

Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği

Mahmut AKBOLAT *
Gülcan KAHRAMAN **
Tarık ÖZTÜRK ***

ÖZ

Çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ile iş-aile çatışması arasında bir ilişki olup olmadığını; iş-aile çatışmasının çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyip etkilemediğini ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş aile çatışmasında farklılık oluşturup oluşturmadığını araştırmaktır. Araştırma örneklemini Sakarya ili Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı 300 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Meyer, Allen 1993) ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği (Netemeyer et al. 1996) kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklerde t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve yol analizi kullanılmıştır. Sonuç %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$). Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü ($p = 0,001$); örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0,001$).

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları

Does Work-Family Conflict of HealthCare Personnel Faced in Business Life Affect Their Organizational Commitment?: Example of Sakarya Province

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate whether there is a relationship between work-family conflict and organizational commitment; work-family conflicts affect the organizational commitment of personnel and socio-demographic characteristics of personnel have differences in organizational commitment and work family conflict. Sample of research comprises of 300 non-physician healthcare personnel working in Sakarya University Education and Research Hospital in Sakarya. Organizational Commitment Scale (developed by Meyer, Allen 1993) and Work-Family Conflict Scale (developed by Netemeyer et al 1996) was used in the study. In the analysis of data obtained from the study, descriptive statistical methods, independent sample t test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation analysis and path analysis were used. The results were evaluated in the 95% confidence interval. When the socio-demographic characteristics of participants were examined, marital status, level of education and working hours were found to be statistically significant ($p < 0.05$). According to data obtained from the study, it was found statistically significant and positive relationship between organizational commitment and subdimensions ($p = 0.001$); statistically significant and negative relationship between organizational commitment, continuance commitment, normative commitment with work family conflict ($p < 0.001$).

Keywords: Work Family Conflict, Organizational Commitment, Health Care Personnel

* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, makbolat@sakarya.edu.tr

** Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi İİBF Sağlık İdaresi Bölümü, gulcan.kahraman@hacettepe.edu.tr

*** Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, tarikozturk9@hotmail.com

I. GİRİŞ

Çalışma ortamı, bireylerin zamanlarının büyük bölümünü geçirmeleri sebebiyle önemlidir. Çalışanların duygu durumları, o ortamın koşullarına göre şekillenmektedir. Yaşadıkları stres düzeyi, karşılaştıkları problemler ve çatışma yaşadıkları durumlar bir araya gelerek, bireyin kuruma duygusal aidiyetini etkilemektedir. Sanayileşme ve bilgi toplumunun beraberinde getirdiği kadının daha çok iş yaşamına katılması, çalışanların iş ve aile arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Sosyo-kültürel ve ekonomik unsurların biçimlendirmesiyle, insan hayatının büyük bir bölümünün geçtiği iş ve aile ortamının bir arada sorunsuz ve çatışmasız yürütülebilmesi, çalışanlar açısından problemler alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektörünün önemli bir bölümünü oluşturan sağlık çalışanlarının iş ve aile ortamı arasında yaşadıkları çatışmalar, son yıllarda dikkat çekici konular arasında yer almaktadır.

Sağlık hizmetinin sunum kalitesi, büyük oranda çalışan personelin niteliğine dayanmaktadır. Çünkü sağlık hizmetleri, emek yoğun bir ekip çalışması gerektirmektedir. Hizmetin sunumu sürecinde çalışan personelin fiziksel sağlığına ek olarak psikolojik durumunun da önemli olduğu düşünülmektedir. Psikolojik olarak kötü durumda olan sağlık personelinin bu ruh halini hastane ortamında hastalara ve diğer çalışan personele yansıttığı gözlenmektedir. Sağlık çalışanlarının işin niteliği gereği normal çalışma saatleri ve günleri dışında da çalışmak durumunda kaldığı görülmektedir. Bu çalışanlar, aynı zamanda anne-baba/çocuk/eş gibi ailevi sorumluluklara da sahiptirler. İş ortamı dışında farklı sorumlulukları ve rolleri de yüklenmeleri beklenen sağlık çalışanları, zaman zaman iş ve aile sorumlulukları arasında gelgitler yaşayabilmektedirler. Özellikle bir tarafa (aile veya iş) daha fazla zaman ayırarak diğer tarafı ihmal etme durumunda, iş ve aile yaşamında çatışma yaşanmasına zemin hazırlanmaktadır. Sağlık çalışanı, böyle bir çatışma durumunda, çalıştığı kurumun kendisine yeterli desteği vermediğini düşünebilmekte; örgüte karşı olumsuz duygular geliştirebilmektedir. Bireyin örgüte kendini ait hissetmesi şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık, iş ve aile yaşantısında çatışma yaşanması durumunda zayıflayabilmektedir.

İnsan hayatını konu edinen sağlık sektöründe, yapılan bir hatanın telafisinin çoğunlukla mümkün olmadığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla iş-aile çatışması yaşanması durumunda sağlık çalışanlarının psikolojilerinin bundan olumsuz etkileneceği ve bunun da örgüte yönelik olumsuz duyguları tetikleyebileceği beklenmektedir. Literatür incelendiğinde, konuya yönelik çalışmaların farklı hizmet sektörlerinde farklı değişkenler ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Ülkemizde sağlık sektöründe iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik yalnızca birkaç çalışma olduğu tespit edilmiştir. Bu koşulları dikkate alan çalışma, oldukça stresli ve çatışmaya açık bir ortamda görev yapan ve çalışma koşulları sebebiyle iş ve aile ilişkilerinde denge kurması çok güç bulunan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının bu ortamdan nasıl etkilenebileceği sorusuna cevap aramaktadır.

II. İŞ AİLE ÇATIŞMASI

İş ile aile arasındaki çatışmalar genellikle birey birden fazla role sahipse ortaya çıkmaktadır (Kahn et al. 1964). Bu roller, çalışan, eş ve ebeveyn olarak sıralanabilmektedir. Bu rollerin her biri belirli bir zaman ve enerji isteyen ilişkilerden oluşmaktadır. Sonuç olarak, birey iş-aile ya da aile-iş arasında kendini boğulmuş hissettiği durumlarla karşılaşabilmektedir (Senecal et al. 2001). İş-aile çatışması, kişinin iş ve aile alanında uyumsuzluk yaşamaması sonucu roller arası çatışma yaşamaması ile oluşmaktadır (Posig, Kickul 2004).

Kimi çalışmalarda iş-aile yaşam çatışması kavramı, zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma şeklinde üç boyutlu olarak ele alırken (Greenhaus, Beutell 1985); bazılarında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Netemeyer et al.1996). Bu çalışma kapsamında, iş-aile ve aile-iş çatışması boyutlarından oluşan iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin yalnızca iş-aile çatışması boyutu incelenerek; iş-aile çatışmasının türleri kısaca açıklanmaktadır.

Zamana bağlı çatışmada bireyin bir role ilişkin beklentileri, diğer rol beklentilerini olanaksız hale getirme eğilimindedir. Zaman esaslı çatışmalar, iki şekilde ortaya çıkabilmektedir: İlki, fiziksel olarak bir zaman baskısı hissedilmesidir. Birey, zaman baskıları nedeniyle diğer rolün beklentilerini karşılayamamaktadır. İkinci olarak ise, fiziksel olarak karşılanabilse bile, zihnin meşgul olmasından kaynaklı bir çatışma yaşama durumudur (Özen, Uzun 2005). Zaman baskısı, çalışılan saatler, vardiya şeklinde çalışma ve esnek olmayan çalışma programı gibi sebeplerle oluşabilmektedir (Netemeyer et al. 1996).

Gerilime dayalı çatışma, daha çok psikolojik yönü ağır basan bir çatışma türüdür. Bireyin iş veya aile rollerinin yol açtığı olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rolü gerçekleştirmesini engelleme eğilimindedir. Örneğin, iş sebebiyle ortaya çıkan gerginlik, üzüntü, yorgunluk, sınırlılık hali, bireyin aile sorumluluklarını etkileyebilir (Pleck et al. 1985). Bireyin ailesi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde, bu çatışma türü ortaya çıkmaktadır.

Üçüncü olarak, *davranışa bağlı çatışma* ise, bir rolden beklenen davranışın diğer rolle ilişkisiz ve uyumsuz olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. İş ve aile yapısal olarak birbirinden ayrıldığı için, farklı şekilde davranmayı gerektirmektedir (Greenhaus, Beutell 1985). Günlük ev yaşantısında aile bireylerine her durumda pozitif, uyumlu yaklaşan bir başhekimin, iş ortamında birlikte çalıştığı bireyler işten kaydığında bile aynı şekilde yaklaşır, sorun oluşabilmektedir. Benzer şekilde, iş ortamında çok disiplinli bir hastane müdürünün evde çocuklarıyla ilişkisinde de iş yerindeki kimliğini kullanması, aile ilişkilerinin zarar görmesine yol açabilmektedir.

III. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan bağlarının gücü olarak tanımlanmaktadır (Wahn 1998). Bir başka kaynaktan ise, birey ve çalıştığı kurum arasındaki algılanan uyum şeklinde ifade etmektedir (Bateman, Strasser 1984). Porter ve Steers (1974) ise, örgütsel bağlılığı, bir örgüte dâhil olma olarak tanımlamıştır. Pek çok çeşidi bulunmasına rağmen, örgütsel bağlılık boyutları, örgüte yönelik duygusal bağlılık, örgütten ayrılmaya ilişkin algılanan maliyetler ve örgütte kalma zorunluluğu şeklinde üç genel temada toplanabilmektedir (Meyer, Allen 1991). Bu boyutlar, *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* olarak isimlendirilmekte olup; boyutların kavramsal çerçevesi aşağıda kısaca tanımlanmaktadır.

Duygusal bağlılık, çalışanların çalıştıkları kurumda kalma isteği ve duygusal olarak kurumla ilişkili olmaları şeklinde ifade edilmektedir (Huselid, Day 1991). Bir başka ifadeyle, “bireyin kendisini örgütüyle duygusal olarak özdeşleşmiş hissetme derecesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday et al. 1982). Bu bağlılık türünde bireyler, işin ekonomik getirisinden çok, anlamı ile ilgilenmektedir.

Çalışanların işten ayrılmayla birlikte ortaya çıkabilecek maliyetleri düşünmesi durumunda *devam bağlılığı* ortaya çıkmaktadır. Bireyleri örgütten ayrılmaktan alıkoyan, örgütten ayrıldıklarında kaybedecekleri zaman ve emek gibi örgüte yapılan yatırımlardır. Devam bağlılığı, “faaliyetin devam etmesiyle meşgul olma eğilimi” olarak

tanımlanmaktadır (Meyer, Allen 1984). Bu bağlılıkta zorunluluk kavramı ön plandadır. Bir başka ifadeyle, örgütte kalma ihtiyacının bir sonucu olarak bağlılık oluşmaktadır (Yalçın, İplik 2005).

Normatif bağlılıkta ise, çalışanların doğru ve ahlaki olanı tercih etmeleriyle bağlılık oluşmaktadır. Bireyleri bağlılığa yönelten ahlaki görev duygusudur (Meyer, Allen 1991). Kişinin örgütte çalışmayı, kendisi için bir görev olarak görmesiyle ilgilidir. Normatif bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma duyduğu sadakat normlarının bir sonucudur (Wasti 2000).

IV. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARAŞTIRMALARI

İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de yapılan pek çok çalışmada farklı sektörlerde araştırma konusu olarak incelenmiştir (Wayne et al. 2013; Li et al. 2013; Mesmer-Magnus, Viswesvaran 2005; Siegel et al. 2005; Casper et al. 2002; Netemeyer et al. 1996; O'Driscoll et al. 1992; Greenhaus, Beutell 1985). Türkiye'de konuya yönelik çalışmalar ise, banka çalışanları üzerinde (Turunç, Erkuş 2010); beyaz yakalı çalışanlar üzerinde (Çarıkçı, Çelikkol 2009); turizm çalışanları üzerinde (Özdevecioğlu, Aktaş 2007) çalışılmıştır. Sağlıkta uygulama olarak ilaç sektöründe (Efeoğlu, Özgen 2007; Efeoğlu 2006) ve hastane çalışanlarında (Namasivayam, Zhao 2007; Zulfiqar et al. 2014) uygulandığı tespit edilmiştir.

Konuya yönelik yapılan çalışmalarda, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini vurgulayan çalışmalar olmakla birlikte (Efeoğlu, Özgen 2007; Netemeyer et al. 1996); değişkenler arasında ilişkinin olmadığını vurgulayan çalışmalar da söz konusudur (Çetin et al. 2008; Lee, Maurer 1999). İş-aile çatışması ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik özelliklere göre farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik kapsamlı bir literatür olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere göre (Alam et al. 2011; Frone et al. 1992; Gutek et al. 1991); evli olanların bekarlara göre (Karatepe, Kılıç 2005) daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görülmüştür. Yapılan çalışmalarda, çoğunlukla iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşandığı vurgulanmıştır (Kinnunen et al. 2004; Geurts et al. 2003).

V. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ile iş-aile çatışması arasında bir ilişki olup olmadığını; iş-aile çatışmasının çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyip etkilemediğini ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş aile çatışmasında farklılık oluşturup oluşturmadığını araştırmaktır.

Bu çalışmanın örneklem grubunu oluşturan sağlık çalışanlarının örgütlerine olan bağlılıklarını incelemenin, bireysel anlamda çalışana ve buna bağlı olarak örgüte katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. İş-yaşam dengesi kurmada çatışma yaşayan çalışanların kurumlarına olan bağlılıkların nasıl etkilendiğinin belirlenmesinin konuyla ilgili çalışan akademisyenler, sağlık kurumlarında yönetim pozisyonlarında görev alan çalışanlar ve politika belirleyiciler için faydalı olacağına inanılmaktadır. Daha az çatışmanın yaşandığı, daha mutlu çalışanların görev yaptığı sağlık kuruluşlarında işten ayrılma niyetinin azalacağı ve örgütsel bağlılığın artacağı, bunlara bağlı olarak da sağlık kurumlarında hizmet sunumunun daha başarılı olacağı düşünülmektedir.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi, etki derecesini ve sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarını konu edinen alan araştırmasına dayalı bir çalışmadır. Araştırma örneklemini Sakarya ili Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı 300 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma yalnızca Sakarya Üniversite Hastanesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları ile sınırlıdır ve tüm sağlık çalışanlarına genellenemez.

5.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak iki ölçek ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinden oluşan ve toplam 23 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde "*Örgütsel Bağlılık Ölçeği*" kullanılmıştır (Meyer, Allen 1993). Duygusal bağlılık (6 ifade), devam bağlılığı (6 ifade) ve normatif bağlılık (6 ifade) olmak üzere üç temel bileşenden oluşan ölçek, 5'li Likert şeklinde oluşturulmuştur (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Çalışanların iş-aile çatışması, *İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği* (Netemeyer et al. 1996) ile ölçülmektedir. Ölçek, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada, sadece iş-yaşam çatışması boyutu ölçüm aracı olarak değerlendirilmektedir. 5 ifadeden oluşan ölçek, 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Ölçeğin son bölümünde, sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin sorgulandığı altı soru bulunmaktadır.

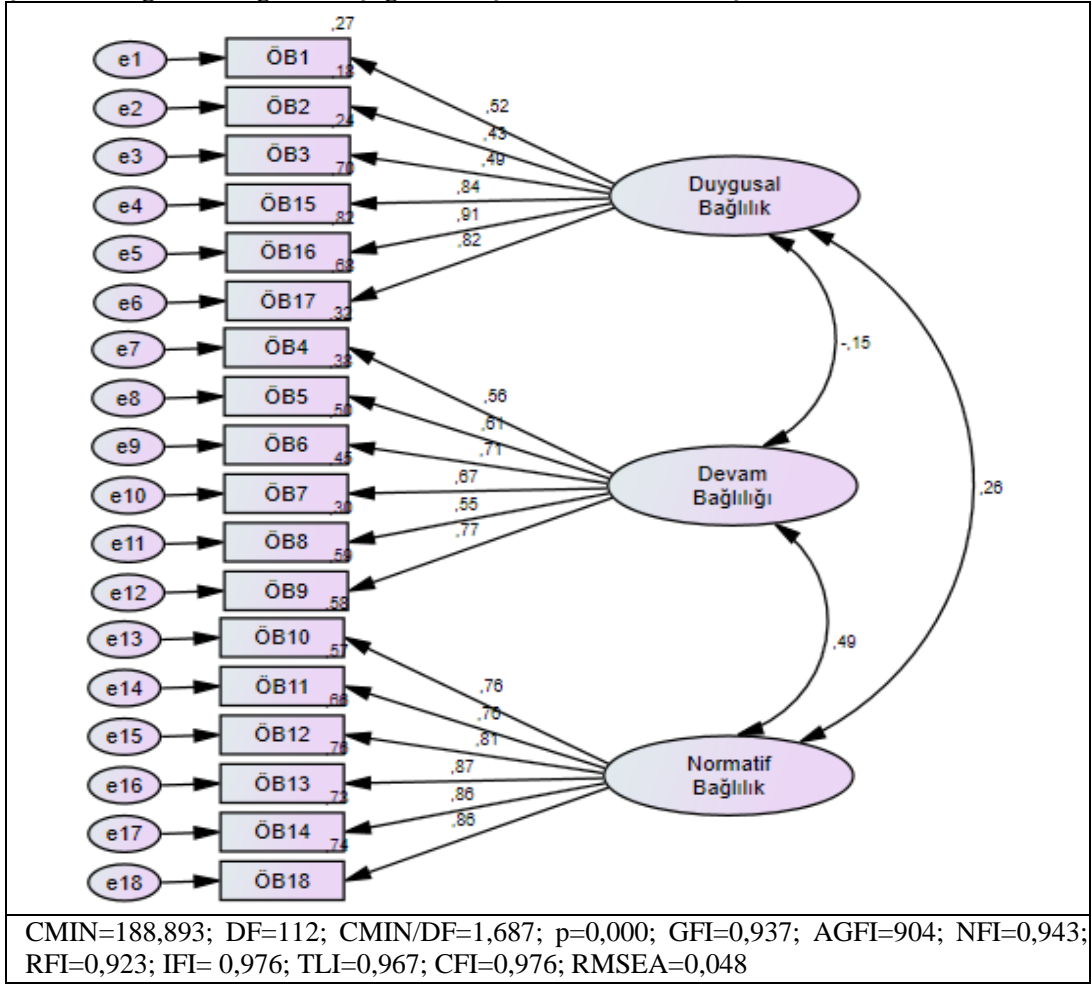
5.4. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmak amacıyla Cronbach Alpha değeri ve faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,865 (duygusal bağlılık için 0,963; devam bağlılığı için 0,864 ve normatif bağlılık için 0,925) bulunmuştur.

İş Aile Çatışması Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,916 bulunmuştur. Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan çalışmada 0,88 bulunan ölçeğin Cronbach Alpha değeri; Türkçe'ye çevirerek geçerlik ve güvenilirliğini yapan Efeoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmada da 0,83 bulunmuştur. Türkiye'de yapılan farklı çalışmalarda iş aile çatışması ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının 0,88-0,91 arasında değişen değerler aldığı görülmektedir (Kılıç, Sakallı 2013; Turunç, Erkuş 2010; Turunç, Çelik 2010; Çelik, Turunç 2010).

Güvenirliklerinin uygun olduğu görüldükten sonra, ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için doğrulayıcı faktör, iş-aile çatışması ölçeği için tek boyutlu olduğu için tanımlayıcı faktör analizi kullanılarak yapılan analizlerle verilerin geçerliği test edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 1'de görülmektedir. Şekil 1 incelendiğinde de görüleceği üzere, örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak elde edilen veriler, analiz için gerekli koşulları sağlamaktadır.

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Analizi Sonuçları



İş aile çatışması ölçeğinin faktör analiz sonucuna göre KMO 0,870, Bartlett's Test of Sphericity sonuçları anlamlı ve açıklanan toplam varyans %94,915 ve ölçeği oluşturan faktör yükleri 0,830-0,900 arasında yer almaktadır. Bütün bu sonuçlar ölçeğin geçerli ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü		0,870	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1045,634	
	Serbestlik Derecesi	10	
	p	0,000	
Cronbach Alpha	0,916	Açıklanan Toplam Varyans	74,915
		Faktör Yükleri	
İşimin talepleri beni zorladığı için, evde yapmak istediğim şeyleri yapmada güçlük çekiyorum.			0,900
İşimin aldığı zaman, aile sorumluluklarımı tam olarak yerine getirmemi güçleştiriyor.			0,880
İş süreçlerinin oluşturduğu gerginlik, aile sorumluluklarımı tam olarak yerine getirmemi güçleştiriyor.			0,862
İşteki sorumluluklarım sebebiyle, aile faaliyetlerine ilişkin planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.			0,854
İşimin talepleri ev ve aile hayatımı etkiliyor.			0,830

5.5. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklerde t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve yol analizi kullanılmıştır. Sonuç %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

VI. BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 174'ü (%58) kadın, 82'si (%27,3) 25-29 yaş aralığında, 189'u (%63) evli, 100'ü (%33,3) lisans mezunu, 111'i (%37) memur ve 103'ü (%34,3) 5 yıldan daha az süre görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri (n=300)

Sosyo-Demografik Özellikler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	174	58,0
	Erkek	126	42,0
Yaş	<25	52	17,3
	25-29	82	27,3
	30-34	67	22,3
	35-39	54	18,0
	>39	45	15,0
Medeni durum	Bekâr	111	37,0
	Evli	189	63,0
Eğitim durumu	Lise	90	30,0
	Ön Lisans	92	30,7
	Lisans	100	33,3
	Yüksek lisans	18	6,0
Görevi	Hemşire	101	33,7
	Sağlık Teknisyeni/ Teknikeri	32	10,7
	Memur	111	37,0
	V.H.K.İ	25	8,3
	Tıbbi sekreter	31	10,3
Çalışma süresi	<5 yıl	103	34,3
	5-9 yıl	76	25,3
	10-14 yıl	67	22,3
	<14 yıl	54	18,0

Çalışmada kullanılan ölçeklerin boyutları ve geneli dikkate alınarak hesaplanan ortalama ve standart sapmaları Tablo 3'de görülmektedir. Örneklemi oluşturan sağlık çalışanlarının duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha
Duygusal Bağlılık	2,94	0,721	0,963
Devam Bağlılığı	2,65	0,947	0,864
Normatif Bağlılık	2,62	0,737	0,925
Örgütsel Bağlılık	2,73	0,579	0,865
İş-Aile Çatışması	3,13	1,196	0,916

Çalışanların sosyo-demografik özellikleri esas alınarak yapılan analizlerin sonuçlarına göre, çalışanların cinsiyetleri ve yaşları, örgütsel bağlılık ve iş aile çatışmasında istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Katılımcıların medeni durumları esas alınarak yapılan bağımsız örneklerde t testi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Tablo 4'de görüldüğü gibi, bekârların duygusal bağlılık düzeyleri evlilerden ve evlilerin devam bağlılığı bekârlardan anlamlı bir şekilde yüksek bulunmaktadır.

Tablo 4. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Aile Çatışmasına İlişkin Bağımsız Örneklerde t Testi Sonuçları

	Medeni durum	n	\bar{X}	σ	t	p
Duygusal bağlılık	Bekâr	111	3,03	0,648	1,818	0,040
	Evli	189	2,88	0,756		
Devam bağlılığı	Bekâr	111	2,54	0,847	-1,569	0,018
	Evli	189	2,71	0,998		

Katılımcıların eğitim durumları esas alınarak yapılan tek yönlü varyans analizinden elde edilen bulgulara göre, çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel olarak örgütsel bağlılıklarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Farklılığın hangi değişkenlerden kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Post Hoc (LSD) analizi bulgularına göre, lise mezunlarının duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim alan sağlık çalışanlarına göre anlamlı biçimde yüksektir (Tablo 5).

Tablo 5. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Aile Çatışmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Eğitim durumu	n	\bar{X}	σ	F	p	Post Hoc
Duygusal bağlılık	Lise ¹	90	3,11	0,720	2,957	0,033	1-3 p=0,011 1-4 p=0,034
	Önlisans ²	92	2,91	0,678			
	Lisans ³	100	2,85	0,715			
	Yüksek lisans ⁴	18	2,72	0,852			
Normatif bağlılık	Lise ¹	90	2,83	0,781	4,252	0,006	1-2 p=0,032 1-3 p=0,001
	Önlisans ²	92	2,60	0,687			
	Lisans ³	100	2,47	0,720			
	Yüksek lisans ⁴	18	2,48	0,646			
Örgütsel bağlılık	Lise ¹	90	2,93	0,615	5,216	0,002	1-2 p=0,001 1-3 p=0,001 1-4 p=0,024
	Önlisans ²	92	2,66	0,526			
	Lisans ³	100	2,65	0,562			
	Yüksek lisans ⁴	18	2,60	0,545			

Tablo 6'da katılımcıların çalışma süreleri esas alınarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü gibi, çalışanların devam bağlılığı, normatif

bağlılığı ve genel olarak örgütsel bağlılıklarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan Post Hoc analizi sonuçlarına göre, 5 yıldan daha az çalışanların duygusal bağlılık ve genel olarak örgütsel bağlılık düzeyleri 5-9 yıl ve 15 ve daha fazla yıl çalışanlara göre, normatif bağlılık düzeyleri ise, 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 ve daha fazla yıl çalışanların tamamına göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tablo 6. Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Aile Çatışmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Görev süresi (yıl)	n	\bar{X}	σ	F	p	Post Hoc.
Devam bağlılığı	<5 ¹	103	2,84	0,778	4,081	0,007	1-2 p=0,009 1-4 p=0,004
	5-9 ²	76	2,47	0,987			
	10-14 ³	67	2,75	0,957			
	≥15 ⁴	54	2,39	1,084			
Normatif bağlılık	<5 ¹	103	2,80	0,673	3,453	0,017	1-2 p=0,006 1-3 p=0,036 1-4 p=0,016
	5-9 ²	76	2,50	0,740			
	10-14 ³	67	2,56	0,802			
	≥15 ⁴	54	2,51	0,716			
Örgütsel bağlılık	<5 ¹	103	2,87	0,463	3,823	0,010	1-2 p=0,003 1-4 p=0,010
	5-9 ²	76	2,61	0,625			
	10-14 ³	67	2,75	0,635			
	≥15 ⁴	54	2,62	0,594			

Örgütsel bağlılık alt boyutları ve iş aile çatışması arasındaki ilişki, Tablo 7’de görülmektedir. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ile iş aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşılık, örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p=0,001$). Ayrıca örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters yönlü ilişki bulunmaktadır ($p=0,001$).

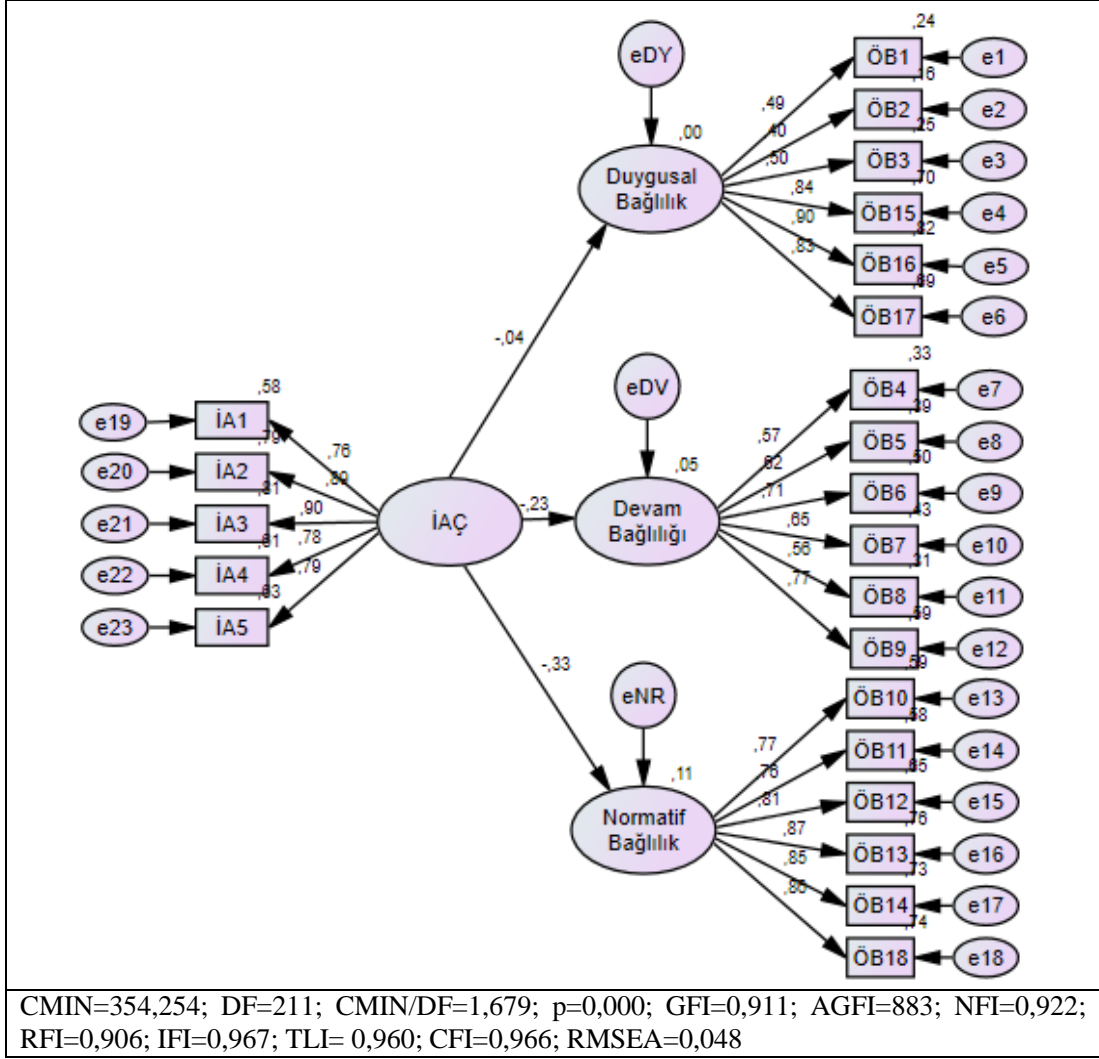
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki

	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık
Duygusal bağlılık	1			
Devam bağlılığı	0,051	1		
Normatif bağlılık	0,316**	0,467**	1	
Örgütsel bağlılık	0,577**	0,765**	0,810**	1
İş-aile çatışması	-0,048	-0,197**	-0,316**	-0,261**

** $p<0,01$

Şekil 2’de iş aile çatışmasının örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutlara etkisini gösteren yol analizi görülmektedir. Analiz sonucu elde edilen uyum iyilikleri kabul edilebilir düzeyde olup, model kullanılabilir niteliktedir. Şekil 2 ve Tablo 8 incelendiğinde görüleceği gibi, iş aile çatışmasının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p=0,558$). Buna karşılık, iş aile çatışmasının devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır ($p<0,001$).

Şekil 2. İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Gösteren Yol Analizi Sonuçları



Tablo 8. İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Ağırlıkları (Grup numarası 1 - Standart Modeli)

			Tahmin	S.H.	t	p
Duygusal Bağlılık	←	İş Aile Çatışması	-0,037	0,025	-0,585	0,558
Devam Bağlılığı	←	İş Aile Çatışması	-0,232	0,050	-3,329	***
Normatif Bağlılık	←	İş Aile Çatışması	-0,330	0,042	-5,239	***

VII. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi, iş aile çatışmasının örgütsel bağlılığa etkisini ve sosyo-demografik özelliklerine göre iş aile çatışması ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılıkları ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmaya 300 sağlık çalışanı katılmıştır.

Sağlık çalışanlarının iş aile çatışması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre fark oluşturup oluşturmadığı incelendiğinde, cinsiyetin anlamlı fark

oluşturmadığı görülmüştür. Benzer şekilde, bazı çalışmalarda da, cinsiyetin iş aile çatışmasında farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir (Eby et. al. 2005; Bragger et. al. 2005; Çarıkçı, Çelikkol 2009). Ancak literatür incelendiğinde, kadınların erkeklere göre daha fazla iş aile çatışmasıyla karşılaştıkları bulgusuna sahip çalışmalar da bulunmaktadır (Livingston, Burley 1996; Frone et al. 1992; Gutek et al. 1991; Duxburry, Higgins 1991; Gordon, Hall 1974). Bu kapsamda, Schwartz'ın (1989) doğumdan sonra işten ayrılan kadınlara ve "MommyTrack" ve Hall'un (1990) erkeklerin kariyer ve aile ihtiyaçları arasında dengeyi daha rahat kurduğuna vurgu yapan "Invisible Daddy Track" çalışmaları, konunun önemini ortaya koyan çalışmalar olarak dikkat çekmektedir. Eski zamanlarda toplumsal yapı, aile değerleri ve geleneklerin daha baskın olması sebebiyle, kadınların erkeklere göre iş aile yaşam çatışması yaşamaya daha meyilli oldukları söylenebilirdi. Ancak günümüz toplumunda değişen yaşam koşulları sebebiyle, kadınlar ve erkeklerde benzer şekilde iş aile yaşam çatışmasının görülebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, çalışma sonuçlarından hareketle, her birey için standartlaştırılmış bir iş aile yaşam dengesi oluşturmanın mümkün olmadığı, bu sebeple de farklı çalışmalarda farklı sonuçların oluşabileceği yorumu yapılabilir.

Bekârların duygusal bağlılık düzeyleri evlilerden ve evlilerin ise devam bağlılığı bekârlardan istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Bu durumun, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda kendilerini mecbur hissetmeleri sebebiyle oluştuğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan başka çalışmalarda da, evlilerin devam bağlılıklarının yüksek olduğu bulunmuştur (Özkaya et al. 2006; Hrebiniak, Alutto 1972). Çalışmanın sonuçlarına göre, evli ve bekâr sağlık çalışanları arasında iş aile çatışması bakımından fark bulunmamıştır. Ancak, literatür incelendiğinde, evli çalışanların yaşadıkları iş aile çatışmasının bekârlara göre daha fazla olduğunu ileri süren çalışmalar mevcuttur (Alam et. al. 2011; Çarıkçı, Çelikkol 2009; Bragger et. al. 2005; Karatepe, Kılıç 2005; Frone et al. 1992). Sağlık sektöründe hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %90 oranında çalışıyor olmalarından kaynaklı ev ortamında sorun yaşadıkları belirtilmiştir (Karahana, Bener 2005). Bu çalışmada medeni durumun iş aile yaşam çatışmasında fark oluşturmasının sebebinin, değişen yaşam koşulları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Büyük şehirlerde yaşayan insanların iş yaşamlarının yoğunluğunu sebebiyle evli olmasalar bile kendi anne babalarını ve akrabalarını ihmal etmeleri durumu söz konusudur. Bu durumun sosyolojik bir zemini olduğu düşünülerek, konu ile ilgili derin araştırmalar yapılması önerilebilir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre, iş aile çatışmasında bir farklılık gözükmezken; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel olarak örgütsel bağlılıklarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Eğitim ile örgütsel bağlılık ilişkisini tespit eden başka çalışmalar da söz konusudur (Tekingündüz, Tengilimoğlu 2013; Modway et al. 1979). Sağlık çalışanlarında kuruma duyulan bağlılığın eğitim düzeyi arttıkça azalması durumu, sağlık sektörünün kendi dinamikleriyle açıklanabilir. Ülkemizde sağlık insan gücünün nitelik olarak eksikliği gündemde olan konulardan biridir. Dolayısıyla, eğitim düzeyi yüksek olan bir sağlık çalışanının nitelik olarak da yüksek olabileceği düşünülerek, başka bir sağlık kurumunda kolaylıkla iş bulabilir.

Çalışma sürelerinde ise, çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılığı ve genel olarak örgütsel bağlılıklarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p<0,05$). 5 yıldan daha kısa süre çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri, daha uzun süre çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışma süresine göre normatif bağlılığın anlamlı fark oluşturduğu görülmüş; ancak farklılığın 16 yıl ve üstü çalışanlardan kaynaklandığı tespit edilmiştir (Tekingündüz, Tengilimoğlu 2013). Ancak literatür incelendiğinde, daha uzun süre çalışanların daha yüksek düzeyde örgütlerine bağlılık duyacakları yönünde bulgular söz

konusudur (Yalçın, İplik 2005; Cohen 1993; Allen, Meyer 1993). Bununla birlikte, çalışmada iş-aile çatışması yaşama durumunda çalışma süresinin fark oluşturmadığı görülmekle birlikte, literatür incelendiğinde çalışma süresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu vurgulanmıştır (Kim, Ling 2001).

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$). İncelenen pek çok çalışmada da örgütsel bağlılığın kendi alt boyutlarının birbirleriyle pozitif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Işık ve diğerleri 2012; Yıldırım ve diğerleri 2011). Araştırmanın temel amacından hareketle, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür. İş aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında önemli derecede ilişkinin olduğu; iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı diğer çalışmalarda da ifade edilmiştir (Özdevecioğlu, Aktaş 2007; Netemeyer et al. 1996; Howstone 1994). İlaç sektörü çalışanlar üzerine yapılan çalışmalarda da, iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık düzeyini negatif yönde etkilediği; aralarında düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Efeoğlu, Özgen 2007; Efeoğlu 2006). İş yaşam çatışmasını esnek saatli çalışma ortamlarında ele alan bir çalışmada (Scandura, Lankau 1997), esnek çalışma saatlerine sahip çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri ifade edilmiştir.

Yol analizi sonucu elde edilen uyum iyilikleri kabul edilebilir düzeyde olup, modelin kullanılabilir olduğu söylenebilir. İş aile çatışmasının devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu ($p<0,001$); duygusal bağlılık üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. İş aile çatışması ve örgütsel bağlılığın sadece duygusal bağlılık boyutunun ele alındığı bir çalışmada da, iki değişken arasında ilişki olmadığı bulunmuştur (Thomalla 2011). Bununla birlikte, iş aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığını ileri süren çalışmalar da vardır (Turunç, Erkuş 2010; Çarıkçı, Çelikkol 2009; Lee, Maurer 1999).

Araştırma bulguları, iş aile çatışmasıyla karşılaşan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları için düşünüldüğünde, nöbet sistemi, çalışma koşulları ve sağlık hizmetlerinin doğası, iş aile çatışmalarını tetikleyebilmektedir. Özellikle çocuk olduktan sonra problemlerin artması söz konusu olmakta ve iş aile dengeleri kurulamadığı durumda mutsuz evlilikler boşanmalara kadar gidebilmektedir. Bu tür iş aile çatışması yaşayan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini geliştirmek amacıyla, çalışılan kurumdaki yönetim tarafından iyileştirmeler yapılabilir. Yöneticilerin çalışanlara yönelik sadece işyeriyle sınırlı olmayan imkânları sunmaları sağlanabilir. Bu kapsamda, çalışanların aileleri ile birlikte katıldıkları programlar oluşturularak iş aile çatışması yaşama eğilimleri düşürülmeye çalışılabilir. Bu tür programlar, çalışanların ve ailelerinin yaşam kalitelerini arttırabilir, hem çalışanlar hem de kurumlar sinerji yakalayabilirler. Bununla birlikte, çalışanlar için eğitimler, ortak programlar, çalışanların kararlara katılımı gibi uygulamalar geliştirilerek kendilerini örgüte daha yakın hissetmeleri sağlanabilir. Çalışanların iş ortamlarında karşılaştıkları sorunları eve, evdeki sorunları işe yansıtılmaları kaçınılmaz olduğu için, bu iki yönlü çatışmaların yönetim-çalışan ortaklığıyla çözüme kavuşturulması sağlanabilir. Aksi takdirde, kişilerin yaşadıkları bu tür çatışmalar örgütsel bağlılığa zarar vererek, bireysel ve örgütsel performansın düşmesine neden olabilecektir. Sağlık sektörü için düşünüldüğünde, bu durumun insan hayatının konu olduğu bir çalışma ortamında, telafisi mümkün olmayan sonuçlara yol açabilme potansiyeline sahiptir.

Çalışma yalnızca Sakarya ili ile sınırlı tutulmuş; yalnızca örgütsel bağlılık ve iş aile çatışması değişkenleri incelenmiştir. Çalışmanın coğrafi olarak farklı bölgelerde uygulanması, özellikle hekimlerin iş aile çatışmaları düzeylerinin belirlenmesi ve çok

değişkenli istatistiksel yöntemlerin kullanılması önerilmektedir. Böylece, sağlık çalışanlarına yönelik daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKLAR

1. Alam M. S., Sattar A., Chaudhury S. I. and Nusrat A. (2011) Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. **Asian Social Science** 7(7): 108–114.
2. Allen N. J. and Meyer J. P. (1993) Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? **Journal of Business Research** 26(1): 49-61.
3. Bateman T. S. and Strasser S. (1984) A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. **The Academy of Management Journal** 27(1): 95-112.
4. Bragger J. D., Sredndckd O. R., Kutcher E. J., Indovđno L. and Rosner E. (2005) Work-Family Conflict, Work-Family Culture and Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers. **Journal of Business and Psychology** 20(2): 303-324.
5. Casper W. J., Martin J. A., Buffardi L. C. and Erdwins C. J. (2002) Work–FamilyConflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers. **Journal of Occupational Health Psychology** 7(2): 99–108.
6. Cohen A. (1993) Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. **Basic and Applied Social Psychology** 14(2): 143-159.
7. Çarıkçı İ. ve Çelikkol Ö. (2009) İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 1(9): 153-170.
8. Çelik M. ve Turunç Ö. (2008) Aile-İş Çatışması, İş Stresi Ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi** 8(2): 217-245.
9. Çetin C., Urfalıoğlu F. ve Uysal B. (2008) İş-Aile Çatışması ve Örgütsel Sonuçlar ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. **16.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Antalya.
10. Duxbury L. and Higgins C. (2001) Work-Life Balance in the New Millennium: WhereAreWe? Where Do WeNeedtoGo?. **Canadian Policy Research Networks, Inc.**, October.
11. Efeoğlu İ. E. ve Özgen H. (2007) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 16(2): 237-254.
12. Efeoğlu İ. F. (2006) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Adana.
13. Frone M. R., Russell M. and Cooper M. L. (1992) Prevalence of Work Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Permeable. **Journal of Organizational Behavior** 13:723-729.

14. Geurts S. A. E., Kompier M. A. J., Roxburgh S. and Houtman I. L. D. (2003) Does Workhome İnterference Mediate the Relationship Between Work Load and Well-Being? **Journal of Vocational Behavior** 63: 532-559.
15. Gordon F. E. and Hall D. T. (1974) Self Image And Stereotypes of Feminity: Their Relationship to Women's Role Conflict and Coping. **Journal Of Applied Psychology** 59(29): 241.
16. Greenhaus J. and Beutell N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **The Academy of Management Review** 10(1): 76-88.
17. Gutek B. A., Searle S. and KJepa L. (1991) Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. **Journal of Applied Psychology** 76(4): 560-568.
18. Hall D. T. (1990) Promoting Work/Family Balance: An Organization-Change Approach. **Organizational Dynamics** 18(3): 5-18.
19. Howsden K. A. (1994) The Effects Of Perceived Organizational Support, Perceived Employee-Organization Value Congruence, and Work-Family Conflict On Organizational Commitment. **California State University Master Thesis, USA.**
20. Hrebiniak L. G. and Alutto J. A. (1972) Personal and Role-Related Factors In The Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly** 17(4): 555-572.
21. Huselid M. A. and Nancy E. (1991) Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. **Journal of Applied Psychology** 76(3): 380-391.
22. Işık O., Uğurluoğlu Ö. ve Akbolat M. (2012) Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. **Doğuş Üniversitesi Dergisi** 13(2): 254-265.
23. Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D. ve Rosenthal R. A. (1964) **Organizational Stress: Studies In Role Conflict and Ambiguity.** New York: Wiley.
24. Karahan A. ve Özgün B. (2005) Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin Ev Ortamında Yaşadıkları Sorunlar. **Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi** 2(8): 113-120.
25. Karatepe O. M. ve Kılıç H. (2007) Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. **Tourism Management** 28(1): 238-252.
26. Kılıç R. ve Özafşarlıoğlu Sakallı S. (2013) Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 6(3): 208-237.
27. Kinnunen U., Geurts S. and Mauno, S. (2004) Work-To-Family Conflict and Its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences. **Work ve Stress** 18(1): 1-22.

28. Lee T. W. and Maurer S. D. (1999) The Effects of Family Structure on Organizational Commitment, Intention to Leave and Voluntary Turnover. **Journal of Managerial Issues** 11(4): 493-513.
29. Li J., Lu C. and Zhang Y. (2013) Cross-Domain Effects Of Work-Family Conflict On Organizational Commitment And Performance. **Social Behavior And Personality** 41(10): 1641-1654.
30. Livingston M. M. and Burley K. (1996) The Importance Of Being Feminine: Gender, Sex Role, Occupational And Marital Role Commitment, And Their Relationship To Anticipated Work Family Conflict. **Journal Of Social Behavior And Personality** 11(5): 179-192.
31. Mesmer-Magnus J. R. and Viswesvaran C. (2005) Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. **Journal of Vocational Behavior** 67(2): 215–232.
32. Meyer J. P. and Allen N. J. (1984) Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. **Journal of Applied Psychology**, 69(3): 372-378.
33. Meyer J. P. and Allen N. J. (1991) A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review** 1(1): 61-89.
34. Meyer J. P., Allen N. J. and Ian R. G. (1990) Affective and Continuance Commitment to Organizations: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. **Journal of Applied Psychology** 75(6): 710-720.
35. Meyer J. P., Allen N. J. and Smith C. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology** 78(4): 538-551.
36. Mowday R. T., Porter L. W. and Steers R. M. (1982) Employee Organizations Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. **Academic Press** New York.
37. Mowday R. T., Steers R. M and Porter L. W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14(2): 224-247.
38. Namasivayam K. and Zhao X. (2007) An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. **Tourism Management** 28(5):1212-1223.
39. Netemeyer R. G., Boles J. S. and McMurrian R. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology** 81(4): 400-410.
40. O'Driscoll M. P., Ilgen D. R. and Hildreth K. (1992) Time Devoted To Job And Off-Job Activities, Interrole Conflict, And Affective Experiences. **Journal of Applied Psychology** 77(3): 272-279.

41. Özdevecioğlu M. ve Aktaş A. (2007) Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 28: 1-20.
42. Özen S. ve Uzun T. (2005) İş Yerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 7(3): 128-147.
43. Özkaya M. O., Deveci Kocakoç İ. ve Karaa E. (2006) Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. **Yönetim ve Ekonomi** 13(2): 77-96.
44. Pleck J. H., Stancies G. L. and Lang L. (1980) Conflict Between Work and Family Life. **Monthly Labor Review** 103(3): 29-31.
45. Porter L. W. and Steers R. M. (1974) Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology** 59(5): 603-609.
46. Posig M. and Kickul J. (2004) Work-role Expectations and Work-family conflict: Gender Differences in Emotional Exhaustion. **Women in Management Review** 19(7): 373-386.
47. Scandura T. T. and Lankau M. J. (1997) Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. **Journal of Organizational Behavior** 18(4): 377-391.
48. Schwartz F. N. (1989) Management Women and the New Facts of Life. **Harvard Business Review** 4(5): 65-76.
49. Senecal C. R., Vallerand J. and Guay F. (2001) Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model. **Personality and Social Psychology** 27(2): 176-186.
50. Siegel P. A., Post C., Brockner J., Fishman A. Y. and Garden C. (2005) The Moderating Influence of Procedural Fairness On The Relationship Between Work life Conflict And Organizational Commitment. **Journal of Applied Psychology** 90(1): 13-24.
51. Tekingündüz S. ve Tengilimoğlu D. (2013) Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. **Sayıştay Dergisi** 91: 77-103.
52. Thomalla A. K. (2011) An Examination of Time-Related Flex Work Policies, Life To Work Conflict and Affective Organizational Commitment. **University of Nebraska Master Thesis**, USA.
53. Turunç Ö. ve Çelik M. (2010) Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 14(1): 209-232.
54. Çelik M. ve Turunç Ö. (2010) Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi** 14(1): 19-41.

55. Turunç Ö. ve Erkuş A. (2010) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi** 13(19): 415-440.
56. Wahn J. C. (1998) Sex Differences in the Continuance Component of Organizational Commitment. **Group and Organization Management** 23(3): 256-266.
57. Wasti A. (2000) Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış. İstanbul: **Türk Psikologları Derneği Yayınları** 202- 224.
58. Wayne J. H., Casper W. J., Matthews R. A. and Allen T. D. (2013) Family Supportive Organization Perceptions and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work-Family Conflict and Enrichment and Partner Attitudes. **Journal of Applied Psychology** 98(4): 606-622.
59. Yalçın A. ve İplik F. N. (2005) Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 4(1): 395-412.
60. Yıldırım H. Albayrak A. S. Gümüş M. Akalın T. C. (2011) Yüzme Hakemlerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi. **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi** 7(13): 163-186.
61. Zulfiqar A., Kundi G. M., Qureshi Q. A., Khan N., Akhtar R. and Khan M. Y. S. (2014) Evaluating the Relationship between Work-Family Conflict and Organizational commitment (A Survey of Nursing Staff in Public Sector Hospitals of District Bhakkar, Pakistan). **Public Policy and Administration Research** 4(3): 58-63.

