

İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Etkileşiminde Algılanan Yönetici Desteğinin Rolü: Görgül Bir Araştırma¹

Esra Aydın^a

H.Nejat Basım^b

Öz: Bu çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılığa olan etkilerinin ortaya çıkarılması ve bu ilişkide algılanan yönetici desteğinin aracı rolünün olup olmadığının araştırılması amaçlanmaktadır. Kamu kurumlarında görev yapan 342 katılımcıyı kapsayan bir örneklemden anket yöntemiyle veri toplanmış ve istatistikî programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Öte yandan, aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılığı yordadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide rolü tespit edilemezken aile-iş çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisinde kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular, aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılığı azalttığını ve algılanan yönetici desteğinin aile-iş çatışmasını azaltarak dolaylı yollardan örgütsel bağlılığı arttırdığını göstermektedir. Çalışmada, bulgular neticesinde ortaya çıkan sonuçlar kuramsal olarak tartışılmış ve gelecek çalışmalar için çeşitli çıkarımlara yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Bağlılık, Algılanan Yönetici Desteği, Sosyal Mübadele Kuramı

JEL Sınıflandırması: L20, M10

The Role of Perceived Supervisor Support in the Interaction between Work-Family Conflict and Organizational Commitment: An Empirical Study

Abstract: In this study, it is aimed at examining the effect of work-family/ family-work conflict on organizational commitment and the mediator effect of perceived supervisor support on this relationship. The data were collected with a survey from 342 participants working in public institutions and the data were analyzed via statistical programs. As a result of the structural equation modeling, the relationship between work-family conflict and organizational commitment was found to be statistically insignificant. On the other hand, family-work conflict was found to predict organizational commitment. In this context, it was found that there was a negative and significant relationship between family-work conflict and organizational commitment. Furthermore, the findings showed that perceived supervisor support had no role in the relationship between work-family conflict and organizational commitment. On the other hand, perceived supervisor support had partial mediation role in this relationship. Consequently, results indicated that work-family conflict decreased organizational commitment and by decreasing work-family conflict, perceived supervisor support increased organizational commitment with an indirect effect. In the study, results of the findings were discussed theoretically and various implications were presented for future studies.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Organizational Commitment, Perceived Supervisor Support, Social Exchange Theory

JEL Classification: L20, M10

^aRes. Asst., Baskent University, Faculty of Commercial Sciences, Ankara, Türkiye, ekurt@baskent.edu.tr

^bProf., PhD., Baskent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ankara, Türkiye, nbasim@baskent.edu.tr

1. Giriş

Değişen ve küreselleşen çevre koşullarında bireysel performans, örgütler için oldukça ön plana çıkan bir kavram haline gelmiştir. Örgütler, gerekli etkililiğin ve verimliliğin sağlanması için iyi performans sergileyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, bireysel performansı etkileyen tüm tutum ve davranışlar önem kazanmaktadır. Bu tutumlardan biri de örgütsel bağlılıktır.

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüt ile arasında psikolojik bir bağ kurmasına ilişkin çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1996: 252). İşle ilgili en önemli tutumlardan biri olan örgütsel bağlılığa etki eden öncüller, hem araştırmacıların hem de uygulamacıların dikkatini çekmektedir. Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin, rollerin, örgütsel uygulamalarının ve iş tecrübelerinin örgütsel bağlılığı etkilediği bilinmektedir (Cohen, 1992: 540). Bu noktadan hareketle, bireylerin sahip oldukları rollerin örgütsel bağlılık tutumlarını etkilediği ifade edilebilir.

Bireylerin yaşamlarında sahip olduğu iş ve aile rolleri, en temel roller arasındadır. Sahip olunan iş-aile rolleri zaman zaman çatışmalara neden olabilmektedir. İş-aile çatışması, bireylerin hem bir örgütün hem de bir ailenin üyesi olmasından kaynaklanan sorumluluklarla ilgili yaşadığı rol çatışmalarını kapsamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76; Frone ve Russell, 1992: 724; Nart ve Batur, 2014: 72). Yapılan çalışmalarda, bireylerin yaşadığı iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit edilmiştir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 408; Kossek ve Ozeki, 1999; Casper, Harris, Taylor-Bianco ve Wayne, 2011: 640). Araştırmaların bir çoğunda, iş-aile çatışmasıyla örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ilişki bulunurken (Netemeyer vd., 1996: 408; Kossek ve Ozeki, 1999: 25), Benligiray ve Sönmez'in (2012: 3890) doktor ve hemşireler üzerine yaptığı araştırmada iş-aile çatışmasının yüksek olduğu bireylerin, örgütlerine daha çok bağlılık hissettiği ortaya konulmuştur.

Bu çalışmanın amacı, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisini yeniden ele almak ve bu ilişkide algılanan yönetici desteğinin rolünü incelemektir. Destekleyici uygulamalar, bireylerin işe ilişkin rollerini etkilemekte ve bireyin işi ile ailesi arasında bir denge kurmasına yardımcı olmaktadır (Allen, 2001: 414). Bu kapsamda, birbirine yakın iki kavram olarak düşünülen örgütsel destek ve yönetici desteğinin, iki farklı destek kaynağı olduğu bilinmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002: 565). Çalışanlar; yöneticilerin, örgütün bir temsilcisi olduğunu düşünmekte ve yönetici uygulamalarının, örgütün soyut varlığının vücut bulmuş bir hali olarak algılamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada algılanan destek kapsamında yönetici desteğinin, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisinde rolü incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve kapsamında örgütsel bağlılık, iş-aile çatışması ve algılanan yönetici desteğine yer verilmiş ve kavramlar arası ilişkiler incelenmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, iş çıktılarına etki etmesi nedeniyle (Tosun ve Ulusoy, 2017) hem araştırmacılar hem de uygulamacılar tarafından önemsenen bir kavramdır. Örgüt ile birey arasında psikolojik bir bağ oluşumunu içeren örgütsel bağlılık tutumuyla ilgili birçok çalışma yapılmış ve çeşitli yaklaşımlar ortaya konulmuştur.

Kanter'e (1968: 500) göre örgütsel bağlılık, bireysel çıkarların örgütsel veya sosyal gerekliliklerle bağlantılı olması durumudur. Kanter, örgütün üyelerine yüklediği davranış gerekliliklerinin bir sonucu olarak bağlılığın ortaya çıktığını ifade etmiştir. Kanter örgütsel bağlılığı devam, birleşme ve kontrol bağlılığı olarak üç boyutta ele almıştır.

Örgütsel bağlılığı bireyin davranışları üzerinde kontrolü bulunan ve eylemlerini yöneten bir durum olarak tanımlayan Salancik'e (1977: 63) göre bağlılık çeşitli ödüllendirmelerin olmadığı durumlarda bile, bireyin tutumlarına şekil veren ve davranışlarını sürdürmesini sağlayan bir olgudur.

Bir başka çalışmaya göre örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte katılım ve özdeşleşme gücünü ifade etmektedir (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974: 604). Örgütsel bağlılığın tanımlanması için üç faktörün mevcut olması gerekir. Bunlardan birincisi, örgütsel değer ve hedeflere olan güçlü bir inanış ve kabuldür. İkinci

olarak, örgüt için çaba sarf etme istekliliğidir. Son olarak, bireyin örgütsel üyeliğini sürdürme arzusunda olması gerekmektedir. Üç faktör sağlandığında, örgütsel bağlılıktan söz edilebilir.

Wiener (1982: 418) örgütsel bağlılığı örgütsel hedef ile bireysel çıkarlar arasındaki ilişkiyi yöneten normatif bir kavram olarak ele almış ve araçsal bağlılık ile özdeşleşme eksenlerinde incelemiştir.

Örgütsel bağlılığın birey ile örgütü birbirine bağlayan psikolojik bir unsur olduğunu belirten O'Reilly ve Chatman'a (1986: 493) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütü ne kadar içselleştirdiğine ve benimsediğine ilişkin tutumunu yansıtmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından uyum, özdeşleşme ve benimseme bağlılığı olarak üç grupta ele alınmıştır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili en geçerli çalışmalardan birini yapan Allen ve Meyer (1996: 252), örgütsel bağlılık tutumu için bireyin örgüt ile psikolojik bir bağ kurduğunu ve bu bağ sayesinde bireyin örgütten ayrılma niyetinin olmadığını belirtmiştir. Allen ve Meyer (1990: 3) örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları kapsamında incelemiştir.

Yapılan çalışmalardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı; bireylerin örgütsel hedefleri içselleştirmesini ve kendisini örgütle özdeşleştirmesini kapsayan, aynı zamanda örgütün bir üyesi olarak devam etmenin ve örgütte çaba sarf etme isteğinin gücünü gösteren psikolojik bir bağ olarak tanımlamak mümkündür.

Örgütsel bağlılık kimi zaman öncül kimi zaman sonuç değişkeni olabilmektedir. Sonuç değişkeni olarak; kişisel özellikler (Mathieu ve Zajac, 1990: 171), örgütsel adalet (Chughtai ve Zafar, 2006: 39), psikolojik sermaye (Ocak, Güler ve Basim, 2016) ve iş-aile çatışması (Netemeyer vd., 1996: 408) gibi değişkenlerin örgütsel bağlılığı etkilediği bilinmektedir. Örgütsel bağlılık; işten ayrılma niyeti (Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005: 241), işe devamsızlık (Farrell ve Stamm, 1988: 211), iş tatmini (Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005: 241) ve iş performansı (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson, 1989: 151) gibi örgütsel çıktılar için öncül olabilmektedir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık bir sonuç değişkeni olarak ele alınmış ve iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir.

2.2. İş-Aile Çatışması

Bireyin sahip olduğu iş ve aile yaşamı, insan hayatının en önemli kısımlarını oluşturmaktadır. Her iki olgu da, bireyin davranışlarında ve hayatında büyük etkiye sahiptir (Ghafoor, Ashraf, Sajjad ve Azeem, 2014: 153). Bireyler hem iş hem de aile yaşamına ait roller üstlenir. Bireyin sahip olduğu rollerle ilgili en çok ortaya çıkan durum, çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76). Bireylerin sahip olduğu rol çatışmaları Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal'ın (1964) tanımladığı rol kuramına dayanmaktadır. Rol kuramı kapsamında rol çatışması, bireyin sahip olduğu rollerin birbirine uyum göstermemesi halinde bireyin sorun yaşaması ve birden fazla rolün birey üzerinde yarattığı gerginlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bireyin bir örgüte üyeliğinin, aile üyeliğindeki rolüyle çatışması durumunda oluşan iş-aile çatışması çeşitli iş çıktılarında da etki etmektedir (Wiley, 1987: 467).

İş-aile çatışmasını farklı açılardan ele alan çalışmalar mevcuttur. Greenhaus ve Beutell (1985: 77) iş-aile çatışmasını zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli çatışma olarak üç şekilde tanımlamıştır. Zaman temelli çatışma, bir rolde harcanan zaman ile diğer rolde harcanan zamanın çatışması sonucu ortaya çıkmaktadır (Tews, Noe, Scheurer ve Michel, 2016). Gerginlik temelli çatışma, bir rolde ortaya çıkan gerginliğin diğer roldeki performansı etkilemesi durumudur (Tews vd., 2016). Davranış temelli çatışma ise rolün gerektirdiği davranış beklentilerinin diğer roldeki davranış beklentileriyle çatışmasıdır (Tews vd., 2016).

Bir başka çalışmada, bireylerin sahip olduğu her rolün davranışsal gerekliliği olduğu ve bu gerekliliklerin uyuşmaması durumunda çatışmanın ortaya çıktığı belirtilmiştir (Herman ve Gyllstrom, 1977: 319). İş-aile çatışmasını roller arasında ve rol içi olarak iki boyutta inceleyen Herman ve Gyllstrom (1977), araştırmasını cinsiyet değişkenini de göz önünde bulundurarak yürütmüştür. Bu bağlamda, kadınların algıladığı iş-aile çatışmasının erkeklere göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Wiley'e (1987: 471) göre, iş-aile çatışması çift yönlüdür. Her iki rol de diğerinin alanına girerek uyumsuzluk ve çatışma yaratabilmektedir. Bu nedenle, hem iş-aile hem de aile-iş çatışması iki farklı boyut olarak incelenmiştir. Wiley (1987), iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha yüksek olduğunu

belirtmiştir. Frone, Russell ve Cooper (1992: 724) ve Netemeyer ve arkadaşları da (1996: 408), iş-aile sınırlarını temel alarak iş ve aile çatışmasının çift yönlü olduğunu belirtmiştir. Bu görüşe göre iş yaşamı, aile yaşamını etkileyerek çatışmaya neden olurken aynı şekilde aile yaşamı, iş yaşamını etkileyerek çatışmaya neden olabilmektedir. İş-aile çatışmasında, bireyin işle ilgili üstlendiği rol, aile sorumluluklarını yerine getirememesine neden olmaktadır. Aile-iş çatışmasında ise bireyin sahip olduğu aile rolleri, işle ilgili sorumluluklarını etkilemektedir. Frone vd. (1992: 724) çift yönlülüğün simetrik olmadığını öne sürmüştür.

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, destekleyici faaliyetlerin olmayışı, aile ilişkileri, çocuk sayısı, yaş, cinsiyet, bireysel farklılıklar gibi faktörler iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. (Pleck, Staines ve Lang, 1980: 30; Allen, 2001: 414; Frone vd., 1992: 727; Turunç ve Erkuş, 2010: 418; Mihelic ve Tekavcic, 2014: 16). Bunun yanı sıra, iş-aile çatışmasının örgüt için önemli iş çıktılarına etki ettiği bilinmektedir (Ng, Kuar ve Cheng, 2016). İş-aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, işten ayrılma, işe devamsızlık, işe katılım, tükenmişlik gibi değişkenleri etkilediği yapılan çalışmalarca ortaya konulmuştur. (Haar, 2008: 49; Kossek ve Ozeki, 1999: 25; Nart ve Batur, 2014: 72; Netemeyer vd., 1996: 408).

İş-aile çatışmasının etkilediği en önemli değişkenlerden biri, örgütsel bağlılıktır. Çeşitli araştırmalarda iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur (Netemeyer vd., 1996: 408; Kossek ve Ozeki, 1999: 25; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 14; Efeoğlu ve Özgen, 2007: 249). Benligiray ve Sönmez'in (2012: 3890), doktor ve hemşireler üzerine yaptığı araştırmada ise, iş-aile çatışmasının yüksek olduğu bireylerin, örgütlerine daha çok bağlılık hissettiği belirtilmiştir.

Yapılan bu çalışmanın amaçlarından biri, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yeniden tespit edilmesidir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: *Bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışması arttıkça örgütsel bağlılıkları azalır.*

Hipotez 2: *Bireylerin yaşadıkları aile-iş çatışması arttıkça örgütsel bağlılıkları azalır.*

2.3. İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Rolü

Örgütler, bireylerde arzu edilen çıktı miktarını yakalayabilmek için çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumlarını göz önünde bulundurmak durumundadır. Çalışanların psikolojik durumları bireylerin algılarından etkilenmektedir. Çalışan tutumlarını etkileyen en önemli algılardan biri olan destek kavramı, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Sosyal destek kavramı temelini sosyal mübadele kuramından (*social exchange theory*) almaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986: 500). Sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964; Gouldner, 1960: 161), bireylerin sosyal ilişkilerinde mübadeleye girdiğini ve karşından elde edilecek faydanın miktarı ve niteliğine göre bu ilişkileri sürdürdüğünü varsaymaktadır. Örgüt ve birey arasında da sosyal bir değiş tokuş söz konusudur. Sosyal mübadele kapsamında örgütlerinden destek aldığını düşünen bireylerin iyi düzeyde iş çıktılarıyla örgüte karşılık vermesi söz konusudur (Eisenberger vd., 1986: 500).

İşyerinde örgüt ve yönetici olarak iki çeşit sosyal destek türü kabul edilse de her ikisi de farklı destek kaynağı olarak bilinmektedir (Eisenberger vd., 2002: 565). Eisenberger ve diğerlerine (1986: 501) göre algılanan örgütsel desteğin, örgüt değerlerinin çalışanın iyiliğini ve refahını dikkate alarak bireyin mutluluğunu arttırıcı bir özelliği söz konusudur. Sosyal değiş tokuş kuramına göre algılanan örgütsel desteğin karşılığında birey örgüte karşı yükümlülük hissederek örgüt refahını yükseltecek faaliyetlerde bulunur (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998: 288). Algılanan yönetici desteği ise yöneticilerin çalışanlara verdiği değer ve ilgiye ilişkin bireylerin geliştirdiği bir algıdır (Kottke ve Sharafinski, 1988: 1075).

Bireylerin örgüte ilişkin algı ve tutumlarında yöneticilerinin büyük etkisi mevcuttur. Yöneticiler gözlem yapan, geribildirim sağlayan, performans değerlendiren ve bireylerin çalışmayla ilgili davranışlarını yönlendiren bir misyona sahiptir. Bu nedenle yöneticinin sergilediği davranışlar, bireyin davranışlarında oldukça etkilidir (Griffin, Patterson ve West, 2001: 537). Bireyler yönetici desteği kapsamında, yöneticilerin astlarının iyiliğine önem vermesiyle, onlara somut yardımlarda bulunmasıyla ve duygusal destek sağlamasıyla ilgili algı ve düşünceler geliştirir (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011: 289). Örgütün verdiği yetki ve sorumluluklar çerçevesinde birey, yöneticileri örgütün temsilcisi olarak algılar. Bu nedenle de yönetici bireyin

zihninde örgütün kişileştirilmiş bir uzantısı olarak yer alır (Dawley, Andrews ve Bucklew, 2008: 235). Örgütün temsilcisi olarak yöneticinin sağladığı destek, çalışan için daha somut olarak algılanacağından bu çalışmada destek kaynaklarından algılanan yönetici desteği ele alınmıştır.

Algılanan yönetici desteği çeşitli iş çıktıları ve tutumlarıyla ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda algılanan yönetici desteğinin iş stresiyle (Beehr, King ve King, 1990: 61), iş tatminiyle (Griffin vd., 2001: 537), örgütsel vatandaşlık davranışıyla (Özdemir, 2010: 93), işten ayrılma niyetiyle (Eisenberger vd., 2002: 565), iş-aile çatışmasıyla (Kossek vd., 2011: 289) ve örgütsel bağlılıkla (Casper vd., 2011: 640) ilişkili olduğu belirtilmiştir.

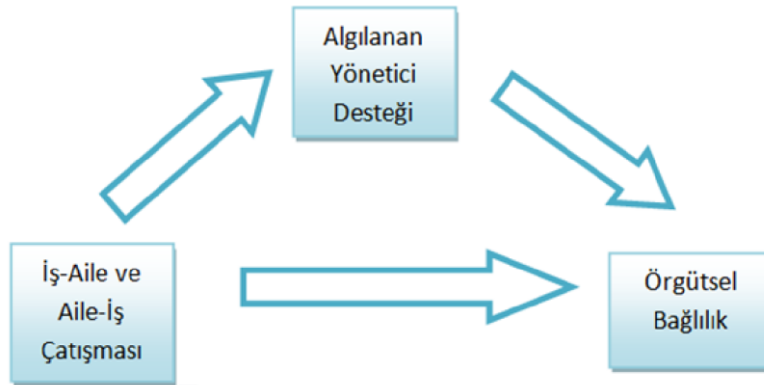
Daha önce yapılan çalışmalar sosyal desteğin iş-aile çatışmasının temelinde yatan gerginlik unsuruyla ilişkili olduğunu ortaya koyarak, bu gerginliği azalttığını ileri sürmüştür (Cohen ve Willis, 1985: 310). Yapılan farklı çalışmalarda algılanan yönetici desteğinin hem örgütsel bağlılıkla hem de iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu noktadan hareketle, sosyal destek kaynaklarından olan algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde rol oynayacağı düşünülmektedir.

Hipotez 3: İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü vardır.

Hipotez 4: Aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü vardır.

Buraya kadar ifade edilen kuramsal çerçeve kapsamında oluşturulan kuramsal model Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Kuramsal Model



3. Yöntem

Araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve veri analizleri çalışmanın araştırma yöntemi bağlamında açıklanmıştır.

3.1. Katılımcılar

Ulaşılabilir örneklem yönteminin benimsendiği çalışmada anket yöntemi ile Bakanlıklar ve Bakanlıkların bağlı/ilgili kuruluşlarında görevli 342 kamu çalışanına ulaşılmıştır. Katılımcıları tanımaya yönelik olarak anket formunun ilk kısmında yer alan cevaplar kapsamında katılımcıların %39'u kadın, %61'i erkektir; %56'sı evli, %39'u bekâr ve %5'i boşanmıştır. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde, %1'i lise, %4'ü yüksekokul, %42'si üniversite, %42'si yüksek lisans ve %11'i doktora mezundur. Katılımcıların ortalama yaşı 35 bulunurken kurumda çalışma süreleri ortalama 8,5 ve çalışma hayatındaki toplam ortalama süre 13 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Katılımcıların iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve algıladıkları yönetici desteğini ölçmek üzere dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anketin diğer bölümleri ölçeklere ilişkin maddelerden oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Türkçeye Şeşen (2010) tarafından uyarlanan Jaworski ve Kohli'nin (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, toplamda 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan sorular "Kurum ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür/ Eğer kurumun iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim/ Geleceğimin kurumuma yakından bağlı olduğumu hissediyorum." gibi çeşitli yargı cümleleri şeklindedir. Maddeler örgütsel bağlılığı 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirmektedir. Yüksek puanlar, daha yüksek örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir. Ölçek, örgütsel bağlılığı tek boyutlu olarak ölçmektedir. Şeşen (2010) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,74 olarak hesaplanmıştır.

İş-aile çatışması ölçeği

Çalışma kapsamında İş-aile çatışması algısını ölçmek için Netemeyer ve arkadaşlarının (1996) geliştirdiği ve Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanan İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ankette iş-aile çatışması için 5 ve aile-iş çatışması için 5 madde olmak üzere toplamda 10 madde bulunmaktadır. Ölçek soruları "İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor/ İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum/ Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor/ Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor." gibi çeşitli yargılardan oluşmaktadır ve 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Yükselen puanlar daha yüksek iş-aile veya aile-iş çatışması anlamına gelmektedir. Efeoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,82 olarak hesaplanmıştır.

Algılanan yönetici desteği ölçeği

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği için Giray ve Şahin'in (2012) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Yönetici desteği algısını ölçen tek bir ölçek olmaması nedeniyle Giray ve Şahin (2012) farklı ölçeklerden yararlanarak yeni bir ölçek geliştirmiştir. Ölçek, algılanan yönetici desteğini tek boyutlu olarak ölçmektedir. Toplamda 11 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Ölçek soruları "Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder/ Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır/ Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir/ Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir." gibi çeşitli ifadelerden oluşmaktadır. Yüksek puanlar bireylerdeki yönetici desteği algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Giray ve Şahin (2012) ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,94 olarak tespit etmiştir.

3.3. Geçerlilik ve Güvenirlik

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini test edebilmek için tüm ölçeklere Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğine ilişkin değerlendirmeler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin Yapısal Geçerliliği

Ölçekler	χ^2	CMIN/DF	GFI	CFI	IFI	RMSEA
Örgütsel Bağlılık	50,728	4,636	0,955	0,952	0,953	0,017
İş-Aile Çatışması	101,097	2,973	0,945	0,967	0,967	0,076
Yönetici Desteği	304,210	4,914	0,850	0,951	0,931	0,013

χ^2 = Chi Square; CMIN/DF= Relative Chi Square Index; GFI= Goodness of Fit Index; CFI= Comparative Fit Index; IFI= incremental fit index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation

Tablo 1 incelendiğinde tüm ölçeklerin yapısal olarak geçerli olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeklere yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değerleri Örgütsel Bağlılık Ölçeği için 0,84, İş-Aile Çatışması Ölçeği için 0,89 ve Yönetici Desteği Ölçeği için 0,96 bulunmuştur. Yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizleri sonucu ölçeklerin kullanıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

4. Bulgular

Katılımcılardan elde edilen veriler IBM SPSS (20.0) ve AMOS (20.0) programları kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS programıyla değişkenlere ilişkin verilerin betimleyici istatistik değerleri ortaya konulmuştur. AMOS programıyla ise kuramsal çerçeve kapsamında oluşturulan kuramsal model test edilmiştir. Değişkenlere ilişkin betimleyici istatistik bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistik Bulguları

Değişkenler	Katılımcı Sayısı (n)	Minimum	Maksimum	Ortalama Değer	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık	342	2,845	3,912	3,3650	5,463
İş-Aile Çatışması	342	1,827	2,988	2,3211	7,929
Yönetici Desteği	342	2,933	3,520	3,2693	12,444

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel bağlılık ve yönetici desteği ortalama değerinin orta noktanın üzerinde yer aldığı görülmektedir. İş-aile çatışması ortalama puanı ise genel ortalamasının altında kalmıştır. Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, katılımcıların örgütsel bağlılık, iş- aile çatışması ve yönetici desteğine ilişkin puan değerlerinin orta noktaya yakın olduğu ifade edilebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarabilmek için AMOS programında yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Araştırma hipotezlerini test edebilmek için 2 model oluşturulmuştur. Oluşturulan ilk model (Şekil 2), iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi kapsamaktadır. Yapılan testler sonucunda modelin uyum iyiliği değerlerinin yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. İlk modelin model uyum iyiliği değerleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Model Uyum İyiliği Değerleri

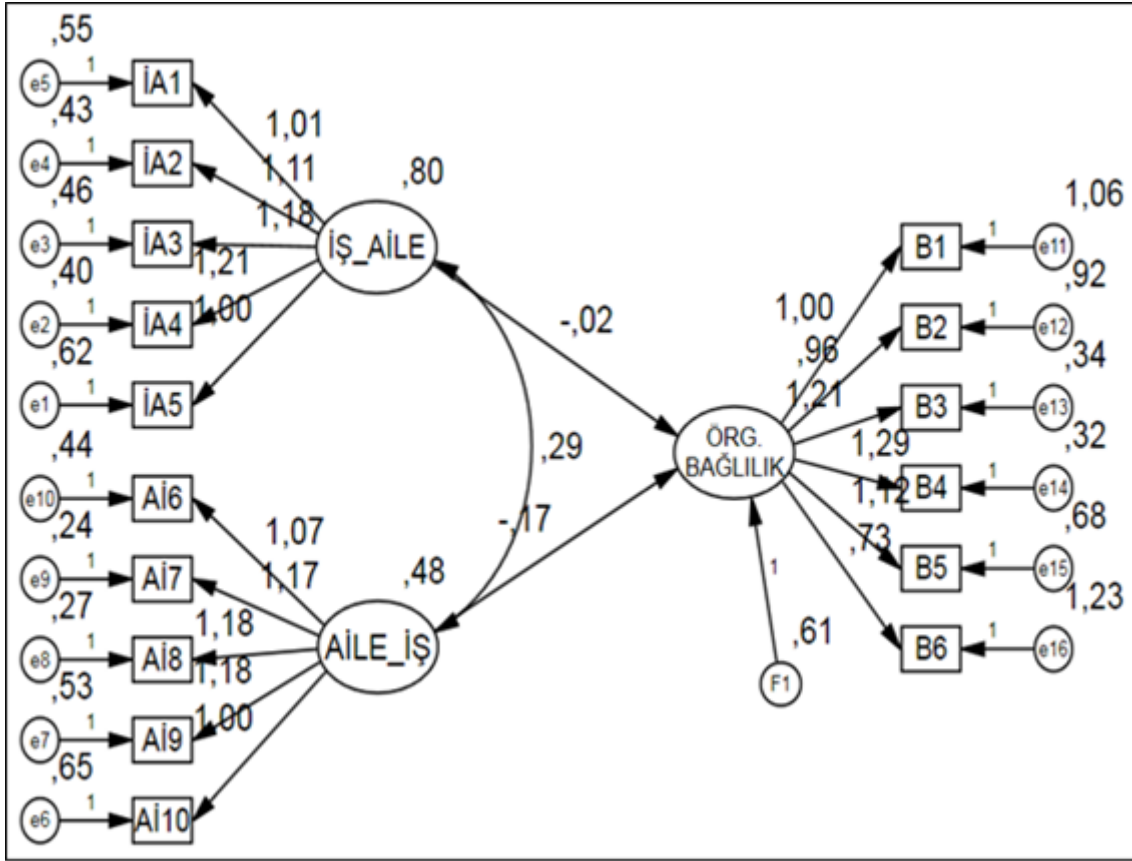
χ^2	CMIN/DF	GFI	CFI	IFI	RMSEA
215,224	2,131	0,928	0,961	0,961	0,058

χ^2 = Chi Square; CMIN/DF= Relative Chi Square Index; GFI= Goodness of Fit Index; CFI= Comparative Fit Index; IFI= incremental fit index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation

Çalışmada öncelikle iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasına yönelik yapılan analiz sonuçları Şekil 2’de sunulmuştur. Çift yönlü olarak ele alınan iş-aile çatışmasında; iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki anlamlı bulunamazken ($\beta=-0,021$, $p<0,729$), aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır ($\beta=-0,166$, $p<0,042$).

Oluşturulan ikinci modelde (Şekil 3) yönetici desteğinin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisindeki aracılık rolü test edilmiştir. İkinci modele ilişkin model uyum iyiliği değerleri Tablo 4’te yer almaktadır. İkinci modelin uyum iyilik değerleri incelendiğinde, değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil 2. İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki



Tablo 4. İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolüne İlişkin Modelin Uyum İyilik Değerleri

χ^2	CMIN/DF	GFI	CFI	IFI	RMSEA
735,922	2,314	0,908	0,939	0,939	0,062

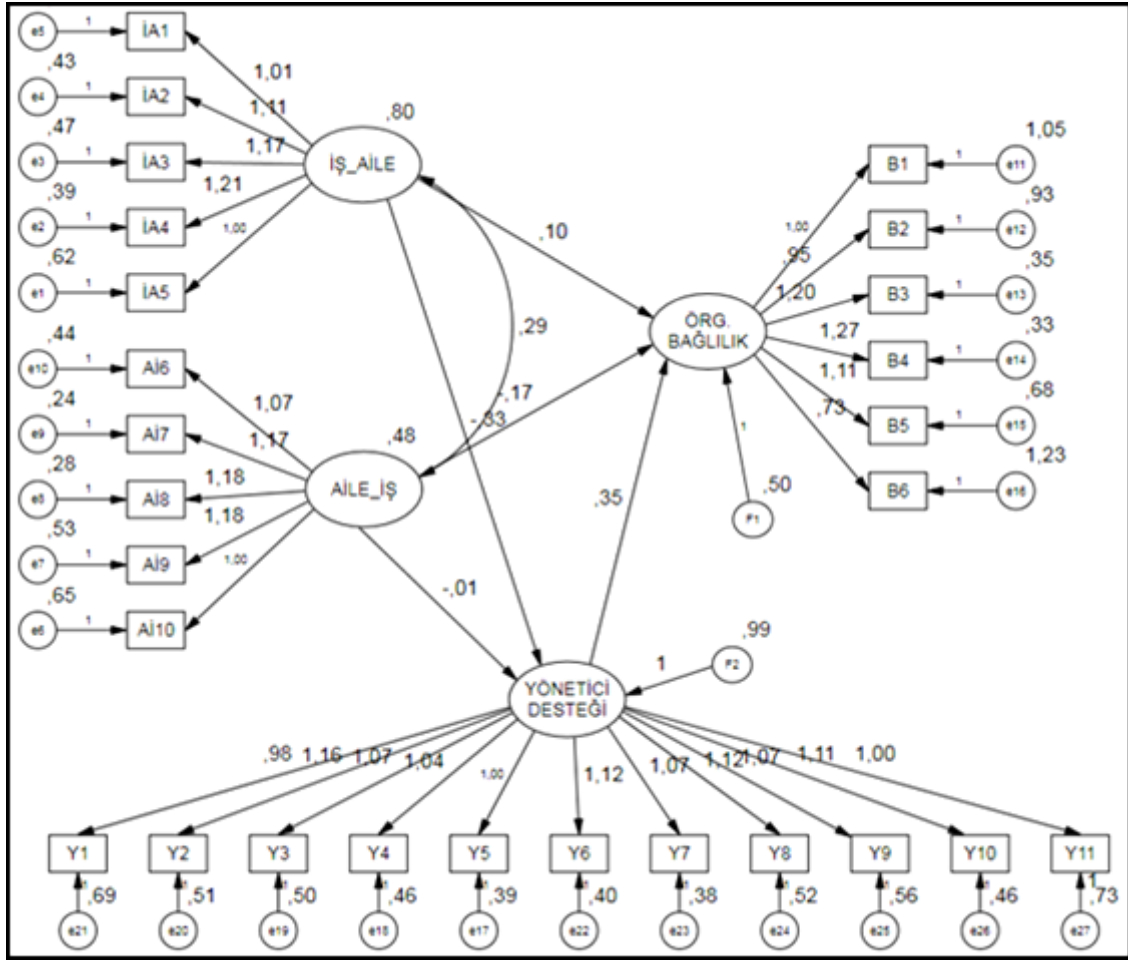
χ^2 = Chi Square; CMIN/DF= Relative Chi Square Index; GFI= Goodness of Fit Index; CFI= Comparative Fit Index; IFI= incremental fit index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation

Ortaya çıkarılan bu ilişkide algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonucunda (Şekil 2) aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin kısmi bir aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır. Aracılık rolünün anlamlılığı Sobel testi kullanılarak test edilmiş ve aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur ($p < 0,0003$). Yapısal regresyon analizine ilişkin istatistiksel değerler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Etkisine İlişkin Yapısal Regresyon Analizi Sonuçları (Standardize Edilmiş)

Yol	β	p
Yönetici desteği <--- Aile-iş çatışması	-,007	,947
Yönetici desteği <--- İş- aile çatışması	-,332	***
Örgütsel Bağlılık <--- İş- aile çatışması	,095	,109
Örgütsel Bağlılık <--- Aile- iş çatışması	-,166	,029 *
Örgütsel Bağlılık <--- Yönetici Desteği	,351	***

* $p < .05$, *** $p < .001$

Şekil 3. İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü

Modelde yer alan ilişkiler kapsamında 1. ve 3.hipotez reddedilmiştir. 2.hipotez desteklenmiştir. 4.hipotez ise algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde kısmi aracılık rolü üstlenmesi nedeniyle kısmen desteklenmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Örgütsel performansa etki eden tüm kavramlar örgütsel davranış araştırma alanı için önem arz etmektedir. Örgütsel performansı etkileyen birçok örgütsel tutum ve davranış söz konusudur. Örgütsel bağlılık, en çok araştırılan ve tartışılan örgütsel tutumlardan biridir. Birçok örgütsel çıktıya etki etmesi örgütsel bağlılığın öncüllerinin de araştırılmasına neden olmaktadır.

Çalışan bireylerin gerek iş ile gerekse aile ile ilgili çeşitli rolleri vardır. Her iki rol de bireyin hayatında yüksek düzeylerde önemli olabilmektedir. Bireylerin sahip oldukları iş ve aile rolleri kimi zaman çatışmaktadır. Bu çatışmanın yaşanması bireylerin birtakım örgütsel çıktılarına etki edebilmektedir. Bu çalışmanın birinci amacı, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin önemli bir örgütsel tutum olan örgütsel bağlılıklarına etkisini ölçmektedir. İkinci olarak bu çalışmada algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisindeki rolü araştırılmıştır. Algılanan yönetici desteğinin, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisinde farklılık yaratabileceği öngörülmüştür.

İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan ve algılanan yönetici desteğinin bu ilişkideki aracılık etkisine odaklanan bu araştırmanın sonuçlarına göre çift yönlü ele alınan iş-aile çatışmasının aile-iş çatışması boyutu ile örgütsel bağlılık ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Bu sonuç Netemeyer ve arkadaşlarının (1996) bulgularını destekler niteliktedir. Bu bulgudan bireyin sahip olduğu aile rollerinin işle

ilgili rollerine yansımalarının mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Bir başka ifadeyle iki rolün, aile sorumlulukları nedeniyle çatışması söz konusudur. Ayrıca aile sorumluluklarının iş sorumluluklarıyla çatışması bireylerin örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir. Öte yandan, bu çalışmanın sonuçlarına göre iş sorumlulukları aile sorumluluklarını etkilememektedir ve bireylerin örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

Araştırmanın diğer önemli bulgusu ise algılanan yönetici desteğinin dolaylı etkisi sonucunda aile-iş çatışmasını azaltarak örgütsel bağlılığı arttırdığının ortaya çıkarılmasıdır. İlgili yazında algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını azalttığına ilişkin çalışma (Selvarajan, Cloninger ve Singh, 2013; Kossek vd., 2011) ve algılanan yönetici desteğinin örgütsel bağlılığı artırmasına (Casper vd., 2011) ilişkin çalışmalar mevcuttur. Bu noktadan hareketle algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışmasının aile-iş boyutu ile örgütsel bağlılık ilişkisindeki aracılık rolünün ortaya çıkarılmasının ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Elde edilen bulguya göre aile-iş çatışması yaşayan bireylerin yöneticiden destek gördüklerini algıladıkları zaman yaşadıkları çatışmanın azalması ve yönetici desteğinin dolaylı etkisiyle örgütsel bağlılıklarının artması söz konusudur.

Bu bulguların yanı sıra çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu kapsamda, katılımcı özellikleri ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalıdır. Buradan hareketle, nicel ve nitel olarak farklı örneklem gruplarından elde edilecek verilerle daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir. Ayrıca örgütsel yaşam içindeki farklı düzeyler de iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde rol oynayabilir. Örgütsel desteğin ve çalışma arkadaşları desteğinin aracı rolünün gelecek çalışmalarda ortaya konması, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin farklı perspektiflerden ele alınmasını sağlayabilir. Bütün bunların ötesinde, bu tür ilişkisel çalışmaların nitel araştırmalarla desteklenmesi, iş-aile yaşam dengesi kurmaya çabalayan bireylerin neler yaşadığına, ne gibi sorunlarla karşılaştığına ve bu sorunların nasıl çözümleneceğine ilişkin nedenselliği açıklama ve öneriler ortaya koyma adına önemli çerçeveler sunabilir.

Son Notlar

1. Çalışmanın bir kısmı 14. Ulusal İşletmecilik Kongresinde genişletilmiş özet olarak sunulmuştur.

Kaynaklar

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Beehr, T., King, L. A., & King, D. W. (1990). Social support and occupational stress: Talking to supervisors. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 61-81.
- Benligiray, S. & Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3890-3905.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539-558.

- Cohen, S., & Willis, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Efeoğlu, E. İ., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500- 507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565- 573.
- Farrell, D., & Stamm, C. L. (1988). Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41(3), 211-227.
- Frone, M. R., & Russell, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Ghafoor, M., Ashraf, A., Sajjad, I., & Azeem, M. (2014). Antecedents and consequences of work family conflicts. *European Journal of Business and Management*, 6(4), 153-160.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537-550.
- Haar, J. (2008). Work-family conflict and job outcomes: The moderating effects of flexitime use in a New Zealand organization. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(1), 38-54.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319-333.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 52-70.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, D. J., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kottke, K. E., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075- 1079.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., Paunonen, V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.

- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). Work-family conflict: A review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1), 15-26.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72-81.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ng, L.P., Kuar, L.S., & Cheng, W.H. (2016). Influence of work-family conflict and work-family positive spillover on healthcare professionals' job satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(11), 1-15.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H.N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(1), 93-112.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Selvajaran, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Tews, M.J., Noe, R.A., Scheurer A.J. & Michel, J.W. (2016). The relationships of work-family conflict and core self-evaluations with informal learning in a managerial context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 92-110.
- Tosun, N, Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics and Management*, 28 (2), 90-111.
- Turuñ, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13(3), 467-472.