

İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİSİNDE ROL BELİRSİZLİĞİNİN ROLÜ

Meryem Derya YEŞİLTAŞ¹

Makale Bilgisi

Araştırma Makalesi

DOI: 10.35379/cusosbil.845393

Makale Geçmişi:

Geliş 22.12.2020

Düzeltilme 24.04.2021

Kabul 27.04.2021

Anahtar Kelimeler:

İş Becerikliliği,

İş-aile Yaşam Çatışması,

Rol Belirsizliği,

Bankacılık Sektörü,

Aracılık Rolü.

ÖZ

Bu çalışmada iş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler ile iş becerikliliğinin aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde rol belirsizliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaçla, kolayda örneklem ve kartopu örnekleme yöntemleri beraber kullanılarak 262 banka çalışanından anket yolu ile veri toplanmıştır. Bulgulara göre, değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Sonuçlar, iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde rol belirsizliğinin aracılık rolü olduğunu göstermektedir.

THE MEDIATING ROLE OF ROLE AMBIGUITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK- FAMILY CONFLICT

Article Info

Research Article

DOI: 10.35379/cusosbil.845393

Article History:

Received 22.12.2020

Revised 24.04.2021

Accepted 27.04.2021

Keywords:

Job Crafting,

Work-family Conflict,

Role Ambiguity,

Banking Sector,

Mediating Role.

ABSTRACT

In this study, the relationships between job crafting, work- family conflict and role ambiguity; also the mediating role of role ambiguity on the relationship between job crafting and work- family conflict are investigated. For this purpose, the data was collected via surveys from 262 bank employees using both the convenience and the snowball sampling methods. According to the findings, there are significant relationships between the variables in the study. The results show that role ambiguity has mediating role on the relationship between job crafting and work- family conflict.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, deryayesiltas@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5067-4538.

Alıntılanmak için/Cite as: Yeşiltas, M. D. (2021), İş Becerikliliğinin İş-Aile Yaşam Çatışması İle İlişkisinde Rol Belirsizliğinin Rolü, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30 (1), 205-218.

GİRİŞ

Çalışanların iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaları oldukça zordur. Hayat akışı içerisinde gelişen beklenmedik değişimler ile aile meselelerinin iş üzerinde bir etkisi olması veya işin aile faaliyetlerini olumsuz etkilemesi olasıdır (Molina, 2020). İş-aile yaşam çatışması, iki alan arasındaki sınırı bulanıklaştırarak stres (Phillips-Miller, Campbell ve Morrison, 2000; Brough, O'Driscoll ve Kalliath, 2005), duygusal tükenme (Wayne, Lemmon, Hoobler, Cheung ve Wilson 2017), işe bağlılıkta azalma (Conte, Aasen, Jacobson, O'Loughlin ve Toroslu, 2019), işte devamsızlık (Nilsen, Skipstein, Østby ve Mykletun, 2017) ve işten ayrılma (Jain ve Nair, 2013) gibi sorunlara sebep olmaktadır. Mesleki çalışma ile özel yaşam arasındaki çatışmalar ve çelişkiler, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını olumsuz etkilemesi sebebiyle toplumsal öneme sahiptir (Molina, 2020). İş ve aile alanları arasındaki çatışmanın önemi güncelliğini korumaktadır. Özellikle günümüzde yaşanan Covid-19 pandemisi çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki sınırların bulanıklaştığı, çatışmaların yüksek olduğu, dengenin sağlanmasında güçlük yaşandığı bir dönem halini almıştır (Başer, 2020). İş ve aile alanları arasındaki olası çatışmalar sadece akademisyenlerin değil, yöneticilerin ve çalışanların da gündeminde önemli sıralarda yer almaktadır. Bu nedenle iş-aile yaşam çatışmasını etkileyen dinamikleri anlamak ve yönetmek için araçlar geliştirmek büyük önem taşımaktadır.

Çalışanlar iş yaşamlarındaki çeşitli değişiklikler nedeniyle sıklıkla rol belirsizliği yaşamaktadırlar. Rol belirsizliği, çalışanın görevlerinin ve sorumluluklarının neler olduğu konusunda net bilgiye sahip olmamasıdır (Spector, 1997, s. 39). İş rolündeki belirsizlik, çalışanın belirsiz olan iş beklentilerini karşılamak için daha fazla fiziksel ve psikolojik emek harcamasını gerektirmekte ve bu da aile yaşamından gelen talepler için çalışanın mevcut kaynaklarında bir azalmaya neden olmaktadır. Bir bireyin sınırlı miktarda anında harcanabilir fiziksel ve psikolojik kaynağa sahip olduğu düşünüldüğünde iş rolünde belirsizliğin iş-aile yaşam çatışmasının öncüllerinden biri olduğu kabul edilmektedir (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, ve Baltes, 2011).

İş-aile yaşam çatışmasının yönetilmesi hususunda, destekleyici çalışma ortamı olumlu etkilere sahiptir (Hao, Wang, Liu, Wu ve Wu, 2016; Kailasapathy ve Jayakody, 2017). Ancak bu dışsal bir destektir ve çalışan çatışmayı yönetebilmek için içsel kaynaklar geliştirmeye de ihtiyaç duymaktadır. İş-aile yaşam çatışmasında çalışanın güvenebileceği içsel kaynakları araştıran az sayıda araştırma vardır (Lyu & Fan, 2020). Çalışanların içsel girişimlerine ve ihtiyaçlarına vurgu yapan bir süreç olan iş becerikliliğinin (Wrzesniewski ve Dutton, 2001) iş-aile yaşam çatışmasını hafifletmede olumlu katkı sağlayabilecek içsel bir kaynak olabileceği düşünülmektedir. İş becerikliliği, çalışanların iş deneyimlerini şekillendirmede aktif bir rol üstlenmelerini gerektirmektedir. Çalışanlar iş becerikliliği ile işlerini yeniden tasarlayamazlar da hemen hemen her iş bağlamında görevleri, etkileşimleri veya işleri değerlendirerek kişisel olarak daha anlamlı veya eğlenceli hâle getirmek için değişiklikler yapma imkânı bulabilmektedirler. Bu nedenle iş becerikliliğinin, farklı kıdem ve özerklik derecelerine sahip çeşitli rollere uygulanabildiği, en kısıtlı ve rutin işlerde bile çalışanların iş deneyimlerini etkileyecek değişiklikleri başlatabilecekleri kabul edilmektedir (Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010; Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, iş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesi; rol belirsizliğinin iş becerikliliği ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkideki rolünün ortaya konulmasıdır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İş Becerikliliği

İş becerikliliği, çalışanların potansiyel olarak iş tatminlerini ve refahlarını artırmak için kullanabilecekleri umut verici bir yaklaşım (Wrzesniewski & Dutton, 2001) olmakla birlikte, çalışanların işlerinin fiziksel, bilişsel veya sosyal özelliklerinde değişiklik başlatmada aktif rol almaları anlamını taşımaktadır (Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010). Çalışanların, kendilerine özgü çıkarları ve değerleriyle uyumlu olacak şekilde çalışma uygulamalarını şekillendirmek için kullandıkları iş becerikliliği gayri resmî bir süreçtir. Bu yönünden ötürü, yönetimden çok çalışanlar tarafından yönlendirilen proaktif bir davranış biçimi olarak kabul edilmektedir (Grant ve Ashford, 2008).

İş becerikliliği, Bakker ve Demerouti (2007)'nin İş Gereklileri (Talepleri)-İş Kaynakları (JD-R) modeline dayanmaktadır. JD – R modeli, tüm iş özelliklerini iki kategoride sınıflandırmaktadır: iş talepleri ve iş kaynakları. İş gereklileri, çalışanlar için fizyolojik veya psikolojik maliyetlere neden olan kalıcı fiziksel ve zihinsel (bilişsel ve duygusal) çaba veya becerileri ifade etmektedir. İş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmayı, kişisel büyümeyi, öğrenmeyi, gelişimi destekleyen, iş gereklilerinin fizyolojik ve psikolojik maliyetlerini azaltan işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel özellikleridir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu bağlamda iş

becerikliliği, çalışanların iş taleplerini ve iş kaynaklarını kişisel yetenek ve ihtiyaçlarıyla dengelemek için yapabilecekleri değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Tims, Bakker ve Derks, 2012, s. 174).

Wrzesniewski ve Dutton (2001)'a göre iş becerikliliği davranışı görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olmak üzere üç farklı şekilde gözlemlenebilmektedir. Görev becerikliliği, işin prosedürel içeriği gibi görevle ilgili hususlarda, çalışanın işte tamamladığı faaliyetlerin sayısı veya türünde değişiklik başlatmayı (örneğin, kişinin becerilerine veya ilgi alanlarına daha iyi uyan yeni görevleri tanıtmak) ifade eder. İlişkisel beceriklilik, çalışanın meslektaşları ve müşterilerle olan iletişim miktarı ve şekli gibi işlerinin ilişkisel yönleri, işte kiminle etkileşime gireceği konusunda sağduyulu davranmayı (örneğin, benzer becerilere veya ilgi alanlarına sahip insanlarla arkadaşlık kurmak) içerir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bilişsel beceriklilik ise, görev ve ilişkisel beceriklilikten farklıdır. Çalışanın işini kişisel olarak daha anlamlı kılmayı (çalışanın kuruluşun başarısı üzerindeki etkisini fark etmesi, bu konuda bakış açısını değiştirmesini) ifade etmektedir (Miller, 2015). Sonuç olarak, iş becerikliliği, kişilerarası ilişkilerin niteliğine ek olarak görev miktarını, kategorisini ve kapsamını yeniden yapılandırmak ve işin anlamını elde etmek için iş algısını değiştirmektir (Berg vd., 2013).

İş-Aile Yaşam Çatışması

İş ve aile yaşamı dengesi, çalışanın hem iş hem de aile alanlarında etkin olarak faaliyet göstermesi ve her iki alanın taleplerini karşılayabilmesi olarak tanımlanabilir (Voydanoff, 2005; Agosti, Andersson, Ejlertsson ve Janlöv, 2015). Clark (2000) tarafından iş ve aile yaşamı dengesini açıklamaya yönelik "İş-Aile Sınır Teorisi" geliştirilmiştir. Teori çalışanların iş ve aile hayatlarını birbirinden ayrılan iki farklı dünya olarak tanımlamakta, çalışanların bu iki dünya arasında geçişler yaptığını kabul etmektedir. Çalışan iki dünya arasında her gün geçiş yapmakta, geçişler ile iki dünya arasında bir denge sağlamaktadır (Clark, 2000). İş-aile sınırı teorisine göre sınırlar fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üç biçimde ifade edilmekte, geçirgenlik, esneklik, harmanlama ve güç ile karakterize edilmektedir (Zhang 2002). İş-aile sınırlarının bu özellikleri, çalışanların iş yerinde aile ilişkilerinden rahatsız olabileceği veya iş için aile zamanını kullanabileceği ve hatta çalışırken aile işleriyle ilgilenilebileceği anlamına gelebilmektedir. Bu durum, insanların iş ve aile alanlarındaki rolleri, sınır özelliklerinden karşılıklı olarak etkilenebilmelerine sebebiyet vermektedir. İki ayrı dünya olarak ifade edilen bu alanlar zaman zaman birbirleri ile çatışmakta, böylece iş ve aile yaşamı çatışması ortaya çıkabilmektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985), iş-aile yaşam çatışmasını "iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bir bakımdan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma" olarak tanımlamaktadır (s. 77). Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından farklı olduğuna işaret etmektedir. Netemeyer ve Arkadaşları (1996), iş-aile çatışmasını iş ve aile alanlarından bazı sorumlulukların uyumlu olmadığı ve çalışanın iş sorumluluklarının ailevi sorumluluklarını olumsuz olarak etkilediği bir tür roller arası çatışma olarak tanımlamaktadır.

İş ve aile rolleri arasındaki çatışma, çalışanın hem iş yaşamının kalitesi hem de aile yaşamının kalitesi hakkındaki algılarını değiştirmektedir (Scandura ve Lankau, 1997). Araştırmalar, iş-aile yaşam çatışmasının psikolojik sıkıntı yarattığını, çalışanın iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyerek nihayetinde işe devamsızlık, geç kalma ve işten ayrılma gibi bir dizi sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Boles, Howard ve Donofrio, 2001; Kinnunen, Geurts ve Mauno, 2004; Namasivayam ve Mount, 2004; Netemeyer vd., 1996). Yöneticilerin işten memnun olmadıklarından değil, işlerin yapılması için gereken zamanın aileleri ve arkadaşlarıyla birlikte olmalarını engellemesi nedeniyle işten ayrıldıklarını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Berta, 2004; Parsa, Self, Njite ve King, 2005).

Bu araştırmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması birbirinden farklı ancak birbiriyle ilişkili rol çatışması biçimleri olarak kabul edilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Pleck, Staines ve Lang, 1980). İki rol arasında kalma, "bir örgütteki üyeliğe bağlı rol baskılarının diğer gruplardaki üyeliklerden kaynaklanan baskılarla çatıştığı" bir çatışma biçimi olarak görülmüştür (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964, s. 20). İş-aile ve aile-iş perspektiflerinden bakıldığında, bu tür bir çatışma, rol sorumluluklarının derecesini yansıtmaktadır. İş rolüne katılım aile nedeniyle, aile rolüne katılım ise iş nedeniyle daha zor hâle gelmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77). Bu nedenle, bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır (Katz ve Kahn, 1978). Çalışanın iş ile ilgili sorumluluklarının aile faaliyetlerini olumsuz etkilemesi iş-aile çatışması, aile meselelerinin iş yaşamını olumsuz etkilemesi ise aile-iş çatışması olarak ifade edilmektedir (Gao ve Zhao, 2014).

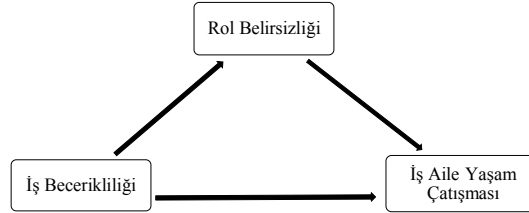
Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, çalışanın görevlerinin ve sorumluluklarının neler olduğu konusunda sahip olduğu "netlik" derecesidir (Spector, 1997, s. 39). Rol belirsizliği, belirli bir rol için gerekli olan görevler, hedefler ve

sorumluluklar hakkında gerekli bilginin (özgüllük ve öngörülebilirlik) veya rol netliği eksikliğini ifade etmektedir (Beehr ve Glazer, 2005). Bir örgütteki her pozisyon belirli görevler setine veya pozisyon sorumluluklarına sahip olmalıdır. Rol belirsizliği, çalışanların iş fonksiyonlarını yerine getirirken uygun eylemlere ilişkin belirsizlik derecesini yansıtmaktadır (Miles, 1976).

Rol belirsizliği çalışanlar üzerinde birtakım sonuçlar doğurmaktadır. Belirsiz rol beklentisi nedeniyle, çalışanlar karar vermekte tereddüt etmekte, deneme yanılma süreci ile beklentileri karşılamak zorunda kalmaktadır (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970). Sonunda çalışan rolünden memnun olmamakta, kaygı yaşamakta, gerçeklik algısı bozulmakta ve dolayısıyla daha düşük performans göstermektedir (Rizzo vd., 1970, s. 151). Rol çatışması ve rol belirsizliği, işle ilgili rol streslerinin iki ana bileşeni olarak kabul edilmektedir (Jackson ve Schuler, 1985; Rizzo vd., 1970). Rol belirsizliği çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir. Rol belirsizliği yaşayan çalışanın konsantre olamaması ve verimsiz çalışması iş yerinde strese ve işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Jaffe, Trajtenberg ve Fogarty, 2000; Fisher, 2001; Viator, 2001). Bununla birlikte, yüksek rol belirsizliği, kişinin etkili çalışma becerisine olan güvenini de azaltabilmektedir (Fisher, 2001).

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER



Şekil 1. Araştırma Modeli

İş talepleri-iş kaynakları modeline göre, iş becerikliliği, iş taleplerini ve kaynaklarını çalışanların yetenekleri, tercihleri ve ihtiyaçları ile dengeleyerek çalışanların rollerini netleştirmeye hizmet etmektedir (Bakker, Tims ve Derks, 2012; Tims, Bakker, Derks ve Van Rhenen, 2013). Benzer şekilde, kişi-çevre uyumu perspektifinden bakıldığında, iş becerikliliği çalışanın iş yapımı, iş özellikleri ile kişisel ihtiyaçları ve yetenekleri arasındaki eşleşmeyi geliştirmektedir (Kooij, Tims, & Akkermans, 2017; Wong ve Tetrick, 2017). Kişisel ihtiyaçlara ve yeteneklere göre iş yapmak, iş içeriği ile iş kimliği arasındaki uyumun artırılmasını, böylece çalışanların rollerinden daha az engellenmiş hissetmesine neden olmaktadır (Tims, Derks ve Bakker, 2016). Yeni roller ve görevler, iş becerikliliği bağlamlarında çalışanların kendi hedefleriyle uyumlu hâle geldikçe, çalışanlar mevcut ve yeni eklenen roller arasında önceliklendirme konusunda daha yetenekli hâle gelmekte (Lichtenthaler ve Fischbach, 2018) böylece, daha az rol belirsizliği yaşayabilmektedirler. Birlikte ele alındığında, sosyal ve yapısal iş kaynaklarını artıran ve iş taleplerini zorlayan çalışanların düşük düzeyde bir rol belirsizliği sergilemeleri beklenmektedir.

H₁: İş becerikliliğinin rol belirsizliği üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

İş becerikliliği, bir denge etkisi yaratmak için iş-aile ilişkilerini teşvik etmektedir. İş-aile yaşam çatışması, iki sınırın örtüşmesi ve nüfuz etmesinden, iş-aile ikili rollerinin karşılıklı müdahalesinden ötürü kaynakların aşırı tükenmesiyle ortaya çıkmaktadır. İş becerikliliği, çalışanların iş sınırlarını ve içeriklerini öz farkındalıklarına, yeteneklerine ve temel ihtiyaçlarına göre yeniden tasarlayarak kendileriyle daha uyumlu bir çalışma ortamı yaratmalarına olanak tanmaktadır (Tims, Bakker ve Derks, 2015). İş becerikliliği ile çalışanlar hem iş hem de aile rollerini aynı anda oynamaya ihtiyaç duyduklarında, mevcut zamana ve psikolojik kaynaklara bağlı olarak görev miktarını, kapsamını ve kategorisini yeniden oluşturabilmekte, ilişkilerini süreci destekleyecek şekilde yönetme imkânı bulabilmektedirler. Böylece iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışmasını azaltarak bir denge kurulmasını sağlayabilmesi beklenmektedir.

H₂: İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

İş becerikliliği, çalışanlara işlerini görevsel, ilişkisel ve bilişsel bağlamda kendi özelliklerine göre düzenleme imkânı tanımaktadır. Bu durumun çalışanın üzerindeki baskıyı hafifleterek iş-aile yaşam çatışmasını azaltması beklenmektedir. Rol belirsizliğinin ise iş-aile yaşam çatışmasının öncülü olduğu kabul edilmektedir (Michel vd., 2011; Greenhaus ve Beutell, 1985; Carlson, 1999; Frone, Russell ve Cooper 1992). Rol temelli stres faktörleri ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki bağlantı, rol teorisi ile açıklanabilir. Rol teorisi, (1) iş ve aile rollerinin başkalarının beklentilerinden kaynaklandığını ve belirli bir pozisyon için (örneğin, ast, eş) uygun davranış olduğuna inanılan şeyin ve (2) hem iş hem de aile alanlarının birden fazla rol gerektirdiğini savunmaktadır (Kahn vd., 1964). Çeşitli iş ve aile rolü beklentilerini karşılama çabası ile birçok çalışan rol baskılarına yenik düşmektedir. Rol stresör çerçevesi içindeki rol baskılarıyla karşılaşıldığında (çatışma, belirsizlik, aşırı yük ve zaman talepleri), kaynakların tükenmesi muhtemeldir. Çalışanın sahip olduğu zaman, dikkat ve enerji (fiziksel ve psikolojik) gibi kaynakları sonsuz değildir (Edwards ve Rothbard, 2000; Small & Riley, 1990; Tenbrunsel, Maoz, Stroh ve Reilly, 1995). Bu nedenle, her bir alanda meydana gelen rol belirsizliğine bağlı beklentilerin karşılanması için bireyin sahip olduğu sınırlı kaynaklardan kullanılmaktadır. Çalışan belirsizliğe bağlı olarak zaman ve emek konusunda düzensizlikler, gerilim ve iş stresi yaşamakta, bu durum aile yaşamına olumsuz olarak yansımaktadır (Michel vd., 2011, s. 695). Bu bilgiler ışığında, rol belirsizliği ile iş-aile yaşam çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmekte ve rol belirsizliğinin iş becerikliliği ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkide aracılık rolü olması beklenmektedir.

H₃: İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde rol belirsizliğinin aracı rolü vardır.

YÖNTEM

Veri Toplama Araçları

Kullanılan veri toplama aracı iş becerikliliği ölçeği, rol belirsizliği ölçeği, iş-aile yaşam çatışması ölçeği ve kişisel bilgi formu olmak üzere 4 bölümden oluşmaktadır.

İş becerikliliği ölçeği, Slemple ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilmiş olup, 19 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye adaptasyonu Kerse (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek maddeleri “görev becerikliliği” (7 ifade), “bilişsel beceriklilik” (5 ifade) ve “ilişkisel beceriklilik” (7 ifade) boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Kerse (2017)’in çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı bilişsel beceriklilik boyutunda 0,860; görev becerikliliği boyutunda 0,757 ve ilişkisel beceriklilik boyutunda 0,844 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünü için güvenilirlik katsayısı ise 0,918’dir.

Rol belirsizliği ölçeği ise Rizzo ve Arkadaşları (1970) tarafından geliştirilmiş olup, 6 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonuna Doğan, Demir ve Türkmen (2016)’in çalışmasından ulaşılmıştır. Araştırmada ölçek ifadeleri ters kodlanarak analizler gerçekleştirilmiştir. Doğan ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,887 olarak belirlenmiştir.

İş-aile yaşam çatışmasının belirlenmesinde Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen 10 ifade ve iki boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonu Efeoğlu ve Özgen (2006)’in çalışmasından alınmıştır. Ölçeğin iki boyutlu ve tek boyutlu kullanımı mevcuttur (Efeoğlu ve Özgen, 2006). Efeoğlu ve Özgen (2006) çalışmalarında ölçeğin iki boyutlu kullanımında güvenilirlik katsayıları iş-aile çatışması boyutunun katsayısı 0,8845; aile-iş çatışması boyutunun ise 0,8533 olarak hesaplanmıştır. Tek boyutlu kullanımında ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,8288’dir.

Kişisel bilgi formu, literatür araştırması sonucu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Form, kurum çalışanlarını tanıtan bilgileri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görevi, toplam görev süresi, idari/yöneticilik görev durumu, il) içermektedir.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini banka çalışanları, örneklemini ise Çukurova Bölgesinde yer alan Kamu ve Özel bankaların çalışanları oluşturmaktadır. Yoğun ve stresli çalışma ortamına sahip olmaları sebebiyle banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmasının incelenmesi için uygun olduğu düşünülmektedir (Ülbeği, 2018, s. 265; Turunç ve Erkuş, 2010, s. 417). Veri toplama sürecinde Covid-19 pandemisinin yaşanması nedeni ile online anket yöntemi tercih edilmiştir. Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmış olup, Çukurova Bölgesinde yer alan Kamu ve Özel Banka çalışanlarından katılmayı kabul edenlerden veri toplanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan Etik Onay (Evrak Tarih ve Sayısı: 23/03/2020-8913) alınmıştır. Veriler 13.07.2020-3.10.2020 tarihleri arasında Google forms online anket araçları kullanılarak toplanılmıştır.

Anketlerin dağıtılmasında sosyal ağ medya araçları kullanılmıştır. Katılımcılardan anketi doldurduktan sonra en az bir kişiye ulaştırmaları istenmiştir. Örneklem büyüklüğü, “*ana kütlenin sayısının bilinmediği durumlarda örneklem büyüklüğünün, anketteki toplam ifade sayısının 5 katından az olmaması*” (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014, s. 100) bilgisi dikkate alınarak hesaplanmıştır. Anket formundaki toplam ifade sayısının 35 olduğu göz önünde bulundurularak; en az 175 (35*5) olarak belirlenmiştir. Araştırmaya toplam 302 banka çalışanı katılmış olup, Çukurova Bölgesi dışından katılan 40 anket çıkarılarak, analizler 262 geçerli anket ile yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de görülmektedir. Katılımcıların %59,9’u erkek, %40,1’i ise kadındır. %24,4’ü bekâr, %75,6’sı evlidir. Katılımcıların %54,6’sı kamu %45,4’ü özel sektör bankalarında çalışmaktadır. %54,6’sı Adana, %25,2’si Osmaniye, %15,6’sı Hatay ve % 4,6’sı Mersin ilinden katılmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yaş	Frekans	%	Eğitim	Frekans	%
20-25	11	4,2	İlk öğretim	1	0,4
26-30	33	12,6	Lise	16	6,1
31-35	85	32,4	Ön Lisan	12	4,6
26-40	69	26,4	Lisans	182	69,4
41-45	35	13,4	Yüksek Lisans/Doktora	51	19,5
46-50	20	7,6	İdari Görev Var	107	40,8
51 ve üzeri	9	3,4	İdari Görev Yok	155	59,2

BULGULAR

Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve güvenilirliğinin test edilmesi için ise Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Analizlere ilişkin değerler Tablo 2 ve Tablo 3’te bulunmaktadır. Rol belirsizliği ölçeğine ait ifadeler ters kodlanarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) iş becerikliliği ölçeğinde 1; rol belirsizliği ölçeğinde 1; iş-aile yaşam çatışması ölçeğinde ise 5 ifade düşük faktör yükleri sebebiyle analizden çıkarılmıştır. İkinci düzey DFA sonucunda iş becerikliliği ölçeğinin 3 boyutlu; rol belirsizliği ölçeğinin 1 boyutlu; iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin ise 2 boyutlu yapıları kullanılmıştır. DFA bulguları araştırmada kullanılan ölçeklerin iyi uyum iyiliği endekslerine uygun olduğunu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	Boyut Sayısı	Doğrulayıcı Faktör Analizi					RMSA
		CMIN/df	GFI	NFI	IFI	CFI	
İş Becerikliliği	3	2,182	0,926	0,913	0,951	0,950	0,067
Rol Belirsizliği	1	2,274	0,990	0,990	0,994	0,994	0,070
İş Aile Yaşam Çatışması	2	2,491	0,956	0,973	0,984	0,984	0,076
İyi Uyum Endeksi*		≤3	≥0,90	≥0,95	≥0,97	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Endeksi*		≤4-5	0,89-0,85	≥0,90	≥0,95	≥0,95	0,06-0,08

*Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37

Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3’te bulunmaktadır. Cronbach Alfa güvenilirlik analizinde ölçeğin Alfa (α) değeri güvenilirlik derecesinin ifadesi olup, “*0,60 ≤ α < 0,80 arası güvenilir; 0,80 ≤ α < 1,00 arası yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir*” (Kalaycı, 2010, s. 405). Bulgular araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutların çoğunluğunun alfa katsayılarının 0,80’den büyük olduğunu; sadece bilişsel beceriklilik alt boyutunun 0,748 olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
İş Becerikliliği	14	,892
Görev Becerikliliği	4	,748
Bilişsel Beceriklilik	4	,827
İlişkisel Beceriklilik	6	,858
İş Aile Yaşam Çatışması	9	,897
İş-Aile	4	,937
Aile-İş	5	,931
Rol Belirsizliği	5	,874

Araştırmada kullanılan analizler verilerin normal dağılıma uygun olmasını gerektirmektedir. Elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarından yararlanılmıştır. Kline (2011)'e göre verilerin normal dağılıma sahip olması için çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında; basıklık değerlerinin -10 ile +10 arasında olması gerekmektedir. Mevcut araştırmada iş becerikliliği (-1,230 ve 3,267), rol belirsizliği (-1,381 ve 3,018) ve iş-aile yaşam çatışması (0,251 ve -0,356) ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin söz konusu şartları sağlaması sebebiyle, verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmektedir.

Hipotezlere İlişkin Bulgular

İş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesinin ardından, iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerine etkisi ve bu etkide rol belirsizliğinin aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. İş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizinden faydalanılmıştır. İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerine etkisi ve bu etkide rol belirsizliğinin aracı rolü belirlenmesi için Hayes'in (2013) geliştirdiği, bootstrap yöntemine dayanan IBM SPSS Process Makro uygulamasından yararlanılmıştır. Aracılık modeli olarak 4. Model regresyon analizi kullanılmıştır.

Korelasyon analizi ile çalışanların iş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Tablo 4). İş becerikliliği ile rol belirsizliği arasında ($r = -.673$) istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü iyi seviyede bir ilişki; iş becerikliliği ile iş-aile yaşam çatışması arasında ($r = -.231$) istatistiksel açıdan anlamlı, ters yönlü ilişki belirlenmiştir. Rol belirsizliği ile iş-aile yaşam çatışması ($r = .297$) arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	S.S.	1	2	3
1 İş Becerikliliği	3,9485	,65032	1		
2 Rol Belirsizliği	1,9130	,79639	-,673**	1	
3 İş Aile Yaşam Çatışması	2,8393	,86921	-,231**	,297**	1

**p<0,01

İş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkilerin belirlenmesinin ardından, iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerine etkisi ve bu etkide rol belirsizliğinin aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu etkinin belirlenmesinde SPSS Process Macro 4. Model regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 5'te gösterilen ilk model istatistiksel olarak anlamlı olup, rol belirsizliğinin %45,3'ünün iş becerikliliği tarafından açıklanmaktadır ($F=215,653$; $p=0,00$). İş becerikliliğinin rol belirsizliği üzerinde anlamlı negatif yönlü güçlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.825$). Bulgular neticesinde "H₁: İş becerikliliğinin rol belirsizliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." Hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. İş Becerikliliğinin Rol Belirsizliğine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Rol Belirsizliği						Model Özeti	
	β	S.H.	t	p	LICI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	5,169	,225	23,005	,000	4,726	5,611	,453*	215,653
İş Becerikliliği	-,825	,056	-14,685	,000	-,935	-,714		

*p<0,01

İkinci, modele göre (Tablo 6), iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı olup (F=14,687; p=0,00), iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışmasının açıklanmasında %5,3'lük bir rolü vardır. İş becerikliliği iş-aile yaşam çatışması üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir (β = -,309). Bulgular neticesinde “H₂: İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” Hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. İş Becerikliliğinin İş Aile Yaşam Çatışmasına Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş Aile Yaşam Çatışması					Model Özeti		
	β	S.H.	t	p	Güven Aralığı		R ²	F
					Alt Sınır	Üst Sınır		
(Sabit)	4,060	,323	12,580	,000	3,424	4,695	,053*	14,687
İş Becerikliliği	-,309	,081	-3,832	,000	-,468	-,150		

**p<0,01

İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde rol belirsizliğinin aracı rolüne ait üçüncü model istatistiksel açıdan anlamlı olup (F=32,794; p=0,000), iş-aile yaşam çatışmasının %90'ının değişkenler tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır (Tablo 7). Rol belirsizliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu (β = ,282 ; p=0,00), iş becerikliliğinin ise ikinci modelde negatif yönlü anlamlı olan etkisinin istatistiksel olarak anlamsız hâle geldiği görülmektedir (β = -,076; p=,478).

Tablo 7. İş becerikliliğinin ve Rol Belirsizliğinin İş-aile Yaşam Çatışmasına Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş Aile Yaşam Çatışması					Model Özeti		
	β	S.H.	t	p	Güven Aralığı		R ²	F
					Alt Sınır	Üst Sınır		
(Sabit)	2,599	,552	4,707	,000	1,512	3,687	,090*	12,821
İş Becerikliliği	-,076	,107	-,710	,478	-,237	,135		
Rol Belirsizliği	,282	,088	3,228	,001	,110	,455		

**p<0,01

Regresyon analizinde bağımsız değişken iş becerikliliği, bağımlı değişken olarak iş-aile yaşam çatışması ve aracı değişken ise rol belirsizliğidir. Araştırmada iş becerikliliğinin dolaylı etkisinin hesaplanması için SPSS Macro Process programı kullanılmıştır. Dolaylı etki tahmininin anlamlılık düzeyi bootstrap testiyle incelenmiştir. Bootstrap işlemi ile örneklem sayısı 5000'e yükseltilmiş ve bootstrap değeri ile güven aralıkları (GA) oluşturulmuştur. Güven aralıkları arasında sıfırın oluşmaması test edilen aracılığın da anlamlı olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Preacher ve Hyes, 2008). İş becerikliliğinin iş yaşam çatışması üzerindeki doğrudan etkisinin rol belirsizliğinin modele girmesi ile istatistiksel olarak anlamlı (t:-,710; p=0,478) olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni, güven aralıkları içerisinde sıfırın olması ve p değerinin 0,05'den yüksek çıkmış olmasındandır.

Model 1'deki dolaylı yolların anlamlı olup olmadığına yönelik gerçekleştirilen analiz sonucundaki bootstrap katsayı ile %95 güven aralıkları alt ve üst limitleri Tablo 8'de yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi, toplam etki değeri -0,309, doğrudan etki değeri -,076, dolaylı etki değeri ise -,233 olduğu saptanmıştır. Dolaylı etki ve toplam etkinin (p=0,00) güvenlik aralığında sıfırın olmaması sebebiyle istatistiksel olarak anlamlı,

doğrudan etkinin ise anlamsız ve tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak “H₃: İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde rol belirsizliğinin aracı rolü vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. İş Becerikliliğinin İş Aile Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde Rol Belirsizliğinin Aracı Rolünde Direkt ve Dolaylı Etki

Model Yolları	Etki	S.H.	Güven Aralığı	
			Alt Sınır	Üst Sınır
(Direkt Etki)				
İş Becerikliliği --->İş-Aile Yaşam Çatışması	-,076	,107	-,287	,135
(Dolaylı Etki)				
İş Becerikliliği --->Rol Belirsizliği --->İş-Aile Yaşam Çatışması	-,233	,072	-,376	-,095
Toplam Etki	-,309	,081	-,468	-,150

Bootstrap Örnekleme Sayısı: 5000; %95 Güven aralığı

SONUÇ VE TARTIŞMA

İş becerikliliği, rol belirsizliği ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesi, rol belirsizliğinin iş becerikliliği ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkideki rolünün ortaya konulması bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması ve rol belirsizliği ile negatif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu; iş-aile yaşam çatışması ile rol belirsizliği arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerine etkisi ve bu etkide rol belirsizliğinin aracı rolünün belirlenmesi için üç adet hipotez geliştirilmiştir. Hipotezler Hayes’in (2013) geliştirdiği, bootstrap yöntemine dayanan IBM SPSS Process Makro uygulaması ile test edilmiştir. Aracılık modeli olarak 4. Model regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışmasını (Lyu ve Fan, 2020) ve rol belirsizliğini (Shin, Hur, Park ve Hwang, 2020) negatif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Bulgular mevcut çalışmalarını destekler niteliktedir. Diğer önemli sonuç ise rol belirsizliğinin iş becerikliliği ile iş-aile yaşam çatışması ilişkisinde aracılık rolü olduğunun tespit edilmesidir.

Bu araştırma, iş-aile meselesinden kaynaklanan çatışmayı hafifletmede iş becerikliliğinin etkisini doğrulayarak ve rol belirsizliğinin aracılık rolünü ortaya koyarak hem literatüre hem de uygulamacılara katkıda bulunmaktadır. İşlerini geliştiren çalışanlar, rol belirsizliğiyle başa çıkmada sahip oldukları kaynakları daha etkili bir şekilde yönetebilmektedir (Harju, Hakanen ve Schaufeli, 2016). İş becerikliliği, işin aile üzerindeki baskısını düzenleyerek iş ve aile arasındaki çatışmayı azaltmaktadır. Önceki araştırmalar, iş becerikliliği sürecinde olumlu duyguların harekete geçtiğini ve çalışanların sakin bir duyguya sahip olduğunu ortaya koymuştur (Ghitulescu, 2006). İş becerikliliği, iki farklı dünyanın sorumluluklarından kaynaklanan potansiyel stresle başa çıkmada olumlu bir yöntem olarak kullanılabilir. Bu yöntem çalışanların iş-aile yaşam çatışmalarından, tükenmişlikten kaçınmalarına ve bireysel refahı korumalarına yardımcı olmaktadır (Harju vd., 2016).

Bu çalışmada görüldüğü üzere, iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki negatif yönlü etkisi dikkate alındığında, örgüt içerisinde iş becerikliliği davranışının teşvik edilmesi çatışmayı azaltmada faydalı olacaktır. İşin içeriğini ve iş ilişkisini geliştirmek, bunlara odaklanmak belirli becerileri gerektirmektedir. İş becerikliliğinin desteklenebileceği eğitim programları oluşturulması, örgütün eğitim sistemine dâhil edilmesi ile çalışanların iş geliştirme farkındalığı ve becerileri kazanması sağlanabilir. Çalışanların özerkliği, iş becerikliliğini etkileyen bir faktördür (Tims ve Bakker, 2010). Örgüt içerisinde güven ve hoşgörü ortamının yaratılması ve güçlendirilmesi iş becerikliliğinin yaygınlaştırılmasına katkı sunabilir. Böylece çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşaması azaltılabilir ve hatta önlenir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Araştırma, maliyet, zaman ve Covid-19 pandemisi kısıtlamaları online olarak gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminin kullanılması sebebiyle elde edilen sonuçların genellenirliği sınırlıdır. Araştırma kapsamında incelenen olguların gözlemlenebileceği banka çalışanlarından veriler toplanmıştır. Gelecekte, çalışmalar çeşitli mesleklerden katılımcılar ile çok sayıda örnekleme yürütülebilir (Kılıç, Özer ve Aydın, 2016). Ek olarak, iş-aile ilişkisini etkileyen aile büyüklüğü ve aile içi etkileşim tarzları ile cinsiyet rolleri bu araştırmaya dâhil edilmemiştir. Özellikle Covid-19 pandemisi nedeniyle kadın çalışanlar üzerindeki ailevi sorumluluklar artmış, iş-aile yaşam çatışması nedeniyle işten ayrılma niyetleri

artmıştır (Başer, 2020). Gelecek çalışmalarda bu değişkenlerin dâhil edilmesi iş ve aile yaşam çatışmasını anlamada yeni bir bakış açısı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Agosti, MT, Andersson, I., Ejlertsson, G. & Janlöv, A. (2015). Shift work the balance everyday life-a salutogenic nursing perspective in home help service in Sweden. *BMC Nursing*, 14(1), 55-77.
- Bakker, AB & Demerouti, E. (2007), The job demands-resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bakker, AB, Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Başer, O. (2020). Çalışan kadının kariyer yolculuğu COVID-19 nedeniyle tehlike altında. *Harvard Business Review Türkiye Blog*, <https://hbrturkiye.com/blog/calisan-kadinin-kariyer-yolculugu-covid-19-nedeniyle-tehlike-altinda> (Erişim Tarihi:30.11.2020).
- Beehr, TA & Glazer, A. (2005). *Organizational role stress*. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 7–33). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Berg, JM, Dutton, JE & Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berta, D. (2002). Chains give notice, say GM workweek too long. *Nation's Restaurant News*, 36, 1,18.
- Boles, JS, Howard, WG & Donofrio, HH (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.
- Brough, P., O'Driscoll, M. & Kalliath, T. (2005). Confirmatory factor analysis of the cybernetic coping scale. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(1), 53–61.
- Carlson, DS (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236–253.
- Clark, SC (2000). Work/family border theory: A new theory of work/ family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Conte, JM, Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C. & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work- family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459–473.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1), 37-67.
- Edwards, JR & Rothbard, NP (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.
- Efeoğlu, İE ve Özgen, H. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

- Fisher, RT (2001). Role stress, the type a behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170.
- Frone, MR, Russell, M. & Cooper, ML (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gao, Z. & Zhao, C. (2014). Why is it difficult to balance work and family? An analysis based on work-family boundary theory. *Acta Psychologica Sinica*, 46(4), 552-568.
- Ghitulescu, BE (2006). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting* [Doctoral Dissertation. University of Pittsburgh].
- Grant, AM & Ashford, SJ (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Greenhaus, JH & Beutell, NJ (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair, JF, Black, WC, Babin, BJ & Anderson, RE (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W. & Wu, H. (2016). Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 13(3), 326-339.
- Harju, LK, Hakanen, JJ & Schaufeli, WB (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 11-20.
- Hayes, AF (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Jackson, SE & Schuler, RS (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78.
- Jaffe, AB, Trajtenberg, M. & Fogarty, MS (2000). Knowledge spillovers and patent citations: Evidence from a survey of inventors. *American Economic Review*, 90(2), 215-218.
- Jain, S. & Nair, SK (2013). Research on work- family balance: A review. *Business Perspectives & Research*, 2(1), 43-58.
- Kahn, RL, Wolfe, DM, Quinn, RP, Snoek, JD & Rosenthal. RA (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Kailasapathy, P. & Jayakody, JASK (2017). Does leadership matter? Leadership styles, family supportive supervisor behaviour and work interference with family conflict. *International Journal of Human Resource Management*, 1-35. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1276091>.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5.Baskı). Asil Yayın Dağıtım.
- Katz, D. & Kahn, RL (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.

- Kılıç, KC, Özer, A. & Aydın, Y. (2016). Mesleki iş etiği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 213-232.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18(1), 1-22.
- Kooij, DT, Tims, M. & Akkermans, J. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: the role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4-15.
- Lichtenthaler, PW & Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal*. 39(5) 620-632.
- Lyu, X. & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Meydan, CH & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Michel, JS, Kotrba, LM, Mitchelson, JK, Clark, MA & Baltes, BB (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Miles, RH (1976). Role requirements as sources of organizational stress. *Journal of Applied Psychology*, 61, 172-179.
- Miller, M. (2015). *Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerment* [Doctoral Dissertation, Walder University].
- Molina, JA (2020). The Work-Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research. *Journal of Family and Economic Issues*, 1-7.
- Namasivayam, K. & Mount, DJ (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250.
- Netemeyer, RG, Boles, JS & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, KA & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis: A systematic review of work-family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465-452.
- Parsa, HG, Self, JT, Njite, D., & King, T. (2005). Why restaurants fail. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 46(3), 304-322.
- Phillips-Miller, DL, Campbell, NJ & Morrison, CR (2000). Work and family: Satisfaction, stress, and spousal support. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 16-30.
- Pleck, JH, Staines, GL & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29- 32.
- Preacher KC & Hayes AF (2008). Asymptotic and re-sampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Rizzo, JR, House, RJ & Lirtzman, SI (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.

- Scandura, TA & Lankau, MJ (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
- Shin, Y., Hur, WM, Park, K. & Hwang, H. (2020). How managers' job crafting reduces turnover intention: The mediating roles of role ambiguity and emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3972.
- Slemp, GR & Vella-Brodrick, DA (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977.
- Small, SA & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.
- Spector, PE (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tenbrunsel, AE, Brett, JM, Maoz, E., Stroh, LK & Reilly, AH (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 233-246.
- Tims, M. & Bakker, AB (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, AB & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, AB, Derks, D. & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427-454.
- Tims, M., Derks, D. & Bakker, AB (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19), 415-440.
- Ülbeği, İ. (2018). Turkish validation of the work-family conflict scale. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 256-269.
- Viator, RE (2001). The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1), 73-93.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wayne, SJ, Lemmon, G., Hoobler, JM, Cheung, GW & Wilson, MS (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success. *Journal of Organizational Behaviour*, 38(6), 876-894.
- Wong, CM & Tetrick, LE (2017). Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person-job fit. *Frontiers in Psychology*, 8, 1548.

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 30, Sayı 1, 2021, Sayfa 206-219

Wrzesniewski, A. & Dutton, JE (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

Zhang, ZS (2002). Work-family interface and balance plan. *Nankai Business Review*, 5(4), 55–59.