 2017; Üzümcüoğlu, 2013; Yalçın, 2017). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanınca yapılan bir araştırmaya ise rastlanmamıştır. Yapılması planlanan bu araştırma ile alanyazına dayalı olarak geliştirilen, iş aile rol çatışmasını etkilediği düşünülen hem değiştirilebilir bireysel-psikolojik değişkenler hem çevresel faktörler; iş aile çatışmasının hem nedeni olabilecek faktörler hem psikolojik sonuçları; ve bu faktörler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bir arada açıklayan kapsamlı hipotetik bir modelin test edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırmanın hem kariyer danışmanlığı hem aile danışmanlığı literatürüne, hem bireye hem aileye sunulan psikolojik danışmanlık hizmetlerine, aynı zamanda önleyici ruh sağlığı çalışmalarına önemli katkısının olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarının üniversiteler ya da çeşitli kurumlarda henüz bu rolleri üstlenmemiş genç yetişkinlerle yaşam rollerine hazırlık amacıyla yürütülen kariyer gelişimi programları içerisinde yer almasının oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir. İş ve aile ile ilişkili konular üzerinde kariyer danışmanlığı ve aile danışmanlığı alanlarınca bağımsız olarak çalışmalar yürütülse de aslında iş ve aile birbirini pozitif veya negatif şekilde etkileyen, birbirine son derece bağlı alanlardır (Peplinska ve Rostowska, 2013). Yapılan araştırmanın bu iki alan arasındaki etkileşimi açıklama açısından da alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son olarak yapılan bu araştırma tüm dünyayı etkileyen Covid-19 pandemi süreci içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte bireylerin iş ve aile rollerinde ani ve önemli değişiklikler yaşanmıştır (Vaziri, Casper, Wayne ve Matthews, 2020). Bazı sektörlerin işi durma noktasına gelirken, bazı sektörlerin iş yükü oldukça artmıştır. Evden online olarak çalışma, eğitim-öğretime ara verilmesi gibi durumlar iş ve aile arasındaki

sınırları oldukça bulanık hale getirmiştir. Yapılan bu araştırmanın pandemi sürecinin iş ve aile yaşamı üzerindeki etkisini ortaya koyma açısından da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın verileri araştırmacının ulaşabildiği hem iş hem aile rolüne sahip gönüllü bireylerin oluşturduğu bir çalışma grubundan toplanmıştır. Aynı zamanda veriler öz bildirim dayalı veri toplama araçları ile toplanmıştır. Sosyal beğenirlik gibi faktörlerden dolayı araştırma grubunda bulunan kişiler cevaplarında yeterince objektif olmayabilir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı verilerin Covid-19 pandemisi nedeniyle çevrimiçi ortamda toplanmasıdır. Veriler çalışma kısıtlamasının olmadığı dönemde toplanmasına karşın, pandemi sürecinin araştırma değişkenlerine etkisi söz konusu olabilir ve bu olası durum çalışma kapsamında değerlendirilmemiştir.

Tanımlar

İş Aile Çatışması: İş ve aile alanlarındaki rol taleplerinin bir açıdan karşılıklı uyumsuzluğu ile ortaya çıkan çatışma türüdür (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kavram iki yönlü bir doğaya sahiptir. Buna göre iş rol ve taleplerinin aile rolünü yerine getirmeye engel olması durumu ‘iş-aile çatışması’, aile rolü talep ve isteklerinin iş rolünü engellemesi ise ‘aile-iş çatışması’dır (Frone vd., 1992). Bu çalışmada çalışma grubunu oluşturan bireylerin iş aile çatışması düzeyleri Netemeyer, Boles ve McMurrian’nın (1996) geliştirdiği, Efeoğlu’nun (2006) Türkçe’ye uyarlamasını yaptığı İş Aile Çatışması Ölçeği ile ölçülecektir.

İş/Aile Rolü Önceliği: Rol önceliği bireyin o rolü yaşamının önemli ve merkezi bir bileşeni olarak değerlendirmesidir (Hirschfeld ve Feild, 2000). Dolayısıyla iş rolü önceliği, bireyin işiyle özdeşleşme derecesi ve işin benlik kavramı içerisindeki önemi olarak, aile rolü önceliği ise, bireyin benlik kavramı içerisindeki ailenin önemi ve aile rolüne olan bağlılığı olarak ifade edilebilir (Yogev ve Brett, 1985). Bu araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylerin iş rolü önceliği ve aile rolü önceliği Super ve

Neville (1983) tarafından geliştirilip, Amatea, Cross, Clark ve Bobby (1986) tarafından düzenlenen Yaşam Roller Önceliği Ölçeği ile ölçülecektir.

İş Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği: Kişinin iş ve aile rollerinin çatışmasını yönetebilme yeterliliğine dair sahip olduğuna inançlarıdır (Hennessy ve Lent, 2008). Bu araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylerin iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliliği Cinamon (2003) tarafından geliştirilip, Amanvermez ve Denizli (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği Ölçeği ile ölçülecektir.

İş/Aile Beklentileri: İş beklentileri, bir meslek elemanı olarak kişinin sahip olduğu işi yürütürken kendisinden beklenen görevlerin tümüdür (Guerts ve Demerouti, 2003; akt. Duxbury, Lyons ve Higgins, 2008). Benzer şekilde aile beklentileri, temel olarak çocuk bakımı, ev işleri gibi aile alanına ilişkin bireyden beklenen görev ve sorumlulardır (Kim ve Cho, 2018). Bu araştırmaya katılan bireylerin iş beklentileri Peterson vd. (1995) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye uyarlamasını Derya'nın (2008) yaptığı İş Yükü Ölçeği ile ölçülecektir. Aile beklentileri ise Peeters, Montgomery, Bakker ve Schaufeli'nin (2005) geliştirdiği, Demokan'ın (2009) Türkçe'ye uyarladığı Ev Talepleri Ölçeği ile ölçülecektir.

İş/Eş Desteği: Modelde yer alan eş desteği kavramı eşten alınan sosyal desteği, iş desteği ise yöneticiden alınan sosyal desteği ifade etmektedir. Sosyal destek bireye pozitif anlamda yardım, destek, rehberlik sağlayan diğer insanlarla ilişki ağı anlamına gelmektedir (Harvey, 2014; Thoits, 2011). Bu araştırmaya katılan bireylerin aile ve iş rollerini yürütürken eşlerinden aldıkları desteğin düzeyini ölçmek amacıyla King, Mattimore, King ve Adams (1995) tarafından geliştirilen, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Eş Desteği Ölçeği kullanılacaktır. Benzer şekilde katılımcıların iş ve aile rollerini dengeli yürütebilmeleri konusunda yöneticilerinden aldıkları sosyal desteği ölçmek amacıyla Galinsky, Bond ve Friedman (1996) tarafından geliştirilip Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yönetici Destek Ölçeği kullanılacaktır.

İş Doyumu/ Aile Doyumu/ Yaşam Doyumu: İş doyum, aile doyum ve yaşam doyum, öznel iyi oluşun bileşenleridir (Diener, 2000). İş doyum, iş yaşamından, aile doyum, aile yaşamından ve yaşam doyum, genel bir değerlendirme olup yaşamın

parçaları olan iş, aile, boş zaman etkinlikleri gibi çeşitli yaşam alanlarından alınan doyumun toplamını ifade eder (Diener, Scollon ve Lucas, 2003). Araştırma katılımcılarının iş doyumunu ölçmek amacıyla Kaba, Erol ve Güç tarafından geliştirilen Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin iş doyumuna alt boyutu, aile doyumunu ölçmek amacıyla Ji ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye uyarlanması Coşkuner (2013) tarafından yapılan Aile Yaşam Tatmini Ölçeği ve yaşam doyumunu ölçmek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilip, Köker'in (1991) Türkçe'ye uyarladığı Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılacaktır.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öncelikle iş aile rol çatışması kavramı ve kavramla ilgili kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Ardından iş aile rol çatışması ve araştırmanın diğer kavramları arasındaki ilişkiler, kuramsal açıklamalar ve yapılan araştırmalar bağlamında açıklanmıştır.

İş Aile Rol Çatışması ve İlgili Kuramlar

İşin, aile ve evlilik yaşamıyla nasıl etkileşime girdiği problemi son 20-30 yıldır sadece bilim insanlarının değil, aynı zamanda politikacıların, ekonomistlerin, psikolog ve sosyologların ilgilendiği önemli bir konu haline gelmiştir (Allen vd., 2012; Di Renzo, Greenhaus ve Weer, 2011; Peplinska ve Rostowska, 2013). Sanayi devriminin etkisiyle değişimi başlayan iş ve aile yaşantısı teknolojinin hızlı gelişimi ile oldukça farklılaşmıştır. Tarım toplumunda birlikte yürütülen iş ve aile faaliyetleri Sanayi Devriminden sonra ayrı yerlerde, ayrı zamanlarda, ayrı insanlarla, ayrı norm ve kurallarla yürütülmeye başlamış ve dolayısıyla iki ayrı alan haline gelmiştir. Sanayi ve teknolojinin gelişimi insan gücüne duyulan ihtiyacı azaltmış ve nüfusun da artması ile işsizlik oranlarını artmıştır. Bu durum bireyler için bir iş sahibi olma ve sürdürmeyi daha önemli ve zorlu bir hale dönüştürmüştür. Kurum ve işletmelerin az kişiyle çok iş yapma isteği çalışma saatlerini artırmış ve çalışanlardan çoklu yeterliliklere sahip olmaları beklenir hale gelmiştir. Tüm bunlar bireyleri iş ve aile rolleri arasında daha zor bir şekilde gidip gelmeye, bazen de bir seçim yapmaya zorlamaktadır. Kadınların iş gücüne atılması, evde erkeklerin de ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevleri üstlenmesinin gerekliliği, bireylere geleneksel rollerinin dışında yeni sorumluluklar getirmiştir. Boşanma oranlarının artması, iş ve aile sorumluluklarını tek başına üstlenen tek ebeveynli aileleri artırmış ve eş desteği olmadan bu rolleri tek başına yürütmek bireyler için daha zorlu hale gelmiştir. Dijital teknolojilerin gelişmesi her zaman her yerde çalışmayı mümkün kılmış ve bu durum iş ve aile arasındaki sınırları bulanık hale getirmiştir (Kossek ve Lautsch, 2012). Tüm bunlar bireylerin iş ve aile rollerini uyumlu,

dengeli bir şekilde yürütmelerini zorlaştırmış ve iş aile çatışması günümüzde pek çok bireyin, ailenin yaşadığı bir problem durumu haline gelmiştir. Bu problemin hem iş dünyasını, hem bireyi, aynı zamanda toplumun birimi olan aileyi olumsuz anlamda etkilemesi pek çok disiplini konu ile ilgili araştırma yapmaya yöneltmiştir.

İş-aile çatışması ile ilgili araştırmaların temeli, Kahn ve diğerleri (1964) tarafından geliştirilen Rol Kuramı'na dayanmaktadır. Kahn ve diğerleri (1964) tarafından, 'üstlenilen farklı rollerin rol beklentilerinin uyuşmaması' şeklinde tanımlanan roller arası çatışma, bir rol çatışması biçimidir. Bu tanımlamadan yola çıkan Greenhaus ve Beutell (1985) iş aile çatışmasını, *'iş ve aile alanlarındaki rol taleplerinin bir açıdan karşılıklı uyumsuzluğu ile ortaya çıkan roller arası çatışma türü'* şeklinde tanımlamıştır.

1980'li yıllarda yapılan bu tanımlamadan günümüze kadar iş aile çatışması ile ilgili temel yapıyı anlamamızı sağlayan, pek çok araştırma ve meta analizle desteklenen önemli pek çok bulgu ortaya konulmuştur. Bunlar:

- a) İş aile çatışmasının çift yönlü bir doğası vardır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Frone vd., 1992). İşin aileyi etkilemesinin yanı sıra aile rolü de iş rolünü etkilemektedir. İş rolü talep ve beklentilerinin aile rollerini yerine getirmeye engel olması durumu 'iş-aile çatışması', aile talep ve isteklerinin iş rolünü engellemesi ise 'aile-iş çatışması' olarak tanımlanmıştır (Frone vd., 1992; Netemeyer vd., 1996).
- b) Bu iki boyut -iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması- genel iş aile çatışmasının alt boyutları olup birbiri ile ilişki içerisinde (Frone vd., 1992).
- c) İşle ilgili değişkenler (örn., iş saatleri, iş yükü vb.) iş-aile çatışması ile, aile ile ilgili değişkenler ise (örn., çocuk sayısı, eş desteği vb.) aile-iş çatışması ile daha güçlü bir şekilde ilişkilidir (Michel vd., 2011; Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan ve Knudsen, 2017).
- d) Aile rollerinin sınırları iş rolüne göre roller arası müdahaleye daha açıktır (Hecht ve Allen, 2009; Olson-Buchanan ve Boswell, 2006). Dolayısıyla iş-aile çatışması yaşama ihtimali aile-iş çatışmasına göre daha yüksektir.

e) İş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına göre sonuçlarıyla daha güçlü ilişkiler göstermektedir (Byron, 2005).

Bu önemli bulgulara ve ortaya konulan pek çok teorik modele rağmen, iş aile çatışmasının karmaşık, psikolojik bir süreç olması ve zaman içerisinde değişmesinden dolayı bu fenomenolojiye ilişkin teorik olarak açıklanması gereken birçok nokta bulunmaktadır (Maertz, Boyar ve Maloney, 2019). Aşağıda iş aile çatışması ile ilgili geçmişten günümüze yapılan kuramsal açıklamalara yer verilmiştir.

Rol Kuramı (Role Theory)

1950’li yıllarda sosyolog Parsons ve Merton tarafından tanıtılan Rol Kuramı, Kahn ve diğerleri (1964) tarafından sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanına başarıyla uyarlanmıştır (Ceylan, 2011). Rol teorisi, bireylerin bir dizi rolü yerine getiren aktörler olduğu sosyal ortamda insan davranışlarını araştırır. Kurama göre bireyler, benlik kavramlarına dayalı olarak veya başkaları tarafından öngörülen kalıplaşmış ve beklenen davranışlardan oluşan rolleri gerçekleştirirler (Biddle, 1986). Bireyler bu tanımlanmış rollere göre davranışlarda bulunurlar. Fakat rol belirsizliği, aşırı rol yükü ve rol çatışması bireyin stres yaşamasına ve rollerini başarılı bir şekilde yerine getirmesine engel olur. Bunlardan rol çatışması birbirine uyumlu olmayan rol sorumlulukları olduğunda ortaya çıkar. Birbiriyle uyumlu olmayan çoklu talepler rol çatışmasına neden olur (Kahn vd., 1964; Katz ve Kahn, 1978). Kahn ve diğerleri (1964) rol çatışmasını ‘birine uymanın diğerine uymayı zorlaştıracak şekilde iki veya daha fazla rol talebinin aynı anda ortaya çıkması’ şeklinde tanımlamıştır. Örneğin, bir doktorun muayene saatinde aynı zamanda ameliyata çağırılması. Roller arası çatışma ise farklı rollerden gelen uyumsuz rol taleplerinin ortaya çıkardığı bir rol çatışması türüdür (Kahn vd., 1964). Örneğin, bireyin çalışırken hasta olan çocuğunu hastaneye götürmesinin gerekmesi. Greenhaus ve Beutell (1985) Rol Kuramının bu tanımlama ve açıklamalarını bir rol çatışması türü olan iş aile çatışmasına uyarlayarak iş aile çatışması ile ilgili araştırmaların teorik alt yapısını oluşturmuştur. İş aile çatışması, Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından ‘*iş ve aile alanlarındaki rol taleplerinin bir açıdan karşılıklı uyumsuzluğu ile ortaya çıkan çatışma türü*’ şeklinde tanımlanmıştır. Her bireyin zamanı

ve enerjisi sınırlıdır. Bir rol üstlenildiğinde bu rolün sorumlulukları kişinin zamanını, enerjisini sınırlar ve diğer rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırır. Bu durumda rol çatışmasının ortaya çıkması kaçınılmazdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Rol kuramına göre bireyin üstlendiği rollerin kendisi değil, rollerin uyuşmazlığı, bir rolün diğerini engellemesi durumu çatışma ortaya çıkarmaktadır (Adams, King ve King, 1996). Bu durum temelde üç şekilde gerçekleşmektedir. İş aile çatışması ortaya çıkma biçimine göre; zaman, gerginlik ve davranış temelli iş aile çatışması olmak üzere üçe ayrılır (Carlson vd., 2000; Greenhaus ve Beutell, 1985).

Zaman temelli çatışma, sınırlı zamandan kaynaklı olarak kişinin bir rolü yerine getirirken diğer rolün sorumluluğunu yerine getirememesinden dolayı yaşanan çatışmadır. Bu çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir. İlki, bir rolün gerekliliğini yerine getirirken fiziksel olarak diğer role zamanın kalmaması şeklinde ortaya çıkabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çocuğu hasta olduğu için bitirmesi gereken işini yetiştiremeyen bir kişinin yaşadığı çatışma ya da önemli bir işi olduğu için çocuğunun toplantısına katılamayan bir kişinin yaşadığı çatışma buna örnek olabilir. Zaman temelli çatışmanın diğer şekli, kişinin bir rolle ilgilenirken zihninin diğer rolün gereklilikleriyle meşgul olmasıyla ortaya çıkabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin, ailece yapılan bir etkinlikte zihninde işiyle ilgili bir sorunu düşünen kişinin yaşadığı çatışma ya da mesaiye kalan bir kişinin yaptığı işin yanında, zihninin akşam yemeğini nasıl yetiştireceğiyle meşgul olması zaman temelli iş aile çatışmasına örnek olabilir.

Gerginlik temelli çatışma, bir rolün gerekliliğini yerine getirirken ortaya çıkan stres ve gerginliğin diğer rolü engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır (Carlson vd., 2000). Kişinin işinde yaşadığı stres, yorgunluk, kaygı, mutsuzluk gibi duygusal yaşantılar aile rollerini yerine getirmeye engel olabilir. Ya da tam tersi eşler arası problemler, çocukların problemleri, ev işleri ile ilgili zorlanmalar, sorunlar gibi aile rolüyle ilgili stres ve gerginlikler kişinin iş yaşamını olumsuz anlamda etkileyebilir ve kişinin çatışma yaşamasına neden olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş aile çatışmasının son ortaya çıkma şekli davranış temelli iş aile çatışmasıdır. Davranış temelli iş aile çatışması, kişinin bir rolü yerine getirirken gösterdiği davranış şeklinin diğer roldeki davranışları ile uyumsuz olmasından kaynaklanan çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu çatışma türü bir rolde gerekli olan belirli davranışlar,

diğer roldeki davranışsal beklentilere müdahale ettiğinde ortaya çıkar (Carlson vd., 2000). Mesela, işinde yönetici olan bir kişinin işte sergilediği otoriter davranışları, aile rolünü sergilerken sıcak, anlayışlı, yardım sever tutumlarla değiştirmesi gerekliliğinin ortaya çıkardığı rol çatışması bu duruma örnek olabilir. Greenhaus ve Beutell'a göre (1985) bireylerin, her bir yaşam alanında o rolün gerektirdiği şekilde davranması gerekir, fakat bireyler bunu her zaman başaramayabilir.

Yayılma - Geçiş Kuramı (Spillover-Crossover Theory)

Birçok yetişkin için iş ve ev iki ana yaşam alanıdır. İdealde bu iki yaşam alanı birbiriyle uyumludur, birbirini engellemezler ve sorunlara neden olmazlar. Fakat bu herkes için, her zaman böyle değildir. Bazen bir alandaki sorunlar diğer alana da yayılarak iş aile çatışmasına neden olur (Howard, Donofrio ve Boles, 2004).

Staines (1980) tarafından ortaya konulan Yayılma (Spillover) Kuramına göre, kişinin iş ve aile yaşamlarından birinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz gelişmeler diğer yaşam alanına da yayılarak olumlu ya da olumsuz olarak etkilerler (Evans ve Bartolome, 1984). Yayılma- Geçiş Kuramı hem iş ve aile yaşam alanları arasındaki hem de aile üyeleri arasındaki ilişkiyi anlamamızda önemli teorik bilgiler sunar (Bakker ve Demerouti, 2013).

Yayılma, bireyin kendi davranışını etkileyecek şekilde, bir alandaki deneyimlerin diğer alana bireysel olarak aktarılmasını ifade eder (Edwards ve Rothbard, 2000). Örneğin, zor koşullarda çalışan bir ebeveyn evde ailesiyle vakit geçirirken gergin olabilir ya da tam tersi ailevi problemlerinden dolayı işinde gergin olabilir. Bu durumlar yayılmaya örnektir ve işin aileye engel olması olan iş aile çatışmasına ya da ailenin işe engel olması olan aile iş çatışmasına neden olabilir. Bir yaşam alanındaki stres, gerginlik, endişe, huzursuzluk gibi olumsuz duygular yalnızca o alanı değil diğer yaşam alanlarını da etkilemektedir (Gipson-Jones, 2005). Byron (2005) yayılmayı, iş ve aile alanlarını birbirine bağlayan bir mekanizma olarak tanımlamıştır, çünkü bir alan diğerinde tezahür edebilir. Geçiş ise, aynı ortamı paylaşan bireyler arasında deneyimlerin ve duyguların birbirini etkilemesi yoluyla kişilerarası aktarımını ifade eder (Bakker ve Demerouti, 2013). Örneğin, işte stres yaşayan bir ebeveynin evde çocuğuyla

gergin, öfkeli bir şekilde iletişim kurmasının (yani yayılma) bir sonucu olarak çocuğunda duygusal ve davranışsal problemlerin ortaya çıkması (geçiş) ya da eşinin de stres düzeyinin artması (geçiş). Bireylerin yaşadığı iş aile çatışmasının çocukları ve eşleri üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koyan pek çok araştırma sonucu aile sistemi içerisindeki bir sorunun diğerlerine nasıl yayıldığını ve diğer üyelerini ne kadar etkilediğini göstermektedir (Dinh vd., 2017; Holmes, Holladay, Hill ve Yorgason, 2018; Orellana vd., 2021; Yücel ve Fan, 2019).

Kaynakların Korunması Kuramı (Conservation of Resources Theory)

Hobfoll'un (1989, 2001) Kaynakların Korunması Kuramı, bireyin iyi oluşunu ve stresini açıklayan en önemli kuramlardan biridir ve aynı zamanda iş aile çatışmasının oluşumu ve çoklu rollerin bireyi nasıl güçlendirdiğini anlamamızda önemli teorik bilgiler sunmaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999; Ten Brummelhuis ve Bakker, 2012). Kaynakların Korunması Kuramının temel önermesi, bireylerin kaynak elde etmek ve kaynaklarını korumak için çaba sarfettiğidir. Kaynaklar genel olarak birey için önemli her türlü nesne (örneğin bir ev), kişisel özellik (örneğin iyimserlik), koşul (örneğin evlilik) veya enerji (örneğin zaman, fiziksel/zihinsel enerji) olarak tanımlanır. Halbesleben ve diğerleri (2014), kaynakları, çalışanlar tarafından algılanan ve hedeflere ulaşmalarına yardımcı olan herhangi bir şey olarak tanımlamıştır. Kurama göre kaynaklar, bireylerin stresli olaylar ve zor durumlarla başa çıkabilmeleri için kullanabilecekleri araçlardır. Fakat herkes sınırlı düzeyde kaynağa sahiptir. Bu nedenle her birey sahip olduğu kaynakları korumaya, kaynaklarını geliştirmeye çalışır ve kaynakların kaybı bireyler için bir tehdittir (Hobfoll, 2002). Kaynaklar bir rolde (iş, aile) kullanıldığında diğer role daha az kaynak kalmaktadır. Kaynaklar azaldığında bireyde bir stres reaksiyonu (çatışma) oluşur ve birey tehdit altındaki rolü için kaynaklarını (para, zaman, bilgi) korumaya ve geliştirmeye çalışır (Grandey ve Cropanzano, 1999).

Kaynakların Korunması Kuramı, kaynakların nasıl kazanıldığını ve kaybedildiğini iki temel süreçle açıklar. 'Kaynak kaybı' süreci şu şekilde açıklanır: birey kaynak kaybı ya da kayıp tehditi ile karşılaştığı zaman stres tepkisi oluşur. Bu

stresle hiçbir önlem alınamazsa ya da alınmazsa, süreç sonuçta giderek daha fazla kaynağın kaybedildiği bir ‘kayıp sarmalı’ ile sonuçlanır. Buna karşılık, ‘kaynak kazanımı’ süreci, ilk kaynakların zamanla biriken daha fazla kaynak kazanımına yardımcı olabileceğini ve sonuçta kaynakların bir ‘kazanç sarmalı’ ortaya çıkarabileceğini açıklar (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002; Ten Brummelhuis ve Bakker, 2012). Dolayısıyla daha fazla kaynağa sahip olan bireyler, kaynak kaybına karşı daha dayanıklı ve kaynak kazanımını düzenleme konusunda daha yeteneklidir. Tam tersi şekilde kaynak eksikliği, kaynak artırımını zorlaştırmakta ve kaynak kayıplarına karşı hassasiyeti artırmaktadır (Hobfoll, 2011). Örneğin, para kaynağı fazla olan biri hem bu parayı değerlendirerek para kaynağını artırabilir hem de parası sayesinde bazı işlerini yaptıracak kişi ya da makine gibi kaynaklar edinerek zaman kaynağını artırabilir. Zaman kaynağı fazla olan bir kişi hem daha çok çalışıp para kazanabilir hem de diğer rollerini de rahatça yerine getirerek örneğin eşiyle kaliteli zaman geçirerek, buralardan motivasyon, enerji gibi kaynak elde edebilir. Bu kişi kaynak kaybına uğrasa dahi bunu daha kolay ve hızlı bir şekilde tolere edebilir. Ya da bir kişinin para kaynağı az olmasına karşın varolan bilgi, enerji gibi kaynaklarıyla bunu artırabilir. Tam tersi şekilde kaynakları az olan bir kişi hem kaynaklarını artırmakta zorlanacak hem de kaynak kaybında daha büyük problemlerle karşı karşıya kalacaktır. Bunlardan yola çıkarak, daha fazla kaynağa sahip bireylerin iş aile çatışmasını deneyimleme olasılığı ve iş aile çatışması durumunda sıkıntı yaşama oranı daha düşük, kaynak yönünden zayıf olan kişilerin iş aile çatışması yaşama ihtimali ve yaşadığında sıkıntı oranı daha yüksek olacaktır diyebiliriz (Huffman, Matthews ve Irving, 2017).

Kurama göre bireyler sınırlı kaynaklarının önemli bir bölümünü bir role harcadığında diğer roller için daha az kaynak kalır. Örneğin bir kaynak olan zamanın, enerjinin ya da motivasyonun büyük çoğunluğunu işine ayıran bir kişinin aile rollerini yürütmeye zamanı, enerjisi ya da motivasyonu az kalacak ve bu durum büyük ihtimalle iş aile çatışmasına neden olacaktır (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011). Çalışan bireylerin sınırlı kaynaklarla hem iş hem aile rollerini yürütmeleri zor olabilir. Bu nedenle bireyler kaynaklarını korumaya ve geliştirmeye çalışırlar. Kuram bireylerin kaynaklarını artırmaları için çevreleriyle aktif bir şekilde iletişime geçmelerini;

kaynaklarını korumaları için, kaynaklarını tehdit ettiği düşünölen durumlardan veya davranışlardan kaçınmalarını önerir (Halbesleben, Harvey ve Bolino, 2009).

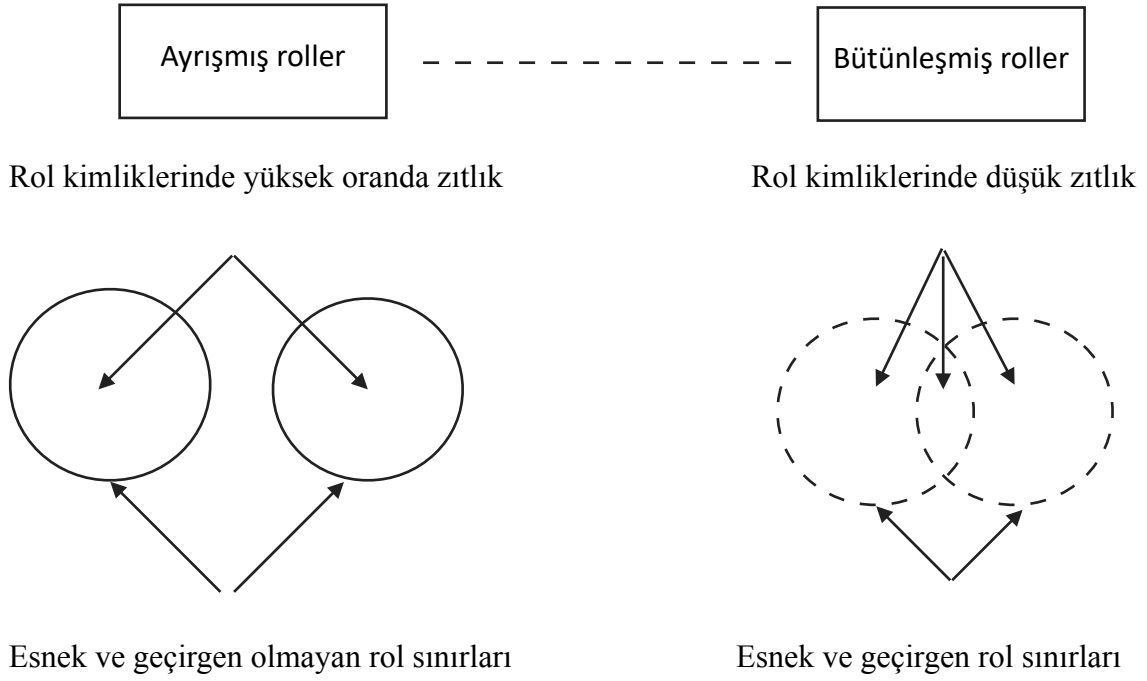
Kuramın bir başka önermesi, kaynak türlerinin ve işleyiş biçiminin duruma bağılı olarak değişebileceğidir. Örneğın, iş yaşamında değerli olan kaynaklar (örn. bilgi), aile alanındaki hedeflere ulaşmada işlevsel olmayabilir. Bu nedenle, bir bireyin kaynakları toplam olarak değerlendirilse de, iş ve aile alanları içindeki ve arasındaki kaynak yatırımlarını, kayıplarını ve kazançlarını analiz etmek de önemlidir. Aileyi bir sistem olarak kavramsallaştırmak, bu alanlar arası ve alan içi süreçleri daha iyi anlamamızı sağlar. Herhangi bir sistem gibi, aile sistemi de öğelerin (yani ailenin her bir üyesi) karşılıklı ilişkisinden oluşur ve sistemin dengeli kalmasına yardımcı olan homoeostatik özelliklere sahiptir (Minuchin, 1985). Kaynakların korunması kuramı bağlamında, ailenin her bir üyesi, sistemin işlemesine katkı sağlayan kaynakları (örneğin, zaman, bilgi, yetenek, motivasyon, para) aile sistemine yatırır. Bu kaynaklardaki bir değişiklik, aile sisteminin dengesini bozar, bu da daha sonra dengeyi tekrar sağlamak için sistemde daha fazla değişiklik yapmayı gerektirir (Minuchin, 1985). Bu nedenle, bir kişi sistemden kaynakları kaldırdığında, diğerinin istikrarı yeniden kazanmak için ek kaynaklar bulması gerekecektir. Bunun yapılmaması, sistemin işleyişinin zorlanmasına ve sonuç olarak bozulmasına neden olur (Huffman vd., 2017).

Sınır Kuramı (Boundary Theory)

Nippert-Eng'in (1996) klasik sosyolojik çalışmasını temel alan Sınır Kuramı Ashforth, Kreiner ve Fugate (2000) tarafından geliştirilmiştir. Sınır Kuramına göre bireyler, çevrelerini düzenlemek ve işlerini basitleştirmek için sınırlar koyar ve bu sınırları korurlar. 'Ev', 'iş', 'ibadethane', sınırlar tarafından oluşturulan sosyal alanların örnekleridir. Sosyal alanlar arasındaki bu sınırlar fiziksel, duygusal, bilişsel veya davranışsal olabilir. Bununla birlikte, sınırları oluşturma ve koruma eylemi, bir alandan diğerine geçme eylemini karmaşılaştırır. Esneklik ve geçirgenlik olarak tanımlanan kuramın iki anahtar kavramı roller arası geçiş sürecini açıklamaktadır. Esneklik, sınırların esnek olma derecesidir. Esnek sınırlara sahip roller, çeşitli ortamlarda ve zamanlarda oynanabilir. Örneğın, aile şirketinde çalışan bir kişi gün içerisinde herhangi bir yer veya zamanda çocuk rolü de oynayabilir. Tam tersi şekilde esnek olmayan

sınırlara sahip rollerin nerede, ne zaman oynanacağı katı bir şekilde bellidir (Ashforth vd., 2000). Örneğin, bir güvenlik görevlisinin mesai saatleri içerisinde başka bir role geçiş yapması oldukça zordur. Geçirgenlik, kişinin fiziksel olarak bir rol alanında (örneğin aile) bulunurken, psikolojik ve/veya davranışsal olarak başka bir alana (örneğin iş) katılma derecesini ifade eder (Pleck, 1977). Örneğin, işteyken tanıdıklarının kendisini ziyaret etmesine imkan tanıyan bir işte çalışan kişinin geçirgen bir iş rolü sınırı vardır. Benzer şekilde evine iş getirebilen bir akademisyenin geçirgen bir aile rolü sınırı vardır. Tam tersi şekilde, diğer rollere geçişe izin verilmeyen bir çalışanın geçirgen olmayan bir rol sınırı vardır. Rol sınırlarının esnek ve geçirgen olması, gerektiği zaman rol geçişlerine izin vererek roller arası çatışmayı düzenleyebilir. Örneğin, gerektiğinde işten erken çıkabilen bir çalışan ailevi bir problemini daha rahat bir şekilde çözebilir. Diğer taraftan sınırların çok zayıf olması, belirgin olmaması çatışmayı daha çok artırabilir (Ashforth vd., 2000). Günümüzde bilgi iletişim araçlarının yaygın kullanımı, işi daha taşınabilir ve esnek hale getirerek, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Sınır esnekliği, bireylerin iş-aile rollerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olan yararlı kaynaklar olarak kabul edilmektedir (Voydanoff, 2005). Bununla birlikte, bilgi iletişim araçlarının kullanılmasının iş-aile sınırlarını daha geçirgen hale getirmesi ve böylece kişisel zamanlarda ve kişisel alanlarda işle bağlantıda kalmayı kolaylaştırması, çatışma açısından riskli görünmektedir (Kossek, 2016).

Kuramın diğer bir önemli kavramı rol kimliğidir. Bireyin sahip olduğu rol kimliklerinin zıtlığı ya da uyumlu olması, roller arası geçiş sürecini etkileyen üçüncü faktördür. Örneğin, yönetici pozisyonunda çalışan bir kişinin yönetici rol kimliği özgüvenli, istikrarlı, kararlı olma gibi özellikler gösterirken ailesinde bu kişiden ılımlı, verici, duygusal ve hassas olması beklenmektedir. Dolayısıyla kişinin bir rolden diğerine geçişi daha zorlayıcı olabilmektedir (Ashforth vd., 2000). Kuram araştırmacıları, rol sınırları (esneklik, geçirgenlik) ve rol kimliği kavramlarını bir araya getirerek Rol Ayırışması-Rol Bütünleşmesi ismini verdikleri modellerle roller arası sınırın nasıl oluştuğunu ve roller arası geçiş sürecini açıklamışlardır.



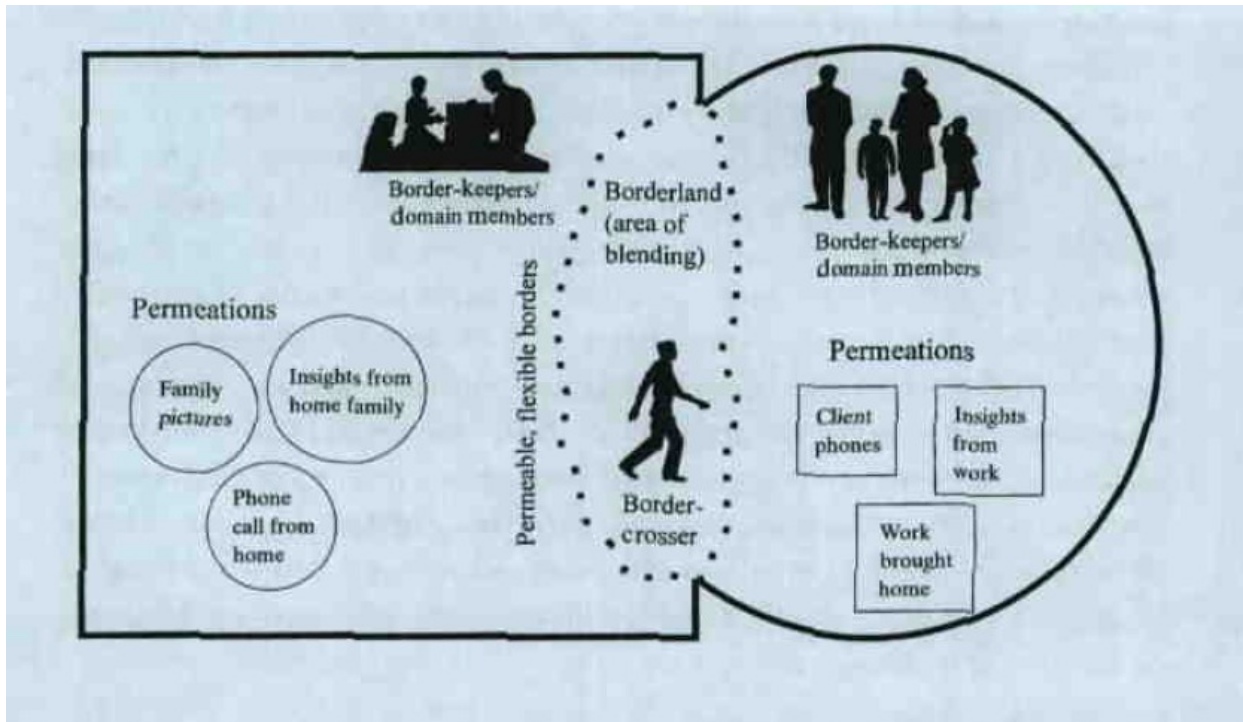
Şekil 2. Rol Ayrışması- Rol Bütünleşmesi Sürekliliği
Kaynak. Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000, s.476

Kurama göre, esnek ve geçirgen olmayan rol sınırları ve rol kimliklerindeki yüksek oranda zıtlık rollerin ayrışmasına, esnek ve geçirgen rol sınırları ve rol kimliklerindeki düşük zıtlık rollerin bütünleşmesine neden olmaktadır. Ayrışmanın faydası roller arası belirsizliğin ve rollerin birbirine karışmasının azalmasıdır. Fakat yüksek orandaki zıtlık ve katı sınırlar roller arası geçişi zorlaştırmaktadır. Bütünleşmenin faydası roller arası geçişin kolaylaşması iken yüksek oranda bütünleşme rol belirsizliğine ve rollerin birbirine karışmasına neden olabilir (Ashforth vd., 2000). Bazı bireyler eve asla iş getirmemek, işte kişisel işlerle ilgilenmemek gibi iki alan arasına katı sınırlar koyarken, bazı bireyler evden çalışma, işte kişisel telefon konuşmaları yapmak gibi iki alanı entegre eden davranışlarda bulunmaktadır (Nippert-Eng, 1996).

İş Aile Sınır Kuramı (Work/Family Border Theory)

İş-aile sınır kuramı, iş ve aile arasındaki ilişkileri açıklayan daha önceki kuramların eleştirilen yanlarını ve boşluklarını gidermek üzere Clark (2000) tarafından

geliştirilmiştir. Kuram, bireylerin iş ve aile rollerini nasıl dengede tutabileceklerini, bu iki alan arasındaki sınırları nasıl yönetebileceklerini açıklamaktadır. Felsefi temelleri Kurt Lewin'in alan kuramına dayalı olan kuramın merkezini oluşturan düşünce '*iş ve aile birbiri ile ilişki içerisinde olan farklı alanlardır*' düşüncesidir. Kuramın temel kavramları: iş ve ev alanları, iş ve ev arasındaki sınırlar, sınır geçiciler ve sınır koruyucular ve diğer önemli alan üyeleridir (Clark, 2000). Bu kavramlara ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur.



Şekil 3. İş/Aile Sınır Teorisi: Resimli Bir Örnek
Kaynak. Clark, 2000, s.754

Alanlar

İş ve ev farklı kuralları, örüntüleri olan iki ayrı alandır. Sanayi devriminden sonra iş ve aile ile ilgili görevler ayrı yer ve zamanlarda yürütülmeye başladığı için ayrı kültürler ve amaçlar gelişmiş ve dolayısıyla iş ve aile ayrı alanlar haline gelmiştir (Clark, 2000). İş öncelikli olarak, bireylerin gelir elde etme ve başarı ihtiyaçlarını karşılarken, aile yakın ilişki kurma ihtiyacını karşılamaktadır (Clark ve Farmer, 1998; akt. Clark, 2000). İş ve evdeki kültürler, araçlar ve amaçlar çoğunlukla farklılık gösterse de, bireyler genellikle bu iki ayrı yaşam alanlarını bir dereceye kadar bütünleştirmeyi

başarırlar. Bireyler sınırlar aracılığıyla bu iki alanı bir dereceye kadar ayırıp bir dereceye kadar yakınlaştırarak yönetirler (Clark, 2000).

Sınırlar

Sınırlar, alanla ilgili davranışın başladığı veya bittiği noktayı tanımlayan, alanlar arasındaki çizgilerdir. Sınırlar fiziksel, zamansal veya psikolojik olabilir. Fiziksel sınır, ev ya da iş yeri gibi davranışın gerçekleştiği yerin sınırlarıdır. Zamansal sınırlar iş ya da aile görevlerinin ne zaman yerine getirileceğini belirler. Psikolojik sınırlar ise bir alan için uygun olup olmadığı bireyler tarafından kurallar şeklinde belirlenen duygu, davranış ve düşünce örüntüleridir. Psikolojik sınırlar büyük ölçüde kendiliğinden oluşur. Fiziksel ve zamansal sınırlar, kişiler tarafından psikolojik sınırları oluşturan kuralları belirlemek amacıyla kullanılır. Bunun yanında alanlar arasında oluşturulan sınırların niteliği geçirgenlik, esneklik, karışık ve güçlü sınırlar kavramlarıyla açıklanmaktadır.

Geçirgenlik, bir alana diğer alanlardan öğelerin girebilme derecesidir. Evde çalışan bir kişinin işini yaparken çocuklarının iş sırasında kendisiyle konuşmaları. Bu duruma örnek olabilir. Geçirgenlik fiziksel ve zamansal olabileceği gibi psikolojik de olabilir. Örneğin işteki negatif duygu ve tutumlar kişi tarafından aile alanına yayılabilir. Geçirgenlik her zaman olumsuz değildir, geçirgenliğin olumlu olduğu zamanlar da vardır. Örneğin işte takım çalışmasını öğrenen bir hemşire bu becerisini eve uyarlayarak evde ailenin birlikte çalışma becerisini artırabilir. Diğer önemli bir kavram esneklik, sınırın genişleyebileceği boyut olarak tanımlanmaktadır. Eğer bireyler çalışma saatlerini kendileri belirleyebiliyorsa zamansal sınırları esnektir, ya da çalışma mekanını kendileri seçebiliyorsa fiziksel sınırlar esnektir. Benzer şekilde evdeyken işle ilgili ya da işteyken aile ile ilgili düşünebiliyorsa veya konuşabiliyorsa psikolojik sınırlar esnektir. Sınırların çok esnek ve geçirgen olması durumunda alanlar arasında karışıklıklar oluşabilir. Ters durumda, yani sınırlar esnek ve geçirgen değilse, karışıklığa izin vermiyorsa güçlüdür. Kurama göre eğer iş ve aile alanları birbirine benzerse zayıf sınırlar iş aile dengesini kolaylaştırır. Fakat alanlar farklı ise güçlü sınırlar iş aile dengesini kolaylaştırır. Bir alanın sınırları güçlü diğer alanın zayıf olduğu zaman; birey için önemli olan, rol kimliğini oluşturan alan güçlü sınırlara sahipse iş aile dengesi korunabilir fakat kişi için önemli olan alanın sınırları zayıfsa iş aile dengesini korumak zorlaşır (Clark, 2000).

Sınır Geçiciler

Alanlar ve sınırlar büyük oranda bireyler tarafından oluşturulduğu için, iş ve aile alanları arasında geçişler yapan bireyin özelliklerini tanımlamak önemlidir (Clark, 2000). Sınır geçiciler, iş ve ev alanlarında merkezi katılımcı veya dış katılımcı olma derecesini ifade eder. Merkezi katılımcı; alan kültürünü içselleştirmiş, sorumluluklarını yerine getiren, alan sorumlulukları kişiliğinin parçası haline gelmiş kişi olarak tanımlanmaktadır. Tam tersi şekilde dış katılımcı; alanın değerlerini ve normlarını bilmeyen ve küçümseyen, sorumlulukları yerine getirmede tam olarak yetkinliğe ulaşamamış, ve alanla özdeşim kuramamış kişi olarak tanımlanmaktadır (Lave ve Wegner, 1991). Kurama göre, bir alanda merkezi katılımcı olan sınır geçiciler o alanın sınırları üzerinde dış katılımcılara göre daha çok kontrol sahibidirler. Her iki alanda merkezi katılımcı olan kişilerin iş aile dengesi her iki alanda merkezi katılımcı olmayan kişilerin iş aile dengesinden daha iyidir (Clark, 2000).

Sınır koruyucular ve diğer alan üyeleri

İş ve aile aktiviteleri genellikle diğer bireylerle yürütüldüğünden, sınır ve alan oluşturma ve bunların yönetimi, birkaç grubun -sınır geçiciler, sınır koruyucular ve diğer üyeler- birlikte oluşturduğu kişilerarası bir faaliyet haline gelir. Alanı ve sınırları tanımlamada etkili olan bazı bireyler sınır koruyucu olarak tanımlanır. İşte amirler, evde eşler yaygın sınır koruyuculardır. Sınırları ve alanları tanımlamada diğer alan üyeleri sınır koruyucular kadar etkili değildir. Sınır koruyucular ve diğer aile üyeleri, sınır geçicilerin sınırları ve alanları yönetmelerinde önemlidirler. Örneğin, aile yükümlülüklerinin ve yaşadığı zorlanmanın farkında olan bir amire sahip kişinin iş-aile dengesini koruması daha kolaydır. Diğer alanda eş desteğine sahip bir kişinin aile-iş dengesini koruması daha kolaydır (Clark, 2000).

Bölümün bu kısmında geçmişten günümüze iş aile çatışması ile ilgili ortaya atılan kuramlar ve bu kuramların iş ve aile alanları arasındaki ilişkiye dair açıklamalarına yer verilmiştir. Bölümün bundan sonraki kısmında iş aile rol çatışması ve modelin diğer kavramları arasındaki ilişkiler ile konu ile ilgili yapılan araştırmalar açıklanmıştır.

İş Aile Çatışması ve Rol Önceliği Arasındaki İlişkiler

Sosyal Kimlik Kuramına göre, profesyonel, eş veya ebeveyn gibi sosyal roller bireylerin benlik kavramının temelini oluşturur (Burke, 1991; Frone, Russell ve Cooper, 1995). Yaşam içerisinde farklı sosyal roller üstlenen bireyler (çalışan, aile üyesi ve topluluk üyesi), hayata anlam ve amaç katan çeşitli sosyal kimlikler üstlenirler (Thoits, 1991). Sosyal roller kim olduğumuzu tanımlamaya yardımcı olurlar ve ne yaptığımızı etkilerler (Cinamon, 2006). Gelişimsel kariyer kuramcısı olan Super'a göre bireylerin kariyer tercihlerinin temelinde benlik kavramı yer almaktadır. Benlik bireyin sahip olduğu özelliklere, yeteneklere, rollere, kısaca kendisine ve çevresine ilişkin öznel değerlendirmesidir ve bireyler benlik kavramlarına uygun rol seçimlerinde, mesleki tercihlerde bulunurlar (Betz, 1994). Evlat, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ebeveyn, ev işleri, emeklilik temel yaşam rolleridir fakat bunların yanında başka pek çok rol bulunmaktadır. Bireyler yaşamı boyunca farklı alanlarda farklı pek çok rol üstlenirler ve üstlenilen bu rollerin etkileşimi, eş zamanlı veya ard arda kombinasyonu bireyin kariyerini oluşturur (Super, 1980). Bireylerin kariyer örüntüsünü şekillendiren bu rollerin seçimi, bu rollere verilen önem, ayrılan süre kişiden kişiye değişmektedir. Çünkü bazı roller bireyin kendini tanımlama kaynağı olarak diğer rollerden daha önemli olarak algılanmaktadır (Thoits, 1991). Bireyler çeşitli yaşam rollerini hiyerarşik olarak düzenleyebilir veya roller arasında bir denge kurabilirler. Örneğin, bazı bireyler için ebeveyn rolü çok önemliyken bazısı bu rolü hiç seçmeyebilir. Bazı bireyler henüz okul bitmeden evlenirken bazıları eş olmayı orta yaş dönemine erteleyebilir. Çoğu birey çalışan rolüne öğrenci rolünden sonra geçerken bazısı bu iki rolü birlikte yürütebilir. Gelişimsel kariyer kuramcıları, araştırmacıları ve danışmanları, bireylerin yaşam rollerini kendi yaşamları ve kariyer bağlamında nasıl yapılandırdıklarını anlamak için rol önceliği kavramını kullanırlar (Nevill ve Calvert, 1996; Stryker ve Serpe, 1994, Super ve diğerleri, 1996).

Super (1990) tarafından, bireylerin iş ve aile gibi çeşitli alanlarda oynadıkları rollere atfettikleri önem olarak tanımlanan rol önceliği kavramı literatürde role bağlılık, rolle özdeşim, rol katılımı olarak da kullanılmaktadır. Spesifik olarak iş ve aile rolü önceliği, iş ve aile rollerinin yaşam içerisindeki önceliğini, bu rollere bağlılık düzeyini ifade eder (Frone, 2003; Kanungo, 1982). Yorgev ve Brett (1985) iş rolü önceliğini,

kişinin mevcut iş rolüne veya işine karşı psikolojik tepkisi, kişinin psikolojik olarak işle özdeşleşme derecesi ve işin kişinin benlik imajı ve benlik kavramı üzerindeki önemi olarak tanımlamıştır. Aile rolü önceliğini ise kişinin psikolojik olarak aile rolüyle özdeşleşme derecesi, ailenin, kişinin benlik imajı ve benlik kavramı için önemi ve bireyin aile rolüne bağlılığı olarak tanımlamışlardır (Yogev ve Brett, 1985).

Rol önceliği yüksek olan bireyler, bu rolü hayatlarının önemli ve merkezi bir bileşeni olarak görürler (Hirschfeld ve Feild, 2000). Bir rolün önceliği birey için ne kadar çok yüksekse, fiziksel ve duygusal açıdan o role o kadar fazla yatırım yapmaktadır (Burke ve Reitzes, 1991; Lobel, 1991; Stryker ve Serpe, 1994). İş veya aile rolü önceliği yüksek olan bireyler bu role daha fazla zaman ayırmakta ve zihinsel olarak bu rolle daha fazla meşgul olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Pleck, 1979). Aynı zamanda yüksek rol önceliği olan bireyler o role karşı daha hassastırlar. Dolayısıyla öncelikli rolle ilgili herhangi bir kesinti veya problem olduğunda daha yoğun stres yaşarlar (Higgins vd., 1992; Pleck, 1979). Kısaca rol önceliğinin yüksek düzeyde olması bireyin o role daha fazla zaman ve enerji harcamasına, psikolojik olarak o rolle daha fazla meşgul olmasına ve bu role ilişkin bir problem durumla karşılaşıldığında daha fazla stres tepkisi göstermesine neden olabilir. Tüm bunlar bireyin diğer rol görevlerini yerine getirmesini zorlaştırarak ya da engelleyerek iş aile çatışmasına neden olabilir (Frone vd., 1992; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1999).

Daha önce de belirtildiği üzere iş rolü talep ve beklentilerinin aile rollerini gerçekleştirmeye engel olması durumu ‘iş-aile çatışması’, aile talep ve isteklerinin iş rolünü engellemesi ise ‘aile-iş çatışması’ olarak tanımlanmıştır (Netemeyer vd., 1996). Tanımlamada sözü edilen rol talep ve beklentileri sadece dışsal beklenti ve görevler olmayıp bireylerin kendi kendilerine içsel olarak oluşturdıkları beklentiler de olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyler kendilerini ifade ettiklerini düşündükleri öncelikli rollerle ilgili beklentiler oluşturup bu beklentilere ulaşmak için çaba harcarlar. Örneğin, iş rolü önceliği yüksek olan bir birey işinde başarılı olmak, bu yönüyle öne çıkmak ve işiyle ilgili belirlediği hedeflerine ulaşma motivasyonu içerisinde olacaktır. Bu durum bireyin üstlenmiş olduğu aile rolüne engel olduğunda yaşadığı çatışma iş-aile çatışması olarak tanımlanmaktadır. Ya da tam tersi şekilde aile rol önceliği yüksek olan

bir bireyin aile faaliyetlerinden dolayı iş rolünü aksatması karşısında yaşadığı çatışma aile rol önceliğinden kaynaklı aile-iş çatışması olarak adlandırılır.

Literatürde iş ve aile rol önceliğinin iş aile çatışması üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar olmakla birlikte (Adams vd., 1996; Bıçaksız, 2009; Carlson ve Kacmar, 2000; Duxbury ve Higgins, 1991; Erdoğan, 2009; Ford vd., 2007; Greenhaus ve Beutell, 1985; Luk ve Shaffer, 2005), beklenenin aksine iş ve aile rolü önceliğinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde etkisinin olmadığını gösteren, ya da bir araştırma grubunda etkiliyken diğer araştırma grubunda etkisinin olmadığını ortaya koyan araştırma bulguları da vardır (Cinamon ve Rich, 2002; Frone vd., 1992; Greenhaus ve Kopelman, 1981; Liu, Lambert, Kelley, Zhang ve Jiang, 2020). Rol önceliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkileri ele alan sınırlı sayıdaki araştırmalarda bu şekilde çelişkili sonuçların çıkmasının nedeninin iki değişken arasındaki düzenleyici değişken etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bireyin role verdiği yüksek düzey önceliğin rol çatışmasını ortaya çıkarma etkisinde karşı rolden gelen beklentilerin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yani iş rolü önceliği yüksek olan bir kişi aynı zamanda yüksek düzey aile talepleriyle karşılaşırsa iş-aile çatışmasının ortaya çıkacağı ya da daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayacağı; iş rolü önceliği yüksek olmasına rağmen aile rol beklentileri düşük olduğunda çatışmanın yaşanmayacağı ya da düşük düzeyde kalacağı düşünülmektedir. Benzer şekilde aile rolüne fazla öncelik veren bir kişi aynı zamanda yüksek düzey iş talepleriyle karşılaşırsa aile-iş çatışmasının ortaya çıkacağı ya da daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşayacağı; aile rol önceliği yüksek olmasına rağmen iş rolü beklentileri düşük olduğunda çatışmanın yaşanmayacağı ya da düşük düzeyde kalacağı düşünülmektedir. Nitekim literatürde bu hipotezi destekleyebilecek nitelikte bazı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aile bağlılığının düzenleyici etkisini araştıran Frone ve Rice (1987), işe bağlılık ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aileye bağlılığın düzenleyici bir etkisini saptamışlardır. Benzer şekilde Erdoğan, Özçelik ve Bagger'ın (2019) rol önceliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada, 251 kişiden oluşan örneklem iş ve aile rollerinin göreceli önemine göre farklılık gösteren dört çalışan profiline ayrılmıştır (baskın iş rolü önceliği, baskın aile rolü önceliği, her iki rol önceliğinin yüksek düzeyde

olması, her iki rol önceliğinin düşük düzeyde olması). Araştırma sonucunda rollerini bir belirginlik hiyerarşisi içinde organize eden ve iş veya aile rolüne daha fazla önem atfeden katılımcıların (yani, baskın iş rolü önceliği veya baskın aile rolü önceliği profilinde olanlar), her iki role de yüksek düzeyde öncelik verenlerden (yani, ikili yüksek öncelik profili) veya her iki role düşük düzeyde öncelik verenlerden (yani, ikili düşük öncelik profili) daha az iş aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur. Kısaca rol önceliğinin iş aile çatışması üzerindeki etkisinde karşı rolden gelen beklentilerin, karşı rolle ilgili içsel ya da dışsal taleplerin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bulgulara göre iki alana ilişkin taleplerin çakışma durumu çatışmaya neden olmaktadır.

İş Aile Çatışması ve Rol Beklentileri Arasındaki İlişkiler

Literatürde rol talepleri olarak da kullanılan rol beklentileri, bireyin üstlendiği rollerle ilgili kendisinden beklenen sorumlulukları ifade etmektedir (Cooke ve Rousseau, 1984). Spesifik olarak iş beklentileri, kişinin üstlendiği iş rolünü yürütürken kendisinden beklenen görevlerin tümü olarak tanımlanmıştır (McElwain, Korabik ve Rosin, 2005). Aile beklentileri ise, temel olarak çocuk bakımı, ev işleri gibi aile alanına ilişkin bireyden beklenen görev ve sorumlulardır (Kim ve Cho, 2018). İş ve aile rolü beklentileri ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiler Rol Kuramı ve Kaynakların Korunması Kuramı ile açıklanabilir.

Rol Kuramına göre bir rolün talep ve beklentileri, üstlenilen diğer rolün talep ve beklentilerini karşılamaya engel olduğu zaman çatışma ortaya çıkar. Kurama göre her bireyin zamanı ve enerjisi sınırlıdır. Bir rol üstlenildiğinde bu rolün sorumlulukları kişinin zamanını, enerjisini sınırlar ve diğer rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırır. Bu durumda rol çatışmasının ortaya çıkması kaçınılmazdır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Kahn ve diğerleri, 1964). Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından Rol Kuramı'na dayalı olarak yapılan iş aile çatışması tanımlaması 'iş ve aile alanlarındaki rol beklentilerinin uyumsuzluğu ile ortaya çıkan çatışma türü' şeklindedir. İş rolü talep ve beklentilerinin aile rolüne engel olması durumu 'iş aile çatışması', aile alanı talep ve isteklerinin iş rolünü engellemesi ise 'aile iş çatışması' olarak tanımlanmıştır (Netemeyer vd., 1996). İş aile çatışmasının tanımını 'rol talep ve beklentilerinin diğer

rolü engellemesi' şeklinde yapan kuramın açıklamalarından iş ve aile rol beklentileri ile iş aile çatışmasının önemli düzeyde ilişkili olduğunu çıkarabiliriz.

Kaynakların Korunması Kuramı'na göre de bireylerin zaman, enerji, dikkat gibi kaynakları sınırlıdır. Kurama göre kaynaklar, bireylerin stresli olaylar ve zor durumlarla başa çıkabilmeleri için araçtır. Bu nedenle her birey sahip olduğu kaynakları korumaya, kaynaklarını geliştirmeye çalışır ve kaynakların kaybı bireyler için bir tehdittir (Hobfoll, 2002). Bireyler sınırlı kaynaklarını bir role çok fazla yatırdığında diğer roller için daha az kaynak kalır. Örneğin bir kaynak olan zamanın, enerjinin ya da motivasyonun büyük çoğunluğunu işine ayıran bir kişinin aile rollerini yürütmeye zamanı, enerjisi ya da motivasyonu az kalacak ve bu durum büyük ihtimalle iş aile çatışmasına neden olacaktır (Kossek vd., 2011). Nitekim uzun çalışma saatlerinin iş aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koyan birçok araştırma vardır (Byron, 2005; Carlson, Kacmar ve Stepina, 1995; Grzywacz ve Marks, 2000). Namazi ve diğerlerinin (2019) iş ve aile talepleri, iş aile çatışması ve depresif semptomlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları sonucunda uzun çalışma saatlerinin hem doğrudan depresif semptomlar üzerinde hem de iş aile çatışması aracılığıyla depresif semptomlar üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde çalışanlardan bebek bakımı, yemek, temizlik veya hasta bir aile üyesine bakmak gibi yoğun aile rolleri beklendiğinde aynı anda işlerini yürütmekte zorlanıp çatışma yaşayabilirler. Kim ve Cho'nun (2018), 50.007 Koreli çalışan üzerinde, aile talepleri, iş yaşam çatışması ve kas-iskelet rahatsızlıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda aile talepleri ve iş yaşam çatışmasının kas iskelet rahatsızlıkları üzerinde etkili olduğu ve aile taleplerinin, iş yaşam çatışmasının kas iskelet rahatsızlıkları üzerindeki etkisini artırdığı sonuçları elde edilmiştir.

Kuramsal açıklamalar ve genel olarak yapılan araştırmalar rol talepleri ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Literatürde iş beklentilerinin iş-aile çatışması üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan pek çok araştırma bulunmaktadır (Annor, 2015; Asiedu, Annor ve Tawiah, 2018; Butler vd., 2005; Gu ve Wang, 2019; Lambert, Minor, Wells ve Hogan, 2015; Michel, Mitchelson, Pichler ve Cullen, 2010; Yıldırım ve Aycan, 2007). Aynı şekilde yüksek düzey aile beklentilerinin aile-iş

çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan önemli çalışmalar bulunmaktadır (Annor, 2015; Asiedu, Annor ve Tawiah, 2018; Luk ve Shaffer, 2005; Michel vd., 2011; Tabassum, 2012). Liao ve diğerleri (2019) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında iş ve aile talepleri ve iş aile rol çatışması arasında olumlu yönde anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur. Rol talep ve beklentileri ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalarda daha çok iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye odaklanılmış, aile alanıyla ilgili talep ve beklentilerin iş aile çatışması üzerindeki etkisi gözardı edilmiştir. İş yükü fazlalığı ve iş aile rol çatışması arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırmalarda, iş yükü fazlalığının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde olumlu yönde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur (Baykal, 2014; Derya, 2008; Korkmazer ve Aksoy, 2018; Şirin, 2019). Yasım’ın (2019) yapmış olduğu araştırma ile niceliksel iş yükü ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Şirin’in (2019) yürüttüğü araştırmada ağır iş yükünün iş aile çatışması üzerindeki etkisinde aynı zamanda yönetici desteğinin aracılık etkisine bakılmıştır. Araştırma sonucunda ağır iş yükünün iş aile çatışması üzerinde olumlu yönde anlamlı etkisinin olduğu ve bu ilişkide yönetici desteğinin kısmi aracılık etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. İş taleplerinin iş-aile çatışması, aile taleplerininse aile-iş çatışması üzerindeki etkisini test eden iki araştırmada aile talep ve beklentilerinin aile-iş çatışması üzerinde yordayıcı etkiye sahipken, iş taleplerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur (Bıçaksız, 2009; Üzümcüoğlu, 2013). Kahraman ve Çelik’in (2018) hem iş hem aile yükünün iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisini akademisyenler üzerinde inceledikleri araştırmada ise iş ve aile yükünün iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Konu ile ilgili kuramsal açıklamalar ve yapılan araştırma sonuçlarından anlaşılacağı üzere genel olarak bir alanla ilgili talep ve beklentilerin yüksek olması, diğer yaşam alanlarının görevlerini yerine getirmeye engel olarak rol çatışması yaşanmasına etki etmektedir denebilir.

İş Aile Çatışması ve İş Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Arasındaki İlişkiler

Öz-yeterlik Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramını temel alarak Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın temel kavramlarından biridir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre bireyler zor durumların veya kaderlerinin kurbanı olmaktan ziyade kendi yaşamlarının aktif şekillendiricisidirler (Lent, 2004). Davranış üzerinde çevresel faktörlerin önemini göz ardı etmeyen kuram bireyi sadece çevrenin bir ürünü değil, aynı zamanda üreticisi olarak değerlendirmektedir. Kurama göre birey, davranış ve çevre karşılıklı olarak birbirini etkileyen bağlantılı mekanizmalardır. Yani çevre bireyi, birey çevreyi, çevre davranışı, davranış çevreyi, birey davranışı, davranış bireyi karmaşık bir şekilde karşılıklı olarak etkilerler. Kariyer seçim ve davranışları üzerinde ortama özgü, kişinin kontrolünün dışındaki değişkenlerin (fiziksel özellikler, çevrenin özellikleri, öğrenme yaşantıları) etkisinin yanında, önemli düzeyde bireyin kontrolünde olan geliştirilebilir ve değiştirilebilir bilişsel-birey değişkenlerinin etkisi bulunmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Kariyerle ilişkili hemen hemen her seçim ve davranışta bireyin gücüne vurgu yapan kuramın bireysel değişkenlerinden biri öz-yeterliktir. Öz-yeterlik, kişinin belirli bir performansı gerçekleştirmek için gerekli olan eylemleri gerçekleştirebileceği ve organize edebileceğine dair inançlarıdır (Bandura, 1986). Kişinin belirli davranışları gerçekleştirme, görevleri yerine getirebilme konusunda kendi kapasitesine ve yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Bandura, 1997).

Öz-yeterlik genel değil, belirli performans alanlarına özgüdür (Özyürek, 2011). Örneğin, matematik öz-yeterliği ya da ebeveynlik öz-yeterliği gibi. Kişinin bir alanda öz-yeterliği yüksekken farklı bir alanda düşük olabilir. Buna göre iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, kişinin iş ve aile rollerinin çatışmasını yönetebilme yeterliliğine dair sahip olduğuna inançlarıdır (Hennessy ve Lent, 2008). Bireyin belirli bir konudaki performansına dair kişisel inancı olan öz-yeterlik sabit ve kalıcı bir özellik değildir; kişisel, davranışsal ve çevresel faktörlerden etkilenip değişebilir, geliştirilebilir (Brown, 2002).

Öz-yeterlik bireylerin seçimlerinin, eylemlerinin, engellerle karşılaştıklarında çaba ve motivasyonlarının kilit belirleyicisidir (Bandura, 1997). Kişinin bir alanda yüksek öz-yeterliğe sahip olması, o alana ilgi duymasında, o alanla ilgili seçimler yapmasında ve performans sergilemesinde dolayısıyla kişinin o alandan doyum sağlamasında etkili temel değişkendir (Lent, 2004). Örneğin, bir kişinin müzik alanında yüksek öz-yeterliğe sahip olması, kişinin müziğe ilgi duymasında, müzikle ilgili eylemlerde ve kariyer seçimlerinde bulunmasında, müzik konusunda hedefler oluşturup daha fazla çaba göstermesinde ve dolayısıyla müzikten doyum sağlamasında temel bir faktördür. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramcıları bu süreçleri ‘ilgi’, ‘seçim’, ‘performans’ ve ‘öznel iyi oluş’ modelleriyle açıklamışlar ve araştırmacılar tarafından bu modelleri test edip destekleyen pek çok araştırma yapılmıştır. Sheu ve diğerlerinin (2010) ilgi ve seçim modellerinin test edildiği 45 araştırmayla yaptıkları meta-analiz araştırması sonucunda öz-yeterliğin ilgiler ve kariyer seçimleri üzerinde etkili önemli bir faktör olduğu ortaya koyulmuştur. Benzer şekilde Lent ve diğerlerinin (2018) kariyer seçimleri ile ilgili yaptıkları meta-analiz çalışması sonucunda öz-yeterliğin kariyer seçimleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yine öz-yeterliğin akademik performans ve iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koyan birçok meta-analiz çalışması bulunmaktadır (Brown, Lent, Telander ve Tramayne, 2011; Richardson, Abraham ve Bond, 2012; Robbins, Lauver, Le, Davis ve Langley, 2004). Öznel iyi oluş modelini test eden pek çok araştırma ile bir alanla ilgili öz-yeterliğin o alanla ilgili doyum (akademik, iş vb.) üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu desteklenmiştir (Işık, Ulubey ve Kozan, 2018; Lent vd., 2005; Lent, Taveira, Sheu ve Singley, 2009; Lent vd., 2014; Ojeda, Flores ve Navarro, 2011; Sheu, Chong, Chen ve Lin, 2014).

Öz-yeterlikle ilgili araştırmalar daha çok iş ve akademik konular üzerinde yapılırsa da aile rollerinde öz-yeterlik ile ilgili araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ebeveyn öz yeterliği ebeveyn rolüne iyi uyum sağlama (Ardelt ve Eccles, 2001) ve evlilik doyumu (Hajihashemi ve Amidi-Mazaheri, 2017) ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. İlişki öz-yeterliği, ilişki doyumunun (Bradbury, 1989; Lopez ve Lent, 1991), evlilik öz-yeterliği evlilik doyumunun bir yordayıcısıdır (Dostal ve Langhinrichsen- Rohling, 1997; Fincham, Harold ve Gano-Phillips, 2000).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramcılarını bireylerin kariyer süreçlerini anlamak ve araştırmak üzere önemli çalışmalar yapmış olmalarına rağmen iş dışı tutum ve inançların kariyer sürecini ne ölçüde, nasıl etkilediğini araştıran çok az araştırma vardır (Westring ve Ryan, 2011). Oysaki Lent ve diğerleri (1994) iş dışı tutum ve inançların kariyer üzerindeki etkisini ‘matematik konusunda öz-yeterliği yüksek olan bir kişinin, önemli kişilerin desteğini alamama, iş aile çatışması yaşama gibi durumları ön gördüğü takdirde bununla ilgili kariyer alanlarından kaçınmayı seçtiğini hayal etmek zor değil’ şeklinde açıklamıştır. Yani iş aile çatışması yaşayacağını düşünmek veya yaşamak bireyin kariyer sürecini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının oluşturduğu yapı iş aile çatışması bağlamında ele alındığında, roller arası çatışmaları yönetme yetenekleri hakkında güçlü inançlara sahip bireylerin daha az iş aile çatışması, daha az rolle ilgili stres ve hem iş hem de aile yaşamı alanlarında daha fazla memnuniyet sağlaması mümkündür (Hennessy ve Lent, 2008). Çünkü bir bireyin belirli bir alandaki öz-yeterliği, bireyin o alandaki zorlukları nasıl algılayacağı ve bunlarla nasıl başa çıkacağı üzerinde etkilidir (Hennessy, 2005). Bunlardan yola çıkarak iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin iş aile çatışması üzerinde önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırma sayıca az olsa da, mevcut araştırmalar bu hipotezi desteklemektedir. Hennessy’nin (2005) yapmış olduğu araştırmada iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin iş-aile çatışması ile yüksek düzeyde, aile iş çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aile-iş çatışması ile orta düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Erdwins’in (2001) evli ve en az bir çocuğa sahip 129 kadın üzerinde yaptığı araştırma sonucunda da bireylerin iş ve aile rolleri ile ilgili sahip oldukları öz-yeterlik düzeylerinin iş aile çatışması üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmada öz-yeterlikle ilişkisi incelenen diğer bir kavram sosyal destektir. İş ve aile alanlarından alınan sosyal desteğin o alana ilişkin çatışma yönetme öz-yeterliği üzerindeki etkisi modelin hipotezlerindendir. Nitekim Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı bireyin kariyer davranışlarının ortaya çıkmasında hem bireysel hem de çevresel faktörlerin önemine ve bu faktörlerin karşılıklı ilişkisine vurgu yapmaktadır (Özyürek, 2011). Çevreden alınan destek ya da engeller bireylerin öz yeterlik düzeyleri

üzerinde etkilidir (Lent vd., 2003). Yani kişinin bir alanda desteklenmesi, o alana ilişkin kaynaklarının olması kişinin o alanda kendisini daha yetkin hissetmesine katkı sağlayacaktır. Bu hipotezi destekler şekilde, literatürde bir alanda alınan sosyal desteğin o alana ilişkin öz yeterlik üzerindeki etkisini ortaya koyan yüzlerce araştırma bulunmaktadır (Lent vd., 2005; Lent vd., 2007; Lent vd., 2009; Lent vd., 2014; Ojeda vd., 2011; Sheu vd., 2014).

İş Aile Çatışması ve Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler

Sosyal destek, psikoloji biliminde üzerinde en çok araştırma yapılan kavramlardan biridir. Sadece PsycArticles'da taranan 4.600'den fazla makalede anahtar kavram olarak yer almaktadır. Sosyal desteğin bu popülerliği, stresi azaltma, sağlığı ve iyi oluşu artırmada bir araç olarak bütünleştirici kuramsal bir role sahip olmasından kaynaklanmaktadır (House, Umberson ve Landis, 1988). Sosyal destek bireye pozitif anlamda yardım, destek, rehberlik sağlayan diğer insanlarla ilişki ağı anlamına gelmektedir (Harvey, 2014; Thoits, 2011). Aynı zamanda, ihtiyaç duyulduğunda bu kaynaklara ulaşılabilceği algısını da içermektedir (Taylor, 2011). Genel olarak sosyal destek bireylerin yaşadıkları stresin üstesinden gelmelerine ve stresten uzak kalmalarına yardımcı olan önemli bir yapıdır (Kossek vd., 2011). Bu etkisi nedeniyle bir stres faktörü olan iş aile çatışması ile ilgili araştırmalarda da yaygın şekilde kullanılmaktadır. Son yıllarda iş aile çatışması ve sosyal destek arasındaki ilişkilere odaklanan yüzlerce makale akademik dergilerde yayınlanmış ve profesyonel konferanslarda sunulmuştur (French, Dumani, Allen ve Shockley, 2018).

İş aile çatışması ve sosyal destek arasındaki ilişki Rol Kuramı ve Kaynakların Korunması Kuramları ile açıklanmaktadır. Greenhaus ve Beutell'a göre (1985) çoklu rollere sahip bireyler birden fazla rol talep ve beklentileriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Hem iş hem aile alanındaki sosyal destek bu talep ve beklentilerin ortaya çıkardığı baskının azalmasını sağlar. Örneğin, aile rolü talepleri konusunda eşinden destek gören biri bu talepleri daha etkin ve rahat bir şekilde karşılayabilir. Yani sosyal destek rol baskısını azaltarak iş aile çatışmasını azaltabilir. Sosyal desteğin diğer etkisi iş aile çatışmasının sonuçları üzerinedir. Sosyal destek iş aile çatışması ve

olumsuz sonuçları arasında bir tampon görevi görür. Çünkü sosyal destek çatışmanın ortaya çıkardığı stresi azaltarak olumsuz sonuçların ortaya çıkma ihtimal ve oranını azaltılabilir. Bunlardan dolayı sosyal destek iş aile çatışmasının potansiyel bir öncülü olarak belirlenmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Sosyal desteğin iş aile çatışması ile ilişkisini ele alan diğer bir kuram Kaynakların Korunması Kuramı'dır. Kaynak, birey ve toplum tarafından değerli bulunan amaç ve sonuçların elde edilmesinde kullanılan nesneler (örn. para), koşullar (örn. iş sahibi olma), kişisel özellikler (örn. öz güven) veya enerjiler (örn. zaman) olarak tanımlanmaktadır. Her birey varolan kaynaklarını koruma ve artırma motivasyonu içerisindeki çünkü tüm kaynaklar sınırlıdır ve tükenebilir. Kaynaklar tehdit edildiğinde, kaybedildiğinde veya kaynak yatırımı istenen kaynak kazanımıyla sonuçlanmadığında stres oluşur. Artan talepler ve stresle başa çıkmak için kaynaklara ihtiyaç vardır (Hobfoll, 2001). Sosyal destek hem mevcut kaynakları koruma hem de ek kaynaklar elde etme aracı olabileceğinden anahtar bir kaynak olarak tanımlanmıştır (Hobfoll, Freedy, Lane ve Geller, 1990). Sosyal destek, bireylerin üstlendiği rolleri tatmin edici bir şekilde yürütmesine yardımcı olan önemli bir kaynak olarak kabul edilir (Frone, 2003).

Sosyal destek, çalışanlar için öz güven, duygusal rahatlık, bilgi, rehberlik, geri bildirim, amaç ve motivasyon gibi çok çeşitli olumlu kaynaklar sağlayabilir (House, 1981; Taylor, 2011; Thoits, 2011). Bu kaynaklar çalışanı hem strese karşı korur (Cohen ve Willis, 1985; Thoits, 2011) hem de stresten kaynaklanan zihinsel ve fiziksel sorunların olasılığını azaltmaya yardımcı olur (Shorey ve Lakey, 2011). Sosyal destek aynı zamanda çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlar ve zorluklarla baş etmelerine yardımcı olabilir (Keinan ve Maslach-Pines, 2007; Lambert ve diğerleri, 2010; Neveu, 2007; Taylor, 2011), bireylerin iş yeri geriliminden kaynaklı duygularını ifade etmelerinde bir araç olabilir (Cherniss, 1980). Sosyal destek aile rolünü yürütmede de yardımcı bir kaynaktır. Çocuk bakımı, ev işleri gibi aile taleplerinin yükünü hafifletir (Byron, 2005; Ford vd., 2007; French vd., 2018) bireylerin hem evde hem işte öz-yeterliliğini (Parasuraman, Purohit ve Godshalk, 1996) ve evlilik uyumunu artırır (Frone vd., 1992). Kısaca sosyal destek hem evde hem işte bireylerin kaynaklarını korumasına ve artırmasına katkı sağlayarak stres oluşumunu ve stresin olumsuz sonuçlarını önleyen, bireylerin üstlenmiş oldukları iş ve aile rollerinin sorumluluklarını yerine getirmesini

kolaylaştıran bir yapıya sahiptir. Bu nedenle pek çok kuramcı ve araştırmacı tarafından iş aile çatışmasının önemli bir öncülü olarak kabul edilmiştir (Frone, Yardley ve Markel, 1997; Greenhaus ve Beutell, 1985; Ford vd., 2007; Hobfoll vd., 1990; Michel vd., 2011).

Literatürde iş ve alanlarından gelen sosyal desteğin iş aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan yüzlerce araştırma bulunmaktadır. Bu yüzlerce araştırma sonucu konu ile ilgili yapılmış yedi tane meta-analiz çalışması ile özetlenmiştir (Byron, 2005; Ford vd., 2007; French vd., 2018; Kossek vd., 2011; Mesmer Magnus ve Viswesvaran, 2006; Michel vd., 2011; Michel vd., 2009). Bunlardan Byron'ın (2005) 60'dan fazla araştırmayla yaptığı meta-analiz araştırması sonucunda iş desteğinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde, aile desteğinin aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu; iş desteğinin iş-aile çatışması üzerinde, aile desteğinin de aile-iş çatışması üzerinde etki büyüklüğünün daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yani alana özgü desteğin o alana ilişkin çatışma üzerindeki etkisi daha yüksek bulunmuştur. Nitekim benzer şekilde Michel ve diğerlerinin (2009) yapmış oldukları meta-analiz çalışması sonucunda iş desteğinin iş-aile çatışmasını, aile desteğininse aile-iş çatışmasını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Ford ve diğerlerinin (2007) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının öncüllerinin ve sonuçlarının araştırıldığı meta-analiz sonucunda da iş desteğinin iş-aile çatışması üzerinde, aile desteğinin aile-iş çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Michel ve diğerlerinin (2011) yapmış oldukları araştırmada sadece genel olarak değil, iş alanında örgüt desteği, süpervizör desteği, iş arkadaşı desteği kaynaklarının ve aile alanında aile ve eş desteğinin özel olarak etkilerine bakılmıştır. Destek kaynakları arasında anlamlı farklılık bulunmazken, Byron'un (2005) araştırma sonucuna benzer şekilde iş desteğinin hem iş-aile çatışmasını hem de düşük düzeyde aile-iş çatışmasını yordadığı, aile desteğinin hem aile-iş çatışmasını hem de düşük düzeyde iş-aile çatışmasını yordadığı bulunmuştur. Mesmer- Magnus ve Viswesvaran (2006) yapmış oldukları meta-analizle esnek çalışma saatleri ve bakıcı desteği gibi iş-aile destek program ve politikalarının, süpervizör desteği, iş arkadaşı desteği gibi aile-arkadaş iş kültürünün ve eş desteğinin iş aile çatışması üzerindeki etkilerine bakmışlardır. İş-aile destek program ve politikalarının iş aile çatışması üzerindeki etkisi beklenenin altında bulunurken, aile- arkadaş iş kültürü

ve eş desteğinin iş aile çatışması üzerinde önemli etkisinin olduğu saptanmıştır. Kossek ve diğerlerinin (2011) dört iş yeri sosyal destek kaynağının iş aile çatışması üzerindeki etkisini karşılaştırdıkları meta-analiz çalışması sonucunda, genel örgütsel destek ve süpervizör desteğiyle karşılaştırıldığında spesifik iş-aile örgüt ve süpervizör desteğinin iş aile çatışması ile daha güçlü ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Yani doğrudan iş ve aile alanına ilişkin desteğin iş aile çatışması üzerinde daha etkili olduğu gözlenmiştir. French ve diğerlerinin (2018) sosyal destek ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde inceledikleri araştırma sonucunda iş destek kaynaklarının hepsinin (örgüt desteği, süpervizör desteği ve iş arkadaşı desteği) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu; işten gelen desteğin aile-iş çatışmasına göre iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Aileden alınan sosyal destek kaynaklarının da (aile desteği, eş desteği) hem aile-iş çatışması hem de iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu; bu etkinin aile-iş çatışması üzerinde daha yüksek düzey olduğu gözlenmiştir. Hem iş hem aile alanında duygusal desteğin araçsal desteğe göre iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde daha yüksek düzey etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde algılanan sosyal desteğin destek davranışlarından daha etkili olduğu belirlenmiştir. Sosyal destek ve iş aile çatışması arasındaki ilişkileri araştıran ulusal araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Akın'ın (2008) yürüttüğü çalışmada örgütsel desteğin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Önderoğlu, 2010; Turunç ve Çelik, 2010). Gülen Aydın ve Ayyıldız Ünnü' nün (2020) ve Karaca'nın (2016) yapmış oldukları araştırma sonucunda örgütsel aile desteğinin iş aile çatışmasını azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Gümüşsoy' un (2018) yapmış olduğu araştırma ile genel sosyal destek ve iş yerinde sosyal desteğin iş aile çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Tubin'in (2007) yaptığı çalışma sonucunda ise sosyal desteğin aile-iş çatışması üzerindeki anlamlı etkisi ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçlarından anlaşılabileceği üzere sosyal destek iş aile çatışması üzerinde önemli bir etkidir. Sosyal desteğin önemi ve faydaları açık olmasına karşın araştırma sonuçlarından da anlaşılabileceği üzere yapısı karmaşıktır. Sosyal destek farklı kaynakları

(örn., eş, aile, örgüt, iş arkadaşı), farklı türleri (örn., duygusal, araçsal) ve farklı biçimleri (örn., davranışsal, algısal) olan karmaşık bir yapıdır (French vd., 2018). Aynı zamanda sosyal desteğin kullanımı ve etkililiği kültürel normlara ve beklentilere bağlıdır (Taylor, Welch, Kim ve Sherman, 2007).

İş ve aile desteği farklı kaynaklardan gelebilir. İş alanındaki yaygın sosyal destek kaynakları kurum düzeyinde örgütsel destek şeklinde veya bireysel olarak yönetici desteği, iş arkadaşı desteği şeklinde olabilir. Aile alanındaki yaygın sosyal destek kaynakları genel olarak aile desteği, eş veya partner desteğidir (French vd., 2018). Yapılan bazı meta-analiz çalışmaları örgütsel destek ya da aile desteği gibi geniş destek kaynaklarının iş aile çatışması üzerindeki etkisinin eş desteği ya da arkadaş desteği gibi spesifik kaynaklara göre daha yüksek olduğunu (Kossek vd., 2011; Michel vd., 2011), fakat çoğu karşılaştırma destek kaynakları arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir (Ford vd., 2007; French vd., 2018; Mesmer- Magnus ve Viswesvaran, 2006). Sosyal destek türlerine göre de dörde ayrılır: duygusal, araçsal, değerlendirme ve bilgi desteği (Cohen ve McKay, 1984). Duygusal destek, destek alan kişinin duygularını ve öz değerlendirmelerini hedefleyen sevgi, ilgi ve güven gibi kaynakların sağlanmasıdır. Değerlendirme desteği, destek alıcının gerilim değerlendirmesini hedef alarak gerilim değerlendirmesini değiştirir. Araçsal destek, yükü doğrudan yönetmek için kullanılabilecek zaman veya para gibi somut kaynaklar sağlar (Cohen ve McKay, 1984). Bilgi desteği ise destek alan kişinin stresten korunmasına yardımcı olmayı amaçlayan bilgi veya tavsiyenin sağlanmasıdır (House, 1981). İş aile literatüründe yaygın şekilde duygusal ve araçsal destek çalışılmıştır (French vd., 2018). Sosyal desteğin aynı zamanda algısal ve davranışsal olmak üzere iki biçimi vardır. Algısal sosyal destek bireyin desteklendiğini hissetme derecesi hakkındaki nitel inançlarıdır (örn., kurumum gerçekten benim iyiliğimi önemser). Davranışsal sosyal destek ise uygulanan, destek eylemlerini içerir (örn., yöneticim çalışanların iş ve iş dışı talepleri dengelemelerini kolaylaştırmak için öneriler sunar). Sosyal destek algısı teorik olarak daha geniş, yakın bir kaynak olduğu için, Sosyal Destek Teorisi destek algılarının iş aile çatışması ile destek davranışlarına kıyasla daha güçlü bir ilişkisi olduğunu öne sürmektedir (Cohen ve Wills, 1985). Teoriyle uyumlu olarak, yapılan araştırmalar, sosyal destek algılarının, sosyal destek davranışlarına kıyasla stresle daha güçlü

ilişkilere sahip olma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Cohen ve Wills, 1985; Finch, Okun, Pool ve Ruehlman, 1999; Helgeson, 1993; Thoits, 1995). Yapılan bu araştırmada sosyal destek aile alanında eşten, iş alanında yöneticiden alınan duygusal ve araçsal desteğin hem algısal hem davranışsal biçimlerini içermektedir. İş sosyal desteğinin iş-aile çatışması, eş sosyal desteğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisi test edilecektir. Çünkü araştırmalar sosyal desteğin alana özgü etkilerinin özellikle güçlü olduğunu göstermiştir; yani, eşten gelen destek aile-iş çatışmasını azaltırken, yönetici veya iş arkadaşlarından gelen destek iş-aile çatışmasını azaltmaktadır (Bellavia ve Frone, 2005). Yapılan meta-analiz araştırmaları sonucunda iş desteğinin iş-aile çatışması ile, aile desteğininse aile iş-çatışması ile daha yüksek düzey ilişkisinin olduğu bulunmuştur. İş desteğinin aile-iş çatışması üzerinde, aile desteğininse iş-aile çatışması üzerinde de etkisi vardır fakat bu etki zayıf bulunmuştur (Byron, 2005; Ford vd., 2007). İlgili kuramlar ve literatüre dayalı olarak eş ve iş alanlarından alınan desteğin iş aile çatışması üzerindeki hem doğrudan etkisi hem de rol beklentileri üzerinden dolaylı etkisi test edilecektir. Çünkü sosyal desteğin iş aile çatışması üzerindeki etkisi sadece doğrudan olmayıp, rol talep ve beklentilerinin ortaya çıkardığı stres ve baskıyı azaltarak da olmaktadır. Sayıca az olsa da literatürde bu hipotezi destekleyecek nitelikte araştırmalar bulunmaktadır (Annor, 2016; Aryee, Luk, Leung ve Lo, 1999; Boz Semerci, 2016; Pluut, İlies, Curşeu ve Liu, 2018; Şirin, 2019).

İş Aile Çatışması ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkiler

Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarına ilişkin öznel değerlendirmelerini içeren deneyimledikleri iyi olma düzeyini tanımlamak için kullanılan şemsiye bir kavramdır (Diener ve Ryan, 2009). Kişinin psikolojik sağlığına ilişkin öz değerlendirmeleridir (Diener ve Ryan, 2009). Öznel iyi oluş kişinin bedensel semptomlarının derecesi, kaygı, depresyon, uyku bozuklukları ve sosyal işlev bozuklukları gibi genel ruh sağlığını ifade eder (Diener vd., 2006). İnsanların ruh halleri ve duyguları, başlarına gelen olayları değerlendirmelerinin yansımasıdır. Her birey hem bir bütün olarak kendi hayatı hakkında hem de aile ve iş yaşamı gibi alanlar hakkında çeşitli değerlendirmelerde bulunur. Bu nedenle öznel iyi oluşun bir dizi ayrılabilir bileşeni vardır. Bunlar: yaşam doyumu (kişinin yaşamına ilişkin genel yargıları), önemli alanlardan doyum (örneğin, iş

doyumunu, evlilik doyumunu), olumlu duygulanım (birçok hoş duygu ve ruh halinin yaşanması) ve düşük düzeyde olumsuz duygu (birkaç hoş olmayan duygu ve ruh hali yaşamak) (Diener, 2000). Yani öznel iyi oluş hem bilişsel hem de duyuşsal bileşenleri içeren çok boyutlu bir değerlendirme olarak kavramsallaştırılır (Eid ve Diener, 2004). Pozitif ve negatif duygular öznel iyi oluşun duyuşsal boyutunu oluştururken, yaşam doyumunu öznel iyi oluşun bilişsel boyutudur. Öznel iyi oluşun yüksek olması, mutluluk, heyecan gibi olumlu duyguların fazla, üzüntü, kaygı gibi olumsuz duyguların az ve yaşam doyumunun yüksek olmasıdır (Diener, 1984). Yaşam doyumunu öznel iyi oluşun bilişsel boyutu olup, bireyin yaşamını genel olarak veya iş, aile gibi spesifik alanlarını değerlendirmesidir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Yaşam doyumunu diğer öznel iyi oluş bileşenlerine göre daha kararlı, sabit bir bileşen olduğu için öznel iyi oluşla ilgili araştırmalarda en çok kullanılan kavramdır, hatta çoğu zaman öznel iyi oluş kavramının yerine kullanılmaktadır (Suldo, Riley ve Shaffer, 2006). Yaşam doyumunu nispeten istikrarlı bir yapı olmasına karşın, yapılan boylamsal araştırmalar yaşam doyumunun medeni durumdaki değişiklikler, doğum, işsizlik veya sakatlık gibi yaşam olaylarına bağlı olarak değiştiğini göstermektedir (Lucas, 2007; Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2004; Myrskylä ve Margolis, 2014). Bu yaşam olaylarından biri de iş aile çatışmasıdır.

Yaşamın önemli parçaları olan iş ve aile alanlarının çatışmasının hem alanla ilişkili doyumunu (iş doyumunu, aile doyumunu) hem de yaşam doyumunu etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Nitekim Diener, Scollon ve Lucas (2003) tarafından yapılan yaşam doyumunu tanımlaması, ‘yaşamın parçaları olan iş, aile, boş zaman etkinlikleri gibi çeşitli yaşam alanlarından alınan doyumun toplamını ifade eden yaşamın genel bir değerlendirmesidir’ şeklindedir. Dolayısıyla bu parçalardan bir ya da birkaçında ortaya çıkan problemlerin genel yaşam doyumunu etkilemesi beklenir. Literatürde iş aile çatışmasının iş ve kariyer doyumunu (Anderson vd., 2002; Gopalan ve Pattusamy, 2020; Lee vd., 2014; Zhao ve Namasivayam, 2012), aile ve evlilik doyumunu (Hill, 2005; Minnotte, Minnotte ve Pedersen, 2013; Wayne vd., 2004; Wallace, 2005; Yoo, 2021), yaşam doyumunu (Davis, Gere ve Sliwinski, 2016; Greenhaus vd., 2006; Michel vd., 2009), genel öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş (Kulik, Levin ve Liberman, 2016; Neto, Chambel ve Carvalho, 2018; Matthews, Wayne ve Ford, 2014; Obrenovic,

Jianguo, Khudaykulov ve Khan, 2020; Wattoo, Zhao ve Xi, 2018; Yu, Song, Shi ve Wang, 2020) ile negatif ilişkilerini ortaya koyan yüzlerce araştırma sonucu bulunmaktadır. İş aile çatışmasının sadece bireyin kendi iyi oluşunu değil, aynı zamanda diğer aile üyelerinin iyi oluşunu da etkilediğini ortaya koyan birçok araştırma vardır (Burch, 2020; Orellana ve diğerleri, 2021; Yucel ve Fan, 2019). Yine iş aile çatışması ile iştahsızlık, yorgunluk ve tansiyon gibi fiziksel semptomlar ve somatik şikayetler (Cooke ve Rousseau, 1984; Hughes ve Galinsky, 1994; Thomas ve Ganster, 1995), depresyon (Frone, Russell ve Barnes, 1996; MacEwen ve Barling, 1994; Netemeyer vd., 1996; Thomas ve Ganster, 1995), anksiyete (Beatty, 1996; Greenglass, Pantony ve Burke, 1988), fazla alkol tüketimi (Frone, Barnes ve Farrell, 1994; Frone vd., 1996; Frone vd., 1993; Frone vd., 1997) arasındaki ilişkiler yapılan pek çok araştırma ile ortaya koyulmuştur. Bu araştırmaların herbirini açıklamak mümkün olmadığından konu ile ilgili yapılan meta-analiz araştırmalarına yer vermek daha işlevsel olacaktır.

Allen ve diğerlerinin (2000) iş aile çatışmasının sonuçları üzerine yaptıkları meta-analiz çalışması sonucunda, iş aile çatışmasının iş doyumu, aile doyumu, evlilik doyumu, yaşam doyumu, genel psikolojik gerginlik ve somatik/fiziksel semptomlar üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yapılan bu araştırmada sadece iş-aile çatışmasının etkisi incelenmiş, aile-iş çatışmasının etkisine bakılmamıştır. Kossek ve Ozeke'nin (1998) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında ise iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisine bakılmış, aile alanından duyulan doyuma bakılmamıştır. Meta-analiz sonuçları hem iş-aile çatışmasının hem aile-iş çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu etki iş doyumu üzerinde daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Ford ve diğerlerinin (2007) yapmış olduğu meta-analiz çalışması sonucunda iş-aile çatışmasının aile doyumu üzerinde, aile-iş çatışmasının ise iş doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Amstad ve diğerleri (2011) ise iş aile çatışmasının sonuçları üzerine yaptıkları kapsamlı meta-analiz çalışmasında, iş-aile çatışmasının iş doyumu, iş performansı, işe bağlılık gibi işle ilgili sonuçlar; aile doyumu, evlilik doyumu gibi aile ile ilgili sonuçlar; yaşam doyumu, psikolojik gerginlik, somatik/fiziksel belirtiler, depresyon ve madde bağımlılığı gibi alana özgü olmayan sonuçlar üzerindeki etkisini; benzer şekilde aile-iş çatışmasının işle ilgili sonuçlar, aile ile ilgili

sonuçlar ve alana özgü olmayan sonuçlar üzerindeki etkisini değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucunda hem iş-aile çatışmasının hem aile-iş çatışmasının bu faktörler üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları, iş-aile çatışmasının işle ilgili sonuçlarla, aile-iş çatışmasının aile ile ilgili sonuçlarla daha gl ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Shockley ve Singla'nın (2011) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında iş-aile çatışmasının hem iş doyumunu hem aile doyumunu üzerinde; aile-iş çatışmasının hem iş doyumunu hem de aile doyumunu üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu ile, aile-iş çatışmasının aile doyumunu ile daha gl ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

İş aile atışması ve iyi oluşla ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalarda daha çok iş-aile atışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere odaklanılmış, aile doyumunu ve yaşam doyumunu gözardı edilmiştir. Bu araştırmaların büyük çoğunluğunda iş aile atışması ile iş doyumunu (Arslan, 2012; Benli, Yenihan ve ner, 2016; elikalp, Temel ve Bilgi, 2018; olak, 2018; Dursun ve İştar, 2014; Erdilek Karabay, 2015; şentürk ve Bayraktar, 2018; Türker ve elik, 2019), aile ve evlilik doyumunu (ulha, 2015; Erdilek ve Karabay, 2015; Tubin, 2007) ve yaşam doyumunu (Akın, 2008; Erdilek Karabay, 2015; Oruç 2019) arasındaki negatif yönlü ilişkiler desteklenmiştir. Derya (2008) yapmış olduğu araştırma ile bireyin yaşadığı iş aile çatışmasının eşinin evlilik ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda kadınların aile-iş atışması düzeyinin eşlerinin evlilik doyumunu negatif yönde anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Yine araştırma sonucunda erkeklerin aile-iş atışması ile kadınların yaşam doyumunu arasında negatif yönlü, kadınların çalışmaktan dolayı hissettikleri suçluluk duygusu arasında ise olumlu yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda erkeklerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının, kadınların evlilik doyumunu ve çalışmaktan dolayı hissettikleri suçluluk duygusunu anlamlı düzeyde etkilediği ortaya konulmuştur.

Yapılan tüm bu araştırmalardan çıkarabileceğimiz ortak sonuç iş aile çatışmasının bireyin öznel iyi oluşunu negatif yönde etkilediğidir. Bu hipotez ilgili literatürle oldukça desteklenen fakat bu haliyle eksik kalan bir hipotezdir. Çünkü znel iyi oluş sadece yaşam olaylarının bir sonucu değil aynı zamanda nedenidir. Öznel iyi oluş literatüründeki önemli bir değişiklik nedensel ilişkilerin tek yönlü olmadığının

kabulüdür. Yapılan boylamsal araştırmalar, mutlu hissetmenin sadece hoş bir sonuç olmadığı, aynı zamanda gelecekteki davranışların bir göstergesi ve nedeni olabileceğı sonucunu ortaya koymuştur. Örneğın, geçmiş kesitsel araştırmalar sonucunda ortaya konulan evli insanların daha mutlu olduğu sonucu üzerinde mutlu insanların evlenme ve evli kalma olasılığının daha yüksek olmasının önemli bir etkisi vardır (Diener, 2013). Yapılan boylamsal araştırmalar evlilik öncesinde yaşam doyumu yüksek olan bireylerin evlenme, evliliğı yürütme ve evliliklerinde mutlu olma olasılığının diğer bireylere göre daha yüksekken, evlilik öncesinde yaşam doyumu düşük olan bireylerin boşanma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2003; Lucas, 2005). Yüksek düzey pozitif duygulara sahip bireyler daha sosyal olma, arkadaş, aile ve romantik partnerlerle kaliteli ilişkilere sahip olma eğilimindedirler (Diener ve Seligman 2002). Yine yapılan tek yönlü kesitsel araştırmalar gelirin öznel iyi oluş üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermekteydi. Bunun yanında yapılan boylamsal ve güncel araştırmalar öznel iyi oluşu yüksek olan bireylerin mesleklerinden bağımsız olarak daha fazla gelir elde ettiklerini (Diener, Nickerson, Lucas ve Sandvik, 2002; Graham ve Pettinato, 2002; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005; Marks ve Fleming, 1999), işinde mutlu bireylerin işlerinde daha fazla yükselme eğiliminde olduklarını (Wright ve Staw, 1999; Cropanzo ve Wright, 1999) ve daha yüksek iş performansında bulunduklarını göstermektedir (Harter, Schmidt, Asplund ve Kilham, 2010; Oswald, Proto ve Sgroi, 2012). Oishi'nin (2012) yapmış olduğu meta-analiz çalışması sonucunda mutlu çalışanların daha üretken olduğu ortaya koyulmuştur. Yine iyi sağlığın sonucu olarak ortaya konulan öznel iyi oluşun, iyi sağlığın aynı zamanda nedeni olduğunu ortaya koyan birçok araştırma vardır (Diener ve Chan, 2011; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Araştırmacıların katılımcılara soğuk algınlığı bulaştırdığı bir çalışmada, daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşu olan deneklerin virüse karşı daha dirençli oldukları bulunmuştur (Cohen, Doyle, Turner, Alper ve Skoner, 2003). Yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip kişilerin, bağışıklık sisteminin daha güçlü olduğu ve kardiyovasküler sağlığının daha iyi olduğu, emniyet kemeri takma gibi sağlıklı davranışlarda bulunma eğiliminin daha yüksek, alkol, madde kullanımı eğiliminin daha düşük olduğu gözlenmiştir (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Kısaca öznel iyi oluş yaşam olaylarının sadece sonucu değil, aynı zamanda nedenidir. Bu nedenle yapılan bu araştırmada iş aile atışması ve öznel iyi oluş kavramları arasındaki

ilişkilerin çift yönlü olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Yani öznel iyi oluşun hem iş aile çatışmasının sonucu hem de iş aile çatışmasının bir öncülü olduğu düşünülmektedir. Literatürde iş aile çatışması ve öznel iyi oluş kavramları arasındaki ilişkiler çoğunlukla tek yönlü olarak incelenmiş, öznel iyi oluşun iş aile çatışması üzerindeki etkisi az sayıda araştırmayla incelenmiştir. Oysaki örneğin, iş doyumu düşük olan bir çalışanın bu durumunun aile yaşamını etkilemesi ya da aile doyumu düşük olan bir kişinin, aile yaşamındaki huzursuzluğun iş yaşamını olumsuz anlamda etkilemesi ya da aile ve iş yaşamının genel yaşam doyumundan etkilenmesi oldukça olağandır. Nitekim yapılan az sayıda boylamsal araştırma bu hipotezi desteklemektedir (Demerouti, Bakker ve Bulters, 2004; Kelloway, Gottlieb ve Bahram, 1999; Neto vd., 2016; Nohe, Meier, Sonntag ve Michel, 2015).

Bu bölümde iş aile çatışması ve modelde yer alan diğer kavramlar arasındaki ilişkiler, ilgili kuramlar ve yapılan araştırmalar çerçevesinde açıklanmıştır. Bu bölümden sonra araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde öncelikle, araştırmanın modeli ve çalışma grubu ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ardından araştırma verilerinin toplanması ve analiz süreci açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın genel amacı, iş ve aile rol önceliği, iş ve aile rol beklentileri, iş ve eş desteği, iş aile çatışması, iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, iş, aile ve yaşam doyumu arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri açıklamak üzere oluşturulmuş hipotetik modeli test etmektir. İki veya daha fazla değişken arasındaki doğrudan ya da dolaylı ilişkilerin, bu değişkenlerin manipüle edilmeden incelendiği araştırmalar ilişkisel (korelasyonel) araştırmalardır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Korelasyonel araştırmalar, iki temel amaçla gerçekleştirilir -önemli insan davranışlarını açıklamaya yardımcı olmak veya olası sonuçları tahmin etmek-. Yani ilişkisel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayarak önemli fenomenleri anlamamızı sağlamaktadır. Korelasyonel bir ilişkinin keşfi nedensel bir bağlantı kurmasa da neden ve sonuç hakkında araştırmacıya önemli bilgiler verir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu evli, çift kariyerli (her iki eşin de çalışması) ve 18 yaşın altında en az bir çocuğa sahip bireylerden oluşmaktadır. Araştırma için bu grubun seçilme nedeni, iş aile çatışması literatürü incelendiğinde bu çatışmadan en çok etkilenen grubun çift kariyerli ve çocuk sahibi çiftlerin olduğunun gözlenmesidir. Bu özelliklere sahip bireylerin rastlantısal bir şekilde seçilmesinin çok zor olmasından dolayı çalışma grubunun oluşturulmasında seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmacının araştırma sorunsalına uygun geldiğini düşündüğü belirli

özellikleri taşıyan deneklerin seçildiği örnekleme amaçsal örnekleme denir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Amaçsal örnekleme belli ölçütleri karşılayan veya belli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumlarda çalışılmak istendiğinde tercih edilir. Araştırmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak verir (Büyüköztürk vd., 2016). Yapılan bu araştırma birden fazla özel durumu karşılayan (evli, çift kariyerli, çocuk sahibi) bireylerle yürütüleceği için amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde araştırmanın türü (nicel, nitel), deseni, kabul edilen güven düzeyi, veri analizi yöntemleri ve tolere edilecek sapma miktarı gibi kriterler dikkate alınmaktadır (Büyüköztürk vd., 2016). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında genellikle, bu kriterlerin yer aldığı formüller kullanılmaktadır. Bu formüllerden en sık kullanılanı aşağıda yer alan Cochran tarafından ortaya konulan hesaplama formülüdür (Gürbüz ve Şahin, 2018).

$n = n_0 / (1 + n_0 / N)$	N: evren büyüklüğü
$n_0 = (t^2 \times s^2) / d^2$	n: örneklem büyüklüğü
	t: güven düzeyine karşılık gelen z değeri (.05 güven düzeyi için 1.96)
	s: tahmin edilen standart sapma (0.5 olarak alınmıştır)
	d: kabul edilebilir sapma toleransı(.05)

Formüle göre evrenin 10.000.000 kabul edildiği durumda 384 kişilik örnekleme ulaşılması gerekmektedir.

$$n_0 = (1.96^2 \times 0.5^2) / 0.05^2 = 384.16$$

$$n = 384.16 / (1 + 384.16 / 10.000.000) = 384.15$$

Örneklem büyüklüğü konusunda dikkate alınması gereken önemli konulardan biri de uygulanacak olan analiz türüdür. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla toplanan veriler, yapısal eşitlik modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. YEM uygulamalarında verilerin normal dağılması koşulu ile asgari örneklem sayısı 100, yeterli kabul edilen örneklem büyüklüğü 200 ve 200 üzeri örneklem sayısı büyük örneklem hacmi olarak kabul edilmektedir (Kline, 2005). Bunlardan yola çıkarak araştırma için 300 civarı kişiden veri toplanmasına karar verilmiştir. Araştırmanın çalışma grubuna ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Çalışma Grubuna İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	209	63.7
	Erkek	119	36.3
	Toplam	328	%100
Yaş	25-35	146	44.5
	36-45	161	49.1
	46-60	21	6.4
	Toplam	328	%100
Eğitim Durumu	Lise	11	3.4
	Lisans	234	71.3
	Lisansüstü	83	25.3
	Toplam	328	%100
Meslek	Öğretmen	130	39.6
	Sağlık Personeli	62	18.9
	Memur	33	10.1
	Bankacılık-Finans	31	9.5
	Ruh Sağlığı Uzm.	19	5.8
	Mimar-Mühendis	16	4.9
	Akademisyen	13	4.0
	Diğer	12	3.7
	Adalet	9	2.7
	Maliye/Muhasebe	3	0.9
	Toplam	328	%100

Eşin Mesleği	Öğretmen	90	27.4
	Diğer	63	19.2
	Memur	47	14.3
	Sağlık Personeli	46	14.0
	Mimar-Mühendis	28	8.5
	Bankacılık-Finans	24	7.3
	Maliye/Muhasebe	10	3.0
	Adalet	9	2.7
	Ruh Sağlığı Uzm.	7	2.1
	Akademisyen	4	1.2
	Toplam	328	%100
Çalışma Yılı	0-5	48	14.6
	6-10	109	33.2
	11-15	77	23.5
	15 üzeri	94	28.7
	Toplam	328	%100
Haftalık Çalışma Saati	0-20	48	14.6
	21-40	142	43.3
	40 üzeri	138	42.1
	Toplam	328	%100
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	256	78.0
	Yarı Zamanlı	39	11.9
	Esnek	33	10.1
	Toplam	328	%100
Çocuk Sayısı	1	153	46.6
	2	125	38.1
	3	45	13.7
	4 ve üzeri	5	1.5
	Toplam	328	%100

Evlilik Yılı	0-5	74	24.1
	6-15	182	55.5.
	15 üzeri	67	20.4
	Toplam	328	%100
Çocukların Bakımı	Okul/kreş	131	39.9
	Aile/akraba	86	26.2
	Bakıcı	70	21.3
	Eş	41	12.5
	Toplam	328	%100
Ev İşleri	Eş	145	44.2
	Ücretli Yardımcı	80	24.4
	Destek Almama	86	26.2
	Aile/akraba	17	5.2
	Toplam	328	%100
Yaşlı/Hasta	Var	20	6.1
	Yok	308	93.9
	Toplam	328	%100
Cov-19 çalışma üzerine etk.	Olumlu	72	22.0
	Aynı	127	38.7
	Olumsuz	129	39.3
	Toplam	328	%100
Cov-19 ilişki üzerine etk.	Olumlu	75	22.9
	Aynı	190	57.9
	Olumsuz	63	19.2
	Toplam	328	%100
Cov-19 ebeveynlik üzerine etk.	Olumlu	106	32.3
	Aynı	136	41.5
	Olumsuz	86	26.2
	Toplam	328	%100

Tablo 1’ de görüldüğü üzere çalışmaya %63.7’si kadın, %36.3’ü erkek olmak üzere toplam 328 kişi katılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%71.3) lisans mezunudur. Farklı pek çok iş sektöründen katılımcının bulunduğu araştırmada katılımcıların 130’u (%39.6) öğretmen; 62’si (%18.9) hekim, hemşire, ebe gibi sağlık personeli, 33’ü (%10.1) farklı kamu kurumlarında çalışan memur, 31’i (9.5) bankacılık ve finans sektöründe çalışan bankacı ve sigortacılar, 19’u (%5.8) psikolog, psikolojik danışman gibi ruh sağlığı uzmanı, 16’sı (%4.9) makine mühendisi, çevre mühendisi, iç mimar gibi farklı alanlarda çalışan mimar ve mühendisler, 13’ü (%4.0) farklı üniversitelerde çalışan akademisyen, 9’u (%2.7) avukat, hakim, savcı gibi yargı çalışanları, 3’ü (%0.9) mali müşavir ve muhasebeci, 12’si ise (%3.7) senarist, müzisyen, serbest meslek gibi diğer meslek grubu çalışanlarıdır. Araştırmaya katılan bireylerin eşleri de yine farklı sektörlerde, çalışan bireylerdir. Çalışanların %43.3’ü haftalık 20-40 saat civarı, %42.1’i 40 saatin üzerinde ve büyük çoğunluğu (%78) tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%55.5) 5-15 yıldır evli ve büyük çoğunluğunun 1 (%46.6) ya da 2 (%38.1) çocuğu bulunmaktadır. Katılımcılar isteyken çocukların bakımı en fazla okul/kreş (%39.9) tarafından, sonra sırayla aile/akraba (%26.2), bakıcı (%21.3) ve eş (%12.5) tarafından sağlanmaktadır. Katılımcılar yemek, temizlik gibi ev işleri konusunda en çok eşlerinden (%44.2) destek almaktadır. Katılımcıların %24.4’ü bu konuda ücretli yardımcıdan, %5.2’si aile/akraba üyelerinden destek almaktadır. %26.6’sı ise ev işleri konusunda kimseden yardım almayıp, kendisi yapmaktadır.

Covid-19 pandemi sürecinin iş ve aile yaşamı üzerindeki etkisini anlamak üzere katılımcılara sorulan ‘Covid-19 pandemi sürecinden öncekine göre şu anki çalışma koşullarınızı (iş yükü, çalışma saatleri, çalışma şekli vb.) kıyaslarsanız nasıl bir değerlendirmede bulunursunuz?’ sorusuna katılımcıların %39.3’ü çalışma koşullarının daha olumsuz, %38.7’si çalışma koşullarının aynı, %22.0’si ise çalışma koşullarının daha iyi olduğu şeklinde yanıt vermiştir. İlişki ile ilgili sorulan ‘Covid-19 pandemi sürecinden dolayı evde geçirilen sürenin artması eşinizle olan ilişkilerinizi nasıl etkiledi, değerlendirir misiniz?’ sorusuna katılımcıların %57.9’u ilişkilerine herhangi bir etkisi olmadığı, %22.9’u olumlu anlamda etkilediği, %19.2’si ise ilişkisini olumsuz anlamda

etkilediği yönünde yanıt vermiştir. ‘Covid-19 pandemi sürecinden dolayı evde geçirilen sürenin artması ve eğitim öğretime ara verilmesi ebeveynlik doyumunuzu (anne ya da baba olmaktan aldığınız doyum) nasıl etkiledi, değerlendirir misiniz?’ sorusuna ise katılımcıların %41.5’i aynı, %32.3’ü olumlu, %26.2’si ise olumsuz anlamda etkilediği şeklinde yanıt vermiştir.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanma sürecinde öncelikli olarak ölçme araçlarının her biri için ölçek kullanım izinleri e-posta yolu ile talep edilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Aynı zamanda araştırmanın yürütülmesi ile ilgili Ankara Üniversitesi Etik Kurulu’ndan gerekli izin alınmıştır (Ek-1). Gerekli izinlerin alınmasından sonra veri toplama sürecine geçilmiştir. Veri toplama süreci COVID-19 pandemi dönemi içerisinde olunması nedeniyle uzaktan çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları araştırmacı tarafından çevrimiçi form formatında hazırlanmıştır. Bu aşamada çevrimiçi toplanan verilerin kalitesini artırmak amacıyla Eysenbach (2004) tarafından oluşturulan CHERRIES kontrol listesi kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın kim tarafından, hangi amaçla ve çalışma grubuyla yürütüldüğü, anket süresinin uzunluğu, verilerin nerede ve ne kadar süreyle saklandığı, bilgilendirilmiş onam süreci açıklanmıştır. İsteyen katılımcının araştırmacıya ulaşabilmesi için telefon ve e-posta bilgileri verilmiştir. Uygulama ‘açık anket’ şeklinde olmayıp, form sadece araştırmanın çalışma grubuna uygun olan kişilerle paylaşılmıştır. Google Forms üzerinden hazırlanan anket formunda katılımcıların yanıtları otomatik olarak Excel programına aktarılmaktadır. Formu doldurmak tamamen gönüllü olup, katılım sağlayanlara herhangi bir teşvik verilmemiştir. Veriler yaklaşık iki aylık zaman diliminde toplanmıştır. Form katılımcıların oldukça rahat bir şekilde doldurabilecekleri, hatalı doldurmayı önleyecek formatta hazırlanmış olup her bir maddenin altında yer alan seçeneklerin işaretlenmesi istenmiştir. Her bir maddede puanların ne anlama geldiği derecelendirme basamakları üzerine yazılmıştır. Yine de katılımcıların içten ve okuyarak cevaplayıp cevaplamadıklarını anlayabilmek için kontrol maddeleri (bu soruyu 3 şeklinde cevaplayınız gibi) eklenmiştir. Bir sayfadaki bir maddenin unutulması ya da

cevaplanmaması durumunda diğer sayfaya geçme, dolayısıyla eksik form doldurma engellenmiştir. Formun tamamında kaç ölçme aracının olduğu ve katılımcının kaçınıcı ölçekte olduğu doldurma sırasında görölmektedir. Bir katılımcının birden fazla kez form doldurmasını önlemek amacıyla bir IP adresinden bir kez form gönderilmesine izin verilmiştir. Formun tamamlanıp iletildiğı ile ilgili bir bildirim (yanıtınız kaydedildi) otomatik olarak gönderilmiş ve isteyen katılımcıların ölçek sonuçları e-posta yoluyla bildirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

İş Aile Çatışması Ölçeğı

İş-Aile Çatışması Ölçeğı, Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından iş aile çatışması ile ilgili daha önce geliştirilen ölçekler (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Frone vd., 1992; Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983) incelenip ölçek maddeleri geliştirilerek ve geçerlik çalışmaları yapılarak oluşturulmuştur. Ölçek ‘iş-aile çatışması’ ve ‘aile-iş çatışması’ olmak üzere iki alt faktörden ve her alt faktörde 5’er madde olmak üzere toplam 10 maddeden oluşan 7’li Likert tipi ölçme aracıdır. Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından yapılan analizlerde ölçeğın Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı iş-aile çatışması alt boyutu için .88, aile-iş çatışması alt boyutu için .86 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek Apaydın (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Yapılan çalışmada, ölçeğın orijinal ölçekte olduğu gibi 2 faktörlü yapısı desteklenmiş ve hiçbir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmamıştır. 5 maddeden oluşan iş-aile çatışması alt faktörünün Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .89, aile-iş çatışması alt faktörünün Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .76 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırmada ölçeğın Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanan formu kullanılmıştır. Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen uyarlama çalışmasında benzer şekilde ölçeğın 5 er maddelik 2 faktörlü yapısı desteklenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının sırasıyla .83 ile .88 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçekte ifade edilen maddeler için 5’li Likert

tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan 50'dir. Puanın yükselmesi iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yükselmesi anlamına gelmektedir. Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-2'de sunulmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemini olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .89, iş-aile çatışması alt boyutunun .94, aile-iş çatışması alt boyutunun .91 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği

Cinamon (2003) tarafından geliştirilmiş olan İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeğinin orijinal formu İbranice olup Hennessy (2005) tarafından İngilizce'ye uyarlanmıştır. Orijinal ölçek 'iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği' ve 'aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği' olarak iki alt faktörlü toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin iç tutarlık katsayısı iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt boyutu için .83, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt boyutu için .84 olarak bulunmuştur. Hennessy (2005) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ise 10 maddelik orijinal formdaki iki maddenin ilgili faktörlere yük vermediği ve 8 maddenin ise orijinalindeki şekliyle çalıştığı bulunmuştur. Ölçeğin 8 maddelik İngilizce formunun toplam iç tutarlılık katsayısı .93, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt boyutunun .90 ve aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt boyutunun .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin İngilizce formunun güvenirlik analizi kapsamında test-tekrar test yöntemi ile iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Testler arasındaki korelasyon toplam puan için .62, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliliği alt faktöründe .66 ve aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt faktöründe ise .60 olarak hesaplanmıştır (Hennessy, 2005).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Amanvermez ve Denizli (2016) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında iki faktörlü yapıyı doğrulamak amacıyla öncelikli olarak orijinal ölçekteki 10 madde üzerinden Doğrulayıcı Faktör Analizi

gerçekleştirilmiş ancak model yeterli uyum göstermemiştir. İngilizce formda çıkarılan, bu çalışmada da hata varyansı yüksek ve her iki faktöre yük veren 2. ve 5. maddeler ölçekten çıkarılarak kalan 8 madde üzerinden tekrar doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda maddelerin faktör yüklerinin .81 ile .93 arasında olduğu bulunmuştur. Modelin Ki-Kare değeri= 50.58, sd= 19, $p < .01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Uyum değerlerine bakıldığında ise CFI değeri .99, GFI değeri .95, SRMR değeri .026, RMSEA değeri .081 ve AGFI değeri .91 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin güvenirlik analizleri, iç tutarlılık ve yapısal güvenirlik hesaplamaları ile yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .95 olarak, madde toplam test korelasyonlarının ise .77 ile .84 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-3’de sunulmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemini olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .90, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt faktörünün .94, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği alt faktörünün .93 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Yaşam Rollerini Önceliği Ölçeği

Super ve Neville (1983) tarafından geliştirilip, Amatea, Cross, Clark ve Bobby (1986) tarafından düzenlenen Yaşam Rollerini Önceliği Ölçeği, bireylerin çalışan, eş, ebeveyn ve ev işleri olmak üzere yaşamda oynadıkları dört temel rolü değerlendirmektedir. Ölçek her bir role ilişkin ‘role verilen önem’ ve ‘rolle ilgili istek/beklenti’ temelinde 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar: iş rolü önemi, iş rolü isteği, eş rolü önemi, eş rolü isteği, ebeveyn rolü önemi, ebeveyn rolü isteği, ev işleri rolü önemi ve ev işleri rolü isteğidir. Ölçek her alt boyutta 5 madde olmak üzere toplam 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan o role yüksek düzeyde önem ve öncelik verildiği anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Erdoğan (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin faktör analizi ve güvenirlik analizi kapsamında öncelikli olarak Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett testi anlamlı bulunmuştur (KMO=0,786, Barlett $p=0,000$). KMO ve Barlett testinin anlamlı çıkması sonucunda ölçeğin faktör yapısı incelenmiş ve 28., 1., 3., 18. ve 35. maddelerin faktör yükleri .50 nin altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. 6. ve 15. maddeler sadece birer faktörü temsil ettiği için ölçekten çıkarılmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda ise 2. ve 36. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan son faktör analizinde ortaya çıkan 8 faktörün toplam varyansın %64 ünü açıkladığı ortaya koyulmuştur. Maddelerin faktör yüklerinin .53 ile .84 arasında değiştiği gözlenmiştir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise .86 olarak hesaplanmıştır. Analizlerin devam eden aşamasında 'İş Rolü Önceliği' ve 'Aile Rolü Önceliği' olarak tanımlanan yapının alt boyutları olduğunu göstermek amacıyla bu 8 alt boyutun bir üst boyutla yapısal ilişkilerini veren yeni bir ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli (Second order confirmatory factor analysis model) oluşturulmuş ve elde edilen bulgular 2 faktörlü yapıyı desteklemiştir. İş rolü önemi ve iş rolü isteği alt boyutları 'İş Rolü Önceliği' ölçeği altında toplanırken; eş rolü önemi, eş rolü isteği, ebeveyn rolü önemi, ebeveyn rolü isteği, ev işleri rolü önemi ve ev işleri rolü isteği alt boyutları 'Aile Rolü Önceliği' ölçeği altında toplanmıştır. Yeni modelin uyum indeksleri diğer modellerle benzer değerler vermiştir. 2 faktörün toplam varyansın %49'unu açıkladığı bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örnekleme olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Yaşam Roller Önceliği Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .90, İş Rolü Önceliği alt boyutunun .94, Aile Rolü Önceliği alt boyutunun .92 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-4'de sunulmuştur.

Ev/Aile Talepleri Ölçeği

Modelin aile beklentileri kavramı, Peeters, Montgomery, Bakker ve Schaufeli'nin (2005) geliştirdiği Ev Talepleri Ölçeği ile ölçülmüştür. Kişiden evde

beklenen taleplerin düzeyini ölçen ölçek tek faktör olup 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Demokan (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında yapılan faktör analizi sonuçlarında modelin uyum değerleri AGFI değeri .78, GFI değeri .93, CFI değeri .96, SRMR değeri .05 ve RMSEA değeri .018 olarak hesaplanmıştır. Bütün maddelerin faktör yükleri .30 dan büyük bulunmuş ve hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Tek faktörün toplam varyansın %55'ini açıkladığı ifade edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizi kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .90'dır. 5'li Likert tipi ölçekten alınan yüksek puan kişiden beklenen ev/aile rol beklentilerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-5'de sunulmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemini olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .94 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değer ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

İş Yüğü Ölçeğı

Modelin iş beklentileri kavramı Peterson vd. (1995) tarafından geliştirilen ve pek çok dile uyarlaması yapılan İş Yüğü Ölçeğı ile ölçülmüştür. Tek faktörlü, 11 maddeden oluşan 5'li Likert tipi ölçekten alınan yüksek puan kişiden işle ilgili beklentilerin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek puan 11 ve 55 arasında değişmektedir. 21 ülkede yapılan güvenirlik analizi sonuçlarında ölçeğin güvenirlik katsayısının .62 ile .89 arasında değiştiğı ifade edilmiştir (Peterson vd., 1995). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Derya (2008) tarafından yapılmış olup, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemini olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .92 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-6'da sunulmuştur.

Eş Destek Ölçeği Kısa Formu

Bu araştırmada eş desteği King ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilen Aile Destek Envanteri ile ölçülmüştür. Çalışanların aileden aldıkları desteği ölçmek amacıyla geliştirilen ve 44 maddeden oluşan ölçek, algılanan eş desteğini ölçmek amacıyla Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 29 maddelik duygusal destek, 15 maddelik araçsal destek olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi ölçekten alınan yüksek puan eş desteğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal destek alt boyutunda .94, araçsal destek boyutunda .93 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin maddelerinin çok uzun olması nedeniyle maddelerin azaltılıp azaltılamayacağını ölçmek amacıyla Derya (2008) tarafından ölçeğin faktör analizi yapıp madde toplam korelasyonu incelenmiştir. Varimax rotasyonu tekniği ile yapılan temel bileşenler analizi maddelerin sekiz faktör üzerine yüklendiğini göstermiştir. Birinci faktörün 12 maddelik araçsal desteği, ikinci faktörün 7 maddelik duygusal desteği içerdiği ve bu iki faktörün en yüksek Eigen değerine sahip olduğu gözlenmiştir. Bu iki faktörün toplam varyansın %54.2' sini açıkladığı dolayısıyla yapılacak araştırmalarda kısa formun kullanılabileceği açıklanmıştır. 463 evli ve çalışan kişiyle yapılan pilot çalışmanın ardından 374 kişiyle yapılan ikinci analizde ise 19 madde iki alt boyutlu Eş Desteği Ölçeğinin toplam varyansın %63' ünü açıkladığı, güvenirlik katsayısının .89 olarak bulunduğu ifade edilmiştir. Ölçeklerin orijinal formu ile 19 maddelik kısa formunun benzer sonuçlar vermesinden dolayı bu araştırmada Eş Desteği Ölçeğinin Derya (2008) tarafından uyarlanmış formu kullanılmıştır. Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-7'de sunulmuştur. Yapılan bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri .94 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Yönetici Destek Ölçeği

Araştırmanın iş desteği değişkenini ölçmek amacıyla Galinsky ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen, Aycan ve Eskin'in (2005) Türkçe'ye uyarladığı 10

maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek çalışanların yöneticilerinden aldığı sosyal desteği açıklamaktadır. Bu destek hem duygusal hem araçsal desteği içermektedir. 5’li Likert tipi ölçekten alınan yüksek puan yüksek düzey desteği ifade etmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-8’de sunulmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemini olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .87 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği, Köker (1991) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Toplam 5 maddeden oluşan, 5’li Likert tipi ölçek bireylerin genel iyilik halini ölçmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 25’tir. Ölçekten elde edilen puanın yüksekliği yaşam doyumunun yüksekliğini göstermektedir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında güvenirlik analizi kapsamında üç hafta ara ile iki kez uygulama yapılmış ve ölçeğin test – tekrar test güvenirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerliği için madde toplam korelasyonu hesaplanmış ve 1. maddenin .73, 2. maddenin .71, 3. maddenin .73, 4. maddenin .75, 5. maddenin değeri .80 olarak bulunmuştur (Köker, 1991).

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemini olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .90 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğe ait örnek maddeler Ek-9’da sunulmuştur.

Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği

Kaba ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeği, 21 madde, 5 alt faktörden oluşan bir ölçme aracıdır. Alt faktörler: genel yaşam doyumu

(6 madde), ilişki doyumu (5 madde), benlik doyumu (4 madde), sosyal çevre doyumu (3 madde) ve iş doyumdur (3 madde). Bu beş alt faktör toplam varyansın %66'sını açıklamıştır. Ölçek 5'li Likert tipi olup ölçekten alınabilecek puan 21-105 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. İş doyumu alt faktörünün iç tutarlılık katsayısı ise .87 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırmada iş doyumunu ölçmek amacıyla Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin iş doyumu alt boyutu kullanılmıştır. Bu araştırma için ölçeğin iş doyumu alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı .87 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ait maddeler Ek-10'da sunulmuştur.

Aile Yaşam Tatmini Ölçeği

Aile Yaşam Tatmini Ölçeği, Ji ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilmiş olup aile yaşamı memnuniyetini ölçen 4 maddeden oluşmaktadır. Orjinal ölçeğin iç tutarlılığı araştırmacılar tarafından, .77 olarak belirtilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Coşkuner (2013) tarafından yapılmıştır. Yapılan güvenirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda madde faktör yüklerinin .53-.94 arasında değiştiği ve maddelerin toplam varyansın %71'ini açıkladığı bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. 5'li Likert tipi ölçekten alınabilecek puan 4-20 arasında değişmektedir ve puanın artması aile yaşamı tatmininin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğe ait maddeler Ek-11'de sunulmuştur.

Bu araştırma kapsamında araştırmanın örneklemi olan 328 kişi üzerinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .86 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer ölçeğin bu araştırma kapsamındaki örneklem grubu için güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan bireylerin demografik ve bazı tanımlayıcı bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Yaş, cinsiyet, meslek, çalışma süresi, çalışma şekli gibi soruları içermektedir.

Verilerin Analizi

Toplanan verilerin analizine geçmeden önce bir takım varsayımların karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Bazı ön analizler yapılarak veri seti analize hazır hale getirilmiştir. Öncelikli olarak ölçme araçlarını okumadan, rastgele dolduran kişileri tespit etmek üzere ölçek maddeleri arasına yerleştirilen kontrol sorularına doğru yanıtları vermeyen 13 kişi veri setinden çıkarılmıştır. Kalan 333 kişilik veri setinde kayıp değer olup olmadığı incelenmiş ve incelemede herhangi bir kayıp değer bulunmadığı tespit edilmiştir. Ardından uç değerlere bakılmıştır. Veri setindeki uç değerler genel olarak Yapısal Eşitlik Modellerindeki parametre kestirimleri, uyum iyiliği indeksleri ve standart hatalar üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle bunların tespit edilip veri setinden çıkarılması gerekmektedir. Tek değişkenli uç değer analizinde ölçekte yer alan maddelere ait puanların standart puana (Z puanı) dönüştürülmesi gerekmektedir. Z puanı ± 3.29 ($p < .001$) aralığı dışında bulunan veriler tek değişkenli uç değer olarak değerlendirilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). ± 3.29 sınırını ihlal eden hiçbir gözlem olmamasından dolayı tek değişkenli uç değer incelemesinin uygunluğuna karar verilmiştir. Tek değişkenli uç değer incelemesinden sonra çok değişkenli uç değer varsayımı Mahalanobis uzaklıkları çerçevesinde ($p < 0.001$) incelenmiştir. Her bir katılımcı için hesaplanan Mahalanobis değeri kritik ki-kare değeri ile karşılaştırılarak 5 veri veri setinden çıkarılmış, toplam 328 veri üzerinde çok değişkenli normallik ölçütleri karşılanmıştır. Tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının ± 1 aralığında olduğu (Büyüköztürk, 2012), histogram, dal yaprak ve Q-Q grafikleri incelemelerinin koşulları karşıladığı dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir.

Değişkenler arasında çoklu bağlantılılık olup olmadığının incelenmesi de gerekli varsayımlardan biridir. Çoklu bağlantılılığın incelenmesi için VIF (varyans şişme oranları), ve tolerans değerleri incelenmiştir. Tolerans, modelde, belirli bir bağımsız

değişkenin, değişkenliğinin ne kadarının modeldeki diğer bağımsız değişkenler tarafından açıklanmadığını işaret eder ve her bir değişken için $1-R^2$ formülü kullanılarak hesaplanır. Eğer bu değer çok küçükse (.10'dan küçük), bu diğer değişkenlerle çoklu korelasyonun yüksek olduğu anlamına gelir ve çoklu bağlantılılığı gösterir. VIF değeri ise tolerans değerinin tam tersidir (1/tolerans değeri). Dolayısıyla değişkenlere ait VIF değerinin .10' dan küçük veya tolerans değerlerinin .10 veya üzerinde olması durumunda çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir (Pallant, 2016). Araştırma içerisinde yer alan değişkenlerin Tolerans değerlerinin (.33-.76) aralığında ve VIF değerlerinin (1.321-3.063) aralığında yer aldığı, dolayısıyla çoklu bağlantılılık sorununun olmadığı gözlenmiştir. Son olarak ardışık bağıllık Durbin-Watson yöntemi ile test edilmiştir. Durbin-Watson değerinin 2.5'in altında olması tercih edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Elde edilen değer (1.825), 2.5'in altında yer almaktadır.

Araştırma verilerinin bu varsayımları sağlama açısından incelenmesinden sonra araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçme araçlarının araştırmada kullanılan örneklem için güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak analiz edilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı ile incelenmiştir. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik önerilen hipotetik model yapısal eşitlik modellemesi (YEM) aracılığı ile analiz edilmiştir. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği ve Aile-İş Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği, İş Doyumu, Aile Doyumu ve Yaşam Doyumu ölçeklerinin maddeleri, Eş Destek Ölçeğinin alt boyutları modele gözlenen değişken olarak atanmıştır. Yaşam Roller Önceliği Ölçeğinin İş Rolü Önceliği ve Aile Rolü Önceliği alt ölçeklerinde, İş Desteği, İş Yüğü ve Aile Talepleri ölçeklerinde madde parselleme tekniği kullanılarak parseller gözlenen değişken olarak belirlenmiştir. Madde parselleme ölçme araçlarındaki fazla madde sayısı ile baş etmek için kullanılan bir tekniktir (Thompson ve Melancon, 1996). İş-aile çatışması, Aile-iş çatışması, İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, Aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, İş rolü önceliği, Aile rolü önceliği, İş beklentileri, Aile beklentileri, İş desteği, Eş desteği, İş Doyumu, Aile doyum ve Yaşam doyum modelin örtük değişkenleri olarak belirlenmiştir.

YEM sonucunda oluşturulan modellerin veriye uyum sağlayıp sağlamadığının belirlenmesinde ki-kare/serbestlik derecesi, tahmin hatalarının ortalamasının karekökü

(RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değeri, artan uyum indeksi (IFI) değeri, görelî uyum indeksi (RFI), normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI) kullanılmıştır. Model uyum istatistikleri için referans alınacak kabul edilebilir ve iyi uyum ölçütleri (Brown, 2015; Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013) Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2

Uyum İstatistiğı Değerleri

Uyum İstatistikleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$
RMSEA	$RMSEA \leq .05$	$RMSEA \leq .08$
CFI	$.95 \leq CFI$	$.90 \leq CFI$
IFI	$.95 \leq IFI$	$.90 \leq IFI$
RFI	$.95 \leq RFI$	$.90 \leq RFI$
NNFI	$.95 \leq NNFI$	$.90 \leq NNFI$

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizlerinden elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Öncelikle araştırmanın değişkenlerine ait betimsel istatistikler ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Ardından araştırma kapsamında önerilen hipotetik model test edilmiş ve sonuçları sunulmuştur. Son olarak elde edilen bulgular ilgili alanyazın doğrultusunda tartışılarak yorumlanmıştır.

Veri Setine Ait Betimleyici İstatistikler

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan verilere ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3

Katılımcıların Ölçme Araçlarından Aldıkları Puanlara İlişkin İstatistikler

Değişkenler	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
İAÇ	328	15.42	6.411	5	25	-.060	-.1.307
AİÇ	328	12.28	6.083	5	25	.529	-.913
İÖZY	328	32.06	9.768	0	45	-.894	.198
AÖZY	328	18.71	6.498	0	27	-.938	.203
İROL	328	25.07	7.737	6	36	-.646	-.529
AROL	328	104.2	21.519	43	150	-.678	.370
İBEK	328	27.66	11.483	11	54	.405	-.914
ABEK	328	28.69	8.214	10	40	-.588	-.588
İDSTK	328	33.10	8.607	12	50	-.179	-.622
EDSTK	328	65.70	17.346	21	95	-.387	-.674
İDOY	328	10.23	3.494	3	15	-.395	-.865
ADOY	328	14.45	3.500	6	20	-.356	-.702
YDOY	328	16.99	4.575	5	25	-.178	-.477

İAÇ= İş-aile çatışması, AİÇ= Aile-iş çatışması, İÖZY= İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, AÖZY= Aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, İROL= İş rolü önceliği, AROL= Aile rolü önceliği, İBEK= İş beklentileri, ABEK= Aile beklentileri, İDSTK= İş desteği, EDSTK= Eş desteği, İDOY= İş doyumu, ADOY= Aile doyumu, YDOY= Yaşam doyumu.

Tablo 3’de görüldüğü üzere katılımcıların iş-aile çatışması puan ortalamasının 15.42, en düşük puan 5, en yüksek puan 25 ve standart sapma değerinin 6.41 olduğu gözlenmiştir. Aile-iş çatışması puan ortalaması ise 12.28 bulunmuştur. Aile-iş çatışmasının en düşük puanı 5, en yüksek puanı 25 ve standart sapması 6.08’dir.

İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeğinin alt boyutları olan İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği alt boyutunun puan ortalaması 32.06, en düşük puanı 0, en yüksek puanı 45 ve standart sapması 9.77 olarak bulunmuştur. Aile-İş Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği puan ortalaması 18.71, en düşük puanı 0, en yüksek puanı 27 ve standart sapma değeri 6.50’dir.

Yaşam Rollerini Ölçeğinin alt boyutu olan İş Rolü Önceliğinin puan ortalaması 25.07, en düşük puanı 6, en yüksek puanı 36 ve standart sapması 7.74 olarak gözlenmiştir. Aile Rolü Önceliği puan ortalaması 104.2, en düşük puanı 43, en yüksek puanı 150 ve standart sapması 21.52 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların İş Beklentileri puan ortalaması 27.66, en düşük puanı 11, en yüksek puanı 54 ve standart sapması 11.48 bulunmuştur. Aile Beklentileri puan ortalaması ise 28.69 olarak, en düşük puanı 10, en yüksek puanı 40 ve standart sapması 8.21 bulunmuştur.

Katılımcıların aldıkları İş Desteği puan ortalaması 33.10, en düşük puan 12, en yüksek puan 50 ve standart sapma değeri 8.61 olarak bulunmuştur. Eşlerinden aldıkları desteğin puan ortalaması 65.70, en düşük puan 21, en yüksek puan 95 ve standart sapması 17.35’tir.

Katılımcıların İş Doyumu puan ortalaması 10.23, en düşük puan 5, en yüksek puan 15 ve standart sapma 3.49’dur. Aile doyumu puan ortalaması 14.45, en düşük puan 6, en yüksek puan 20 ve standart sapma 3.50’dir. Son olarak Yaşam Doyumu puan ortalaması 16.99, en düşük puan 5, en yüksek puan 25 ve standart sapma değeri 4.57 olarak bulunmuştur.

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Ölçüm modeli ve yapısal model test edilmeden önce değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkiler incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	.31**	-.56**	-.06	.29**	-.09	.66**	.24**	-.47**	-.02	-.26**	-.25**	-.34**
2		1	-.30**	-.60**	-.13*	-.05	.19**	.38**	-.07	-.39**	-.29**	-.45**	-.42**
3			1	.41**	-.09	.42**	-.49**	-.14*	.45**	.08	.22**	.45**	.45**
4				1	.33**	.14*	-.02	-.23**	.02	.31**	.36**	.44**	.39**
5					1	.01	.24**	.20**	-.27**	.07	.29**	.06	.01
6						1	-.010	.20**	.15**	.02	-.06	.40**	.17**
7							1	.08	-.46**	.01	-.26**	-.26**	-.32**
8								1	.01	-.38**	-.20**	-.18**	-.27**
9									1	-.05	.14*	.29**	.39**
10										1	.20**	.47**	.40**
11											1	.27**	.43**
12												1	.73**
13													1

**p<.01 ve *p<.05

D= Değişkenler, 1= İş-aile çatışması, 2= Aile-iş çatışması, 3= İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, 4= Aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, 5= İş rolü önceliği, 6= Aile rolü önceliği, 7= İş beklentileri, 8= Aile beklentileri, 9= İş desteği, 10= Eş desteği, 11= İş doyumu, 12= Aile doyumu, 13= Yaşam doyumu.

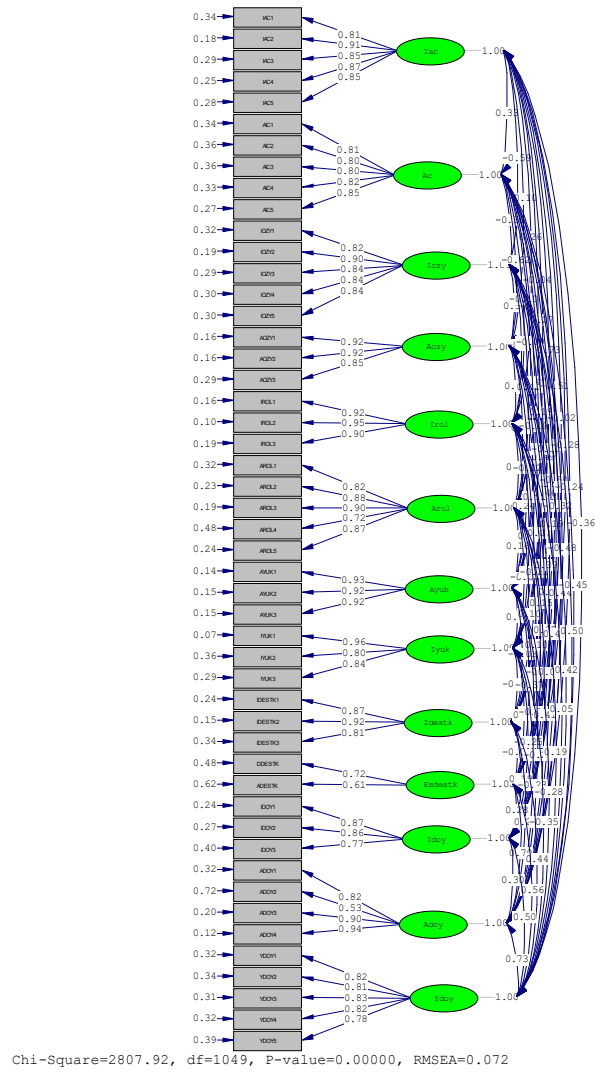
Tablo 4’de görüldüğü üzere modelde ilişkisi olduğu hipotez edilen bütün değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Beklendiği şekilde işle ilgili değişkenler iş-aile çatışması ile, aile ile ilgili değişkenler ise aile-iş çatışması ile daha güçlü ilişkiler göstermektedir. İş-aile çatışması ile iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ($r=-.56$, $p<.01$), iş rolü önceliği ($r=.29$, $p<.01$), iş beklentileri ($r=.66$, $p<.01$), iş desteği ($r=-.47$, $p<.01$), iş doyumu ($r=-.26$, $p<.01$), aile doyumu ($r=-.25$, $p<.01$) ve yaşam doyumu ($r=-.34$, $p<.01$) arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, aile rolü önceliği, eş desteği gibi aile alanına ilişkin değişkenlerle anlamlı ilişkisi bulunmamaktadır. Benzer şekilde aile-

iş çatışması ile aile alanına ilişkin değişkenler olan aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği ($r=-.60, p<.01$), aile beklentileri ($r=.38, p<.01$), eş desteği ($r=-.39, p<.01$), iş doyumu ($r=-.29, p<.01$), aile doyumu ($r=-.45, p<.01$) ve yaşam doyumu ($r=-.42, p<.01$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Aile alanına ilişkin değişkenlerden sadece aile rolü önceliği ile aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($r=-.05, p>.05$). İş doyumu, aile doyumu, yaşam doyumu gibi öznel iyi oluş değişkenleri ile aile-iş çatışmasının ilişkisi, iş-aile çatışmasına göre daha yüksektir. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=.31, p<.01$). Tek başına yeterli olmamakla birlikte ifade edilen bu ilişkiler önerilen hipotetik modelin doğrulanması açısından önemli bir göstergedir.

Ölçme Modeline İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yapısal model testinden önce, modelde yer alan değişkenlerin birbirleri ile kuramsal açıdan bir nedensellik ilişkisi gösterip göstermediği ve kullanılan ölçme araçlarının model testine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla ölçme modeli test edilmiştir. Test edilen ölçme modeli Şekil 4’de gösterilmiştir.

Şekil 4’de modelde yer alan 49 gözlenen değişkenin, örtük değişkenleri ne düzeyde açıkladıkları ve örtük değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri yer almaktadır. Örtük değişkenler elips, gözlenen değişkenler ise dikdörtgen şeklinde gösterilmektedir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması örtük değişkenlerinin gözlenen değişkenleri tek faktörlü ölçeklerin 5’er maddesidir. Benzer şekilde iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği örtük değişkeninin gözlenen değişkeni ölçeğin 5 maddesi, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği değişkeninin ise 3 maddedir. İş rolü önceliği, aile rolü önceliği, iş beklentileri, aile beklentileri ve iş desteği örtük değişkenlerinin gözlenen değişkenleri ölçek maddeleri fazla olduğu için madde parselleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Eş desteği ölçeği 2 faktörden oluştuğu için eş desteği örtük değişkeninin gözlenen değişkenleri ölçeğin 2 alt boyutudur. İş doyumu, aile doyumu ve yaşam doyumu örtük değişkenlerinin gözlenen değişkenleri de 3, 4 ve 5 maddelik ölçeklerin maddeleridir. Ölçüm modeline ilişkin uyum değerleri Tablo 5’de gösterilmiştir.



Şekil 4. Ölçme Modeli

Iac= İş-aile çatışması, Ac= Aile-iş çatışması, Iozy= İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, Aozy= Aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, Irol= İş rolü önceliği, Arol= Aile rolü önceliği, Iyuk= İş beklentileri, Ayuk= Aile beklentileri, Idestk= İş desteği, Edestk= Eş desteği, Idoy= İş doyumu, Adoy= Aile doyumu, Ydoy= Yaşam doyumu.

Tablo 5

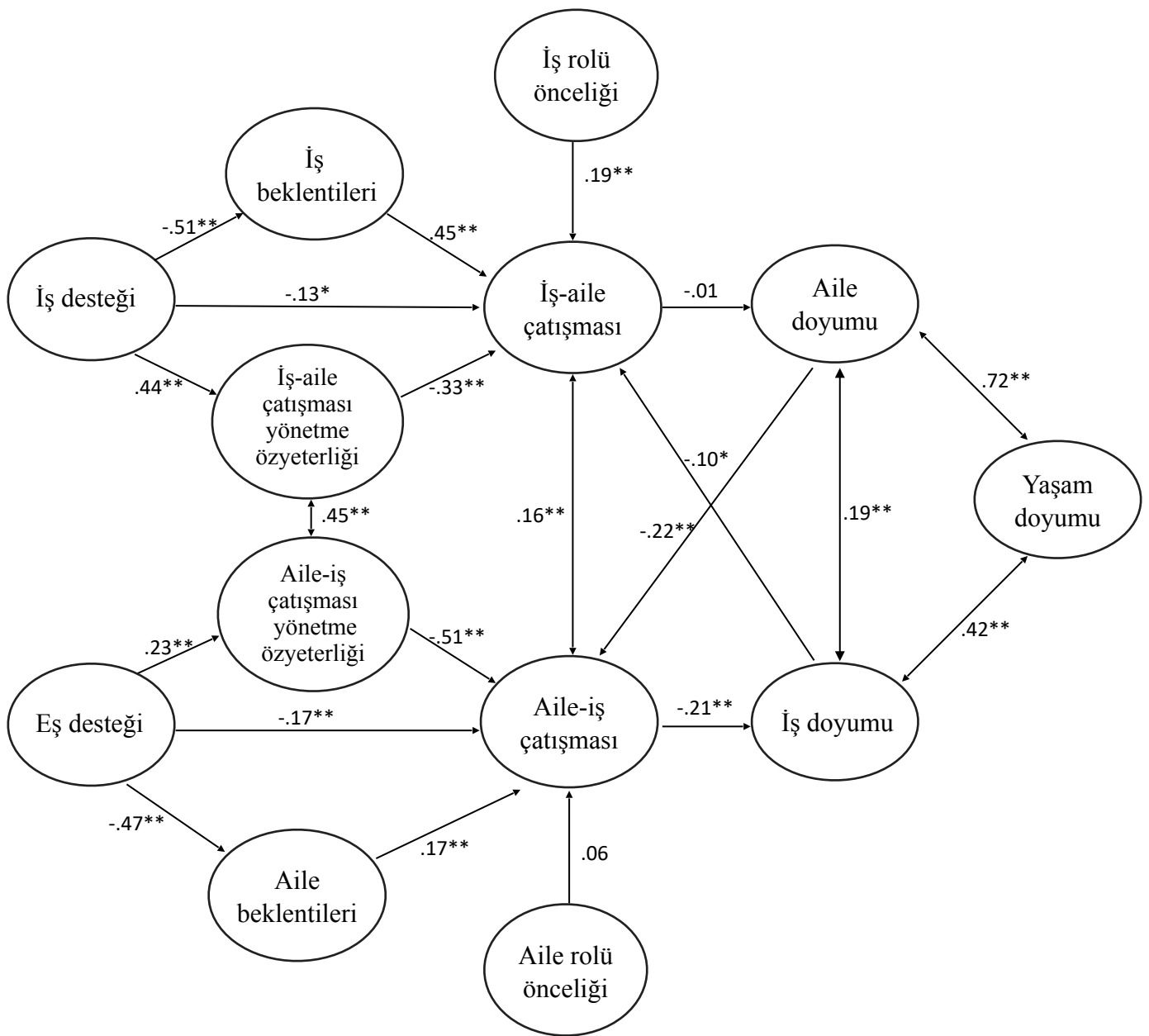
Ölçme Modeli Uyum İstatistiği Değerleri

Uyum İstatistikleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2.68	İyi uyum
RMSEA	$RMSEA \leq .05$	$RMSEA \leq .08$	.072	Kabul edilebilir
CFI	$.95 \leq CFI$	$.90 \leq CFI$	.95	İyi uyum
IFI	$.95 \leq IFI$	$.90 \leq IFI$	.95	İyi uyum
RFI	$.95 \leq RFI$	$.90 \leq RFI$	.92	Kabul edilebilir
NNFI	$.95 \leq NNFI$	$.90 \leq NNFI$	.95	İyi uyum

Tablo 5’de görüldüğü gibi ölçme modelinin uyum değerleri; $\chi^2=2807.92$, $sd=1049$ ($\chi^2/sd=2.68$), $RMSEA= .072$, $CFI= .95$, $IFI= .95$, $RFI= .92$ ve $NNFI= .95$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar ölçme modelinin yapısal modeli test etmek için yeterli ve iyi uyum değerleri verdiğini göstermektedir.

Yapısal Modele İlişkin Bulgular

Ölçme modeli test edildikten ve yeterli uyum değerlerine sahip olduğu gözlemlendikten sonra, kuramsal olarak örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlendiği yapısal model test edilmiş ve sonuçlar Ek-12’de, modelin temsili Şekil 5’de verilmiştir.



Şekil 5. İş Aile Çatışması Yapısal Eşitlik Modeli Temsili

Tablo 6

Yapısal Model Uyum İstatistiği Değerleri

Uyum İstatistikleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	3.00	İyi uyum
RMSEA	$RMSEA \leq .05$	$RMSEA \leq .08$	.078	Kabul edilebilir
CFI	$.95 \leq CFI$	$.90 \leq CFI$	.94	Kabul edilebilir
IFI	$.95 \leq IFI$	$.90 \leq IFI$	.94	Kabul edilebilir
RFI	$.95 \leq RFI$	$.90 \leq RFI$	.91	Kabul edilebilir
NNFI	$.95 \leq NNFI$	$.90 \leq NNFI$	.94	Kabul edilebilir

Tablo 6’da görüldüğü gibi yapısal modelin uyum değerleri; $\chi^2=3319.86$, $sd=1105$ ($\chi^2/sd=3.00$), $RMSEA= .078$, $CFI= .94$, $IFI= .94$, $RFI= .91$ ve $NNFI= .94$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar modelin iyi uyum değerleri verdiğini ve modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal modelde yer alan gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlılığı t değerlerine ve standardize edilmiş beta katsayılarına (β) bakılarak yorumlanmıştır. Bu değerlere bakıldığında iş-aile çatışmasının aile doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı gözlenmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin $p<.01$ düzeyinde anlamlı olmasına rağmen yapısal modelde ilişkisiz çıkmasının sebebinin modelde yer alan aile doyumu ve yaşam doyumu değişkenlerinin yüksek düzeyde korelasyon göstermesinin yani modelde yer alan bu değişkenlerin neredeyse aynı değişkenler olarak yer almasının olduğu düşünülmüş ve yaşam doyumu 1’e sabitlenerek model yeniden test edilmiştir. Sonuçta iş-aile çatışmasının aile doyumu üzerindeki etkisi yani β katsayısı $-.01$ iken son modelde $-.24$ olarak bulunmuştur. Hem daha az parametreyle benzer sonuçları vermesi hem de iş-aile çatışması ve aile doyumu arasındaki ilişkileri daha doğru bir şekilde ortaya koymasından dolayı test edilen son model nihai model olarak kabul edilmiştir. Nihai modelin sonucu Ek-13’de, temsili Şekil 6’da, uyum değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Nihai Model Uyum İstatistiği Değerleri

Uyum İstatistikleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2.99	İyi uyum
RMSEA	$RMSEA \leq .05$	$RMSEA \leq .08$	.078	Kabul edilebilir
CFI	$.95 \leq CFI$	$.90 \leq CFI$	.94	Kabul edilebilir
IFI	$.95 \leq IFI$	$.90 \leq IFI$	.94	Kabul edilebilir
RFI	$.95 \leq RFI$	$.90 \leq RFI$	.90	Kabul edilebilir
NNFI	$.95 \leq NNFI$	$.90 \leq NNFI$	.93	Kabul edilebilir

Tablo 7’de görüldüğü gibi yapısal modelin uyum değerleri; $\chi^2=2644.08$, $sd=883$ ($\chi^2/sd=2.99$), $RMSEA= .078$, $CFI= .94$, $IFI= .94$, $RFI= .90$ ve $NNFI= .93$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar modelin iyi uyum değerleri verdiğini ve modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapısal modelde yer alan gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlılığı t değerlerine ve standardize edilmiş beta katsayılarına (β) bakılarak yorumlanmıştır. Buna yönelik sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

Gizil Değişkenler Arasındaki Doğrudan İlişkilerin Standardize ve t Değerleri

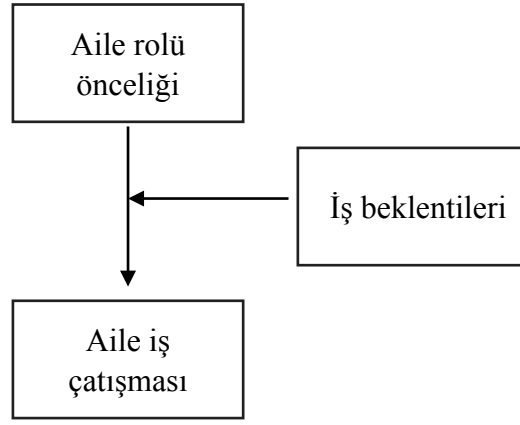
Yapısal İlişkiler		β	t
İş Rolü Önceliği	→ İş Aile Çatışması	.18	4.32**
İş Desteği	→ İş Aile Çat. Yön. Öz-yeterliği	.44	8.08**
İş Aile Çat. Yön. Öz-yeterliği	→ İş Aile Çatışması	-.33	-6.39**
İş Desteği	→ İş Beklentileri	-.51	-8.87**
İş Beklentileri	→ İş Aile Çatışması	.45	8.15**
İş Desteği	→ İş Aile Çatışması	-.13	-2.40*
Aile Rolü Önceliği	→ Aile İş Çatışması	.06	1.33
Eş Desteği	→ Aile İş Çat. Yön. Öz-yeterliği	.23	3.61**
Aile İş Çat. Yön. Öz-yeterliği	→ Aile İş Çatışması	-.52	-9.71**
Eş Desteği	→ Aile Beklentileri	-.47	-5.96**
Aile Beklentileri	→ Aile İş Çatışması	.17	3.00**
Eş Desteği	→ Aile İş Çatışması	-.18	-2.69**
İş Aile Çatışması	→ Aile Doyumu	-.24	-4.03**
Aile İş Çatışması	→ İş Doyumu	-.35	-5.62**
İş Doyumu	→ İş Aile Çatışması	-.09	-2.05*
Aile Doyumu	→ Aile İş Çatışması	-.20	-4.31**
İş Aile Çatışması	↔ Aile İş Çatışması	.16	4.26**
İş Aile Çat. Yön. Öz-yeterliği	↔ İş Aile Çat. Yön. Öz-yeterliği	.45	7.08**

Tablo 8 incelendiğinde iş rolü önceliği ($\beta = .18$, $t = 4.32$, $p < .01$), iş desteği ($\beta = -.13$, $t = -2.40$, $p < .05$), iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ($\beta = -.33$, $t = -6.26$, $p < .01$), iş beklentileri ($\beta = .45$, $t = 8.15$, $p < .01$) ve iş doyumu ($\beta = -.09$, $t = -2.05$, $p < .05$) değişkenlerinin iş aile çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında iş desteğinin hem iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ($\beta = .44$, $t = 8.08$, $p < .01$) hem de iş beklentileri üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır ($\beta = -.51$, $t = -8.87$, $p < .01$). Aile alanında eş desteği ($\beta = -.18$, $t = -2.69$, $p < .01$), aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği ($\beta = -.52$, $t = -9.71$, $p < .01$), aile beklentileri ($\beta = .17$, $t = 3.00$, $p < .01$)

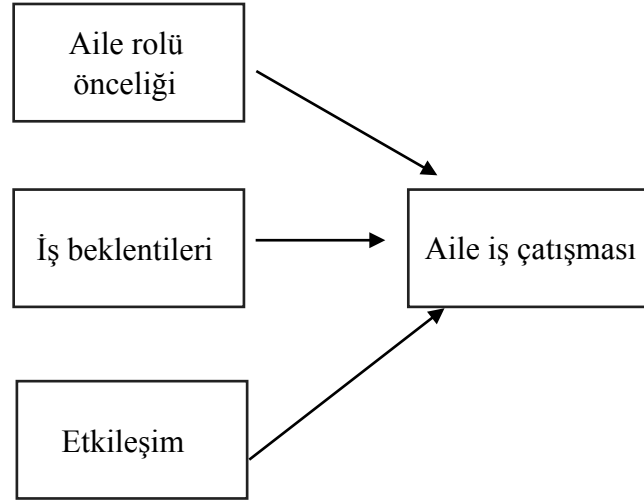
ve aile doyumu ($\beta = -.20$, $t = -4.31$, $p < .01$) aile-iş çatışmasını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Aile alanında aile rol önceliğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($\beta = .06$, $t = 1.33$, $p > .05$). Eş desteği hem aile iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği üzerinde ($\beta = .23$, $t = 3.61$, $p < .01$) hem de aile beklentileri üzerinde ($\beta = -.47$, $t = -5.96$, $p < .01$) anlamlı etkiye sahiptir. Son olarak iş-aile çatışmasının aile doyumu üzerinde ($\beta = -.24$, $t = -4.03$, $p < .01$) ve aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta = -.35$, $t = -5.62$, $p < .01$). Modelde ilişkili oldukları hipotez edilen iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında, iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmada değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerle birlikte dolaylı etkiler de incelenmiştir. Nitekim psikoloji ve davranış araştırmalarında yöntem-bilimsel ilerlemelerle birlikte iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl bir bağlantı mekanizması ile gerçekleştiği (aracılık-mediation) ve iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda değiştiği (düzenleyicilik-moderation) konusuna yönelim artmıştır (Gürbüz ve Bayık, 2021). Çünkü bu ilişkileri incelemek iki değişken arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamızı sağlamaktadır. Dolaylı etkilerin incelenmesinde öncelikli olarak iş rolü önceliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde aile beklentilerinin düzenleyici (moderatör) etkisi, aile alanında aile rolü önceliğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisinde iş beklentilerinin düzenleyici (moderatör) etkisi incelenmiştir.

Moderatör etkileri incelemek amacıyla öncelikli olarak çoklu bağlantılılık sorunu olmaması için bağımlı değişken olarak tanımlanan değişken (iş rolü önceliği, aile rolü önceliği) ve moderatör değişken olarak tanımlanan değişken (iş beklentileri, aile beklentileri) standardize edilmiştir. Ardından standardize edilmiş bu iki değişkenin etkileşiminden (iş rolü önceliği x aile beklentileri, aile rolü önceliği x iş beklentileri) yeni bir değişken oluşturulmuştur. Bu etkileşim değişkeninin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisi düzenleyici etkiyi ifade etmektedir. Örnek kuramsal ve istatistiksel model Şekil 7 ve Şekil 8’ de, modele ilişkin sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.



Şekil 7. Moderatör Etki Kuramsal Modeli



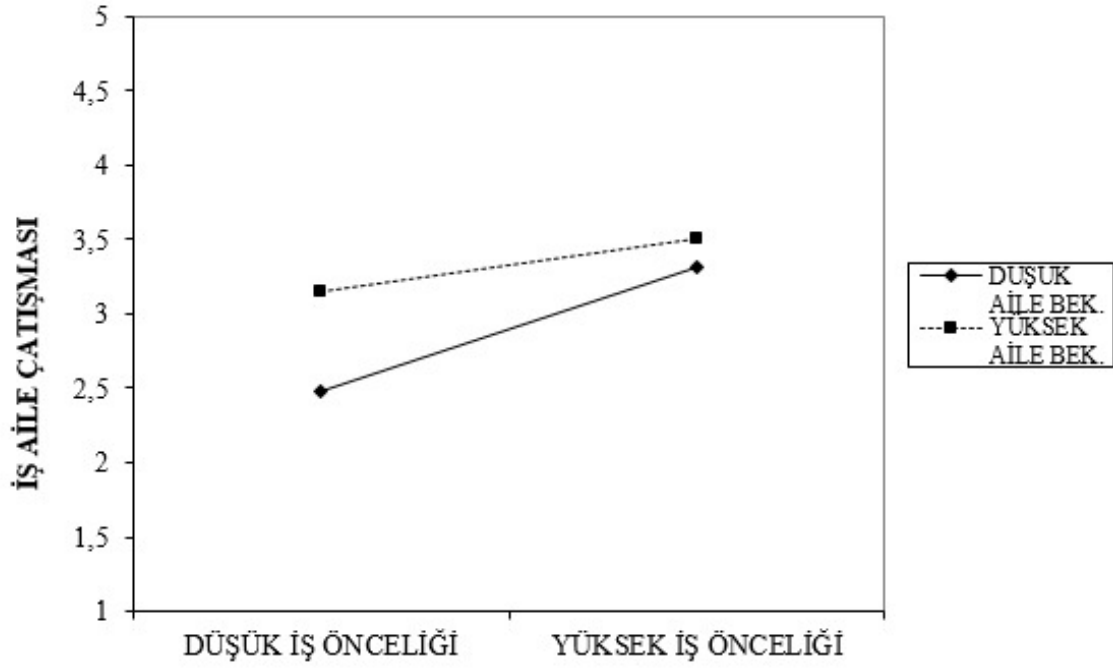
Şekil 8. Moderatör Etki İstatistiksel Model

Tablo 9

Düzenleyici Etkiler

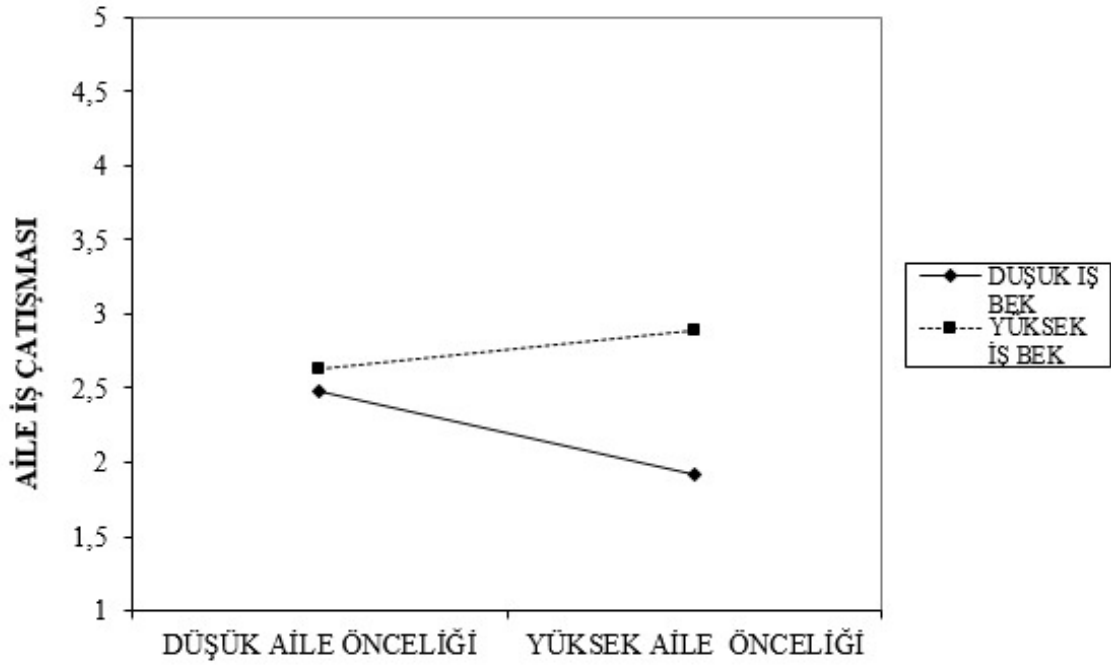
İlişkiler		β	C.R.	p	R ²
İş Rolü Önceliği	————→ İş Aile Çatışması	.23**	4.34	.000	
Aile Beklentileri	————→ İş Aile Çatışması	.17**	3.13	.002	
Etkileşim	————→ İş Aile Çatışması	-.12*	-2.19	.029	.13
Aile Rolü Önceliği	————→ Aile İş Çatışması	-.06	-1.13	.260	
İş Beklentileri	————→ Aile İş Çatışması	.23**	4.20	.000	
Etkileşim	————→ Aile İş Çatışması	.20**	3.62	.000	.08

Tablo 9’da görüldüğü üzere iş rolü önceliği ve aile beklentilerinin etkileşimi iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahiptir ($\beta = -.12, p < .05$). Benzer şekilde aile rol önceliği ve iş beklentileri etkileşimi aile-iş çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahiptir ($\beta = .20, p < .01$). Tek başına aile rol önceliğinin aile-iş çatışmasına etkisi anlamlı olmamasına karşın iş beklentileri ile etkileşime girdiğinde aile-iş çatışması üzerinde anlamlı etkisi olmaktadır. Anlamlı bulunan moderatör etkilerin yönünü görmek için regresyon denklemi kullanılarak anlamlı etkileşim etkileri grafik haline getirilmiştir. Grafikler Şekil 9 ve Şekil 10’da yer almaktadır. Grafikleri oluşturmada Dowsan (2006) tarafından geliştirilen uygulama kullanılmıştır (<http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>). Aiken ve West’in (1991) önerileri doğrultusunda hazırlanan uygulama standartlaştırılmış değişkenlerin iki yönlü etkileşim etkilerini ortaya koymaktadır.



Şekil 9. İş Rolü Önceliği ve Aile Beklentilerinin Etkileşimi

Şekil 9’da görüldüğü üzere aile sorumluluk ve görevleri (aile bek.) düşük olan bireylerin iş rolü önceliği arttıkça işin aileye karışması olan iş-aile çatışması anlamlı düzeyde yükselmektedir. Yüksek düzey aile beklentileri olan bireylerin iş-aile çatışması ortalaması, düşük düzey aile beklentileri olan bireylere göre daha yüksektir. Yüksek düzey aile beklentileri olan bireylerin iş-aile çatışması da iş rolü önceliği yükseldikçe artmaktadır fakat bu artış anlamlı düzeyde değildir ($p > .05$).



Şekil 10. Aile Rolü Önceliği ve İş Beklentilerinin Etkileşimi

Şekil 10 incelendiğinde, düşük düzeyde iş beklentileri olan bireylerin aile rol önceliği arttıkça aile-iş çatışmasının azaldığı gözlenmektedir. Buna karşın yüksek düzeyde iş beklentileri olan bireylerin aile rolüne verdikleri önceliğin artmasının ailenin iş yaşamına karışması olan aile-iş çatışması üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($p>.05$).

Modelin aracılık hipotezlerini (mediation) test etmek amacıyla Bootstrapping (önyükleme) yöntemi kullanılmıştır. Bootstrapping, 14 farklı yöntem/prosedür arasında aracılığı test etmenin en etkili yolu olarak gösterilmiştir (MacKinnon ve diğerleri, 2002). Bootstrapping büyük örneklem içerisinde aynı sayıda ve birden fazla yeniden örneklem almaya dayalı bir modeldir. Veri setinden çok sayıda örneklem üretir ve bunları standart hataların tahminlerini elde etmek için kullanır. Dolaylı etkilerin önemi test edilirken bu standart hataların aralık güveni dikkate alınır. %95 güven aralığı sıfır içermiyorsa, dolaylı bir etki istatistiksel olarak anlamlıdır (MacKinnon, Fairchild ve Fritz, 2007). Araştırmacılar aracı etkileri test etmek ve bir örneklem içerisindeki istatistiksel analizleri daha iyi anlamak için sıklıkla Bootstrapping yöntemini kullanmaktadırlar (Singh ve Sedory, 2011). Bu çalışmada %95 güven aralığında 2000

Bootstrapping kullanılarak dolaylı etkiler hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da açıklanmıştır. Hesaplanan güven aralıkları arasında sıfırın yer almaması, dolaylı etkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 10

Aracı Etkiler

Dolaylı Etkiler	β	%95 GPA	
		Alt	Üst
İş Desteği İş beklentileri..... İAÇ	-.41	-.512	-.331
Eş Desteği Aile beklentileri..... AİÇ	-.23	-.367	-.111
İş Desteği İAÇ Yönetme Özyeterliği..... İAÇ	-.41	-.512	-.331
Eş Desteği AİÇ Yönetme Özyeterliği..... AİÇ	-.23	-.367	-.111

Yapılan Bootstrap analiziyle araştırmanın 6. ve 7. hipotezleri de doğrulanmıştır. İş desteği, iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve iş beklentileri aracılığıyla iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta = -.41$, %95 GPA = $-.512, -.331$, $p < .01$). Benzer şekilde eş desteği de aile-iş çatışmasını, aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve aile beklentileri aracılığıyla anlamlı düzeyde yordamaktadır ($\beta = -.23$, %95 GPA = $-.367, -.111$, $p < .01$).

Yorumlar

Yapılan bu araştırma hem bireysel hem çevresel, hem iş hem de aile alanıyla ilgili değişkenlerin, önemli bir problem durumu olarak değerlendirilen iş ve aile rollerinin çatışması üzerindeki etkisinin ve bu çatışmanın iş ve aile alanına etkilerinin bir arada açıklandığı kapsamlı bir araştırma olmuştur. Yapısal modelde ele alınan doğrudan ve dolaylı ilişkilerin bazıları daha önce yapılan araştırmalarda ele alınmış, bazılarıysa ilk kez araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ve bu araştırma bulgularıyla ilişkilendirilerek yorumlanmıştır.

Sosyal Destek, Rol Beklentileri, İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Yorumlanması

Araştırma kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre iş alanında alınan sosyal destek hem doğrudan iş-aile çatışmasını hem de iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve iş beklentileri aracılığıyla iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde etkilemektedir. Benzer şekilde aile alanında eşten alınan sosyal destek hem doğrudan aile-iş çatışmasını hem de aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve aile beklentileri aracılığıyla aile-iş çatışmasını anlamlı düzeyde etkilemektedir. İş ve aile alanlarında alınan sosyal desteğin iş aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan yüzlerce araştırma, yedi tane meta-analiz çalışması bulunmaktadır (Byron, 2005; Ford vd., 2007; French vd., 2018; Kossek vd., 2011; Mesmer Magnus ve Viswesvaran, 2006; Michel vd., 2011; Michel vd., 2009). Sosyal desteğin iş aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan geniş bir literatür olmasına karşın sosyal desteğin nasıl ve hangi yollarla iş aile çatışmasını etkilediğini ortaya koyan sınırlı bir literatür bulunmaktadır. Yapılan bu araştırma sonucunda iş ve aile alanlarında alınan sosyal desteğin hem doğrudan hem de bireylerin çatışma yönetme öz-yeterliklerini artırma ve rol beklentilerini azaltma yoluyla iş aile çatışmasını etkilediği ortaya konulmuştur. Yani bireylerin iş alanında sosyal desteğe sahip olmaları, iş rollerini aile rollerine karıştırmadan yönetebilme öz-yeterliklerini artırmaktadır. İş yaşamının aile yaşamına engel olma durumu olan iş-aile çatışmasını yönetebilme konusunda yüksek öz-yeterliğe sahip bireylerse daha düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktadır. Benzer şekilde

bireylerin eşleri tarafından hem duygusal hem araçsal olarak desteklenmeleri, onların aile yaşamlarını iş yaşamlarına engel olmadan yönetebilecekleri konusunda sahip oldukları öz-yeterlik düzeyini artırmaktadır. Bu konuda sahip oldukları öz-yeterlik ise bireylerin aile yaşamlarından dolayı iş yaşamlarını aksatma düzeyini etkilemektedir. Nitekim Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre bireylerin bir alanda destek ya da engellerle karşılaşması o alana ilişkin öz-yeterliklerini etkilemektedir (Lent vd., 2003). Öz-yeterlik bireysel bir değişken olup kişinin belirli davranışları gerçekleştirme, görevleri yerine getirme konusunda kendi kapasitesine ve yeteneklerine olan kişisel inancını ifade etmektedir (Bandura, 1997). Bu inanç sabit ve kalıcı bir özellik değildir, hem kişisel hem çevresel faktörlerle değişip gelişebilir (Brown, 2002). Dolayısıyla bireylerin iş ya da aile rollerini yürütürken desteklenmelerinin bu alanlara ilişkin çatışma yönetme öz-yeterliklerini artırması beklenen bir sonuçtur. Roller arası çatışmaları yönetme yetenekleri hakkında güçlü inançlara sahip bireylerinse daha az rolle ilgili stres ve iş aile çatışması yaşaması yine beklenen bir sonuçtur. Çünkü öz-yeterlik bireylerin seçimlerinin, eylemlerinin, engellerle karşılaştıklarında çaba ve motivasyonlarının kilit belirleyicisidir (Bandura, 1997). Bir bireyin belirli bir alandaki öz-yeterliği, bireyin o alandaki zorlukları nasıl algılayacağı ve bunlarla nasıl başa çıkacağı üzerinde etkilidir (Hennessy, 2005). Sosyal destek, iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiler kuramsal anlamda destek bulmasına karşın konu ile ilgili yapılan araştırma oldukça sınırlıdır. Hennessy (2005) tarafından bu konuda yapılan bir araştırmada iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin iş-aile çatışması ile yüksek düzeyde, aile iş çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aile-iş çatışması ile orta düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Erdwins'in (2001) evli ve en az bir çocuğu olan kadınlar üzerinde yaptığı araştırma sonucunda da kadınların iş ve aile rolleri ile ilgili sahip oldukları öz-yeterlik düzeylerinin iş aile çatışması üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Cinamon (2006) ise henüz iş ve aile rolü üstlenmemiş bireylerin, bu rolleri uyumlu bir şekilde yürütebilmeleri amacıyla geliştirdiği iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğini artırma müdahale programının etkili olduğunu raporlaştırmıştır. İş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ile ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Güran (2018) iş talepleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracı etkisini test etmiş ve sonuçta iş

yükü ve zaman baskısının bireyin iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğini düşürerek tükenmişliği arttırdığı bulgusunu elde etmiştir. Habibova'nın (2019) yaptığı araştırma sonucunda da kadın çalışanların iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin evlilik doyumu üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu araştırma ile elde edilen iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkilerin geçmiş araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Sosyal destek ve iş aile çatışması arasındaki ilişkide iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracı etkisini test eden bir araştırmaya ise rastlanmamıştır.

İş aile çatışması üzerinde özellikle Türkiye'de yapılan araştırmalarda genel olarak iş aile çatışması ile değiştirilmesi güç, demografik, çevresel faktörler arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. İş aile çatışması üzerinde işle ilgili, aileyle ya da sosyal çevreyle ilgili faktörlerin etkili olmasının yanı sıra bireysel, değiştirilebilir, geliştirilebilir bir faktörün etkisinin ortaya konulmasının yapılan bu araştırmanın en önemli sonuçlarından biri olduğu düşünülmektedir. Çünkü iş aile çatışması sadece çalışma saati, iş talepleri, yönetici desteği, çocuk sayısı gibi dışsal, değiştirilmesi güç etmenlere değil, bireyin bu etmenleri nasıl yönettiğine, bireyde varolan ve geliştirilebilir yeterliklere de bağlıdır. Nitekim Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre bireyin seçim ve davranışları üzerinde ortama özgü, kişinin kontrolünün dışındaki değişkenlerin (fiziksel özellikler, çevrenin özellikleri, öğrenme yaşantıları) etkisinin yanında, önemli düzeyde bireyin kontrolünde olan geliştirilebilir ve değiştirilebilir bilişsel-birey değişkenlerinin etkisi bulunmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Bireyler bu özellikleriyle zor durumların veya kaderlerinin kurbanı olmaktan ziyade kendi yaşamlarının aktif şekillendiricisidirler (Lent, 2004). Bireyler sadece çevrenin bir ürünü olmayıp aynı zamanda üreticisidir. İş aile çatışması üzerindeki iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin önemli düzeydeki etkisi hem bu kuramsal hipotezi destekleme hem de iş aile çatışmasını yönetilebilir bir süreç olarak ortaya koyma açısından son derece önemlidir.

Yapılan araştırma sonucunda etkisi ortaya konulan diğer önemli bir değişken rol beklentileridir. Literatürde iş yükü, iş talepleri olarak da geçen iş beklentileri, bir meslek elemanı olarak kişinin sahip olduğu işi yürütürken kendisinden beklenen görevlerin tümü olup, bu görevlerin düzeyinin artmasının iş-aile çatışmasını artırdığı bulunmuştur.

Benzer şekilde aile beklentileri, temel olarak çocuk bakımı, ev işleri gibi aile alanına ilişkin bireyden beklenen görev ve sorumlulukların tümü olup bu görev ve sorumlulukların düzeyi aile-iş çatışması üzerinde etkili bulunmuştur. Çünkü bireylerin zaman, enerji, dikkat gibi kaynakları sınırlı düzeydedir. Bir rol bireyin çok fazla kaynağını tükettiğinde bireyin diğer rolünü yürütmesi için zaman, enerji, motivasyon gibi kaynakları az kalacak ve bu durum rol çatışmasının ortaya çıkmasına neden olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Hobfoll, 2002). İş rolü beklentileri fazla olan bir bireyin aile yaşamının bu durumdan etkilenmesi ya da tam tersi aile rolü fazla olan bir bireyin iş yaşamının bu durumdan etkilenmesi beklenen bir sonuçtur. Nitekim literatürde bu sonucu destekleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Genel olarak yapılan araştırmalar iş beklentilerinin iş-aile çatışması üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır (Annor, 2015; Asiedu, Annor ve Tawiah, 2018; Baykal, 2014; Butler vd., 2005; Derya, 2008; Gu ve Wang, 2019; Kahraman ve Çelik, 2018; Lambert, Minor, Wells ve Hogan, 2015; Michel, Mitchelson, Pichler ve Cullen, 2010; Şirin, 2019; Yıldırım ve Aycan, 2007). Aynı şekilde yüksek düzey aile beklentilerinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır (Annor, 2015; Asiedu, Annor ve Tawiah, 2018; Kahraman ve Çelik, 2018; Luk ve Shaffer, 2005; Michel vd., 2011; Tabassum, 2012). Liao ve diğerleri (2019) tarafından yapılan meta-analiz çalışması sonucunda iş ve aile talepleri ile iş aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur. Kısaca, konu ile ilgili yapılan araştırmalara paralel şekilde rol beklentilerinin iş aile çatışması üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucunda rol beklentilerinin iş aile çatışması üzerindeki doğrudan etkisinin yanında, sosyal destek ve iş aile çatışması arasındaki ilişkide aracı etkisi de anlamlı bulunmuştur. İşten alınan sosyal destek iş beklentilerini azaltarak iş-aile çatışması üzerinde etkili olmaktadır. Benzer şekilde eş desteği bireyin aile görev ve sorumluluklarını azaltarak aile-iş çatışması üzerinde etkili olmaktadır. Çünkü sosyal destek, bireylerin üstlendiği rolleri tatmin edici bir şekilde yürütmesine yardımcı olan önemli bir kaynaktır (Frone, 2003). İş ve aile alanlarında sosyal desteğe sahip bireylerin bu alanlarla ilgili görev ve sorumlulukları daha rahat ve daha kolay bir şekilde yürütebilmeleri olasıdır. Nitekim sayıca az da olsa bu bulguyu desteleyecek şekilde, sosyal desteğin rol beklentileri aracılığıyla iş aile çatışması üzerindeki negatif

etkisini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Annor, 2016; Boz Semerci, 2016; Pluut, İlies, Curşeu ve Liu, 2018).

Kısaca iş ve aile alanlarında alınan sosyal destek hem doğrudan hem de bireylerin çatışma yönetme öz-yeterliklerini arttırma ve rol beklentilerini azaltma yoluyla iş aile çatışmasını etkilemektedir.

Rol Önceliği ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Yorumlanması

Rol önceliği, Super (1990) tarafından bireylerin iş ve aile gibi çeşitli alanlarda oynadıkları rollere atfettikleri önem olarak tanımlanmıştır. Spesifik olarak iş ve aile rolü önceliği, iş ve aile rollerinin yaşam içerisindeki önceliği ve bireyin bu rollere bağlılık düzeyini ifade etmektedir (Frone, 2003; Greenhaus ve Parasuraman, 1999; Kanungo, 1982). Rol önceliği yüksek olan bireyler, bu rolü hayatlarının önemli ve merkezi bir bileşeni olarak görürler (Hirschfeld ve Feild, 2000). Bir rol birey için ne kadar öncelikliyse birey o role o kadar çok zaman ayırmakta ve zihinsel olarak bu rolle daha fazla meşgul olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Pleck, 1979). Aynı zamanda yüksek rol önceliği olan bireyler o role karşı daha hassastırlar. Dolayısıyla öncelikli rolle ilgili herhangi bir kesinti veya problem olduğunda daha yoğun stres yaşarlar (Higgins vd., 1992; Pleck, 1979). Kısaca rol önceliğinin yüksek düzeyde olması bireyin o role daha fazla zaman ve enerji harcamasına, psikolojik olarak o rolle daha fazla meşgul olmasına ve bu role ilişkin bir problemle karşılaştığında daha fazla stres tepkisi göstermesine neden olabilir. Tüm bunlar bireyin diğer rol görevlerini yerine getirmesini zorlaştırarak ya da engelleyerek iş aile çatışmasına neden olabilir (Frone vd., 1992; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1999). Nitekim literatürde iş ve aile rol önceliğinin iş aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyan birçok araştırma vardır (Adams vd., 1996; Bıçaksız, 2009; Carlson ve Kacmar, 2000; Duxbury ve Higgins, 1991; Erdoğan, 2009; Ford vd., 2007; Greenhaus ve Beutell, 1985; Luk ve Shaffer, 2005). Bunun yanında beklenenin aksine iş ve aile rolü önceliğinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde etkisinin olmadığını gösteren, ya da bir araştırma grubunda etkiliyken diğer araştırma grubunda etkisinin olmadığını ortaya koyan araştırma bulguları da vardır (Cinamon ve Rich, 2002; Frone vd., 1992; Greenhaus ve

Kopelman, 1981; Liu, Lambert, Kelley, Zhang ve Jiang, 2020). Rol önceliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri ele alan araştırmalarda bu şekilde çelişkili sonuçların çıkmasının nedeninin iki değişken arasındaki düzenleyici değişken etkisinin olabileceği düşünülmüş ve iş rolü önceliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde aile beklentilerinin, aile rolü önceliğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisinde iş beklentilerinin düzenleyici etkisi de test edilmiştir. Çünkü iş-aile çatışması iki rolün taleplerinin karşı karşıya gelme durumudur ve bireyin bir role verdiği öncelik yüksek olsa dahi diğer rolden yüksek düzey beklenti yoksa rollerin karşı karşıya kalma ve çatışma düzeyinin azalacağı düşünülmüştür. Nitekim araştırma sonucunda iş rolü önceliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi anlamlı iken, aile rol önceliğinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı, aile rol önceliğinin iş beklentileriyle etkileşiminin aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Doğrudan ve moderatör etkiler spesifik olarak daha ayrıntılı incelendiğinde bireylerin iş rollerine yüksek düzeyde öncelik vermelerinin işin aile yaşamına karışması olan iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu ve bu durumun beklenenin aksine aile beklentileri düşük olan grupta anlamlı olduğu bulunmuştur. Aile rol ve sorumlulukları yüksek olan bireylerde iş rollerine verdikleri önem de yüksek olmasına karşın iş yaşamı aile yaşamına engel olmamaktadır. Fakat iş rolü önceliği yüksek olan bireylerin aile rol ve sorumlulukları düşük düzeyde ise iş yaşamları aile yaşamlarına karışmaktadır. Muhtemelen aile görev ve sorumluluklarını düşük düzeyde gören bireyler bu durumun vermiş olduğu esneklikle iş yaşamlarını daha yoğun bir şekilde eve taşımakta ve bundan dolayı çatışma yaşamaktadırlar. Aile görev ve sorumluluklarını yüksek düzeyde değerlendiren bireyler iş rolü önceliği yüksek olsa dahi işlerini aile yaşamlarına karıştırmamaktadırlar. Bu ilişkiler aile alanında daha farklı bulunmuştur. Aile rol önceliğinin aile-iş çatışması üzerinde doğrudan anlamlı etkiye sahip olmadığı sadece düşük düzey iş yükü olan bireylerin aile rol önceliği arttıkça aile-iş çatışmasının azaldığı bulunmuştur. Yüksek düzeyde iş görev ve sorumlulukları olan bireylerin aile yaşamına verdikleri önem artmasına karşın aile yaşamı iş yaşamına engel olmamaktadır. İki alan arasında ortaya çıkan bu farklılığın iş ve aile alanlarının sınırlarının esneklik ve geçirgenliğiyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin iş sınırlarının katı, aile sınırlarının esnek ve geçirgen olduğu, dolayısıyla iş rolüne öncelik veren bireylerin

işlerinin aileye karışabilirken, aile rolünün bu role yüksek düzeyde önem verilse dahi iş alanına karışamamasından dolayı aile-iş çatışmasını etkilemediği düşünülmektedir. Nitekim konu ile ilgili yapılan araştırmalar genel olarak aile rollerinin sınırlarının iş rolüne göre roller arası müdahaleye daha açık olduğunu göstermektedir (Hecht ve Allen, 2009; Olson-Buchanan ve Boswell, 2006). Bu durum iş yaşamının aile yaşamına daha kolay karışmasına neden olmaktadır. Sınır Kuramı'na göre iş ve aile sınırları çok esnek ve geçirgense alanlar arası karışıklık oluşur. Sınırlar esnek ve geçirgen değilse, karışıklığa izin vermiyorsa güçlüdür (Clark, 2000).

Kısaca iş alanında iş rolü önceliğinin yüksek aile beklentilerinin düşük olması iş-aile çatışmasını etkilerken, hem iş rolü önceliğinin hem aile beklentilerinin yüksek olması iş-aile çatışmasını etkilememektedir. Aile alanında aile rol önceliğinin yüksek olması hiçbir şekilde aile-iş çatışmasını etkilememekte, hatta eğer iş beklentileri düşükse aile-iş çatışması azalmaktadır. Bu bulgulardan çıkarılabilecek sonuç her iki alanın beklenti ve önceliğinin yüksek olmasının çatışma üzerinde etkili olmadığı, tam tersi bir alanın yüksek diğer alanın düşük olmasının çatışma üzerinde etkili olduğudur. Bir alanın önceliğinin yüksek olup diğer alana tam tersi düşük düzeyde zaman ve enerji harcamak çatışmayı etkilemektedir. Rol önceliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin anlaşılmasında aracı faktörlerin etkisinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Öznel İyi Oluş Değişkenleri ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Yorumlanması

Son olarak, modelde yer alan öznel iyi oluş değişkenleri ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiler de anlamlı bulunmuştur. İş-aile çatışması aile doyumunu, aile-iş çatışması ise iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilemektedir. İş yaşamının aile yaşamına engel olma durumu olan iş-aile çatışmasının aile doyumunu, aile yaşamının iş yaşamına karışması olan aile-iş çatışmasının iş doyumunu etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Literatürde iş aile çatışması ile iş doyumunu, aile doyumunu, yaşam doyumunu, fiziksel semptomlar gibi öznel iyi oluş faktörleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çok meta-analiz çalışması bulunmaktadır (Allen vd., 2000; Amstad vd., 2011; Ford vd., 2007; Kossek ve Ozeki, 1998; Shockley ve Singla, 2011). Bunlardan Ford ve diğerlerinin

(2007) yapmış olduğu meta-analiz çalışması sonucunda, yapılan bu araştırmanın bulgusuna benzer şekilde iş-aile çatışmasının aile doyumu üzerinde, aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmada iş aile çatışması ve iş-aile doyumu arasındaki ilişkiler çift yönlü olarak incelenmiştir. İş aile çatışmasının öznel iyi oluş değışkenleri üzerindeki etkisinin yanı sıra öznel iyi oluş değışkenlerinin de iş aile çatışması üzerindeki etkisine bakılmıştır. Sonuç olarak iş doyumunun iş-aile çatışması, aile doyumunun da aile-iş çatışması üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Araştırmanın bu sonucu iş aile çatışması ve öznel iyi oluş arasındaki çift yönlü ilişkiyi desteklemektedir. Nitekim Diener'e göre (2013) öznel iyi oluş sadece yaşam olaylarının bir sonucu değil aynı zamanda nedenidir. Öznel iyi oluş literatüründeki önemli bir değışiklik nedensel ilişkilerin tek yönlü olmadığına kabulüdür. Yaşam olaylarının öznel iyi oluşu etkilemesinin yanısıra öznel iyi oluş da yaşam olaylarını etkilemektedir. Nitekim öznel iyi oluşun evlenme ve evliliğı mutlu bir şekilde yürütmenin (Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2003; Lucas, 2005), iyi gelirin (Diener, Nickerson, Lucas ve Sandvik, 2002; Graham ve Pettinato, 2002; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005; Marks ve Fleming, 1999) ve sağlığın (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Diener ve Chan, 2011; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005) nedeni olduğunu ortaya koyan birçok boylamsal araştırma vardır. Yapılan bu araştırma sonucunda da benzer şekilde iş ve aile doyumunun hem iş aile çatışmasının sonucu hem de iş aile çatışmasını etkileyen faktör olduğu ortaya konulmuştur. İş doyumu düşük olan bir çalışanın bu durumunun aile yaşamını etkilemesi ya da aile doyumu düşük olan bir kişinin, aile yaşamındaki huzursuzluğun iş yaşamını olumsuz anlamda etkilemesi oldukça olağandır. Ortaya konulan bu bulgunun hem öznel iyi oluş literatürüne hem de iş aile çatışması ve öznel iyi oluş arasındaki döngüsel ilişkinin anlaşılmasına önemli şekilde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatürde iş aile çatışması ve öznel iyi oluş kavramları arasındaki ilişkiler çoğunlukla tek yönlü olarak incelenmiştir. Fakat literatürde yapılan bu araştırma sonucunu destekleyecek nitelikte araştırmalar bulunmaktadır. Nohe ve diğerlerinin (2015), 33 araştırmayla yaptıkları meta-analiz çalışması sonucunda iş-aile çatışmasının stresi, stresin iş-aile çatışmasını, benzer şekilde aile-iş çatışmasının stresi, stresin aile-iş çatışmasını etkilediğı saptanmıştır. Benzer şekilde Neto ve diğerlerinin (2016) yapmış

oldukları boylamsal araştırma sonucunda iş aile çatışmasının psikolojik iyi oluşu, psikolojik iyi oluşun da iş aile çatışmasını etkilediği tespit edilmiştir.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmayla ortaya konulan sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda aile ve kariyer psikolojik danışmanlarına, araştırmacılara ve politika yapıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmada kapsamlı bir alanyazın taramasına dayalı olarak önerilen hipotetik İş Aile Çatışması Modelinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, model hipotezlerinin tamamına yakını doğrulanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.
2. İş desteği hem doğrudan hem de iş beklentileri ve iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği aracılığıyla iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde etkilemektedir.
3. Eş desteği aile-iş çatışmasını hem doğrudan hem de aile beklentileri ve aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği aracılığıyla anlamlı düzeyde etkilemektedir.
4. İş rolü önceliği iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde etkilemekte, düşük aile beklentileri olan bireylerin iş rolüne verdikleri öncelik arttıkça iş-aile çatışması düzeyi artmaktadır.
5. Aile rolü önceliği aile-iş çatışmasını doğrudan anlamlı düzeyde etkilememekte, iş beklentileriyle birlikte aile-iş çatışmasına etki etmektedir.
6. İş-aile çatışması aile doyumunu anlamlı düzeyde düşürmektedir.
7. Aile-iş çatışması iş doyumunu anlamlı düzeyde düşürmektedir.
8. İş doyumunu iş-aile çatışmasını anlamlı düzeyde azaltmaktadır.
9. Aile doyumunu aile-iş çatışmasını anlamlı düzeyde azaltmaktadır.

Öneriler

Aile ve Kariyer Psikolojik Danışmanlarına Öneriler

1. İş aile çatışması bireysel psikolojik danışma, kariyer danışmanlığı ve aile danışmanlığı alanlarında çalışan psikolojik danışmanların karşılaşabileceği bir problem durumudur. İş aile çatışmasının azaltılmasında aile ve iş alanlarında sosyal destek sistemlerinin artırılmasına yönelik müdahaleler iş aile çatışmasının azaltılmasında etkili olabilir.
2. İş ve aile rollerine sahip bireylerin iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin artırılmasına yönelik müdahaleler yine bu rollerin uyumlu bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır.
3. Bireylerin iş rolüne verdikleri öncelikle aile görev ve sorumluluklarına ayırdıkları zaman ve enerjinin dengeli olmasına ve aile alanı sınırlarının korunmasına yönelik müdahaleler iş aile çatışmasının azaltılmasında önemlidir.
4. Ruh sağlığı uzmanlarının iş aile çatışmasının bireyin iş doyumunu, aile doyumunu ve dolayısıyla genel yaşam doyumunu etkilediğini, aynı zamanda bu rollerden keyif alan bireylerin de daha az iş aile çatışması yaşadıklarını bilmesi önemli görülmektedir.
5. Son olarak iş aile çatışması ile ilgili müdahalelerin sadece iş ve aile rollerini üstlenmiş bireyler üzerinde değil, aynı zamanda henüz bu rolleri üstlenmemiş yetişkin ve genç yetişkinlerin gelecekte bu rolleri dengeli bir şekilde yürütmeleri için uygulanması yararlı olacaktır.

Araştırmacılara Öneriler

1. Yapılan bu araştırma hipotetik bir modelin test edildiği betimsel bir araştırmadır. Yapılan bu araştırmanın bulgularından yola çıkarak iş aile çatışması üzerinde deneysel çalışmalar yapılabilir. Yapılan bu deneysel uygulamalar içerisinde iş aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, sosyal destek, rol beklentileri, rol önceliği gibi değişkenlere yer verilmesi önerilmektedir.

2. Bu araştırma evli ve çift kariyerli bireylerle yapılmıştır. Benzer araştırma bireylerin eşleri ve çocukları da dahil edilerek iş aile çatışmasının eş ve çocuklar üzerindeki etkisi araştırılabilir.
3. Yapılan bu araştırmanın çalışma gurubunu büyük oranda öğretmenler, sağlıkçılar ve finans sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Model, özellikle üzerinde daha az araştırma yapılan spesifik meslek grupları (askerler, mühendisler vb.) üzerinde test edilebilir. Bu şekilde farklı meslek grubu çalışanlarının yaşadıkları iş aile çatışması daha ayrıntılı incelenebilir.
4. Araştırmada önerilen ve test edilen modele ilişkin boylamsal bir araştırma tasarlanabilir. Böylelikle modelin zamanla değişimi izlenebilir.
5. Modelde yer alan rol önceliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiler literatürde oldukça karmaşıktır. Bu araştırmada iki değişken arasında rol beklentilerinin aracı etkisi test edilmiştir. İki değişken arasındaki başka değişkenlerin etkisinin araştırılması, rol önceliği ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi daha doğru anlamamıza yardımcı olabilir.

Politika Yapıcılara Öneriler

1. Yapılan kapsamlı alanyazın taraması sonucunda anlaşıldığı üzere iş aile çatışması, sadece bireyin iş yaşamını, aile yaşamını ve genel iyilik halini değil, aynı zamanda toplumu ve iş dünyasını olumsuz olarak etkileyen kapsamlı bir problem durumudur. Sonuçları itibariyle pek çok alanı etkileyen iş aile çatışması tüm dünyada yaşanan ekonomik, teknolojik, toplumsal değişimlerle birlikte neredeyse evrensel nitelik taşımaktadır. American Psychological Association'ın (2007) yayınladığı bir rapora göre ev ve aile ile ilgili rollerin iş yaşamını olumsuz anlamda etkilemesinden dolayı stres yaşayanların oranı %52, iş rollerinin aile rollerini yürütmeyi zorlaştırmasından dolayı stres yaşayanların oranı ise %43'tür. Bu nedenlerle bireylerin iş ve aile rollerini uyumlu bir şekilde yürütmelerine katkı sağlayacak politikaların yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Hem kamu hem özel kurum ve kuruluşlarda aile dostu uygulamalar ve destekleyici iş-aile kültürü ortamı oluşturmaının önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King, L. A., & 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, 411-420. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (25), 141-171.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90 (1), 90-100. doi:10.1016/j.jvb.2015.07.006
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 17-26. doi:10.1016/j.jvb.2011.04.004
- Amanvermez, Y. ve Denizli, S. (2016). İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlanması: Yapı Geçerliği ve Güvenirlilik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17 (1), 1-17. doi:10.12984/eed.88072
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and Family*, 48, 831-838. doi: 10.2307/352576
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. doi: 10.1037/a0022170
- American Psychological Association. (2007). *Stress in America*. Erişim adresi: www.apa.org/pubs/info/reports/2007-stres.doc

- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- Annor, F. (2016). Work-family demands and support: Examining direct and moderating influences on work-family conflict. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31 (2), 87-103. <http://dx.doi.org/10.1080/15555240.2015.1119656>
- Apaydın, M. D. (2004). *Çift-Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Ardelt, M., & Eccles, J. S. (2001). Effects of mother's parental efficacy beliefs and promoting parenting strategies on inner-city youth. *Journal of Family Issues*, 22, 944-972. doi:[10.1177/019251301022008001](https://doi.org/10.1177/019251301022008001)
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 99-114.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 2, 259-278. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1667>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Asiedu, E. E. A., Annor, F., & Amponsah-Tawiah, K. (2018). Juggling family and professional caring: Role demands, work-family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nursing Open*, 5, 611-620. doi: 10.1002/nop2.178
- Avcı Aksu, B. (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *Current issues in work and organizational psychology. New Frontiers in work and family research* (pp. 55-70). Psychology Press.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Barnett, R.C., Garies, K.C., James, J., & Steele, J. (2003). Planning ahead: College seniors' concerns about career-marriage conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 305-319. doi:10.1016/S0001-8791(02)00028-3
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29531/316973>
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high?. *Journal of Organizational Behavior*, 17 (3), 233-251. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2488571>
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113-147). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412975995.n6>
- Benli, A., Yenihan, B., & Öner, M. (2016). Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14, 27, 415-431.
- Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *Career Development Quarterly*, 43, 1, 32-42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00844.x>
- Bıçaksız, P. (2009). *The effects of gender role ideology, role salience, role demands and core self-evaluations on work-family interface* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Biddle B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review Sociology*, 12, 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Boz Semerci, A. (2016). *Sosyal Destek ve Cinsiyete Yönelik Kalıp Yargıların Stres ve İş Aile Arasındaki Çatışmalara Etkisi: Kadın ve Erkek Arasındaki Farklılıklar* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Bradbury, T. N. (1989). *Cognition, emotion and interaction in distressed and nondistressed couples* (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois, Illinois, United States.

- Brown, S. D. (2002). *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco: John Wiley& Sons.
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 81-90. doi:10.1016/j.jvb.2010.11.009
- Brown, T. A. (2015). *Methodology in the social sciences. Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Burch, T. (2020). All in the family: The link between couple-level work-family conflict and family satisfaction and its impact on the composition of the family over time. *Journal of Business and Psychology*, 35(5), 593-607. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09641-y>
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri* (İ. D. Erguvan Sarioğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849. <https://doi.org/10.2307/2096259>
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54 (3), 239-251. <https://doi.org/10.2307/2786653>
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (2), 155-169. <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X40097>
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. doi: 10.1177/014920630002600502
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Stepina, L. P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: Time and identity. *Women in Management Review*, 10(2), 17-25. doi/10.1108/09649429510084603

- Ceylan, G. (2011). *Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York, NY: Praeger.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cinamon, R. G. (2006). Preparing minority adolescents to blend work and family roles: increasing work-family conflict management self efficacy. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28 (1), 79-94. doi:10.1007/s10447-005-9006-x
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 212-220. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.49.2.212>
- Cohen, S., Doyle, W. J., Turner, R. B., Alper, C. M., & Skoner, D. P. (2003). Emotional style and susceptibility to the common cold. *Psychosomatic Medicine*, 65, 652-657. doi: [10.1097/01.psy.0000077508.57784.da](https://doi.org/10.1097/01.psy.0000077508.57784.da)
- Cohen, S., & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In A. Baum, S. E. Taylor, & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of psychology and health*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 252-260. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.252>
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child Care Health Development*, 41, 266-277. doi:10.1111/cch.12137
- Coşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Cropanzo, R., & Wright, T.A. (1999). A 5-year study of change in the relationships between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 252-265. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.4.252>

- Çelikalp, Ü., Temel, M. ve Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9 (1), 59-66. doi:10.2399/yod.18.031
- Çolak, S. (2018). *Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: THY Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye.
- Çulha, E. (2015). *Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu, Psikolojik Semptomlar ve Ebeveynlik Yeterlik Algısı ile Olan İlişisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Muğla, Türkiye.
- Davis, K. D., Gere, J., & Sliwinski, M. J. (2016). Investigating the work-family conflict and health link: Repetitive thought as a mechanism. *Stress Health*, 33, 330-338. doi: 10.1002/smi.2711
- Dawson, J. (2006). *Interpreting interaction effects*. Retrieved from <http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149. doi:10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7, 285-309. <http://dx.doi.org/10.1080/136688004200029572>
- Demokan, A. (2009). *The influence of social support, perceived control, locus of control and job/home demands on coping with work-family conflict* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. (Unpublished master's thesis). Koç University, İstanbul, Turkey.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi:10.1037/0003-066X.55.1.34
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3, 1-43. doi:10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. Erişim adresi: http://kutuphane.ankara.edu.tr/?bil=bil_icerik&icerik_id=45
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61, 305-314. doi:10.1037/0003-066X.61.4.305
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229-259. <https://doi.org/10.1023/A:1019672513984>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, 391-406. doi:10.1177/008124630903900402
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42-50. <https://ideas.repec.org/a/eee/socmed/v194y2017icp42-50.html>
- Di Renzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 305-314. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.002
- Dostal, C., & Langhinrichsen-Rohling, J. (1997). Relationship-specific cognitions and family-of-origin divorce and abuse. *Journal of Divorce & Remarriage* 27 (3-4), 101-120. doi:10.1300/J087v27n03_07
- Dursun, S. ve İştar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (3), 127-137.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 125-140). Amsterdam: Academic Press.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Efeoğlu, İ. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65, 245-277. doi:10.1023/B:SOCI.00000003801.89195.bc
- Erder, G. (2010). *Work-family conflict and children's externalizing and internalizing problems: The mediating role of parenting* (Unpublished master's thesis). Koç University, İstanbul, Turkey.
- Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13, 26, 113-134. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/43599/533852>
- Erdoğan, I. (2009). *The relationship between work-family conflict, life role salience and individual coping styles: A gender-sensitive study* (Unpublished master's thesis). Marmara University, İstanbul, Turkey.
- Erdoğan, I., Özçelik, H., & Bagger, J. (2019). Roles and work–family conflict: how role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 8, 1778-1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S., (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50 (3), 230-239.
- Eryaşar, Ş. (2017). *Role of feelings of regret and employment related guilt on the relationship between work-family conflict and psychological health among employed mothers* (Unpublished master's thesis). Bahçeşehir University, İstanbul, Turkey.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21. <https://doi.org/10.1002/job.4030050103>
- Eysenbach, G. (2004). Improving the quality of web surveys: The checklist for reporting results of internet e-surveys (CHERRIES). *Journal of Medical Internet Research*, 6 (3). doi: 10.2196/jmir.6.3.e34.

- Finch, J. F., Okun, M. A., Pool, G. J., & Ruehlman, L. S. (1999). A comparison of the influence of conflictual and supportive social inter-actions on psychological distress. *Journal of Personality*, 67, 581-621. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6494.00066>
- Fincham, F. D., Harold, G. T., & Gano-Phillips, S. (2000). The longitudinal association between attributions and marital satisfaction: Direction of effects and role of efficacy expectations. *Journal of Family Psychology*, 14, 267-285. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.14.2.267>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education (Eight Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *American Psychological Association*, 144 (3), 284-314. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 888-895. doi: 10.1037//0021-9010.85.6.888
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 1, 143-162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Barnes, G. M. & Farrell, M. P. (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. doi:10.2307/353610
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53. doi:[10.1002/JOB.4030080106](https://doi.org/10.1002/JOB.4030080106)
- Frone, M., Russell, M., & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69. doi: [10.1037//1076-8998.1.1.57](https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.57)
- 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, 65-78. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (6), 545-558. doi: 10.1002/job.4030140604
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522. doi:10.1108/EUM00000000005936
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1996.tb01582.x>
- Gamze, G. (2020). *Work-family conflict and coping strategies of employed women in a public institution* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Gipson-Jones, T. L. (2005). *The relationship between work-family conflict, job satisfaction and psychological well-being among African American nurses* (Published doctoral dissertation). Hampton University, Hampton, United States.
- Gopalan, N., & Pattusamy, M. (2020). Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1-19. doi:10.3390/ijerph17145096
- Graham, C., & Pettinato, S. (2006). Frustrated achievers: Winners, losers, and subjective well-being in Peru's emerging economy. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 606, 128-153. doi: 10.1177/0002716206288192
- Grandey A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenglass, E. R., Pantony, K. L., & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3, 317-328.

- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (pp. 61-98). Amsterdam: JAI Press/Elsevier.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4, 1-10. <https://www.researchgate.net/publication/280316137>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. 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*, 5, 111-126. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Gu, Y., & Wang, R. (2019). Job demands and work-family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z>
- Gülen Aydın, G. ve Ayyıldız Ünnü, N. A. (2020). Örgütsel Aile Desteği, İş-Aile Çatışması ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49, 9-53. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/55878/656443>
- Gümüşsoy, U. (2018). *Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması, Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, Türkiye.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi?. *Türk Psikoloji Dergisi*, 37 (88), 1-14. doi: 10.31828/tpd1300443320191125m000031
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (17), 3305-3324. doi:10.1080/09585192.2013.775175.

- Hajihashemi, M., & Amidi-Mazaheri, M. (2018). Investigate the relationship between marital satisfaction and parenting self-efficacy among parents of primary school students. *Middle East Journal of Family Medicine*, 16 (3), 73-78. doi: 10.5742/MEWFM.2018.93314
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452-1465. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017595>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R., & Shafiro, M. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 138. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science*, 5, 378-389. doi:[10.1177/1745691610374589](https://doi.org/10.1177/1745691610374589)
- Harvey, J. (2014). Perceived physical health, psychological distress, and social support among prison officers. *The Prison Journal*, 94, 242-259. <https://doi.org/10.1177/0032885514524883>
- Hecht, T., & Allen, N. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 839-862. <https://doi.org/10.1002/job.579>
- Helgeson, V. S. (1993). Two important distinctions in social support: Kind of support and perceived versus received. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 825-845. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01008.x>
- Hennessy, K. D. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study* (Published master's thesis). Maryland University, College Park, United States.
- Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work-family conflict: Validating the English language version of a Hebrew Scale. *Journal of Career Assessment*, 16 (3), 370-383. doi: 10.1177/1069072708317383

- Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 51 (1), 51-75. Erişim adresi: <https://ideas.repec.org/a/eee/jobhdp/v51y1992i1p51-75.html>
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. doi:10.1037/ 0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested- self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Holmes, E. K., Holladay, H. M., Hill, E. J., & Yogason, J. B. (2018). Are mothers' work-to-family conflict, school involvement, and work status related to academic achievement?. *Journal of Child and Family Studies*, 27, 1881-1898. <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1021-8>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison Wesley.
- House, J. S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001453>
- Howard, W. G., Donofrio, H. H. & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies Management*, 27 (3), 380-395.
- Huffman, A. H., Matthews, R. A., & Irving, L. H. (2017). Family fairness and cohesion in marital dyads: Mediating processes between work-family conflict and couple psychological distress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90, 95-116. doi:10.1111/joop.12165
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18 (2), 251-270. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00454.x>
- Işık, E., Ulubey, E., & Kozan, S. (2018). An examination of the social cognitive model of well-being in Turkish college students. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 11-21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.010>

- Ji, J., Xu, X., Rich, S. L. (2002). Determinants of family life satisfaction in reforming urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, 43, 169-191. <https://doi.org/10.1177/002071520204300204>
- Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2017). Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 1-14. <https://doi.org/10.18037/ausbd.550232>
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 95-105. doi: 10.5961/jhes.2018.251
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Karaca, P. (2016). *Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Keinan, G., & Maslach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34, 380-398. <https://doi.org/10.1177/0093854806290007>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346. doi:10.1037/1076-8998.4.4.337
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3 (1), 44-6. doi: 10.5455/jmood.20130325011730
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 119-137. doi:10.1348/096317908X399420
- Kim, Y. M., & Cho, S. (2018). Associations of family demands and work-life conflict with musculoskeletal disorders among Korean workers. *International Journal of Environmental Research*, 15(7), 1419. doi:10.3390/ijerph15071419

- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Kline, R. B. (2011). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (3rd. ed.). New York and London: Guilford Press.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. a. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2 (2), 152-171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>.
- Korkmazer, F. ve Aksoy, A. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi ve İş-Aile Çatışması ile İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* , 5 (12), 607-619 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/asead/issue/41905/505578>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2016). Work-family role conflict and well-being among women and men. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 651-668. <https://doi.org/10.1177/1069072715616067>
- Kulik, L., & Liberman, G. (2013). Work-family conflict, resources, and role set density: Assessing their effects on distress among working mothers. *Journal of Career Development*, 40, 445-465. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845312467500>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2015). Leave your job at work: The possible antecedents of work-family conflict among correctional staff. *The Prison Journal*, 95 (1) 114-134. doi: 10.1177/0032885514563284
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work-family conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 35, 1252-1274. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X13481332>

- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482-509. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi:[10.1006/jvbe.1994.1027](https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027)
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 458-465. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.4.458>
- Lent, R. W., Singley, D., Hui, K., Ganior, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 429-442. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.429>
- Lent, R. W., Taveira, M. C., Cristiane, V., Sheu, H. B., & Pinto, J. C. (2018). Test of the social cognitive model of well-being in Portuguese and Brazilian college students. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 78-86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.009>
- Lent, R. W., Taveira, M. C., Pinto, J. C., Silva, A. D., Blanco, A., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2014). Social cognitive predictors of well-being in African college students. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 266-272. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.007>
- Lent, R. W., Taveira, M. C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 190-198. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.006.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work-family conflict: Meta-analytical findings. *Career Development International*, 24 (1), 37-73. doi: 10.1108/CDI-12-2017-0236
- Liu, J., Lambert, E. G., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2020). Exploring the association between work-family conflict and job involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64 (8), 791-817. Doi: 10.1177/0306624X19896463
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implication for research. *Academy of Management Review*, 16, 507-521. <https://doi.org/10.2307/258915>

- Lopez, F. G., & Lent, R. W. (1991). Efficacy-based predictors of relationship adjustment and persistence among college students. *Journal of College Student Development*, 32(3), 223-229.
- Lucas, R. E. (2005). Time does not heal all wounds: A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce. *Psychological Science*, 16, 945-950. doi:10.1111/j.1467-9280.2005.01642.x
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16, 75-79. doi:10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 527-539. doi:10.1037/0022-3514.84.3.527
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15, 8-13. doi:10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within and cross domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489-508. doi:10.1348/096317905x26741
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8, 244-254. doi:[10.1080/02678379408259996](https://doi.org/10.1080/02678379408259996)
- Mackinnon, D., et al. (2002) A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 1, 83-104. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.83>
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614. Retrieved from <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>
- Maertz, C. R., & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under “levels” and “episodes” approaches. *Journal of Management*, 37, 68-98. doi:10.1177/0149206310382455

- Marks, G. N., & Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980-1995. *Social Indicators Research*, 46, 301-323. <https://doi.org/10.1023/A:1006928507272>
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 78-90. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.011>
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1173-1187. doi:10.1037/a0036674
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 37 (4), 283-298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27, 555-574. <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-006-1020-1>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725. <http://dx.doi.org/10.1002/job.695>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 199-218. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.005
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.007>
- Minuchin, P. (1985). Families and individual development: Provocations from the field of family therapy. *Child Development*, 56, 289-302. doi:10.2307/1129720
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Pedersen, D. E. (2013). Marital satisfaction among dual-earner couples: Gender ideologies and family to work conflict. *Family Relations*, 62 (4), 686-698. <https://doi.org/10.1111/fare.12021>

- Moen, P., & Wethington, E. (1999). Midlife development in a life course context. In S. L. Willis, & J. D. Reid (Eds.), *Life in the middle: Psychological and social development in middle age* (pp. 3–22). San Diego, CA: Academic Press.
- Morr, M., & Droser, V. (2020). Parent and child experiences of parental work-family conflict and satisfaction with work and family. *Journal of Family Issues*, 41(9) 1649-1673. <https://doi.org/10.1177/0192513X19895043>.
- Murdock, N. L. (2013). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları: Olgu Sunumu Yaklaşımıyla*. Füsün Akkoyun (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Myrskylä, M., & Margolis, R. (2014). Happiness: Before and after the kids. *Demography*, 51, 1843-1866. doi:10.1007/s13524-014-0321-x
- Namazi, S., Dugan, A. G., Fortinsky, R. H., Barnes-Farrell, J., Coman, E., Ghaziri, M. E., & Cherniack, M. G. (2019). Examining a comprehensive model of work and family demands, work-family conflict, and depressive symptoms in a sample of correctional supervisors. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 61 (10), 818-828. doi: 10.1097/JOM.0000000000001664
- Nazlı, S. (2018). *Aile Danışmanlığı* (13. Baskı). Ankara: Anı.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neto, M., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Manuel, S., Miguel, J. P., & Reis, M. F. (2016). Work-family conflict and employee well-being over time the loss spiral effect. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 58, (5), 429- 435. doi: 10.1097/JOM.0000000000000707
- Neto, M., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2018). Work–family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine*, 68, 364-369. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy079>
- Neveu, J. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 21-42. <https://doi.org/10.1002/job.393>
- Nevill, D. D., & Calvert, P. D. (1996). Career assessment and the salience inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 399-412. <https://doi.org/10.1177/106907279600400404>

- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press. <http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226581477.001.0001>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100 (2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-18. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475
- Oishi, S. (2012). *The psychological wealth of nations: Do happy people make a happy society?*. Malden, MA: Wiley-Blackwell
- Ojeda, L., Flores, L. Y., & Navarro, R. L. (2011). Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 58(1), 61-67. doi: 10.1037/a0021687
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 432-445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Poblete, H., Lobos, G., Lapo, M., & Adasme-Berrios, C. (2021). Effects of work-to-family conflict and work interference in the parent-child relationship on family satisfaction of dual-earner parents and their adolescent children. *Child Indicators Research*, 14, 2145-2169. <https://doi.org/10.1007/s12187-021-09822-3>
- Oruç, E. (2019). *Kadın Çalışanların İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2012). *Happiness and productivity*. Manuscript submitted for publication.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Öztürk, H. İ. (2018). *Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş Aile Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
- Özyürek, R. (2011). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 220-270). Ankara: Pegem
- Pallant, J. (2016). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi* (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A test of Greenhaus and Allen (2011) model on work-family balance. *Curr Psychol*, 36, 193-202. doi: 10.1007/s12144-015-9400-4
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Peplińska, A., & Rostowska, T. (2013). Quality of life and relations between work and family. *ACTA Neuropsychologica*, 11, 1, 77-92. <https://www.researchgate.net/publication/266632811>
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V.,... Viedge, C. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38, 429-452. <https://doi.org/10.2307/256687>
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427. <https://doi.org/10.1525/sp.1977.24.4.03a00040>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 650-659. doi:10.1108/13620430610713508
- Presser, H. B. (2005). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage.

- Rane, T. R., & McBride, B. A. (2000). Identity theory as a guide to understanding fathers' involvement with their children. *Journal of Family Issues*, 21(3), 347-366. <https://doi.org/10.1177/019251300021003004>
- Richardson, M., Abraham, C., & Bond, R. (2012). Psychological correlates of university students' academic performance: A systematic review and meta-analysis. *American Psychological Association*, 138, 2, 353–387. doi: 10.1037/a0026838
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130, 261-288. doi:10.1037/0033-2909.130.2.261
- Sheu, H. B., Chong, S. S., Chen, H. F., & Lin, W. C. (2014). Well-being of Taiwanese and Singaporean college students: Cross-cultural validity of a modified social cognitive model. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 447-460. doi: 10.1037/cou0000018
- Sheu, H. B., Lent, R. B., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 252-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.015>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102 (12), 1601-1635. doi:10.1037/apl0000246
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206310394864>
- Shorey, R., & Lakey, B. (2011). Perceived and capitalization support are substantially similar: Implications for social support theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1068- 1079. <https://doi.org/10.1177/0146167211406507>
- Singh, S., & Sedory, S.A. (2011). Sufficient bootstrapping. *Computational Statistics and Data Analysis*, 55, 1629-1637. doi: 10.1016/j.csda.2010.10.010
- Siyez, D. M. (2011). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 172-217). Ankara: Pegem
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57 (1), 16-35. <https://doi.org/10.2307/2786972>

- Suldo, S. M., Riley, K. N., & Shaffer, E. J. (2006). Academic correlates of children and adolescents' life satisfaction. *School Psychology International*, 27, 567-582. doi:10.1177/0143034306073411
- Super, D. E. (1975). Career education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of Career Education*, 2 (2), 27-42. doi:10.1177/089484537500200204
- Super, D. E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. Erişim adresi: http://kutuphane.ankara.edu.tr/?bil=bil_icerik&icerik_id=45
- şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9, 1, 24-41. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/37660/440649>
- şirin, M. S. (2019). *Ağır İş Yüğü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, Erzincan, Türkiye.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th. Ed.). Boston: Pearson.
- Tabassum, A. (2012). The impact of social support on work-to-family and family-to-work conflict: An analysis on the female primary school teachers of Bangladesh. *International Journal of Research Studies in Management*, 1(2), 67-78. doi: 10.5861/ijrsm.2012.113
- Taylor, S. (2011). Social support: A review. In H. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology* (pp. 189-214). New York, NY: Oxford.
- Taylor, S. E., Welch, W. T., Kim, H. S., & Sherman, D. K. (2007). Cultural differences in the impact of social support on psychological and biological stress responses. *Psychological Science*, 18, 831-837. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01987.x>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556. doi:[10.1037/a0027974](https://doi.org/10.1037/a0027974)
- Thoits, P. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54, 101-112. <https://doi.org/10.2307/2786929>
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next?. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 53-79. <http://dx.doi.org/10.2307/2626957>

- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52, 145-161. doi: [10.1177/0022146510395592](https://doi.org/10.1177/0022146510395592)
- Thomas, L. T., & Gangster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, B., & Melancon, J. G. (1996). Using item 'Testlets'/ 'Parcels' in confirmatory factor analysis: An example using the PPSDQ-78. Retrieved from <https://files.eric.ed.g>
- Tubin, R. (2007). *Multiple roles, work-family conflict and related outcomes* (Unpublished master's thesis). Marmara University, İstanbul, Turkey.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/cc8f/dfeb2e933ac21c4a4734ab4e98d800dc9323.pdf>
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (1), 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287
- Üzümcüoğlu, Y. (2013). *Bidirectional nature of work family conflict: The antecedents and outcomes of work to family conflict and family to work conflict* (Unpublished master's thesis). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Vahedi, A., Krug, I., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Westrupp, E. M. (2018). Longitudinal associations between work-family conflict and enrichment, inter-parental conflict, and child internalizing and externalizing problems. *Social Science & Medicine*, 211, 251-260. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.06.031>
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (2), 182-194. doi: 10.1037/a0036011
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work-family interface during the Covid-19 pandemic: Examining predictors and

- implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105 (10), 1073-1087. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000819>
- Vitterso, J., Biswas Diener, R., & Diener, E. (2005). The divergent meanings of life satisfaction: Item response modeling of the satisfaction with life scale in Greenland and Norway. *Social Indicators Research*, 74, 327-348. doi: 10.1007/s11205-004-4644-7
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x>
- Wallace, J. E. (2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 60, 510-539. <http://dx.doi.org/10.7202/012157ar>
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Proceedings of the 24th International Business Information Management Association Conference-Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning and Smart Implementation*, 1919-1934. DOI:[10.5171/2015.420802](https://doi.org/10.5171/2015.420802)
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work-family facilitation and work-family conflict. *Chinese Management Studies*, 12 (2), 469-484. doi:10.1108/CMS-07-2017-0211
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (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(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Weer, C. H., Greenhaus, J. H., & Linnehan, F. (2010). Commitment to nonwork roles and job performance: Enrichment and conflict perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 306-316. doi:10.1016/j.jvb.2009.07.003
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 79, (2), 596-610. doi:10.1016/j.jvb.2011.02.004
- Wright, T.A., & Staw, B.M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<1::AID-JOB885>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<1::AID-JOB885>3.0.CO;2-W)

- Yalçın, A. (2017). *An examination of work-family conflict from the self-determination theory perspective* (Unpublished doctoral dissertation). Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- Yasım, Y. K. (2019). Niceliksel İş Yüğü ve Güvenlik İkliminin İş-Aile Çatışmasına Etkilerinin SMART PLS ile Analizi: Tekstil Sektörü Örneği. *Journal of Management and Economics Research*, 17 (4), 128-144 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/yead/issue/50655/590657>
- Yavaş, U., Babakuş, E., & Kartepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter?. *International Journal of Service Industry Management*, 19 (1), 7-31. doi: 10.1108/09564230810855699
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 2-38). Ankara: Pegem.
- Yıldırım, D., & Aycan, Z. (2007). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 12, 1-12. doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010
- Yucel, D., & Fan, W. (2019). Work-family conflict and well-being among German couples: A longitudinal and dyadic approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 60(3), 377-395. <https://doi.org/10.1177/00221465198705>
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70, 754-768. doi: 10.1037/0021-9010.70.4.754
- Yoo, J. (2021). Gender role ideology, work-family conflict, family-work conflict, and marital satisfaction among Korean dual- earner couples. *Journal of Family Issues*, 0 (0), 1-16. doi: 10.1177/0192513X211026966
- Yu, J., Song, H., Shi, H., & Wang, K. (2020). Association between work-family conflict and overall well-being among Chinese nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 28 (7), 1498-1503. <https://doi.org/10.1111/jonm.13084>
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 7, 696-713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>

- Zhang, H., Yip, P., Chi, P., Chan, K., Cheung, Y., & Zhang, X. (2012). Factor structure and psychometric properties of the Work-Family Balance Scale in an urban Chinese sample. *Social Indicators Research*, 105, 409-418. doi:10.1007/s11205-010-9776-3
- Zhao, X., Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 2, 458- 467. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.07.004>

EKLER

EK 1. Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 29/03/2021

Toplantı Sayısı : 5

Karar Sayısı : 121

121-Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Esra Ulubey**'in "İş ve Aile Rollerinin Çatışması, Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Kapsamlı Bir Model Çalışması" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Esra Ulubey**'in "İş ve Aile Rollerinin Çatışması, Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Kapsamlı Bir Model Çalışması" başlıklı tezi ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

EK 2. İş Aile Çatışması Ölçeği

İş-Aile Çatışması Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum		Fikrim Yok		Kesinlikle Katılıyorum
1) İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2) İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

EK 3. İş Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği

İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği

Aşağıda, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlama yönünde bazı ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere ilişkin cevaplarınızı "0- Hiç güvenmiyorum"dan "9-Tamamen güveniyorum"a kadar değişen cevap seçenekleri üzerinde belirtiniz. Lütfen, her soruyu ayrı yanıtlayıp her satırda bir seçeneği işaretleyiniz.

		0- Hiç güvenmiyorum	1	2	3	4	5	6	7	8	9- Tamamen güveniyorum
1	İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
2	İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
3	İşinizde yorucu ve zorlu bir dönemden geçmenize rağmen aile sorumluluklarınızı yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
4	İsteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
5	Aile sorumlulukları sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile kendinizi işinize verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										

EK 4. Yaşam Rollerini Önceliği Ölçeği

Yaşam Rollerini Önceliği Ölçeği					
Asağıda, kişinin hayattaki tercihleri ve amaçları ile ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı, “Kesinlikle katılmıyorum”dan “Tamamen katılıyorum”a doğru uzanan cevap basamaklarından, size uygun düşen seçeneğin numarasını ifadenin yanındaki boşluğa koyarak belirtiniz.					
6 Tamamen Katılıyorum	5 Katılıyorum	4 Biraz Katılıyorum	3 Pek Fazla Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	1 Kesinlikle Katılmıyorum
					1. Hayattaki en önemli amacım, ilgi çekici ve heyecan verici bir işe / kariyere sahip olmaktır.
					2. İşimin / kariyerimin beni yaptığım diğer şeylerden daha fazla tatmin etmesini beklerim.
					3. İşim / kariyerim aracılığıyla bir isim ve itibar edinmek hayattaki en önemli amaçlarımdan biri değildir.
					4. Önemli şeyler başarabileceğim bir iş / kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.
					5. İşimde / kariyerimde kendimi başarılı hissetmek benim için önemlidir.
					6. Çalışmak istiyorum, ancak fazla talepkar bir kariyer istemiyorum.
					7. Kariyerimde / işimde ilerlemek için gerekli tüm fedakarlıkları yapmaya hazırım.
					8. Kariyer sahibi olmaya değer veriyorum ve kariyerimi geliştirmek için gerekli tüm zamanı ve çabayı adamaya hazırım.
					9. Zamanımın önemli bir kısmını kariyerimi oluşturmak ve kariyerimde ilerlemek için gerekli becerileri geliştirmek için adamaya hazırım.
					10. Yaptığım işte / kariyerimde yükselmek için gerekli tüm zaman ve enerjiyi harcamaya hazırım.
					11. Ebeveynlik pek çok fedakarlık gerektirse de, çocuklarla yaşanan sevgi ve alınan haz yapılan tüm fedakarlıklara değerdir.

EK 5. Ev/Aile Yüküne Yönelik Algılar Ölçeği

Ev/Aile Hayatı Yüküne Yönelik Algılar

		Hiçbir Zaman	Nadiren Bazen	Genellikle	Her Zaman	
1.	Evdeyken telaş içinde birçok iş yapmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
2.	Evdeyken yapmam gereken çok fazla iş oluyor.	1	2	3	4	5
3.	Ev hayatımda duygusal açıdan yıpratıcı olaylar yaşanabiliyor.	1	2	3	4	5
4.	Bazen ev/aile hayatımla ilgili meseleler yüzünden hayal kırıklığı yaşadığım olur.	1	2	3	4	5
5.	Ev/aileyle ilgili çok fazla şeyi planlamam ve organize etmem gerekiyor.	1	2	3	4	5
6.	Ev ve aileyle ilgili yapılması gereken pek çok şeyi hatırımda tutmam gerekir.	1	2	3	4	5
7.	Evde birçok şeyi aynı anda yapmak zorunda kalırım.	1	2	3	4	5
8.	Evde yapmam gereken işleri dikkatli bir şekilde koordine etmem gerekir.	1	2	3	4	5

EK 6. İş Yüğü Ölçeği

AŞIRI İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
61	İşimde benden talep edilenler kapasitemin üzerinde					
62	İş yüküm oldukça ağır					
63	İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor					
64	İş yüküm beni aşıyor					
65	İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapmam gerekiyor					
66	Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum					
67	İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum					
68	Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde					
69	İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum					
70	İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor					
71	Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor					

EK 7. Eş Destek Ölçeği Kısa Formu

Eş Desteği Ölçeği

Lütfen, aşağıdaki cümlelere ne dereceye kadar katıldığınızı kendinize uygun sayıyı cümlelerin basındaki boşluklara yazmak suretiyle belirtiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum)	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum.

1. _____ Eşim, kendisinin yapması gereken şeyleri bana yüklüyor. (r)
2. _____ Eşim, ev işleri konusunda benimle işbirliği yapar.
3. _____ İş için şehirden ayrılmam gerekse, eşim ev işlerini yapmakta zorlanırdı. (r)
4. _____ Eşim benden sürekli bir şeyleri talep eder ve bekler gibi görünür. (r)
5. _____ İşimle ilgili problemleri eşimle konuştuktan sonra kendimi daha iyi hissedirim.
6. _____ Ev işlerinde eşim kendi payına düşen görevleri yerine getirir.
7. _____ İşimle ilgili faaliyetleri eşimle konuşmakta zorluk çekiyorum. (r)
8. _____ Gerektiğinde eşim, evi toplamaya isteklilik gösterir.
9. _____ Eşim, işimle ilgili problemlere farklı açıdan bakmamı sağlamaktadır.
10. _____ Eşim günlük ev işlerinin birçok detayını benim üzerime bırakıyor. (r)
11. _____ İşimin getirdiği yükümlülükler artarsa, eşim evle ilgili daha fazla sorumluluk yüklenir.
12. _____ İşimle ilgili problemleri eşimle görüşmeyi yararlı buluyorum.

EK 8. İş Hayatında Sosyal Desteğe Yönelik Algılar Ölçeği

Amirim ...

1. _____Aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için çalışma programımda (iş saatleri, mesai, izin...) esneklik tanır.
2. _____Ailemle ilgili veya kişisel sorunlarımı dinler.
3. _____Aile ve iş hayatımı dengeleme çabalarımı eleştirir. (r)
4. _____Aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için görevlerimde değişiklikler yapar.
5. _____Ailemle ilgili veya kişisel konularda düşünce ya da önerilerini paylaşır.
6. _____Aile sorumluluklarımı bana karşı kullanır. (r)
7. _____Ailemle ilgili veya kişisel konularda anlayışlı ve hoşgörülüdür.
8. _____Çalışan bir ebeveyn olmaktan kaynaklanan ihtiyaçlarıma karşı olumsuz bir tavır takınır. (r)
9. _____Ailemle ilgili herhangi bir sorunu nasıl çözmem gerektiğini anlamama yardım eder.
10. _____Çocuklarımin okuldan dönüş saatinde kısa telefon görüşmelerine izin verir.

EK 9. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği

	Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Çok az katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Büyük oranda katılıyorum(4)	Tamamen katılıyorum (5)
	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
	Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
	Yaşamımdan memnunum.					
	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					

EK 10. İş Doyumu Ölçeği

19. İşimden memnunum.	()	()	()	()	()	()
20. İşe gitmek için sabırsızlanırım.	()	()	()	()	()	()
21. Hayata tekrar başlama şansı verilse aynı işi yaparım.	()	()	()	()	()	()

EK 11. Aile Tatmini Ölçeği

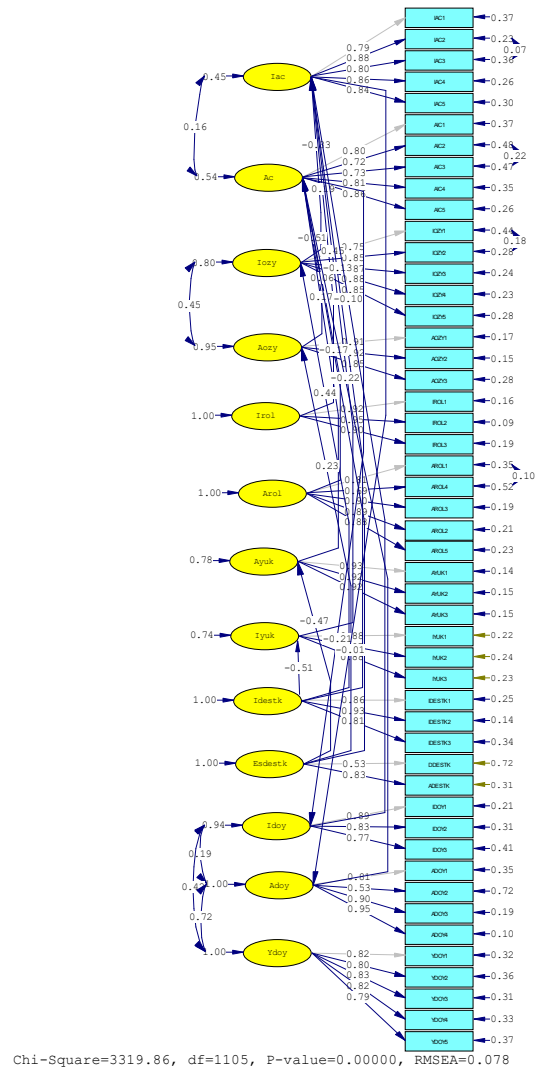
Aile Tatmini Ölçeği

Aşağıda aile yaşamına ilişkin 4 alan ve bu alanlara ilişkin memnuniyet düzeyleri bulunmaktadır. Lütfen her bir alandan ne derecede memnun olduğunuzu, aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

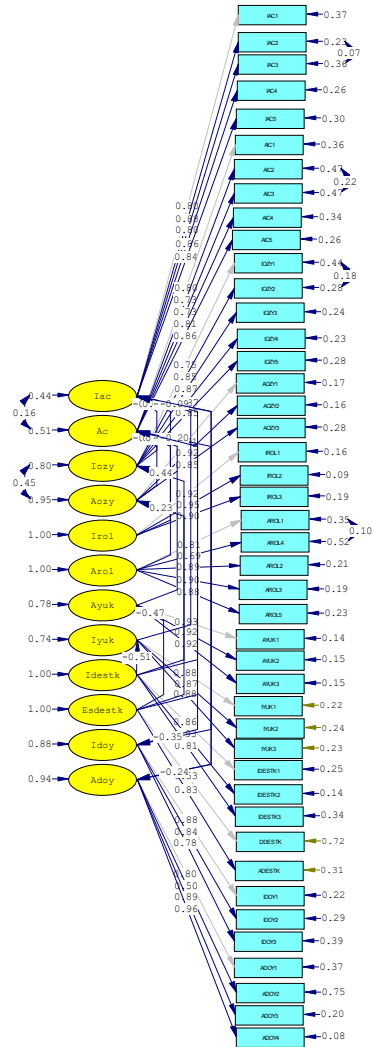
- 1= Hiç memnun değilim
2= Çok memnun değilim
3= Memnunum
4= Oldukça memnunum
5= Çok memnunum

	Madde	Hiç memnun değilim	Çok memnun değilim	Memnunum	Oldukça memnunum	Çok memnunum
1	Evlilik					
2	Ekonomik refah					
3	Aile ilişkileri					
4	Genel olarak aile yaşamı					

EK 12. Yapısal Model Sonucu



EK 13. Nihai Yapısal Model



Chi-Square=2644.08, df=883, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“İş ve Aile Yaşam Roller Çatışmasının Kapsamlı Bir Şekilde İncelenmesi” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihal Tespit Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Yedi sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan alıntılar” ve (4) “Lisansüstü tezim ile ilgili yapmış olduğum kendi yayınlarım ve yararlandığım mevzuat metinleri gibi kaynaklar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 15.08.2022
Gönderim Numarası	: 1882729545
Sayfa Sayısı	: 106
Sözcük Sayısı	: 25954
Karakter Sayısı	: 171407
Benzerlik Oranı	: %10
Savunma Tarihi	: 28.07.2022

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihal Tespit Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin, tek bir kaynakla eşleşme oranının ise %2’den fazla olduğunun belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Esra Ulubey

Tarih: 18.08.2022

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Esra ULUBEY

E-posta:

İş Deneyimi:

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Psikolojik Danışman	Özel Adana Aile Danışmanlık Merkezi, Adana	2016-...
Araştırma Görevlisi	Mevlana Üniversitesi, Konya	2015-2016
Psikolojik Danışman	Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Gaziantep	2013-2015

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm / Program	Üniversite	Yıl
Doktora	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi	2016-2022
Yüksek Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Selçuk-Mevlana Üniv. Ortak Program	2013-2016
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Necmettin Erbakan Üniversitesi	2009-2013

Yayınlar:

Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler (SSCI)

Işık, E., Ulubey, E., & Kozan, S. (2018). An examination of the social cognitive model of well-being in Turkish college students. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 11-21.

Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Bedel, A., & **Ulubey, E.** (2015). Ergenlerde başa çıkma stratejilerini açıklamada bilişsel esnekliğin rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 291-300.

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

Deniz, M. E., Işık, E., & **Ulubey, E.** (2015). Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcısı olarak duygusal zeka özelliği, 13. *Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresinde Sözlü Bildiri*, 7-9 Ekim, Mersin.

Ulubey, E., & Bedel, A. (2015). Başa çıkma stratejilerinin yordayıcısı olarak bilişsel esneklik, 13. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sözlü Bildiri*, 7-9 Ekim, Mersin.