

**İŞ AİLE ÇATIŞMASININ META ANALİZ
YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ**

EXAMINING WORK-FAMILY CONFLICT
THROUGH META ANALYSIS

İlksun Didem ÜLBEĞİ

42

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ¹

EXAMINING WORK-FAMILY CONFLICT THROUGH META ANALYSIS

İlksun Didem ÜLBEĞİ²

Keywords:

İş Aile Çatışması,
Aile İş Çatışması,
Meta Analiz.

Anahtar Kelimeler:

Work-Family
Conflict,
Family-Work
Conflict,
Meta-Analysis.

ÖZ

İş aile çatışması, bireylerin iş ve aile sorumluluklarını dengelemeye çalıştıkları günümüz toplumunda yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş aile çatışması, bu çatışmayı yaşayan bireyler ve aynı zamanda örgütler açısından birçok olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu meta analiz çalışmada amaç, Türkiye'de yapılan iş-aile çatışması konulu araştırmaların kapsamını ve genel görünümünü inceleyerek ele almaktır. Psikometrik meta analiz yöntemi kullanılarak, iş aile çatışmasının yaygınlığını ve ilişkili faktörleri belirlemek için Türkiye'de yapılan kapsamlı bir dizi çalışma analiz edilmiştir. Bulgular, iş aile çatışması genel boyutu, iş aile çatışması ile aile iş çatışması alt boyutları ile alan yazında ilişkileri ele alınmış olan bireysel ve örgütsel değişkenler bağlamında ortaya konulmuştur. Elde edilen sonuçlar büyük ölçüde uluslararası ve ulusal alan yazındaki bulgularla örtüşmektedir. Bu kapsamda, iş aile çatışmasının Türk alan yazında önemli bir çalışma konusu olduğunu ve çalışanların genel refahı ve yaşam kalitesi üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu ortaya koyulmaktadır. Çalışmada ayrıca elde edilen bulguların sonuçları tartışılmakta ve gelecekteki çalışmalar için önerilerde bulunmaktadır.

ABSTRACT

Work-family conflict is a prevalent issue in today's society, as individuals strive to balance their work and family responsibilities. Work-family conflict can lead to many negative consequences for individuals experiencing this conflict as well as for organizations. This meta-analysis aims to examine the extent and nature of work-family conflict conducted in Turkey. By using psychometric meta-analysis method, a comprehensive set of studies conducted in Turkey to determine the prevalence and factors associated with work-family conflict was analyzed. The findings are presented in the context of the general dimension of work-family conflict as a whole, as well as its sub-dimensions- work-to-family conflict and family-to-work conflict- alongside individual and organizational variables whose relationships have been identified in the literature. The results obtained mostly coincide with the findings in international and national literature. In this context, the findings revealed that work-family conflict is indeed a significant study topic in Turkey, with substantial implications for employee well-being and overall quality of life. In addition, the implications of the findings are discussed, and suggestions are made for future studies.

¹ Bu çalışma Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından SBA-2019-11262 proje numarasıyla desteklenmiştir.

² Doç.Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, idulbegi@cu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6905-2720.

Alıntılanmak için/Cite as: Ülbeği İ. D. (2025) İş Aile Çatışmasının Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34 (1), 747-763.

GİRİŞ

İş aile çatışması günümüz çalışma yaşamında yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çatışma, işe ilişkin taleplerin ve sorumlulukların kişinin aile yükümlülüklerini yerine getirmesine engel olduğunda veya aileye ilişkin talep ve sorumlulukların kişinin iş taleplerini yerine getirmesine engel olması durumlarında ortaya çıkmaktadır (Frone, 2000; Greenhaus ve Beutell, 1985). İş aile çatışması, iş yükümlülükleri nedeniyle önemli aile etkinliklerini kaçırmak veya birden fazla sorumluluğu bir arada yürütme nedeniyle bunalmış ve stresli hissetmek gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Bianchi ve Milkie, 2010; Perry-Jenkins vd., 2000). İş aile çatışması, işgücüne katılan kadın sayısının artması, çift kariyerli ailelerin artması ve hane halkının değişen yapısı gibi günümüz çalışma ortamının bir sonucu olarak birçok çalışan için çok sıklıkla karşılaşılan bir sorun olup, çalışma hayatında iş aile çatışmasını ele almanın artan önemine katkıda bulunmaktadır (Boles vd., 2001). Buna ek olarak, iş ve özel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştıran teknolojik gelişmeler, uzun çalışma saatleri ve ağır iş yükü ve birçok kuruluştaki esnek çalışma düzenlemesinin veya aile dostu politikaların olmaması gibi faktörler iş aile çatışmasının yaygınlığını daha fazla artırmaktadır (Vayre ve Vonthron, 2019). COVID-19 salgını, dünya genelinde bireylerin yaşadığı iş aile ve aile iş çatışmasını önemli ölçüde artırmıştır (Yang, 2023). Uzaktan çalışmaya geçiş, okulların ve çocuk bakım tesislerinin kapanması ile birlikte birçok çalışan, iş sorumlulukları ile aile hayatının artan talepleri arasında denge kurmakta daha fazla zorluk yaşamaktadır (Wakai vd., 2023).

İş aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki bazı sorumlulukların uyumlu olmamasını ve işin aileyi, ailenin işi olumsuz yönde etkilediği bir tür roller arası çatışmayı ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu çatışmanın çalışanların stres düzeylerini artıran ve iş tatmini düzeylerini ise azaltan olumsuz etkileri bulunmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Ayrıca iş aile çatışması yaşam tatmini üzerinde olumsuz etkilere sahip olup (Rupert vd., 2012) aynı zamanda örgütler açısından olumsuz sonuçlara işaret eden işten ayrılma niyeti (Li vd., 2022) ile işe yabancılaşmanın artması (Fedi vd., 2016), işe adanmışlık (Yang vd., 2021) ve örgütsel bağlılık

(Casper vd., 2002) düzeylerinde azalma ve daha düşük iş performansı (Roth ve David, 2009) da dahil olmak üzere çeşitli olumsuz etkilere sahiptir.

Bu bağlamda, iş aile çatışmasının bireyler ve örgütler üzerindeki etkisini anlamak çeşitli sebeplerle önem taşımaktadır (Shockley vd., 2017). İlk olarak, iş aile çatışmasının çalışanların refahı ve genel iş tatmini üzerinde yaratabileceği potansiyel olumsuz etkileri örgütlerin fark etmelerine olanak sağlamaktadır (Meenakshi, 2013). İş aile çatışmasının etkilerini anlaşılmasıyla örgütlerin, esnek çalışma düzenlemeleri sunmak veya çalışanlar için destek hizmetleri sağlamak gibi bu olumsuz etkileri azaltmaya yönelik stratejiler ve politikalar uygulayabilmesi mümkün olabilmektedir (Moen vd., 2015)

İkinci olarak, iş aile çatışmasının etkisinin anlaşılması, örgütlerin çalışanlarını elde tutma oranlarını artırmalarına ve işten ayrılma oranlarını azaltmalarına yardımcı olabilmektedir (Shockley vd., 2017). Örgütler, iş aile çatışmasını ele alarak ve iş yaşam dengesini destekleyen politikalar uygulayarak, çalışan sadakatini teşvik eden ve çalışanların örgütten ayrılma olasılığını azaltan daha destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratabilmektedir (Beigi vd., 2018; Ryan ve Kossek, 2008).

Ayrıca, iş aile çatışmasının etkisini anlamak, bireylerin iş ve aile sorumluluklarını dengelerken karşılaşılabilecekleri potansiyel zorluklara ilişkin farkındalıklarını artırarak da fayda sağlayabilmektedir (Brough vd., 2007). Bireylerin iş aile çatışmasını yönetmek için stratejiler geliştirmelerine ve iş yükümlülüklerini sürdürülebilir bir şekilde yerine getirirken refahlarına, ilişkilerine ve kişisel yaşamlarına öncelik vermenin yollarını bulmalarına yardımcı olabilmektedir (Perreault ve Power, 2023).

Bunlara ek olarak, iş aile çatışmasının etkisinin anlaşılması, örgütsel sonuçların ve iş performansının artmasını sağlayabilmekte (Kelly vd., 2008; Li vd., 2017) ve örgütlerin daha empatik ve destekleyici bir örgüt kültürü oluşturmaya olanak sağlamaktadır (Ferri vd., 2018). Çalışanlar, örgütün iş ve aile sorumluluklarını dengelemede karşılaştıkları zorlukların farkında olduğunu ve bunlara değer verdiğini hissettiklerinde, bu durum moral, motivasyon ve çalışma ortamlarından genel memnuniyetin artmasına yol açmaktadır (Lockwood, 2003).

İş aile çatışmasının bireyler ve kuruluşlar üzerindeki etkisinin kabul edilmesi, özel eğitim ve gelişim programları için fırsatlar oluşturabilmektedir (Hammer vd., 2011). Bu programlar, çalışanları zamanlarını etkin bir şekilde yönetmek, sınırları belirlemek ve görevlere öncelik vermek için gerekli becerilerle donatabilir ve sonuçta iş aile çatışmasını daha kolay bir şekilde yönetme becerilerini geliştirmektedir (Kelly vd., 2014; Kossek vd., 2014).

Örgütler, iş aile çatışmasını proaktif bir şekilde ele alarak daha dirençli, işine adanmış ve üretken bir işgücünü teşvik etmektedir (Las Heras ve Van Deusen, 2010). İş aile çatışması üzerine yapılan araştırmalar bu alandaki bilgi birikimini artırmakta ve ilişkilerin, neden ve sonuçların ortaya çıkarılmasına imkân vermektedir. Bu da gelecekteki araştırmaların önünü açarak iş aile çatışmasının daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecektir.

Uluslararası alan yazında iş aile çatışmasının genel görünümünü sistematik olarak ortaya koyan çeşitli meta analiz çalışmaları bulunmaktadır. Byron (2005) çalışmasında iş aile çatışmasına yol açan iş ve aileye ilişkin faktörlerle bireysel faktörlerin iş aile çatışmasıyla ilişkilerini ele almıştır. Ford vs. (2007) iş aile çatışmasının iş stresi, iş desteği, çalışma saatleri ile aile stresi, aile desteği ve aileyle geçirilen zaman gibi çeşitli öncülleri ile iş ve aile tatmini olan ilişkilerini ortaya koymuştur. Amstad vd. (2011) yaptıkları meta analiz çalışmasında iş aile çatışmasının iş ve aileye ilişkin çeşitli sonuçları ile sağlık sorunları, depresyon, madde kullanımı ve yaşam tatmini ile ilişkisini incelemişlerdir. Michel vd. (2011) ise çalışmalarında kişilik özellikleri ile iş ve aileye ilişkin çeşitli öncül değişkenlerin iş aile çatışmasıyla olan ilişkilerini göstermiştir. French vd. (2018) meta analiz çalışmasında kültürel bağlamı da dikkate alarak sosyal destek ile iş aile çatışması ilişkisini ortaya koymuştur. Allen vd. (2020) benzer olarak kültürel etkiyi de göz önünde bulundurarak iş aile çatışmasının iş tatmini, aile tatmini ve yaşam tatmini olan ilişkilerini göstermiştir. Miller vd. (2022) ise yol analizini de yöntem olarak kullanarak kişilik özellikleri, iş aile çatışması, anksiyete, depresyon ve madde kullanımı arasındaki ilişkileri ele almışlardır. Türkiye’de iş aile çatışmasının yaygın bir araştırma konusu olmasına karşın uluslararası yazında görülen çeşitli meta analiz çalışmalarına rastlanmamaktadır.

Bu bağlamda, bu meta analiz çalışmasının amacı, Türkiye’de iş aile çatışması ve bunun bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkisine dair mevcut araştırmaların kapsamlı ve sistematik bir incelemesini ortaya koymaktır. Bu çalışma, psikometrik meta analiz yöntemini kullanarak, Türkiye’deki alan yazında incelenen çeşitli değişkenler ile iş aile çatışması, iş aile çatışması boyutu ve aile iş çatışması boyutu arasındaki etki büyüklüklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, önceki araştırmaların nicel bir sentezini sağlayarak mevcut literatüre katkıda bulunmakta ve genellenebilir sonuçların tespit edilmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, meta analiz çalışması alan yazındaki boşlukların ve tutarsızlıkların ortaya çıkarılmasına yardımcı olarak daha fazla araştırma ve inceleme gerektiren alanların belirlenmesini sağlamaktadır. Uluslararası yazında iş aile çatışmasına ilişkin çalışmaların bulgularını sistematik olarak ele alan yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada ulusal yazında iş aile çatışması konusundaki çalışmalara ilişkin bulgular sistematik olarak ele alınacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş aile çatışması, iş ve aile rollerinin talep ve sorumluluklarının uyumsuz olduğu ve her iki alandaki yükümlülüklerin yerine getirilmesinde zorlukların bulunduğu durumlarda bireylerin yaşadığı deneyimi ifade etmektedir (Grzywacz & Carlson, 2007). İş ve aile alanları birbiriyle ilişkili olup birbirini etkilemekte ve bireylerin bir alandaki deneyimleri diğer alana yayılarak çatışmaya yol açmaktadır (Ford vd., 2007; Luk ve Shaffer, 2005). İşin aile yaşamına müdahalesi, iş talepleri ve sorumlulukları bireyin aile yükümlülüklerini yerine getirme becerisini olumsuz etkilediğinde ortaya çıkmakta ve aile yaşamında çatışmalara ve gerginliğe neden olmaktadır. Ayrıca ailenin iş yaşamına müdahalesi ise aile talepleri ve sorumluluklarının, bireyin iş yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesi durumunda, iş performansının olumsuz etkilenmesiyle ortaya çıkmaktadır (Voydanoff, 2004).

İş aile çatışmasına ilişkin bir diğer sınıflandırmaya göre ise iş aile çatışması, zaman temelli, stres temelli ve davranış temelli olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Carlson, 1999). Zamana dayalı çatışma, bir rol için gereken zaman ve enerji miktarı diğer rolün sorumluluklarını

yerine getirmeyi zorlaştırdığında ortaya çıkan çatışmaları ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Carlson, 1999; Voydanoff, 2004). Davranış temelli çatışma, bir rolün gerektirdiği belirli davranışlar başka bir rolün gerekliliklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında ortaya çıkan çatışmaları belirtmektedir (Carlson, 1999; Greenhaus ve Beutell, 1985; Voydanoff, 2004). Gerilim temelli çatışma ise bir rolde yaşanan zorlanma veya stresin başka bir rolün sorumluluklarını ve gerekliliklerini yerine getirmeyi zorlaştırması durumunda ortaya çıkan çatışmaları ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Carlson, 1999; Voydanoff, 2004). Ford ve arkadaşları (2007) meta analiz çalışmalarında, uzun çalışma saatleri gibi zamana dayalı iş taleplerinin iş aile çatışması ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Buna göre bireyler işte ne kadar çok zaman geçirirlerse, iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşama olasılıkları da o kadar artmaktadır. Ayrıca, araştırmalar aşırı rol yükünün, iş aile çatışmasına yol açabileceğini göstermiştir (Ilies vd., 2007, 2015).

Çeşitli çalışmalar, iş aile çatışmasının hem bireyler hem de kuruluşlar için önemli sonuçları olabileceğini ortaya koymuştur. Yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşayan bireylerin daha düşük iş tatmini düzeyleri ortaya çıkmaktadır. Bruck ve arkadaşları (2002) iş aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki göstermiştir. Çok uluslu bir çalışmada, Spector ve arkadaşları (2007) bu iki yapı arasında negatif ilişki olduğunu farklı örneklemelerde ortaya koymuştur. Ayrıca, benzer olarak Kinnunen ve arkadaşları (2004) iş aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir. Bunlara ek olarak, yaptıkları meta analiz çalışmasında, Amstad ve arkadaşları (2011) bu değişkenler arasında negatif bir korelasyon olduğunu göstermiştir. İş aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiye benzer şekilde, yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşayan bireylerin yaşam tatmini düzeyleri daha düşük olmaktadır. Psikologlarla yaptıkları araştırmada Rupert ve arkadaşları (2012) iş aile çatışmasının yaşam memnuniyetini azalttığını ortaya koymuştur. Perrewé ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan çalışmada iş aile çatışmasının yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyetini de olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca Adams ve arkadaşları (1996) artan iş aile çatışmasının çalışanların yaşam memnuniyetini ve iş tatminini azalttığını göstermiştir.

Alan yazında yapılan araştırmalar, iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Boylamsal çalışmalarında, Nohe ve Sonntag (2014) iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ek olarak, Boyar ve arkadaşları (2003) bu yapılar arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ayrıca, çok uluslu çalışmalarında Spector ve arkadaşları (2007) iş aile çatışması ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

İş aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda çelişkili araştırma sonuçları bulunmaktadır. Casper ve arkadaşları (2002) iş aile çatışması ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu, ancak duygusal bağlılık arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, aile iş çatışması ile bağlılığın iki boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olmadığını da göstermişlerdir. Vickovic ve Morrow (2020) infaz koruma memurları ile yaptıkları çalışmada iş aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığını ortaya koymuşlar, ancak zaman ve gerginlik temelli çatışma ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Ayrıca, Lambert ve arkadaşları (2006) zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli çatışmanın örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bunlara ek olarak, yaptıkları meta analiz çalışmasında, Amstad ve arkadaşları (2011) iş aile çatışması ve aile iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkiler tespit etmişlerdir.

Alan yazındaki çalışma sonuçları, yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşayan çalışanların işlerine yabancılaşma hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Fedi ve arkadaşları (2016) çalışmalarında iş aile çatışmasının işe yabancılaşma ile pozitif ilişkisi olduğunu göstermiştir. Akca (2020) lojistik firması çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş aile çatışması ve işe yabancılaşma arasında güçlü pozitif yönlü sonuçlar bildirmiştir.

Yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşayan çalışanların iş performanslarının da düşük düzeyde ortaya çıkması söz konusudur. Gilboa ve arkadaşları (2008) meta analiz çalışmalarında, iş aile çatışması ile genel performans ve kendi kendine değerlendirilen performans arasında negatif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Amstad ve arkadaşları (2011) iş aile çatışması, aile-iş çatışması ve

iş performansı arasında negatif korelasyonlar olduğunu göstermiştir. Frone ve arkadaşları (1997) da benzer şekilde hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması ile iş performansı arasında negatif korelasyonlar olduğunu tespit etmiştir.

Çeşitli araştırmalar, yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşayan bireylerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı eksikliği de dahil olmak üzere tükenmişlik belirtileri bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Zábrowská ve arkadaşları (2018) öğretim üyeleri arasında yaptıkları çalışmada iş aile çatışması ve tükenmişlik ilişkisini ortaya koymuşlardır. Halbesleben (2009) itfaiyeciler arasında yaptığı çalışmada, iş aile çatışması ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Amstad ve arkadaşları (2011) meta analiz çalışmalarında da iş aile çatışması, aile-iş çatışması ve tükenmişlik arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermişlerdir.

İş aile çatışması yaşayan çalışanların düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip olma olasılığı daha yüksek bulunmaktadır. Karatepe ve Karadaş (2014) otel çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarının hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Wang ve arkadaşları (2012) psikolojik sermaye ile hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması boyutları arasında negatif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bir diğer pozitif psikoloji değişkeni olan işe adanmışlık da iş aile çatışması ile negatif ilişkilidir. Yang ve arkadaşları (2021) okul müdürleri arasında yaptıkları çalışmada, iş aile çatışması ile işe adanmışlık arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Mache ve arkadaşları (2016) benzer olarak hekimlerin iş aile çatışması ile işe adanmışlıkları arasında negatif bir korelasyon bulmuştur.

Aşırı iş yükü, çeşitli çalışmalarda iş aile çatışmasının önemli bir belirleyicisi olmuştur. Spector ve arkadaşları (2007) çok uluslu çalışmalarında, gerginlik ve zamana dayalı iş aile çatışmasının her ikisinin de iş yükü ve çalışma saatleri ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Meta analiz çalışmalarında Michel ve arkadaşları (2011) aşırı iş yükü ile iş aile çatışması arasında pozitif bir korelasyon tespit etmişlerdir.

Algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği ile ilgili olarak, çeşitli çalışmalar destek ve iş aile çatışması arasında negatif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Michel ve arkadaşları (2011) iş aile çatışması ile hem algılanan örgütsel destek hem de yönetici desteği arasında negatif korelasyonlar bulmuştur. Ayrıca meta analiz çalışmasında Byron (2005) iş desteği ile hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması arasında negatif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka meta analiz çalışmasında da (Kossek vd., 2011) iş aile çatışması ile algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği arasında negatif ilişkiler olduğunu tespit edilmiştir.

Birçok çalışma iş stresi ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Byron (2005) meta analiz çalışmasında iş stresi ile hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması arasında pozitif korelasyonlar bulmuştur. Amstad ve arkadaşları (2011) benzer şekilde, iş stresi ile hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması arasında pozitif ilişkiler göstermiştir.

Üniversitede akademisyenler arasında yaptıkları çalışmada Torp ve arkadaşları (2018) işkoliklik ve iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Brady ve arkadaşları (2008) iki örneklemlerinde işkoliklik ve iş aile ilişkisine dair benzer bulgular rapor etmişlerdir. Gillet ve arkadaşları (2021) hemşireler arasında yapılan bir çalışmada bu iki değişken arasında güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

İş aile çatışması bireyleri ve örgütleri etkileyen önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazın incelendiğinde, bireylerin kişisel, aile ve çalışma yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği, aynı zamanda örgütler üzerinde de istenmeyen sonuçlara neden olduğu görülmektedir. Günümüz çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılması ve geniş bir kesimi etkilemesi bağlamında sistematik bir çalışmayla Türkiye’de yapılmış olan çalışmaların genel görünümünü sistematik olarak ele alınması katkı sağlayabilecektir.

YÖNTEM

İş aile çatışması araştırmalarında meta analiz, mevcut alan yazının kapsamlı ve sistematik bir şekilde gözden geçirilmesini sağlayarak çeşitli çalışmalar arasında

bulguların karşılaştırılmasına ve sentezlenmesine olanak tanımaktadır. Bu çalışmada, alan yazında iş aile çatışması ve alt boyutları ile korelasyonları incelenmiş olan değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere Hunter ve Schmidt (2004) tarafından geliştirilmiş olan psikometrik meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla, ilgili çalışmalar tespit edilmiş, bu çalışmalardan ilgili veriler alınmış, söz konusu değişkenler arasındaki etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Çalışmalardan gerekli verinin elde edilmesi amacıyla bir kodlama tablosu kullanılmıştır. Bu tabloda, yazarlar, yayın yılı, örneklem büyüklüğü, korelasyon katsayısı, güvenirlik katsayıları gibi bilgiler yer almaktadır.

İlgili çalışmalara ulaşabilmek için Google Akademik arama motoru, Dergipark Ulusal Akademik Dergiler veri tabanı ve Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Veri tabanı kullanarak kapsamlı bir alan yazın taraması yapılmıştır. Ayrıca iş aile çatışması ile ilgili bildirilere ulaşmak için "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi" (2004-2023), "Örgütsel Davranış Kongresi" (2013-2023) ve "Ulusal- Uluslararası İşletmecilik Kongresi" (2016-2023) bildiri kitapları taranarak konuyla ilgili bildiriler elde edilmiştir. Söz konusu kongrelerin uzun yıllardır istikrarlı olarak düzenlenmesi ve alanda çok sayıda çalışmaya ulaşmaya olanak sağlamaları çalışmaya dahil edilmelerinde önemli ölçütler olmuştur.

Arama terimleri olarak "iş aile çatışması", "iş aile çatışması boyutu" ve "aile iş çatışması boyutu" kullanılmıştır. Anahtar kelimeler, aramayı gerektiği gibi genişletmek veya daraltmak için boolean operatörleri kullanılarak birleştirilmiştir.

Ulaşılan çalışmaların meta analize dahil edilip edilmeyeceğine ilişkin karar vermek amacıyla çeşitli ölçütler dikkate alınmıştır. Buna göre, çalışmaların görgül bir araştırma yöntemi kullanmış olması, çalışmanın Türkiye’den örneklem almış olması ve yine örneklemdeki katılımcıların çalışanlardan oluşması gerekmektedir. Ayrıca, iş aile çatışması değişkeni, iş aile çatışması alt boyutu ile aile iş çatışması alt boyutlarını kullanan çalışmalar araştırma kapsamına alınmıştır. Bunlara ek olarak, etki büyüklüklerini hesaplayabilmek için çalışmaların örneklem büyüklüğünü, güvenirlik katsayılarını ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayısını raporlamış olması gerekmektedir. Bu çalışmanın Türkiye’de yapılmış iş aile

çatışmasına yönelik araştırmaları ele alması nedeniyle Türkiye ve çalışan örnekleme olan çalışmalar seçilmiştir. Ayrıca iş aile çatışmasının iki alt boyutunu da analizlere dahil etmek amacıyla bu alt boyutları ortaya koyan çalışmalar analize dahil edilmiştir. Meta analiz kapsamında etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için değişkenler arasındaki korelasyon katsayısını gösteren görgül çalışmalar ele alınmıştır.

Analiz kapsamında kullanılacak istatistiksel işlemler arasında düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, %80 güvenirlik aralığı alt ve üst limitleri ile %95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri yer almaktadır. Analizlerin yapılmasında Schmidt ve Le (2014) tarafından geliştirilmiş olan “Software for the Hunter-Schmidt meta analysis methods version 2.0” yazılımı ile Microsoft Excel kullanılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Yapılan alan yazın taramaları kapsamında toplam 354 çalışmaya ulaşılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan çalışmalar, yalnızca tek çalışma bulunan değişkeni araştırmış çalışmalar analiz dışında bırakılmıştır. Buna göre 10 bildiri, 13 doktora tezi, 66 yüksek lisans tezi ve 67 makale olmak üzere toplam 156 çalışma ile analizler yapılmıştır. Çalışmaların yıllara göre dağılıma bakıldığında 2006, 2012 ve 2014 yıllarında 1’er çalışma, 2022 yılında 21 çalışma yapıldığı görülmektedir. Genel olarak iş aile çatışmasına ilişkin araştırmaların artış eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1’de, iş aile çatışması ve ilgili değişkenler için meta analiz sonuçları görülmektedir. Ağırlıklı ortalama korelasyonların çoğunun beklenen yönde ve sonuçların ise çoğunun anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı için yapılan analizlerin sonuçları ters yönde ve anlamsız bulunmuştur. Her iki değişken için de örneklemin sadece iki ve üç ile sınırlı olmasının bir etken olabileceği dikkate alınmalıdır. En güçlü ilişki iş aile çatışması ile iş aile çatışması boyutu ($p = 0.93$) ve aile iş çatışması boyutu ($p = 0.94$) arasında bulunmuştur. Doğrudan ilişkili bu yapıların dışında, en yüksek korelasyona sahip değişken duygusal tükenme olmuştur ($p = 0.66$).

İş aile çatışmasına etkisi olan aşırı iş yükü ($\rho = 0.61$), iş stresi ($\rho = 0.56$) ve işkoliklik ($\rho = 0.51$) değişkenlerine ilişkin korelasyon katsayılarının yüksek değerler aldığı görülmekte iken algılanan yönetici desteği ($\rho = -0.34$) ile algılanan örgütsel desteğin ($\rho = -0.28$) ise beklentiler kapsamında negatif sonuçlar aldığı bulunmuştur. İş aile çatışmasının işe yönelik sonuçları kapsamında değerlendirme yapıldığında duyarsızlaşma ($\rho = 0.60$), tükenmişlik ($\rho = 0.57$), işe yabancılaşma ($\rho = 0.53$) ve işten ayrılma niyeti ($\rho = 0.52$) ile yüksek ilişkisi olduğu görülmektedir. Söz konusu bulgular, iş aile çatışması yaşayan bireylerin tükenmiş hissettikleri, tükenmişlik aşamalarından biri olan duyarsızlaştıkları, işlerine karşı yabancılık hissettikleri ve işlerini bırakmayı düşündüklerine işaret etmektedir. Ayrıca, iş aile çatışması ile iş tatmini ($\rho = -0.30$), örgütsel bağlılık ($\rho = -0.27$), iş performansı ($\rho = -0.24$) ve işe adanmışlık ($\rho = -0.21$) düzeyleri arasında negatif yönlü ilişkiler

ortaya konulmuştur. Buna göre çalışanların iş ile aileleri arasındaki çatışmalar, iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını, iş performanslarını ve işe adanmışlık düzeylerini düşürmektedir. Bunlara ek olarak iş aile çatışmasının duygusal emekle ($\rho = 0.24$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunurken, yaşam tatmini ($\rho = -0.28$) ve psikolojik sermaye ($\rho = -0.21$) ile düşük düzeyde ancak negatif yönlü ilişkiler ortaya konulmuştur. Bu bulgulara göre, iş aile çatışması yaşayan çalışanlar duygularını yönetebilmek adına çaba göstermekte olup bu durum sarmal şeklinde iş aile çatışmasını daha çok artıracak bir etken de olabilmektedir (Speights vd., 2020). Ayrıca iş aile çatışması çalışanların yaşam tatminlerini ve psikolojik sermayelerini düşürmektedir. Ancak iş aile çatışması gibi olumsuz bir durum karşısında psikolojik sermaye kaynaklarını kullanarak mücadele ettikleri için de bu yönde bir düşüş olasılığı karşımıza çıkmaktadır (Karatepe ve Karadas, 2014).

Tablo 1. İş Aile Çatışması Meta Analiz Sonuçları

İş Aile Çatışması	<i>k</i>	<i>n</i>	ρ	<i>SDo</i>	<i>SDp</i>	%80 GR		%95 GA		Var %
						Alt	Üst	Alt	Üst	
Aile İş Çatışması Boyutu	24	6322	0,94	0,06	0,05	0,87	0,99	0,91	0,96	18,20
İş Aile Çatışması Boyutu	24	6322	0,93	0,15	0,14	0,14	0,75	0,87	0,99	2,22
İşten Ayrılma Niyeti	24	6027	0,52	0,18	0,18	0,30	0,74	0,45	0,59	9,59
İş Stresi	21	5551	0,56	0,23	0,22	0,27	0,84	0,46	0,65	5,75
İş Tatmini	16	3706	-0,30	0,01	0,09	-0,41	-0,18	-0,30	-0,29	38,64
Aşırı İş Yükü	11	3149	0,61	0,18	0,17	0,40	0,83	0,51	0,72	7,35
Tükenmişlik	10	2848	0,57	0,19	0,18	0,34	0,80	0,46	0,69	7,71
İş Performansı	7	2711	-0,24	0,31	0,31	-0,63	0,16	-0,47	-0,01	3,42
Algılanan Yönetici Desteği	7	2696	-0,34	0,17	0,16	-0,54	-0,14	-0,46	-0,22	8,91
Algılanan Örgütsel Destek	6	1868	-0,28	0,32	0,31	-0,68	0,12	-0,53	-0,03	3,63
İşkoliklik	5	1757	0,51	0,13	0,12	0,35	0,66	0,39	0,62	13,90
Yaşam Tatmini	4	1645	-0,28	0,10	0,08	-0,39	-0,18	-0,38	-0,19	29,02
Duygusal Emek	4	800	0,24	0,12	0,09	0,13	0,35	0,13	0,35	45,50
Örgütsel Bağlılık	4	832	-0,27	0,06	0,00	-0,27	-0,27	-0,33	-0,22	161,91
Duygusal Tükenme	4	915	0,66	0,04	0,00	0,66	0,66	0,61	0,70	112,78
Duyarsızlaşma	3	738	0,60	0,03	0,00	0,60	0,60	0,56	0,63	265,43
İşe Adanma	3	615	-0,21	0,06	0,00	-0,21	-0,21	-0,27	-0,14	157,77
İşe Yabancılaşma	3	1013	0,53	0,25	0,25	0,21	0,85	0,24	0,81	3,64
Psikolojik Sermaye	3	849	-0,21	0,01	0,00	-0,21	-0,21	-0,22	-0,20	3513,20
Duygusal Bağlılık	3	730	0,14	0,23	0,21	-0,14	0,41	-0,12	0,39	10,40
Devam Bağlılığı	2	610	0,05	0,28	0,27	-0,30	0,40	-0,34	0,44	5,57

Not. *k* = analize dahil edilen çalışma sayısı, *n* = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, *SDo* = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, *SDp* = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, %80 GR = %80 güvenirlilik aralığı alt ve üst limitleri, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi

Tablo 2’de, iş aile çatışması boyutuna ilişkin meta analiz sonuçları yer almaktadır. Bulguların iş aile çatışmasına ilişkin sonuçlara benzer olduğu görülmektedir. İş aile çatışması boyutu ile aile iş çatışması boyutunun ($\rho = 0.53$) yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuş olup ek olarak aşırı iş yükü ($\rho = 0.65$), duygusal tükenme ($\rho = 0.61$), iş stresi ($\rho = 0.57$) ve işkoliklik ($\rho = 0.52$) ile de yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkileri gösterilmiştir. Bulgulara göre, iş yükü ve işlerine ilişkin stres düzeyleri fazla olan çalışanların işleri ile ilgili konular aileleri ile ilgili konuları olumsuz yönde etkileyebilecektir. Ayrıca işkolik çalışanların işlerine karşı aşırı tutumları yine iş ve aile konularının çatışmasına yol açabilecektir. İş aile çatışması boyutu ile algılanan yönetici desteği ($\rho = -0.24$) ve algılanan örgütsel destek ($\rho = -0.27$) arasındaki ilişkilerin

yine benzer olarak negatif yönlü olduğu bulunmuştur. Buna göre örgütünden veya yöneticisinden destek gören çalışanların iş aile çatışma düzeylerinde düşüş söz konusu olabilecektir.

İş aile çatışması boyutunun işe yönelik çeşitli sonuçları incelendiğinde, duyarsızlaşma ($\rho = 0.38$), kişisel başarısızlık ($\rho = 0.26$), tükenmişlik ($\rho = 0.44$) ve işten ayrılma niyeti ($\rho = 0.36$) ile aralarında düşük ile orta düzeyde ilişkileri olduğu görülmektedir. Bunlara ek olarak, iş aile çatışması boyutu ile iş tatmini ($\rho = -0.27$), örgütsel bağlılık ($\rho = -0.31$) ve işe adanmışlık ($\rho = -0.34$) düzeyleri arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, iş aile çatışma alt boyutunun yaşam tatmini ($\rho = -0.32$), ve psikolojik sermaye ($\rho = -0.13$) ile aralarında orta ve düşük düzeyde negatif yönlü ilişkileri bulunmuştur.

Tablo 2. İş Aile Çatışması Boyutu Meta Analiz Sonuçları

İş Aile Çatışması Boyutu	<i>k</i>	<i>n</i>	ρ	<i>SDo</i>	<i>SDp</i>	%80 GR		%95 GA		Var %
						Alt	Üst	Alt	Üst	
Aile İş Çatışması Boyutu	83	24175	0,53	0,16	0,15	0,34	0,72	0,50	0,57	10,87
İş Tatmini	24	6620	-0,27	0,25	0,25	-0,58	0,05	-0,37	-0,17	6,60
Yaşam Tatmini	15	4837	-0,32	0,06	0,17	-0,54	-0,11	-0,35	-0,29	11,71
İşten Ayrılma Niyeti	13	3025	0,36	0,22	0,21	0,09	0,63	0,24	0,48	9,94
İş Stresi	13	3405	0,57	0,16	0,15	0,38	0,76	0,49	0,66	11,79
Aşırı İş Yükü	9	3228	0,65	0,16	0,15	0,45	0,84	0,55	0,75	7,56
Algılanan Örgütsel Destek	7	2174	-0,27	0,12	0,10	-0,39	-0,14	-0,35	-0,18	32,53
Algılanan Yönetici Desteği	6	1686	-0,24	0,06	0,00	-0,24	-0,24	-0,29	-0,19	124,54
İşkoliklik	4	648	0,52	0,24	0,23	0,23	0,80	0,28	0,75	8,36
İşe Adanma	3	980	-0,34	0,16	0,15	-0,52	-0,15	-0,51	-0,16	13,33
Duygusal Tükenme	3	893	0,61	0,07	0,05	0,54	0,67	0,53	0,68	45,91
Duyarsızlaşma	3	893	0,38	0,14	0,13	0,21	0,54	0,22	0,54	20,08
Tükenmişlik	2	525	0,44	0,17	0,16	0,23	0,64	0,20	0,68	13,08
Kişisel Başarısızlık	2	612	0,26	0,01	0,08	0,16	0,37	0,25	0,28	37,54
Örgütsel Bağlılık	2	376	-0,31	0,12	0,09	-0,43	-0,20	-0,47	-0,15	40,67
Psikolojik Sermaye	2	559	-0,13	0,01	0,00	-0,13	-0,13	-0,14	-0,12	2891,53

Not. *k* = analize dahil edilen çalışma sayısı, *n* = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, *SDo* = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, *SDp* = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, %80 GR = %80 güvenirlilik aralığı alt ve üst limitleri, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi

Tablo 3'te, aile iş çatışması boyutuna ilişkin meta analiz sonuçları görülmektedir. Bulguların iş aile çatışması ve iş aile çatışması boyutuna ilişkin sonuçlara benzer olduğu dikkat çekmektedir. Aile iş çatışması boyutu ile aşırı iş yükü ($p = 0.33$, iş stresi ($p = 0.41$) ve işkoliklik ($p = 0.58$) ile de orta ile yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkileri bulunmuştur. Ayrıca, aile iş çatışması boyutu ile algılanan yönetici desteği ($p = -0.22$) ve algılanan örgütsel destek ($p = -0.19$) arasındaki ilişkilerin yine benzer olarak negatif yönlü olduğu ortaya konmuştur.

Aile iş çatışması boyutunun işe yönelik çeşitli sonuçları ele alındığında, duygusal tükenme ($p = 0.38$), duyarsızlaşma ($p = 0.42$), kişisel başarısızlık ($p = 0.21$), tükenmişlik ($p = 0.38$) ve işten ayrılma niyeti ($p = 0.26$) ile aralarında düşük ile orta düzeyde ilişkileri olduğu görülmektedir. Ayrıca, aile iş çatışması boyutu ile iş tatmini ($p = -0.25$), iş performansı ($p = -0.40$) ve işe adanmışlık ($p = -0.22$) düzeyleri arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ek olarak, aile iş çatışması alt boyutunun yaşam tatmini ($p = -0.29$) ve psikolojik sermaye ($p = -0.23$) ile aralarında düşük düzeyde negatif yönlü ilişkileri bulunmuştur.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İş-aile çatışması, farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütleri ve çalışanlarını olumsuz yönde etkileyen yaygın bir sorundur. Örgütlerin iş aile çatışmasının nedenlerini ve sonuçlarını anlayabilmesi, böylelikle sürece yönelik çeşitli düzenlemeler ve destek sistemleri oluşturabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, meta analiz yöntemi kullanılarak alan yazında ele alınan çalışmalar bağlamında iş aile çatışması ve ilişkileri ortaya konulan değişkenlerle bu ilişkilerin etki büyüklükleri tespit edilerek iş aile çatışmasının, iş aile çatışması ve aile iş çatışması alt boyutlarının anlaşılmasına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında Türkiye'de alan yazında iş aile çatışmasını ele almış olan toplam 156 çalışma ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaların yayın türüne göre dağılımlarına bakıldığında 10'u bildiri, 13'ü doktora tezi, 66'sı yüksek lisans tezi ve 67'si makale olduğu görülmektedir. Yıllara göre dağılımlar incelendiğinde ise 2015 yılından itibaren iş aile çatışması konusunu ele alan çalışmalarda bir artış eğilimi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre iş aile çatışması yaygın bir sorun olması nedeniyle ilgi çeken bir araştırma konusu olmaktadır.

Tablo 3. Aile İş Çatışması Boyutu Meta Analiz Sonuçları

Aile İş Çatışması Boyutu	k	n	ρ	SDo	SDp	%80 GR		%95 GA		Var %
						Alt	Üst	Alt	Üst	
İş Tatmini	17	4837	-0,25	0,14	0,09	-0,37	-0,14	-0,32	-0,19	34,12
İşten Ayrılma Niyeti	14	3471	0,26	0,25	0,24	-0,05	0,57	0,12	0,39	8,20
İş Stresi	13	3405	0,41	0,06	0,19	0,18	0,65	0,38	0,45	10,32
Yaşam Tatmini	12	3715	-0,29	0,15	0,14	-0,46	-0,10	-0,37	-0,20	17,16
Aşırı İş Yüğü	7	2589	0,33	0,16	0,15	0,14	0,51	0,21	0,44	13,06
Algılanan Yönetici Desteği	4	1773	-0,22	0,05	0,00	-0,22	-0,22	-0,26	-0,17	112,53
Algılanan Örgütsel Destek	4	1213	-0,19	0,03	0,00	-0,19	-0,19	-0,22	-0,17	591,30
Duygusal Tükenme	3	893	0,38	0,06	0,03	0,34	0,42	0,31	0,44	78,41
Duyarsızlaşma	3	893	0,42	0,07	0,02	0,40	0,44	0,35	0,50	94,96
İşkoliklik	3	435	0,58	0,38	0,38	0,10	1,06	,15	1,01	2,89
Tükenmişlik	2	525	0,38	0,04	0,00	0,38	0,38	0,33	0,43	306,09
Kişisel Başarısızlık	2	649	0,21	0,02	0,00	0,21	0,21	0,18	0,24	1045,65
İşe Adanma	2	622	-0,22	0,05	0,00	-0,22	-0,22	-0,29	-0,15	147,24
Psikolojik Sermaye	2	559	-0,23	0,00	0,00	-0,23	-0,23	-0,23	-0,23	9595,78
İş Performansı	2	432	-0,40	0,17	0,15	-0,58	-0,21	-0,63	-0,17	24,13

Not. k = analize dahil edilen çalışma sayısı, n = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDp = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, %80 GR = %80 güvenirlilik aralığı alt ve üst limitleri, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi

İş aile çatışmasına ilişkin meta analiz sonuçları incelendiğinde bulguların alan yazın ile örtüşmekte olduğu dikkat çekmektedir. Ancak iş aile çatışması ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ilişkilerine yönelik sonuçlar beklentilerin aksine pozitif yönlü olarak elde edilmiştir. Bunun temel nedeni her iki değişken için analizdeki sınırlı örneklem olduğu düşünülmektedir. İş aile çatışması genel boyutu ile iş aile çatışması ve aile iş çatışması arasındaki ilişkiler ile alt boyutların aralarındaki ilişki ise beklentiler doğrultusunda pozitif yönlü ve yüksek düzeylerde tespit edilmiştir.

Bu çalışmadaki meta analiz bulgularının uluslararası alan yazında yapılmış olan çeşitli meta analiz çalışmalarının sonuçları ile örtüşmekte olduğu görülmektedir (Ford vd., 2007; Amstad vd., 2011; Kossek vd., 2011; Michel vd., 2011) and 427 effect sizes were analyzed meta-analytically. Work-family conflict was analyzed bidirectionally in terms of work interference with family (WIF. Bu durum genel itibarıyla küresel ölçekte iş aile çatışmasını öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütler ve bireyler açısından benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

İş aile çatışmasına yol açan aşırı iş yükü ile işkoliklik analiz bulgularına göre de iş aile çatışmasıyla yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkiler göstermiştir. Buna göre çalışma yaşamında aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalan çalışanlar kaynak ve zamanlarının çoğunu işlerine ayırmak durumunda kalacaklarından aile yaşamıyla çatışma durumunda olacaklardır. İşkolik olarak nitelendirilen çalışanlar ise benzer olarak yoğunlukla iş odaklı bir yaşam sürdürdüklerinden aile yaşamlarını ihmal ederek iş ve aile alanlarının çatışması söz konusu olmaktadır. İş aile çatışmasını söndürebilen algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel desteğin analiz bulgularına göre bu doğrultuda negatif yönlü ilişkileri ortaya konulmuştur. Buna göre yöneticisi ve örgütünden destek gören çalışanların iş ve aile alanlarını dengeleme imkanları artmaktadır.

İş aile çatışması yaşayan çalışanların tükenmenin aşamalarını adım adım deneyimleyerek önce duygusal olarak tükenmeye, ardından duyarsızlaşmaya, kişisel başarı eksikliğine yol açtığı ve işlerine karşı yabancılaşma hissettikleri gösterilmektedir. Bunların

sonucu ise çoğunlukla çalışanları işten ayrılma niyetine sürüklemektedir. İş aile çatışmasının işe yönelik önemli sonuçları olan çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin negatif yönde ilişkileri ortaya konulmuştur. Benzer olarak çalışanların performansları, işe adanmışlık düzeyleri ile psikolojik sermayeleri ile de negatif yönlü ilişkileri ortaya konulmuştur. Buna göre iş ve aile alanları arasında çatışma yaşayan çalışanların işlerine yönelik tutumları olumsuz yönde ortaya çıkmakta iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini düşürmektedir. Bu çatışmalar çalışanın işine adanmışlık düzeylerini de düşürmekte ve işindeki performansını da azaltan bir etki göstermektedir.

İş aile alanları arasındaki çatışmaların psikolojik sermayelerini de düşüren bir etki gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre çatışmaları düzenlemek, çatışmalarla baş edebilmek amacıyla çalışanlar psikolojik sermayelerini kullanabilmekte (Karatepe ve Karadas, 2014) ve sonuçta bu düzeyler azalmaktadır. Benzer olarak çatışma yaşayan bireyler, iş yaşamında bu çatışmanın olumsuz sonuçlarını işe yansıtılmak adına duygularını kontrol etmekte (Speights vd., 2020) in addition to task goals, individuals seek to accomplish relational goals which influence the feeling and expression of emotions. To capture these experiences, we use an interpretive lens to conduct qualitative content and constant comparative analyses on narratives of WFC events. Our findings highlight the difference in emotional responses (including both negative and positive emotions ve buna göre duygusal emekleri ile çatışma arasında pozitif yönlü ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Bunlara ek olarak, iş aile çatışması sonucunda çalışanların yaşamlarına ilişkin de tatmin düzeyleri azalmaktadır.

Çalışmada çeşitli kısıtlar söz konusudur. Buna göre analizler alan yazında yalnızca ulaşılabilen araştırmalar ile sınırlı kalmıştır. Ayrıca ilgili değişkenleri ele almakla birlikte gerekli katsayıları raporlamamış olan çalışmalar da çalışma dışında bırakılmak durumunda kalmıştır. İş aile çatışmasına yönelik araştırmalar artış eğiliminde bulunmakla birlikte halen ilişkilere yönelik çalışma sayıları düzenleyici değişken analizi yapmak için veya etki büyüklüklerinin genellenebilir olması açısından yeterli bulunmamaktadır. Bunlara ek olarak çalışmaların bir kısmı iş aile çatışmasına yönelik olarak iş aile çatışması genel boyutu, iş aile çatışması ile aile iş çatışması alt boyutlarının değişkenlerle

ilişkilerinin tamamını raporlamadığından analizlere dahil edilememiştir.

Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda iş aile çatışmasını ele alırken genel boyut ile alt boyutların birlikte ele alınarak değişkenlerle ilişkilerin ayrı ayrı tespit edilerek raporlanması önem taşımaktadır. Ayrıca çalışmalarda korelasyon katsayılarının hesaplanması ve güvenilirlik katsayılarının araştırmalarda ele alınmış olan her değişken ve her boyut için ayrı ayrı tespit edilerek belirtilmesine özen gösterilmesi önerilmektedir. Bunlara ek olarak ileride yapılacak çalışmalarda aile desteği, çalışma arkadaşlarının desteği, aileden kaynaklanan stres ve esnek çalışma uygulamalarının iş aile çatışmasına etkilerinin incelenmesi alan yazına katkı sağlayabilecektir. Ayrıca iş aile çatışmasının aile tatmini, depresyon düzeyleri, yorgunluk, fiziksel ve zihinsel iyi oluş, sağlık sorunları gibi sonuçlarının araştırılması önemli katkılarda bulunabilecektir.

Bu meta analiz çalışması Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar kapsamında iş aile çatışmasını ele almayı amaçlamaktadır. Bulgular alan yazındaki mevcut durumu çelişkiler ve benzerlikler çerçevesinde ortaya koymaktadır. Çalışma bu bağlamda alan yazındaki ilişkileri tespit ederek gelecekteki çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Buna göre iş aile çatışmasına ilişkin çalışmaların çeşitlenerek artması ve bu kavramın daha iyi anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Bu meta analiz çalışmasının da bu çerçevede katkısı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Akca, M. (2020). İş-Aile Çatışması, Yabancılaşma ve Psikolojik Belirtiler: Lojistik İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.641612>
- Allen, T. D., French, K. A., Soner, D. ve Kristen, M. S. (2020). A Cross-National Meta-Analytic Examination of Predictors and Outcomes Associated with Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000442>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. ve Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Beigi, M., Shirmohammadi, M. ve Stewart, J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314–336. <https://doi.org/10.1177/1534484318787628>
- Bianchi, S. M. ve Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Boles, J. S., Howard, W. G. ve Donofrio, H. H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376–390.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W. ve Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175–190.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J. ve Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241–263. <https://doi.org/10.1080/10887150802371781>
- Brough, P., O’Driscoll, M. P. ve Kalliath, T. J. (2007). Work-family conflict and facilitation: Achieving work-family balance. In *Advances in organisational psychology* (pp. 73–92). Australian Academic Press.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236–253. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680>
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C. ve Erdwins, C. J. (2002). Work—Family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99–108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S. ve Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high- and low-status workers. *Career Development International*, 21(7), 713–725. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0027>
- Ferri, L. M., Pedrini, M. ve Riva, E. (2018). The impact of different supports on work-family conflict. *Employee Relations*, 40(5), 903–920. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0211>
- Ford, M. T., Heinen, B. A. ve Langkamer, K. L. (2007).

- Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. ve Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. ve Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227–271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>
- Gillet, N., Austin, S., Fernet, C., Sandrin, E., Lorho, F., Brault, S., Becker, M. ve Aubouin Bonnaventure, J. (2021). Workaholism, presenteeism, work–family conflicts and personal and work outcomes: Testing a moderated mediation model. *Journal of Clinical Nursing*, 30(19–20), 2842–2853. <https://doi.org/10.1111/jocn.15791>
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G. ve Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Halbesleben, J. R. B. (2009). The influence of shift work on emotional exhaustion in firefighters: The role of work-family conflict and social support. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 115–130. <https://doi.org/10.1108/17538350910970200>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T. ve Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work–family intervention processes: The roles of work–family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0020927>
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*. SAGE.
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M. ve Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work–family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1136–1149. <https://doi.org/10.1037/edu0000029>
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. ve Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368–1379. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368>
- Karatepe, O. M. ve Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A. ve Kaskubar, D. (2008). 7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work–Family Initiatives on Work–Family Conflict and Business Outcomes. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 305–349. <https://doi.org/10.1080/19416520802211610>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F. ve Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516. <https://doi.org/10.1108/17538350910970200>

org/10.1177/0003122414531435

Kinnunen, U., Geurts, S. ve Mauno, S. (2004).

Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>

Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L. ve Moen, P. (2014). Designing Work, Family & Health Organizational Change Initiatives. *Organizational Dynamics*, 43(1), 53–63. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.10.007>

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. ve 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D. ve Ventura, L. A. (2006). The impact of work–family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice*, 6(4), 371–387. <https://doi.org/10.1177/1748895806068572>

Las Heras, M. ve Van Deusen, F. (2010). Family-Responsible Businesses in the US—Why, How, and with What Results? *Balancing Work and Family. A Practical Guide to Help Organizations Meet the Global Workforce Challenge*, Amherst, Massachusetts: HRD Press, Inc., Capítulo, 3, 37–57.

Li, A., Bagger, J. ve Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70(1), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0018726716645660>

Li, J. C. M., Cheung, C., Sun, I. Y., Cheung, Y. ve Zhu, S. (2022). Work–Family Conflicts, Stress, and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers Amid the COVID-19 Pandemic. *Police Quarterly*, 25(3), 281–309. <https://doi.org/10.1177/10986111211034777>

Lockwood, N. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Manage-

ment.

Luk, D. M. ve Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489–508. <https://doi.org/10.1348/096317905X26741>

Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F. ve Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work*, 53(4), 859–869. <https://doi.org/10.3233/WOR-162257>

Meenakshi, S. P. (2013). “The Importance of Work-Life-Balance.” *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35. <https://doi.org/10.9790/487X-1433135>

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. ve Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>

Microsoft Corporation. (2018). Microsoft Excel. <https://office.microsoft.com/excel>

Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLoS ONE*, 17(2), Article e0263631. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631>

Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E. E., Hammer, L., Buxton, O. M., O'Donnell, E., Almeida, D., Fox, K., Tranby, E., Oakes, J. M. ve Casper, L. (2015). Is Work-family Conflict a Multilevel Stressor Linking Job Conditions to Mental Health? Evidence from the Work, Family and Health Network. In *Work and Family in the New Economy* (Vol. 26, pp. 177–217). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320150000026014>

Nohe, C. ve Sonntag, K. (2014). Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>

Perreault, M. ve Power, N. (2023). Work-life balance as a

- personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. *Journal of Occupational Science*, 30(2), 160–174. <https://doi.org/10.1080/14427591.2021.1894596>
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A. ve Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.318>
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L. ve Crouter, A. C. (2000). Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981–998. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x>
- Roth, L. ve David, E. M. (2009). Work-Family Conflicts and Work Performance. *Psychological Reports*, 105(1), 80–86. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.1.80-86>
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B. ve Miller, A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341–348. <https://doi.org/10.1037/a0026675>
- Ryan, A. M. ve Kossek, E. E. (2008). Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? *Human Resource Management*, 47(2), 295–310. <https://doi.org/10.1002/hrm.20213>
- Schmidt, F. L. ve Le, H. (2014). Software for the Hunter-Schmidt metaanalysis methods, version 2.0. *University of Iowa, Department of Management & Organizations, Iowa City, IA*, 52242.
- Shockley, K. M., Smith, C. R. ve Knudsen, E. A. (2017). The Impact of Work–Life Balance on Employee Retention. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention* (pp. 513–543). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch24>
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. a. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Michael, O., Sanchez, J. I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreira, P., Fraile, G., Lu, C.-Q., Lu, L., Moreno-Velázquez, I., Pagon, M., Pitariu, H., Salamatov, V., ... Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-National Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Work–Family Conflict. *Personnel Psychology*, 60(4), 805–835. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x>
- Speights, S. L., Bochantin, J. E. ve Cowan, R. L. (2020). Feeling, Expressing, and Managing Emotions in Work-Family Conflict. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 363–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09626-x>
- Torp, S., Lysfjord, L. ve Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071–1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Vayre, E. ve Vonthron, A.-M. (2019). Identifying Work-Related Internet’s Uses—At Work and Outside Usual Workplaces and Hours—And Their Relationships With Work–Home Interface, Work Engagement, and Problematic Internet Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.02118>
- Vickovic, S. G. ve Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398–412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wakai, H., Nawa, N., Yamaoka, Y. ve Fujiwara, T. (2023). Stressors and coping strategies among single mothers during the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE*, 18(3), e0282387. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282387>
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J. ve Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(1), 915. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-915>

- Yang, F. (2023). Mental Health under the COVID-19 Pandemic Remote Work Condition: A Study of the Effects of Work-Family Conflicts on Emotional Exhaustion. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 3, 1104–1112. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/3/2022637>
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X. ve Pan, Y. (2021). Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals' Work Engagement: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.596385>
- Zábrodská, K., Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M. ve Machovcová, K. (2018). Burnout among university faculty: The central role of work – family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800–819. <https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1340590>