



İş-Aile Çatışmasının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bilgi Teknolojileri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama¹

Effect Of Work-Family Conflict On Employee Performance: An Application On Information Technology Employees

Betül ERSÖZ Gazi Üniversitesi Rektörlüğü-EBYS Koordinatörlüğü, Ankara.

betulersoz@gazi.edu.tr

Özet

İş ve aile kavramı bireylerin yaşamlarında vazgeçemedikleri önemli iki faktördür. Aynı şekilde, işgören performansı da kurumlar için önemli bir unsurdur. Gelişen ve değişen çalışma yaşamı ve koşulları, iş ve aile kavramlarını birbiriyle çatışmasını meydana çıkarmıştır. Öyle ki, bu çatışma işgörenlerin çalışma hayatlarını ve performanslarını olumsuz etkilemiştir. Bu çalışma kapsamında, iş-aile çatışmasının işgören performansının üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma alanı, Ankara ilinde ikamet eden kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada, İşgörenlerin İş-aile çatışması algıları ve performanslarına yönelik olarak hazırlanan yazılı anket ile veriler örneklem grubunda yüz yüze uygulanmıştır. Analizler sonucunda, İş-aile çatışması arttıkça, işgören performansının düştüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, işgörenlerin eğitim seviyeleri ve çalıştıkları kurum gibi demografik özellikleri iş-aile çatışmasını artırarak, işgörenlerin performanslarını etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum ve sektör gibi demografik özellikler incelendiğinde, işgörenlerin performansları üzerinde farklılaşma gözlenmemektedir.

Anahtar Kelimeler : iş-aile çatışması, işgören performansı

Abstract

The concept of work and family is two important factors that individuals cannot give up in their lives. Likewise, business performance is also an important element for organizations. Emerging and changing working life and conditions have caused work and family conflict with each other. Such that, this conflict has adversely affected the working lives and performances of employees. As part of this study, effects of work-family conflict on employees' performance are investigated. The fields of this research are consisted of public and private sector employees who are resident in Ankara. In the research, sample group is gathered written survey and data prepared for work-family conflict perception of employees and performance with face-to-face application. As a result of analyses, it is found that as work-family conflict increases, employees' performance decreases. Furthermore, according to study, employees' demographic characteristics like level of education and working institutions affect employees' performance by increasing work-family conflicts. When the demographic characteristics such as age, gender, marital status and sector are examined in the survey, any change is observed on the performances of the employees.

¹ Bu makale Betül Ersöz'ün yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



Keywords: work-family conflict, employees' performance.

Giriş

Sanayi devrimi ile birlikte iş bölümü ve uzmanlaşma ağırlıklı olarak gerçekleşmiş; iş yaşamı ve aile yaşamı özellikle yetişkin bireylerin odağı haline gelmiştir. Evde üretilen ürünler fabrikalarda yığın halde üretilmeye başlanmıştır. Böylece fabrikalarda işçi grupları oluşmuş; iş ve aile yaşamı hem gerektirdiği sorumluluklar hem de mekân olarak birbirinden ayrılmıştır. Böylece insanlar yaşamları boyunca çoğu zaman hem birey, hem eş, hem anne-baba rolünü bir arada üstlenmeye; eş zamanlı gerçekleştirmek zorunda oldukları rollerin sayısını artırmaya başlamıştır (Harris, 2004: 819).

Öte yandan, değişen sosyo-ekonomik ve kültürel değerler aile kavramını etkilemiştir. İş ortamlarında artan rekabetin, iş ortamındaki koşulların zorlaşması ve bunun bireylere olumsuz yansımaları aile ve iş yaşantısında üstlenilen roller arası çatışmayı da artırmıştır. Önceleri iş ve aile yaşamına ilişkin aktiviteler kolaylıkla birlikte yürütülürken, endüstrileşme sürecinde iş ve aile yaşamına ilişkin aktiviteler birbirlerinden ayrılmaya başlamıştır (Kapız ve Özen, 2002:139). Çünkü bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatan ve işlerine önem verirken aileleri ile ilişkilerini zarar verme durumundadırlar. Bireylerin yaşamlarında karşılaştığı başka sorunlar ortaya çıkabildiği için bu dengeyi sağlamak başarılması kolay bir durum değildir. Özellikle günümüzde işgörenler, işyerinde yetiştiremediği ekstra işlerini çoğu zaman evde yapabilmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte artan rekabet ortamı, işgörenlerin daha fazla çalışmalarına ve dolayısıyla işlerine bağlılığını artırmıştır. Diğer yandan mesai saatlerine, fazla mesai ve hafta sonu çalışmaları da eklenince vakitlerinin büyük bölümün iş ortamlarında geçirmeleri sebebiyle ailelerini ihmal etmektedirler. Fazla çalışma ve iş yoğunluğu işgörenlerin aile hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple, hem işgörenlerin hem de ailesinin mutsuzluğuna neden olmaktadır.

Örgütsel açıdan, işgörenlerin performansı iş başarısında önemli bir unsurdur. İşgörenler için performanslarının artması büyük bir öneme sahiptir. Ancak, İşgörenlerin yaşadığı bazı ailevi problemler ve aileye gösterilen özel zamanlar nedeniyle iş ortamlarında problemlere ve performansında düşüklüğü sebep olmaktadır. Ayrıca, bazı işgörenlerin umursamazlığı ve bu tutumun beraberinde rol çatışmasına sebebiyet verdiğinin farkında değildir. Aileye ayrılan fazla vakit, işin ihmaline sebep olmaktadır. Bazı işgörenler bu rol çatışmasının farkında değildir. İşgörenler, roller arası herhangi bir problem yaşamıyorsa çatışma içerisinde değildir. Ancak, bu tutumun olumsuz ve rahatsız edici yönleri ile karşılaştığında rol çatışmasına neden olur. İşe verilen önemin aileyi ihmal etmesi, aileye verilen önemin ise işi ihmal etmesi durumunda ortaya çıkan problemler işgörenlerin performansı üzerine etkisini ortaya çıkarmaktadır.

İş-Aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişki gerek iş dünyasında gerekse aile ilişkilerinin doğru bir iletişim halinde olması sebebiyle önemli sonuçlar doğurmaktadır. Rol çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkan iş-aile çatışması, aile içinde yaşanan gerilime sebep olmaktadır. İş ve Aile rolleri işgörenlerin performansı üzerinde anlamlı etkilere sahiptir. Bu sebeple, İş-Aile çatışmasının işgörenlerin performansı üzerindeki olumlu-olumsuz etkileri araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

İşgörenlerin iş yaşamındaki zorluklar, iş ilişkileri, aile ilişkileri, çevre koşulları ve teknolojik gelişmeler hem davranışlarını oluşturan faktörler üzerine hem de performansları üzerinde olumlu-olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada, bu faktörlerden birisi olan İş-Aile çatışmasının, Bilgi Teknolojileri işgörenlerinin ve diğer sektörlerdeki işgörenlerin performansı üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede de araştırma, özel ve kamuda çalışmakta olan Bilgi Teknolojileri ve diğer sektör işgörenlerin üzerinde gerçekleşmiştir.



Araştırma kapsamında kontrol değişkenleri olarak belirlenen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kurum ve sektör gibi demografik özelliklerinin belirtilen değişkenlerin performans üzerindeki etkilerinin ölçülmesi de çalışmanın alt amaçları kapsamında olacaktır.

Kavramsal Çerçeve

İş-Aile Çatışması

İş hayatında işgörenlerin yerine getirdikleri işler ve eylemler ile iş dışı hayatları arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bireyler vakitlerinin çoğunluğunu işlerinde ya da evlerinde geçirmektedir. Bireylerin yaşama yönelik beklentileri de bu alanlarda olmalıdır. Yaşamımızı sürdürürken bize eşlik eden ve önemli parçalarımız olan iş ve aile kavramı vazgeçemediğimiz iki önemli unsurdur. Çünkü İş ve aile ile ilgili roller bireyin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. İnsanların sahip oldukları enerji ve zamanları kısıtlı olduğu için genellikle bu roller bir arada etkin olmaktadır. Bu sebeple iş ve aile rollerinin ayarlanarak, taleplerin yerine getirilmesi sağlanmalıdır. Bu iki kavramın rol beklentileri her zaman uyumlu olmamakla beraber, çatışmanın oluşmasına da yol açabilmektedir (Netenmeyer ve diğ., 1996:400). Çoğunlukla bu roller arasında denge kuramayanlar arasında iş-aile ve aile-iş çatışması meydana gelmektedir. Bireyin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Bu kapsamda algılanan talepler bireyin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma ortaya çıkmaktadır.

Genellikle İş ve aile rollerinin birbiri ile çatışması olarak nitelendirilen iş-aile yaşam çatışması kavramıyla ilgili yapılmış olunan tanımların ortak özellikleri, bireylerin üzerine aldıkları bazı rolleri gereği gibi yerine getiremediğini düşünüyor olmasıdır. Bu sebeple, çoğunlukla rol çatışması olarak bilinen iş ve aile yaşamı etkileşimi konusundaki 1930'lu yıllara kadar uzanan çalışmalar (Frone, 2002 :143), son 20-30 yıl içinde büyük bir ivme kazanmıştır.

İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma İş-aile çatışması ile Aile-iş çatışması olarak iki yönlüdür (Gutek ve diğ., 1991: 8). Araştırmalar, İş-aile ve aile-iş çatışması kavramının birbirinden farklı ifadeler olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışması, kendi içerisinde iki farklı durumu içeren genel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, aileye ayrılan kaynakların bireyin iş unsurları tarafından engellenmesi (işin aileyle çatışması-İAÇ) ya da bireyin işine ayırdığı kaynakların aile unsurlarınca engellenmesidir (ailenin işle çatışması-AİÇ) (Taslak, 2007:67-75). İş-aile çatışması, işletmeler için son yıllarda dikkat çekici bir konu olmuştur. Bunun sebebi olarak, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının işgörenlerin iş performanslarını negatif yönde etkilemesi gösterilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69-99). Dolayısıyla iş-aile yaşamını etkileyen iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışması kavramları hakkında literatürde son yıllarda çeşitli tanımlamalar ve yaklaşımlar yapılmıştır.

İş-aile çatışması ile ilgili tanımlamalara ve yaklaşımlara bakacak olursa: J.H. Greenhaus, K. M. Collins, (2003:510-531) ve J. D. Shaw 'a göre Aile ve iş yaşamından kaynaklanan rollerin bazı yönleri ile birbiriyle uyumsuzluk içerisinde olması durumudur. Bir başka tanım olarak S. Parasuraman ve C.A. Simmers (2001:551)'a göre ise "iş-aile yaşam çatışması bireylerin iş ve aile rollerinin aynı zamanda gelmesiyle yaşanan uyumsuzluk olarak tanımlanabilmektedir.

İş ve aileyle ilgili roller işgörenlerin üstlendikleri en önemli rollerdir. İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin gerektirdiği sorumluluklar nerdeyse bireyin tüm yaşamını kontrol eder. Ancak bu sorumlulukların aynı zamanda yerine getirilmesi gerektiği zaman birey hayatının belki de en önemli çelişmesini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Genel olarak çatışma birden fazla ve karşıt olan motivelerin aynı anda faaliyette bulunmasından doğan durum olarak tanımlanabilir (Güney, 2004:45). İş ve aile konusunda yapılan araştırmalar iş ve aile rollerinin



bireysel zaman ve enerji yönünden birbirleriyle rekabet eder durumda olduğunu göstermiştir (Parasuraman ve Simmers, 2001:551-568). Golden ve Jorgensen'e göre (2002) "İnsanların günlük hayatlarında sorumluluklarını yerine getirebilmek için kullanabilecekleri zaman ve enerji sınırlıdır" (Mustafayeva,2014: 127-145). Özellikle "aile içinde önemli roller yüklenen kadınların, çalışma hayatına katılmaları ile aile içi roller erkeklerle kadınlar arasında paylaşılmakta ve çok sık çatışma konusu hâline gelmektedir" (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69-99). Netenmeyer, Boles, ve McMurrian' a (1996) göre iş ve aile çatışması işe ilişkin aktivitelerin aile hayatına karışmasıdır.

Diğer yandan uzun çalışma saatleri, denetim eksikliği, iş ile ilgili baskı unsurlarının ve özelliklerin sebep olduğu iş rollerinden kaynaklanan çatışmalar; yaşam tatmini ve aile tatmini düşmesine, alkol kullanımı, depresyon ve fiziksel sağlık gibi çıktılara neden olabilmektedir (Koç ve Kızanlıklılı, 2017:118).

Aile-İş Çatışması

Aile-İş çatışması kavramı ile ilgili tanımlamalara ve yaklaşımlara bakıldığında ise: Wayne ve arkadaşlarına göre (2004) "birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapması durumu olarak açıklamaktadırlar. Aile-iş çatışmasında, bireyin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilmektedir. Örneğin, çocukların bakımı ya da hastalıkları işe yeterince bağlanmayı engelleyebilir ki bu durumda aile-iş çatışması yaşanmaktadır" (Yüksel, 2005:2). İşgörenlerin aile rolü görevlerinin iş performansını etkilemesi ile meydana gelen negatif durum sebebiyle, aile-iş çatışmasında ailenin rolünün iş üzerindeki etkileri önemlidir. İşgörenlerin çocuğunun hastalanması, ev taşınması gibi sebeplerle işe gidememesi durumunda muhtemel olarak aile-iş çatışması yaşayacaktır. Aile-iş çatışması kavramı, işgörenin ailesi ile yaptığı aktivitelerinin iş görevleri ile karıştırılması durumunda meydana gelmektedir (Koroğlu, 2011:245-266). Diğer bir ifade ile, aile sorumluluklarının iş görevlerinden daha önemli olması durumunda meydana gelmektedir. Çoğunlukla aile-iş çatışmasında ailenin işgörenin işini engellemesi nedeniyle meydana gelen çatışma veya aileden kaynaklanan işe dönük olan çatışma biçimidir. Yani aile-iş çatışmasını meydana getiren asıl sebep ailenin özellikleridir. Bu durumda işgörenin çocukların sayısı, çocuklarının yaşları, okul öncesi dönem çocukların olaması, problemlili çocuklar, bekar ve ya evli olması, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, ailenin genel yapısı gibi unsurlar aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır. Luk ve Shaffer'ın yaptığı araştırmalarda ailevi talepler, aileye olan bağlılık ve aile ile ilgili rollerin beklentileriyle aile-iş çatışması arasında olumlu, eşin ve yöneticinin desteği ile aile-iş çatışması arasında olumsuz olarak bir ilişki olduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:69-99). Bu durumda, işgörenlerin ailesi ile ilgili üstlendiği rollerin talepleri yükseldikçe hissedilen aile-iş yaşam çatışması seviyesi artarken, örgütsel desteğe sahip olan işgörenlerde bu çatışma seviyesi azalmaktadır.

İşgören Performansı

Performans, belirli bir zaman diliminde faaliyet gösterilen amaca hizmet etme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Akal, 1992:1). Diğer bir ifadeyle performans, plânlanmış her hangi bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi olarak söylenebilmektedir. Performans sözcüğü kurum açısından belirlenmiş bir zaman diliminde üretilen mal ya da hizmeti miktarı olarak tanımlanabilmektedir. İşgören açısından performans, hedefe ulaşmada gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak söylenebilmektedir (Gavcar ve Engin, 2006:31-45).

İşgören performansı, örgütlerin başarısı, etkililiği ve verimliliği açısından önemlidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 196-218). Campell vd., performans kavramını sadece faaliyetlerin sonucu değil de aksine faaliyetin ta kendisi olduğunu belirtmektedir. Borman ve Motowidlo (1993), işgören performansı ile ilgili olarak görev (rol içi) performansı ve bağlamsal (rol dışı) performans olmak



üzere iki çeşit işgören performansı boyutu tanımlamışlardır. Görev performansı, geleneksel olarak bir İşgörenlerin rol tanımında belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme yeterliliği olarak tanımlanmaktadır (Griffin, M.A. vd. 2007:327-347).

Campell işgören performansını, işgörenlerin örgütsel amaçlara olan katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçları doğrultusunda davranışlar olarak nitelendirmektedir (Suliman, 2001: 1049). Ayrıca, performans, işgörenin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonkiyondur (Başaran 2000).

Organizasyonlar, küreselleşmeye devam eden dünyada rekabet ortamında kendi varlıklarını devam ettirmeleri amacıyla performans kavramına her geçen gün daha fazla değer verme eğilimindedirler (Turunç, 2010: 253).

Yöntem

Veri Toplama Yöntemi ve Ölçme Araçları

Araştırmada yer alan veriler geliştirilmiş bir soru formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmaya yönelik olarak yapılan anketlerin taramasıyla ortaya konulan hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması için hazırlanan bu soru formu, işgörenlerin iş-aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik, toplam 4 alt ölçek ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Soru formu, demografik özellikler, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve işgören performansı olmak üzere 4 alt ölçeği içermektedir. Araştırma kapsamında birinci bölümde, katılanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, kurum ve sektör gibi) belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde, iş-aile çatışmasına ilişkin toplam 5 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, aile-iş çatışmasını ölçmeye yönelik 5 ifade yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise, işgören performansını ölçmeye yönelik olarak 4 ifade yer almaktadır.

Araştırmada yer alan ölçekler şunlardır:

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

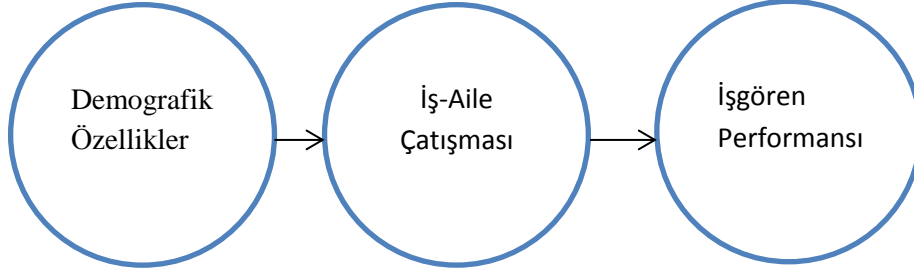
Aile-İş Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş ve "ailem/eşim ile ilgili yaşadığım sorunlar işe konsantre olmamı engelliyor" gibi 5 ifadenin yer aldığı ölçek ile ölçülmüştür (Netemeyer vd., 1996). Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach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

İşgören performansı Ölçeği: İşgörenlerin iş performansının ölçülmesinde; daha önce Kirkman ve Rosen (1999), sonra ise Sigler ile Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 4 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach Alfa değeri 0,803 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve işgören performansı düzeylerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçeklerde yer alan sorulara verecekleri yanıtların 5'li Likert ölçeğinin üzerinde yer alan seçeneklerin işaretlenerek belirtilmesi istenmiştir. Bu bağlamda, ankette yer alan sorulara cevap veren katılımcılar her bir ifadeye katılıp katılmadıklarını belirtmek amacıyla, 'hiç katılmıyorum' biçiminde ifade edilen cevapları için '1' değerini, 'katılmıyorum' biçiminde ifade ettikleri cevapları için '2' değerini, 'kısmen katılıyorum' biçiminde ifade ettikleri cevapları için '3', 'katılıyorum' şeklinde ifade ettikleri cevapları için '4' ve son olarak 'tamamen katılıyorum' şeklinde ifade ettikleri cevapları için '5' değerini işaretlemişlerdir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında, literatür değerlendirmesine dayalı olarak geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anketler bu çalışmada, Araştırma modeli olarak tanımsal araştırma modeli kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde amaç, eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır. Buna göre araştırmamız için aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: İş-Aile çatışması ile İşgören performansı arasında bir ilişki vardır.

H₂: Cinsiyet değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H₃: Yaş değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H₄: Medeni durum değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H₅: Eğitim düzeyi değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H₆: Kurum değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

H₇: Sektör değişkeni açısından İş-Aile çatışması ve İşgören performansı düzeyinde farklılık vardır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırma kamu ve özel sektör örgütlerinde yer alan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmadaki evren için hizmet sektöründe görev yapan kamu ve özel sektör işgörenleri örneklem sahası olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, Ankara ili kamu ve özel sektör işgörenleri için uygulama alanını oluşturulmuştur. Çalışmanın evreni 1.373.887 (<http://www.csgb.gov.tr>) işgörenden oluşmaktadır.

Örneklem büyüklüğünün hesaplanması amacıyla bazı formüller bulunmaktadır. Bu çalışmada örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem formülünden yararlanılmıştır (Yamane, 2001:116-117). Uygulanan basit tesadüfi örneklem formülü ile örneklem çapı yaklaşık olarak=378 bulunmuştur.

Bulgular

Araştırmanın bulgularında, öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra, iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki



ilişki test edilmiş ve son olarak da iş-aile ve işgören performansı düzeylerinde demografik değişkenler açısından farklılaşmalar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çalıştığı kurumlar ve çalıştığı sektörler gibi tanımlayıcı bilgilere Tablo-1’de yer verilmektedir.

Tablo 1: Örneklem Grubuna İlişin Tanımlayıcı İstatistikler

Yaş	Frekans(n=430)	Yüzde
25 Yaş Altı	34	7,9
25 – 35 Yaş Arası	217	50,5
36 – 45 Yaş Arası	118	27,4
45 Yaş Ve Üzeri	61	14,2
Toplam	430	100,0
Cinsiyet	Frekans(n=430)	Yüzde
Kadın	213	49,5
Erkek	217	50,5
Toplam	430	100,0
Medeni Durum	Frekans(n=430)	YÜZDE
Evli	300	69,8
Bekar	130	30,2
Toplam	430	100,0
Eğitim	Frekans(n=430)	YÜZDE
Ortaöğretim	75	17,4
Önlisans	74	17,2
Lisans	215	50,0
Lisansüstü	66	15,3
Toplam	430	100,0
Kurum	Frekans(n=430)	YÜZDE



Kamu	348	80,9
Özel	82	19,1
Toplam	430	100,0
Sektör	Frekans(n=430)	YÜZDE
Bilgi Teknolojileri Sektörü	182	42,3
Diğer Sektörler	248	57,7
Toplam	430	100,0

Araştırmaya katılan örneklem grubunun yaş değişkeni açısından dağılımına bakıldığında, katılımcıların yüzde 7,9 u 25 yaş ve altı, yüzde 50,5'i 25-35 yaş aralığı, yüzde 27,4 ü 36-45 yaş aralığı, yüzde 14,2 si 45 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun 25-35 yaş arasında dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun cinsiyet değişkeni açısından dağılımına bakıldığında yüzde 49,5'i kadın, yüzde 50,5'inin erkek olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet oranı yaklaşık olarak birbirine eşit dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun medeni durum değişkeni açısından dağılımına bakıldığında, yüzde 69,8'i evli, yüzde 30,2'si bekarıdır. Tablodan da anlaşılacağı üzere Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun evli olarak dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun eğitim değişkeni açısından dağılımına bakıldığında, yüzde 17,4'ü ortaöğretim, yüzde 17,2'si Önlisans, yüzde 50'si Lisans ve yüzde 15,3'ünün Lisansüstü olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun Lisans Mezunu olarak dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun kurum değişkeni açısından dağılımı Tablo-9'da gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların yüzde 80,9'u kamu ve yüzde 19,1'i özel kurum işgöreni olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun kamu işgöreni olarak dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun sektör değişkeni açısından dağılımı Tablo-10'de gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların yüzde 42,3'ü kamu ve yüzde 57,7'sinin diğer sektör işgöreni olduğu görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere Araştırmaya katılan katılımcıların oranı birbirine yakın oranlar olarak dağılım gösterdiği görülmektedir.

İş-Aile Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

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

	İş-Aile Çatışması	İşgören Performansı
İş-Aile Çatışması		
Pearson Korelasyon	1	-,261
Sig.(2 tailed)		,000
N	430	430
İşgören Performansı		
Pearson Korelasyon	-,261	1
Sig.(2 tailed)	,000	
N	430	430

İş-Aile çatışması ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi test etmeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda, İş-aile çatışması ile işgören performansı arasında ters yönlü %26'lık bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan regresyon analizi sonucuna göre, İş-aile çatışması işgören performansı üzerinde %6'lık bir etki ortaya koymaktadır. Araştırmada, çatışma arttıkça işgören performansı üzerinde anlamlı bir etki ortaya çıktığı görülmektedir.

Araştırma problemini test etmeye yönelik benzer çalışmalarda ise, Frone vd.(1997) yaptıkları çalışmalarda aile-iş çatışmasının iş performansını düşürdüğü sonucuna varmışlardır. Bhuiana ve arkadaşları (2005) yapmış oldukları çalışmada işgörenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile performansları arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Karatepe ve Kılıç (2007) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren otellerin ön büro elemanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, aile-iş çatışmasının işgörenlerin performanslarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çelik ve Turunç (2010) yapmış oldukları araştırmada, İş-aile çatışmasının iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir.

İş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalarda, yüksek seviyede aile-iş çatışması ile karşılaşan işgörenlerde fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri, işle ve aile içi rollerle ilgili düşük performans, işe devamsızlık, işten ayrılma isteği gibi işle ilgili olumsuz davranışların yükseldiği, morallerin bozulduğunu, işten, hayattan ve aileden memnuniyet düzeyinin azaldığını saptamışlardır (Duxbury ve Higgins, 1991; Frone vd., 1992; Hammer vd., 2003; Day ve Chamberlain, 2006; Leiter ve Durup,1996).

Demografik Özelliklere Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

Örneklem grubunun iş-aile çatışması ve işgören performansı ortalamalarının belirlenmesi amacıyla t-testi ve varyans analizi yapılmıştır.

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

	Cinsiyet	N=430	Ortalama	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Kadın	213	2,5061	0,7805	,656	0,512
	Erkek	217	2,4585	0,7530		
İşgören Performansı	Kadın	213	3,9131	0,5988	2,377	0,018
	Erkek	217	3,7627	0,7084		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyet değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0.512>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının cinsiyet değişkenine göre ($p=0.018<0.050$) önem düzeyinde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında kadınların iş performansı erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

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

	Yaş Dağılımı	N=430	Ortalama	s.s.	F	p
İş-Aile Çatışması	25 Yaş ve Altı	34	2,3735	1,0317	0,708	0,548
	26 – 35 Yaş arası	217	2,5313	0,7175		
	36 – 45 Yaş arası	118	2,4441	0,7473		
	46 Yaş ve Üzeri	61	2,4410	0,6984		
İşgören Performansı	25 Yaş ve Altı	34	3,9559	0,7599	0,439	0,725
	26 – 35 Yaş arası	217	3,8364	0,5826		
	36 – 45 Yaş arası	118	3,8220	0,7538		
	46 Yaş ve Üzeri	61	3,8033	0,6057		

Yapılan Anova testi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin yaş değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup ($p=0.548>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında yaşa göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının da ($p=0.725>0.050$) önem düzeyinde yaş değişkenine göre de farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 5: Cinsiyet Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları**

	Medeni durum	N=430	Ortalama	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Evli	300	2,4490	0,7010	-1,389	0,166
	Bekar	130	2,5585	0,8541		
İşgören Performansı	Evli	300	3,8125	0,6741	-1,180	0,239
	Bekar	130	3,8942	0,6248		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durum değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış olup ($p=0,166>0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasında medeni duruma göre ($p=0.239>0.050$) önem düzeyinde farklılaşma söz konusu değildir.

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

	Eğitim Durumu	N=430	Ortalama	s.s.	F	p
İş-Aile Çatışması	Ortaöğretim	75	2,3080	,72144	3,180	0,024
	Önlisans	74	2,6824	,76577		
	Lisans	215	2,4684	,72410		
	Lisansüstü	66	2,5000	,81637		
	Toplam	430	2,4821	,75130		
İşgören Performansı	Ortaöğretim	75	3,6133	,87601	8,514	0,00
	Önlisans	74	3,6419	,50525		
	Lisans	215	3,9721	,60790		
	Lisansüstü	66	3,8712	,57886		
	Toplam	430	3,8372	,65997		

Yapılan Anova testi analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin eğitim düzeyi değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,024<0.050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında eğitim düzeyine göre bir farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının eğitim düzeyi değişkenine göre ($p=0.00<0.050$) önem düzeyinde bir farklılaşma görülmektedir.



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

	Kurum	N=430	Ortalama	s.s.	t	p
İş-Aile Çatışması	Kamu	348	2,4310	,69474	-2,929	0,004
	Özel	82	2,6988	,92902		
İşgören Performansı	Kamu	348	3,8549	,62988	1,145	0,253
	Özel	82	3,7622	,77470		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin kurum düzeyi değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,004<0,050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında kurum düzeyine göre ciddi düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının kurum değişkenine göre ($p=0,253>0,050$) önem düzeyinde herhangi bir farklılaşma görülmemektedir.

Tablo 8: Sektör Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması ve İşgören Performansı Ortalamaları

	Sektör	N=430	Ortalama	s.s.	T	P
İş-Aile Çatışması	Bilgi Teknolojileri	182	2,4071	,73897	-1777	0,076
	Diğer	248	2,5371	,75699		
İşgören Performansı	Bilgi Teknolojileri	182	3,7816	,67054	-1,499	0,135
	Diğer	248	3,8780	,65044		

Yapılan t-test analizi sonucunda elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştığı sektör değişkeni açısından, iş-aile çatışması ortalamaları ve işgören performansı düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakılmış ($p=0,076>0,050$) önem düzeyinde iş-aile çatışması ortalamasında çalıştığı sektöre göre bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Diğer yandan işgören performansı ortalamasının sektör değişkenine göre ($p=0,135>0,050$) önem düzeyinde herhangi bir farklılaşma görülmemektedir.

Sonuç ve Öneriler

Son dönemlerde iş-aile çatışması ve işgören performansına yönelik araştırmaların arttığı ve işgörenlerin de iş ve sosyal hayatlarının bu doğrultuda etkilendiği görülmektedir. Aileden kaynaklanan problemlerin iş yaşamını etkilediği ve iş yaşamında karşılaşılan sorunlarında aile yaşamını etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda, iş-aile yaşamının biri birini nasıl etkilediğine dair çeşitli araştırmalar son yıllarda oldukça önem kazanmıştır.

Bu araştırma, İş-aile çatışmasının Bilgi teknolojileri sektörü ve diğer sektör işgörenlerinin performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Ankara ilinde bulunan kamu kurumu ve özel kurum örgütleri işgörenleri üzerinde yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre; iş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkilerden elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:



İş ve aile rol çatışmasının işgören performansını anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. Bu durum beklenen bir durumdur. İş-aile çatışması arttıkça işgörenin performansının düştüğü anlaşılmıştır. Bu konuda, yapılan araştırmalarda, evden işe taşınan sorunların çalışma yaşamında sorunlara yol açtığı çok rastlanan ve beklenen bir durumdur. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu bazı çalışmalarla uyumludur (Frone vd.,1997; Rantanen vd., 2008).

Cinsiyet değişkenini açısından işgörenlerin (kadın-erkek) iş-aile çatışması yaşamada herhangi farklılaşma bulunmadığı görülmektedir. Ancak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememesine karşın, iş-aile çatışması ortalamalarına bakıldığında kadın işgörenlerin iş-aile çatışması ortalamalarının erkek işgörelere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu beklenen bir durumdur. Çünkü cinsiyet değişkeninin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıkları ifade edilmiştir (Lo, 2003: 377; Gutek vd., 1991:8-560). İşgörenlerin eşlerin her ikisinin de çalışması, çocukların bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması, sahip olduğu çocuk sayısının fazla ve küçük yaşta olması, eşlerin birbirlerine destek olmamaları, gibi çeşitli aile özelliklerinin iş-aile çatışmalarına neden olduğu belirtilmektedir (Madsen, 2003: 37; Voydanoff, 1988: 751). Tremblay(2004) Kanada'da yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemede erkek çalışanlardan daha fazla sorun yaşadıklarını tespit etmiştir. Ayrıca, aile ile ilgili sorumluluklar nedeniyle işle ilgili sorumluluklarını yerine getiremeyen kadın çalışanların oranının, erkek çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkeni açısından iş aile çatışması ve işgören performansında bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer bir ifade işgörenlerin yaşları arttıkça veya azaldıkça iş-aile çatışmasında ve iş performanslarında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir.

İşgörenlerin evli ya da bekar olmasının iş-aile çatışması yada işgören performansı üzerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür. Yapılan bazı araştırmalarda, evli, küçük çocuklu kadınlar ile her iki eşin çalıştığı ya da tek ebeveynli aileler iş ve aile yaşamı sorumlulukları ile ilişkili talepleri karşılamada sorunlar ile karşılaşmaktadırlar (Gönen vd. 2004: 16-17). Çalışan bireylere en ağır gelen rollerin evlilikle edinilen ebeveyn ve eş olma sorumlulukları olduğu; bireylerin kuzen-yeğen olma rolünü ağır bulmadıkları; evlilikle edinilen rollerin yaş grupları ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; kardeş, hala-teyze, kuzen-yeğen ve evlat olma gibi biyolojik rollerin istatistiksel olarak hiçbir değişkene göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Özmete, 2012:18).

İşgörenlerin eğitim düzeyinin hem iş-aile çatışması hem de işgören performansı üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça iş-aile çatışmasının düştüğü ve performansın yükseldiği görülmüştür. Benzer araştırmalarda, üniversite mezunu kadınların iş-aile yaşamı dengesini sağlayabilmek için daha yüksek ücret almaları nedeniyle çocuk bakımı ve ev işleri için bir başkasından hizmet aldıkları; yüksek eğitimli oldukları için çalıştıkları iş yerlerinde yasal haklardan yararlanabildikleri, doğum ve emzirme izninden faydalanabildikleri; doğum yapsalar bile işlerine geri dönebildikleri ve emeklilik haklarını alabildikleri belirlenmiştir (İlkaracan, 2010:744).

İşgörenlerin çalıştığı kurumun iş-aile çatışması üzerinde ciddi farklılaşmaya sebep olduğu görülmektedir. Özel kurumlarda işgörenlerin, iş-aile çatışması artarken, kamu kurumları işgörenlerinin iş-aile rol çatışmasından etkilenmediği görülmektedir. Bu durum beklenen bir durumdur. Özel kurumların çalışma koşulları kamu kurumlarına göre daha ağırdır. Nitekim haftanın beş günü çalışan kamu kurumu işgörenine göre, haftanın altı günü ve daha fazla iş yüküne sahiptir. Bu sebeple işten eve götürülen problemler ile birlikte iş stresi artarak iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir. Öte yandan araştırmaya göre, kamu ve özel kurum



işgörenlerinin kurum değişkeni açısından performansları üzerinde herhangi bir farklılaşma görülmektedir.

Araştırmanın demografik özelliklerinden biri ve araştırma konusu olan Bilgi teknolojileri sektörü de araştırmanın sonucu doğrultusunda önem arz etmektedir. Bilgi teknolojileri çalışanları sektörde meydana gelen yenilikler ve sektörün artan önemi karşısında daha üretken ve aktif bir çalışma hayatına sahiptirler. Bu bağlamda, araştırma kapsamında bir farklılaşma beklenmekteydi. Ancak anket sonuçlarına göre işgörenlerin çalıştığı sektörün iş-aile çatışması ya da işgören performansı üzerinde herhangi bir farklılaşmaya sebep olmadığı görülmüştür.

İşgörenlerin performansı örgütlerin başarısında son derece önemli bir etkidir. Bu doğrultuda yöneticilerin, işgörenlerin iş performansını etkileyen faktörlere dikkate alması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında, işgörenlerin maruz kaldığı iş-aile çatışmasına neden unsurlara dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Aşağıda özellikle yöneticilere yönelik bazı öneriler yer almaktadır.

1-Yöneticilerin, işgörenlerin yaşadığı ailevi problemler ve durumlar karşısında daha esnek davranması ve gerekli durumlarda izin vermesi işgörenin performansını ve motivasyonunu artırabilir.

2-Özellikle çalışan annelerin iş performansında düşüşün önüne geçebilmede, kurumun kendine ait kreşinin olması işgörelere çocuğuna her an ulaşabilme imkanı sağladığından son derece önemlidir. Bu imkan doğrultusunda işgörenlerin iş-aile çatışması düzeyinde de düşüş gözlemlenebilir.

3-Yapılan araştırmalar doğrultusunda özellikle kadınlara yönelik ortaya çıkan iş-aile yaşam çatışmasının çözümlenmesinde, kadınlara esnek çalışma saatleri hakkı verilerek, iş performansındaki düşüşe ve iş-aile çatışmasının artmasının önüne geçilebilir.

4- Yöneticiler işgörenlerine daha az mesai ve daha az iş yükü konusunda, işgören sayısında gerekli artışı sağlayarak iş yükünün hafifletilmesinde rol oynayabilmektedir. Böyle bir destek durumunda işgören performansında artış, iş-aile çatışmasında düşüş sağlanabilir.

Kaynakça

Akal, Z. (1992). İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi Çok Yönlü Performans Göstergeleri, MPM Yayınları, No: 473, Ankara.

Başaran, E.İ. (2000). Örgütsel Davranış: İnsanın üretim gücü, 3.baskı, Feryal matbaası, Ankara

Borman, W. C. and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, and W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (71-98). San Francisco.

Frone, M.R. (2002) 'Work-Family Balance', in J.C. Quick and L.E. Tetrick (eds) Handbook of Occupational Health Psychology, APA Press. Washington, DC.

Gavcar, E., Bulut, Z. A. ve Engin, K. (2006). Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği). Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 31.

Greenhaus, J. H. and Beutell, N J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Greenhaus, J., Collins, K. and Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 510-531.



- Griffin, M., Neal, A. and Parker, S. (2007). A New Model Of Work Role Performance: Positive Behaviour in Uncertain and Independent Contexts. *Academy of Management Journal*, 327-347.
- Gutek, B., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology Vol. 76*, 560-8.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Harris, H. (2004). Global Careers: Work-Life Issues and the Adjustment of Women International Managers. *Journal of Management Development*, 23 (9), 818-832.
- İlkkaracan, İ. (2010). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, KİH-YÇV.
- Jeffrey, G. ve Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles", . *The Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Karatepe, O.M. and Kilic, H. (2007). 'Relationships of Supervisor Support and Conflicts in The Work-Family Interface with The Selected Job Outcomes of Frontline Employees,' *Tourism Management*, 28 (1), 238-252.
- Kapız, S. Ö. (2002). Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Kirkman, B. ve Rosen, B. (1997). Beyond SelfManagement: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58- 74.
- Koç, H. ve Melih, T. (2010). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, H. ve Kızanlıklı, M. İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Special Issue.1*, 114-130.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Madsen, S. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work- Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1).
- Mustafayeva, L. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi* ,2(1), 127-145.
- Netemeyer, R., Boles , J. and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81 (4), 400-410.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İşgönerlerinin İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özmete, E. ve Eker, U. I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)* 3, 1.
- Parasuraman, S. and Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*,22, 551-568.



Suliman, A. M. (2001). Work Performance: Is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 6, 1049-1061.

Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim*, Sayı: 58, 67-75.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin işgörenlerin iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 20.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri İşgörenlerin Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.

Voydanoff, P. (1988) Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict., *Journal of Marriage and the Family*, 50.

Yamane, T. (2001). Temel Örnekleme Yöntemleri. (İngilizceden Çeviren: Alptekin ESİN, M. Akif BAKIR, Celal AYDIN ve Esen GÜRBÜZSEL), Literatür Yayıncılık, İstanbul

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).