

İŞ AİLE YAYILIMININ BİREYİN İŞ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Doç. Dr. Sema Polatcı
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın Keser
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

• • •

Öz

Bireyin yaşamının büyük kısmı iş ve aile içerisinde geçmekte, bu nedenle de iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim, bireyin hem iş hayatını hem de genel yaşamını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu çalışmada iş ve aile hayatı arasındaki etkileşime bütüncül bir açıdan bakan iş aile yayılımı kavramı ele alınmış ve iş aile yayılımı boyutlarının, bireyin iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bir sosyal medya ağı aracılığıyla insan kaynakları uzman ve yöneticilerinden toplanan verilerin analizi sonucunda iş aile yayılımının negatif boyutlarının hem iş hem de yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif iş-aile yayılımı iş ve yaşam tatminini artırırken, pozitif aile-iş yayılımının sadece yaşam tatminini artırdığı, iş tatminini etkilemediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmacı ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Aile Yayılımı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, İnsan Kaynakları Uzman ve Yöneticileri, Pozitif Psikoloji

A Research on the Effects of Work Family Spillover on Job and Life Satisfaction

Abstract

In human life work and family lives have been defined as the two most important parts, and the interaction between these two parts are largely affect the work and general life of the people. For this purpose, the concept work family spillover, which has a holistic viewpoint on the relationship between work and family lives, is used in the current study. The dimensions of work family spillover and the effects of work family spillover on job and life satisfaction were examined. Data were collected from the human resource professionals and managers via a social media network. Results suggested that negative work family spillover dimensions effect job and life satisfaction negatively. On the other hand, it was found that positive work-family spillover increases job and life satisfaction, while positive family-work spillover increases only life satisfaction, but does not affect to the job satisfaction significantly. According to the findings, suggestions have been developed for researchers and practitioners.

Keywords: Work Family Spillover, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Human Resource Professionals and Managers, Positive Psychology

* Makale geliş tarihi: 11.03.2016
Makale kabul tarihi: 20.10.2016

İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma

Giriş

İş tatmini konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Endüstri/örgüt psikolojisi alanında önde gelen bilimsel dergilerin 1991–1994 yılları arasındaki sayıları incelendiğinde, iş tatmininin, 80 konu başlığı arasında en fazla incelenen ilk 10 konu içinde yer aldığı görülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). İş tatmininin, örgütsel literatürde uzun bir geçmişi olduğu kuşkusuzdur. Ayrıca yaşadığımız dünyadaki insani, ekonomik ve akademik kaygılar konunun her geçen gün daha önemli hale gelmesini ve popülerleşmesini sağlamaktadır (Balzer, 1997). 1930’lu yıllardan bu yana, iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar yapılmaktadır. Ancak son dönemlerde bu araştırmalar örgütler açısından daha stratejik bir boyut kazanmıştır. Bunun asıl nedeni ise, artık çalışanların tatmin düzeylerinin, işletmelerin rekabet gücünün temel unsurlarından biri olarak kabul edilmesidir. Bu kapsamda, çalışanların iş tatminleri, örgütsel etkinliğin ölçüm sistemi içerisinde temel faktörlerden biri olarak ele alınmakta ve izlenmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 17).

Örgütsel araştırmaların sonuçlarından ulaşılan bir diğer önemli bilgi ise bireyin sadece iş hayatının değil, özel hayatının ve sosyal yaşantısının da örgütsel çıktılarına önemli ölçüde etki ettiğidir. Bireyin yaşamından duyduğu genel memnuniyet düzeyi olarak ifade edilebilecek olan yaşam tatmini, hem bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını etkilemekte, hem de örgütsel çıktılarına yansımaktadır. Yapılan araştırmalar yaşam tatmini ve performans arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmiştir (Jones, 2006). Bu nedenle hem araştırmacılar, hem de yöneticiler çalışanların iş tatminleri kadar yaşam tatminlerini de artırmayı amaçlamaktadırlar.

İş ve yaşam tatmini üzerinde pek çok araştırma yapılmış, bu iki değişkenin öncül ve sonuçları sıkça araştırılmıştır. Bu çalışmada ise iş aile yayılımının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada iş ve aile hayatına öncekilerden farklı ve bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşan iş aile yayılımı (*work family spillover*) kavramı teorik olarak incelenmiş, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin tüm olasılıklarını içerisine alan 4 iş aile yayılımı boyutu açıklanmıştır. Ardından iş aile yayılımı boyutlarının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri belirlenmiş ve tartışılmıştır.

İş aile yayılımı 2000’li yıllarda yaygınlaşmaya başlamış bir kavramdır ve henüz üzerinde sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Ayrıca yerli yazında da konu ile ilgili çalışma sayısı oldukça azdır. Bu çalışmanın iş aile yayılımı kavramının teorik yapısının açıklanması ve örgütsel anlamda hayati öneme sahip olan iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi açısından, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bir diğer katkısı ise üzerinde çalıştığı örneklem grubundan kaynaklanmaktadır. Araştırmanın evrenini insan kaynakları birimlerindeki her düzeyde beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu amaçla yazarlar sosyal medya ağı olan LinkedIn üzerinden İnsan Kaynakları departmanlarında görev yapan uzman ve yöneticilere ulaşmayı amaçlamışlardır. Araştırma evreni olarak insan kaynakları uzmanlarının seçilmesinin nedenlerinden en önemlisi, görev tanımı gereği oryantasyon, iletişim, motivasyon, stres, mobbing vb. alanlarda çalışanlarla ilgili işlevleri yerine getirmekte olan insan kaynakları çalışanlarının kendilerinin iş ve yaşam tatminlerinin ölçülmesi ve iş aile yayılımlarının merak edilmesidir. Çalışmanın bu alanda yapılan sınırlı düzeydeki çalışmalara katkı sağlamakla birlikte, insan kaynakları çalışanlarına yönelik araştırma eksikliğini gidermesi de hedeflenmektedir.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. İş Aile Yayılımı Kavramı

İlgili alan yazında iş ve aile hayatı ile ilişkili kavramlara sıklıkla rastlanmaktadır. Bu iki alanı bir arada inceleyen kavramlar arasında en sık kullanılan ise iş aile çatışması kavramıdır. İş aile çatışması zaman ve enerji kısıtından dolayı bireyin bir alana daha çok odaklanması sonucunda diğer alanda ortaya çıkan sıkıntıları ifade eden bir kavramdır. İş aile çatışması bakış açısına göre iş ve aile hayatı birbirine düşman iki alandır ve her ikisi de bireyin zaman ve enerjisine taliptir. Ancak bireyin yaşamı bir bütün olarak ele alınıp incelendiğinde, iş ve aile hayatının birbirlerine olumsuz etki yapan iki düşman alandan daha fazlası olduğu görülmektedir. Bu nedenle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim farklı teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır.

İnsan hayatının ayrılmaz parçaları olan iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi konu alan kaynaklar genellikle 3 temel teoriden bahsetmektedirler. Bunlar telafi, ayırma ve yayılma teorileridir (Judge ve Watanabe, 1994). *Telafi teorisine* göre birey bir alandaki tatminsizliğini diğer alandan aldığı tatmin ile dengelemekte ve toplamda hayattan aldığı tatmini belirli bir seviyede tutmayı amaçlamaktadır. İş aile çatışması kavramı bu teoriye dayanmaktadır. *Ayırma teorisine* göre iş ve aile hayatları birbirinden bağımsızdırlar ve birbirleri üzerinde anlamlı etkileri de bulunmamaktadır. *Yayılma teorisine* ise bu üç teorisinin

en yenisidir. Bu teoriye göre iş ve aile alanlarından herhangi birinde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz sonuçlar, diğer alanı da etkilemektedir. İşte iş aile yayılımı kavramı bu teoriyi temel almaktadır. Dolayısıyla iş aile yayılımını kısaca bireyin bir alanda yaşadıklarının diğer alanı etkilemesi süreci olarak tanımlamak mümkündür. İş ve aile hayatı etkileşimini inceleyen pek çok teori bulunmasına rağmen, akademik çalışmalarda yayılma teorisine daha fazla odaklanılmış ve bu teori araştırmalarla daha fazla desteklenmiştir (Sümer ve Knight, 2001; Judge ve Watanabe, 1994). Bu nedenle bu çalışmada iş aile yayılımı kavramı ele alınmış ve iş aile yayılımının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir.

İş aile yayılımı, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşime bütüncül bir açıdan bakmakta ve bu iki alanın birbirlerine olan olumlu ve olumsuz tüm etkilerini bir arada ele almaktadır (Polatçı, 2014: 330). Kavram ilk olarak Crouter tarafından 1984 yılında geliştirilmiştir. Lambert (1990) iş aile yayılımını “çalışanların iş hayatı içerisinde geliştirmiş oldukları duygu, tutum, kabiliyet ve davranışları aile hayatlarına, aile hayatları içerisinde geliştirmiş olduklarını da iş hayatlarına taşımaları” şeklinde tanımlamış ve kavramın pozitif ve negatif olabileceğine vurgu yapmıştır. Kavram ile ilgili en kapsamlı araştırma Grzywacz ve Marks (2000) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada iş aile yayılımı dört boyutlu bir model olarak tanımlanmış ve aynı zamanda bireylerin yaşamlarındaki iş aile yayılımının düzeyini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Şekil 1 Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilen iş aile yayılımı modelini özetlemekte ve iş aile yayılımının dört boyutunun kısa tanımlarını içermektedir (Crouter, 1984; Grzywacz ve Marks, 2000).

Şekil 1. İş Aile Yayılımı Modeli

		İş Aile Yayılımının Yönü	
		İşten Aileye	Aileden İşe
İş Aile Yayılımının Türü	Pozitif	POZİTİF İŞ-AİLE YAYILIMI Bireyin iş hayatında elde ettiği bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, aile hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.	POZİTİF AİLE-İŞ YAYILIMI Bireyin aile hayatında elde ettiği bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, iş hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.
	Negatif	NEGATİF İŞ-AİLE YAYILIMI İş hayatında elde edilenlerin, aile hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, bireyin iş hayatının aile hayatına zarar vermesidir.	NEGATİF AİLE-İŞ YAYILIMI Aile hayatında elde edilenlerin, iş hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, bireyin aile hayatının iş hayatına zarar vermesidir.

Kaynak: Polatçı, 2014: 331-332’den sadeleştirilmiştir.

İş aile yayılımı çoğu zaman iş aile çatışması kavramının olumlu türü olarak anlaşılmaktadır. Ancak kavramın tanımı ve boyutlarından da anlaşılacağı gibi iş aile yayılımı sadece iş aile çatışmasının odaklandığı iş ve aile hayatı arasındaki olumsuz etkileşimi değil, tüm etkileşim ihtimallerini bir arada ele almaktadır. Ayrıca Greenhaus ve Powell (2006) da yaptıkları araştırmada iş aile yayılımının iş aile çatışması kavramının tersi olmadığını ispatlamışlardır. Bununla birlikte iş aile yayılımının her bir boyutu birbirinden farklı bireysel deneyimleri ifade etmekte, bu sayede bireyin aynı anda birden fazla iş aile yayılımı boyutunu bir arada yaşamasına da açıklık getirebilmektedir (Kirchmeyer, 1992). Öte yandan iş aile yayılımı kavramının alan yazında farklı kavramlarla aynı anlamda veya yakın anlamalı olarak kullanılmış olduğunun da altı çizilmelidir (Polatcı, 2011: 78). Bu kavramlar iş aile zenginleştirilmesi (*work family enrichment*) (Greenhaus ve Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992), iş aile geliştirmesi (Voydanoff, 2002; Tiedje vd., 1990), iş aile dengesi (*work family balance*) (Clark, 2000; Greenhaus vd., 2003; Grzywacz ve Carlson, 2007), iş aile uyumu (*work family fit*) (Barnett, 1998; Voydanoff, 2002), iş aile kolaylaştırması (*work family facilitation*) (Frone, 2003; Grzywacz ve Butler, 2005; Wayne vd., 2004) şeklinde sıralanabilir (Polatcı, 2014: 333). İş aile yayılımı kavramı çok boyutlu yapısı ve iş ile aile hayatı arasındaki etkileşimi tüm yönleriyle incelemesi nedeniyle tüm bu kavramlardan ayırt edilmektedir (Polatcı, 2014: 334).

1.2. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve yönetim bilimi gibi çeşitli disiplinler tarafından çalışılmış ve araştırılmıştır (Gazioğlu ve Tansel, 2002: 3). İş tatmini konusu, çalışma yaşamında davranış konusunda çalışan çok sayıda araştırmacı tarafından ele alınmaktadır. Bu konudaki ilk araştırmalar, 1930'larda Elton Mayo'nun Hawthorne araştırmalarıdır, ancak bu araştırmalar iş tatmini açısından temel bir teori olma niteliğinde değildir. 1940'larda Maslow ve sonraki yıllarda onu izleyen Alderfer, iş tatminini bireyin ihtiyaçlarının karşılanması olarak değerlendirmişlerdir (Ergenç, 1981).

İş tatmini, bireyin işi ve iş yeriyle ilgili genel duygu ve düşüncesi hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Yani, çalışanın işyerinden beklentilerini ve işine karşı tutumunu ifade etmektedir (Miner, 1992). İş tatmini, ayrıca çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıklarının da bir göstergesidir (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010). İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın iş arkadaşlarıyla beraber çalışmaktan zevk alması ve ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir (Şimşek vd., 1998). İş, kişinin önem verdiği şeyleri ne ölçüde sağlıyorsa, kişinin işten alacağı tatmin de o oranda fazla olacaktır. İş tatmini, işin

özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Tınaz, 2006). İş tatmini genel olarak işe ait bireysel değerlendirme sonucunda ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla tatminin, işi gönülden yapmak gibi bireysel süreçlerin yanı sıra; kararlara katılmak gibi yapısal süreçlere de bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Yıldırım, 1995: 442; Rogers vd., 1994: 15).

Spector, iş tatminini dokuz alt boyutta incelemektedir. Bireylerin işten tatminini sağlayan boyutlar; ücret, terfi-ilerleme, yönetici, yan ödemeler, ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olarak sıralanmaktadır (Spector, 2016).

1.3. Yaşam Tatmini Kavramı

İnsanlar yaşamlarından ne derece memnundurlar? Bu soru, pozitif psikolojinin bir parçası olarak çeşitli çevrelerden özellikle filozof, akademisyen, yazar ve ekonomistlerden büyük ilgi görmüştür (Ryan ve Deci, 2001; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Yaşam tatmini, bireyin kendi yaşamı hakkındaki değerlendirmesini ifade eder. Genel olarak yaşam tatmini, insanların kendi yaşamlarındaki sevdikleri ve sevmedikleri şeyleri değerlendirmelerinin hikâyesidir. Yaşam tatmini aynı zamanda öznel iyi olmanın önemli bir değişkenidir (Diener vd., 1999).

Yaşam tatmininin tespit edilmesine yönelik yazında tam bir uzlaşıya varılamamıştır. Yaşamın pek çok şeyi kapsayacak kadar geniş ve bir o kadar da hareketli bir kavram olmasının, kavramın ölçülmesinde zorluk çıkardığını söylemek mümkündür. Diğer yandan bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi gibi yaşam tatminini etkileyen demografik faktörlerden bahsetmek de mümkündür.

Yaşam tatminini ölçmeye yönelik gerçekleştirilen ilk çalışmalar, gençlerin yaşlılardan daha mutlu olduğunu bulmasına karşın, son yıllarda yapılan çalışmalar, mutluluk ile yaş arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir (Lucas ve Gohm, 2000: 295). Yapılan araştırmalarda, gençlerin olumlu ve olumsuz duyguları daha çok bildirdikleri; buna karşın yaşlıların genel mutluluk yargılarını daha fazla dile getirdikleri saptanmıştır (Yetim, 2001, 152). Cinsiyet değişkenine göre yaşam tatmini konusu ele alındığında, pek çok uluslararası çalışmaya rastlanmaktadır. Bazı araştırmalarda, cinsiyetle yaşam tatmini arasındaki ilişkinin zayıf olduğu bulunmuştur (Al-Attiah ve Nasser, 2016: 87). Diğer yandan kadınların yaşam tatminlerinin erkeklerden yüksek olduğu sonucunu gösteren araştırmalar da söz konusudur (Donovan vd., 2002: 14). Diener (1984) on dört araştırmanın sonuçlarını incelediği meta analiz çalışmasında cinsiyet değişkenine göre yaşam tatmininde önemli düzeyde farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. On altı ülkeyi kapsayan bir diğer araştırma

sonucuna göre, yaşam tatmini sonuçlarından “çok mutluyum” seçeneği, kadınlarda %24 düzeyinde iken, erkeklerde bu oran %21 olarak bulunmuştur (Inglehart, 1990).

Yaşam tatminini belirleyen değişkenlerin en önemlilerinden birisi de gelir düzeyidir. Yapılan uluslararası araştırmalarda elde edilen gelir ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak bazı araştırma sonuçları ülkenin gelişmişlik düzeyi ile yaşam tatmini düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olmayabileceğine işaret etmektedir (Yetim, 2001: 150). Ülkemizde yapılan iki çalışmada, bireylerin parayı mutlu olmak için birinci derecede önemli gördükleri bulunmuştur. Sonuç olarak gelir düzeyi ile mutluluk ilişkisi, daha çok temel gereksinim düzeyinde etkili bir ilişki iken; kültürel ve psikolojik etmenler paranın etkisini düşürebilmektedir (Yetim, 2001: 150-151).

Yaşam tatminini belirleyen bir diğer değişken de kişilik farklılıklarıdır. Yapılan araştırmalarda, “5 Genel Kişilik Eğilimi” olarak bilinen “Dışadönüklük, Nevrotiklik, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyimlere Açıklık” kişilik özellikleri ile yaşam tatmini arasında güçlü bir ilişki saptanmıştır (Diener, 1996; Lucas vd., 1996; Diener vd., 1999). Ayrıca duygusal zeka düzeyi yüksek olan çalışanların yaşam tatmini düzeylerinin de yüksek olduğu bilinmektedir (Özyer vd., 2011).

Bireyin sağlık koşullarının da, yaşam tatmini ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Ampirik çalışmalar göstermektedir ki, sağlık faktörü, insanoğlunun kayıtsız kalamayacağı en önemli yaşamsal faktörlerden ve değerlerden birisidir. Bu kavram bireyin çalışabilmesini ya da çalışmamasını tayin eden önemli bir unsurdur (Nordenfelt, 1993: 83). Diğer yandan bireyin temel ihtiyaçlarının dikkate alındığı ve bir hiyerarşiyle açıklandığı “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşi”sinde de sağlık önemli bir unsur olarak yer almaktadır. Özellikle bireyin psikolojik iyi olması ve psikodinamik yapısının sağlam olması arzulanır bir durumdur.

1.4. İş Aile Yayılımı ile İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Bireyin hayatında büyük öneme sahip iki alan olan iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin olumlu yönde olması, bireyin stres yaşamasını engelleyecek ve yüksek performansta çalışabilmesine imkan tanıyacaktır. Diğer yandan iş ve aile hayatı arasındaki çatışma veya olumsuz etkileşim ise bireyin bu iki yaşam alanı arasında kalmasına ve buna bağlı olarak da depresyon, verimsizlik ve performans düşüklüğü yaşamasına neden olacaktır.

Yazında iş aile çatışması ile iş ve yaşam tatmini ilişkisini inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır (Tekingündüz vd., 2015; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Allen vd., 2000; Kossek

ve Ozeki, 1998; Wayne vd., 2004; Arye vd., 1999; Yüksel, 2005). Bu araştırmaların ortak sonucu iş aile çatışmasının iş ve yaşam tatminini negatif önde etkilediğidir.

İş aile yayılımı kavramı ile ilgili yazında çok sayıda çalışma bulunmamasına rağmen, iş aile yayılımı boyutlarının iş ve yaşam tatmini ile ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür. Yazın taraması sonucunda, iş aile yayılımının pozitif boyutlarının iş tatminini (Jin vd., 2013; Sandberg vd., 2012; Poelmans vd., 2008; Frone vd., 1994) ve yaşam tatminini (Frone vd., 1994) pozitif yönde etkilediğine dair araştırma bulgularına rastlanmıştır. Ayrıca negatif iş aile yayılımı boyutlarının iş ve yaşam tatminini azaltıcı etki yaptığı da görülmektedir. Örneğin Sandberg ve arkadaşları (2012) ailevi sıkıntılar, depresyon ve sağlığı aileden işe yansıyan faktörler olarak ele almış ve negatif aile-iş yayılımının iş tatmini üzerindeki negatif etkisini incelemişlerdir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir:

H1: Pozitif iş-aile yayılımı düzeyi iş tatminini artırmaktadır.

H2: Negatif iş-aile yayılımı düzeyi iş tatminini azaltmaktadır.

H3: Pozitif aile-iş yayılımı düzeyi iş tatminini artırmaktadır.

H4: Negatif aile-iş yayılımı düzeyi iş tatminini azaltmaktadır.

H5: Pozitif iş-aile yayılımı düzeyi yaşam tatminini artırmaktadır.

H6: Negatif iş-aile yayılımı düzeyi yaşam tatminini azaltmaktadır.

H7: Pozitif aile-iş yayılımı düzeyi yaşam tatminini artırmaktadır.

H8: Negatif aile-iş yayılımı düzeyi yaşam tatminini azaltmaktadır.

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini insan kaynakları departmanlarında görev yapan her düzeyden beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu amaçla yazarlar sosyal medya ağı olan LinkedIn üzerinden duyuru yaparak İnsan Kaynakları departmanlarında çalışan uzman ve yöneticileri ankete katılmaya davet etmişlerdir. Anket internet üzerinde oluşturulan online sisteme yüklenmiştir. Yazarlar sosyal medya üzerinden yaklaşık 1500 uzmanı anketi doldurmaları için davet etseler de ankete cevap veren insan kaynakları çalışanı sayısı 317'de kalmıştır. Dolayısıyla örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Konu ile ilgili uzmanlarla yapılan görüşmeler neticesinde ankete katılımın düşük olmasının nedeni insan kaynaklarındaki yoğun çalışma koşulları olarak öngörülmüştür.

Örneklemin 224'ü (%71) kadın, 93'ü (%29) erkek insan kaynakları çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların 63'ü (%20) 20-30 yaş aralığında, 31'i (%10) 31-40 yaş aralığında yer almakta, 11'i (%3) 41 yaş ve üzeri gruba girmektedir. Katılımcıların %67'lik büyük bir kısmı yaşı ile ilgili bilgi vermemiştir. Katılımcıların görev yaptıkları departmanlara bakıldığında; eğitim ve geliştirme, halkla ilişkiler, kurumsal iletişim, yetenek yönetimi, özlük işleri gibi farklı departmanlardan çalışanların bulunduğu görülmektedir. Araştırmaya en fazla katılım ise 291 (%91) çalışan ile idari ve mali işler departmanından gelmiştir. Medeni durumlara bakıldığında çalışanların 167'sinin (%53) bekar, 150'sinin (%47) evli olduğu görülmüştür. Son olarak katılımcıların görev yerlerinde ne zamandır çalıştıkları incelenmiş ve 165'inin (%52) 1-5 yıl arası, 93'ünün (%29) 1 yıldan az süredir, geri kalanının ise (%19) 6 yıl ve üzeri süredir görev yaptıkları tespit edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılmış olan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla demografik bilgi formuna yer verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırma değişkenleri olan iş aile yayılımı, iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik ölçekler bulunmaktadır.

İş aile yayılımı ölçeği: Çalışanların iş aile yayılımı düzeylerini ölçmek amacıyla Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilmiş ve Polatcı (2014) tarafından Türkçe'ye geçirilmiş olan iş aile yayılımı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iş aile yayılımı kavramının 4 boyutunu (pozitif iş-aile yayılımı, negatif iş-aile yayılımı, pozitif aile-iş yayılımı, negatif aile-iş yayılımı) bir arada ele alarak, bireylerin her bir boyutta yaşadıkları yayılım düzeyini ayrı ayrı ölçmeye imkan sağlamaktadır. Orijinal ölçekte pozitif iş-aile yayılımı boyutu 3, negatif iş-aile yayılımı boyutu 4, pozitif aile-iş yayılımı boyutu 3, negatif aile-iş yayılımı boyutu 4 ifadeden oluşmaktadır. Boyutların sırası ile Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ise 0.73, 0.83, 0.70 ve 0.80 olarak belirlenmiştir.

İş aile yayılımı ölçeğinin Türkçe'ye geçirilmesi Polatcı (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile Türkçe'ye geçirilmesi aşamasında 2 ifade çıkarılmıştır. Buna göre iş aile yayılımı ölçeğinin Türkçe formu 4 boyut ve 12 ifade ile doğrulanmıştır. Geçerleme çalışmasında iki farklı örneklemden elde edilen verilerin analizi sonucunda boyutların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları 0.70 ile 0.83 aralığında tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeği: Katılımcıların işlerinden duydukları tatmini ölçmek amacıyla Spector (1985) tarafından geliştirilmiş olan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek ücret, terfi ve ilerleme, yönetici, yan ödemeler, ödüller,

çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere 9 boyut ve her boyutta 4 olmak üzere toplam 36 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçekte boyutlara ait Cronbach Alfa katsayıları 0.62 ile 0.82 aralığında, ölçeğin bir bütün olarak güvenilirliği 0.91 olarak belirlenmiştir.

İş tatmini ölçeği Türkçe'ye Yelboğa (2009) tarafından çevrilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin Türkçe formunda 9 faktör ve 36 ifadeli yapı korunmuştur. Ölçekte yer alan 19 ters kodlu ifade ters çevrilerek analize dahil edilmiştir. İş tatmini boyutlarının Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları 0.63 ile 0.88 aralığında değişirken, ölçeğin bir bütün olarak güvenilirlik katsayısı ise 0.78 olarak tespit edilmiştir.

Yaşam tatmini ölçeği: Araştırmaya katılanların yaşamdan tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiş olan 5 ifade ve tek boyutlu yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak belirtilmiştir.

Yaşam tatmini ölçeği Türkçe'ye Köker (1991) tarafından geçerlenmiştir. Orijinalinde olduğu gibi 5 ifade ve tek boyutlu Türkçe ölçek formunun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.85'tir.

3. Bulgular

Araştırmada öncelikle iş aile yayılımı, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri ve bu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapmalar tespit edilmiş, ayrıca değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiştir. Tablo 1 değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini, Tablo 2 ise değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını ve ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Tablo 1. Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Alt boyutlar	Ort.	SS
İş Aile Yayılımı ¹		-	-
	Pozitif İş-Aile Yayılımı	3,40	,88
	Negatif İş-Aile Yayılımı	3,15	,96
	Pozitif Aile-İş Yayılımı	4,02	,66
	Negatif Aile-İş Yayılımı	2,44	,86
İş Tatmini		3,84	,73
	Ücret	3,43	1,16
	Terfi ve İlerleme	3,59	1,03
	Yönetici	4,04	1,21
	Yan Ödemeler	3,55	1,07
	Ödüller	3,85	,98
	Çalışma Koşulları	3,08	,90
	Çalışma Arkadaşları	4,17	,92
	İşin Kendisi	4,69	,91
	İletişim	3,96	1,05
Yaşam tatmini		3,07	,86

Tablo 1 incelendiğinde iş aile yayılımının pozitif boyutlarından alınan puanların negatif boyutlardan alınan puanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca örnekleme aileden işe negatif yayılımın oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. İş ve yaşam tatmini ortalamaları ortanın üzerinde değerlerde iken, en yüksek iş tatmini alt boyutu ortalaması 5 üzerinden 4.69 ile işin kendisi alt boyutuna aittir.

¹ İş aile yayılımı kavramının 4 boyutu birbirinden farklı bireysel deneyimleri ifade etmektedir, bu sebeple iş aile yayılımı ölçülürken 4 boyut ayrı ayrı değerlendirilmekte, kavram bütün olarak analize dahil edilmemektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Pozitif iş-aile yayılımı	(0.85)														
2. Negatif iş-aile yayılımı	-,140*	(0.85)													
3. Pozitif aile-iş yayılımı	,266**	-,036	(0.67)												
4. Negatif aile-iş yayılımı	-,077	,315**	-,091	(0.69)											
5. İş tatmini	,264**	-,327**	,015	-,165**	(0.94)										
6. Ücret	,158**	-,219**	-,065	-,085	,752**	(0.84)									
7. Terfi ve ilerleme	,282**	-,169**	,038	-,069	,765**	,509**	(0.71)								
8. Yönetici	,160**	-,209**	-,028	-,088	,773**	,470**	,590**	(0.84)							
9. Yan ödemeler	,161**	-,202**	-,031	-,134*	,748**	,728**	,526**	,469**	(0.73)						
10. Ödüller	,244**	-,294**	,081	-,189**	,862**	,618**	,607**	,651**	,599**	(0.70)					
11. Çalışma koşulları	,093	-,390**	-,118*	-,160**	,555**	,364**	,265**	,348**	,308**	,454**	(0.68)				
12. Çalışma arkadaşları	,172**	-,247**	,028	-,126*	,719**	,375**	,484**	,547**	,397**	,560**	,435**	(0.74)			
13. İşin kendisi	,305**	-,293**	,167**	-,146**	,628**	,298**	,437**	,388**	,275**	,552**	,322**	,495**	(0.80)		
14. İletişim	,183**	-,238**	,021	-,137*	,807**	,513**	,578**	,555**	,549**	,661**	,436**	,552**	,496**	(0.70)	
15. Yaşam tatmini	,233**	-,306**	,198**	-,191**	,494**	,450**	,375**	,239**	,436**	,398**	,210**	,358**	,414**	,384**	(0.85)

*p<0.05, **p<0.01 Parantez içerisindeki değerler Cronbach alfa güvenirlik katsayılarıdır.

Tablo 2 incelendiğinde pozitif iş-aile yayılımı ile pozitif aile-iş yayılımı arasında pozitif, negatif iş-aile yayılımı arasındaki ise negatif yönlü ilişki görülmektedir. Ayrıca negatif aile-iş yayılımı ile negatif iş-aile yayılımı da pozitif yönde ilişkilidir. İş tatmini iş aile yayılımının pozitif iş-aile yayılımı boyutu ile pozitif, negatif yayılım boyutları ile negatif ilişki içerisinde. Ancak iş tatmini değişkeninin pozitif aile-iş yayılımı boyutu ile ilişkisi anlamlı çıkmamıştır. Yaşam tatmini iş aile yayılımının pozitif boyutları ile pozitif, negatif boyutları ile negatif ilişki içerisinde. Ayrıca yaşam tatmini iş tatmini ve iş tatmini alt boyutlarının tümü ile pozitif yönlü ve 0.01 düzeyinde anlamlı ilişki içerisinde.

Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları da Tablo 2’de çapraz ekseninde parantez içlerinde görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre araştırmaya konu olan değişkenler ve boyutlarını ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçeklerin tamamı güvenilirlik düzeyi açısından kabul edilebilir sınırlar içerisinde.

Değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini tespit edebilmek amacıyla bağımsız örneklem t testi ve tek faktörlü varyans analizi ANOVA testi yapılmıştır. Tüm analizler için p değeri .05 olarak kabul edilmiştir.

Cinsiyete ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkek insan kaynakları uzmanları bazı değişkenler açısından farklılık göstermektedirler. Farklılıklara ilişkin t testi sonuçları Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları

	Ortalama	t	sd	p
Negatif iş-aile yayılımı	Kadın: 3.22 Erkek: 2.98	2.010	315	0.045
İş tatmini	Kadın: 3.77 Erkek: 4.00	-2.389	315	0.017

Elde edilen bulgulara göre kadın insan kaynakları uzman ve yöneticilerinin negatif iş-aile yayılımı düzeyleri erkeklere kıyasla daha yüksek olup, iş tatmini düzeyleri ise daha düşüktür.

Medeni durum açısından değişkenler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları

	Ortalama	t	sd	p
Pozitif aile- iş yayılımı	Bekar: 4.10 Evli: 3.94	2.227	315	0.027
Yaşam tatmini	Bekar: 2.89 Evli: 3.27	-4.102	315	0.000

Elde edilen bulgulara göre bekar insan kaynakları çalışanlarının pozitif aile yayılımı düzeyleri evlilere kıyasla daha yüksekken, yaşam tatmini düzeyleri ise daha düşüktür. Diğer bir deyişle evli İK uzmanlarının yaşam tatminleri bekarlardan daha yüksektir.

Araştırmaya katılan uzmanların yaşları açısından iş aile yayılım düzeyleri ile iş ve yaşam tatmin düzeyleri açısından bir farklılık olmadığı ANOVA testi sonucu tespit edilmiştir.

Gelir düzeyleri açısından bakıldığında gruplar arasında bazı anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Farkın hangi gelir düzeyi grupları arasında olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenlerin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları

	F	p	Gelir 1	Gelir 2	Ort. Farkı	p
Yaşam Tatmini	8.927	0.000	2000 TL ve altı	3001-4000 TL	-0.676	0.002
				5001-7500 TL	-0.850	0.002
				7501-10000 TL	-0.956	0.010
				10001 TL ve üstü	-0.998	0.002
			2000-3000 TL	5001-7500 TL	-0.638	0.037
				10001 TL ve üstü	-0.786	0.027
				5001-7500 TL	-0.760	0.002
				7501-10000 TL	-0.768	0.033
İş Tatmini	8.198	0.000	2000 TL ve altı	10001 TL ve üstü	-0.730	0.027
				5001-7500 TL	-0.729	0.001
				7501-10000 TL	-0.737	0.037
				10001 TL ve üstü	-0.698	0.029
			2000-3000 TL	5001-7500 TL	-0.730	0.008
				10001 TL ve üstü	-0.730	0.008
				5001-7500 TL	-0.730	0.008
				10001 TL ve üstü	-0.730	0.008

Gelir düzeyleri açısından sadece iş ve yaşam tatmini değişkenlerinin farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre aralarında anlamlı farklılık tespit edilen ikili gelir karşılaştırmalarından tamamında düşük gelir seviyesi grubu yüksek gelir seviyesi grubuna göre daha düşük tatmin düzeyine sahiptir.

Katılımcıların kıdemleri incelendiğinde ise sadece pozitif aile-iş yayılımı düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan ANOVA ve Scheffe testi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 6. Değişkenlerin Kıdeme Göre Farklılaşmasına İlişkin ANOVA ve Scheffe Testi Sonuçları

	F	p	Kıdem 1	Kıdem 2	Ort. Farkı	p
Pozitif aile-iş yayılımı	3.087	0.016	1 yıldan az	15 yıl üzeri	0.636	0.022

Tablo 6’da işe yeni başlayan katılımcıların pozitif aile-iş yayılımlarının 15 yıldan uzun süredir aynı işletmede çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır. H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerini test edebilmek için öncelikle iş aile yayılımı boyutları bağımsız değişken, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 7’ de görülmektedir.

Tablo 7. İş Aile Yayılımı Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Pozitif iş-aile yayılımı	İş tatmini	0,07	23,666	0,000	0,264***	4,865
Negatif iş-aile yayılımı		0,107	37,769	0,000	-0,327***	-6,146
Pozitif aile-iş yayılımı		0,000	0,067	0,797	0,015	0,258
Negatif aile-iş yayılımı		0,027	8,868	0,003	-0,165**	-2,978

p<0.01, *p<0.001

Tablo 7’ye göre pozitif iş-aile yayılımı iş tatmininin toplam varyansının %7’sini, negatif iş-aile yayılımı yaklaşık %11’ini, negatif aile-iş yayılımı yaklaşık %3’ünü açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde iş aile yayılımı

boyutlarından pozitif iş-aile yayılımının iş tatminini pozitif yönde ($\beta=0,264$), negatif iş-aile ve negatif aile-iş yayılımı boyutlarının ise iş tatminini negatif yönde (sırasıyla $\beta=-0,327$, $\beta=-0,165$) etkilediği görülmektedir. Pozitif aile-iş yayılımı ise iş tatminini etkilememektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında H1, H2 ve H4 kabul edilirken, H3 reddedilmiştir.

H5, H6, H7 ve H8 hipotezlerini test edebilmek için iş aile yayılımı boyutları bağımsız değişken, yaşam tatmini ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. İş Aile Yayılımı Boyutlarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Pozitif iş-aile yayılımı	Yaşam tatmini	0,054	18,134	0,000	0,233***	4,258
Negatif iş-aile yayılımı		0,094	32,603	0,000	-0,306***	-5,710
Pozitif aile-iş yayılımı		0,039	12,828	0,000	0,198***	3,582
Negatif aile-iş yayılımı		0,036	11,874	0,001	-0,191**	-3,446

p<0.01, *p<0.001

Tablo 8’e göre pozitif iş-aile yayılımı yaşam tatmininin toplam varyansının %5’sini, negatif iş-aile yayılımı %9’unu, pozitif aile-iş yayılımı yaklaşık %4’ünü, negatif aile-iş yayılımı yaklaşık %4’ünü açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde pozitif iş aile yayılımı boyutlarının yaşam tatminini pozitif yönde (sırasıyla $\beta=0,233$, $\beta=0,198$), negatif iş aile yayılımı boyutlarının ise yaşam iş tatminini negatif yönde (sırasıyla $\beta=-0,306$, $\beta=-0,191$) etkilediği görülmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında H5, H6, H7 ve H8 kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada insan kaynakları departmanında görev yapan yönetici ve uzmanların iş aile yayılımı düzeylerinin iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yazında iş ve yaşam tatminine etki eden pek çok değişken incelenmiştir, ancak iş aile yayılımının tatmin üzerindeki etkisini inceleyen çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışmada örgütlerdeki insan kaynağı üzerinde önemli etkiye sahip olan insan kaynakları uzmanları üzerine

odaklanılmış ve onların tatmin düzeylerinin örgütün tüm insan kaynağı üzerinde etkili olacağı düşünülmüştür.

Araştırmada bir sosyal medya ağı olan LinkedIn üzerinden insan kaynakları departmanında görev yapmakta olan uzman ve yöneticilere ulaşılmış ve bunların 317'sinden veri toplanmıştır. Toplanan veriler üzerinden yapılan analizler sonucunda iş aile yayılımı boyutlarının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki nasıl bir etkisinin olduğu araştırılmıştır.

Araştırma bulgularına göre işten aileye yansıyan pozitif duygular İK uzman ve yöneticilerinin iş tatminlerini ve yaşam tatminlerini pozitif yönde etkilemektedir. Aileden işe yayılan pozitif duygular ise bireyin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye neden olmazken, bireyin yaşam tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuçlardan hareketle işte yaşanan olumlu olaylar, edinilen bilgi ve deneyim, alınan terfi, takdir, ödül gibi olumlu dönüşlerin bireyin hem iş hem de genel olarak yaşamında önemli ölçüde olumlu etkiler yaptığını söylemek mümkündür. Diğer yandan ailedeki huzur, mutluluk ve güzel deneyimlerin de iş hayatına yansımaya bile, bireyin genel hayatı üzerinde olumlu bir etki yaptığı görülmüştür.

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında işte yaşanan olumsuz olaylar, deneyimler, stres ve çatışmanın ise hem iş hem de yaşam tatminini azalttığı tespit edilmiştir. Diğer yandan ailede yaşanan sorunlar, anlaşmazlıklar ve stresin aynı şekilde bireyin iş ve yaşam tatminini azaltıcı etki yaptığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak örgüt performansı ve sürdürülebilir rekabeti için kritik önem taşıyan insan faktörünün hem iş hem de aile hayatında olumsuzluklar yaşaması onun iş tatminini ve beraberinde yaşam tatminini azaltırken, iş hayatında yaşanan olumlu olaylar bireylerin iş ve yaşam tatminlerini artırmaktadır. Ailede yaşanan olumlu olaylar ise bireyin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki yapmazken, bireyin genel yaşam tatminini yükseltmekte ve hayatından memnuniyeti yüksek bir birey olmasını sağlamaktadır.

Araştırma sonuçları, araştırmanın örnekleme ile birlikte incelendiğinde elde edilen bilgilerin daha büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. İnsan kaynakları uzman ve yöneticileri örgüt çalışanlarının oryantasyonu, motivasyonu, iletişimi, eğitimi, kariyer yönetimi ve sağlığı gibi pek çok konudan sorumlu olmaları dolayısıyla kritik bir rol oynamaktadırlar. Bu nedenle bu kişilerin iş ve yaşamlarından memnuniyet duymaları ve mutlu bireyler olmaları, örgüt çalışanlarının tamamı üzerinde etkili olabilmektedir. Elde edilen sonuçlar insan kaynakları departmanında görev yapanların iş ve yaşam tatmininde iş ve aile hayatlarının önemini gözler önüne sermiştir. İş ve aile etkileşimine önem veren ve bu etkileşimi olumlu bir şekilde yönetmeye odaklanan örgütlerin, insan kaynakları yöneticilerinin ve onlar vasıtasıyla da

tüm çalışanlarının iş ve yaşam tatminlerinin daha yüksek olacağı düşünülmektedir.

Çalışmada farklı örgütlerde görev yapan insan kaynakları yöneticilerinin, sosyal ağ üzerinden anket doldurmaları istenerek veriler toplanmıştır. Dolayısıyla çalışmanın temsil yeteneği örnekleme oluşturan grubun özellikleriyle sınırlıdır. Ayrıca çalışmada iş ve yaşam tatmini değişkenleri iş aile yayılımının dört boyutu ile açıklanmaya çalışılmış, iş ve yaşam tatminine etki eden diğer faktörler araştırmanın dışında tutulmuştur. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenlerin de modele dahil edilmesi ve örneklemin genişletilmesi ile daha genellenebilir sonuçlara ulaşılması mümkün olabilecektir.

Kaynakça

- Allen, Tammy D., David E. L. Herst, Carly S. Bruck ve Martha Sutton (2000), "Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2): 278-308.
- Aryee, Samuel, Dail Fields ve Vivienne Luk (1999), "A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Management*, 25 (4): 491-511.
- Al-Attayah, Asma ve Ramzi Nasser (2016), "Gender and Age Differences in Life Satisfaction within a Sex-Segregated Society: Sampling Youth in Qatar", *International Journal of Adolescence and Youth*, 21 (1): 84-95.
- Balzer, William K. (1997), *Users' Manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*, Department of Psychology, Bowling Green State University.
- Barnett, Rosalind C. (1998), "Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124 (2): 125-182.
- Baş, Türker ve Kadir Ardiç (2002), "The Impact of Age on the Job Satisfaction of Turkish Academicians", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (3): 89-102.
- Clark, Sue C. (2000), "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53 (6): 747-770.
- Crouter, Ann C. (1984), "Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface", *Human Relations*, 37 (6): 425-441.
- Diener, Ed (1984), "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 95 (3): 542-575.
- Diener, Ed (1996), "Traits are Powerful, But are not Enough: Lessons from Subjective Well-Being", *Journal of Research in Personality*, 30(3): 389-399.
- Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen ve Sharon Griffin (1985), "The Satisfaction With Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, 49 (1): 71-75.

- Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas ve Heidi L. Smith (1999), "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", *Psychological Bulletin*, 125 (2): 276-302.
- Donovan, Nick, David Halpern ve Richard Sargeant (2002), *Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications for Government*, Cabinet Office, Strategy Unit.
- Ergenç, Alev (1981), "İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri", Ergun, Turgay (Ed.), *Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler- Yorumlar-Tartışmalar*, 16-19 Kasım 1981 (Ankara: TODAİE Yay.)
- Frone, Michael R., Marcia Russell ve M. Lyme Cooper (1994), "Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?", *Journal of Management*, 20 (3): 565-579.
- Gazioğlu, Şaziye ve Aysit Tansel (2002), "Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors", *ERC Working Papers in Economics* 03/03.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell (2006), "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", *Academy of Management Review*, 31 (1): 72-92.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins ve Jason D. Shaw (2003), "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3): 510-531.
- Grzywacz, Joseph G. ve Adam B. Butler (2005), "The Impact of Job Characteristics on Work-To-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct", *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2): 97-109.
- Grzywacz, Joseph G. ve Dawn S. Carlson (2007), "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research", *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4): 455-471.
- Grzywacz, Joseph G. ve Nadine F. Marks (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.
- Inglehart, Ronald (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society* (USA: Princeton University Press).
- Jin, Jia F., Michael T. Ford ve Chick C. Chen (2013), "Asymmetric Differences in Work Family Spillover in North America and China: Results from Two Heterogeneous Samples", *Journal of Business Ethics*, 113: 1-14.
- Jones, Michelle, D. (2006), "Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?", *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8 (1): 20-42.
- Judge, Timothy A. ve Shinichiro Watanabe (1994), "Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67: 101-107.
- Kirchmeyer, Catherine (1992), "Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources", *Human Relations*, 45 (8): 775-795.
- Köker, Süreyya (1991), *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kossek, Ellen E. ve Cynthia Ozeki (1998), "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationships: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, 83 (2): 139-149.
- Lambert, Susan J. (1990), "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, 43 (3): 239-257.

- Lucas, Richard E., Eunkook M. Suh ve Ed Diener (1996), "Discriminant Validity of Well-Being Measures", *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (3): 616-628.
- Lucas, Richard E. ve Carol L. Gohm (2000), "Age and Sex Differences in Subjective Well-Being Across Cultures", Diener, E. ve E. M. Suh (Ed.), *Culture and Subjective Well-Being* (Cambridge, MA: MIT Press): 291-317.
- Miner, John B. (1992), *Industrial-Organizational Psychology* (England: McGraw Hill Pub.).
- Mustafayeva, Lale ve Serkan Bayraktaroğlu (2014), "İş-Aile Çatışmaları ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması", *İşletme Bilimi Dergisi*, 2 (1): 127-145.
- Nordenfelt, Lennart (1993), *Quality of Life, Health and Happiness* (Sydney: Avebury Ashgate Publishing).
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal Ç. Doruk (2009), "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33: 69-99.
- Özyer, Kubilay, Öznur Azizoğlu ve Gülnaz Fahreeva (2011), "A Study about Relationship between Emotional Intelligence and Life Satisfaction", *Akademik Bakış Dergisi*, 25: 1-20.
- Poelmans, Steven, Olena Stepanova ve Aline Masuda (2008), "Positive Spillover between Personal and Professional Life: Definitions, Antecedents, Consequences and Strategies", Korabik K., D. S. Lero ve D. L. Whitehead (Ed.), *Handbook of Work-Family Integration, Research, Theory and Best Practices* (London: Academic Press): 141-156.
- Polatçı, Sema (2011), *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve psikolojik İyi Oluşun Rolü*, Yayımlanmamış Doktora Tezi (Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Polatçı, Sema (2014), "İş Aile Yayılımı ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (27): 327-348.
- Rogers, Jerry D., Kenneth E. Clow ve Toby, J. Kash (1994), "Increasing Job Satisfaction of Service Personnel", *Journal of Services Marketing*, 8 (1): 14-26.
- Ryan, Richard M. ve Edward L. Deci (2001), "To be Happy or to be Self-Fulfilled: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being", Fiske, S. (Ed.), *Annual Review of Psychology*, 52: 141-166.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000) (Ed.), *İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar*, Zekai Yılmaz ve Hakkı Soydan Anısına (Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü).
- Sandberg, Jonathan G., Jeremy B. Yorgason, Richard B. Miller ve E. Jeffrey Hill (2012), "Family-to-Work Spillover in Singapore: Marital Distress, Physical and Mental Health, and Work Satisfaction", *Family Relations*, 61(1): 1-15.
- Seligman, Martin E. P. ve Mihaly Csikszentmihalyi (2000), "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.
- Şimşek, Şerif, Tahir Akgemci ve Adnan Çelik (1998), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım).
- Spector, Paul E. (2016), *Job Satisfaction Survey*, JSS, <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssovr.html> (08.02.2016)
- Spector, Paul E. (1985), "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, 13 (6): 693-713.

- Sümer, Canan ve Patrick A. Knight (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.
- Tekingündüz, Sabahattin, Aysu Kurtuldu ve Sibel Öksüz (2015), "İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4): 27-42.
- Telman, Nursel ve Pınar Ünsal (2004), *Çalışan Memnuniyeti* (İstanbul: Epsilon Yayını).
- Tiedje, Linda B., Camille B. Wortman, Geraldine Downey, Carol Emmons, Monica Biernat ve Eric Lang (1990), "Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health", *Journal of Marriage and the Family*, 52 (1): 63-72.
- Tınaz, Pınar (2006), *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar* (İstanbul: Beta Kitap).
- Voydanoff, Patricia (2002), "Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Individual Outcomes: An Integrative Model", *Journal of Family Issues*, 23 (1): 138-164.
- Wayne, Julie H., Nicholas Musisca ve William Fleeson (2004), "Considering the Role of Personality in the Work Family Experience: Relationships of the Big Five to Work Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 108-130.
- Yelboğa, Atilla (2009), "Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)", *World Applied Sciences Journal*, 6(8): 1066-1072.
- Yetim Ünsal (2001), *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, 1. Baskı (İstanbul: Bağlam Yayınları).
- Yıldırım, Selami (1995), "Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (1-2): 441-451.
- Yılmaz, Gözde, Aşkın Keser ve Sayım Yorgun (2010), "Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş Ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1): 87-107.
- Yüksel, İhsan (2005), "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 301-314.