

İş-Aile Yaşam Çatışması 8

Seçil Ulufer Kansoy¹

Özet

İş ve aile, bireylerin yaşamlarında en temel ve doyum sağlayıcı iki alanı temsil etmektedir. Günümüzde çift kariyerli aile yapılarının yaygınlaşması, toplumsal cinsiyet rollerinde yaşanan değişimler ve artan çalışma saatleri gibi dinamikler, bireylerin iş-aile yaşam rollerini dengeleme gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışması konusu hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Literatürdeki çalışmalar, iş-aile yaşam çatışmasının bireyler üzerinde depresyon gibi ruh sağlığı sorunlarına yol açabileceğini; ayrıca iş yerinde devamsızlık, örgütsel bağlılıkta azalma ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, iş-aile yaşam çatışmasının altında yatan nedenlerin ve sonuçlarının anlaşılması, hem bireysel refahın artırılması hem de örgütsel verimliliğin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu kitap bölümü, iş-aile yaşam çatışmasının kuramsal çerçevesini, temel kavramsal ayrımları, bireysel ve örgütsel sonuçlarını, etkileyen faktörleri ve çatışmayı azaltmaya yönelik çözüm önerilerini kapsamlı biçimde ele almaktadır. Elde edilen bulgular, yöneticilere ve insan kaynakları uzmanlarına, çalışanların iş-aile yaşam dengesi kurmalarını destekleyecek önerilerin ve uygulamaların geliştirilmesi konusunda yol gösterici niteliktedir.

1.İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ TANIMI VE TÜRLERİ

İş-aile yaşam çatışması bireylerin işleri dolayısıyla yüklendikleri rollerin, aile yaşantılarındaki görevleriyle ve sorumluluklarıyla uyuşmamasından kaynaklanan, işlerindeki rolleriyle aile hayatlarındaki rolleri arasında yaşanan çatışmayı ifade eden bir kavramdır. Bireylerin kimi zaman iş hayatlarındaki rolleri nedeni ile yerine getirmeleri gereken tutumları ve davranışları aile yaşamındaki rolleriyle çelişebilmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018). Bu

1 Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Havacılık Yönetimi, seciluluferkansoy@klu.edu.tr Orcid ID: 0000-0002-5522-324X

da bireyler üzerinde bir baskı oluşturmakta, her iki rolün gereklerini yerine getirmekte zorluklar yaşanmasına sebep olabilmektedir

İş yaşamının önemli özelliklerinden biri, bireylerin ekonomik kaynak ve statü elde etmeleridir. Buna karşın iş hayatıyla ilgili beklentiler bireyin aile hayatındaki beklentileri ile çatışabilmekte, işi ve ailesi ile ilgili gereklerini gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir. Bireyler iş ve aile yaşamlarında kendilerinden beklenen uyumu sağlayamadıklarında kaçınılmaz olarak iş-aile çatışması yaşanmaktadır (Toraman, 2009).

İnsanlar zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla aile yaşamları ve iş dışındaki yaşamları da bireylerin hayatlarında önemli yaşam alanlarındandır. Bu alanlarda bireylerin taşımak durumunda oldukları farklı rolleri bulunmaktadır. Birbirlerinden farklı olan bu rollerin dengede tutulamaması bireylerin yaşamlarında çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır. Bu çatışmalar bireylerin iş rollerinin ailelerine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmelerini engellediği durumlarda iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktayken, ailelerindeki rollerinin işiyle ilgili görevlerini aksattıkları durumlardaysa aile-iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

1.2.YÖNLÜ ÇATIŞMALAR

İş ve aile alanları arasındaki çatışma, günümüz örgütsel ortamında giderek daha önemli bir sorun haline gelmektedir. İş aile yaşam çatışmasının aileye etki eden iş ve işe etki eden aile olmak üzere iki yönü vardır (French vd., 2018).

1.2.1.İş-Aile Çatışması

Fronc (2003), iş aile çatışmasının daha kritik olduğunu çünkü iş aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha kapsamlı olduğunu ve işle ilgili sonuçlarla daha fazla ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. İşin, aile rolü için gereken zaman ve enerjiyi tükettiğini algılamak, kişinin kendisine yönelik bir tehdit duygusu üretebilir. İş aile çatışması, işin bu müdahalenin kaynağı olarak atfedildiğini ve bu nedenle çalışanın işe karşı olumsuz bir tutum geliştirdiğini ifade etmektedir. Liao vd., (2019)'un araştırmalarından elde ettiği bulgular, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yükü, zaman talepleri, işe katılım, örgütsel, yönetici ve iş arkadaşı desteği, görev çeşitliliği, iş özerkliği ve kişiliğin iş aile çatışmasının öncülleri olduğunu göstermektedir.

1.2.2.Aile-İş Çatışması

Aile iş çatışmasında iş sorumluluklarının uyumlu olmadığı farklı bir roller arası çatışmadır. Yapılan araştırmalar, aile iş çatışmasının olumsuz etkilerini ev hayatında gösterme ihtimalinin daha yüksek olduğunu ve bunun da aile içinde daha düşük yaşam tatmini ve daha fazla iç çatışma ile sonuçlandığını ileri sürmektedir. Ayrıca bazı iş talepleri, “içerdiği rahatsızlığa değecek ödüllendirici iş deneyimleri olarak görülme potansiyeline sahiptir ve bu nedenle ‘iyi’ stres etkenleri olarak kabul edilir” (Demerouti ve Bakker, 2011) ve çalışanlar bu sebeple aileden işe yansıyacak çatışmaların işle ilgili tutumlarını etkilemesini göz ardı edebilir. Aile iş çatışması ile iş tatmininin çeşitli yönleri arasındaki ilişki, iş aile çatışmasından daha küçük olmakla birlikte, birçok alanda hala olası bir kaygıya temel teşkil etmektedir. Özellikle aile faaliyetleri ve iş arasındaki çatışma, iş arkadaşlarından duyulan memnuniyeti olumsuz etkiler. Bu bulgu, kısmen, daha büyük aile sorumluluklarına sahip çalışanların iş arkadaşlarıyla daha düşük etkileşim seviyeleri nedeniyle ortaya çıkabilir. Daha düşük iş arkadaşı memnuniyeti seviyeleri, iş arkadaşlarının bireyin aile problemlerini duymaya çok az ilgi göstermelerinin bir sonucu olabilir (Boles vd., 2001). Bahsedilen araştırmadan elde edilen sonuçlara göre rol çatışması, aşırı rol yükü, rol belirsizliği, zaman ve ebeveyn talepleri, çocuk/bağımlı kişi sayısı gibi aile rolü stresörleri, aile desteği ve özellikleri ile iç kontrol odağı, olumsuz duygulanım gibi kişilik özellikleri aile iş çatışmasının öncülleridir (Liao vd., 2019).

1.3.İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ BOYUTLARI

1.3.1.Zaman Temelli Çatışma

Zaman, doğası gereği hızlı tükenen önemli bir kaynaktır. Bireyler zamanlarını birbirini öteleyen bir şekilde farklı rollere tahsis ederek harcayabilir (Luk ve Shaffer, 2005). Başka bir deyişle, bir roldeki görevlere zaman harcadığında, başka bir roldeki diğer görevlere harcanacak zaman azalmaktadır. Bu nedenle, işte veya evde geçirilen ortalama süre arttığında, hem işte hem de aile rollerinde iyi performans göstermede zaman tahsisinin artan dengesizliği nedeniyle çalışanların yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasının derecesinin artması muhtemeldir (Buonocore ve Russo, 2013).

1.3.2.Stres Temelli Çatışma

Kişiyi zarar veren, tehdit eden veya meydan okuyan faktörler stresin tetikleyicisi olabilir. İş ve aile stresleri, iki alandaki rol baskılarından da kaynaklanabilir. Stresör çerçevesinde, rol çatışması, aşırı rol yükü ve rol belirsizliği geleneksel olarak birincil stres kaynakları olarak görülür. Rol

çatışması, bireyin uyumsuz rol baskılarını ne ölçüde hissettiğini ifade etmektedir. Rol belirsizliği, belirli bir rol için gereken görevler, hedefler ve sorumluluklar hakkında gerekli bilgilerin olmaması veya rolün net olmaması anlamına gelmektedir (Beehr ve Glazer, 2005). İş rolündeki belirsizlik, bu rolün beklentilerini karşılamak için daha fazla psikolojik harcama gerektirir ve bu da aile rolü talepleri için mevcut kaynakların azalmasına neden olabilmektedir (Michel vd., 2011).

1.3.3.Davranış Temelli Çatışma

Davranış temelli iş-aile çatışması, bireyin iş ve aile rollerini yerine getirirken sergilediği tutum ve davranışlardan kaynaklanan bir çatışma türüdür. İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak bazen zor olabilir ve bu durum stres, tükenmişlik ve performans düşüklüğü gibi sonuçlara yol açabilir. Bu çatışma, zaman yönetimi, iş yükü, aile içi sorumluluklar ve bireyin stresle başa çıkma becerileri gibi faktörlerden etkilenir. Örneğin, iş yerinde uzun saatler çalışmak aile ile geçirilen zamanı azaltabilir ve bu durum aile içi ilişkilerde gerginlik yaratabilir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020).

2.KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.1.Rol Teorisi

İş ve ailenin birleşmesiyle ilgili farklı teoriler olsa da, iş-aile yaşam çatışmasının köklerinin rol teorisine dayandığı düşünülmektedir (Byron, 2005). Rol teorisi bireylerin iş ve aile alanlarında eş, ebeveyn veya ast gibi birden fazla role sahip olduğunu varsaymaktadır. Rol teorisi, iş ve aile rollerinin, diğer rol içerisinde yer alan kişilerin beklentilerinden ve bu roller için uygun olduğu varsayılan davranışlardan meydana geldiğini, iş ve aile alanlarının, bireye çok sayıda talebin yüklendiği çoklu roller gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Rol teorisine göre, her role belirli sorumluluklar, davranışsal beklentiler ve normlar eşlik etmektedir. Çeşitli iş ve aile rol beklentilerini karşılama girişiminde bulunan birçok kişi rol baskısı altında ezilmektedir (Michel vd., 2011). İş-aile dengesizliğinin olduğu koşullarda iş-aile çatışması vardır. İş-aile çatışması, bireylerin anne-baba ve eş-koca gibi birden fazla role sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Çelik ve Turunç, 2010).

2.2.Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların korunması teorisi, kişilerin kaynakları kazanma, sahip çıkma ve artırma gayretinde olduğunu, stresin ve beraberinde getirdiği çatışmanın, kaynakların ortadan kalkmasının veya kaynakların artırılmasının zor olduğu

durumda çevreye karşı bir tepki olduğunu ileri sürmektedir. Teori, iş yerindeki elverişli koşulların kaynak kazanımı algısı oluşturduğunu tersi bir durumun kaynak kaybı algısına yol açtığını belirtmekte (Hobfoll, 2011), İş aile yaşam çatışmasının kişilerin bu istenmeyen durumla başa çıkmak için kişisel kaynaklarını kullanmaları gerektiği için kaynak kaybı yaşayacaklarını ileri sürmektedir (Kwan vd., 2012). Kaynakların korunması teorisinin bakış açısına göre her iki alandan gelen talepleri karşılamak için gereken zaman ve enerjinin uyumsuzluğu, stresli ve zorlayıcı olarak algılanmaktadır. Çalışanlar, farklı talepleri karşılamak zorunda kaldıklarında potansiyel ve fiili psikolojik ve davranışsal kaynak kaybıyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Michel vd., 2011).

2.3.Yayılma Teorisi

Yayılma teorisine göre, iş gibi bir alandaki duygular, tutumlar ve davranışlar aile gibi başka bir alandaki rol katılımından etkilendiğinde iş ve aile alanları arasında yayılma meydana gelir. Yayılma modelinin temel varsayımı, bir roldeki öğrenilen değerlerin ve davranışların diğer roldeki deneyimleri etkileyerek rollerin daha benzer hale gelmesidir (Edwards ve Rothbard, 2000). Olumlu yayılma, iş yerinde memnuniyet ve desteğin evde yüksek enerji ve tatmin seviyelerine yayılmasını içermektedir. Negatif yayılmada, stresli çalışma koşullarının ürettiği gerginlikler, bireyin aile yaşamına yeterince katılmasını zorlaştırarak kişiyi meşgul eder. Görgül olarak, iş çatışmasının aile çatışması üzerindeki olumsuz etkilerini gösteren araştırma kanıtları vardır (Evans ve Bartolome, 1984). Örneğin, yakın zamanda bir iş değişikliği, kişi-iş uyumsuzluğu ve kariyere ilişkin hayal kırıklıkları gibi işten kaynaklı stres faktörleri, aile alanında saldırganlık, yorgunluk ve gerilim duyguları yaratabilir (Greenhaus ve Parasuraman, 1986). Dierdorff ve Ellington (2008), yayılma teorisine dayanarak, artan karşılıklı bağımlılık, başkaları için sorumluluk ve kişilerarası çatışmanın neden olduğu iş ve aileye yönelik aşırı sorumlulukların iş-aile rollerinde önemli bir kaynak tüketimine yol açabileceğini öne sürmüştür. İş ve aile sınırları arasındaki olumsuz yayılma etkileri, bireylerin iş ve aile rollerinin karşılıklı etkisine atıfta bulunur. Bu tür olumsuz etkiler, çalışanların duygusal tükenmesine yol açmakta ve olumlu duygular gibi kritik kaynakları kaybetme algısı yaratmaktadır (Wayne vd, 2017).

2.4.İş-Aile Sınırı Teorisi

İş-aile sınırı teorisi, iş ve aile yaşamı arasında sınırlar bulunduğunu savunmaktadır. Bu sınırlar fiziksel, zamansal ve psikolojik olarak üç ayrı başlık altında toplanmaktadır. Fiziksel sınırlar, ev veya iş yeri gibi davranışın geçtiği

yeri; zamansal sınırlar, çalışma saatlerini; psikolojik sınırlar ise düşünme ve davranış kalıpları ile duyguların aile alanı için uygunken iş alanına uygun olmaması ya da tam tersi bir durumu ifade etmektedir (Clark, 2000). İş aile yaşam dengesi, kişinin işinin yükümlülükleri ile özel yaşamından kaynaklı yükümlülükleri arasındaki dengedir ve bu denge yükümlülükler yerine getirilemediğinde bozulacaktır (Gürbüz, 2014).

3.İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ NEDENLERİ

İş-aile yaşam çatışmasının öncülleri genel olarak üç farklı alanda kategorize edilir: İş, iş dışı ve bireysel farklılıklar. İşle ilgili olmayan öncüller, farklılıklar her zaman istatistiksel olarak önemli olmasa da, işin aileye müdahalesinden daha çok ailenin işe müdahalesi ile ilgili olma eğilimindedir (Brough vd., 2005).

3.1.Bireysel ve Ailesel Faktörler

Cinsiyet: Cinsiyet rolü teorisine göre, kadınlar aile rolünü erkeklere göre sosyal kimliklerinin bir parçası olarak kabul etmeye daha yatkındır. Ayrıca, kadınların iş yerindeki rolleri arttıkça aile rollerinde kadınlara yüklenen beklentiler de azalmamıştır. Bu nedenle, aile taleplerini etkilediğinde, kadınların işe karşı olumsuz bir tutum geliştirmeleri daha olasıdır, çünkü işin kişi tarafından daha çok ehemmiyet verdiği sosyal rolü tehdit edici olarak algılanması daha olasıdır (Brough vd., 2005).

Medeni durum ve çocuk sahibi olma: Medeni durum ve ebeveynlik ile ilgili olarak, evli ve/veya çocuk sahibi bireylerin genellikle daha fazla aile rolü sorumluluklarına sahip oldukları düşünülmektedir. Buna göre, çalışma süresi veya diğer iş stresörleri gibi öncüllerle karşı karşıya kaldıklarında, bu tür bireylerin bu öncülleri, bekar ve/veya ebeveyn sorumlulukları olmayan bireylere göre aile yaşamlarıyla çelişkili olarak görme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Ford vd., 2007). Çocukların sayısı ve yaşları, bireyin aile sorumluluklarını ve iş taleplerini dengeleme becerisiyle ilişkilidir. Çünkü küçük çocuklar, yaşça büyük çocuklardan daha fazla bakım ve ilgiye ihtiyaç duyma eğilimindedir (Hargis vd., 2011).

Eğitim: Eğitim düzeyi aileden uzaklaşma ve örgütlere katılma davranışlarını yoğunlaştırabilir. Daha yüksek eğitilmiş kişiler daha fazla terfi veya şehir dışında çalışma fırsatı elde edecek ve bu da iş aile yaşam çatışmasının olasılığını artıracaktır (Adams vd., 1996).

Yüksek veya çift kariyerli olma:

Çift gelirli ve çocuklu çiftlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle, giderek daha fazla birey iş ve aile sorumluluklarını birlikte yürütmek zorundadır (Amstad vd., 2011). Çift kariyerli eşler “her iki partnerin de yüksek psikolojik bağlılık, belirlenmiş performans standartları ve gelişim zinciri ile en iyi karakterize edilen işlerle meşgul olurken kariyerlerinin peşinden koştuğu bir tür aile düzenidir” şeklinde tanımlanmaktadır (Kundu vd., 2016). Çift kariyerli çiftlerin sayısı arttıkça, eşler için birleşik çalışma saatleri de artacak ancak iş ve aileyi dengelemek için zaman alıcı talepler ve roller aynı kalacaktır (Kossek, 2005).

Psikolojik bakış açısı ve kişilik özellikleri: Aynı örgütte faaliyette bulunmalarına rağmen iş-aile dengesini kurmada farklılık gösteren kişilerin varlığı dikkate alındığında, bu konuda bazı kişisel faktörlerin öne çıktığı görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar bu sorunu çoğunlukla yaş ve cinsiyet gibi kişiliklerdeki genel farklılıklar ile açıklamaya çalışmakta ve nadiren psikolojik ve bilişsel arka plana odaklanmaktadır. Oysaki pozitif psikolojik bakış açısı ile birlikte, farklı psikolojik sermayelerin de bu duruma etkisi olabileceği düşünülmektedir (Köle ve Kurt, 2018).

3.2.Örgütsel Faktörler

3.2.1. Algılanan örgütsel destek: Yapılan çalışmalarda örgütsel desteğin iş-aile yaşamı dengesi üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Galinsky (1994), destekleyici olmayan çalışma ortamlarında çalışanların daha olumsuz aile sonuçları yaşadıklarını bulmuştur. Araştırmalar, daha yüksek düzeyde yönetici desteğine sahip bireylerin stresli ortamlardan daha az etkilenme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Young vd., 2007). Görev odaklı liderler üretkenliği öncelerken, sosyal liderler sadece örgütlerinin öncelik ve hedeflerini değil örgütün ve çalışanların da sosyal çevresine odaklanır. Yöneticiler sadece görev odaklı olup, çalışanların iş ve ailesi arasında kurmaya çalıştığı dengeyi dikkate almazsa astları ile arasında çatışma çıkabilir (Howard vd., 2004).

3.2.2. Çalışma saatleri: Araştırmalar sonucu elde edilen görgül kanıtlar (Major vd., 2002; Brough vd., 2005) işte geçirilen zamanın iş aile yaşam çatışması üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermektedir. İş aile yaşam çatışması literatüründe iş yerinde esneklik; esnek çalışma saatleri, esnek çalışma programları ve sıkıştırılmış çalışma haftaları gibi çeşitli düzenlemelerle ilişkilendirilmektedir (Allen, 2001; Shockley ve Allen, 2007). Çalışmalar iş yerinde esnekliğin iş aile yaşam çatışmasını azaltmaya yardımcı olabileceğini öne sürmektedir (Dierdorff ve Ellington, 2008; Pal ve Saksvik,

2008). İş yerinde esneklik, çalışanların hem iş hem de aile rollerini yerine getirmek için zaman ve enerji gibi kaynaklarını daha etkin kullanmalarına olanak tanır ve iş aile yaşam çatışmasının azalmasına yol açar. Uzun çalışma saatleri, aile iş çatışmasından daha çok iş aile çatışması ilgilidir. Çalışanlar iş rollerine daha fazla zaman harcadıklarında, aile sorumlulukları için daha az zaman ve çaba ayırma olasılıkları artacaktır. Böylece uzun saatler çalışanlar için iş aile çatışması algısı daha güçlü olacaktır (Liao vd., 2019).

3.2.3. Yoğun çalışma temposu: Çalışanların bir rolde yerine getirmek için çok fazla görevi olduğunu ancak bunları gerçekleştirmek için yeterli zamana ve enerjiye sahip olmadıklarını algıladıklarında aşırı yüklenme yaşamaları muhtemeldir. Aşırı yüklenme, iş ve aile rollerini eksiksiz bir şekilde yerine getirmek isteyen kişilerde kaynak eksikliği algısını artırabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş hayatında yönetici olarak yer alan kadınlar; toplantılar, iş seyahatleri gibi sebeplerle kocalarından, cinsiyet rolü kaynaklı aile sorumluluklarından daha fazla pay almalarını bekleyebilir. Bu durum aile sorumlulukları artan erkekler için çatışmayı beraberinde getirebilir.

3.2.4. Görev özellikleri: Görev çeşitliliği ve görevin zorluğu çalışanın iş rolüne ayırması gereken zamanı ve dolayısıyla stresini artırabilir. Bu nedenle daha yüksek iş aile yaşam çatışmasına yol açması mümkün olabilir. Çalışanlar daha zorlu ve daha fazla sorumluluk gerektiren işlerde başarılı olmaları durumunda; kendilerini daha iyi ve güçlü hissederek bu olumlu duygulanımı ailelerine de yansıtabilirler.

3.2.5. Vardiyalı çalışma sistemi: Üst kadrolara nispeten alt kadrolarda görev yapanların gece ve hafta sonlarında mesaiye kalması söz konusu olabilmektedir (Lambert vd., 2004). Kişilerin iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kurabilmek için zamanını planlıyor ve yönetebiliyor olması gerekir. Gece vardiyasında çalışan birinin gündüz dinlenmek zorunda olması veya hafta sonu çalışması ailesine ayırması gereken zamandan kendisini alıkoyarak iş aile yaşam çatışmasına sebebiyet verebilir.

3.2.6. Çok kültürlü iş ortamı: Çok kültürlü iletişimin bir norm haline gelmesi ile iş görevleri de daha karmaşık haline gelebilmektedir. Çalışanların çoğu zaman, farklı ülkelerdeki müşterilerle saat farkından dolayı geceleri mesajlaşma veya video konferans yapma gibi görevlerle evden çalışmaları beklenir ve bu da aileleriyle geçirecekleri zamanlarından feragat etmelerine sebep olabilir (Pluut vd., 2018).

3.2.7. İşe katılım ve iş özerkliği: İşe katılım, kişinin iş rolüne psikolojik olarak dâhil olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Fronc, 2003). İş katılımı yüksek olan bireyler, bu alandaki rolleriyle psikolojik olarak meşgul olurlar.

Bu nedenle, bir işle ilgili bir alanla meşgul olmak, o alana ayrılan zaman ve enerjiyi artırabilir ve sonuç olarak diğer alana katılmayı zorlaştırabilir ve iş aile yaşam çatışmasına sebep olabilir (Edwards ve Rothbard, 2000).

4. İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ SONUÇLARI

4.1. Bireysel ve Ailesel Sonuçlar

4.1.1. Yaşam tatmini: Yaşam tatmini, “kişinin genel olarak kendi yaşamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir durumdur” (Karatepe ve Baddar, 2006). Yapılan çalışmalar, iş aile yaşam çatışması ile yaşam tatmini arasındaki olumsuz ilişkiye işaret etmektedir (Kossek ve Ozeki, 1998). Boles vd. (2001), aile iş çatışmasının olumsuz etkileri ile aile hayatında karşılaşma ihtimalinin daha yüksek olduğunu ve bunun da aile içinde daha düşük yaşam tatmini ve daha fazla iş çatışma ile sonuçlandığını ileri sürmektedir.

4.1.2. Aile tatmini: İş aile yaşam çatışmasının her iki yönünün de evlilik tatmini gibi aile ile ilgili sonuçlar (Voydanoff, 2005), aile tatmini (Cardenas vd., 2004) ve aile ile ilgili gerginlik (Swanson ve Power, 1999) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Çoğu çalışan, iş ve aile sorumluluklarını dengelemeye çalışırken iki alan arasında potansiyel çatışma ve stres artar. Aile tatmini, iş tatmininin zıttı olarak görülebilir. İş aile çatışması ve aile iş çatışması, aile ile ilgili sonuçlar arasında en sık çalışılan değişkenlerdir. İş aile çatışması yaşayan bireyler, iş sorumlulukları nedeniyle aileleriyle istedikleri kadar vakit geçiremezler. Sonuç olarak, aile yaşamının kalitesi düşer ve aile ile ilgili sonuçların örneğin aile memnuniyetinin azalmasına neden olur (Amstad vd., 2011).

4.2. Örgütsel Sonuçlar

4.2.1. İş tatminsizliği: Yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşayan bireyler, düşük düzeyde iş aile çatışması yaşayanlara göre daha fazla iş tatminsizliği yaşarlar (Ford vd., 2007). Şiddetli iş aile yaşam çatışması ile karşı karşıya kaldıklarında, çalışanlar iş ve aile alanlarını yeniden dengelemek için bu kadar yüksek yoğunluklu bir çalışma ortamından kaçmaya çalışacaklardır. Çalışanlar işlerinden nefret edecek ve iş talepleri aile sorumluluklarını engellediğinde daha düşük iş tatmini ile karşılaşılacaktır (Li vd., 2021).

4.2.2. İşten ayrılma niyeti: İş ve aile alanlarından gelen karşılıklı uyumsuz talepler, çalışanların işlerinde kullanmaları gereken psikolojik ve davranışsal kaynakların yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Liao vd., 2019). Belirli bir roldeki aşırı talepler veya yetersiz kaynaklar role karşı olumsuz bir tutuma

yol açarsa; iş aile yaşam çatışmasından mustarip çalışanlar, kıt kaynaklarını korumak için örgütten ayrılmayı düşünme eğiliminde olacaklardır (Lee ve Eissenstat, 2018).

4.2.3. Tükenmişlik: İş aile yaşam çatışması yaşayan çalışanların iş ve aile alanlarını dengelemek için fazladan kaynak kullanması gerekir, bu da duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya yol açar. Aynı zamanda, iş aile yaşam çatışmasının neden olduğu olumsuz duygular, çalışanları geri çekilmeye yani kişisel başarıyı düşürmeye daha yatkın hale getirir (Li vd., 2021).

5. CİNSİYET VE KÜLTÜR BAĞLAMINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Cinsiyet ve kültür bağlamında iş-aile çatışması, bireylerin toplumsal cinsiyet rolleri ve kültürel normlar doğrultusunda iş ve aile yaşamlarını nasıl dengelediklerini inceleyen bir konudur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iş-aile çatışmasını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örneğin, geleneksel toplumlarda erkekler işlerine daha fazla zaman ayırırken, kadınlar ailevi sorumlulukları üstlenmek zorunda kalabilir. Bu durum, kadınların iş hayatında ilerlemesini zorlaştırabilir ve iş-aile çatışmasını artırabilir (Ece vd., 2024).

Kültürel faktörler de iş-aile çatışmasını şekillendirir. Bazı kültürlerde aileye verilen önem nedeniyle bireyler işten çok aileye odaklanırken, diğer kültürlerde kariyer öncelikli olabilir. Çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş-aile çatışmasını artırabileceğini ve bireylerin iş doyumu ile yaşam doyumu üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir (Şimşek ve Koç, 2020).

Geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojisinin aile-iş ve iş-aile çatışmasının belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir. Cinsiyet eşitsizliğinin olduğu ülkelerde, kadınların ve erkeklerin aile-iş çatışması yaşama olasılıkları daha yüksekken, bu bağlamlardaki erkeklerin de iş-aile çatışması yaşama olasılıkları artabilmektedir (Kaufman ve Taniguchi, 2019). Cerrato ve Cifre (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, eşin ev işlerine katılımı algısının hem erkeklerde hem de kadınlarda iş-aile çatışmasının belirleyicisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma sonuçları, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala erkeklerin ve kadınların iş ile aile etkileşimlerini yönetme biçimlerini etkilediğine işaret etmektedir (Ece vd., 2024).

6. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ STRATEJİLERİ VE POLİTİKALARI

İş-aile yaşam dengesi stratejileri ve politikaları, çalışanların iş ve özel hayatlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmeleri için geliştirilen yöntemlerdir. Bu stratejiler, çalışanların verimliliğini artırırken aynı zamanda stres seviyelerini düşürmeyi amaçlar.

Bazı etkili iş-aile yaşam dengesi stratejileri şunlardır:

Esnek Çalışma Saatleri: Çalışanların iş ve özel hayatlarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olur.

Uzaktan Çalışma Seçenekleri: Özellikle dijitalleşen dünyada, çalışanların evden veya farklı lokasyonlardan çalışabilmesini sağlar.

İşveren Destek Programları: Çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için çocuk bakım desteği, ebeveyn izni gibi imkanlar sunar.

Zaman Yönetimi Eğitimleri: Çalışanların iş ve özel hayatlarını daha iyi planlamalarına yardımcı olur.

Psikolojik Destek ve Danışmanlık: Çalışanların stresle başa çıkma yöntemlerini ve iş-aile çatışmasını azaltmalarını sağlar.

Liderlik Tarzlarının Rolü: Liderlik tarzları, iş-aile çatışmasının yönetilmesinde önemli bir rol oynar. Etkili liderler, çalışanlarının iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olabilirken, baskıcı veya destekleyici olmayan liderlik tarzları çatışmayı artırabilir. Araştırmalar, lider desteğinin çalışanların iş-aile çatışmasını azaltmada kritik bir faktör olduğunu göstermektedir. Örneğin, dönüşümcü liderlik çalışanların motivasyonunu artırarak iş-aile dengesini sağlamalarına yardımcı olabilirken, otoriter liderlik çalışanların stres seviyelerini yükseltebilir. Ayrıca, destekleyici liderlik çalışanların iş-aile çatışmasını daha iyi yönetmelerini sağlayarak iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir (Çelik ve Turunç, 2010).

7. İŞ-AİLE ENTEGRASYONU: YENİ BİR BAKIŞ

7.1. İş ve Ailenin Birbirini Tamamlayıcı Roller

İş ve aile arasındaki denge, bireylerin işleri ve ailelerine karşı olan sorumlulukları arasındaki dengenin ifadesidir. Toplumsal statüleri fark etmeksizin, bireyler iş ve aile yaşamlarını dengelemeye çalışırlar. Değişen koşullarda her geçen gün bireysel çabalar ile dengenin sağlanması güçleşmekte, yaşanan bu güçlükler nedeni ile bireyler kendilerini daha fazla stresli hissedilmektedirler. İşin bireylerin yaşamlarında zaman içerisinde

merkezi hale gelmesi, zorlu ve uzun mesai süreleri, yaşam standartlarında yaşanan artış, ekonomik güçlükler, ailenin vazgeçilmezliğiyle mesleki ve aile ihtiyaçları arasındaki rekabetin artmasına sebep olmaktadır (Kapız, 2022). Bu durumda da bireylerin iş-aile dengeleri bozulmakta ve iş aile çatışmaları yaşanmaktadır. İş-aile çatışmalarının önlenmesiyle ilgili olarak hem bireylerin hem de örgütlerin sorumlulukları bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin iş-aile çatışmasını asgariye çekebilmek için çaba göstermeleri gerekmektedir.

İş-aile çatışmalarını azaltmak ve doğru bir şekilde yönetmek için bazı öneriler ileri sürülmüştür. Bu öneriler bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırılabilir. İş-aile çatışmalarını azaltabilmek için bireylerin başvurabilecekleri pek çok yöntem söz konusudur. Bu yöntemlerden biri zamanın planlı ve etkili yönetimidir. Şayet bireyler zamanlarını doğru planlarsa, karşılaşılabilecek çatışmanın seviyesini azaltmış olurlar. Stresli çalışma ortamlarının bireylerin yaşamları üzerindeki etkilerinden kaynaklanan iş-aile çatışmalarını azaltabilmek için, bireylerin sağlıklı beslenmeleri, düzenli uykularının olması, spor yapmaları, ailesi, yakınları ve arkadaşları ile yeteri kadar kaliteli vakit geçirmeleri gibi yöntemlerin uygulaması önemlidir (Gezer, 2022).

Örgütler, iş-aile çatışmalarını ortadan kaldırmak ve çalışanlarının aile dengesini kurabilmeleri için aile dostu çalışma ortamları yaratmalıdır. Aile dostu iş ortamlarının oluşturulabilmesi için evden çalışma sistemi, esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı yardımı, sağlık hizmetleri, iş arkadaşları ile yöneticilerin desteğinin güçlendirilmesi, destekleyici aile kültürünün geliştirilmesi gibi unsurların göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Akin, 2008). Hem örgüt desteği hem de yöneticilerden alınan destek, çalışanlarda olumlu sonuçlar doğurmakta ve bireysel verimliliklerini artırmaktadır (Demirtaş ve Bingöl, 2015).

İş-aile çatışmalarını azaltmayı hedefleyen işverenlerin, bir programı uyguladıklarında, çalışanların programın amacı hakkında bilgilendirilmeleri gerekir. İş-aile dengesinin desteklenmesi ve iş-aile çatışmalarının azaltılması; böylece motivasyonun artırılması, örgütsel verimliliğin artırılması, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanıyorsa, işverenler ve yöneticiler öncelikle esnekliği önemsemelidirler. Esneklik mümkünse ve işleri aksatmıyorsa çalışanlara bu imkan sağlanmalıdır. Yöneticiler iş-aile çatışması yaşayanlara duygusal destek sağlamalıdır. Çalışanların sorunlarını yöneticileriyle rahat bir şekilde paylaşabilmesi için, yöneticilerin çalışanların kendilerini rahat hissedebilecekleri şekilde davranmaları gerekir (Gezer, 2022).

Çalışan bireylere eşlerinin işle ilgili destekleri, iş-aile çatışmalarını azaltan aile sınırı kapsamının önemli kaynaklardan birisidir. Çalışan bireylere

eşlerinden gelen destekler, tıpkı yöneticilerinin destekleri gibi duygusal ve araçsal olabilir. Eşler, çalışan bireylerin işiyle ilgili taleplerini karşılayabilmesini sağlayabilmesi için, daha fazla aile sorumluluklarını üstlenmesi ve kişiye iş talepleriyle başa çıkabilmesi için tavsiyeler vererek araçsal desteklerde bulunması; eşlerin çalışan bireylerin işlerine saygı ve ilgi göstererek duygusal desteklerde bulunmaları; bireylerin çalışma hayatlarını kolaylaştıracak olup, bu desteklerle iş-aile çatışması önlenebilecektir (Coşkuner, 2013).

Çalışanların iş yaşamlarıyla aile yaşamları arasındaki dengenin kurabilmesi adına, yöneticilerin çalışanlarına, iş-aile çatışmaları ile baş edebilmeleri için eğitim imkanları sunmaları, yöneticilere çalışan memnuniyet düzeylerine göre ücret ödenmesi, zamandan ve mekândan bağımsız olarak iş hedeflerine yönelik çabaları için ödüllendirilmeleri için teşvik edilmeleri gibi stratejiler uygulanabilir (Bayar, 2022).

7.1.2. Pozitif Yayılım (Work-Family Enrichment)

İş-aile pozitif yayılımı incelenmeden önce iş-aile yayılımı konusunu açıklamakta fayda vardır. Alan yazını incelendiğinde iş ve aile kavramlarının farklı birçok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Bu kavramlar insan kaynakları yönetimi ile örgütsel davranış alanlarının ana odağı olmuştur. İnsan kaynağının gelişim ve ilerlemesinde temel faktörlerden biri iş-aile yayılımıdır (Polatçı, 2015). İş aile yayılımı, Crouter tarafından ilk kez 1984 yılında kullanılmıştır (Polatçı vd., 2014). Sümer ve Knight (2001)'a göre kişinin bir alanda yaşadığı durumların diğer alan üzerinde etki etmesi iş aile yayılımı şeklinde adlandırılmaktadır. Lambert (1990) ise iş aile yayılımını, işgörenlerin iş yaşamı süresince tutum, duygu, yetenek, tavır ve davranışları geliştirdiklerini aile yaşamlarına, aynı şekilde aile yaşamlarında geliştirdiklerini de iş yaşamlarına taşımaları olarak tanımlamıştır. Ayrıca bu kavramın pozitif ve negatif olabileceğini de dile getirmiştir.

Literatür incelendiğinde, pozitif karşılıklı ilişkiler dört farklı terim kullanarak kavramsallaştırılmaktadır. Bunlar, pozitif iş-aile yayılımı (Crouter, 1984), iş-aile kolaylaştırma (Hill, 2005), iş-aile zenginleştirme (Greenhaus ve Powell, 2006) ve iş-aile geliştirme (Voydanoff, 2002). Hill vd. (2007)'e göre bu olumlu süreçler, bireyselleştirilmiş iş-aile uyumluluğu deneyimleriyle ilişkilendirilmiştir. Ayrıca iş yaşamının aile yaşamında olumlu sonuçlara yol açan yönlerinin ve iş yaşamında olumlu sonuçlara yol açan aile yaşamının yönlerinin belirlenmesine katkıda bulunmuştur.

Zaman içerisinde iş-aile yayılımı karmaşık hâle gelmiştir. Bu nedenle bilim insanları tarafından iş-aile ilişkisini daha iyi açıklayabilmek amacıyla farklı boyutlar geliştirilmiştir. Bu bağlamda çok boyutlu iş-aile yayılımı

modelini Grzywacz ve Marks (2000) geliştirmiştir (Akdoğan ve Polatçı, 2013). Çok boyutlu iş-aile yayılımı modeline göre iş-aile yayılımının yönü, iş-aile yayılımı ve aile-iş yayılımı olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. İş yaşamındaki durumların aile yaşamını etkilemesine iş aile yayılımı denirken aile yaşamındaki durumların iş yaşamını etkilemesine aile-iş yayılımı denmektedir (Polatçı, 2011). İş-aile yayılım kavramının türüne göre bakıldığında pozitif ve negatif iş-aile yayılımı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Grzywacz ve Marks (2000)'a göre pozitif iş-aile ve aile-iş yayılımı, kişinin iş ya da aile yaşamında elde ettiği bilgi, kabiliyet, deneyim, kaynak ve dokümanların, iş ya da aile yaşamına olumlu bir şekilde yayılarak katkı sağlaması olarak tanımlanmaktadır. Negatif iş-aile ve aile-iş yayılımı ise iş ya da aile yaşamında elde edilen faktörlerin, iş ya da aile yaşamına olumsuz bir şekilde yayılarak zarar vermesi olarak tanımlanmaktadır. Pozitif iş-aile yayılımı, ailenin işe destek vermesinde, işlerin yapımında kolaylık sağlamada ve işleri geliştirmede yardımcı olmakta iken negatif iş-aile yayılımı işlerin tamamlanmasını zorlaştırmakta, sıkıntılı ve rahatsızlık oluşturan bir duruma neden olmaktadır (Eryılmaz vd., 2021).

Kirchmeyer (1992)'e göre işin ve ailenin olumlu yönleri üzerine yapılan çalışmalar, hem iş hem de aile alanlarına katılım ve katılımın bireyin kaynaklarını tüketmenin dışında zenginleştirebileceğini göstermektedir. Bu nedenle pozitif yayılma yapısını diğerlerinden ayırt etmeyi gerekli kılmaktadır. Pozitif iş-aile yayılımı, iş yaşamından kazanılan olumlu durumların aile yaşamına da olumlu şekilde yansımalarıdır. Başka bir deyişle, ailede veya işte olumsuz bir durum yaşıyorsa bu olumsuzluklar karşısında hiçbir zaman pes etmeden mücadele ederek başarıya ulaşmaktır (Eryılmaz vd., 2021). Zimmerman ve Hammer (2010), iş-aile pozitif yayılmayı, iş ve ailenin birbirine fayda sağlamasına izin veren ilişkileri ve mekanizmaları kapsayan bir meta yapı olarak önermektedir. Pozitif iş-aile yayılımı, iş yaşamında oluşan doyumun, aile yaşamına yüksek oranda doyum şeklinde yayılmasıdır. Pozitif aile-iş yayılımı, aile hayatının iş yaşamına destek vermesi ve işin yapılabilirliğinde kolaylık sağlayarak işi geliştirmesini kapsamaktadır (Polatçı, 2011).

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş-aile yaşam çatışması, günümüz çalışma hayatının karmaşık yapısında hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar doğuran önemli bir sorundur. Bireyler, iş ve aile yaşamları arasında denge kurmaya çalışırken zaman, stres ve davranış temelli çatışmalarla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma saatlerinin uzunluğu, iş yükünün fazlalığı, yönetsel baskılar, örgüt kültürü ve esneklik eksikliği gibi faktörler bu çatışmaları derinleştirmektedir. Aynı zamanda,

toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel normlar, aile yapısı ve bireysel psikolojik faktörler de bu süreci şekillendirmektedir. Bu bağlamda, iş-aile çatışmasını önleyici ya da azaltıcı stratejilerin belirlenmesi, hem çalışanların yaşam tatmini hem de örgütlerin sürdürülebilir verimliliği açısından kritik öneme sahiptir. Araştırmalar, örgütsel destek, liderlik tarzları, esnek çalışma düzenlemeleri ve çalışanların bireysel kaynaklarını güçlendirmeye yönelik uygulamaların iş-aile çatışmasının etkilerini azaltabileceğini göstermektedir. İş-aile çatışmasını etkileyen faktörler arasında çalışma koşulları, iş taleplerinin yoğunluğu, örgüt kültürü ve uygulanan insan kaynakları politikaları sayılabilir. Bu bağlamda şu öneriler uygulayıcılara yol gösterici olabilir: Çalışanların kariyer olanakları, ödüllendirme sistemleri ve gelişim fırsatları bakımından eşit ve şeffaf uygulamalar geliştirilmelidir. İşgörene, kazanımlarından mahrum bırakılmayacağına dair güven duygusu aşılanmalıdır. Liderlerin “ben” değil “biz” dilini benimsemesi, çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmesi, yapılan işin topluma ve bireylere sağlayacağı katkıyı fark ettirecek görsel ve yazılı iletişim unsurları kullanması önerilmektedir. Çalışanlara verilen iş yükü dengeli şekilde dağıtılmalı, gerektiğinde personel ihtiyacı hızla karşılanmalı ve görev tanımları netleştirilmelidir. Bu durum hem iş verimliliğini artıracak hem de aileye ayrılan zamanı destekleyecektir. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri, sıkıştırılmış iş haftaları gibi modeller, çalışanların iş-aile dengesini kurmalarını kolaylaştırabilir. Özellikle ebeveyn olan çalışanlara yönelik kreş hizmetleri, çocuk yardımı ve sağlık destekleri sunulmalıdır. Kurum içinde psikolojik danışmanlık, rehberlik ve stresle başa çıkma becerilerini artırıcı seminer ve eğitimler düzenlenmelidir. Bu tür destekler, çalışanların bireysel kaynaklarını artırarak iş-aile pozitif yayılımını güçlendirecektir. Özellikle büyükşehir dışındaki bölgelerde çalışan bireylerin kültürel ve sosyoekonomik koşulları dikkate alınarak özel çözümler geliştirilmelidir. Bölge bazlı eğitim seminerleri, yerel uzmanlarla iş birliği içinde organize edilebilir. Çalışanların hem iş hem de aile rollerinden karşılıklı olarak güçlenmeleri için fırsat yaratılmalı, bu yöndeki farkındalık artırılmalıdır. Aile içi desteklerin, işle ilgili performansı artırabileceği anlayışı işveren politikalarına entegre edilmelidir.

Kaynaklar

- Adams, G. A., King, L. A., ve King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Akdoğan, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 273-293.
- Akdoğan, A. A., & Aydemir, C. (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(Özel Sayı), 1993-2002.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(25), 141-170.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., ve 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.
- Bayar, M. (2022). Örgütlerde İş-Aile Çatışması ve Çatışma Yönetiminde Çözüm Stratejileri. International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal, 8(1), 65-74.
- Bechr, T. A., ve Glazer, A. (2005). Organizational role stress. In J. Barling, E. K. Kelloway, ve M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 7-33). California: Sage.
- Boles, J. S., Howard, W. G., ve Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial issues*, 376-390.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., ve Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(4), 223-234.
- Buonocore, F., ve Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human resource management journal*, 23(1), 91-108.
- Büyükyılmaz, O., & Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Akademik Bakış Dergisi, (52), 265-284.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cardenas, R. A., Major, D. A., ve Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346-365.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 1330.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Coşkuner, S. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the workfamily interface. *Human Relations*, 37(6), 425-442.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Demirtaş, Ö., ve Bingöl, D. (2015). Örgütlerde Sosyal Destek Kapsamında Örgütsel Aile ve Örgüt Desteğinin İzdüşümleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(1), 171-186.
- Dierdorff, E. C., ve Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883-892.
- Ece, S., Arslan, N., ve Hazırbaş, H. (2024). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma [A research study on the effect of gender inequality on work-family and family-work conflict]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 7(2), 45-58.
- Edwards, J. R., ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Eryılmaz, A., Açıkgöz, A. C. & Er, E. (2021). Örgütsel vatandaşlık duygusal zekâ ve iş-aile yayılımı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 340-353.
- Evans, P., ve Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.

- Ford, M. T., Heinen, B. A., ve Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57-80.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., ve Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284-314.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, ve L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-62). Washington, DC: American Psychological Association.
- Galinsky, E. (1994). Families and work: The importance of the quality of the work environment. In S. L. Kagan, ve B. Weissbourd (Eds.), *Putting families first: America's family support movement and the challenge of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gezer, H. E. (2022). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., ve Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 37-60.
- 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(1), 111-126.
- Gürbüz, S. (2014). Kişi-çevre uyumu, örgütsel sosyalizasyon ve iş dizaynı uygulamaları. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel davranış* içinde (s. 175-215). İstanbul: Beta Yayınları.
- Hargis, M. B., Kotrba, L. M., Zhdanova, L., ve Baltes, B. B. (2011). What's really important? Examining the relative importance of antecedents to work-family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 23(4), 386-408.
- 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.
- Hill, J. E., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Langeveld, A. V., Martinengo, G., Parker, T. T. & Walker, E. (2007). Work-family facilitation:

- Expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507-526.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 116-122.
- Howard, W. G., Donofrio, H. H., ve 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.
- Kapız, S. Ö. (2022) İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 141.
- Karatepe, O. M., ve Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism management*, 27(5), 1017-1028.
- Kaufman, G., & Taniguchi, H. (2019). Gender equality and work-family conflict from a cross national perspective. *International Journal of Comparative Sociology*, 60(6), 385-408.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work-attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resource. *Human Relations*, 45, 775-795.
- Kossek, E. E. (2005). Workplace policies and practices to support work and families. In S. Bianchi, L. Casper, ve R. King (Eds.), *Work, Family Health and Well-Being* (pp. 97-116). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kossek, E. E., ve 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(2), 139-149.
- Köle, M., ve Kurt, A. (2018). The moderator role of psychological capital between perceived organizational support and work-family balance: A service sector research. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 134-146.
- Kundu, S. C., Phogat, R. S., Datta, S. K., ve Gahlawat, N. (2016). Impact of workplace characteristics on work-family conflict of dual-career couples. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(5), 883-907.
- Kwan, H. K., Lau, V. P., ve Au, K. (2012). Effects of family-to-work conflict on business owners: The role of family business. *Family Business Review*, 25(2), 178-190.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., ve Barton, S. M. (2004). The nature of work-family conflict among correctional staff: An exploratory examination. *Criminal Justice Review*, 29(1), 145-172.

- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lee, Y., ve Eissenstat, S. J. (2018). A longitudinal examination of the causes and effects of burnout based on the job demands-resources model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 337-354.
- Li, N., She, J., ve Dong, S. (2021). The Impact of Work-to-Family Conflict on Work Domain: A Meta-Analysis. *Journal of Advanced Management Science*, 9(2), 32-37.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. Y., ve Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work-family conflict: Meta-analytical findings. *Career Development International*, 24(1), 37-73.
- Luk, D. M., ve 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(4), 489-508.
- Major, V. S., Klein, K. J., ve Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427-436.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., ve Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Pal, S., ve Saksvik, P. Ø. (2008). Work-family conflict and psychosocial work environment stressors as predictors of job stress in a cross-cultural study. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 22-42.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., ve 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.
- Polatçı, S. (2011). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. Doktora tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2): 25-44.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1): 267-287.
- Sayıldı H. ve Büyükyılmaz O. (2020). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Economics, Business and Organization Research*, 2(1), pp. 52-69.
- Shockley, K. M., ve Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 71(3), 479-493.

- Sümer, C. & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.
- Swanson, V., ve Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2(1), 67-88.
- Şimşek, M. N., Koç, H. (2020). İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3072-3088.
- Toraman, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., ve Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876-894.
- Young, L. M., Baltes, B. B., ve Pratt, A. K. (2007). Using selection, optimization, and compensation to reduce job/family stressors: Effective when it matters. *Journal of Business and Psychology*, 21, 511-539.
- Zimmerman, K. L. & Hammer, L. B. (2010). Work-Family Positive Spillover. Where Have We Been and What Lies Ahead? In J. Houdmount & S. Leka (Eds.). *Contemporary Occupational Health Psychology*. West Sussex, UK: John Wiley and Sons Ltd.