

YAŞAM TALEPLERİNİN, KAYNAKLARIN DAĞITIMI ARACILIĞIYLA İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ETKİSİ

Cihan TİNAZTEPE, Arş. Grv.
cihan.tinaztepe@yeditepe.edu.tr, Yeditepe Üniversitesi

Funda ÖZER, Arş. Grv.
funda.ozar@yeditepe.edu.tr Yeditepe Üniversitesi

Özet: Bu çalışmanın amacı, kişisel kaynakların dağıtımının yaşam talepleri ile iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkide ara değişken rolünü incelemek ve değişkenlerin belli demografik özelliklere göre farklarını ortaya çıkarmaktır. Günümlüğün çalışma koşullarına baktığında fazla iş yükü, çalışma saatlerinin esnekliği ve iletişim teknolojileri sayesinde çalışanların iş dışında da ulaşılabilirliği; iş ve aile yaşamı arasında çatışma yarattığı görülmektedir. İş yaşamının yeterli zaman edilmek üzere fiziksel ve psikolojik eforu gerektirirken (Butler ve ark., 2005); aile yaşamı talepleri ise aile fertlerine yeterli zaman ayırma, evdeki sorumlulukları yerine getirme gibi aile ile ilgili potansiyel stres etkenlerini kapsamaktadır (Lu ve ark., 2008). Yaşam taleplerinin iş-aile yaşamı çatışmasını tetiklediğini göstermektedir (Frone, Yardley ve Markel, 1997; Grzywacz ve Marks, 2000). Bunun nedeni talepleri karşılayacak bireysel kaynakların yetersizliği veya dengesiz bir şekilde yönetilmesidir. Yaşam talepleri bireyin kişisel kaynaklarının yemeyeceği bir seviyeye çıktığı zaman, bireyin iş-aile dengesinde olumsuz etki yaratmaktadır. Araştırma modeli 212 katılımcıya internet üzerinden anket uygulanarak sınanmıştır. Analizler sonucunda iş-aile çatışmasının işten-aileye çatışma (I-AÇ) ve aileden-işe çatışma (A-IÇ); yaşam taleplerinin ise iş ve ev/aile taleplerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışanların ev/aile talepleri kişisel kaynakların dağıtımı (KKD) aracılığıyla I-AÇ'ı etkilemektedir. Ayrıca değişkenlerin; cinsiyet, yaş, medeni hal, bakmakla yükümlü olan kişi sayısı, yöneticilik pozisyonu ve kıdem grupları gibi demografik özellikler açısından farkları incelenip anlamlı bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-aile yaşamı çatışması, Yaşam talepleri, Kişisel kaynaklar

THE MEDIATING EFFECT OF RESOURCE ALLOCATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN LIFE DEMANDS AND WORK-FAMILY CONFLICT

Abstract: The aim of the study is to investigate the mediating effect of personal resource allocation on the relationship between life demands and work-family conflict. The research variables are also examined in terms of some demographic characteristics. Today's work conditions necessitate flexible work hours, over work load and availability, outside of work through communication technologies. These conditions inevitably create a conflict between work and family life. While job demands require physical and mental effort at work (Butler et al., 2005); home demands contain stressors such as occupational status of spouse and hours spent on childcare or domestic work (Lu et al., 2008). Hereby life demands set off work-family conflict (Frone, Yardley & Markel, 1997; Grzywacz & Marks, 2000). The reason of this is the deficiency of personal resources and their unbalanced allocation. When life demands reach to the level that personal resources cannot meet, individuals feel its negative effect.

The research model was tested with 212 from different sectors through online survey. Analyses showed that work-family conflict consists of two dimensions as work to family conflict and family to work conflict. Similarly, life demands are found to be consisted of home and job demands. Employees' home demands influence their work to family conflicts through personal resource allocation. Besides, the research variables are found to be different in terms of gender, marital status, age, dependants at home, managerial status and tenure.

Keywords: Life demands, Personal resource allocation, Work-family conflict

I. GİRİŞ

İş ve aile şüphesiz ki bireyin hayatını oluşturan iç içe geçmiş iki yaşam alanıdır. Yaşam süresince bireyin; eş, ebeveyn, çalışan veya yönetici gibi farklı roller sergilemesi ve bu rollerin gereksinimlerini yerine getirmesi için zaman, enerji ve maddiyat gibi kişisel kaynaklara ihtiyacı vardır. Bu kaynakların sınırlılığı, bireyin yaşam alanları arasında dengeli kaynak paylaşımı yapmasında bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma iş-aile bağını çevreleyen yapıyı yeniden kavramsallaştırmaya çalışmaktadır. Geçmiş çalışmalarda genellikle iş ve iş dışı yaşamın birbirlerini olumsuz yönde etkilemelerine odaklanılmıştır. Bu çalışmada ise işlemsel tanımı yapılarak ölçülebilir bir değişken haline getirilen kişisel kaynak dağıtımı (Grawitch, Barber ve Justice, 2010) ile farklı bir bakış açısıyla iş-aile çatışmasına yaklaşılmaktadır. Böylelikle bu araştırmanın özellikle iş-aile bağı yazınına katkısı olduğu ve bu konuda gelecek çalışmalara yardımcı olacağı düşünülmektedir.

II. TEORİK ÇERÇEVE

II.1. İş-Aile Çatışması

İş-aile bağı; bireyin bir yaşam alanında yerine getirdiği işlevler ve sergilediği davranışların, diğer bir yaşam alanının çeşitli talep ve kaynaklarından etkilendiği bir süreçtir (Demerouti, Geurts ve Kompier, 2004; Geurts ve Demerouti, 2003). Bu süreç, iş alanının özellikleri ile aile alanında yer alan faaliyetler, edinilen tutumlar ve kişilerarası ilişkilerin etkileşiminden oluşmaktadır.

İş-aile yazınında en çok ele alınan konulardan birisi iş-aile çatışmasıdır. Kahn ve arkadaşlarının (1964) rol çatışması teorisine göre iş-aile çatışmasının tanımı "İş-aile alanlarının gerektirdiği rollerin karşılıklı olarak birbirine uyumsuzluğundan kaynaklanan bir rol çatışması" olarak yapılmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77).

İş-aile yazınında bu çatışma, temelini kıtlık (scarcity) teorisinden aldığı öne sürülür. Buna göre kişisel kaynaklar oluşturan zaman, enerji ve maddi kaynaklar sınırlıdır (Edwards ve Rothbard, 2000; Marks, 1977; Sieber, 1974). A-İÇ, aile yaşamında sergilenen rollerin gerekliliklerinin işteki performansı engellemeye başlamasıyla ortaya çıkmaktadır. İ-AÇ ise iş rollerini yerine getirmek üzere yapılan faaliyetlerin aile sorumluluklarını kısıtlamasıyla oluşmaktadır. İ-AÇ'nın çıktıları, aile ile ilgili sıkıntıları işaret ederken; A-İÇ'nin çıktıları da aynı şekilde iş ile ilgili sıkıntıları göstermektedir (Huang ve ark., 2004). Yazın, bu iki çatışmanın karşılıklı ve direkt olarak ilişkili olduğunu öne sürer (Frone, Russell, ve Cooper, 1992). Buna bağlı olarak bireyin işi aile hayatını kısıtladığında, aile hayatında oluşan problemlerin iş hayatına yansdığı görülmektedir. Bundan ayrı olarak yazında bu çatışmalar dolaylı olarak da ilişkilendirilmektedir (Frone ve ark., 1997).

İş-aile çatışmasının zaman, zorlanma ve davranış esaslı olmak üzere üç farklı tipi olduğu bilinmektedir (Frone, 2003; Greenhaus ve Beutell, 1985). Zaman esaslı çatışmada birey, bir yaşam alanında üstlendiği rolün taleplerini karşılamaya çalışırken diğer yaşam alanındaki sorumluluklarını yerine getirmeye yeterli vakit bulamaz. Zorlanma esaslı çatışmada bireyin bir rolünü yerine getirmede fiziksel ve duygusal olarak zorlanması (stres, yorgunluk, tansiyon, gerginlik, vb.) diğer rollerini uygulamasına engel olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Son olarak davranış esaslı iş-aile çatışmasında bireyin bir alanda rolüne bağlı olarak sergilediği davranışların diğer alanda üstlendiği rolün beklentileriyle uyumsuzluk içindedir.

II.2. Yaşam Talepleri

"Talepler; bireyin fiziksel ve zihinsel çaba göstererek karşılık verdiği rol gereklilikleri, beklentileri ve normlarıyla ilgili yapısal ve psikolojik ihtiyaçlardır." (Voydanoff, 2004, s.275). Yaşam talepleri, yaşam alanları gibi iş ve aile/ev olarak iki grupta özetlenmektedir.

İş talepleri; işin fiziksel doğasından (yorgunluk gibi) ve psikolojik etkilerinden (rutin görevler, denetlenme, vb.) kaynaklanan stres etkenlerine gönderme yapmaktadır (Butler ve ark., 2005). Bu taleplerin karşılanması, bireye fiziksel ve psikolojik çaba gerektirmektedir. Voydanoff'a (2004) göre iş talepleri ya zaman esaslı ya da zorlanma esaslıdır. Zaman esaslı iş talebine örnek olarak fazla mesainin aileye ayıracak zamanı azaltması ve böylelikle aile içi ilişkilerin olumsuz etkilenmesi gösterilebilir. Zorlanma esaslı iş taleplerine karşılık olarak ise çalışanın olumsuz duygularının, stresinin ve yorgunluğunun arttırması beklenir.

Çocuk bakımı, ev işleri gibi stres etkeni olabilecek sorumluluklar da aile/ev taleplerini oluşturmaktadır (Lu ve ark., 2008). Bakılan çocuk sayısı, (Voydanoff, 1988), eşin çalışma durumu (Lu ve ark., 2006), eşin çalışma saatleri (Keene ve Reynolds, 2005) ve annenin çocuklarına ve ev işlerine ayırdığı zaman (Poelmans ve ark., 2003) gibi hususlar aile taleplerinin yoğunluğunu etkilemektedir. O'Driscoll ve arkadaşları (1992), işe ayrılan fazla sürenin iş-aile dengesini bozduğunu, fakat aile ve eve ayrılan sürenin artmasıyla iş ve aile alanları arasında rol çatışmasının yaşanmayacağını savunmuşlardır.

II.3. Kişisel Kaynak Dağıtımı

Grawitch ve çalışma arkadaşları (2010) iki varsayım doğrultusunda iş-aile yazınında KKD yaklaşımını ortaya koymuşlardır. Bunlardan ilki, iş ve ailenin bireyin tüm hayatını bölüşen yaşam alanları olmasıdır. Buna göre kişisel uğraşlar ve yaşam talepleri birlikte iyi yönetilmez. Onlara göre böyle bir yaklaşım; sınırlı kişisel kaynakların (zaman, enerji, maddi kaynaklar) iyi yönetilip yönetilmemesinden doğan olumlu veya olumsuz sonuçların bulunduğu stres, iş-aile dengesi ve öz-düzenleme ile ilgili çalışmaları bütünlüştirmektedir. Diğer bir varsayım, KKD yaklaşımının soğuk deroce bireysel olduğudur. Böylelikle ideal bir kaynak dağıtımı modeli söz konusu olamamaktadır. Bu bağlamda bireyin hayat boyunca edindiği bilişsel ve duygusal çıktılar edindiği deneyimlerin, belli yaşam taleplerini karşılamak üzere tüketilen kişisel kaynakların sonucudur. Kişisel kaynaklar üç grupta toplanmaktadır: Zaman, enerji (fiziksel ve zihinsel/duygusal) ve maddi kaynaklar (Edwards ve Rothbard, 2000; Muraven ve Baumeister, 2000; Zauberman ve Lynch, 2005, akt. Grawitch ve ark., 2010).

Zaman kaynağı, genellikle yaşam talepleriyle ilgili çalışılan bir konu olarak bilinmektedir (ör. Mesai, iş yükü, zaman esaslı çatışma; Beauregard, 2006; Grzywacz ve Marks, 2000). Zaman kesinlikle sınırlı bir kaynaktır; çünkü sınırlı belirlenmiş bir dönemde zaman artırımı imkânsızdır. Bu sınırlılıktan ötürü yapılacak tek iyi şey, zamanın uygun bir biçimde yönetilmesidir.

Grawitch ve diğer araştırmacılar (2010) enerjii "yaşam taleplerine karşılık vermek üzere kullanılan fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynak" (s.8) olarak tanımlamışlardır. Enerjinin sınırlılığı, kısa sürede tükenbilmesinden kaynaklanmaktadır (Muraven ve Baumeister, 2000).

Maddi kaynaklar, bireyin belli yaşam taleplerini karşılamasında zaruridir. Maddi kaynakların azlığı, düşük yaşam standartlarıyla ilişkilendirilir (Frijters, Haisken-DeNew, ve Shields, 2004). Maddi kaynakların yeterli bir seviyede olmasıyla, maddi kaynak gerektiren yaşam taleplerinin daha az stres ve endişeye sebep olduğu bilinmektedir (Grawitch ve ark., 2010).

Bu üç değişkeni göz önünde bulundurarak cevabı aranan soru, yaşam taleplerinin kaynak dağıtımı aracılığıyla A-İÇ'ni etkileyip etkilemediğidir. Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H_{1a}): Yaşam talepleri İ-AÇ'nı kişisel kaynak dağıtım aracılığıyla etkilemektedir.
H_{1b}): Yaşam talepleri A-İÇ'nı kişisel kaynak dağıtım aracılığıyla etkilemektedir.

III. METODOLOJİ ve BULGULAR

Araştırma sonuçları farklı sektör ve bölümlerde çalışan 212 beyaz yakalı katılımcı üzerinden elde edilmiştir. Sorular, bir online anket sitesinde hazırlanıp, ankete uzanan bağlantı katılımcılara elektronik posta ile gönderilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 16.0 istatistik programı kullanılmıştır.

Faktör analizi sonucunda yaşam talepleri belirsizliğe tepki değişkeni yazına uygun şekilde; iş ve aile talepleri olmak üzere iki alt faktöre ayrılmıştır (KMO=0,757, Kikare Bartlett testi=1457,07, p=,000). Faktör analizi sırasında faktör ağırlığı düşük olan ve iç tutarlılığı bozan iki soru analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak iş talepleri faktörü, değişkenin %24,079 varyansını ve aile talepleri, %28,794 varyansını açıklamaktadır. Bu faktörlerin toplam açıklayıcılık oranı %52,873 olarak elde edilmiştir. Bu üç faktör için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach alpha değerleri sırasıyla; $\alpha=0,82$ ve $\alpha=0,85$ 'dir.

Alt faktörün oluşumunda en az 3 soru zorunluluğu olduğundan dolayı, 5 soruluk KKD değişkeni için bu araştırmada faktör analizine tabi tutulmamıştır. Tek faktör olarak kabul edilen değişkenin ölçeği için yüksek iç tutarlılık katsayısı elde edilmiştir (Cronbach $\alpha=0,915$). Son olarak iş-aile çatışması ölçeğinden uygun olmayan 4 soru çıkarılıp, faktör analizi sonucunda A-İÇ ve İ-AÇ olarak beklenildiği gibi iki faktör elde edilmiştir (KMO=0,843, Kikare Bartlett testi=2211,932, p=,000). İ-AÇ faktörü iş-aile çatışmasının %38,348 varyansını, A-İÇ faktörü ise %61,893 varyansını açıklarken; toplamda bu faktörler değişkenin, %61,893 varyansını açıklamaktadır. Bu faktörlerin Cronbach alpha değerleri sırasıyla; $\alpha=0,91$ ve $\alpha=0,85$ 'dir.

Regresyon analizi uygulanmadan önce, faktörler arasındaki ilişkiyi gözlemlemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Buna göre yaşam talepleri İ-AÇ ile orta düzeyde ilişkilidir ($r_{aile} = 0,469$; $r_{is} = 0,476$; $p < 0,01$). Benzer ilişki, yaşam talepleri ile A-İÇ arasında mevcuttur ($r_{aile} = 0,377$, $p < 0,01$). KKD'nın ise İ-AÇ ile anlamlı olarak olumsuz şekilde ilişkili olduğu görülmektedir ($r = -0,505$). Bu ilişki, korelasyon analizinde iki faktör arasında elde edilen en kuvvetli ilişkidir.

Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ara değişken etkisini tespit etmek için üç aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Analizin ilk aşamasında sadece aile taleplerinin KKD'nı istatistiksel olarak açıkladığı bulunmuştur PRA ($\beta = -0,226$; $p = 0,001 < 0,05$). İlk aşamada anlamlı olarak açıklayıcı tek faktör olan aile talepleri ile devam edilmiş ve ikinci aşamada bunun iş-aile çatışması üzerinde etkisi test edilmiştir. Buna göre aile taleplerinin iş-aile çatışmasının her iki faktörünün açıklanmasına katkılı olduğu tespit edilmiştir ($\beta_{I-AÇ} = 0,469$; $\beta_{A-İÇ} = 0,377$; $p = 0,000 < 0,05$). Son aşamada ise regresyon modeline bağımsız değişken dışında ara değişken de eklenmiş ve bunların iş-aile çatışması üzerindeki etkileri sınamıştır. Sonuç olarak KKD modele eklendiğinde aile taleplerinin İ-AÇ'na etkisinin azaldığı görülmektedir (β değeri 0,469'dan 0,374'e düşmüştür). Bu nedenle KKD'nin aile talepleri ile İ-AÇ arasındaki ilişkiye kısmi olarak aracılık yaptığı kanıtlanmıştır. Buna bağlı olarak H_{1a}'nın kısmi olarak desteklendiğini söylemek mümkündür. KKD'nın A-İÇ'na anlamlı olarak hiçbir katkısı bulunmadığı için bu değişkenin yaşam talepleri ve A-İÇ arasındaki ilişkide aracı olma durumu mümkün olmamış ve H_{1b} reddedilmiştir.

Fark testlerine bakıldığında, öncelikle yaşam taleplerinin ve İ-AÇ'nın cinsiyet grupları arasında farklılığı görülmektedir. ($p_{aile} = 0,00$; $p_{is} = 0,00$; $p_{I-AÇ} = 0,00 < 0,05$). Buna göre kadın çalışanlar erkeklere göre daha fazla işten ve aileden talep görmektedirler ($\mu Rank_{aile/erkek} = 87,67$, $\mu Rank_{aile/kadın} = 134,08$; $\mu Rank_{is/erkek} = 98,08$, $\mu Rank_{is/kadın} = 118,84$). Buna bağlı olarak kadınlar daha fazla İ-AÇ yaşamaktadırlar ($\mu Rank_{erkek} = 92,87$, $\mu Rank_{kadın} = 126,48$). Evlilik durumu açısından, evli çiftlerin aile taleplerinin bekârlardan daha fazla olduğu bulunmuştur ($\mu Rank_{evli} = 117,12$, $\mu Rank_{bekar} = 87,11$). Bu bulguya paralel olarak hanelerinde bakmakla yükümlü oldukları fertlerin bulunduğu çalışanlar diğerlerine göre daha fazla aile talebi algılamaktadır ($\mu Rank_{evet} = 121,89$, $\mu Rank_{hayır} = 96,79$). Yaş grupları açısından bakıldığında, yaş arttıkça iş taleplerinin azaldığı görülmektedir. ($\mu Rank_{>30yaş} = 122,82$, $\mu Rank_{30-41yaş} = 99,41$, $\mu Rank_{41-54yaş} = 95,76$). Benzer şekilde, çalışanların kıdemleri arttıkça iş taleplerinin azaldığı ve aile taleplerinin arttığı bulunmuştur ($\mu Rank_{aile/11-20yıl} = 121,20$, $p_{aile} = 0,013 < 0,05$; $\mu Rank_{is/11-20yıl} = 81,24$, $p_{is} = 0,004 < 0,05$).

IV. SONUÇ

Analizlerde faktörler arasındaki ilişkilere bakıldığında yaşam taleplerinin iş-aile çatışması faktörleriyle pozitif olarak ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgu yazına paralellik göstermektedir; çünkü hem iş hem de aile talepleri yaşam alanlarının doğasından kaynaklanan stres etkenlerine işaret etmektedir. Örnek olarak, iş taleplerinin işin fiziksel (fiziksel efor) ve psikolojik doğasından (gözetim) mevcut stres faktörlerinden ortaya çıktığı belirtilmiştir (Butler ve ark., 2005). KKD ile İ-AÇ arasındaki ilişki, korelasyon analizinde en kuvvetli olmakla beraber bu bir negatif ilişkidir ($r = -0,505$). Buna göre KKD'nın yerine getirilmemesi iş-aile çatışmasını doğurabilir. Bu bulgu kıtlık yaklaşımının öne sürdüğü gibi, kaynak eksikliğinden ötürü yaşam taleplerinin yerine getirilmemesiyle birlikte yaşam alanları arasında çatışma oluşabileceği fikri (Edwards ve Rothbard, 2000; Marks, 1977; Sieber, 1974) ile uyumludur. Genel olarak analizlere bakıldığında İ-AÇ'nın diğer yönlü çatışmaya göre daha fazla anlamlı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bunu destekleyici olarak yazında, bireylerin genelde A-İÇ'ndan daha fazla İ-AÇ'ndan şikayet etmeleri dikkat çekmektedir (Ferber,

O'Farrell ve Allen, 1991; Gutek ve ark., 1991; Frone ve ark., 1992). Bunun nedeni olarak araştırmacılar bireylerin aile yaşamında daha fazla kontrol sahibi olduklarını; bu yüzden aile yaşamının taleplerini karşılarken kaynak kullanımında daha başarılı olduklarını öne sürmektedirler (Frone, 2003).

Bu çalışmada aile taleplerinin KKD aracılığıyla İ-AÇ'nı etkilediği görülmektedir. Vaydonoff'un (1988) aile-iş arasında uyumu vurgulayan modelinde belirtildiği gibi, aile taleplerini karşılamada sadece aile ile ilgili kaynakları değil, gerekli olan iş kaynaklarının da uyumu önemlidir.

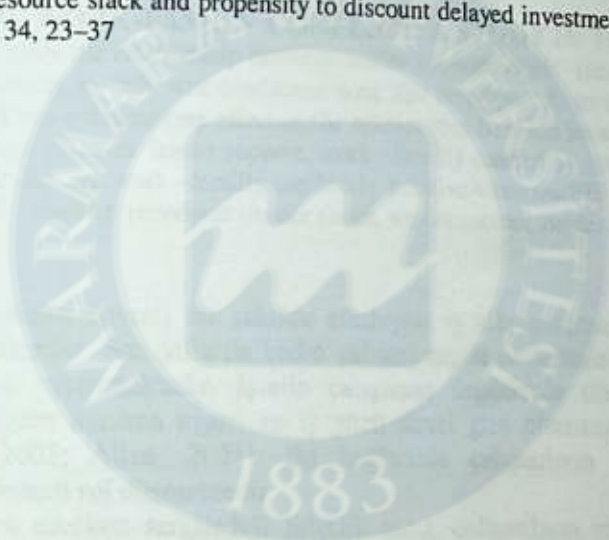
Fark testlerinin sonuçları da yöneticiler ve çalışanlar için yazınla uyumlu olarak önem teşkil edeceği düşünülmektedir. Öncelikle cinsiyetin iş-aile bağında önemli bir etken olduğu bilinmektedir (Jennings ve McDougald, 2007). Kadınlar üstlendikleri sorumluluklar açısından (çocuk bakımı, ev idaresi, vb.) yaşam taleplerini erkeklerle göre daha fazla algılamaktadırlar. Bu nedenledir ki kadınlar erkeklerle göre daha fazla İ-AÇ yaşamaktadır. Evli çalışanlar ise aile hayatında daha fazla görev edindikleri için, bekârlara göre daha fazla aile taleplerine maruz kalmaktadırlar. Bekârlar ise kendilerini daha fazla işe yönlendirerek, iş taleplerini daha çok göz önünde bulundurmaktadırlar. Yaş açısından ise yine anlamlı bir bulgu elde edilmiştir. Yaş arttıkça iş talepleri azalmakta ve aile talepleri artmaktadır. Genç çalışanlar kariyerlerinin başında olduğu için iş yükü, beceri gelişimi, çalışma koşulları gibi iş taleplerini daha çok önemseyenlerdir. Yaş arttıkça kariyer yolunda belli bir aşamadan sonra bireyler aile yaşamının taleplerine (aile fertleriyle olan ilişkiler, aile alanındaki faaliyetler) daha fazla önem verdiği bilinmektedir (Demerouti ve ark., 2001). Yaşa paralel olarak kıdem değişkeni için de benzer bulgular mevcuttur.

Bu çalışmanın katkılarının yanı sıra sınırlılığı düşünüldüğünde çalışılan örneklem yeniden gözden geçirilebilir. Örneklem sayısının artırımı, değişkenler üzerinde daha anlamlı ve çeşitli sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda araştırmanın daha homojen ve geniş bir örnekleme uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Beauregard, T.A. (2006). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 244-264.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending The Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict And Work-Family Facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-169.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., & Kompier, M. A. J. (2004). Positive and Negative Work-Home Interaction: Prevalence and Correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 6-35.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2005). Work and Family Stress and Well-Being: An Integrative Model of Person-Environment Fit Within and between The Work and Family Domains. E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, 211-242.
- Edwards, R. J. & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ferber, M.A., O'Farrell, B. & Allen, L.R. (Eds.) (1991). *Work And Family: Policies for A Changing Work Force*. Washington, DC: National Academy Press.
- Frijters, J.P., Haisken-DeNew, J.P., & Shields, M.A. (2004). Money does matter! Evidence from increasing real income and life satisfaction in East Germany following reunification. *American Economic Review*, 94, 730-740.
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143-162.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, L. M. (1992). Prevalence of Work Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Symmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing An Integrative Model of The Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of Theories and Findings. M. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester, England: Wiley, 2nd ed., 279-312.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K. & Justice, L., (2010). Rethinking the Work-Life Interface: It's Not about Balance, It's about Resource Allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2/2, 127-159.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10/1, 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing The Work-Family Interface: An Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender-Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Huang, Y., L. Hammer, M. Neal, and N. Perrin (2004). The Relationship between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79-100.
- Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). Note: Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760.
- Kahn R.L., Wolfe D.M., Quinn R.P., Snoek J.D., (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: Wiley.

- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2008). Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15, 1-21.
- Marks, N. F. (1997). Does it Hurt to Care? Caregiving, Work and Family Conflict, and Midlife Well-Being. University of Wisconsin-Madison <http://www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/95-02.pdf>. (05.02.2011)
- Muraven, M., & Baumeister, R.F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126, 247-259.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D. R., Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77/3, 272-279.
- Reynolds J. R. & Keene J. R. (2005). The Job Costs of Family Demands Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 26/3, 275-299.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 9, 275-285.
- Zauberman, G., & Lynch, J.G. (2005). Resource slack and propensity to discount delayed investments of time and money. *Journal of Experimental Psychology: General*, 134, 23-37



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ