

Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği

Abdurrahman BENLİ* & Bora YENİHAN** & Mert ÖNER***

Özet

Bu çalışmada, Kocaeli’nde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi tespit etmek, cinsiyet farklılıklarının iş tatmin düzeyleri ve yaşadıkları iş-aile çatışmaları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir. Yapılan literatür taraması ve anket tekniği ile elde edilen verilerin SPSS 22 programı ile yorumlanması sonucunda, Kocaeli’nde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri ve yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmanın son bölümünde elde edilen veriler ışığında ortaya çıkan sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş-Aile Çatışması, Aile Hekimi

The Relationship Between Job Satisfaction Levels of Family Practitioners and Their Work-Family Conflict: The Case of Kocaeli Province

Abstract

This study aims to investigate the relationship between job satisfaction levels of family practitioners and their work-family conflict particularly by taking into consideration the gender differences. Conducted literature review and survey data which was processed by using SPSS 22 software revealed that a negative and significant relationship existed between job satisfaction levels and work-family conflict levels of practitioners situ-

* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, abenli@sakarya.edu.tr

** Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, borayenihan@sakarya.edu.tr

*** Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, moner@sakarya.edu.tr

ated in Kocaeli. However no statistically significant relationship was found when two variables compared based on gender differences. Final part of the study discussed the findings of the survey.

Keywords: *Job satisfaction, Work-Family Conflict, Family Practitioner*

GİRİŞ

Birçok bilim dalının kendisine araştırma alanı bulduğu 1980'li yıllarla birlikte yükselişe geçen hizmetler sektörü ve beyaz yakalı çalışanlar, iş yaşamında ve aile yaşamlarında yaşadıkları sorunlarla çeşitli çalışmalara konu olmuşlardır. İnsan kaynakları yönetimi üzerine yapılan araştırmaların artmasıyla birlikte iş tatmini, iş-ile çatışması, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, kurumsal bağlılık vb. konular önem kazanmaya başlamış ve bu konularda dünya çapında yapılan çalışmalar, geliştirilen ölçekler her geçen gün artış göstermiştir. Yapılan birçok çalışma göstermektedir ki iş tatmini ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında çok güçlü bağlar bulunmaktadır ve bu kavramlar birbirlerini olumlu veya olumsuz etkileme gücüne sahiptir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde esasında rol çatışmalarının boyutlarından olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının genellikle iş tatminin düzeylerini negatif yönde etkileme gücünün daha yüksek olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması düzeyleri yüksek olan çalışanların, iş yaşamında da iş tatmin seviyelerinin düştüğü görülmektedir.

Bu çalışmada da Kocaeli ilinde çalışan aile hekimlerinin sahip oldukları iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması seviyeleri arasındaki ilişki incelenecektir. Daha sonra ise bu kavramların birbirlerini etkileyip etkilemedikleri, eğer etkiliyorsa bu etkileşimlerin hangi düzeylerde gerçekleştiği, aile hekimlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini ile yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerine bir etkisi olup olmadığı ortaya konmaya çalışılacaktır.

1. İş Tatmini

Köken olarak incelendiğinde "tatmin" kelimesinin Latince'deki "satis" kelimesinden türetildiği ve batı dillerindeki "yeterli" anlamında kullanıldığı görülmekle birlikte, dilimizde "tatmin, bir isteğin gerçekleşmesi, arzulan şeylerin gerçekleştirilmesi" gibi anlamlarda kullanılmaktadır¹.

1 Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, s. 252, 2014.

İş tatmini kavramı ise iş ile insan arasındaki ilişkiden doğmuştur². İş tatmini kavramını açıklamaya yönelik olarak literatür de birbirine yakın çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Davis³ iş tatminini, “çalışanların yapmakta oldukları işleri pozitif ve keyifli bir his olarak değerlendirmeleridir” şeklinde tanımlarken, Wagner ve Hollenbeck⁴ yaklaşık otuz yıl sonra iş tatminini “*insanların bilinçsiz olarak veya bilinçli bir biçimde elde etmeye çalıştıkları değerlerin bir fonksiyonu*” olarak tanımlamışlardır. İş tatmini alanındaki çalışmalar ile bütün dünyada tanınan Spector⁵ ise iş tatminini “en basit şekliyle çalışanların işlerinden hoşnut olmaları durumudur” biçiminde tanımlamaktadır.

Doğal bir süreç olarak iş tatmini algısı, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbiri ile uyum içinde olduğunda ortaya çıkan bir durumdur⁶. Bunun sonucu olarak iş tatmini çeşitli faktörlerden etkilenmekte ve bu faktörler literatürde bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir⁷. İş tatminini etkileyen bireysel faktörleri: Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal, kıdem, mesleki liyakat, kişilik, zekâ vb. şeklinde sıralamak mümkünken, örgütsel faktörler ise: yönetim biçimi, işin yapısı, denetim, ücret, rekabet, güvenlik, iletişim, takım arkadaşları vb. şeklinde sıralanmaktadır⁸.

2. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması kavram olarak, sebepleri ve sonuçlarıyla son yıllarda artan bir ilgiyle araştırılmakta ve bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır⁹. İnsanların yaşam şekilleri ele alındığında büyük bir genellemeyle birlikte,

2 Özaydın ve Özdemir, a.g.e., 253-254.

3 Davis, Keith, “İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış”, Çev. Tosun, Kemal, Baysal, Aykar ve Yalçın, Sadullah, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, s. 96-98, 1984.

4 Wagner, John ve Hollenbeck, John, “Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage”, Routledge Published, New York, s. 138-140, 2010.

5 Spector, Paul, “Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA”, John Wiley & Sons Inc., s. 7-9, 1996.

6 Kara, İsmail Hamdi, Baltacı, Davut, Atar, Gülşen, Yılmaz, Aylin, Karaçam, Mehmet Serkan, Derler, Mehmet Harun ve Aktüre, Sabri, “Determination of Job Satisfaction and Affecting Working Factors in Healthcare Providers in A Tertiary Care Hospital in Turkey”, Original Research, Euras J Fam Med, Vol. 2-3, s. 140, 2013.

7 Lam, Simon, “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, International Journal of Quality and Reliability Management, s. 74, 1995.

8 Akıncı, Zeki, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 4, Antalya, s. 7, 2002. / Özaydın ve Özdemir, a.g.e., 254

9 Marchese, Marc, Bassham, Gregory ve Ryan, Jack, “Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis”, Journal of Business Ethics, Vol. 40, s. 145-146, 2002.

bir aile içinde doğup büyüdüğü ve sonrasında bir iş sahibi oldukları söylenebilir. Bu nedendir ki insanların hayata dair beklentileri iş yaşamları ve aile hayatlarına yönelik olarak gerçekleşmektedir¹⁰.

İnsanların büyük genelinin hayatının temel noktalarını oluşturan aile ve iş kavramları arasındaki çatışmaya yönelik literatürde çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte, bu konudaki ilk çalışmaları gerçekleştiren araştırmacılarından Greenhaus ve Beutell¹¹ iş-aile çatışmasını “gerçekte roller arasında gerçekleşen bir çatışma olan iş-aile çatışması, iş yaşamı ve aile yaşamı tarafından kaynaklanan farklı taleplerin, bazı yönleri ile uyumsuzluk yaşamadır” şeklinde tanımlamışlardır. DuBrin¹² ise iş-aile çatışmasını “insanların aynı anda ebeveyn, eş ve çalışan gibi farklı rollere sahip olmaları durumunda ortaya çıkan roller arası uyumsuzluk” biçiminde tanımlamaktadır.

Literatürde iş-aile çatışmasının üzerinde daha fazla durulmasına rağmen, iş-aile çatışması, rol çatışmasının özel türlerinden sadece biridir. Yaşanılan bu rol çatışması; işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönlü gerçekleşmektedir ve bir tarafta yaşanılan çatışma diğer tarafı da etkilemektedir¹³. İş-aile çatışmasının yanında aile-iş çatışması da çalışanların ailevi taleplerinin çalışma performansını olumsuz bir şekilde etkilemesiyle ortaya çıkan negatif durum olarak tanımlanmaktadır¹⁴.

Greenhaus ve Beutell’e¹⁵ göre iş-aile çatışması, zamanın kısıtlı olmasından kaynaklı olarak zaman temelli çatışma, kişinin işindeki rolü icabı gergin ve endişeli olmasından kaynaklı olarak gerilim temelli çatışma ve roller için gerekli olan davranışların her iki role de aynı anda uygun olmasından kaynaklanan davranış temelli çatışma olmak üzere üç biçimde görülmektedir.

10 Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 33, Temmuz-Aralık Sayısı, Kayseri, s. 71, 2009.

11 Greenhaus, Jeffrey ve Beutell, Nicholas, “Sources of Conflict, Between Work and Family Roles”, The Academy of Management Review, Vol 10-1, s. 77-79, 1985.

12 DuBrin, Andrew, “Fundamentals of Organizational Behavior”, South-Western College Publishing, Cincinnati-Ohio, s. 117, 1997.

13 Aras, Mustafa ve Karakiraz, Ahmet, “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Yıl 1, Cilt 1, Sayı 4, Sakarya, s. 2, 2013.

14 Yüksel, İhsan, “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 19-2, Erzurum, s. 304, 2005.

15 Greenhaus ve Beutell, a.g.e., 77-78.

3. Literatür İncelemesi

Yapılan çalışmalar göstermektedirler ki iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Netemeyer ve arkadaşları¹⁶ tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Adams ve arkadaşlarının¹⁷ yaptığı çalışma da ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde doğrudan etkileri olduğu görülmüştür. Bacharach ve arkadaşları¹⁸ da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatminsizliğini tetikleyerek arttırdığını belirlemişlerdir.

Howard ve arkadaşları¹⁹ tarafından yapılan çalışma ise iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Brough ve arkadaşları²⁰ tarafından yapılan çalışma da yine iş-aile çatışması ile iş tatmini arasından güçlü ve olumsuz bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Noor²¹ yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü güçlü bir etkileşim olduğunu belirtmiştir. Yine Kossek ve Ozeki'de²² iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Özdevecioğlu ve Doruk²³ tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve iş-aile çatışması arttıkça iş tatminin azaldığı belirlenmiştir. Turunç ve Erkuş²⁴ tarafından yapılan çalışmada da iş-aile çatışması

16 Netemeyer, Richard, Brashear-Alejandro, Thomas ve Boles, James, "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context", *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, s. 52-53, 2004.

17 Adams, Gary, Lynda, King ve Daniel, King, "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, s. 417-418, 1996.

18 Bacharach, Samuel, Bamberger, Peter ve Conley, Sharon, "Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, s. 47-48, 1991.

19 Howard, Gary, Donofrio, Heather ve Boles, James, "Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction", *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27-3, s. 386, 2004.

20 Brough, Paula, PO'Driscoll, Michale ve Kalliath, Thomas, "The Ability of 'Family Friendly' Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction", *Stress and Health*, Vol. 21, s. 232, 2005.

21 Noor, Noraini, "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *The Journal of Social Psychology*, 142-5, s. 568-659, 2002.

22 Kossek, Ellen, Ozeki, Cynthia, "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior - Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol 83, Iss. 2, s. 149-150, 1998.

23 Özdevecioğlu ve Doruk, a.g.e., 76.

24 Turunç, Ömer ve Erkuş, Ahmet, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel

ile iş tatmini arasından negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. İş-aile çatışmasının artmasının, iş tatminini azalttığı ve aynı zamanda iş stresini de arttırdığı gözlemlenmiştir. Arslan²⁵ tarafından yapılan çalışmada da iş-aile çatışması yaşayan kadınların iş tatminlerinin olumsuzu yönünde etkilendiği belirlenmiştir. Yine aynı çalışmada aile-iş çatışmasının da iş tatminini çalışmaya katılan kadınlar üzerinde olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur. Özgen ve Efeoğlu²⁶ tarafından ilaç sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise çıkan sonuçlar diğer çalışmalardan farklı olarak gelişmiş ve iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Dursun ve İstar'ın²⁷ kadın çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve kadın çalışanların iş-aile çatışmaları arttıkça iş tatminlerinin azaldığı görülmüştür. Yine aynı çalışmada rol çatışmasının boyutlarından biri olan aile-iş çatışmasının da kadın çalışanların iş tatminini azalttığı görülmüştür. Aras ve Karakiraz²⁸ tarafından doktora yapan araştırma görevlileri üzerine yapılan çalışmada da zaman temelli iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür.

4. Materyal ve Yöntem

Çalışma yapılırken öncelikle literatür taraması yapılmış, iş tatmini, iş-aile çatışması gibi kavramlar açıklanmaya çalışılarak, bu kavramlar üzerine yapılan ilk çalışmalardan günümüze kadar uzanan süreçteki son çalışmalar ele alınarak iki kavram arasındaki ilişkiye değinilmiştir.

Çalışmanın kapsamı çerçevesinde, evrenin belirlenerek örneklemin seçilmesi aşamalarında Kocaeli'de çalışan aile hekimleri ve aile hekimlerine işleri gereği sıklıkla ziyaret götüren tıbbi tanıtım temsilcileri ile görüşülmüş ayrıca Kocaeli Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne de telefonla ulaşılmıştır.

Araştırmanın bu sürecinde yapılan görüşmeler sonucunda, çalışmanın evrenin bütün Kocaeli ili ve Kocaeli'de görev yapan tüm aile hekimleri

Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı 19, Konya, s. 430-431, 2010.

25 Arslan, Mustafa, "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", Birey ve Toplum, Cilt 2, Sayı 3, Bahar Sayısı, s. 108, 2012.

26 Özgen, Hüseyin ve Efeoğlu, Efe, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, , Cilt 16, Sayı 2, Adana, s. 247-248, 2007.

27 Dursun, Salih ve İstar, Emel, "Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi", Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 28, Sayı 3, Erzurum, s. 132-134, 2014.

28 Aras ve Karakiraz, a.g.e., 8-9.

olmasının sağlıklı olacağına karar verilmiştir. Evrenin net olarak belirlenebilmesi için yazılı bir doküman veya istatistiksel bir bilgiye ulaşılmaya çalışılmış ancak çeşitli prosedürler sebebiyle ulaşılamamıştır. Kocaeli Halk Sağlığı Müdürlüğü ile kurulan iletişim çerçevesinde görevli bir müdür yardımcısı ve insan kaynakları şubesinden yetkililerle görüşülmüş, bunun sonucunda çalışmamızın yapıldığı esnada Kocaeli'nde 443 aile hekiminin görev yaptığı, kadronun ise 470 kişi olması gerektiği bilgisine ulaşılmıştır. Ancak cinsiyet, yaş, medeni durum gibi bilgilere ulaşılamamıştır. Ayrıca görüşülen kişiler kamu çalışanı olmaları sebebi ile kimliklerinin açıklanmasını istememişlerdir.

4.1. Çalışmanın Amacı, Soruları ve Hipotezleri

Çalışmanın bu bölümünde Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş tatmini ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri ölçülerek bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla araştırmanın soruları ortaya konacaktır. Bu çerçevede literatürde daha önce bahsi geçen çalışmalar doğrultusunda çalışmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmaları, iş tatmin düzeylerini etkilemekte midir?
2. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimleri rol çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasından hangisini daha sık yaşamaktadırlar?
3. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması seviyelerini hangi düzeyde etkilemektedir?
4. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıklarının yaşadıkları iş tatmin düzeyleri üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

Yapılan literatür taraması ve ortaya konan sorular çerçevesinde çalışmanın ana hipotezi şu şekilde ortaya çıkmıştır:

H: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Literatüre dayalı olarak belirlene ana hipotez doğrultusunda, çalışmanın alt hipotezleri de şu şekildedir:

H1: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H2:Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

4.2. Veri Toplama ve Analiz Tekniği

Veri toplama esnasında yazılı olarak ve internet üzerinden hazırlanan anketler kullanılmıştır. Bağlantı kurulan tıbbi tanıtım temsilcileri ve aile hekimleri aracılığıyla 443 kişi olarak belirlenen evrene ulaşılmaya çalışılmış, bunun sonucunda, olasılığa dayalı olmayan kartopu örneklem modeli ile 102 aile hekimine ulaşılmıştır. Betimsel araştırmalar yapılırken örneklem seçiminin, evrenin minimum % 10'luk bölümünü içermesi, evrenin küçük olması durumunda ise örneklemin, evrenin minimum % 20'lik bölümünü içermesi tercih edilir²⁹. Kartopu örneklem modeli, araştırma esnasında yeni eklenen katılımcılardan oluşmaktadır. Bu teknik mantıksal olarak bilinen ve ulaşılabilirliği olan birkaç katılımcı ile başlamakta ve onların vasıtası ile diğer katılımcılara ulaşmayı hedeflemektedir³⁰. Kartopu örnekleme modeline dayalı olarak anket tekniği ile elde edilen veriler "Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22" programı ile çözümlenerek verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadığı iş-aile çatışması düzeylerini belirlemek için Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996: 400-410) tarafından geliştirilen 5'li likert sistemine dayalı ve toplamda on sorudan oluşan "İş-Aile Çatışması Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte yar alan önermelere verilen cevaplar "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" arasında ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Ölçek kendi içerisinde iki bölümden oluşmaktadır. İlk 5 soruluk birinci bölüm işten aileye doğru çatışma seviyesini belirlemeye yönelikken, ikinci 5 soruluk bölüm aileden işe doğru çatışma seviyesini belirlemeye yöneliktir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,902olarak belirlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeylerini ölçülmesi hedeflenmiştir. Bu bölümde ilk olarak 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından 100 soru olarak geliştirilen, 1985 yılında ise Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçe'ye çevrilen "Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin" 20 soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçek kendi içerisinde 12 soruluk iç faktörler ve 8 soruluk dış faktörler bölümünden

29 Arlı, Mine ve Nazik, Hamil, "Bilimsel Araştırmaya Giriş", Gazi Kitabevi Yayınları, s. 76-77, 2001.

30 Punch, Keith, "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan, 1998.

oluşmaktadır. İç faktörleri ölçmeye yönelik sorular çalışanların işleri ile ilgili olarak hissettiklerini yansıtırken, dış faktörleri ölçmeye yönelik sorular çalışanların, çalıştıkları kurumla ilgili hissettiklerini yansıtmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014:260). Toplamda 20 sorudan oluşan Minnesota iş tatmin ölçeği 5'li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar "Beni Hiç Tatmin Etmiyor" ve "Beni Tamamıyla Tatmin Ediyor" arasında ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,947olarak belirlenmiştir.

4.3. Bulgular

Çalışma kapsamında yer alan aile hekimlerine ait demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Faktör	Değişken	F	%
Cinsiyet	Erkek	63	61,8
	Kadın	39	38,2
Yaş	21-25	1	1,00
	26-30	10	9,8
	31-35	16	15,7
	36-40	27	26,5
	41 ve üzeri	48	47,1
Medeni Durum	Bekâr	17	16,7
	Evli	85	83,3
Çocuk Sayısı	Çocuk Yok	28	27,5
	1	27	26,5
	2	35	34,3
	3	11	10,8
	4 +	1	1,00
İş Hayatı Yıl	0-2	2	2,00
	3-5	7	6,9
	6-8	10	9,8
	9-11	18	17,6
	12-14	16	15,7
Gelir Durumu	15 +	49	48,0
	1001 - 3000 TL	1	1,00
	3001- 5000 TL	13	12,7
	5001 - 7000 TL	40	39,2
	7001 – 9000 TL	26	25,5
9001 – 11000 TL	22	21,6	

Çalışmada yer alan değişkenlere ait bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama Puan Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,99	0,852
İşten Aileye Yönelik Çatışma	2,60	1,005
Aileden İşe Yönelik Çatışma	3,37	1,004
İş Tatmini	3,14	0,826
İçsel İş Tatmini	2,95	0,844
Dışsal İş Tatmini	3,42	0,903

Tablo 2 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin işten aileye yönelik çatışma düzeylerine ait puanlarının, aileden işe yönelik çatışma puanlarından daha fazla olduğu görülmektedir. Aile hekimlerinin işlerine duydukları içsel iş tatmin düzeylerine ait puanlar dışsal iş tatmin düzeyi puanlarından daha yüksektir.

Çalışma kapsamında yer alan hipotezleri test etmek için “bağımsız T testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi” kullanılmıştır. Yapılan hipotez test sonuçları aşağıda verilmektedir.

Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri ve alt boyutları olan işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri ile, iş tatmin düzeyleri ve alt boyutları olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon testine ait sonuçlar Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. İş-Aile Çatışması	1					
2. İşten Aileye Yönelik Çatışma	,848**	1				
3. Aileden İşe Yönelik Çatışma	,848**	,439**	1			
4. İş Tatmini	-,412**	-,489**	-,210*	1		
5. İçsel İş Tatmini	-,432**	-,481**	-,251*	,964**	1	
6. Dışsal İş Tatmini	-,340**	-,447**	-,130	,932**	,803**	1

**p< .01

*p<.05

Tablo 3 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin rol çatışmasının alt boyutu olan iş-aile çatışması düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı orta derecede negatif bir ilişki tespit edilmiştir. İş-aile çatışması alt boyutu olan işten aileye yönelik çatışma ile iş tatmini arasında anlamlı orta derecede negatif bir ilişki; iş-aile çatışmasının diğer alt boyutu olan aileden işe yönelik çatışma ile iş tatmini arasında anlamlı düşük derecede negatif bir ilişki söz konusudur. İş tatmini alt boyutu olan içsel iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında anlamlı orta derecede negatif bir ilişki; iş tatmini diğer bir alt boyutu olan dışsal iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında anlamlı düşük derecede bir ilişki söz konusudur.

Çalışmada yer alan "Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir." şeklindeki H ana hipotezini test etmek için uygulanan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları

	İş Tatmini			
	ß	t	F	p(sig)
İş -Aile Çatışması	-0,400	-4,525	20,476	0,000
R ² = 0,170				

Tablo 4 incelendiğinde, yapılan test sonucu elde edilen anlamlılık (p) değeri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir(p=0,00<0,05). Çalışmada yer alan R² katsayısı 0,170 olarak bulunmuş, bu sonuca göre iş tatminindeki %17'lik bir değişme iş-aile çatışmasına bağlı olarak açıklanırken, %83'lük değişme diğer değişkenlere göre açıklanmaktadır. Tabloda yer alan veriler incelendiğinde regresyon denklemi şu şekilde yazılmaktadır;

$$- \text{ İş Tatmini} = 4,342 + (-0,400 * \text{İş-Aile Çatışması})$$

Verilerden elde edilen regresyon modeli, iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artışın iş tatmininde -0,400 birimlik bir azalışa neden olacağını göstermektedir. Bu sonuca göre iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmakta ve iş-aile çatışmasında artış olduğunda iş tatmininde bir azalış olacağı gösterilmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucu "Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir."

şeklindeki H ana hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç bu alanda yapılan ve bu çalışmada da atıfta bulunulan diğer araştırmacılar olan Netemeyer ve arkadaşları (2004: 52-53), Adams ve arkadaşları (1996: 417-418), Bacharach ve arkadaşları (1991: 47-48), Howard ve arkadaşları (2004: 386), Brough ve arkadaşları (2005: 232), Noor (2002: 658-659), Kossek ve Ozeki (1998: 149-150), Özdevecioğlu ve Doruk (2009: 86), Turunç ve Erkuş (2010: 430-431), Özgen ve Efeoğlu (2007: 247-248), Aras ve Karakiraz (2013: 8-9) tarafından yapılan çalışmaları destekler niteliktedir.

Çalışmada yer alan “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H1 alt hipotezini test etmek için uygulanan Bağımsız T testi sonuçları Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5: Aile Hekimlerinin Cinsiyetlerine Göre İş – Aile Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
İş Aile Çatışması	Erkek	63	3,015	0,815	0,346	73,445	0,731
	Kadın	39	2,953	0,918			

Tablo 5 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0,731>0,00$). Bu sonuca göre, “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H1 alt hipotezi kabul edilmemiştir. Bu alanda yapılmış çalışmalardan Arslan (2012: 108), Dursun ve İstar’ın (2014: 132-134) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve negatif ilişkiler tespit edilerek, kadınların yaşadığı iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Ancak gerek hedef grubun farklılıkları gerek çalışmaların yapıldığı bölgeler gerekse de sosyo-kültürel farklılıklar sebebi ile bu çalışmanın sonuçlarının farklılık göstermiş olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmada yer alan bir diğer “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H2 alt hipotezini test etmek için uygulanan Bağımsız T testi sonuçları tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6: Aile Hekimlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
İş Tatmini	Erkek	63	3,101	0,777	-0,661	71,453	0,511
	Kadın	39	3,217	0,906			

Tablo 6 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0,511>0,00$). Bu sonuca göre, “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H2 alt hipotezi kabul edilmemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1980’li yıllarla tekrar bir değişim geçiren çalışma yaşamı, beyaz yakalı çalışanların ve hizmetler sektörünün yükselmesi ile kendini göstererek akademik olarak yeni araştırma sahalarını da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada da görece yeni olan bu çalışma alanlarından iş tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki ve birbirlerini etkileme düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın kabul edilen ve reddedilen hipotezleri şu şekilde ortaya çıkmıştır:

H: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir *hipotezi kabul edilmiştir.*

H1: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır *hipotezi reddedilmiştir.*

H2: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır *hipotezi reddedilmiştir.*

Yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmanın sonuçlarının diğer çalışmaların sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Yabancı araştırmacılardan, Netemeyer ve arkadaşları (2004), Adams ve arkadaşları (1996), Bacharach ve arkadaşları (1991), Howard ve arkadaşları (2004), Kossek ve Ozeki (1998), Noor (2002), Brough ve arkadaşları (2005) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmaların sonuçları da

iş-aile çatışması seviyelerinin, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Yurt içinde yapılan çalışmalarda yurt dışındaki çalışmalarla benzer sonuçları ortaya koymaktadırlar. Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Turunç ve Erkuş (2010), Özgen ve Efeoğlu (2007), Dursun ve İstar (2014), Aras ve Karakiraz (2013) tarafından yapılan ve farklı grupları içeren çalışmalarda da iş-aile çatışması seviyelerinin, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin iş-aile çatışması seviyeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında tespit edilen negatif ve anlamlı ilişki sonucunda çalışmanın ana hipotezi doğrulanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın sonuçlarının, ana hipotezin doğrulanması açısından literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını desteklediğini söylemek mümkündür. Analiz sonuçları incelendiğinde Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin yaşadığı iş tatminsizliğinin sebepleri arasında iş-aile çatışmasının % 17'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın konusu olan Kocaeli'nde görevli aile hekimlerinin işten kaynaklı olarak yaşadıkları ve ailelerine yansıyan sorunların önüne geçilmesi durumunda iş tatmin düzeylerinde de anlamlı bir artış olacağını söylemek mümkündür. Bunun sağlanabilmesi için iş tatmini düzeylerini düşürerek, iş tatminsizliği algısına yol açan diğer sebeplerin de belirlenmesi ve birbirileri ile bağlantılı çözümler geliştirilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Çalışmanın reddedilen hipotezleri incelendiğinde, literatürün aksine cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri ve iş-aile çatışması seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak birçok değişken gösterilebileceği gibi öne çıkan sebepler çalışmanın yapıldığı bölge, hedef grubun yapısı ve sosyo-kültürel farklılıklardır denilebilir. Farklı bir hedef kitle ile yapılacak çalışmalarda bu hipotezlerle ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilmesi muhtemeldir. Literatürde bu konuda daha önce yapılmış çalışmalarda bu görüşü destekler niteliktedir.

Çalışmada ortaya bir diğer sonuç ise, aile hekimlerinin iş tatminine yönelik olarak yaşadıkları işin kendisinden kaynaklı olan iç tatmin düzeylerinin, çalışmakta oldukları kurumdan kaynaklı dış tatmin seviyelerinden daha yüksek olduğudur. Aile hekimlerinin yaşadıkları iş tatminsizliğinin başlıca sebeplerinden birinin, mesleklerinden ziyade çalışmakta oldukları kurum olduğu söylenebilir. İş tatmin düzeylerinin arttırılabilmesi adına bağlı buldukları kurumlarca yapılacak araştırmalar, bu araştırmaların sonucunda tespit edilen sorunlar ve bu sorunlara yönelik kalıcı çözümler

hem aile hekimlerinin iş tatmin düzeylerini arttırabileceği gibi hem de işlerinden kaynaklı olarak ailelerine yansıyan çatışmaları da azaltabilecektir.

Yine çalışma sonuçları incelendiğinde Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin yaşadığı işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin, aileden işe yönelik yaşadıkları çatışma düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Aile hekimlerinin yaşadıkları iş tatminsizliği, işyerlerinde ve işleri ile ilgili yaşadıkları olumsuz durumların aile yaşamlarını da etkilediğini söylemek mümkündür. Bu konuda alınacak önlemlerin tespiti için yine aile hekimlerinin bağlı bulunduğu kurumların ve çeşitli aile hekimliği derneklerinin ortaklaşa yapacakları çözüm üretmeye yönelik çalışmalarla bu durum ortadan kaldırılabilir. Bu konuda önlemler alınmaması zamanla aile hekimlerinin yaşadıkları çatışma düzeylerini arttırabilecek ve hem iş yaşamlarını hem de aile yaşamlarını olumsuz etkileyebilecek gelişmelere sebebiyet verebilecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, Gary, Lynda, King ve Daniel, King, ““Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 1996.
- Akıncı, Zeki, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 4, Antalya, 2002.
- Aras, Mustafa ve Karakiraz, Ahmet, “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl 1, Cilt 1, Sayı 4, Sakarya, 2013.
- Arslan, Mustafa, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 3, Bahar Sayısı, 2012.
- Bacharach, Samuel, Bamberger, Peter ve Conley, Sharon, “Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, 1991.
- Brough, Paula, PO’Driscoll, Michale ve Kalliath, Thomas, “The Ability of ‘Family Friendly’ Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction”, *Stress and Health*, Vol. 21, 2005.
- Davis, Keith, “İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış”, Çev. Tosun, Kemal, Baysal, Aykar ve Yalçın, Sadullah, *İstanbul Üniversitesi Yayinevi*, İstanbul, 1984.
- DuBrin, Andrew, “Fundamentals of Organizational Behavior”, *South-Western College Publishing*, Cincinnati-Ohio, 1997.
- Dursun, Salih ve İftar, Emel, “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 28, Sayı 3, Erzurum, 2014.
- Greenhaus, Jeffrey ve Beutell, Nicholas, “Sources of Conflict, Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Vol 10-1, 1985.
- Howard, Gary, Donofrio, Heather ve Boles, James, “Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction”, *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27-3, 2004.
- Kara, İsmail Hamdi, Baltacı, Davut, Atar, Gülşen, Yılmaz, Aylin, Karaçam, Mehmet Serkan, Derler, Mehmet Harun ve Aktüre, Sabri, “Determination of Job Satisfaction and Affecting Working Factors in Healthcare Providers in A Tertiary Care Hospital in Turkey”, *Original Research, Euras J Fam Med*, Vol. 2-3, 2013.
- Kossek, Ellen, Ozeki, Cynthia, “Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 83, Iss. 2, 1998.
- Lam, Simon, “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, *International Journal of Quality and Reliability Management*, 1995.

- Marchese, Marc, Bassham, Gregory ve Ryan, Jack, "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", *Journal of Business Ethics*, Vol. 40, 2002.
- Netemeyer, Richard, Boles, James ve McMurrian, Robert, "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *The American Psychological Association, Inc., Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No: 4, 1996.
- Netemeyer, Richard, Brashear-Alejandro, Thomas ve Boles, James, "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context", *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, 2004.
- Noor, Noraini, "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *The Journal of Social Psychology*, 142-5, 2002.
- Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1, 2014.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 33, Temmuz-Aralık Sayısı, Kayseri, 2009.
- Özgen, Hüseyin ve Efeoğlu, Efe, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, , Cilt 16, Sayı 2, Adana, 2007.
- Punch, Keith, "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan, 1998.
- Spector, Paul, "Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA", *John Wiley & Sons Inc.*, 1996.
- Turunç, Ömer ve Erkuş, Ahmet, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 19, Konya, 2010.
- Wagner, John ve Hollenbeck, John, "Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage", *Routledge Published, New York*, 2010.
- Yüksel, İhsan, "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 19-2, Erzurum, 2005.