



**HEMŞİRELERDE CİNSİYET VE MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNİN İŞ  
AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNE ETKİŐİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI**

**Tuğba MERT**

**DOKTORA TEZİ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜŐÜ**

**NİSAN 2021**

## ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tuğba MERT

12.04.2021

# HEMŞİRELERDE CİNSİYET VE MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNİN İŞ AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNE ETKİSİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

(Doktora Tezi)

Tuğba MERT

GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Nisan 2021

## ÖZET

İş-aile çatışmaları; çalışanların aile ilişkilerini, sağlık durumlarını ve işteki performansları başta olmak üzere yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda birçok faktörle birlikte cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması üzerine etkisi değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle araştırma, hemşirelerin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması üzerine etkisini belirlemek amacıyla meta-analiz çalışması olarak planlanmıştır. Çalışma 01.01.2009-31.12.2019 tarihleri arasında yapılmış, ulaşılabilen yayınlar ve tezleri kapsamıştır. Çalışmanın raporlamasında sistematik derleme ve meta-analizler için kullanılan bir protokol olan "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses (PRISMA)" yazım rehberi kullanılmıştır. Çalışmada araştırmacı ve diğer gözlemci (danışmanı) arası tutarlık Cohen's Kappa analizi ile yapılmış, uyum oranı 0,83 (çok iyi uyum) bulunmuştur. Örneklem sayısı; cinsiyet değişkeni için 6536, medeni durum değişkeni için 4650 olmakla beraber toplam 6722'dir. Meta-analize cinsiyet değişkeni için 16, medeni durum değişkeni için 14, toplamda 17 çalışma dahil edilmiştir. Etki büyüklüğü hesaplamasında Fisher's Z ve ANOVA kullanılmıştır. Çalışmalar arasındaki heterojenliği test etmek için ise Cochran'ın Q istatistiği kullanılmış ve sonuca göre rastgele etki modeli seçilmiştir. Meta-analize dahil edilen çalışmaların yayın yanlılığını test etmek amacıyla funnel plot diyagramı, Begg ve Mazumdar Rank korelasyonu analizi ve Egger regresyon analizi sonuçları kullanılmıştır. Dahil edilen çalışmaların cinsiyet değişkeni (Tau: 0,11667, p= 0,528) ve medeni durum değişkeni (Tau: 0,263, p= 0,188) için yayın yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma da cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması üzerinde pozitif yönde zayıf etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre ( $z=0,133$  (s.s.=0,073); evli hemşirelerin, bekar hemşirelere göre ( $z= 0,152$  (s.s.=0,068) daha fazla iş aile çatışması yaşadığı; kadın ve evli olmanın iş aile çatışması üzerine etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkeni için yapılan alt grup analizlerinde; araştırmaların yapıldığı ülkelere bakıldığında; Ürdün ve Türkiye'de çalışan kadın ve evli hemşirelerin daha fazla iş aile çatışması yaşadığı; çalışmaların yapıldığı ülkenin ( $p=0,000$ ), birer moderatör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bilim Kodu : 1032  
Anahtar Kelimeler : Hemşirelik, İş aile çatışması, Meta-analiz  
Sayfa Adedi : 84  
Danışman : Prof. Dr. Dilek EKİCİ

# EFFECT OF THE VARIABLES OF SEX AND MARITAL STATUS AMONG NURSES IN TERMS OF FAMILY CONFLICTS: A META-ANALYSIS STUDY

(Ph. D. Thesis)

Tuğba MERT

GAZİ UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES

April 2021

## ABSTRACT

Work-family conflicts affect employees' life quality adversely, particularly their family relationships, health statuses, and work performances. In researches conducted previously, the effect of sex and marital status variables, among several other factors, on work-family conflict vary. Therefore, the present research is planned as a meta-analysis study to determine the effect of the variables of sex and marital status on nurses' work-family conflicts. The study was conducted between 01.01.2009 and 31.12.2019 and covered publications and theses that may be accessed. Reporting guideline titled "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)" Meta-Analyses protocol used for systematic compilation and meta- analyses was used during reporting of the study. In this study, the consistency between the researcher and another observer (advisor) was established by Cohen's Kappa analysis, and the compliance rate was found as 0,83 (very good compliance). The number of samples was 6722, including 6536 samples for the sex variable and 4650 variables for the marital status variable. 17 studies were included in a meta-analysis total, including 16 studies for the sex variable and 14 studies for the marital status variable. Fisher's Z and ANOVA were used in effect size calculation. Cochran's Q statistic was used to test the heterogeneity between studies, and the random effect model was selected according to the result. A funnel plot diagram, results of Begg and Mazumdar Rank correlation analysis and Egger regression analysis were used to test the publication bias of studies included in the meta-analysis. We detected that included studies did not involve any publication bias for the sex variable (Tau: 0,11667,  $p=0,528$ ) and marital status variable (Tau: 0,263,  $p=0,188$ ). In this study, we concluded that sex and marital status variables have a weak effect on work-family conflict in a positive direction. In other words, we concluded that being a woman and being married makes an effect on work-family conflict, i.e., female nurses experience more amount of work-family conflicts compared to male nurses ( $z=0,133$  ( $s.s=0,073$ )), and married nurses experience more amount of work-family conflicts compared to single nurses ( $z=0,152$  ( $s.s=0,068$ )). In the sub-group analyses performed on the variables of sex and marital status, in consideration of countries where researches were conducted, we concluded that women and married nurses working in Jordan and Turkey were experiencing more amount of work-family conflicts and that the country where studies were conducted ( $p=0,000$ ) is a moderator.

Science Code : 1032  
KeyWords : Nurse, Work family conflict, Meta-analysis  
Page Number : 84  
Supervisor : Prof. Dr. Dilek EKİCİ

## TEŞEKKÜR

Doktora eğitimi süresince anlayışı ve güler yüzüyle desteğini her daim hissettiğim, yollarımızın kesiştiği ilk günden itibaren değerli bilgi, tecrübe ve katkılarıyla geleceğime ışık tutan ve bu süreçte zamanını esirgemeyen kıymetli ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Dilek EKİCİ'ye, yaşadığım süreçte güler yüzüyle desteğini hissettiğim Prof. Dr. Nermin GÜRHAN ve Prof. Dr. Belgin AYDINTAN'a,

Eğitim hayatımın her aşamasında yanımda olan, beni her konuda destekleyen ve yalnız bırakmayan hayattaki en büyük şansım olan aileme, doktora süresince yanımda olan arkadaşlarım Esra ERDOĞAN ve Gözde AKBAŞ'a,

Sonsuz teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

|                                                       | Sayfa |
|-------------------------------------------------------|-------|
| ÖZET .....                                            | iv    |
| ABSTRACT.....                                         | v     |
| TEŞEKKÜR.....                                         | vi    |
| İÇİNDEKİLER .....                                     | vii   |
| ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....                             | x     |
| ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....                               | xi    |
| KISALTMALAR LİSTESİ .....                             | xii   |
| 1. GİRİŞ.....                                         | 1     |
| 2. GENEL BİLGİLER.....                                | 5     |
| 2.1. İş Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı .....        | 5     |
| 2.2. İş-Aile Çatışması Boyutları .....                | 6     |
| 2.2.1. İş aile çatışması .....                        | 7     |
| 2.2.2. Aile iş çatışması .....                        | 8     |
| 2.3. İş-Aile Çatışması Türleri .....                  | 9     |
| 2.3.1. Zaman esaslı çatışma .....                     | 9     |
| 2.3.2. Gerginlik esaslı çatışma .....                 | 10    |
| 2.3.3. Davranış esaslı çatışma.....                   | 11    |
| 2.4. İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler ..... | 11    |
| 2.4.1. İş ile ilgili faktörler .....                  | 11    |
| 2.4.2. Aile ile ilgili faktörler .....                | 13    |
| 2.4.3. Kişisel faktörler .....                        | 15    |
| 2.5. İş Aile Çatışmasının Sonuçları .....             | 20    |
| 2.5.1. Bireysel sonuçları .....                       | 20    |
| 2.5.2. Ailesel sonuçları .....                        | 21    |

|                                                                                                                                      | <b>Sayfa</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 2.5.3. Örgütsel sonuçları .....                                                                                                      | 22           |
| <b>3. YÖNTEM .....</b>                                                                                                               | <b>27</b>    |
| 3.1. Araştırmanın Amacı .....                                                                                                        | 27           |
| 3.2. Araştırmanın Soruları .....                                                                                                     | 27           |
| 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....                                                                                           | 28           |
| 3.4. Araştırmanın Yöntemi .....                                                                                                      | 28           |
| 3.5. Tarama Stratejisi/Sınırlılıklar .....                                                                                           | 29           |
| 3.6. Verilerin Toplanması.....                                                                                                       | 30           |
| 3.6.1. Veri toplama araçları .....                                                                                                   | 30           |
| 3.6.2. Metaanaliz çalışmasına dahil edilecek araştırmaların belirlenme stratejisi.....                                               | 32           |
| 3.6.3. Çalışmaların kalitesi .....                                                                                                   | 39           |
| 3.7. Verilerin Analizi.....                                                                                                          | 40           |
| 3.8. Çalışmanın Etik Boyutu .....                                                                                                    | 41           |
| <b>4. BULGULAR.....</b>                                                                                                              | <b>43</b>    |
| 4.1. Çalışmaların Betimsel Analizi.....                                                                                              | 43           |
| 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular.....                                                                                         | 45           |
| 4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre çalışmaların etki büyüklüğü .....                                                                   | 47           |
| 4.2.2. Cinsiyet değişkenine göre heterojenlik testi .....                                                                            | 48           |
| 4.2.3. Cinsiyet değişkeni için meta- analize dahil edilen araştırmaların yayın yanlılığına (publication bias) ilişkin bulgular ..... | 48           |
| 4.2.4. Cinsiyet değişkeni alt grup analizleri (ANOVA analizleri) .....                                                               | 49           |
| 4.2.5. Hemşirelerde cinsiyet değişkeni ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin açıklanması için meta-regresyon .....               | 51           |
| 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular.....                                                                                     | 52           |
| 4.3.1. Medeni durum değişkenine göre etki büyüklüğü.....                                                                             | 54           |
| 4.3.2. Medeni durum değişkenine göre heterojenlik testi.....                                                                         | 54           |

**Sayfa**

|                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.3.3. Medeni durum değişkeni için meta- analize dahil edilen araştırmaların yayın yanlılığına (Publication bias) ilişkin bulgular ... | 55 |
| 4.3.4. Medeni durum değişkeni alt grup analizleri (ANOVA analizleri) .....                                                             | 56 |
| 4.3.5. Hemşirelerde medeni durum değişkeni ve iş aile atışması arasındaki ilişkinin açıklanması için meta-regresyon.....              | 57 |
| 5. TARTIşMA .....                                                                                                                      | 59 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                                                                                              | 63 |
| KAYNAKLAR .....                                                                                                                        | 67 |
| EKLER.....                                                                                                                             | 81 |
| EK-1. JBI critical appraisal checklist for studies reporting prevalence data .....                                                     | 82 |
| EK-2. Prisma 2009 Checklist.....                                                                                                       | 83 |
| ZGEMİş .....                                                                                                                         | 84 |

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

| Çizelge                                                                                                                                              | Sayfa |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Çizelge 3.1. Araştırma sorularının oluşturulması ve anahtar kelimelerin belirlenmesi.....                                                            | 28    |
| Çizelge 3.2. Çalışmaların dahil etme ve hariç tutma kriterleri.....                                                                                  | 29    |
| Çizelge 3.3. PRISMA modeline göre sıralama .....                                                                                                     | 31    |
| Çizelge 3.4. Medeni durum ve cinsiyet değişkenine göre meta analize dahil edilen çalışmalar .....                                                    | 35    |
| Çizelge 3.5. Meta-analize dahil edilen çalışmaların listesi .....                                                                                    | 36    |
| Çizelge 3.6. Meta-analize dahil edilemeyen çalışmaların listesi ve dahil edilmeme nedenleri.....                                                     | 37    |
| Çizelge 3.7. Meta-analize dahil edilen çalışmaların yayın türü, örneklem sayısı, çalışmanın yapıldığı kurum, ülke ve kullanılan ölçek bilgileri..... | 38    |
| Çizelge 3.8. Joanna Briggs Institute Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi'ne göre çalışma kalitesi.....                                              | 39    |
| Çizelge 4.1. Çalışmaların yapıldıkları yıl, kurum, ülke, yayın türü ve kullanılan ölçeklere göre dağılımı.....                                       | 44    |
| Çizelge 4.2. Cinsiyet değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmalara ait örneklem, ölçüm aracı, yayın türü .....                             | 46    |
| Çizelge 4.3. Eki modeline göre ortalama etki büyüklüğü ve heterojenlik değerleri....                                                                 | 48    |
| Çizelge 4.4. Alt grup ANOVA analizleri.....                                                                                                          | 50    |
| Çizelge 4.5. Alt grup ANOVA analizleri çalışmanın yapıldığı ülke alt grubu .....                                                                     | 51    |
| Çizelge 4.6. Cinsiyet değişkeni meta-regresyon analizi .....                                                                                         | 51    |
| Çizelge 4.7. Medeni durum değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmalara ait örneklem, ölçüm aracı, yayın türü .....                         | 53    |
| Çizelge 4.8. Etki modeline göre ortalama etki büyüklüğü ve heterojenlik değerleri...                                                                 | 54    |
| Çizelge 4.9. Alt grup ANOVA analizleri.....                                                                                                          | 56    |
| Çizelge 4.10. Alt grup ANOVA analizleri çalışmanın yapıldığı ülke .....                                                                              | 57    |
| Çizelge 4.11. Medeni durum değişkeni Meta-Regrasyon Analizi .....                                                                                    | 58    |

## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

| Şekil                                                                    | Sayfa |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|
| Şekil 3.1. Çalışmaların seçiminde kullanılan prizma akış diyagramı ..... | 34    |
| Şekil 4.1. Cinsiyet değişkenine göre etki büyüklüğü .....                | 47    |
| Şekil 4.2. Yayın yanlılığı-Funnel diyagramı.....                         | 49    |
| Şekil 4.3. Medeni durum değişkenine göre etki büyüklüğü .....            | 54    |
| Şekil 4.4. Yayın yanlılığı-Funnel diyagramı.....                         | 55    |



**KISALTMALAR LİSTESİ**

|                 |                                                                    |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>AİÇ</b>      | Aile İşÇatışması                                                   |
| <b>İAÇ</b>      | İş AileÇatışması                                                   |
| <b>PICOS</b>    | Participants, Interventions, Comparators, Outcomes, Study designs  |
| <b>PRISMA</b>   | Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses |
| <b>PROSPERO</b> | International Prospective Register of Systematic Review            |



## 1. GİRİŞ

İnsanoğlunun varoluşundan günümüze kadar, toplumun en küçük birimi olan aile temel ve evrensel bir kurumdur. İş ise, bireylerin aile ile ilgili rollerinin gerçekleştirilmesine imkan sağlayan, hayatlarının devamlılığını sağlayan ve toplumdaki konumlarını tanımlayan bir kavramdır. İş ve aile alanı insanların hayatlarının merkezinde olan ve bireyin enerjisini ve zamanını en çok talep eden iki alandır. Birey, ilk çalışmaya başladığı an, iş hayatı dışındaki rollerine ek olarak, iş hayatının getirdiği rollerden de sorumlu tutulmaktadır. Bundan dolayı, kaynakları ve zamanı kısıtlı olan birey, iş ve aile alanının beklentilerini gerçekleştirmeye çalışırken bu iki alanı dengede tutmakta zorlanmaktadır. İş ve aile alanı arasında denge kurulamadığında iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Netemeyer ve arkadaşları (1996), iş-aile çatışmasını, iş ve aile sorumluluklarının birbirlerine müdahale etmesi ya da engellemesi olarak tanımlamıştır. Wayne ve arkadaşları (2004) iş-aile çatışmasını; bireyin iş ve aile hayatlarının beklediği rol isteklerinin uyumlu olmaması şeklinde tanımlamıştır. Parasuraman ve Simmers (2001) ise iş aile çatışmasını; aynı zamanlarda ortaya çıkan iş ve aile rollerinde karşılaşılan uyumsuzluk olarak tanımlamıştır. İş aile çatışması iki yönlü bir kavramdır. Yaşanan çatışma; işin getirdiği sorumluluklar, aile görevlerinin gerçekleşmesini engellediğinde ‘İş-Aile Çatışması (İAÇ)’ olarak; aileye ait sorumluluklar, işle ilgili görevlerin gerçekleşmesini engellediğinde ise ‘Aile-İş Çatışması (AİÇ)’ olarak isimlendirilmektedir (Kılıç ve Sakallı 2013: 213; Frone, Russel and Cooper 1992: 728).

İş-aile çatışması; cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş, vb. bireysel faktörler kaynaklı ortaya çıkabilirken; çocuk sayısı, evde bakımından sorumlu olunan birey (yaşlı, engelli vb.) bulunması, aile ile olan ilişkiler, çocuk bakımı, bireylerin aile hayatlarıyla ilgili aktivitelere katılamaması, evli ailelerde eşlerin çalışıyor olması, eş yardımı olmaması veya az olması gibi ailesel kaynaklı faktörler sonucu da yaşanabilmektedir. Aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin fazlalığı, düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, vardiyalı (gündüz-gece) çalışma düzeni, yönetici tutumu, iş ve aile alanı rol yükü, çalışma koşulları, çift kariyerli aile yapısı gibi örgütsel faktörlü sebeplerde bireyin iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir (Turunç ve Erkuş 2010: 418). Birey çatışma yaşaması sebebiyle içinde bulunduğu gergin ruh hali neticesinde hem fizyolojik hem psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilmekte, iş ve hayat doyumlarında azalma yaşamaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatına adım atan kadın, eve gelir getirme konusunda bir erkekle eşit görülse de ev ve aile ile ilgili sorumluluklar yine kadının gerçekleştirmesi gereken görevler olarak görülmeye devam

etmiştir. Kadının çalışma hayatına katılması geleneksel rollerinde bir azalmaya sebep olmamıştır. Yapılan birçok araştırmaya göre kadınlar iş ve yaşam doyumu konusunda erkeklerden daha az tatmin yaşamaktadır. Bunun nedeni toplumsal cinsiyet kaynaklı, kadın ve erkeğe yüklenen roller arasındaki dağılımın adaletli bir şekilde olmamasıdır. Toplumun kadın için uygun gördüğü ve toplumsal kültür sayesinde geçmişten günümüze sirayet eden bu roller; annelik, eş olma, ev kadını olma gibi rollerdir. Bir kadının çalışıp çalışmıyor olması fark etmeksizin önceliği eşi ve çocuğuna vermekte, aile ile ilgili toplumsal cinsiyet kaynaklı sorumlulukları yerine getirmek için uğraşmaktadır. Kadınların çocuk bakımı ve ev ile ilgili sorumluluklar gibi nedenlerle iş hayatlarında aksama görülebilmektedir. Kadının çalışma hayatına girmiş olması mevcut rollerine bir yenisini eklemiş, iş ve aileden kaynaklanan eş zamanlı rol taleplerinin baskısı sonucu, iş-aile çatışması meydana gelmiştir.

Hemşirelik mesleğinin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Zor çalışma şartları, uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma ve iş yükünün fazla olması gibi etkenler hemşirelerin iş ve aile sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırırken; hemşirelerin iş aile dengesini kurmasında güçlükler yaşamasına neden olmaktadır. Yaşanan bu durum nedeniyle hemşireler, sorumlulukları yerine getirmek için kendilerini yetersiz görmektedir. İş aile çatışması, hemşirelerin aile hayatlarındaki sorumluluklarına daha az zaman ayırmalarıyla beraber, yaşadıkları anksiyete düzeyinin artması sonucu ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda hemşirelikte erkek hemşire sayısında artış olması; erkek hemşirelerinde iş aile çatışması yaşaması cinsiyetin iş aile çatışması üzerine etkisi olup olmadığını sorgulamamıza neden olmaktadır.

Hemşirelikte medeni durum değişkeninin iş aile çatışması üzerine etkisi olduğu gösteren çalışmalar olmakla beraber, özellikle aile alanına ait rol ve beklentilerin fazla olması nedeniyle, evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre daha fazla iş aile çatışması yaşadığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu durum bekar ya da evli olmanın iş aile çatışması üzerine etkisini, hangi grubun daha fazla iş aile çatışması yaşadığını sorgulamamıza neden olmaktadır. Parasuraman ve Simmers (2001), kendi işi olanların, herhangi bir örgütte çalışanlardan daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları, aile tatmin düzeylerinin az olduğu; Ryan ve diğerleri (2015) ise; hafta sonu çalışan bireylerde iş aile çatışma düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır Hammer ve diğerleri (1997) tarafından yapılan çalışmada, kadınların aileye olan ilgisi ya da ayırdığı zaman arttıkça iş-aile çatışması düzeyinin de arttığı;

Parasuraman ve diğerkleri (1996)'nin yaptığı araştırmada ise, aile alanının beklentilerinin artmasıyla iş-aile çatışma düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerin sahip olduğı bu çoklu rollerin (kadın-eş-anne vb.) yüklediğı sorumluluklar da göz önünde bulundurularak iş ve aile sorumlulukları arasında kalabildikleri ve bu yoğun tempo içerisinde iş-aile çatışması yaşamalarının kaçınılmaz olduğı düşünölmektedir. Bunun yanı sıra literatürde yapılan çalışma sonuçlarında (Gamor vd., 2014: 1-8; Hammer vd., 1997; Mcnamara vd., 2013) yaşanan iş-aile çatışmasının azaltılmasında esnek çalışma uygulamalarının önemini vurgulamaktadır. Bu çalışma ile, literatürde bulunan hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışmasıyla ilgili çalışmaların meta-analiz programı ile analiz edilerek, bireyler ve kurumlar açısından, iş aile çatışmasını etkileyen cinsiyet ve medeni durum değışkenleriyle ilgili daha güçlü ve kesin sonuçlara ulaşılması amaçlanmaktadır. Sosyodemografik değışkenlerde cinsiyet ve medeni durum dışında yaş, eğitim durumu, çocuk sahibi olma vb. değışkenler yeterli istatistiki veri azlığı/yokluğu ve her bir değışkenin ayrıntılı bir araştırma içermesi nedeniyle cinsiyet ve medeni durum değışkeni alınmıştır. Bu yüzden çalışmamız hemşirelerin cinsiyet ve medeni durum değışkeninin iş aile çatışması üzerine etkisi olup olmadığı belirlemek amacıyla yapılan bir meta-analiz çalışmasıdır. Dört bölümü bulunan tez çalışmasının ilk bölümünde iş-aile çatışmasının kavramsal çerçevesi, iş-aile çatışması çeşitleri, iş-aile çatışması sebepleri ve iş-aile çatışması sonuçları incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, çalışmanın amacı, önemi, evreni, yöntemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde bulgular ve son bölümde sonuç, tartışma kısmı yazılmıştır. Önerilerde ise metaanaliz sonucu elde edilen bulgulara göre kurumlarda çatışmaların yaşanmaması ya da yaşanan çatışmanın engellenmesi için çalışma sistemine yönelik önerilere yer verilmiştir.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. İş Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı

Çatışma, iki ya da daha fazla grup ya da kişinin; hedef, istek, beklenti ve ortak çıkarlarının birbiriyle uyumlu olmaması anlaşamaması olarak tanımlanmaktadır. Çatışma, bir birey ya da gruptan; birey ya da grubun istek, beklenti, ihtiyaç ve amaçları ile karşıt olan bir eylem yapılması istenildiğinde veya dışardan birey ya da grubun kendi seçtikleri eylemleri uygulamasını kısıtlayan, ters düşen davranış gerçekleştiğinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, birey ya da grupların arasında ortak istek ve beklentiler olmaması nedeniyle oluşan duygusal alanlardır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154; Çetinkaya 2011). Günümüzde organizasyonlar gerek içerden gerekse dışarıdan kaynaklanan zorlamalara cevap verebilmek amacı ile daha karmaşık birer yapıya dönüşmek zorundadırlar. Bu durum ise doğal olarak çatışmalar açısından daha uygun bir ortam oluşturmaktadır (Barlı, 2010: 377).

Greenhaus ve Beutell (1985:77), bireyin iş ve aile rollerine ait isteklerinin uyumsuz olması, birbiriyle uyuşmamasını; iş aile çatışması olarak tanımlamıştır. Başka bir ifadeyle; iş aile çatışması, iş ve aileden, birbiriyle etkileşimli olan rollerin bireyde ortaya çıkardığı baskı sonucu yaşanan çatışmadır. Bireyin hayatı boyunca yapmaya mecbur olduğu bazı rol, bu rollerin getirdiği sorumluluklar ve bu sorumlulukları gerçekleştirme gayreti, yaşam boyu sürmektedir.

Bu konuda yapılan tanımlara bakıldığında ortak noktanın, bireyin iş ile ilgili sorumluluklarının aile hayatında ki sorumluluklarını engellemesi durumunda iş aile çatışmasının yaşandığı, kişinin diğer tarafta anne, baba, eş, çocuk vb. birden çok rolünün olduğu durumlarda, bireylerin rollerinin getirdiği sorumlulukları yerine getirirken çatışma yaşadığı vurgulanmaktadır. Sağlık çalışanlarının çalışma sürelerinin uzunluğu, sağlık kurumlarında ki eksiklik ve yetersizlikler, iş yükünün fazlalığı ve çok stresli bir ortamda çalışıyor olmaları gibi faktörler sağlık personelin var olan sorunlarını daha da arttırmakta; çatışma için uygun ortam hazırlamaktadır (Demir, 2016: 22).

Hemşirelik mesleği yapısı gereği ile özellikle yataklı tedavi kurumlarında sürekli kesintisiz sağlık hizmeti verilen kuruluşlarda vardiyalı ya da nöbetli şekilde bazen haftalık bazen de aylık belirlenmiş çalışma listelerine uygun olarak kurum idaresinin belirlediği bölümlerde

ve bu bölümlerde bulunan tüm hastaların sorumluluğunu alarak, hastalara tedavi ve bakım ve benzeri hemşirelik uygulamalarını sunma şeklinde icra edilmektedir. Normal çalışma saatlerinin dışında (08-17) gece, gündüz, hafta sonu ve tatillerde de çalışma zorunlulukları vardır (Bilazer vd., 2008: 26). Çalışma süreleri 24 saatlik bir zaman dilimi içerisinde sekiz saatten yirmi dört saate kadar uzayabilmektedir. Bu şekilde çalışma koşullarının yoğun olduğu, hasta insanlara bakım veren, nöbetli kesintisiz olarak hafta sonlarında, resmi tatillerde ve geceleri de çalışmayı gerektiren hemşirelerde fiziksel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Literatürde hemşirelerin fiziksel yorgunluk, uyku bozuklukları, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ve rol belirsizliği gibi stres değişkenleri yaşayabildikleri, iş tatmininin olumsuz yönde etkilendiği ve iş aile çatışmasına yaşanmasına zemin hazırladığı belirtilmiştir (Doğan, 2005: 307-311; Çoban vd., 2011: 59-63; Fışgın vd., 2013: 24; Kanbay ve Üstün, 2009: 160).

## 2.2. İş-Aile Çatışması Boyutları

Kişinin hayatı boyunca gerçekleştirmekle yükümlü olduğu roller değişmektedir. Birey işe başladığında, diğer rollerine ek olarak iş yaşamının getirdiği rol ve sorumluluklarda hayatına girmektedir. Kişinin iş ve özel hayatına ait rollerin gereklerini dengede tutulmaması sonucu iş aile çatışması gerçekleşmektedir. İş aile çatışması iş-aile veya aile-iş şeklinde iki yönlü meydana gelmektedir. Birey, iş-aile ve aile-iş çatışmasını aynı anda yaşayabilmektedir. Kişinin aileye ait rol gereklerinin, işiyle ilgili rol gereklerini negatif yönde etkilemesi sonucu aile iş çatışması gerçekleşmektedir. Bu durumda bireyin, aile ve işine ait rol talepleri iç içe geçerek, birbirini olumsuz etkilemektedir (Wayne ve ark. 2004; Çarıkçı 2001).

İş aile dengesi; iş ve aile alanına ait kaynakların, iki alana ait beklentileri yerine getirmekte yeterli olmaması olarak ifade edilmektedir (Voydanoff, 2005: 395). İş ve aile dengesi kurulamadığında, iş ve aile alanına ait istekler kişileri mutlu edecek seviyeye gelmemekte, çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Aycan vd., 2005). İş-aile çatışması, iş alanındaki sorumluluklar, aile alanındaki sorumlulukları karşılamada çalışanı engellediği ya da sınırlandırdığında ortaya çıkmaktadır (Carr vd., 2008:245; Kılıç ve Sakallı, 2013:211). İş ve aile ile ilgili rol gerekleri, birey üzerinde bedenen ve duygu durumunda karşılıklı çaba sarfetmesi sonucu çatışma yaşamasına neden olarak, sağlığına olumsuz etki edebilecek durumların oluşmasına neden olabilir (Lu vd., 2015:13). Aile ve iş hayatı

arasında dengenin kurulamaması ya da kurulan dengenin bozulması sonucu iki alanın birbiri iç içe girmesi literatürde çeşitli ifadelerle açıklanmıştır. Bazı kaynaklarda iki boyutu olan (aile-iş, iş-aile) çatışma türü ayrı (work to family conflict/interference ve family to work conflict/interference) olarak tanımlanmıştır (Carlson ve Kacmar 2000; Grandey ve Cropanzano 1999; Frone vd., 1992; Hall vd., 2010; Burke vd., 2013; Carlson ve Kacmar 2000; Schieman ve Glavin 2011; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012; Netemeyer vd., 1996;). Bazı kaynaklarda; iş ile ilgili rol gereklerinin, aile alanındaki gereklerin gerçekleştirilmesini zorlaştırması; iş-aile çatışması (Kılıç ve Sakallı 2013; Turunç ve Çelik 2010; Taslak 2007; Arslan 2012; Özdevecioğlu ve Doruk 2009; Turgut 2011; Özbağ ve Ceyhun 2014; Aras ve Karakiraz 2013), işten aileye yönelik çatışma (Yıldırım alp vd., 2014; Luk ve Shaffer 2005; 491) olarak ifade edilmektedir. Aile iş çatışması, başka bir ifadeyle aileden işe çatışma ise; aile yaşamına ait beklentilerin, iş yaşamına ait beklentilerin gerçekleştirilmesine engel olması olarak adlandırılmıştır (Aras ve Karakiraz 2013; Dursun ve İstar, 2014; Turunç ve Çelik 2010; Kılıç ve Sakallı, 2013; Arslan, 2012; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turgut 2011; Deniz ve Özalp, 2014; Yıldırım alp vd., 2014).

### 2.2.1. İş aile çatışması

Bireylerin işlerine ait görev ve sorumluluklarının, aile rol gereklerinin gerçekleşmesini engellemesi sonucu iş aile çatışması gerçekleşmektedir. “İş aile çatışması” kavramı, iş ile ilgili rol gereklerinin, aile alanını etkilemesi şeklinde ifade edilmektedir. Kişilerin aile ve iş beklentileri karşısında zorlanmaları ya da bütün kaynakları kullanmaları sonucu meydana gelmektedir (Lu vd., 2015:12; Frone vd., 1992: 728).

Netemeyer ve arkadaşları (1996), iş ve aile alanlarına ait uygulamaların birbiriyle karışmasını; Greenhaus ve Beutell (1985), iş ile ilgili rollerin içerisinde yer almanın, aile ile ilgili rollerin içerisinde yer almayı zorlaştırmasını; Wayne ve arkadaşları (2004) ise; bireyin iş ve aile yaşamı rol gereklerini yerine getirirken; iş yaşamına ait rollerin aile yaşamına ait rolleri gerçekleştirmesini engellemesini, iş aile çatışması olarak ifade etmektedir. İş-aile çatışması, çalışma saatlerinin fazla ve vardiya sistemi / düzensiz olması, yurt içi/ dışı iş seyahatleri, resmi tatil, hafta sonu çalışılması, iş ile ilgili toplantı saatlerinin erken başlaması, geç bitmesi, yapılan işe göre düşük ücret alınması, işyerinde fiziksel şartların uygun olmaması, kurum kültürü ve kurumsal yapının otoriter, yöneticilerin anlayışsız olması, vb. birçok faktörden etkilenmektedir (Çarıkçı, 2001 37).

### 2.2.2. Aile iş çatışması

Aile yaşamına ait taleplerin, iş yaşamıyla ilgili taleplerin gerçekleştirilmesini engellediğinde yaşanan çatışmadır (Kılıç ve Sakallı 2013). Başka bir tanıma göre, aile ile ilgili beklentilerin gerçekleşmesinin iş hayatına ait taleplerin gerçekleşmesine engel olması ya da çalışanın işiyle ilgili performansının olumlu olmayan yönde etkilenmesiyle aile iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Netenmeyer vd., 1996:401). Aile iş çatışmasında, bireyin aile alanına ait istekleri, aile yapısındaki özellikler, ailenin bireye yüklediği sorumluluklar; iş alanındaki sorumluluklarla karşı karşıya geldiğinden çatışma bu çatışma türü yaşanmaktadır. Örneğin, ailenin çocuk sahibi olması, çocuk sayısının birden fazla olması, küçük yaşta çocuk olması, çocukların hastalanması, anne, baba vb. bakım ihtiyacı olan bireyler ile aynı evde yaşanması, yardıma ihtiyacı/ engelli olan bağımlı bireylerle yaşanması, kuruma olan bağlılığı olumsuz etkileyebilmekte ve aile iş çatışması yaşanmasına neden olabilmektedir (Yüksel, 2005: 304; Bozkurt, 2012:88).

Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarda çalışanın iş alanına ait performansının düşük olma sebebi olarak iş alanına ait unsurlar araştırılırken; aile-iş çatışma yönünün ortaya çıkmasıyla beraber çalışanın aile hayatı ile ilgili etkenlerinde iş performansı üzerinde etkili olabileceği düşünülmeye başlanmıştır. Aile iş çatışması, çalışanın bekar ya da evli, sahip olduğu çocuk sayısı, çocukların küçük yaşta olması, ailede bakımından sorumlu olunan yaşlı/engelli kişi bulunması, aile alanıyla ilgili aktivitelere katılamama, aile biryelerinin ikisinin de çalışması, eş desteğinin olmaması, eş desteğinin yetersiz olması, vb. nedenlerden etkilenecek ortaya çıkabilmektedir (Coşkuner 2013). Bireyin aile rolünün getirdiği kendisinden beklenen sorumluluklar ve bu role göre beklenen istekler arttıkça çatışma seviyesi yükselirken, kurumsal ve yönetici desteği gören çalışanlarda yaşanan çatışma seviyesinin düştüğü görülmektedir (Aksu 2014).

Aile alanı iş alanına göre daha esnek olduğundan, işten aileye çatışma daha fazla görülmektedir. Başka bir deyişle iş hayatı aile hayatını daha fazla olumsuz etkilemektedir. Bunun nedeni olarak; kişi yaşamını idame ettirmek zorunda olduğundan; bir gelire ihtiyaç duyması iş alanını öncelikli hale getirmektedir. Diğer taraftan ev işleri, çocuk bakımı, çocukla ilgilenilmesi vb. eylemler çoğunlukla kadınlara bırakıldığından; kadınlar, erkeklere göre aile iş çatışmasını daha fazla yaşamaktadır (Yüksel, 2005:304; Bozkurt, 2012:88).

### 2.3. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile çatışması, literatürde zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışma olarak üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Carlson, 1999:237; Grzywacz vd., 2007:1120; Greenhaus ve Beutell, 1985:77-82; Carlson vd., 2000:251; Ay 2010). Çalışan üzerinde, bu çatışma türlerinden birini ya da yaşadığı duruma bağlı olarak ikisi ya da üçünü aynı zamanda yaşadığı görülebilmektedir (Çetinkaya 2011).

#### 2.3.1. Zaman esaslı çatışma

Zaman, bu çatışma türünün esas unsurudur. İş ya da aile rollerine ait sorumlulukların yerine getirilmesi için kullanılan sürenin çok olması, diğer rol ile ilgili sorumlulukları gerçekleştirmeye yetecek süre olmaması durumunda yaşanan çatışma türüdür. İş ya da aile rollerinden herhangi biri için ayrılan sürenin yarattığı baskının diğer role ayrılan süreyi kısıtlamasıdır (Crain vd.,2014:12; Netemeyer vd.,1996:401; Çetinkaya, 2011; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:72; Çoban 2014; Acun 2016; Turgut 2011:158). Kişi, zamanı iş ve aile hayatlarına gerekli şekilde ayıramadığında çatışma yaşanmaktadır. Bu çatışmaya, ebeveynlerin çocuklarının gösterisinin olduğu saatte çalıştığı için gösteriyi izleyememesi ya da kaçırmaması; hafta sonu ya da resmi tatilde ailesi ile program yapan bireyin mesaiye çağırılarak çalışması, iş ile ilgili rol gerekleri nedeniyle aile alanından birinin doğum gününe katılamaması örnek gösterilebilir (Morkoç ve Tepeci, 2014:1267; Grzywacz vd., 2007:1120; Acun 2016)

İş alanının getirdiği rol gerekleri nedeniyle aileye ayrılması gereken sürenin engellenmesidir (Aras ve Karakiraz, 2013:3). Sağlık sektörü gibi haftada 7 gün ve 24 saat hizmet veren ve vardiyalı çalışma düzeni olan iş yaşamlarında bu tür çatışmanın daha çok görüldüğü ileri sürülmektedir (Lambert vd., 2006:372). İşle ilgili konuların evde aile bireyleriyle paylaşılması, iş ve aile alanlarının iç içe geçtiğini göstermektedir. Bu tür çalışanların iş ve aile alanlarını daha iyi denegede tuttuklarını, dengenin bozulması sonucunda gerçekleşebilecek olumsuz sonuçlarla daha az karşılaşabilecekleri söylenebilir (Halbesleben vd., 2012:600).

Bireyin iş ve aile rollerinden biriyle ilgili yaşadığı zaman stresi, diğer rolün sorumluluklarını gerçekleştirmeyi zorlaştırmasının yanı sıra, sürekli diğer rolü düşünerek zihinsel

meşguliyetten neden olabilmekte; bu çatışma türü meydana gelmektedir (Özmete ve Eker, 2012:3; Deniz ve Özalp, 2014: 3; Özen ve Uzun, 2005: 131).

Zaman esaslı çatışmanın yaşanmasında, fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri, düzensiz çalışma düzeni (vardiyalı, haftalık çalışma saatinin fazla olması, çalışma programının zor olması, vb. etkenler işe ait faktörler arasındadır. Diğer taraftan yine bu tür çatışmanın yaşanmasında; evli olmak, çocuk sahibi olmak, vb. etkenler aileye ait faktörler arasındadır. Kadın çalışanın üst düzey sorumlu, müdür pozisyonunda görev alması, erkek çalışanın çatışma düzeyini etkilemektedir (Özen ve Uzun, 2005:131).

### **2.3.2. Gerginlik esaslı çatışma**

Gerginlik esaslı çatışma, çalışanın bir alanda ki rol gereklerini gerçekleştirirken yaşadığı olumsuz duygular, yaşadığı gerginlik; diğer alanda ki rolünü gerçekleştirmesine fiziksel ya da zihinsel engel olduğunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanın iş aile alanlarına ait rol gereklerinden birine ait ortaya çıkan bireyin yaşadığı gerginlik ve tedirginlik diğer rolüyle ilgili performansını etkilemesi, engel olması durumunda oluşmaktadır. Kişinin, çalışam alanında tükenmişlik yaşamaması, evine gittiğinde aile rolüne ait istekleri yerine getirmek için ihtiyaç duyulan enerjinin olmaması, iş yerinde yoğun ve stresli günün akşamında aile bireylerine sinirli davranılması, evdeki faaliyetlere katılmayacak kadar bitkin hissedilmesi durumunda yaşanan çatışma örnek verilebilir (Ay, 2010: Turgut, 2011:158, Deniz ve Özalp, 2014:4. Çarıkçı 2001; Grzywacz vd., 2007:1120; Halbesleben vd., 2012:601; Netemeyer vd., 1996, s.401). Görev tanımının net olmaması, iş yükü, yönetici desteği olmaması, iş taleplerinin olması, yönetici ve çalışma arkadaşları ile iletişimde stresin olması sonucu iş için bağlılık ve zihinsel yoğunlaşmanın olmaması sonucu bu çatışma türü yaşanabilmektedir (Carlson ve Kacmar, 2000:1033). İş ve aile rolleri arasında uyum olmadığında, gerçekleşen gerginlik nedeniyle aile tol beklentileri yerine getirilememekte ve bu çatışma türü yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:80).

Çalışan aile alanında yaşadığı problemleri, iş alanına yansıtması durumunda da gerginlik esaslı çatışma yaşanmaktadır. Eşi ile kavga eden çalışanın bu durumu çalışma arkadaşlarına yansıtması; çocuğu hasta olduğu için endişeli bir ebeveynin, işine gerekli dikakti verememesi gerginlik esaslı çatışma türüne örnek verilebilir. Bireyin bir alanda ortaya çıkan sorun ve olumsuz durumdan etkilenmesi diğer alanla ilgili rolündeki performansını

olumsuz etkilemektedir. (Chen ve diğerleri, 2009:83; Parasuraman ve Simmers, 2001:556; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:73; Ay 2010).

### **2.3.3. Davranış esaslı çatışma**

Bu çatışma türü, iş ve ailenin rolünün gerektirdiği davranışların diğer rolde ki davranışlarla uyumsuz olması durumunda yaşanmaktadır. Kişinin iş alanına ait rolün gereklerinden aile alanına ait rol gereklerine geçmesi sırasında davranışlarında da gerekli değişikliği sağlayamadığı; iki rol alanından birinde başarı sağlayan davranış değişikliğinin diğer lanada ki başarıya olumsuz yöne etki etmesi sonucunda oluşmaktadır (Crain vd., 2014:12; Greenhaus ve Beutell, 1985:82; Yüksel 2005; Özdevecioğlu ve Doruk 2009; Grice ve diğerleri, 2007:791; Deniz ve Özalp 2014:4). İş ve aile rollerinde çalışanların yerine getirmesi beklenen davranışların farklı olması ve davranışlar arsında denge olmalıdır. Çalıştığı kurumda otoriter, sert, disiplinli babanın eve geldiğinde aile üyelerine de işyerinde çalışanlarına davrandığı gibi davranması, kuralcı, disiplinli davranışın ev hayatında aile fertlerine kullanılması çatışma yaşanma ihtimalini yükseltmektedir (Crain vd., 2014:12; Grzywacz vd., 2007:1120; Carlson, 1999:237).

## **2.4. İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler**

İş-aile çatışmasının yaşanmasının nedenleri; çalışma ortamı, aile ortamı ve demografik özellikler olarak üç başlık altında sınıflandırılabilir.

### **2.4.1. İş ile ilgili faktörler**

Günümüz şartlarında, teknolojik gelişmeler, rekabet ortamlarının artması işletmelerin hayatta kalma ve mevcut durumlarını korumasını zorlaştırmıştır. Kurumlar hayatta kalmak için, çalışma koşullarını değiştirmiştir. Bununla birlikte çalışanlar, artan işsizlik seviyelerinden dolayı temel ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları işleri korumak ve işlerini kaybetmemek için işverenlerin çoğu taleplerine uymakta ve işverenlerin isteklerini yerine getirmekte; daha farklı şartlarda ve uzun süren vardiyalarda çalışmak zorunda kalmaktadır. İş alanında ki uyum zorunluluğu, bireyleri olumsuz etkileyerek, bireylerin diğer yaşam alanlarında çatışma yaşamalarına neden olmaktadır Çalışma saatlerinin uzun olması, fazla mesai yapılması, yöneticilerin katı, olumsuz tutumları, esnek olmayan ve kontrolün bireyde olmadığı çalışma saatleri çatışmayı artırmaktadır (Katyayani ve

Bussareddy, 2011:122; Greenhaus ve Beutell, 1985:82; Nergiz, 2015). Diğer taraftan yaşanan iş-aile çatışmasının azaltılmasında ya da kontrol altına alınmasında yöneticinin desteğinin etkisi olduğu görülmektedir (Fu ve Shaffer, 2000: 512).

Aşırı iş yükü, iş saatlerinde meydana gelen artış veya sarkmaların olması, zaman baskısı ve işi gerçekleştirmeyi engelleyecek nitelikteki örgütsel engeller (yetersiz donanım, aydınlatma ve ısıtma) gibi işyeri kaynaklı stresörler, yeterli sayıda çalışan bulunmaması, çalışma arkadaşları ve yöneticilerin beklentileri, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çalışanın iş yüküne ilişkin algısı, fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi (devam eden günlerde ard arda iki vardiya çalışmak zorunda kalmak veya vardiyaların değişikliği sonucu yaşanan uyum sorunları gibi), düşük ücret, ek işte çalışma, işte harcanan fiziksel çaba, işin kapsamında yer alan yüksek değişim hızı, işyerinde iletişimin stresli oluşu, yaşanan kalite ve rekabet baskıları, işin zorluğu ve çeşitliliği, iş zenginleştirmesi, şirket evlilikleri, birleşmeler, yeniden yapılanma veya küçülme gibi örgütsel değişimler, yaşanan çatışmaya karşı yöneticinin tavrı, işe başlama saatindeki sürekli değişiklikler, çalışanın fazla mesai yapmak zorunda kalması, iş programını değiştirme esnekliğine sahip olmaması, şahsi veya ailevi sorunlar için işyerinden izin almak zorunda kalması, iş güvensizliği vb.nedenler iş aile çatışmasında etkili olan işle ilgili nedenler arasında yer almaktadır (Toraman 2009; Açıkgoz 2014; Nergiz, 2015; Schieman ve Glavin 2011:1341-1342).

Çalışanlar, işlerinde yaşadığı sıkıntılardan dolayı stres yaşamaktadır. Bireyin yaşadığı stres düzeyi, bireyin aile hayatına da etkilemekte; özellikle çalışma süresinin uzun olması ya da başka bir ifadeyle uzun çalışma saatleri, hafta sonu çalışma, çalışma programının değişken olması, mesaiye kalma bireylerin ailesini ilgilendiren aktivitelere katılımına engel olmaktadır (Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011: 26; Erdem ve Erkan, 2015: 364). Batt ve Valcour (2003)'un yaptığı çalışmada iş seyahatleri ve çalışma saatlerinin yaşanan iş aile çatışması üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmalarda, fazla çalışma saatleri, iş yerinde geçirilen zamanın artması başka bir ifadeyle çalışma saatlerinin artmasının, iş aile çatışmasının artmasına sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Major vd. 2002; Voydanoff, 2005; Adkins ve Premeaux, 2012).

Mcnamara ve diğerleri (2013), haftalık ve aylık çalışma süresi fazla olan bireylerin, süresi az olan çalışanlara göre daha fazla çatışma yaşadığı; Cohen ve Liani (2009), tam zamanlı

çalışma sisteminde, yaşanan iş aile çatışmasının arttığı, Gamor ve diğerleri (2014) ise, çalışma ssati ve yaşanan iş aile çatışması arasında güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna yaptıkları çalışmalarda ulaşmışlardır.

#### 2.4.2. Aile ile ilgili faktörler

Evlilik, çocuk sahibi olma, sahip olunulan çocuk sayısının birden fazla veya küçük yaşta olması, yaşlı veya bakıma muhtaç ebeveynler, eşin de çalışıyor olması, aile yapısının geniş aile olması, geleneksel cinsiyet rolü talepleri sonucu iş hayatında bireyin dikkatini işe verememesi, aile içerisinde tartışma, eşlerin anlaşamaması, mutlu olmama, aile üyelerden birinin yaşamakta olduğu iş aile çatışma düzeyinin, aile hayatına karışması ile aile-iş çatışmasının beraberinde yaşanması, ev ile ilgili işler için kullanılan süre, çocuk veya çocukların bakımı gibi aktivitekere ayrılan süre, eşlerin bireysel özelliklerinin birbiri ile uyumsuz olması, geçmiş yaşama alanı ve kültürel farklılıkların sebep olduğu anlaşamama, eşlerden birinin diğerine ev, çocuk bakımı vb. ev ile ilgili işlerde yardım etmemesi, çalışan kadının boşanması sonucu yeni üstlendiği sorumluluklar, bu sorumluluklar ile baş edememeyle ortaya çıkan depresyon, vb. etkenler aile rol gereklerinin yapılamamasına neden olabilmekte, iş aile çatışmasına etki etmektedir (Madsen, 2003:37; Özünlü 2012; Açıkgöz 2014; Toraman, 2009: 38, Yüksel, 2005: 306).

Kadın ve erkek, eşlerinin ücretli bir işe sahip olmasına ayrı anlamlar yüklemektedir. Kadının çalıştığı, erkeğin çalıştığı aile hayatında, erkeğin işi temel rol olarak algılandığından, iş seyahatleri, fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri; kadın ve erkeğin çalıştığı aile yaşamındaki kadar problem yaratmamaktadır. Ev geçimi sorumluluğunu alan erkeğin çalışması kadınlar açısından bir çatışma nedeni olmazken, diğer tarfatan kadın çalıştığında yaşanan durum çatışmaya neden olabilmektedir. Bunun nedeni kadın çalışanların ev ve iş alanlarına ait rol gereklerine yeterince zaman ayıramama ve iş hayatında yorulduğundan bu durumu eve yansıtma, enerjilerin iki alana yetmemesi sonunda iş aile çatışması oluşmaktadır (Arpacı ve Ersoy, 2007: 48; Kağnıcıoğlu, 2013: 24; Karabacak, 2013: 14; Uzun, 2013: 16). Kadının çalışarak aile gelirine katkı sağlaması, maddi olarak daha rahat hale gelinmesi, yaşam standartlarının yükselmesi gibi pozitif etkilerinden söz edilmiştir. İş-aile çatışması yaşandığında, eşlerinin birbirine destek olması, özellikle erkeklerin çocuğa ait sorumlulukların bir kısmını alması, ev işlerine yardım etmesi kadınların yaşadıkları çatışma düzeyinin azalmasında etkili olmaktadır. Eşlerinin

birbirine destek olması, aile hayatından mutluluğun sürmesini sağlarken; iş hayatında ki başarı düzeyine pozitif ekisi olmaktadır (Aycan ve Eskin, 2005: 468).

Dixon ve Bruening (2005: 235)'e göre iş aile çatışmasını etkileyen faktörlerden biri ailenin çocuk sahibi olmasıdır. Aile yaşamında çocuk sahibi olmanın getirdiği sorumluluk stres yaşanmasında etkili olmaktadır. Çocuk sahibi aile, enerjilerinin ve zamanlarının büyük bir kısmını aileye ait sorumluluklarını yerine getirmek için kullandığından, işiyle ilgili rol gereklilerinin yapması için harcanan süre sınırlı olmakta ve bireyin daha az enerjisi kalmaktadır. Çocuk sahibi olmanın neden olduğu çatışmaların engellenmesinde erkeklerin çocuk bakımıyla ilgili eşlerini desteklemesi, kurumların çocuğu olan kadınlara yetrli izin vermesi önemlidir (Schwartz, 2006: 180-184). Fu ve Shaffer (2001)'ın yaptığı çalışmada, ailede çocuk, yaşlı veya bakıma muhtaç ebeveynlerin olması, çocukların küçük yaşta olması, eşlerin çalışıyor olması, evle ilgili yapılması gerekenler, eşlerin birbirlerinden beklentileri ve bu beklentiler için harcanan süre vb. faktörlerin aile hayatının iş hayatına engel olmasında önem teşkil etmekte, aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

Cinamon ve Rich (2005:369)'in yaptıkları çalışmada, çocuk sahibi olma ve ev yaşamının gerektirdi işlere ayrılan zaman arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Brough ve diğerleri (2005)'nin yaptığı çalışmada çocuk sayısının bireyin yaşadığı iş aile çatışmasını arttırdığı, Carlson (1999)'ın yaptığı çalışmada, evde çocuk olmasının ve çocuk sayısının iş aile çatışmasından etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Cooklin ve diğerleri (2015)'nin yaptığı çalışmada ise, çocuk sayısı fazla olan bireylerin daha fazla iş aile çatışması yaşadığı; küçük yaş çocuk sahibi olan annelerin, yaşlı büyük çocuğu olan kadın çalışanlara göre iş aile çatışmasını yüksek düzeyde yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Adkins ve Premeaux (2012)'a göre; sahip olunulan çocuk sayısı az bireyler iş aile çatışmasını, çocuğu fazla olan çalışanlardan daha az yaşamaktadır. Cohen ve Liani (2009), 18 yaşından küçük çocuğu olan bireylerin iş aile çatışmasını yüksek düzeyde yaşadıkları; Çarıkçı (2001), ailenin sahip olduğu çocuk sayısının fazla olmasının, her çocuk için zaman ayrılması gerektiğinden, çocuklara harcanan zamaı arttırdığını, çocuklara ait istekler ve problemler arttığında ise aile bireylerinde endişe düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Giray ve Ergin (2006) ve Mjoli vd. (2013)'te yaptıkları çalışmada, 0-6 yaş aralığında çocuk sahibi bireylerin daha yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak ise; bu yaştaki çocuklarda sağlık ve eğitim ile ilgili sorunlara daha fazla rastlandığı,

bu yaş grubu çocukların bakıma, ilgiye daha fazla ihtiyacı olduğunu, küçük yaşta çocuk sahibi olan çalışanların işe mesai saatinde gelmemesi, işten mesai bitmeden ayrılması, iş alanına ait sorumluluklarında dikkatini toparlayamaması vb durumların daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Giray ve Ergin (2008)'in yaptığı çalışmada ise annelerin sahip oldukları çocukların yaşına göre, yaşadıkları çatışma düzeyi farklılık göstermektedir.

Çocuk dışında; kendi ihtiyaçlarını kendisi karşılamayan, bakıma yardıma ihtiyaç duyan yaşlı ya da engelli bireylerin bakımında aile ile ilgili faktörler arasındadır. Böyle durumlarda bireyler aile yaşam alanında, aile yaşamında ki beklentiler artacağından, aile alanına harcama zaman ve aktarılan enerji artacağından, yaşanan çatışma düzeyinin de artması beklenmektedir (Doruk, 2008:16).

### **2.4.3. Kişisel faktörler**

Bireylerin iş ve aile yaşamları ile sosyal rollerini dengeleyebilmeleri, toplumsal hayatta bireysel mutluluğun ve huzurun sağlanabilmesi açısından oldukça önemlidir. Bir birey için geçerli olan bir denge noktası, başka bir bireyin çatışma yaşayacağı nokta olabilir Burada her bireyin kendine özgü bir karakterinin olduğu unutulmamalıdır. Yaşanan olaylara bireylerin verdikleri tepkiler, dolayısı ile deneyimlenen iş-aile çatışmasının yönü ve düzeyi de farklı olabilir (Çoban 2014; Çetinkaya 2011). Ortaya çıkan farklılıklara karşı, bazılarında fazla duygusal, bazı durumların önemsenmesi, bazı şeylerin üstünde hiç durulmaması şeklinde ayrı tepkiler verilebilmektedir. İş aile çatışması üzerinde kişisel değişkenlerin yaşanan çatışmaya yön vermesi ve düzeyini belirlemede etkisi vardır. İş-aile çatışmasının ortaya çıkma nedenlerini ve düzeyini, evli ya da bekar olma, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi gibi kişisel değişkenler belirlemeyen etkenler arasında yer almaktadır (Keser, 2005:61; Kayasandık 2013; Nergiz 2015)

#### Cinsiyet

Kadının iş hayatına girmesi, çalışanın kuruma bağlılığı gibi durumlar nedeniyle; iş ve aile alanı karşılıklı birbirini tamamlayan etkenler düşünülmektedir (Friedman vd., 2001:12-13). Kadınların iş yaşamına girmesi sonucu görülen ve aile yapılarında meydana gelen değişiklikler sonucunda yaşanan çatışma gün geçtikçe önemli hale gelmektedir. (Kapız, 2002: 143) Geleneksel cinsiyet rolleri, kadının çalışması ama esas görevinin aileye ait

sorumlulukları olduğu düşüncesi, iş ve aile alanı arasında ki dengenin korunmasının sadece kadınlar için problem olarak görülmesini sağlamaktaydı (Kapız, 2002:139; Balak 2013). Erkek egemen diğer ifadeyle ata erkil anlayışın hakim olduğu toplum ve kültür yapılarında; yaşam tarzı iş yaşamını da etkilemektedir. Erkeği kadından daha yüksek düşünen anlayış, kadın için iş ve aile hayatında olumsuz etkiye sebep olmaktadır. Bu toplumlarda, aile hayatına ait rol gereklerini kadınlar tek başına yapmakta; diğer taraftan iş yaşamına uyum sağlayarak, dengede tutmakta ve iş alanında başarılı olmalarına engel oluşturabilmektedir. Ev ile ilgili sorumluluklarda eş ile görevlerin paylaşılamaması, kadınların erkeklerden daha duygusal yapıda olmaları, gerçekleşen olayların etkisinde erkeklere göre daha uzun sürede kurtulmaları gibi nedenler, çatışmayı yönetmede başarısızlık yaşamalarına neden olmaktadır (Uzun 2013; Yurttagül 2016; Özmutaf, 2007: 49).

Kadınlar aynı zaman diliminde evde ve iş yerinde birçok sorumluluğu üstlerine aldıklarından, artmış rol yükü ile karşı karşıya gelmektedir. Bu durum kadınların ailede ki rol gereklerinin fazla olması, erkeklerden daha yüksek düzeyde çatışma yaşamasında etkili olmaktadır (Balak 2013; Uzun 2013). Friedman (2014:126) çalışanların büyük kısmı kendini “endişeli, stres düzeyi yüksek, kendini işine ya da ailesine adanmış, aynı zamanda birden fazla rol gereğini yapmaya çalışan, rol gereklerine gereken zaman ve enerjiyi ayıramayan birey” olarak ifade etmiştir.

İş aile çatışması üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda cinsiyet değişkeni ve rol çatışmasının birbiri ile ilişkisine bakılmıştır. Yapılan çalışmaların bir kısmında, cinsiyet değişkeni ve iş aile çatışmasının birbirini etkilemediği bulunurken; bazı çalışmalarda çatışmanın boyutu ve hangi yöne olduğunda, cinsiyet değişkeninin etkisi olduğu tespit edilmiştir. Cinamon (2006) yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları ve erkeklerin çatışmayı kontrol altına tutmak ve yönetmekte kadınlardan daha fazla başarılı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Kapız (2002:145)’ın, “simetrik aile modeli” olarak ifade ettiği, erkeklerin iş alanına ait rollere verdiği önemi aile alanı rollerine de verdiği, diğer taraftan kadınların aile alanı rol gerekleri kadar iş alanı rol gereklerine önem vermesini vurgulayan model gün geçtikçe önemli hale gelmektedir. Bu model gibi değişimler hayata geçtikçe; kadınlar ve erkekler açısından iş ve aile alanı arasında denge kurmanın önemli olduğunun göstergeleri artmaktadır.

### Medeni durum

Evlilik insanların hayatları boyunca gerçekleşen önemli olaylar arasında yerine almaktadır. Bireylerin medeni durumları, iş performansını ve çatışmayı etkilemektedir. İş yaşamı ve evliliğin karşılıklı etkileşimi, olumlu ya da olumsuz olarak birbirini etkilemekte, yeni fırsatlar yaratabildiği gibi çatışma yaşanmasına da zemin hazırlayabilmektedir. Kadınların iş performansları; bekâr olanlarda daha yüksek iken, evli özellikle çocuk sahibi olduklarında düşmektedir. Kadınlar, genellikle eşlerinin kariyer planlamalarına uyum göstermekte; özellikle çocuk sahibi olan anneler çocukların bakımı, gelişimi vb. etkenler nedeniyle kariyer planlarını durdurmakta ya da ertelemektedir. Aile hayatının sürmesi, özellikle düzenli ve mutlu bir evlilik için; önemli bir etkin olan eve ait işleri yapılmasının esas sorumluluğu kadına verilmiştir. Kadınların, aile bütçesine katkıda bulunarak, aile hayatını daha sağlam hale getirmede etkisi olsada; aile birliğini korumaya çalışırken kadın çalışanların kendilerine zaman ayırmaması ve daha yorgun olması da aile hayatında, aile ilişkilerinde olumsuzluğa neden olabilmektedir (Arpacı ve Ersoy, 2007:42; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209; Atabay 2012).

Toraman (2009)'ın yaptığı çalışmada, evli çalışanların bekâr çalışanlardan daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları, Kayasandık (2013) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise özellikle kadınların evlilik ve çocuk sahibi olmasından sonra iş alanı performanslarında azalma yaşandığı tespit edilmiştir.

Bireylerin işte gösterdiği performansa, mutlu ve iyi olan evlilik hayatı olumlu; diğer taraftan mutsuz ve iyi olmayan evlilik hayatı da olumsuz şekilde etki etmektedir. Mutlu olmayan evlilik hayatı, karı-kocanın aynı evde yaşamaması, ayrılma süreçleri gibi evlilik hayatına yönelik durumlar bireylerin stres düzeyinde değişikliğe, stres yaşamasına neden olmaktadır. Yaşanan bu süreç çalışan üzerinde; işe odaklanamama, işine ait performansın düşmesi, yaşanan çatışmanın artması gibi durumların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53). Bu konuda yapılan çalışmaların bir kısmında evli çalışanların, bekar olan çalışanlardan daha fazla iş aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Karatepe ve Kılıç, 2005: 248; Bragger vd., 2005: 320).

Hemşirelik mesleğindeki uzun çalışma saatleri eşlerin aile-işlerinde daha çok zaman ve enerji harcamasına neden olmaktadır. Buda eşlerde aile-iş çatışması yaşanmasına neden

olmaktadır. Zamana dayalı iş-aile çatışmasında medeni durum ve çocuk sayısı önemli kaynaklardır (Wang vd., 2012: 3631-3639). Evli ve çocuk sahibi olan kadınlar iş-aile çatışmasını bekar ve çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla yaşamaktadırlar (Uen ve Tsuei, 2001: 65-91). Pek çok hemşire mesleğini yapmayı bununla birlikte evlenmeyi ve çocuk sahibi olmayı istememektedir. Bazı hemşireler yarı zamanlı çalışmayı ya da aileleriyle ilgilenebilmek için geçici süreliğine çalışmayı bırakmayı düşünmektedirler. Çok azı ise ev hanımı olmayı tercih etmektedir. Hemşirelerin çoğu vardiyalı sistemde uzun süre çalışmak zorunda kalmaktadırlar buda eşlerin daha çok aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Bunun nedeni hemşirelerin çalışma durumu ve iş koşulları nedeniyle eşlerin aileye daha fazla zaman ve enerji harcamasına neden olmasıdır (Beutell ve Greenhaus, 1983: 43-48).

### Yaş

İş aile çatışması, dolaylı olarak çalışanın yaşından etkilenmektedir. Bu konuda yapılan çalışmaların çoğunda; yaş değişkeni ve yaşanan iş aile çatışması arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş arttıkça bireylerin kazandığı tecrübe, bilgi düzeyi gibi sahip olunulan kaynakların artmasıyla, iş alanına ait daha az stres yaşadıkları ve aile yaşamına ait sorumluluklarının daha az etkilendiği tespit edilmiştir (Giray ve Ergin, 2006:99; Çakır 2011). Yaş ve iş aile çatışmasını etkileyen çalışmaların bazılarında; bireyin yaşı arttıkça iş ve aile alanı rolleri değiştiği, iş ve aileden gelen taleplerinde değiştiği tespit edilmiştir (Çarıkçı, 2001:340; Bruck ve Allen, 2003:465).

Giray ve Ergin'in (2006) yaptığı araştırmada, Çift kariyer olan ailelerde yaşı büyük olan kadınların, yaşı daha küçük olan kadınlardan daha az çatışma yaşadığı görülmüştür. Bu sonuçta, yaşı küçük olan çalışanların, evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle iş aile dengesini daha tam kuramamış olması; yaşı büyük olanların ise bu konuda deneyimli olmaları, çalışma saatlerinin daha düzenli olması vb sebeplerden dolayı dengeyi koruyabilmeleri daha kolay olmaktadır.

### Kişilik

Bireyin, çevresi ve işine ait algıları; bireye ait değişmeyen, tutarlı ve belirgin özelliklerinin bütünü olarak tanımlanan kişilikten etkilenmektedir. Bireyin stres düzeyini etkileyen

faktörler, bireyin sahip olduğu anne, baba, eş, iş vb rollerine olan bağlılığı, her bireyde farklıdır. Bireylerin kendilerine özgü kişilik yapıları farklı olduğundan; stres ve çatışmayla başetme yöntemi de farklıdır. Bireyin rol bağlılığındaki artış, çatışmayı da beraberinde arttırmaktadır. Yaşanan çatışmada; bireylerin kişilik yapısından etkilenmekte; bazı çalışanlar çatışmayı yönetmek için uğraşırken, bazı çalışanlar yaşanan çatışmayı yok sayarak, çatışmayı görmezden gelmekte hatta çatışmadan kaçmaktadır. Çatışmayı yönetmek, yaşanan çatışmayla başetmek için mücadele edenler, öncelikle çatışmanın varlığını kabul eder ve çözüm üretmeye başlayarak işe başlarlar. Ardından iş alanı ve ev alanlarını birbirinden ayırırlar. Evde bulunan zaman içerisinde iş alanı ile ilgili; iş yerinde olduğunda da ev alanıyla ilgili olumlu olmayan olayları yok sayma ya da unutma yöntemiyle; bu iki alanda strese neden olan etkenleri görmezden gelmektedirler. Bu bireyler, ev alanı içerisinde aile bireylerinin; iş alanı içerisinde ise yöneticileri ve ekip arkadaşlarının desteğini almaya ve seviyesini artırmayı çabalamaktadırlar (Arla ve Trina, 2006: 118; Zheng vd., 2009: 85).

Kişilik yapılarının (A ve B Tipi) iş-aile çatışması ile arasında ki ilişkiye bakıldığında; sürekli yarış içinde olan, aynı zamanda birden fazla işi gerçekleştirmeye çalışan bireylerde A tipi kişilik görülmektedir. A tipi kişilik davranışı gösteren bireyler, çalışkan, seri konuşmakta, sabırsız ve agresif olmaktadır. A tipi kişilik davranışı gösteren çalışanlar, birden fazla faaliyete kolay uyum sağlama ve aynı zamanda katılabilme özelleiklerinden dolayı yaşanan çatışma sorunlarının üstesinden kolay gelmektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 78). B tipi kişilik yapısı gösteren çalışanlar ise kararlı bir hızda çalışmak, sürekli bir şekilde kendini güvende hissetmek isteyen bireylerdir. Bu kişilik yapısına sahip çalışanlar, işlerini hayatın merkezinde tutmazlar, iş alanı ve diğer alanları dengede tutmak için enerji sarfeder, daha az çatışma yaşarlar. Kişilik yapılarına bakıldığında, B tipi A tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre daha az çatışma yaşamaktadır (Nergiz, 2015: 28. Durna, 2004: 193).

### Eğitim düzeyi

Yapılan çalışmalarda, eğitim düzeyi düşük olan kadınların çoğunlukla yarı zamanlı iş yerlerinde çalıştıkları, iş alanına yönelik beklentileri az olduğu için aile alanına ait rol ve sorumlulukları arasında dengeyi daha kolay kurabildikleri belirtilmektedir. Eğitim seviyesi, yüksek olan erkeklerin ise iş alanı rol ve sorumluluklarına daha önem verdikleri için, aile alanına ait rollerini gerçekleştirmekte zorlandıkları ve iş aile çatışması yaşadıkları

görülmektedir (Pilar ve ark. 2003). Çakır (2019)'ın yaptığı çalışmada ise, eğitim seviyesi düşük olan çalışanların, az sorumluluk gerektiren işlerde çalışmaları sonucunda iş yaşam dengesini daha kolay kurabildikleri tespit edilmiştir.

## **2.5. İş Aile Çatışmasının Sonuçları**

Yaşanan iş aile çatışması bireyin iş ve aile yaşamı içerisinde birçok problemi de beraberinde getirmektedir. İş-aile çatışmasının yol açtığı sonuçlar, bireysel, ailesel ve örgüt açısından farklı sonuçlara neden olmaktadır. Bellavia ve Frone (2005) iş-aile çatışmasının sonuçlarını, bireysel, ailesel ve örgüte ait sonuçlar olarak üçe ayırmaktadır.

### **2.5.1. Bireysel sonuçları**

İş-aile çatışması, bireylerin stres düzeylerinin yükselmesine neden olmakta; bireyin sağlığını olumsuz etkileyerek, bedensel ve psikolojik sağlığına etki etmektedir (Atabay 2012:38; Vallone ve Donaldson 2001:223). Bireysel sonuçlar yaşam tatmini, sorumluluktan kaçma ve psikolojik sorunlar başlıkları altında toplanmıştır.

#### Yaşam tatmini

Yaşam tatmini, bireyin kendi hayatından aldığı zevk miktarıdır İyi bir iş ve mutlu bir aile hayatı yaşam tatmininde temel etken olmaktadır. İş aile çatışması sonucunda, iş ve aile hayatı birbirlerini olumsuz etkileyerek, diğer role ait duyulan memnuniyeti düşürerek; yaşam tatmini düzeyinde düşüşe sebep olmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008:206; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014:131). Yapılan çalışmalara bakıldığında; iş aile çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği, çatışma seviyesi yükseldikçe doyumun azaldığı tespit edilmiştir (Bayraktaroğlu 2014; Dursun ve İftar, 2014; Kossek ve Ozeki 1998). İş alanından aileye veya aile yaşamından işe yaşanan çatışma seviyesi yükseldikçe yaşam doyumundane düşme olmaktadır (Bozkurt 2012)

#### Psikolojik sorunlar

Bireyin yaşadığı iş aile çatışması, iş ve aile etkilerinin yanında bireyin hayatını da etkilemektedir. Yaşanan çatışma bireyin yaşamından duyduğu doyumun azalmasına, bu bireyin çevresindekiler ile ilişkilerinin, fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine

neden olmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol 2009:156). Yapılan çalışmalarda, iş aile çatışmasının strese neden olduğu, bireyin ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu başka bir ifadeyle ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Grice ve arkadaşları 2007; Mcnamara ve arkadaşları 2011; Shah ve arkadaşları 2011; Çelik ve Turunç 2011; Sharma ve arkadaşları 2016).

Mete ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada, çalıştıkları kurumda mutlu olmayan bireylerin, ailesiyle çatışma yaşayabileceğini, iş aile çatışması arttıkça tükenmişliğinde arttığı sonucuna ulaşmıştır. Lingard ve Francis (2006)'de iş aile çatışması ve tükenmişliğin birbiri ile ilişkili olduğu; Rubio ve arkadaşları (2015) ise, bireylerin yaşadığı iş aile çatışması düzeyi arttıkça, yaşanan duygusal tükenmeninde arttığı; iş aile çatışmasının bireylerin ruhsal sağlıklarına olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir

#### Sorumluluktan kaçma

Birey iş ve aile rolüne ait görevleri gerçekleştirirken yaşadığı çatışmadan içgüdüsel olarak kaçmak istemektedir. İş aile çatışması sonucunda yaşayacağı psikolojik sorunların etkisiyle aile rolüne ait görevleri gerçekleştirmekte zorlanacak ya da sorumluluklarından uzaklaşmayı seçecek; aile yaşamına uyum sağlamada sorun yaşayacaktır (Diker, 2010: 71).

#### **2.5.2. Ailesel sonuçları**

İş aile çatışması hakkında yazılan ilgili yazılar incelendiğinde; iş aile çatışmasının bireyin aile hayatını etkilediği ve aile hayatı üzerinde olumsuz etki bıraktığıdır. Birey zaman, gerginlik ve davranış temelli iş aile çatışması yaşamaktadır. Yaşanan iş aile çatışması düzeyinin fazla olması, evlilik ve aile doyumunda düşüşe, aile hayatında ki stres düzeyinin artmasına sebep olmaktadır (Herst, 2003:5). İş aile çatışmasının aile alanına ait sonuçları; yaşam tatmini, ebeveyn yaşantısında memnuniyetsizlik, aile yaşamına karşı uyum sorunu, evlilik hayatının tatminsizliği başlıkları altında toplanmıştır.

#### Aile yaşamına uyum sorunu

Ryan ve diğerleri, (2015:11)' ne göre; iş aile çatışması, bireylerin iş ve aile yaşamına yönelik algılarını etkilemekte, algılarını değiştirebilmekte ve hayatlarında doyumsuzluk nedeni olabilmektedir. Frone ve arkadaşları (1997), bireyin yaşadığı iş aile çatışması

düzeyinin artması ile aile yaşamının etkilendiği, aile yaşamıyla ilgili performansının azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

#### Ebeveyn hayatında memnuniyetsizlik /tatminsizlik

Bireyin aile, evlilik yaşam alanlarına ait gerçekleştirilmesi gereken sorumlulukların yapılmaması sonucunda oluşabilecek tatminsizlik hissedilmesi durumudur (Diker, 2010: 70). Hill (2005) yaptığı çalışmada, aileden işe yaşanan çatışma düzeyi arttıkça, aile ve evlilik doyumunun azaldığı; Aycan ve Eskin (2005) ise, iş aile çatışmasının bireylerin ebeveyn rolüne ait performansının negatif yönde etkilendiği, iş ve aile hayatı doyumunda azalmaya sebep olduğu görülmüştür.

#### Evlilik hayatında tatminsizlik

Evlilik tatmini ya da doyumu, kişinin evliliğe bakışı şeklinde ifade edilmektedir. İş alanında yaşanan çatışma iş tatminini, aile alanında yaşanan çatışma ise evlilik tatminini olumsuz olarak etkilemektedir (Yurtseven, 2008:32). Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında, iş aile çatışmasının evlilik tatminini olumsuz yönde etkilediğini, eşler arası desteğin artması, yaşanan iş aile çatışmasının azaltılması, psikolojik sağlığın düşük olmaması, yaşam ve evlilik tatmin düzeylerinin düşük olmaması ile arasında olumlu ilişki olduğu görülmüştür. Bolorizadeh ve arkadaşlarının (2013) nın yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan bireylerin tamamı iş ve aile yaşamını dengede tutmak için gerekli çabayı gösterdiklerini, en çok eşleri ile olan ilişkilerinde zorlandıklarını söylemiştir. Çalışmada aile üyelerinden birinin iş stresi yaşamasının, çoğunlukla eşlerin ikisini de etkilemekte; ikisinin de evlilik doyumunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

### **2.5.3. Örgütsel sonuçları**

İş ve aile çatışmasının sadece bireysel ve ailesel sonuçlarının yanında kurum açısından örgütsel alanlara etkilerine ilişkin araştırmalar artmıştır. İş aile çatışması sonucunda işten ayrılma, iş-rol tatmini, çalışmada isteksizlik, performansta düşüş, zamanın etkin kullanılmaması ve ekip çalışmasında etkililiğin azalması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Ryan ve diğerleri, 2015:11; Magnus ve Viswesvaran, 2005:219; Turunç ve Fındıklı 2015:125). Yapılan çalışmada, çatışma türlerinin çalışanlarda, bireyin kendine olan güveninin azalması, endişenin artması, korku hissedilmesi, gibi sonuçları tespit edilmiştir

(Vallone ve Donaldson, 2001:215-216). Diğer taraftan yapılan çalışmalar, iş aile çatışması yüksek düzeyde yaşandığında, örgüt açısından iş doyumu, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, vb. sonuçlara etki ettiği tespit edilmiştir (Netemeyer vd., 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Arslan, 2012).

### İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti, bireylerin örgüt kaynaklı ya da bireysel nedenler kaynaklı işten ayrılma yönünde verdiği karardır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 1328). Bir çalışmada işten ayrılma niyetinin uygulamaya geçmesi zaman içerisinde olmaktadır. Çalışanın yaşadığı süreci; dışsal, örgütsel ya da kişisel faktörler etkilemektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339; Tütüncü ve Demir, 2010: 68).

İş aile çatışmasının yaşanması bireyin, iş, aile ve yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilememektedir. İş doyumu azalan çalışanlar, işten ayrılmakta ya da iş veya ailesi kaynaklı yaşadığı stres sonucu işe devam etmeleri zorlaşmaktadır. Bu nedenle iş aile çatışması, işten ayrılmayı etkilemektedir (Karabay, 2015:128). İşyerinde yaşanan stres, gerginlik ve görevlerin fazla olması nedeniyle, iş ve aile hayatında yaşanan hayal kırıklığı daha fazla olmaktadır. Çalışan, çatışmayı azaltmak için karşılaştığı ekstra güçlüklerle başetmek, iş ve aile sorumluluklarını dengede tutmak amacıyla iş imkânları arayışına girmektedir (Özbağ ve Ceyhun, 2014: 644).

Birey, iş aile çatışması yaşadığında işten ayrılma niyetinde olmakta, yaşadığı bu çatışmayı engellemek için aileye daha fazla önem veren farklı iş arayışına girmektedirler (Nohe ve Sonntag, 2014:2). Yaşanan iş aile çatışması giderek arttığında, aile hayatı ile çatışma yaşamamak için iş beklentilerini azaltmak isteyen çalışan, ilk olarak işten ayrılmayı seçenek olarak görmektedir. İş aile çatışma düzeyi ve işi bırakma ya da işten ayrılma düşüncesi düzeyi arasında ilişki bulunmaktadır (Andres vd., 2012: 754). İş aile çatışması yaşayan kadın çalışanlar, aile yaşamına ait rolleri nedeniyle erkek çalışanlardan daha çok işi bırakmayı düşünmektedir (Greenhaus vd., 1997: 252).

### İş tatminsizliği

Çalışma yaşamı, bireyin hayatında oldukça önemlidir. Çalışan bireyin işi ile ilgili genel memnuniyeti, iş tatmini şeklinde ifade edilmektedir. İş hayatından mutlu olan çalışanın, bu

durum diğer yaşam alanında da olumlu etkiye neden olmaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010: 421; Yıldırım ve diğerleri, 2014: 169).

Örgüt açısından iş aile çatışması sonuçlarına bakıldığında iş tatminini azalttığına yönelik sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. İş aile çatışması yaşayan bireyin, iş memnuniyeti azaldığından çalıştığı örgüte faydasının daha az olabileceği görülmüştür. (Netemeyer vd., 1996; Parasuraman ve Simmers, 2001; Cohen ve Liani, 2009; Hill, 2005; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Karatepe ve Kılıç, 2007; Kılıç ve Sakallı 2013; Zhao ve Namasivayam, 2012; Lee vd., 2014; Aktaş ve Gürkan, 2015: 141).

#### Performans düşüklüğü

İş aile çatışmasının örgütsel sonuçlarına bakıldığında, çalışanın performans düzeyini olumsuz yönde etkilediğine yönelik sonuçlarla karşılaşmak mümkündür (Karabay, 2015: 114). Çelik ve Turunç (2010), bireylerin yaşadığı çatışma düzeyinin, bireylerin performans düzeylerini etkilediğini, düşüklüğüne sebep olduğunu tespit etmiştir. Karatepe ve Kılıç (2007) ve Frone ve arkadaşları (1997)'nin yaptıkları çalışmalara bakıldığında; çalışanların, aileden işe yaşadıkları çatışma düzeyi arttıkça iş performanslarında azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gümüştekin ve Gültekin (2015), kadın çalışanların aile hayatına ait sorumluluklarının, çalışan kadın üzerinde baskı oluşturduğu, ortaya çıkan baskının, kadın çalışanın iş hayatına olumsuz etki ettiğini, bireyin performansında düşüklüğüne neden olduğunu tespit etmiştir.

#### İşe geç gelme / devamsızlık

Çalışanın, yönetici ya da kurum sahibine haber vermeden, herhangi bir mazeret göstermeksizin işe gelmemesi; iş devamsızlığı şeklinde tanımlanmaktadır (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Çalışanın işten mesai bitmeden önce çıkması, evde kalmak istemesi çalışanın işi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmemesine neden olabilmektedir. Ayrıca beklenmedik olaylar karşısında, aile sorumluluklarının artmasından kaynaklı iş aile çatışması devam etmekte; işten mesai bitmeden çıkma ve işe gelmeme gibi davranışlara etki edebilmektedir (Yüksel, 2005: 307; Boyar vd., 2005:920). Taslak (2007) yaptığı çalışmada, iş aile çatışmasının bireyin yaşam doyumu düzeyini olumsuz etkilediği,

kurumsal olarak bakıldığında ise çalışanların mesaiye geç gelme ya da hiç gelmeme, işi bırakma ya da işi değiştirme düşüncesine yol açtığı tespit edilmiştir.

Sağlık hizmetlerinde bakımın lideri olan hemşireler, verilen hizmetin niteliğini ve kurumun verimliliği etkilemektedir. Bakım özelliğinin yanı sıra danışmanlık, eğitim ve araştırma alanlarında da kendini sürekli yenileyen ve geliştiren bir meslektir (Yeşiltaş ve Gül 2016). Dünya da hemşire sayısında yetersizlik ya da azalma yaşanması, hemşirelerin mesleği bırakmaları, işten ayrılmaları giderek artan bir problem haline gelmiştir. Hemşirelerin hemşire olarak işlerine devam etmelerini engelleyen bir unsurda iş aile çatışmasıdır (Shacklock and Brunetto 2012). İş-aile çatışmasının azaltılması, yetenekli bireyleri hemşirelik mesleğine çekmede ve meslekte kalmalarını sağlamada etkili olmaktadır.

Meta-analiz çalışması ile hemşirelerin cinsiyet ve medeni durumları değişkenlerinin iş aile çatışması kavramı üzerine etkisine bakılarak ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışmasıyla ilgili çalışmaların Meta-analiz programı ile analiz edilerek, bireyler ve kurumlar açısından, iş aile çatışmasını etkileyen cinsiyet ve medeni durum değişkenleriyle ilgili daha güçlü ve kesin parametre tahminlerinin yapılabilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın protokolü, sistematik derleme ve meta-analiz çalışmalarını kayıt altına alınmasını sağlayan “PROSPERO” veri tabanına kaydedilmiştir (ID: 198331).

#### 3.2. Araştırmanın Soruları

Veriler toplanmadan önce, PICOS yöntemi uygulanarak araştırma soruları ve anahtar kelimeler belirlenmiştir (Çizelge 3.1). Oluşturulan araştırma soruları aşağıda verilmiştir:

- Medeni durum değişkeninin, hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışması üzerine etki büyüklüğü nedir?
- Cinsiyet değişkeninin, hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışması üzerine etki büyüklüğü nedir?
- Cinsiyet ve medeni durum değişkeninin yayın yılı, çalışmanın yapıldığı kurum (özel, devlet, üniversite hastanesi), kullanılan ölçek, çalışmanın yapıldığı ülke, örneklem büyüklüğü moderatörlerine göre etkisi nedir?

Değişken seçimi yapılırken, cinsiyet ve medeni durum dışında yaş, eğitim, çocuk sahibi olma, çalışma yılı, vardiyalı çalışma, fazla mesai yapma, iş doyumu, işten ayrılma niyeti vb. değişkenlerde incelenmiş yeterli istatistikî veri azlığı/yokluğu ve her bir değişkenin ayrıntılı bir araştırma içermesi nedeniyle cinsiyet ve medeni durum değişkeni alınmıştır.

Çizelge 3.1. Araştırma sorularının oluşturulması ve anahtar kelimelerin belirlenmesi

| Sorunun Bileşenleri                                            | Tanımı / Açıklama                                                                                                                                        | Anahtar Kelimeler                                | Alternatif Tarama Terimleri*                                           |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <i>Hasta/problem/katılımcılar</i><br>(P: Patient / Population) |                                                                                                                                                          | HEMŞİRE,<br>HEMŞİRELER,<br>NURSE                 | HEMŞİRE,<br>HEMŞİRELİK,<br>NURSE                                       |
| <i>Müdahale</i><br>(I: Intervention)                           |                                                                                                                                                          | İŞ AİLE<br>ÇATIŞMASI,<br>WORK-FAMILY<br>CONFLICT | İŞ AİLE ÇATIŞMASI,<br>WORK-FAMILY<br>CONFLICT, JOB-<br>FAMILY CONFLICT |
| Karşılaştırma<br>(C: Comparison)                               | Yapılan müdahaleye uygun olarak belirlenir (Cinsiyet değişkeninde Kadın-Erkek, Medeni durum değişkeninde Evli-Bekar Grup Karşılaştırılması yapılmıştır.) |                                                  |                                                                        |
| Sonuçlar<br>(O: Outcomes)                                      | Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Ait Sonuçlar                                                                                                     |                                                  |                                                                        |
| Çalışmanın deseni<br>(S: Study design)                         | Kesitsel Araştırma                                                                                                                                       |                                                  |                                                                        |

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışmasının medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre etkisi belirlenmeye yönelik yapılan çalışmanın evrenini; “iş aile çatışması, work family conflict” şeklinde yapılan tarama sonucu elde edilen 5887 makale ve/veya tez türü oluşturmaktadır. Tarama kriterlerinde dahil etme kriterlerine uygun olan yıl, hemşire, nurse eklendiğinde 822 çalışmaya; tekrar edilen kayıtlar çıkartıldığında 489 çalışmaya ulaşılmıştır. Değişkenlere ait bulguların ortak olduğu çalışmalara bakıldığında 27 çalışmaya ulaşılmıştır. Bulunan 27 çalışmadan, değişkene ait istatistik veri olmayan ya da yetersiz olan 3 çalışma, İngilizce dışında farklı dilde yazılan 3 çalışma ve değişkene ait başka analiz verileri olan 1 çalışma olmak üzere toplam 10 çalışma dahil edilmemiş, Çalışmanın örneklemini 17 çalışma oluşturmuştur.

### 3.4. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın modelini, yapılan araştırmaları sentezleme yöntemlerinden olan meta-analiz yöntemi oluşturmuştur. Aynı konuda, aynı yer ve zaman aralıklarında yapılan çalışmalara ait sonuçların birleştirilerek örneklem sayısındaki artış ile genel bir sonuç elde etmek, meta

analizin amacıdır. Üst analiz anlamına da gelen meta-analiz ile aynı konuda niteliksel ve niceliksel olarak uygun istatistiksel yöntemlerle birleştirme sonucunda en doğruya ulaşabilmektedir.

### 3.5. Tarama Stratejisi/Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamı oluşturulurken hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışmasının medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın temelini iş aile çatışması ve iki değişken (medeni durum ve cinsiyet) oluşturmaktadır. Araştırma hemşireler üzerine yapılan / hemşirelerin dahil edildiği iş aile çatışması kavramı üzerine olan çalışmalardan seçilerek yapılmıştır. Çalışma 01.01.2009- 31.12.2019 tarihleri arasında, ulaşılabilen yüksek lisans ve doktora tezleri ile yayınları kapsamıştır. Anahtar kelimeler, tarama sırasında her çalışmanın başlığı, özeti ve anahtar kelimeleri içerisinde aranmış; değişkenlere ait bulgular çalışmaların tam metin halinde aranmıştır.

Çizelge 3.2. Çalışmaların dahil etme ve hariç tutma kriterleri

| Dahil Etme Kriterleri                                                                                                                                                                                                                                  | Hariç Tutma Kriterleri                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yayımlanmış bilimsel makaleler                                                                                                                                                                 | Özet, bildiri kitabı, dernek dergisi yayınları, editör yorumu, görüşme, iş ilanı, reklam, mektup, haber, bülten, rapor, bildiriler    |
| Çalışmaların hemşireleri kapsamı, “İş aile Çatışması Ölçeği” kullanılması                                                                                                                                                                              | Doktor, ATT, teknisyen, paramedik, sekreter vb. sağlık çalışanlarıyla yapılması<br>“İş Aile Çatışması Ölçeği”nin kullanılmamış olması |
| Türkçe- İngilizce dilinde yayımlanmış çalışmalar                                                                                                                                                                                                       | Türkçe –İngilizce dışında başka bir dilde yayınlanan çalışmalar                                                                       |
| 1 Ocak 2009-31 Aralık 2019 yılları arası yapılan çalışmalar                                                                                                                                                                                            | 1 Ocak 2009 yılından önce yapılan çalışmalar, 31 Aralık 2019 yılından sonra yapılan çalışmalar                                        |
| Yeterli sayısal veri içermesi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Örneklem büyüklüğü</li> <li>• Pearson korelasyon katsayısı (r)</li> <li>• Odds oranı</li> <li>• t-değeri</li> <li>• F değeri</li> <li>• p-değeri</li> <li>• % değeri</li> </ul> | Analiz verileri bulunmayan çalışmalar                                                                                                 |

#### Araştırmaya dâhil edilme kriterleri

*Kriter 1: Yayımlanmış veya yayımlanmamış çalışma kaynakları:* Yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yayımlanmış istatistik verileri olan bilimsel makaleler çalışmaya dahil edilecektir.

*Kriter 2: Çalışmalardaki araştırma yönteminin uygun olması:* Meta-analiz çalışmalarında etki büyüklüğüne ulaşabilmek için çalışmaların ampirik çalışmalar olması ve İş Aile Çatışması Ölçeği' nin kullanılmış olması dikkate alınacaktır.

*Kriter 3: Yeterli sayısal veri içermesi:* Meta-analiz çalışması için gerekli olan etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için ele alınan değişkenler bağlamında hemşire grupları için; örneklem büyüklüğü, ortalama, standart sapma, F değeri, t değeri,  $X^2$  değeri, p değeri ve Pearson Korelasyon Katsayısı (r) değeri dikkate alınacaktır.

*Hariç tutma kriterleri:* Bir çalışmanın meta-analize dahil edilmemesi, çalışmanın araştırmanın sınırlamaları dışında kalması ya da meta-analizi için gerekli istatistiksel verilere sahip olmamasından kaynaklanmaktadır (Petitti, 2000:33). Bu yüzden dahil edilme kriterlerine uygun olmayan çalışmalar, meta-analiz için kullanılacak araştırmalardan hariç tutulacaktır.

### **3.6. Verilerin Toplanması**

Ulusal ve yabancı literatürde yer alan, makaleler, doktora ve yüksek lisans tezleri bu araştırmanın veri kaynağını oluşturmuştur. Türkiye’de tezlerin arşivlendiği Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi ve akademik makalelerin arşivlendiği ULAKBİM Sağlık Bilimleri Veri Tabanı ve yabancı yayınlar için Web of Science, CINAHL, PUBMED ve tezler ProQuest Digital Dissertations veri tabanından taranmıştır.

Tarama yapılırken “iş aile çatışması”, “hemşire”, “work family conflict”, “nurse” anahtar kelimeleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır. Tarama yapılırken; anahtar kelimeler çalışmaların başlığı, özeti ve çalışmaların anahtar kelimelerinde aranmıştır. Tarama yapılırken anahtar sözcükler, tek tek aranmasının yanı sıra kombinasyon olarak da kullanılmıştır. Tarama sonrası, tam metin haline ulaşılan çalışmalardan dâhil etme kriterlerine uygun olanlar belirlenerek meta analize dahil edilmiştir. Aynı veri kaynağına sahip çoklu çalışmalar ile karşılaşıldığında ise (tez ya da makale) daha fazla bilgiye sahip olan tez ya da makale çalışmaya dahil edilmiştir.

#### **3.6.1. Veri toplama araçları**

Bu çalışmanın raporlamasında sistematik derleme ve meta analizler için kullanılan "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses (PRISMA)" modeli yazım rehberi kullanılmıştır (Moher, Liberati, Tetzlaff ve Altman, 2009). Makale ve tezlerin uygulama özelliklerini belirlemek için 27 maddeden oluşan PRISMA Bildirgesi formu kullanılmıştır (Çizelge 3.3). Rehber içerisinde yer alan Veri Çekme Formu/Kontrol Listesinin Türkçe çevirisi Aşık ve Özen (2019) tarafından yapılmış olup; PRISMA'nın resmi internet sayfasında yayınlanan Türkçe versiyonu kullanılmıştır (Ek-1) (Aşık ve Özen, 2019; Prisma Checklist, 2019). Form doldururken verilen cevap seçenekleri "Uygun/Evet=1 puan", "Uygun Değil/Hayır=0 puan", "Kısmen Uyumlu=0,5 puan" ve "Uygulanamaz" şeklindedir. Ayrıca veri toplama işlemi öncesi araştırmacılar (araştırmacı ve tez danışmanı) tarafından PRISMA Bildirgesinin maddeleri anlaşılabilirlik yönünden görüşülmüştür. Makaleler bağımsız olarak değerlendirilerek maddelerin anlaşılabilirliği konusunda fikir birliğine varılmıştır.

PRISMA Bildirgesi için gözlemciler arası tutarlık Cohen's Kappa analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmada araştırmacı ve diğer gözlemci (danışmanı) tarafından kappa analizi sonucu uyum oranı 0,83 bulunmuştur. Uyumun değerlendirilmesinde "0.0-0.20 arası zayıf", "0.21- 0.40 makul", "0.41-0.60 orta", "0.61-0.80 iyi" ve "0.81-1.00 arası çok iyi uyum" olarak kullanıldı. Kılıç'ın uyum değerlendirmesine göre araştırmacılar arasındaki uyum oranı çok iyi olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 3.3. PRISMA modeline göre sıralama

| Dokuman            | Kapsadığı PRISMA Maddeleri            | PRISMA Yanıt Puanları  |                              |             |                          |
|--------------------|---------------------------------------|------------------------|------------------------------|-------------|--------------------------|
|                    |                                       | Uyumlu / Evet (1 puan) | Uygun Değil / Hayır (0 puan) | Uygulanamaz | Kısmen Uyumlu (0,5 puan) |
| Başlık             | Madde 1                               |                        |                              |             |                          |
| Özet               | Madde 2                               |                        |                              |             |                          |
| Giriş              | Madde 3,4                             |                        |                              |             |                          |
| Yöntemler          | Madde 5,6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15,16 |                        |                              |             |                          |
| Sonuçlar           | Madde 17,18,19,20, 21,22,23           |                        |                              |             |                          |
| Tartışma           | Madde 24,25,26                        |                        |                              |             |                          |
| Fonlama Kaynakları | Madde 27                              |                        |                              |             |                          |

### 3.6.2. Metaanaliz çalışmasına dahil edilecek araştırmaların belirlenme stratejisi

Verilerin toplanmasında makale ve tezlerin özelliklerini ortaya koymak amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan Veri Kodlama Formu ile makale/tezlerin uygulama özelliklerini belirlemek için İngilizcede geliştirilmiş 27 maddeden oluşan PRISMA Bildirgesi formu kullanılmıştır. Kullanılan formda yer alan sorular meta analiz ya da sistematik değerlemede olması gereken PRISMA modeline göre çalışmaların PRISMA akış diyagramı ve incelenen çalışmaların PRISMA kılavuzuna göre uyumları (n=17) ise aşağıda gösterilmiştir.

Çalışma kapsamına alınan makale / tezler araştırmacı ve danışmanı tarafından PRISMA Bildirgesi Formu kullanılarak, 0-27 puan arasında bağımsız olarak değerlendirilmiştir. Kapsama alınan çalışmaların PRISMA Bildirgesi Formu'na göre puan ortalaması  $5,42 \pm 1,15$  (puan aralığı min 0 - max 7) bulunmuştur. Ayrıntılı raporlama özelliklerine ilişkin bulgular PRISMA Bildirgesi'nde yer alan alt başlıklara göre verilmiştir.

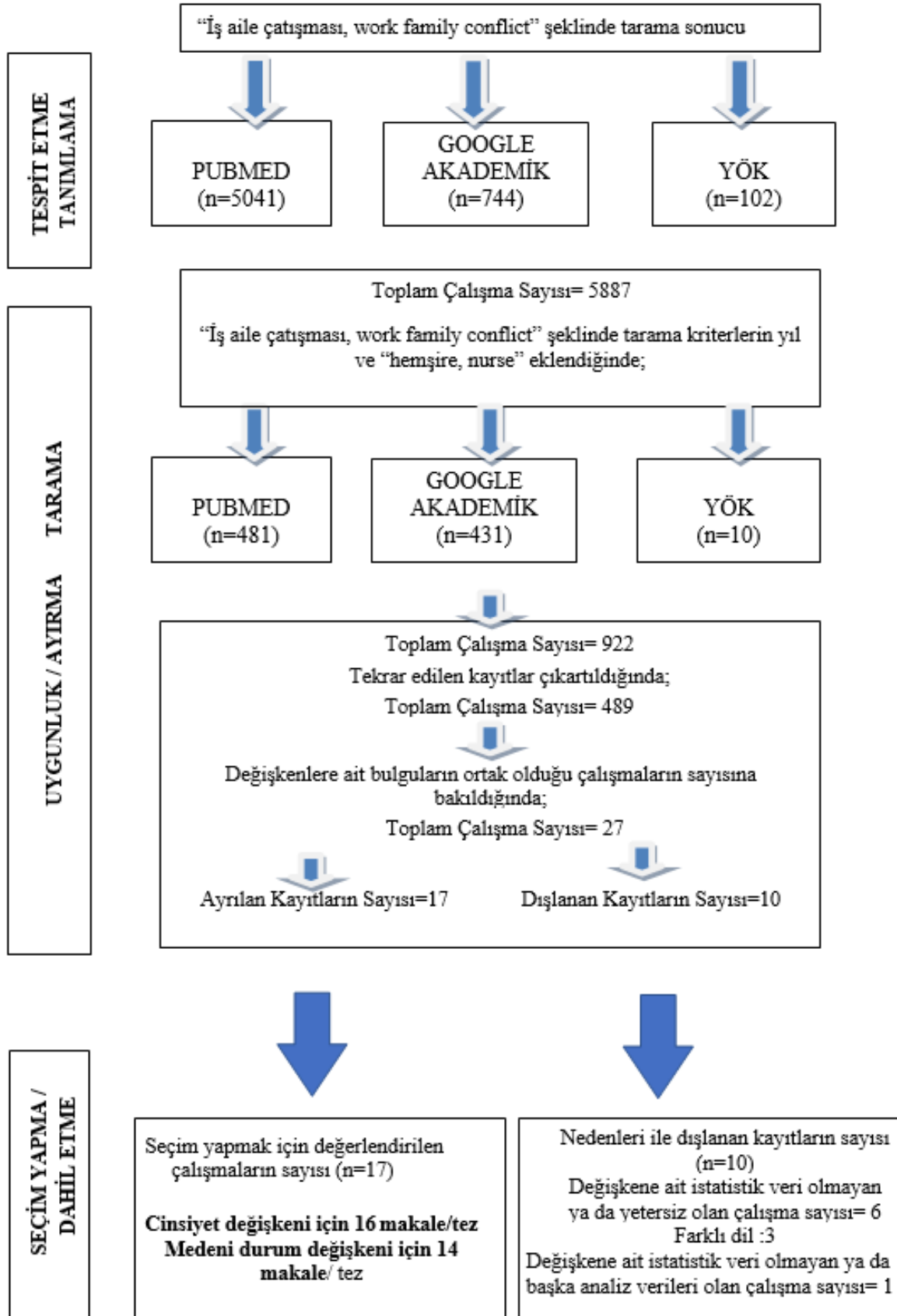
Başlık ve Özet Bölümü: PRISMA Kılavuzu'nda yer alan maddelere göre, çalışmaya dahil edilen araştırmaların Başlık ve Özet bölümü birer madde; Giriş bölümü iki madde ile değerlendirilmektedir. Buna göre, kapsama alınan makalelerin %76,5 (n=13)'ü başlık yönünden uygun bulunmuştur. Bu 17 çalışmanın 13'nün (%76,5) başlığında "hemşire ve iş aile çatışması ya da nurse and work family conflict" ifadesi yer almaktaydı. Özet içerisinde istenilen bulgulara yer verilen çalışmaların oranı %17,6 (n=3)'dir. Çalışmaların %76,5 (n=13)'ünün gerekçe (çalışmanın neden yapıldığı, problem tanımı); %88,2 (n=15)'inin amacı PRISMA Kılavuzu'na uyumlu bulundu. Gerekçesi ve amacı kısmen uyumlu olanların oranı sırasıyla, %23,5 (n=4) ve %11,8 (n=2)'dir Yöntem Bölümü: Araştırmaya alınan çalışmaların yöntem bölümü 12 madde ile değerlendirilmektedir. Bu bölümde değerlendirilenler arasında hiç puan almayan maddeler "Protokol ve kayıt (madde 5)", "Çalışmalardaki yanlılık riski (madde 12)", ve "Ek analizler (madde 16)" ile ilgili olanlar idi. Uyumlu bulunan maddeler, en fazla orana göre sırasıyla "Çalışma seçimi (%100)", "Veri toplama işlemi (%100)", "Veri maddeleri (%100)", "Seçim kriterleri (%94,1)", "Bilgi kaynakları (%94,1)", "Tarama (%94,1)", Sonuçların sentezlenmezi (%88,2)" bulunmuştur.

Bulgular/Sonuçlar Bölümü: Araştırmaya alınan çalışmalarda elde dilen bulguların / sonuçların yazılmasıyla ilgili 7 madde (17.-23. maddeler) ile değerlendirilmektedir. Buna göre, uyumlu bulunan maddeler, en fazla orana göre sırasıyla “alışma seçimi (%100)”, “alışma özellikleri (%100)”, “alışmanın sonuçlanması (%100)”, “alışmanın sentezlenmesi (%100)” bulunmuştur.

Tartışma Bölümü: Araştırmaya alınan çalışmaların tartışma kısımlarıyla ilgili 3 madde (24.-

26. maddeler) ile değerlendirilmektedir. Buna göre, uyumlu bulunan maddeler, en fazla orana göre sırasıyla “Sınırlılıklar (%100)”, “alışmanın sentezlenmesi (%100)”, “zet Bulgular (%94,1)” bulunmuştur.

Kaynaklar Bölümü: Araştırmaya alınan çalışmaların son bölümü olan kaynaklar kısmında çalışmaların hiçbirinde fon/kaynak kullanılmadığı görülmüştür.



Şekil 3.1. Çalışmaların seçiminde kullanılan prizma akış diyagramı

Çizelge 3.4. Medeni durum ve cinsiyet değişkenine göre meta analize dahil edilen çalışmalar

| Çalışma Adı                  | Cinsiyet Değişkenine Göre Meta-analize Dahil Edilen Çalışmalar | Medeni Durum Değişkenine Göre Meta-analize Dahil Edilen Çalışmalar |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1 Göde, 2019                 | +                                                              | +                                                                  |
| 2 Polat ve ark., 2018        | +                                                              | +                                                                  |
| 3 Ding and etc., 2015        | +                                                              | +                                                                  |
| 4 Alazzam and etc., 2017     | +                                                              | +                                                                  |
| 5 Ravangard and etc., 2015   | +                                                              | +                                                                  |
| 6 Ghislieri and etc.,2017    | +                                                              | -                                                                  |
| 7 Asiedu and etc.,2018       | +                                                              | +                                                                  |
| 8 Hyusmenova, 2017           | +                                                              | +                                                                  |
| 9 Korkmazer, 2018            | +                                                              | +                                                                  |
| 10 Aktaş ve ark., 2015       | +                                                              | +                                                                  |
| 11 Ekici ve ark.,2017        | +                                                              | +                                                                  |
| 12 Dorela, 2017              | +                                                              | +                                                                  |
| 13 Gürel ve ark., 2017       | +                                                              | +                                                                  |
| 14 Yıldırım alp ve ark.,2014 | +                                                              | +                                                                  |
| 15 Baur and etc., 2016       | +                                                              | -                                                                  |
| 16 Berkman and etc. 2015     | +                                                              | -                                                                  |
| 17 Chen and etc., 2015       | -                                                              | +                                                                  |

Çizelge 3.4.'e göre meta-analize cinsiyet değişkenine göre 16, medeni durum değişkenine göre ise 14 çalışma dahil edilmiştir.

Çizelge 3.5. Meta-analize dahil edilen çalışmaların listesi

| ÇALIŞMA LİSTESİ                                                                                                                                                                                              | ARAŞTIRMACI                | KAYNAK                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Hemşirelerin İş Yükü Algısının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma | Göde, 2019                 | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi                                                                                                                         |
| 2. Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerde İş-Aile Çatışması İle Örgütsel Sessizlik Ve Sosyal Destek Algısı Arasındaki İlişkiler                                                                          | Polat ve ark., 2018        | Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, Psychiatric Nurs 2018;9(3):195-204 ; DOI: 10.14744/phd.2018.38278                                                                                                                                         |
| 3. Can Job Control Ameliorate Work-family Conflict and Enhance Job Satisfaction among Chinese Registered Nurses? A Mediation Model                                                                           | Ding and etc., 2015        | Electronic Physician (ISSN: 2008-5842) May2018, Volume:10, Issue:5, Pages:6864-6867, <a href="http://www.ephysician.ir">http://www.ephysician.ir</a> , DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.19082/6864">http://dx.doi.org/10.19082/6864</a> |
| 4. The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses                                                                                                                  | Alazzam and etc., 2017     | Nursing Forum Volume52,No.4,October-December2017, DOI: <a href="https://doi.org/10.1111/nuf.12199">10.1111/nuf.12199</a>                                                                                                                  |
| 5. The Effects of Supervisors' Support and Mediating Factors on the Nurses' Job Performance Using Structural Equation Modeling A CaseStudy                                                                   | Ravangard and etc., 2015   | The Health Care Manager Volume 34, Number 3, pp. 265-276, DOI: 10.1097/HCM.0000000000000068                                                                                                                                               |
| 6. Work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash                                                                             | Ghislieri and etc.,2017    | Journal of Nursing Management, 2017, 25, 65-75                                                                                                                                                                                            |
| 7. Juggling family and professional caring: Role demands, work-family conflict and burnout among registered nurses in Ghana                                                                                  | Asiedu and etc.,2018       | Nursing Open. 2018;5:611-620, DOI: 10.1002/nop2.178                                                                                                                                                                                       |
| 8. Hemşirelerde İş Aile- Aile İş Çatışmasının Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi                                                                                                                   | Hyusmenova, 2017           | İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi                                                                                                                                   |
| 9. İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü                                                                                                            | Korkmazer, 2018            | İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi                                                                                                                                                                                |
| 10. İş-Aile Ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma                                                                      | Aktaş ve ark., 2015        | Doğuş Üniversitesi Dergisi, 16 (2) 2015, 139-154                                                                                                                                                                                          |
| 11. The Moderating Effect Of Perceived Organizational Support (Pos) In The Impact Of Workload And Workfamily Conflict On Organizational Commitment A Research In Hospital Nurse Staffing                     | Dorela, 2017               | Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Business Administration Department Management and Organizational Behaviour Master's Thesis                                                                                        |
| 12. Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey                                                                            | Ekici ve ark.,2017         | Hosp Pract Res. 2017 Dec;2(4):102-108 doi 10.15171/hpr.2017.25                                                                                                                                                                            |
| 13. Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş – Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler                                                                                                      | Gürel ve ark., 2017        | ACU Sağlık Bilimleri Dergisi, 2017 (3), 150-156                                                                                                                                                                                           |
| 14. Hemşirelerin İş Aile çatışması ve Yaşam tatmini Düzeyleri: Demeografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme                                                                                            | Yıldırım alp ve ark., 2014 | Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2014, Yıl:2, Cilt:2, Sayı :3                                                                                                                                                           |
| 15. Work-Family Conflict And Neck And Back Pain İn Surgical Nurses                                                                                                                                           | Baur and etc., 2016        | International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol 24 (1), 2018, 35-40 , <a href="https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1263414">https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1263414</a>                                          |
| 16. Work-Family Conflict, Cardiometabolic Risk, and Sleep Duration in Nursing Employees.                                                                                                                     | Berkman and etc., 2015     | Journal of Occupational Health Psychology. 2015 Oct; 20(4): 420-433., doi: <a href="https://doi.org/10.1037/a0039143">10.1037/a0039143</a>                                                                                                |
| 17. Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention                                                                                                | Chen and etc., 2015        | JAN (J Adv Nurs) Leading Global Nursing Research, 2015 Oct;71(10):2350-63. <a href="https://doi.org/10.1111/jan.12706">https://doi.org/10.1111/jan.12706</a>                                                                              |

Çizelge 3.6. Meta-analize dahil edilemeyen çalışmaların listesi ve dahil edilmeme nedenleri

| ÇALIŞMA LİSTESİ                                                                                                                                                                                       | ARAŞTIRMACI                           | ÇALIŞMAYA DAHİL EDİLMEME NEDENİ                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| İş Aile Çatışmasının Öncül ve Ardılları: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma                                                                                                                             | Toraman, 2009                         | Çalışma değişkenlerine ait verilerin farklı analiz yapılması /istatistiki bilgisi olmaması  |
| Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu, Psikolojik Semptomlar ve Ebeveynlik Yeterlik Algısı ile Olan İlişkinin İncelenmesi                                                                  | Çulha,2015                            | Çalışma değişkenlerine ait verilerin istatistiki bilgisi yetersiz olması / olmaması         |
| The Effects Of Hospitals' Family Friendly Management On Married Female Nurses' Retention Intention: Focused On The Mediating Effects Of Work-Family Interface                                         | Lee and Hwang,2019                    | Çalışma değişkenlerine ait verilerin farklı analiz yapılması /istatistiki bilgisi olmaması  |
| Relationship Between Work-Family Conflict And A Sense Of Coherence Among Japanese Registered Nurses                                                                                                   | Takeuchi And Yamazaki, 2010           | Çalışma değişkenlerine ait verilerin farklı analiz yapılması /istatistiki bilgisi olmaması  |
| Job Control, Work-Family Balance And Nurses' Intention To Leave Their Profession And Organization: A Comparative Cross-Sectional Survey                                                               | Yamaguchi and etc., 2015              | Çalışma değişkenlerine ait verilerin istatistiki bilgisi yetersiz olması / olmaması         |
| Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Farklı Demografik Özelliklerle İlişkinin Correspondence Analiziyle Belirlenmesi                                                                                     | Sönmez ve ark, 2015                   | Çalışma değişkenlerine ait verilerin farklı analiz yapılması / istatistiki bilgisi olmaması |
| İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması                                                                                                              | Tetik Köse, 2016                      | Çalışma değişkenlerine ait verilerin istatistiki bilgisi yetersiz olması / olmaması         |
| Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Beschäftigten im Gesundheitswesen als Handlungsfeld der Versorgungsforschung                                                                                  | Lukasczik1, 2017                      | Çalışmanın başka bir dil olması (Almanca)                                                   |
| Zależności Między Konfliktami Praca-Rodzina I Rodzina-Praca A Zdrowiem Pielęgniarek – Buforujący Efekt Wsparcia Społecznego                                                                           | Długosza,2013                         | Çalışmanın başka bir dil olması (Almanca)                                                   |
| 병원의 가족친화경영이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향: 일-가정 상호작용 매개효과를 중심으로<br>(The Effects of Hospitals' Family Friendly Management on Married Female Nurses' Retention Intention: Focused on the Work-Family Interface) | Jin Hwa, 2019<br>Mediating Effects of | Çalışmanın başka bir dil olması (Çince)                                                     |

Çizelge 3.7. Meta-analize dahil edilen çalışmaların yayın türü, örneklem sayısı, çalışmanın yapıldığı kurum, ülke ve kullanılan ölçek bilgileri

| Çalışma                  | Yayın Yılı | Yayın Türü | N    | Çalışmanın Yapıldığı Kurum/lar | Çalışmanın Yapıldığı Ülke | İş Aile Çatışması Ölçeği      |
|--------------------------|------------|------------|------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Göde, 2019               | 2019       | Tez        | 227  | Üniversite Hastanesi           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Polat ve ark., 2018      | 2018       | Makale     | 329  | Üniversite Hastanesi           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ding and etc., 2015      | 2018       | Makale     | 487  | Kamu, Üniversite, Özel         | Çin                       | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Alazzam and etc., 2017   | 2017       | Makale     | 333  | Üniversite Hastanesi           | Ürdün                     | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Ravangard and etc., 2015 | 2015       | Makale     | 400  | Üniversite Hastanesi           | İran                      | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ghislieri and etc., 2017 | 2017       | Makale     | 500  | Kamu                           | İtalya                    | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Asiedu and etc., 2018    | 2018       | Makale     | 134  | Kamu                           | Çin                       | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Hyusmenova, 2017         | 2017       | Tez        | 521  | Kamu, Üniversite, Özel         | Türkiye                   | Wayne ve ark                  |
| Korkmazer, 2018          | 2018       | Tez        | 995  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Aktaş ve ark., 2015      | 2015       | Makale     | 464  | Kamu ve Özel                   | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ekici ve ark., 2017      | 2017       | Makale     | 94   | Özel                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Dorela, 2017             | 2017       | Tez        | 164  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Gürel ve ark., 2017      | 2017       | Makale     | 103  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Yıldırım ve ark., 2014   | 2014       | Makale     | 213  | Kamu ve Özel                   | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Baur and etc., 2016      | 2016       | Makale     | 48   | Üniversite Hastanesi           | İsviçre                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Berkman and etc. 2015    | 2015       | Makale     | 1524 | Kamu                           | Amerika                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Chen and etc., 2015      | 2015       | Makale     | 186  | Özel                           | Tayvan                    | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Toplam Örneklem Sayısı   |            |            |      |                                | 6.722                     |                               |

### 3.6.3. Çalışmaların kalitesi

PRISMA modeli içerisinde yer alan madde 12 de belirtilen çalışmaların kalitesi Çizelge 3.7. de gösterilmektedir. Joanna Briggs Enstitü Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi, düşük ve kaliteli çalışmalar arasında ayırım yapmadan, toplam puanların özetlenmesine yardımcı olur. Her çalışmanın (makale/ tez) puanı verilir. Araştırmada ele alınan 17 çalışmada en düşük puan 0 ve en yüksek puan 9 olarak nitelendirildiğinde; çalışmaların 8 puan olarak değerlendirildiği görülmektedir (Ek 1).

Çizelge 3.8. Joanna Briggs Institute Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi'ne göre çalışma kalitesi

|    | Çalışma                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Toplam |
|----|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1  | Göde, 2019                | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 2  | Polat ve ark., 2018       | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 3  | Ding and etc., 2015       | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 4  | Alazzam and etc., 2017    | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 5  | Ravangard and etc., 2015  | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 6  | Ghislieri and etc.,2017   | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 7  | Asiedu and etc.,2018      | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 8  | Hyusmenova, 2017          | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 9  | Korkmazer, 2018           | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 10 | Aktaş ve ark., 2015       | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 11 | Ekici ve ark.,2017        | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 12 | Dorela, 2017              | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 13 | Gürel ve ark., 2017       | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 14 | Yıldırım alp ve ark.,2014 | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 15 | Baur and etc., 2016       | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 16 | Berkman and etc. 2015     | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |
| 17 | Chen and etc., 2015       | Y | Y | Y | N | Y | Y | Y | Y | Y | 8      |

Abbreviations: N= No, Y= Yes, U= Unclear, NA=Not Applicable.

Joanna Briggs Enstitü Kritik Değerlendirme Kontrol Listesinde yer alan 4. Maddeye hayır cevabı verilmiştir. Hayır cevabı verilmesinin nedeni, meta-analize dahil edilen çalışmaların başlığında cinsiyet ve medeni durum değişkenine yer verilmemesidir.

### 3.7. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, her araştırmaya ait etki büyüklükleri ile varyansları ve grupların karşılaştırmaları için Meta-Analiz istatistiksel Paket Programı CMA (Comprehensive Meta Analysis) kullanılarak yapıldı.

#### Etki büyüklüğü

Bu çalışmada etki büyüklüğü hesaplamasında “*Fisher’s Z*” kullanılmıştır ve hesaplamalar Comprehensive Meta-Analysis programı kullanılarak yapılmıştır. Etki büyüklüğü değerlerinin yorumlanması Cohen, Manion ve Marrison’un (2007) sınıflandırmasına göre yapılmıştır. Buna göre:

0,00---0,10 arası çok zayıf etki,  
0,10---0,30 arası zayıf etki, 0,30---0,50 arası orta etki,  
0,50---0,80 arası ise güçlü etki,  
0,80 ve üstü ise çok güçlü etki olarak yorumlanmıştır.

Etki değerlerinin başındaki eksi (-) işareti çalışmalarda etkisi ölçülen cinsiyet değişkeni ile iş aile çatışması ya da medeni durum değişkeni ile iş aile çatışması arasındaki ilişkinin negatif olduğunu belirtmektedir. Artı (+) işareti ise ilişkinin pozitif olduğunu belirtmektedir. Etki büyüklüğü sıfır (0) değerinde ise veya sıfıra yakın ise ilişkinin olmadığı, cinsiyet ya da medeni durum değişkeni ile iş aile çatışması arasında bir ilişkinin bulunmadığı anlamına gelmektedir.

#### Heterojenlik testi

Çalışmalar arasındaki heterojenliği test etmek için Cochran’ın Q istatistiği kullanılmıştır. Bu test tüm çalışmaların aynı etkiyi değerlendirdiği sıfır hipotezini test eder (Higgins, Thompson, Deeks ve Altman, 2003). Etki büyüklüğünde istatistiksel olarak anlamlı bir dağılım olup olmadığı Q değeri ve p değeri ile belirlenir. Heterojenliği test etmek için bu iki değerden birisinin kullanılması yeterlidir (Dinçer 2014:19-20).

### 3.8. Çalışmanın Etik Boyutu

Araştırma bir meta-analiz çalışması olması nedeniyle literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu nedenle doğrudan hiçbir insan ve hayvan üzerinde bir etki içermediği için etik kurul onay kararına gerek görülmemiştir.





## 4. BULGULAR

Bulgular bölümü üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda cinsiyet değişkeni ve medeni durum değişkenleri için metaanalize dahil edilen tüm çalışmaların betimsel analizi yapılmıştır. İkinci bölümde cinsiyet ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi gösteren analizlerin sonuçları ve üçüncü bölümde medeni durum ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi gösteren analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

### 4.1. Çalışmaların Betimsel Analizi

Araştırmaya toplamda 17 çalışma dahil edilmiştir. Bu çalışmaların yapıldıkları yıl, yayın türü, yapıldığı kurum, yapıldığı ülke ve araştırmada kullanılan iş aile çatışması ölçeğine ilişkin veriler aşağıdaki çizelgelerde verilmiştir. Çizelge 4.1’de çalışmaların üretildiği yıllara göre dağılımı görülmektedir.

Çizelge 4.1. Çalışmaların yapıldıkları yıl, kurum, ülke, yayın türü ve kullanılan ölçeklere göre dağılımı

|                                                     |                                                        | Frekans | Yüzde |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------|-------|
| Çalışmaların yapıldıkları yıllar                    | 2014                                                   | 1       | 5,9   |
|                                                     | 2015                                                   | 4       | 23,5  |
|                                                     | 2016                                                   | 1       | 5,9   |
|                                                     | 2017                                                   | 6       | 35,3  |
|                                                     | 2018                                                   | 4       | 23,5  |
|                                                     | 2019                                                   | 1       | 5,9   |
| Yayın türü                                          | Makale                                                 | 13      | 66,7  |
|                                                     | Tez                                                    | 4       | 33,3  |
| Çalışmaların yapıldıkları kurum                     | Kamu                                                   | 6       | 35,4  |
|                                                     | Üniversite                                             | 2       | 11,7  |
|                                                     | Özel                                                   | 5       | 29,5  |
|                                                     | Kamu ve Özel                                           | 2       | 11,7  |
|                                                     | Kamu, Özel ve Üniversite                               | 2       | 11,7  |
| Çalışmaların yapıldıkları ülke                      | Türkiye                                                | 9       | 52,9  |
|                                                     | Çin                                                    | 2       | 11,7  |
|                                                     | İtalya                                                 | 1       | 5,9   |
|                                                     | İran                                                   | 1       | 5,9   |
|                                                     | Ürdün                                                  | 1       | 5,9   |
|                                                     | İsviçre                                                | 1       | 5,9   |
|                                                     | Tayvan                                                 | 1       | 5,9   |
|                                                     | Amerika                                                | 1       | 5,9   |
| Çalışmalarda kullanılan iş aile çatışması ölçekleri | Netemeyer, Boles ve McMurrian İş Aile Çatışması Ölçeği | 13      | 76,5  |
|                                                     | Carlson, Kacmar and Williams İş Aile Çatışması Ölçeği  | 3       | 17,6  |
|                                                     | Wayne ve ark İş Aile Çatışması Ölçeği                  | 1       | 5,9   |
|                                                     | TOPLAM                                                 | 17      | 100   |

Çizelge 4.1 incelendiğinde metaanaalize dahil edilen iş aile çatışması ve değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz eden çalışmaların (n=17); 2014 yılında başladığı ve en fazla 2017 yılında yapıldığı görülmektedir. 2017 yılında yapılan çalışmaların, metanalize dâhil edilen çalışmaların %35,3'ünü (n=6) oluşturduğu görülmektedir. Metanalize dâhil edilen çalışmaların %23,5'unun (n=4) 2015 ve %23,5'unun (n=4) 2018 yılında yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çizelgeye göre çalışmaların %66,7'si (n=13) makale ve %33,3'ü (n=4) tez türündedir. Tez türleri yüksek lisans ve doktora tezlerini kapsamaktadır. Metaanaalize dahil edilen çalışmaların %35,4'ü (n=6) sadece kamu hastanelerinde, %29,5'u (n=5) sadece üniversite hastanelerinde, %11,7'si (n=2) özel hastanelerde, %11,7'si (n=2) kamu ve özel hastanelerde ve %11,7'si (n=2) kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelere yapılmıştır. Çizelgeye göre meta-analize dahil edilen

çalışmaların %52,98'u (n=9) Türkiye'de, %11,7'si (n=2) Çin 'de çalışan hemşirelere yapılmıştır. Metaanaalize dahil edilen çalışmaların %76,5'unda (n=13) Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilen iş aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bununla beraber, %17,6'unda (n=3) Carlson, Kacmar and Williams tarafından geliştirilen İş Aile Çatışması Ölçeği ve %5,9'unda (n=1) Wayne ve ark tarafından geliştirilen İş Aile Çatışması Ölçeği kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### **4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular**

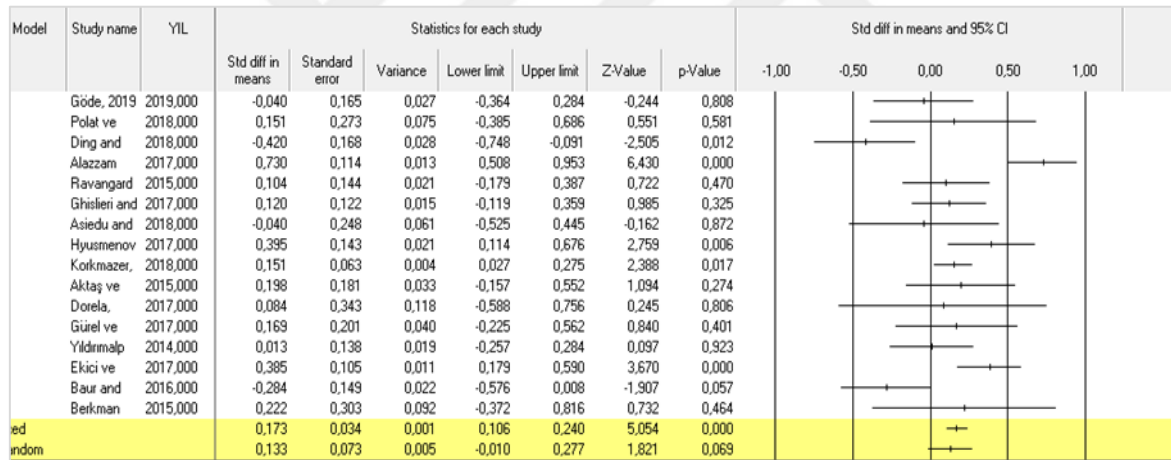
Cinsiyet değişkenine göre meta-analize 16 çalışma dahil edilmiştir. Çizelge 4.2'de cinsiyet değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmalara ait örneklem, ölçüm aracı, yayın türü vb gibi bilgiler verilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklüğü 6536 hemşiredir. İş aile çatışması ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi analiz eden çalışmaların 2014 yılında başladığı ve en fazla 2017 yılında yapıldığı görülmektedir. 2017 yılında yapılan çalışmaların, metaanalize dahil edilen çalışmaların %37,6'sını (n=6) oluşturduğu görülmektedir. Metaanalize dahil edilen çalışmaların %25'inin (n=4) 2018 ve %18,8'inin (n=3) 2015 yılında yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaların %75'i (n=12) makale, %25'i (n=4) tez türünde; %37,5'u (n=6) sadece kamu hastanelerinde, %31,3'ü (n=5) sadece üniversite hastanelerinde, %12,5'u (n=2) kamu ve özel hastanelerde, %12,5'u (n=2) kamu, özel ve üniversite hastanelerinde ve %6,2'si (n=1) özel hastanelerde çalışan hemşirelere yapılmıştır. Çalışmaların %56,2'si (n=9) Türkiye'de, %12,5'u (n=2) Çin'de çalışan hemşirelere yapılmıştır. Metaanaalize dahil edilen çalışmaların %81,3'ünde (n=13) Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilen iş aile çatışması ölçeği kullanılmıştır.

Çizelge 4.2. Cinsiyet değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmalara ait örneklem, ölçüm aracı, yayın türü

| Çalışma                  | Yayın Yılı | Yayın Türü | N    | Çalışmanın Yapıldığı Kurum/lar | Çalışmanın Yapıldığı Ülke | İş Aile Çatışması Ölçeği      |
|--------------------------|------------|------------|------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Göde, 2019               | 2019       | Tez        | 227  | Üniversite Hastanesi           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Polat ve ark., 2018      | 2018       | Makale     | 329  | Üniversite Hastanesi           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ding and etc., 2015      | 2018       | Makale     | 487  | Kamu, Üniversite, Özel         | Çin                       | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Alazzam and etc., 2017   | 2017       | Makale     | 333  | Üniversite Hastanesi           | Ürdün                     | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Ravangard and etc., 2015 | 2015       | Makale     | 400  | Üniversite Hastanesi           | İran                      | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ghislieri and etc., 2017 | 2017       | Makale     | 500  | Kamu                           | İtalya                    | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Asiedu and etc., 2018    | 2018       | Makale     | 134  | Kamu                           | Çin                       | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Hysmenova, 2017          | 2017       | Tez        | 521  | Kamu, Üniversite, Özel         | Türkiye                   | Wayne ve ark                  |
| Korkmazer, 2018          | 2018       | Tez        | 995  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Aktaş ve ark., 2015      | 2015       | Makale     | 464  | Kamu ve Özel                   | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ekici ve ark., 2017      | 2017       | Makale     | 94   | Özel                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Dorela, 2017             | 2017       | Tez        | 164  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Gürel ve ark., 2017      | 2017       | Makale     | 103  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Yıldırım ve ark., 2014   | 2014       | Makale     | 213  | Kamu ve Özel                   | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Baur and etc., 2016      | 2016       | Makale     | 48   | Üniversite Hastanesi           | İsviçre                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Berkman and etc. 2015    | 2015       | Makale     | 1524 | Kamu                           | Amerika                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Toplam Örneklem Sayısı   |            |            |      |                                | 6536                      |                               |

#### 4.2.1. Cinsiyet değişkenine göre çalışmaların etki büyüklüğü

Cinsiyet değişkeni ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analize dahil edilmek için yeterli verilere sahip olan çalışma sayısı 16'dır. Bu çalışmalar ve çalışmaların etki yönlerini gösteren meta analiz diyagramı (forest plot) çizge 4.1 de sunulmuştur. Meta analiz diyagramında çalışmaların etki büyüklükleri yuvarlak şekilde gösterilmektedir. Her yuvarlağın içinden geçen yatay çizgiler o çalışmaya ait güven aralığını göstermektedir. Yatay çizgi ne kadar uzunsa güven aralığı da o kadar geniştir. Grafiğin en son satırında yer alan renkli şekil, meta-analizin toplam sonucunu göstermektedir. Şeklin ortası ortalama etkiyi, şeklin genişliği ortalama güven aralığını göstermektedir. Eğer bu şekil “etki yok” çizgisini yani 0 çizgisini geçmezse negatif ve pozitif ilişki arasında hesaplanan fark istatistiksel olarak anlamlı düşünülebilir (Ried, 2006). Çalışmalar homojen ise sabit etki modeli, heterojen ise rastgele etkiler modeli değeri ele alınmalıdır (Dinçer 2014:19).



Şekil 4.1. Cinsiyet değişkenine göre etki büyüklüğü

Çizelge 4.1. incelendiğinde cinsiyet değişkeni için metaanalize dahil edilen çalışmaların heterojen olduğu göz önüne alınarak, rastgele etkiler modeli değeri ele alınmalıdır. Rastgele etki modelindeki ortalama etki büyüklüğünün (Hedges's g) minimum değeri -0,010 ve maksimum değeri 0,277'dir. Etki büyüklüğünün ortalaması ise 0,133 (s.s=0,073)'dir. Bu durumda cinsiyetin, hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışması üzerine pozitif yönde zayıf etkisi olduğu; kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre daha fazla iş aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle; hemşirelerde kadın olmanın erkek olmaya göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığı söylenebilir.

#### 4.2.2. Cinsiyet değişkenine göre heterojenlik testi

Çalışmalar arasındaki heterojenliği test etmek için Cochran'ın Q istatistiği (çalışmaların tümünün aynı etkiyi değerlendirdiğinin sıfır hipotezi ile test edilmesi) uygulanmıştır. Bu test (Higgins, Thompson, Deeks ve Altman, 2003). Etki büyüklüğünde anlamlı bir dağılım olup olmadığı Q değeri ve p değerine bakılarak belirlenir. Heterojenliği test etmek için bu iki değerden birisinin kullanılması yeterlidir (Dinçer, 2014).

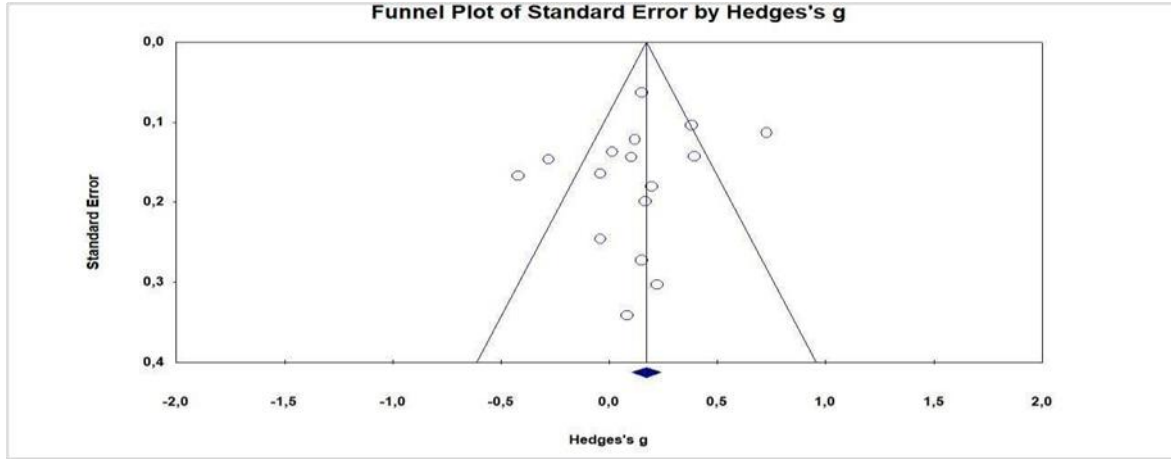
Çizelge 4.3. Eki modeline göre ortalama etki büyüklüğü ve heterojenlik değerleri

| Etki Büyüklüğü     |    |                         |               |                   |             |       |       |
|--------------------|----|-------------------------|---------------|-------------------|-------------|-------|-------|
| Model Türü         | N  | Hedges's g              | Standart Hata | 95% Güven Aralığı |             | Z     | P     |
| Sabit              | 16 | 0,173                   | 0,034         | 0,106             | 0,240       | 5,054 | 0,001 |
| Rastgele           | 16 | 0,133                   | 0,073         | -0,010            | 0,277       | 1,821 | 0,069 |
| Heterojenlik Testi |    |                         |               | Tau Squared       |             |       |       |
| Q                  |    | Serbestlik derecesi (Q) | P             | I-squared         | Tau Squared | S.E.  | Tau   |
| 56,883             |    | 15                      | <b>0,000</b>  | 73,630            | 0,056       | 0,033 | 0,237 |

Çizelge 4.3.e göre, cinsiyet değişkenine göre metaanalize dahil edilen 16 çalışmaya ait analiz sonucunda Q değeri 56,883, df 15 ve p değeri 0,00'dır. p değerinin 0,05 den küçük olması nedeniyle çalışmalar arasında anlamlı bir fark olduğu, bu nedenle çalışmaların heterojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Q istatistiği gözlemlenen dağılımı yansıtmaktadır. Genel heterojenlik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur  $I^2=73,630$ , % (Q=56,883, df=15, p= 0,000). İstatistiksel veriler, meta analize dahil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğündeki varyansın yüzde 73,630'unu açıklayabildiğini göstermektedir.

#### 4.2.3. Cinsiyet değişkeni için meta- analize dahil edilen araştırmaların yayın yanlılığına (publication bias) ilişkin bulgular

Meta-analizde yayın yanlılığını test etmek için farklı testler vardır. Bunlardan en önemlisi Funnel plot denilen diyagramdır. Funnel diyagramı şekil 4.2'de verilmiştir.



Şekil 4.2. Yayın yanlılığı-Funnel diyagramı

Yanlılıkla ilgili yapılan Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde Tau katsayısının 1,00 a yakın, iki kuyruklu p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani p değerinin 0,05' den büyük olması beklenmektedir (Dinçer, 2014). Çalışmada Tau katsayısı 0,11667 ve p-value-2-tailed= 0,528 bulunduğundan; yayın yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir. Egger regresyon analizinde de istatistiksel olarak anlamlı bir yayın yanlılığı tespit edilmemiştir (intercept=0,99821,  $t(16) = 0,834$ , 2-tailed  $p=0,417$ ).

#### 4.2.4. Cinsiyet değişkeni alt grup analizleri (ANOVA analizleri)

Meta-Analize dahil edilen çalışmaların özelliklerinden oluşturulan değişkenler kategorik moderatör değişkenler ve sürekli moderatör değişkenler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bu çalışmada toplamda yayın türü, çalışmanın yapıldığı kurum, çalışmanın yapıldığı ülke ve çalışmada kullanılan İş aile çatışması ölçeği olmak üzere toplamda 4 adet kategorik değişken tanımlanmıştır ve bu değişkenlerle alt grup analizleri yapılmıştır. Alt grup analizleri ANOVA analizleri olarak da adlandırılmaktadır. ANOVA alt grup analizleri, analiz edilen gruplara göre hemşire çalışmalarının toplam etki büyüklüklerinde farklılık bulunup bulunmadığını test eden analizlerdir.

Çizelge 4.4. Alt grup ANOVA analizleri

| Kategorik değişkenler      |                                                        | N  | Fisher's Z | S.H.  | 95% CI |       | ANOVA |       |    |       |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|----|------------|-------|--------|-------|-------|-------|----|-------|
|                            |                                                        |    |            |       | Lower  | Upper | p     | QB    | df | p     |
| Yayın türü                 | Makale                                                 | 12 | 0,119      | 0,101 | -0,078 | 0,317 | 0,237 | 0,141 | 1  | 0,707 |
|                            | Tez                                                    | 4  | 0,168      | 0,081 | 0,010  | 0,326 | 0,038 |       |    |       |
|                            | Toplam                                                 | 16 | 0,149      | 0,063 | 0,025  | 0,272 | 0,018 |       |    |       |
| Çalışmanın yapıldığı kurum | Kamu                                                   | 6  | 0,139      | 0,051 | 0,038  | 0,239 | 0,007 | 5,387 | 4  | 0,250 |
|                            | Üniversite                                             | 5  | 0,138      | 0,206 | -0,266 | 0,543 | 0,503 |       |    |       |
|                            | Özel                                                   | 1  | 0,382      | 0,104 | 0,178  | 0,586 | 0,000 |       |    |       |
|                            | Kamu ve Özel                                           | 2  | 0,081      | 0,109 | -0,133 | 0,295 | 0,459 |       |    |       |
|                            | Kamu, Özel ve Üniversite                               | 2  | -0,008     | 0,407 | -0,805 | 0,790 | 0,985 |       |    |       |
|                            | Toplam                                                 | 16 | 0,167      | 0,041 | 0,086  | 0,248 | 0,000 |       |    |       |
| İş –aile çatışması ölçeği  | Netemeyer, Boles ve McMurrian İş Aile Çatışması Ölçeği | 13 | 0,109      | 0,049 | 0,013  | 0,206 | 0,026 | 3,555 | 2  | 0,169 |
|                            | Carlson, Kacmar and Williams İş Aile Çatışması Ölçeği  | 2  | 0,161      | 0,574 | -0,963 | 1,286 | 0,779 |       |    |       |
|                            | Wayne ve ark İş Aile Çatışması Ölçeği                  | 1  | 0,394      | 0,143 | 0,114  | 0,675 | 0,006 |       |    |       |
|                            | TOPLAM                                                 | 16 | 0,140      | 0,046 | 0,049  | 0,231 | 0,003 |       |    |       |
|                            |                                                        |    |            |       |        |       |       |       |    |       |

Çizelge 4.4'e göre yapılan moderatör analizi sonucunda yayın türünün ( $p=0,707$ ), çalışmanın yapıldığı kurum türünün ( $p=0,250$ ) ve çalışmalarda kullanılan iş aile çatışması ölçeklerinin ( $p=0,169$ ) birer moderatör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle; yayın türü olarak meta-analize dahil edilen çalışmaların tez ya da makale olmasının, kurum türünün kamu, özel, üniversite ya da sigorta hastanesi olmasının ya da çalışmalarda kullanılan iş aile çatışması ölçeklerinin, etki büyüklüğünün yönünü (pozitif / negatif) değiştirmede, etki büyüklüğünde bir artış göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### ANOVA alt grup analizi- çalışmanın yapıldığı ülke

Hemşirelerin cinsiyet değişkeni ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yapıldığı ülkelere göre etki büyüklüklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere ANOVA alt grup analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.5. Alt grup ANOVA analizleri çalışmanın yapıldığı ülke alt grubu

|         |    |            |       | 95% CI |        | ANOVA |                |    |       |
|---------|----|------------|-------|--------|--------|-------|----------------|----|-------|
| Grup    | N  | Fisher's Z | S.H.  | Lower  | Upper  | p     | Q <sub>B</sub> | df | p     |
| Türkiye | 9  | 0,189      | 0,051 | 0,089  | 0,289  | 0,000 | 39,807         | 6  | 0,000 |
| Çin     | 2  | -0,272     | 0,185 | -0,635 | 0,090  | 0,140 |                |    |       |
| İran    | 1  | 0,104      | 0,144 | -0,178 | 0,386  | 0,470 |                |    |       |
| İsviçre | 1  | -0,279     | 0,147 | -0,567 | 0,008  | 0,057 |                |    |       |
| İtalya  | 1  | 0,120      | 0,122 | -0,119 | 0,359  | 0,325 |                |    |       |
| Ürdün   | 1  | 0,729      | 0,113 | 0,507  | 0,951  | 0,000 |                |    |       |
| Amerika | 1  | 0,222      | 0,303 | -0,372 | 0,816  | 0,464 |                |    |       |
| Toplam  | 16 | 0,186      | 0,023 | -0,385 | -0,295 | 0,000 |                |    |       |

Çizelge 4.5. incelendiğinde göre yapılan moderatör analizi sonucunda meta-analize dâhil edilen çalışmaların yapıldığı ülkelere bakıldığında ( $p=0,000$ ), birer moderatör olduğu saptanmıştır. Araştırmaların yapıldığı ülkelere bakıldığında; Ürdün de çalışan kadın hemşirelerin iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığı, güçlü etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Türkiye’de çalışan kadın hemşirelerin iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığı, ancak zayıf etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.2.5. Hemşirelerde cinsiyet değişkeni ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin açıklanması için meta-regresyon

Meta analize dahil edilen çalışmaların özelliklerinden kategorik olanlar ile ilgili yapılan ANOVA alt grup analizlerinin sonuçları bir önceki bölümde sunulmuştur. Bu bölümde ise çalışmaların özelliklerinden yayın yılı ve örneklem büyüklükleri sürekli değişkenleri için yapılan meta-regresyon analiz sonucu sunulmuştur.

Çizelge 4.6. Cinsiyet değişkeni meta-regresyon analizi

| Sürekli moderatör değişken     | B        | S.H.     | 95% CI    |           | Z-değeri | 2-yönlü  |
|--------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
|                                |          |          | Alt limit | Üst limit |          | P-değeri |
| Intercept                      | -6,25482 | 54,99340 | -1403990  | 101,53027 | -0,11374 | 0,909    |
| Yayın yılı                     | 0,00319  | 0,02726  | -0,05025  | -0,05662  | 0,11686  | 0,906    |
| Q = 0,01366, df = 1, p =0,906  |          |          |           |           |          |          |
| Intercept                      | -0,00728 | 0,01284  | -0,03244  | 0,01788   | -0,56719 | 0,570    |
| Örneklem                       | 0,00025  | 0,03352  | 0,00013   | 0,00036   | 4,25847  | 0,473    |
| Q = 0,013455, df = 1, p =0,473 |          |          |           |           |          |          |

\* = 0,05 seviyesinde anlamlı B= Regresyon katsayısı, S.H.= Standart Hata, CI= Güven Aralığı.

Çizelge 4.6. incelendiğinde, meta-regresyon sonuçlarına göre yayın yılı değişkeni ( $B=0,00319$ ,  $Z=0.11686$ ,  $p=0,906$ ) ve örneklem değişkeni ( $B=-0,00025$ ,  $Z=-4,25847$ ,

$p=0,473$ ) ile etki büyüklüğü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Meta-regresyon sonuçlarına göre sürekli değişken olan yayın yılı ve örneklem büyüklüklerinin genel etki üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular

Medeni durum değişkeni ile ilgili metaanalize toplamda 14 çalışma dahil edilmiştir. Çizelge 4.7.de medeni durum değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmalara ait örneklem, ölçüm aracı, yayın türü bilgileri verilmiştir. Medeni durum değişkenine göre metaanalize dahil edilen çalışmaların toplam örneklem büyüklüğü 4650 hemşiredir. İş aile çatışması ve medeni durum değişkeni arasındaki ilişkiyi analiz etmek için metaanalize dahil edilen çalışmaların çoğunluğunun 2017 yılında yapıldığı, 2017 yılında yapılan çalışmaların, metanalize dâhil edilen çalışmaların toplam da %35,8'inin ( $n=5$ ) oluşturduğu, %28,6'sının ( $n=4$ ) 2018 ve %21,4'ünün ( $n=3$ ) 2015 yılında yapıldığı; çalışmaların %71,5'u ( $n=10$ ) makale, %28,5'u ( $n=4$ ) tez türünde; çalışmaların %28,6'sı ( $n=4$ ) sadece kamu hastanelerinde, %28,6'sı ( $n=4$ ) sadece üniversite hastanelerinde, %14,3'ü ( $n=2$ ) kamu ve özel hastanelerde, %14,3'ü ( $n=2$ ) kamu, özel ve üniversite hastanelerinde ve %14,3'ü ( $n=2$ ) özel hastanelerde çalışan hemşirelere yapılmıştır. Meta-anaalize dahil edilen çalışmaların %64,2'si ( $n=9$ ) Türkiye'de, %12,5'u ( $n=2$ ) Çin'de çalışan hemşirelere yapılmıştır. Çalışmaların %71,5'unda ( $n=10$ ) kullanılan iş aile çatışması ölçeğin Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilen ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, %21,4'ünde ( $n=3$ ) Carlson, Kacmar and Williams ve %7,1'inde ( $n=1$ ) Wayne ve ark tarafından geliştirilen İş Aile Çatışması Ölçeği kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.7. Medeni durum değişkenine göre meta-analize dahil edilen çalışmalara ait örneklem, ölçüm aracı, yayın türü

| Çalışma                    | Yayın Yılı | Yayın Türü | N    | Çalışmanın Yapıldığı Kurum/lar | Çalışmanın Yapıldığı Ülke | İş Aile Çatışması Ölçeği      |
|----------------------------|------------|------------|------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Göde, 2019                 | 2019       | Tez        | 227  | Üniversite Hastanesi           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Polat ve ark., 2018        | 2018       | Makale     | 329  | Üniversite Hastanesi           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ding and etc., 2015        | 2018       | Makale     | 487  | Kamu, Üniversite, Özel         | Çin                       | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Alazzam and etc., 2017     | 2017       | Makale     | 333  | Üniversite Hastanesi           | Ürdün                     | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Ravangard and etc., 2015   | 2015       | Makale     | 400  | Üniversite Hastanesi           | İran                      | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Asiedu and etc., 2018      | 2018       | Makale     | 134  | Kamu                           | Çin                       | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Hyusmenova, 2017           | 2017       | Tez        | 521  | Kamu, Üniversite, Özel         | Türkiye                   | Wayne ve ark                  |
| Korkmazer, 2018            | 2018       | Tez        | 995  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Aktaş ve ark., 2015        | 2015       | Makale     | 464  | Kamu ve Özel                   | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Ekici ve ark., 2017        | 2017       | Makale     | 94   | Özel                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Dorela, 2017               | 2017       | Tez        | 164  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Gürel ve ark., 2017        | 2017       | Makale     | 103  | Kamu                           | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Yıldırım alp ve ark., 2014 | 2014       | Makale     | 213  | Kamu ve Özel                   | Türkiye                   | Netemeyer, Boles ve McMurrian |
| Chen and etc., 2015        | 2015       | Makale     | 186  | Özel                           | Tayvan                    | Carlson, Kacmar and Williams  |
| Toplam Örneklem Sayısı     |            |            | 4650 |                                |                           |                               |

#### 4.3.1. Medeni durum değişkenine göre etki büyüklüğü

Çalışmalar homojen ise sabit etki modeli, heterojen ise rastgele etkiler modeli değeri ele alınmalıdır (Dinçer, 2014 s. 19).

| Model  | Study name | Statistics for each study |                |          |             |             |         |         | Hedges's g and 95% CI |       |      |      |      | Weight (Fixed)  | Weight (Random) |
|--------|------------|---------------------------|----------------|----------|-------------|-------------|---------|---------|-----------------------|-------|------|------|------|-----------------|-----------------|
|        |            | Hedges's g                | Standard error | Variance | Lower limit | Upper limit | Z-Value | p-Value | -1,00                 | -0,50 | 0,00 | 0,50 | 1,00 | Relative weight | Relative weight |
|        | Korkmaz,   | 0,058                     | 0,064          | 0,004    | -0,067      | 0,183       | 0,906   | 0,365   |                       |       |      |      |      | 0,02            | 9,24            |
|        | Göde, 2019 | 0,184                     | 0,139          | 0,019    | -0,088      | 0,457       | 1,325   | 0,185   |                       |       |      |      |      | 0,01            | 7,06            |
|        | Polat ve   | -0,298                    | 0,112          | 0,012    | -0,516      | -0,079      | -2,669  | 0,008   |                       |       |      |      |      | 0,01            | 7,91            |
|        | Ekici ve   | 0,317                     | 0,212          | 0,045    | -0,098      | 0,732       | 1,499   | 0,134   |                       |       |      |      |      | 0,00            | 5,07            |
|        | Ravangard  | 0,215                     | 0,101          | 0,010    | -0,016      | 0,413       | 2,120   | 0,034   |                       |       |      |      |      | 0,01            | 8,22            |
|        | Asiedu and | 0,261                     | 0,181          | 0,033    | -0,094      | 0,616       | 1,439   | 0,150   |                       |       |      |      |      | 0,00            | 5,85            |
|        | Hyusmenov  | 0,046                     | 0,091          | 0,008    | -0,132      | 0,224       | 0,505   | 0,614   |                       |       |      |      |      | 0,01            | 8,52            |
|        | Aktaş ve   | 0,073                     | 0,098          | 0,010    | -0,119      | 0,265       | 0,745   | 0,456   |                       |       |      |      |      | 0,01            | 8,32            |
|        | Dorela,    | -0,198                    | 0,176          | 0,031    | -0,543      | 0,147       | -1,127  | 0,260   |                       |       |      |      |      | 0,00            | 6,00            |
|        | Ding and   | 0,150                     | 0,273          | 0,075    | -0,386      | 0,686       | 0,549   | 0,583   |                       |       |      |      |      | 0,00            | 3,81            |
|        | Alazzam    | 0,729                     | 0,117          | 0,014    | 0,499       | 0,958       | 6,231   | 0,000   |                       |       |      |      |      | 0,01            | 7,74            |
|        | Gürel ve   | 0,167                     | 0,199          | 0,040    | -0,223      | 0,558       | 0,840   | 0,401   |                       |       |      |      |      | 0,00            | 5,38            |
|        | Yıldırım   | 0,342                     | 0,001          | 0,000    | 0,340       | 0,344       | 343,000 | 0,000   |                       |       |      |      |      | 99,91           | 10,07           |
|        | Chen and   | 0,066                     | 0,147          | 0,022    | -0,223      | 0,355       | 0,450   | 0,653   |                       |       |      |      |      | 0,00            | 6,82            |
| Fixed  |            | 0,341                     | 0,001          | 0,000    | 0,339       | 0,343       | 342,944 | 0,000   |                       |       |      |      |      |                 |                 |
| Random |            | 0,152                     | 0,068          | 0,005    | 0,019       | 0,285       | 2,245   | 0,025   |                       |       |      |      |      |                 |                 |

Şekil 4.3. Medeni durum değişkenine göre etki büyüklüğü

Şekil 4.3.'e göre medeni durum değişkeni için meta-analize dahil edilen çalışmaların heterojen olduğu göz önüne alınarak, rastgele etkiler modeli değeri ele alınmıştır. Rastgele etki modelindeki ortalama etki büyüklüğünün (Hedges's g) minimum değeri 0,019 ve maksimum değeri 0,285'dir. Etki büyüklüğünün ortalaması ise 0,152 (s.s=0,068)'dir. Bu durumda, medeni durumun iş aile çatışması üzerinde pozitif yönde zayıf etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle; evli olmanın, bekar olmaya göre iş aile çatışması yaşanmasında pozitif yönde zayıf düzey etkisi olduğu söylenilebilir. Evli hemşireler, bekar hemşirelere göre daha fazla iş aile çatışması yaşamaktadır.

#### 4.3.2. Medeni durum değişkenine göre heterojenlik testi

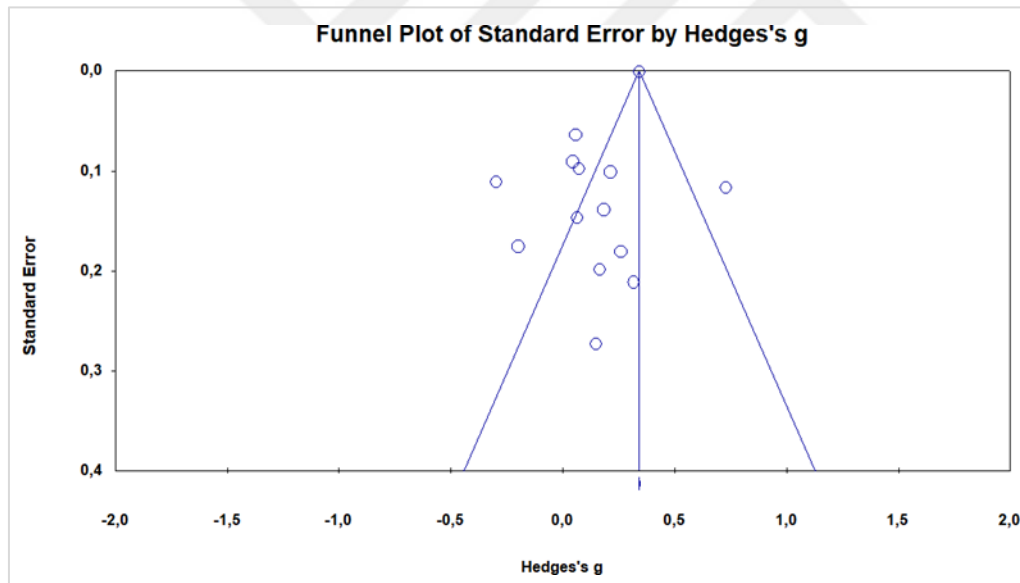
Çizelge 4.8. Etki modeline göre ortalama etki büyüklüğü ve heterojenlik değerleri

| Etki Büyüklüğü     |                         |                       |               |                   |       |         |       |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|---------------|-------------------|-------|---------|-------|
| Model Türü         | N                       | Hedges's g Sabit Etki | Standart Hata | 95% Güven Aralığı |       | Z       | P     |
| Sabit              | 14                      | 0,341                 | 0,001         | 0,339             | 0,343 | 342,944 | 0,000 |
| Rastgele           | 14                      | 0,152                 | 0,068         | 0,019             | 0,285 | 2,245   | 0,025 |
| Heterojenlik Testi |                         |                       |               | Tau Squared       |       |         |       |
| Q                  | Serbestlik derecesi (Q) | P                     | I-squared     | Tau Squared       | S.E.  | Tau     |       |
| 98,725             | 13                      | 0,000                 | 86,832        | 0,046             | 0,039 | 0,213   |       |

Çizelge 4.8.'e göre, medeni durum değişkenine göre meta-analize dahil edilen 14 çalışmaya ait analiz sonucunda Q değeri 98,725, df 13 ve p değeri 0,000'dır. p değerinin 0,05 den küçük olması nedeniyle çalışmalar arasında anlamlı bir fark olduğu, bu nedenle çalışmaların heterojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Q istatistiği gözlemlenen dağılımı yansıtmaktadır. Genel heterojenlik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur  $I^2=86,832\%$  ( $Q=98,725$ ,  $df=13$ ,  $p=0,000$ ). İstatistiksel veriler, meta analize dahil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğündeki varyansın yüzde 86,832'si açıklanabildiğini göstermektedir.

#### 4.3.3. Medeni durum değişkeni için meta- analize dahil edilen araştırmaların yayın yanlılığına (Publication bias) ilişkin bulgular

Meta-analizde yayın yanlılığını test etmek için farklı testler vardır. Bunlardan en önemlisi Funnel plot denilen diyagramdır. Funnel diyagramı aşağıdaki şekil 4.4'te verilmiştir.



Şekil 4.4. Yayın yanlılığı-Funnel diyagramı

Yanlılıkla ilgili yapılan Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde Tau katsayısının 1,00 a yakın, iki kuyruklu p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani p değerinin 0,05' den büyük olması beklenmektedir (Dinçer, 2014 s.79). Çalışmada Tau katsayısı 0,263 ve p-value-2-tailed= 0,188 bulunduğundan; yayın yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir. Egger regresyon analizinde de istatistiksel olarak anlamlı bir yayın yanlılığı tespit edilmemiştir (intercept=-1,72577,  $t(12) = 2,744$ , 2-tailed  $p=0,177$ ).

#### 4.3.4. Medeni durum değişkeni alt grup analizleri (ANOVA analizleri)

Medeni durum değişkeni için meta-Analize dâhil edilen çalışmaların özelliklerinden oluşturulan değişkenler kategorik moderatör değişkenler (yayın türü, çalışmanın yapıldığı kurum, çalışmanın yapıldığı ülke ve çalışmada kullanılan İş aile çatışması ölçeği) ve sürekli moderatör değişkenlerle (yayın yılı, örneklem sayısı) alt grup analizleri yapılmıştır.

Çizelge 4.9. Alt grup ANOVA analizleri

| Kategorik değişkenler      | N                                                      | Fisher's Z | S.H.  | 95% CI |        | p     | ANOVA          |       |         |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|------------|-------|--------|--------|-------|----------------|-------|---------|
|                            |                                                        |            |       | Lower  | Upper  |       | Q <sub>B</sub> | df    | p       |
| Yayın türü                 | Makale                                                 | 10         | 0,204 | 0,084  | 0,040  | 0,369 | 0,015          |       |         |
|                            | Tez                                                    | 4          | 0,051 | 0,047  | -0,042 | 0,143 | 0,282          | 2,541 | 1 0,111 |
|                            | Toplam                                                 | 14         | 0,088 | 0,041  | 0,007  | 0,168 | 0,033          |       |         |
| Çalışmanın yapıldığı kurum | Kamu                                                   | 4          | 0,061 | 0,072  | -0,080 | 0,203 | 0,394          |       |         |
|                            | Üniversite                                             | 4          | 0,207 | 0,213  | -0,210 | 0,624 | 0,331          |       |         |
|                            | Özel                                                   | 2          | 0,225 | 0,133  | -0,036 | 0,486 | 0,091          |       |         |
|                            | Kamu ve Özel                                           | 2          | 0,148 | 0,121  | -0,089 | 0,385 | 0,221          | 1,832 | 4 0,767 |
|                            | Kamu, Özel ve Üniversite                               | 2          | 0,056 | 0,086  | -0,113 | 0,226 | 0,514          |       |         |
|                            | Toplam                                                 | 14         | 0,099 | 0,046  | 0,009  | 0,189 | 0,032          |       |         |
| İş –aile çatışması ölçeği  | Netemeyer, Boles ve McMurrian İş Aile Çatışması Ölçeği | 10         | 0,111 | 0,080  | -0,045 | 0,268 | 0,164          |       |         |
|                            | Carlson, Kacmar and Williams İş Aile Çatışması Ölçeği  | 3          | 0,335 | 0,251  | -0,156 | 0,827 | 0,181          | 1,250 | 2 0,535 |
|                            | Wayne ve ark İş Aile Çatışması Ölçeği                  | 1          | 0,046 | 0,091  | -0,132 | 0,224 | 0,614          |       |         |
|                            | TOPLAM                                                 | 14         | 0,096 | 0,058  | -0,018 | 0,211 | 0,098          |       |         |

Çizelge 4.9. incelendiğinde yapılan moderatör analizi sonucunda yayın türünün ( $p=0,111$ ), çalışmanın yapıldığı kurum türünün ( $p=0,767$ ) ve çalışmalarda kullanılan iş aile çatışması ölçeklerinin ( $p=0,535$ ) birer moderatör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle; yayın türü olarak meta-analize dahil edilen çalışmaların tez ya da makale olmasının, kurum türünün kamu, özel, üniversite ya da sigorta hastanesi olmasının ya da çalışmalarda kullanılan iş aile çatışması ölçeklerinin, etki büyüklüğünün yönünü (pozitif / negatif) değiştirmede, etki büyüklüğünde bir artış göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

### ANOVA alt grup analizi-çalışmanın yapıldığı ülke

Hemşirelerin medeni durum değişkeni ve iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yapıldığı ülkelere göre etki büyüklüklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere ANOVA alt grup analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.10. Alt grup ANOVA analizleri çalışmanın yapıldığı ülke

| Grup    | N  | Fisher's Z | S.H.  | 95% CI |        | p     | ANOVA          |    |       |
|---------|----|------------|-------|--------|--------|-------|----------------|----|-------|
|         |    |            |       | Lower  | Upper  |       | Q <sub>B</sub> | df | p     |
| Türkiye | 9  | 0,341      | 0,101 | 0,499  | 0,958  | 0,000 | 22,293         | 4  | 0,000 |
| Çin     | 2  | 0,227      | 0,151 | -0,069 | 0,523  | 0,133 |                |    |       |
| İran    | 1  | 0,215      | 0,101 | 0,016  | 0,413  | 0,034 |                |    |       |
| Tayvan  | 1  | 0,066      | 0,147 | -0,223 | 0,355  | 0,653 |                |    |       |
| Ürdün   | 1  | 0,729      | 0,117 | 0,499  | 0,958  | 0,000 |                |    |       |
| Toplam  | 14 | 0,250      | 0,003 | -0,385 | -0,295 | 0,000 |                |    |       |

Çizelge 4.10.'a göre yapılan moderatör analizi sonucunda meta-analize dahil edilen çalışmaların yapıldığı ülkelere bakıldığında ( $p=0,000$ ), birer moderatör olduğu saptanmıştır. Çalışmaların yapıldığı ülkelere bakıldığında; Ürdün'de çalışan evli hemşirelerin en fazla iş aile çatışması yaşadığı, genel etki büyüklüğüne güçlü düzeyde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Türkiye'de çalışan evli hemşirelerin daha fazla iş aile çatışması yaşadığı, genel etki büyüklüğüne orta düzeyde etkisi olduğu söylenilebilir.

#### **4.3.5. Hemşirelerde medeni durum değişkeni ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin açıklanması için meta-regresyon**

Meta analize dahil edilen çalışmaların özelliklerinden kategorik olanlar ile ilgili yapılan ANOVA alt grup analizlerinin sonuçları bir önceki bölümde sunulmuştur. Bu bölümde ise çalışmaların özelliklerinden sürekli değişken için yapılan meta-regresyon analiz sonucu sunulmuştur.

Çizelge 4.11. Medeni durum değişkeni Meta-Regrasyon Analizi

| Sürekli moderatör değişken      | B         | S.H.      | 95% CI    |           | Z-değeri  | 2-yönlü P-değeri |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
|                                 |           |           | Alt limit | Üst limit |           |                  |
| Intercept                       | 139,86146 | 20,25089  | 100,17044 | 179,55249 | 6,90643   | 0,000            |
| Yayın yılı                      | 0,06928   | 0,01006   | -0,08898  | -0,04957  | 6,88958   | 0,000            |
| Q = 47,46629, df = 1, p =0,000  |           |           |           |           |           |                  |
| Intercept                       | Intercept | Intercept | Intercept | Intercept | Intercept | Intercept        |
| Örneklem                        | Örneklem  | Örneklem  | Örneklem  | Örneklem  | Örneklem  | Örneklem         |
| Q = 3,82585, df = 1, p =0,05047 |           |           |           |           |           |                  |

\* = 0,05 seviyesinde anlamlı B= Regresyon katsayısı, S.H.= Standart Hata, CI= Güven Aralığı

Çizelge 4.11. incelendiğinde, meta-regresyon sonuçlarına göre yayın yılı değişkeni ile etki büyüklüğü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (B=0,06928, Z=6,88958, p=0,000). Meta-analize dahil edilen çalışmaların 2017, 2018 ve 2019 yıllarında yapılma oranının daha fazla olduğu göz önüne alınarak, son yıllarda yapılan çalışmalar da evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre daha fazla iş aile çatışması yaşadığı söylenilebilir. Bu sonuç hemşirelerin medeni durum değişkeni ve yaşadığı iş aile çatışması arasındaki ilişki de etki büyüklüğü ile çalışmaların yayın yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan örneklem değişkeni ile etki büyüklüğü arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (B=0,00017, Z=1,95598, p=0,0604). Örneklem büyüklüklerinin genel etki üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. TARTIŞMA

Bu bölümde hemşirelerde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan meta-analiz bulgularının tartışmasına yer verilmiştir. Literatürde hemşirelerde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması üzerine etkisini inceleyen meta-analiz çalışması bulunmamakla birlikte konu ile ilgili çalışmaların varlığı da sınırlıdır. 2009 ve 2019 yılları arasında yapılan literatür taraması sonucunda, hemşirelerde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması yaşaması üzerine etkisini inceleyen 17 çalışma metaanalize dahil edilmiştir. Hemşirelerde cinsiyet değişkeni ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen ve yeterli veriye sahip olan çalışma sayısı 16'dır. Toplam örneklem büyüklüğü ise 6536'dır. Hemşirelerde medeni durum değişkeni ile iş aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen ve yeterli verilere sahip olan çalışma sayısı ise 14'tür. Toplam örneklem büyüklüğü 4650'dir. Cinsiyet değişkenine dahil edilen çalışma sayısı ve örneklem büyüklüğünün, medeni durum değişkenine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Polat ve arkadaşlarının (2018), 329 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin kadın veya erkek olmasının, eğitim durumunun farklı olmasının iş aile çatışmasında etkisi olmadığını ( $p>0,005$ ); ancak medeni durum değişkeninde bekar hemşirelerin, evli hemşirelerden daha yüksek düzeyde iş yaşamından kaynaklanan iş aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Karatepe ve Kılıç (2005) ve Bragger ve arkadaşları (2005) nın yaptıkları çalışmalarda ise çalışanın evli olmasının bekar olmasına göre daha fazla iş-aile çatışmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Korkmazer (2018) tarafından 995 hemşire üzerinde yapılan çalışmada, erkeklerin yaşadığı iş aile çatışmasının kadınlara göre daha yüksek olduğu; medeni durumları açısından ise evli ya da bekar olmanın fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinamon (2006) ve Zincirkıran (2013)'ın yaptığı çalışmada ise tam tersi; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları, erkek çalışanlara göre çatışmayı yönetmekte daha az başarılı oldukları tespit edilmiştir. Sönmez ve arkadaşlarının (2015) hemşireler üzerinde yaptığı bir çalışmada ise; bekâr veya boşanmış hemşirelerin aile alanlarının işine ait rol gerekleri üzerinde etkisi olmadığı; evli hemşirelerin ise aile hayatlarının işe ait rol gereklerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hyusmenova (2017) tarafından 521 hemşire üzerine yapılan çalışmada kadın ve evli hemşirelerin, ayrıca çocuk sahibi olanların daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ding ve ark (2018)'nin 487 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, erkek hemşirelerin kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını, bekar ve çocuğu olmayan hemşirelerin iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Göde (2019) nin 227 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin cinsiyet ve medeni durum değişkeni ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Gencer (2017) tarafından sağlık çalışanları ile ilgili çalışmasında çalışanların işten aileye çatışma boyutu ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık varken araştırmada aileden işe çatışma boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hemşirelerin medeni durumu ile iş-aile çatışması, işten aileye çatışma boyutu ve aileden işe çatışma boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir Korkmazer (2018) tarafından sağlık çalışanları ile ilgili çalışmasında çalışanların iş-aile çatışma ile medeni durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Gencer (2017) tarafından sağlık çalışanları ile ilgili çalışmasında çalışanların işten aileye çatışma boyutu ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık varken araştırmada aileden işe çatışma boyutu ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Alazzam ve ark (2017)'de 333 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin iş aile çatışması yaşadıklarını, yaşla negatif, çocuk sayısı ile pozitif yırca kadın olmak ve işyerinde çocuk bakım tesislerinin olmayışı, işten aileye çatışmanın ortaya çıkmasında olumlu etkilere olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım ve ark (2014)'nin 213 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada bekâr hemşirelerin evli hemşirelere göre daha yüksek düzeyde yaşam tatminine sahip oldukları ve daha az düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ravangard ve ark (2015) de 400 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada kadın ve evli hemşirelerin daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ghisleri ve ark (2017) de 500 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada ise kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları, Baur ve arkadaşlarının (2018) de 48 hemşireye yaptığı çalışmada; iş aile çatışması üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisi olduğu; Berkman (2015)'in 1524 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, kadın ve evli olmak, ayrıca evde daha küçük çocuk sahibi olmanın iş aile çatışmasını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Khako (2017)'nın 164 üzerinde yaptığı çalışmada da, cinsiyet ve medeni durum değişkeninin iş aile çatışması üzerinde etkisi olduğu sonucu sonucuna ulaşılmıştır Ekici ve ark (2017)'nın 94 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada iş aile çatışmasında evli hemşirelerin, bekar hemşirelere göre daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli hemşirelerin iş aile çatışması yaşadığı; Gürel ve arkadaşlarının (2017) 103 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada da görülmektedir. Annor (2014) ün yaptığı çalışma; evli veya bekar, çocuklu veya çocuksuz hem erkek hem de kadın hemşirelere odaklanmış; evli olmayan bireylerin daha büyük ebeveynlere karşı sorumlulukları olmasının, iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Chen ve arkadaşlarının (2015) 186 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada; evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığı bulunmuştur. Asiedu ve ark (2018)'nin 134 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada uzun çalışma saatlerinin ve hafta sonu çalışma, kadın olmak, evli olmak, bakıma muhtaç bir yaşlının olmasının hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışması düzeyi ile olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak hemşirelerde cinsiyet vemedeni durum değişkenlerinin, hemşirelerin yaşadığı iş aile çatışmasında etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumlarda çalışan kadın ve evli hemşirelerin, iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığı görülmektedir.



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde hemşirelerin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin iş aile çatışması üzerine etki sonuçları ve konu ile ilgili önerilere yer verilmiştir. Çalışmamızda istatistiki verisi bulunan bu çalışmalar ile yapılan meta-analiz sonucuna göre hemşirelerde kadın hemşirelerin, erkek hemşirelere göre; diğer taraftan evli hemşirelerin, bekar hemşirelere göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle, iş aile çatışması yaşanmasında cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin etkisi olduğu söylenilebilir.

Araştırma sonuçları göz önüne alınarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Yaşanan iş aile çatışmasını engellemek ya da azaltmak için; hastanelerde sadece tam zamanlı çalışma planlarının olmaması aşağıda verilen model gibi esnek çalışma saatlerinin de tercihe sunulması, çalışan hangi modeli seçerse ona uygun çalışması, ücret alması önerilmektedir.

Hemşirenin haftada / ayda çalışma saati seçimi

- %50 'sini çalışmak istiyor.
- %75'ini çalışmak istiyor
- %100'ünü çalışmak istiyor (Tam zamanlı) Çalışma saati seçiminden sonra, hangi koşullarda çalışacağı
- Vardiyalı çalışma
- Sadece gündüz çalışma
- Sadece gece çalışma
- Gece ve haftasonu çalışma (kurum ücret politikasına göre gece ve haftasonu ücret farklı ise)

belirlenir.

Hemşirenin isteğine göre, ücret ve çalışma programı oluşturulur. Bu şekilde iş ve aile alanı arasında rol ve sorumlukların yerine getirilmesi için zaman ve ortam oluşturularak, iş aile çatışması yaşanması önerilmektedir.

2. İş aile çatışma sonucu yaşanan durum kurumu da etkilediğinden; yönetici desteklerinin artırılması ve çatışma yaşayan bireylerle ilgili aile dostu uygulamaların (kurum psikiyatristi ile görüştürülmesi, kreş desteği, esnek çalışma saatleri, çalışma saatlerinde düzenleme, çalışma şeklinde düzenlemelerin (gece gündüz karışık vardiyada çalışıyor ise gündüz vardiyasına geçirilmesi vb.) önceden planlanması önerilmektedir.
3. Hastanelerin, çatışma yönetimi, iş aile çatışması yönetimi, iş aile çatışması süreci, iki alan arasındaki dengenin kurulması, yöneticinin desteği vb. içerikleri olan eğitim düzenleyerek, hem çalışanlarda hem de yöneticilerde farkındalık yaratılması önerilmektedir.
4. Kurumlara personel alınırken; iş tanımlarında çalışma saatleri, beklenen görevler gibi çalışandan beklenenlerin detaylı yazılması önerilmektedir.
5. İş aile çatışmasına yönelik örgütlerde tüm çalışan ve yöneticilerde dahil olmak üzere; iş aile çatışması ile baş etme yöntemleri için eğitimleri düzenlenmesi, gerekiyor ise yöneticilerle görüşülmesi için desteklenmesi önerilebilir. Örgütün yönetim şeklinin gerekiyor ise yeniden gözden geçirilmesi, katı ve cezalandırıcı kültür yerine, yöneticilerle ihtiyaç duyulduğunda iletişim kurulabilen, yönetici desteği alınan bir kültür anlayışına geçilmesi önerilmektedir.
6. Literatüre bakıldığında ise meta-analiz çalışmaları son yıllarda artmaktadır. İş aile çatışmasının sadece hemşireler değil tüm çalışanlar üzerinde etkilerine bakmak için eğitim, sosyal bilimler, tıp alanında yapılan çalışmalar birleştirilerek iş aile çatışmasının genel etki büyüklüğünün belirlenmesi önerilmektedir.
7. Metaanaliz çalışmasında literatürde bulunan çalışmaların erişilebilir olması oldukça önemlidir. Bu nedenle her bir araştırmacının yapmış olduğu çalışmaların erişilebilir ve yazar tarafından kısıtlanmamış olması gerekir. Tez ve çalışmaların erişime açık olması, farklı yayın türlerinin birleştirildiği daha geniş kapsamlı bir veri tabanı oluşturulması önerilmektedir.
8. Metaanalize yeterli istatistiki veriye sahip olan çalışmalar dahil edilebilmektedir. Çünkü çalışmalar standart bir yapıda olmalıdır. Bu yüzden yapılan çalışmaların meta-analize dahil edilebilmesi için, araştırmaya ilişkin mean, sd, n, p vb. istatistiki verilerin bulgular kısmında ayrıntılı olarak yazılması araştırmacılara önerilmektedir.
9. Bu araştırma, cinsiyet ve medeni durum değişkenin iş aile çatışması üzerine etkisini inceleyen bir meta-analiz çalışmasıdır. Ayrıca her bir değişkene yönelik kategorik ve sürekli moderatör değişkenlerle analizler yapılmıştır. Böylece moderatör değişkenlerle birlikte dahil edilen çalışmaların özellikleri de baz alınarak geniş kapsamlı bir analiz

gerçekleştirilmiştir. Fakat cinsiyet ve medeni durum değişkenleri dışında diğer değişkenlere (yaş, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışma şekli, çalıştığı bölüm/klinik vb.) yönelik çalışmalar da incelenerek; bu değişkenlerin iş aile çatışması üzerine etkisinin belirlenmesi önerilmektedir.





## KAYNAKLAR

- Acun, A. (2016). *İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir
- Açıkgöz, B. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*. (Doktora Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Adkins, C. L. ve Premaux, S. F. (2012). Spending Time: The Impact of Hours Worked on Work- Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* (80), 380-389.
- Aksu, A.A. (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteginin İş Doyumu ile İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Aktaş, H., Gürkan Çetin, G. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16 (2) 2015, 139-154
- Alazzam, M. AbuAlRub R.F, Nazzal A.H. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nurs Forum* Oct;52(4):278-288. doi: 10.1111/nuf.12199
- Andres, M., Moelker, R., Soeters, J. (2012). The Work Family Interface and Turnover Intentions over the Course of Project Oriented Assignments Abroad. *International Journal of Project Management*. 30. 752-759.
- Asiedu Amoo, E.E. Annor, F. Tawiah K.A., Baah K.D. (2018) Juggling family and professional caring: Role demands, work-family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nursing Open*. 5.611-620, DOI: 10.1002/nop2.178
- Arpacı, F., Ersoy, A.F. (2007) Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi. *Aile ve Toplum*. 3 (11). 41-50.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*. 2(3): 99-113.
- Aras, M., Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1(4): 1-13.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008) İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13 (2). 203-216.
- Atabay, ES. (2012). *İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

- Ay, F.K. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Aycan, Z., Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 53(7/8): 453-471.
- Balak. D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.
- Barlı, Ö., (2010), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, (Genişletilmiş ve Geliştirilmiş 4.Baskı), Erzurum: Aktif Yayınevi.377.
- Baysal, S., (2016) *İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Batt, R., Valcour, P.M. (2003) “Human Resources Practices As Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover”, *Industrial Relations*. 42 (2). 189-220.
- Baur, H. Grebner, S. Blasimann, A. Hirschmüller, A. Johanna Kubosch E. & Elfering, A. (2018) Work-family conflict and neck and back pain in surgical nurses, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24:1, 35-40, DOI: 10.1080/10803548.2016.1263414
- Berkman, L. F., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., Fay, M., Davis, K., Durham, M., Karuntzos, G., & Buxton, O. M. (2015). Work-family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 420–433 <https://doi.org/10.1037/a0039143>
- Bellavia, G.M. ve Frone, MR. (2005). Chapter 6: Work-Family Conflict. *Handbook Of Work Stress*, (Ed). Julian Barling, E. Kevin Kelloway ve Michael R. Frone), California: Sage Pub; 113- 147.
- Beutell, N. J., Greenhaus, J. H., (1983), Integration of home and non-home roles: womens conflict and coping behavior, *Journal of Applied Psychology*, Volume:68, 43-48.
- Bilazer, F. N., Konca, G.E., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., Çıtak, E., (2008), *Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*, Türk Hemşireler Derneği Yayınları, , Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.26
- Bolloorizadeh, P., Tojari, F., Zargar, T. (2013). Work Family Conflict Among Female Head Coaches in İran. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2013/84 (9). 1403- 1410.
- Bozkurt, ÇÖ. (2012) Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı*, Bildiriler Kitabı, İzmir. 85-97.

- Boyar, S.L., Maertz, Jr. C.P., Pearson, A.W., Keough, S. (2003). Work – Family Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175 – 190
- Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., vd., (2005) Work- Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2). 303-324.
- Bruck, C.S., Tammy D.A. (2003) The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 63(3), 457-472.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., Fiksenb, L. (2013). Antecedents and Consequences of Work Family Conflict and Family-Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *The IUP Journal of Management Research*. 12(4): 39-55.
- Carr, J.C., Boyar, S.L., Gregory, B.T. (2008). The Moderating Effect o Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior?. *Journal of Management*. 34(2): 244-262.
- Carlson, D. (1999) “Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*. 55 (2). 236-253.
- Carlson SD., Kacmar, K.M., (2000) “Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?”, *Journal of Management*, 26 (5). 1031-1054.
- Chen, Z., Powell, N.G., Greenhaus, H.J. (2009) “Work to Family Conflict, Positive Spillover and Boundary Management: A Person Environment Fit Approach”, *Journal of Vocational Behaviour*. 74 (1). 82-93.
- Chen, J. Brown, R., Bowers B.J., Chang W. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*. Oct;71(10):2350-63. doi: 10.1111/jan.12706.
- Cinamon, G.R., Weisel, A., Tzuk, K. (2007). Work- family conflict Within the family: crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*. 34 (1). 79.
- Cinamon, G., Rich, Y. (2005) Work Family Conflict among Female Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21 (4). 365-378.
- Cohen, J., Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th Edition)*. New York: Routledge. 571.
- Cohen, A., Liani, E., (2009). Work Family Conflict among Female Employees in Israeli Hospitals, *Personel Review*, 38 (2).124-141.
- Cooklin, R.A., Giallo, R., Strazdins, L., vd. (2015) What Matters for Working Fathers? Job Characteristics, Work Family Conflict and Enrichment, and Fathers Postpartum Mental Health in An Australian Cohort. *Social Science and Medicine*. 146. 214-222.

- Crain, T.L., Hammer, L.B., Bodner, T., Kossek, E.E., Moen, P. (2014). Work-Family Conflict, Family-Supportive Supervisor Behaviors (FSSB), and Sleep Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1. 51.
- Çarıkçı, İ.H., (2001) *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutları)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 37, 340
- Çarıkçı, İ.H., Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9. 153- 170.
- Çarıkçı, H. İ., (2002). Çalışanlardaki Roller Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri. *Verimlilik Dergisi*, 3, 119-130.
- Çarıkçı, İ.H., Avşar, N. (2005) Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3(1). 75-88.
- Çarıkçı, İ.H., Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(9). 153- 170.
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Afyonkarahisar.
- Coşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çoban, H. (2014). *İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli.
- Çoban, S., Yılmaz, H., Ok, G., Erbüyük, K., Aydın, D., (2011), Yoğun Bakım Hemşirelerinde Uyku Bozukluklarının Araştırılması, *Türk Yoğun Bakım Derneği Dergisi*, 9, 59-63.
- Demir Harputluoğlu, D., Dönmez Polat, D., (2016), İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (13), 435-450.
- Deniz, N., Özalp, B. (2014) “The Effect of Organizational Culture on Work-Family Life Conflict”. *Research Journal of Business and Management*. 1 (1). 1-13.
- Dinçer, S. (2014) *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz* (1. Baskı). Ankara: Ayrıntı Basım Yayın ve Matbaacılık, 16-80.

- Ding, X. Yang, Y. Su, D. Zhang, T. Li, L. Li, H. (2018) Can Job Control Ameliorate Work- family Conflict and Enhance Job Satisfaction among Chinese Registered Nurses? A Mediation Model *International Journal of Occupational Medicine and Enviromental Health*. Apr;9(2):97-105. doi:10.15171/ijoem.2018.1176.
- Dixon, A.M., Bruening, E.J. (2005) Perspectives on Work Famliy Conflict Sport: An Integrated Approach. *Sport Management Review*. 8 (3). 227-253.
- Doğan, H., (2005), İş Görenlerde İş Tatmini İle İlişkilendirilmiş Stres ve Prosedürel Adalet Algılamaları Analizi, Gazi Hastanesinde Bir Uygulama, *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 301-312.
- Doruk, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33, 69-99.
- Dursun, S., İstar, E. (2014) “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 28 (3). 127-137.
- Durna, U. (2004) “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*. 11 (1). 191-206.
- Efeğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ekici, D. Cerit, K., Mert, T. (2017) Factors That Influence Nurses’ Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey *Hospital Practices and Research*. December ;2(4):102-108 doi 10.15171/hpr.2017.25
- Erdem, H., Erkan, K.G. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş Aile ve Aile İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *International Journal of Social Science*. 37. 351-369.
- Fışkın, A., Bayık Temel, A., Yıldırım, J. G., (2013), Hemşirelerde Uyku Sorunları ve Etkili Etmenler, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 13-32
- Friedman, S.D., Christensen, P., Degroot, J. (2001). İş ve Yaşam. Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler. *İş ve Yaşam Dengesi*, (Çev: İbrahim Bingöl). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Frone, R.M., Yardley, K.J., Markel, S.K. (1997) Developing and Testing an Integrative Model of the Work Family Interface. *Journal Of Vocational Behaviour*, 1997/50, 145-167.
- Frone, M.R., Russel M., Cooper ML (1992) Prevalence Of Work FamilyConflict: Are Work and Family Boundaries Permeable. *Journal of Organizational Behavior*, 13. 723-729.

- Frone, M.R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Fu, CK., Shaffer, MA. (2000) “The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain Specific Determinants of Work Family Conflict”, *Personnel Review*, 30 (5). 502-522.
- Gamor, E., Amissah, E. Fay., Boakye, A. Kwaku. (2014). Work Family Conflict among Hotel Employees in Sekondi Takoradi Metropolis Ghana. *Tourism Management Perspectives*.12.1- 8
- Ghislieri, C., Gatti P., Molino M., Cortese C. G. (2017) Work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash, *Journal of Nursing Management*. 25. 65–75 <https://doi.org/10.1111/jonm.1244>
- Giray, M.D., Ergin, C. (2006) Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş- Aile ve Aile- İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. /21 (57). 83-107.
- Göde, A. (2019). *Hemşirelerin İş Yükü Algısının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı. Kahramanmaraş
- Grandey, A., Cropanzano, R. (1999) The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*. 54. 350–370.
- Greenhaus, J., Nicholas JB. (1985) “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, 10 (1). 76-88.
- Grice, M., Feda D, McGovern P. (2007) Giving Birth and Returnin The Work: The Impact of Family Conflict on Women’s Health After Childbirth. *Annals of Epidemiology*, 17 (10). 791-798.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M.L. ve Quandt, S.A. (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latins. *Journal of Applied Psychology*. 92(4): 1119-1130.
- Gümüştekin, G., ve Öztemiz, A. (2005) Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005/14 (1), 271- 288.
- Gümüştekin, E. G., Gültekin, F. (2015) Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.23 (23). 147-158.
- Gürel, S. Özsoy, S., Dönmez ÖR. (2017) Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş – Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*. 3, 150-156.

- Gürol, M.A. (2007). Türkiye’ de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer- Aile İkilemi., *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, Mayıs 2007, ss. 144-150.
- Halbesleben, J.R.B., Wheeler, A.R. ve Rossi, A.M. (2012). The Costs and Benefits of Working with One’s Spouse: A two-sample Examination of Spousal Support, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in Work-Linked Relationships. *Journal of Organizational Behavior*.33: 597-615.
- Hall, G. B., Dollard, M.F., Tuckey, M.R., Winefield, A.H.ve Thompson, B.M. (2010). Job Demands, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in Police Officers: A Longitudinal Test of Competing Theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 237-250.
- Herst, D. (2003). *Cross-Culturel Measurement Invariance of Work / Family Conflict Scales Across English – Speaking Samples*, Unpublished Graduate Dissertation, South Florida: College of Arts and Sciences, University of South Florida.
- Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring Inconsistency in Meta-Analyses. *BMJ: British Medical Journal*, 327(7414), 557–560.
- Hill, J. E., (2005). “Work Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers Work Family Stressor And Support”, *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hyusmenova, N. (2017). *Hemşirelerde İş Aile-Aile İş Çatışmasının Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. İstanbul.
- İnternet: *Critical Appraisal Tools*. Web: <https://jbi.global/critical-appraisal-tools>, Son Erişim Tarihi: 12.09.2020.
- Kanbay, Y., Üstün, B., (2009), Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı ile İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi, *Dokuz Eylül Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2 (4), 155-161.
- Kapız, S.Ö. (2002) “İş-Aile Yasam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4 (3). 139-153
- Karatepe, M.O., 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. 238-252.
- Karabay, M.E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile-HayaTatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*,13(26), 113-134.
- Katyayani, J., Bussareddy, V. (2011) “Work-Family Conflict Among Paramedical Staff”, *Mustang Journal of Business & Ethics*, 2. 121-127.

- Kayasandık, A.E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Keser, A. (2005) "The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa – Turkey", *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 7 (2). 52-63
- Kılıç, R., Sakallı, ÖS. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3). 208-237.
- Kılıç, T., Seymen, OA. (2011). Sağlık Sektöründe Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.16.47–67.
- Kılınç, T. (1988). Örgütlerde Rol Çatışma ve Belirsizliğiyle Başa Çıkma Yöntemleri. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 17(2), 103-118.
- Korkmazer, F (2018) *İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Kocacık, F., Gökkaya, V.B. (2005) "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6 (1). 195-219.
- Kossek, EE., Pichler, S., Bodner, T., Hammer, LB. (2011) "Workplace Social Support And Work- Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work- Family- Specific Supervisor And Organizational Support", *Personnel Psychology*, 64 (2). 289-313.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Camp, S.D., Ventura, L.A. (2006). The Impact of WorkFamily Conflict on Correctional Staff: A Preliminary Study. *Criminology and Criminal Justice*. 6(4):371-387.
- Lee, N., Zvonkovic, M. A., Crawford, W. D. "The Impact of Work Family Conflict and Facilitation on Womens Perceptions of Role Balance (2014). *Journal of Family Issues*. 35 (9). 1252- 1274.
- Lingard, H., Francis, V. (2006). Does a Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work Family Conflict and Burnout among Construction Professionals?. *Construction Management and Economics*.24. 185-196.
- Lu, L., Chang, T., Kao, S. ve Cooper, C.L. (2015). Testing An Integrated Model of the Work- Family Interface in Chinese Employees: A Longitudinal Study.*Asian Journal of Social Psychology*, 18: 12-21.
- Luk, D.M., Shaffer, M.A. (2005). Work and Family Domain Stressors and Support: Within- and Cross-Domain Influences on Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78: 489-508.

- Mcnamara, M., Bohle, P., Quinlan, M. (2011) “Precarious Employment, Working Hours, Work Family Conflict and Health in Hotel Work”, *Applied Ergonomics*, 42. 225-232.
- Mcnamara, K.T., Catsouphe- Pitt, M., Costa-Matz, C., Brown, M., Valcour, M. (2013) Across the Continuum of Satisfaction with Work Family Balance: Work Hours, Flexibility Fit and Work Family Culture. *Social Science Research*, 42. 283- 298.
- Magnus-Mesmer, R.J., Viswesvaran, C. (2005) Convergence Between Measures of Workto Family and Family to Work Conflict: A meta Analytic Examination. *Journal Of Vocational Behaviour*. 67.215-232.
- Major, V.S., Klein, K L., Ehrhart, M.G. (2002) Work Time, Work İnterference with Family and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*. 87. 427-436.
- Mete, M., Ünal, F. Ömer., Bilen, A. “Impact of Work Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals”, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*.2014/131, 264- 270.
- Mjoli, T., Dywili, M., Dodd. N. (2013). Demographic Determinants of Work Family Conflict Female Factory Workers in South Africa. *Journal of Economics, Business and Management*, 2013/1 (1), 39-41.
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7): e1000097. Doi:10.1371/journal.pmed1000097.
- Morkoç, P.T., Tepeci, M. (2014) *İzmir Şehir Otelleri Çalışanlarında İş Aile ve Aile İş Çatışması Düzeylerinin ve Boyutlarının Belirlenmesi*. 15. Ulusal Turizm Kongresi. Ankara. 1265-1274
- Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Mustafayeva, L., Bayraktaroğlu, S. (2014). İş Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilim Dergisi*. 2 (1). 127-145.
- Naing, L., Winn, T., Rusli, B.N. (2006). Practical Issues in Calculating the Sample Size for Prevalence Studies. *Archives of Orofacial Sciences*. 1, 9-14.
- Nasurdin, A.M. ve O’Driscoll, M.P. (2012). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict Among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*. 41(1): 38-48.
- Nergiz, T., (2015) *Demografik Faktörlerin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri; Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

- 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.
- Nohe, C., Sonntag, K. (2014). Work Family Conflict, Social Support, and Turnover Intention: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behaviour*, 85.1-12.
- 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.
- Özbağ, K.G., Ceyhun, Ç.G. (2014). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship Between Work Family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 140. 643-649.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç.N. (2009) Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 33. 69-99.
- Özdevecioğlu M., 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.
- Örücü E., Özafşarlıoğlu S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(23), 335-358.
- Özen, S., Uzun, T. (2005) İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (3): 128-147.
- Özmete, E., Eker, I. (2012). İş Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 3 (2). 1-23.
- Özmete, E., Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3 (1).19-49.
- Özmutaf, N.M. (2007). "Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8 (2). 41-60.
- Özönlü, H. (2012). *İş-Aile, Aile-İş Çatışması Yönetimi Üzerine Meb'e Bağlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Manisa.
- Parasuraman, S., Purohit, SY., Godshalk, MV. (1996) Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success and Psychological Well- Being. *Journal of Vocational Behaviour*, 48. 275- 300.
- Parasuraman, S. ve Simmers, AC. (2001) Type of Employment Work Family Conflict and Well Being a Comparative Study. *Journal of Organizational Behaviour*. 22, 551-568.

- Petitti, D. B. (2000). *Meta-Analysis, Decision Analysis, And Cost-Effectiveness Analysis* (2nd Ed.). New York: Oxford University Press.264-270.
- Pilar, M., Carnicer, L. ve Martinez, A. (2003). Work-Family Conflict İn A Southern European Country: The Influence Of Job-Related And Non-Related Factors, *Journal Of Manegerial Psychology*. 19. 480-485
- Polat, Ş. Kutlu, L. Ay, F., Erkan Ayyıldız, A. Afşar Doğrusöz L. (2018) Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler, *Journal Psychiatric Nursing*.9(3):195-204, DOI: 10.14744/phd.2018.38278
- Ravangard, R. Yasami S. Shokrpour N., Sajjadnia Z. Farhadi, P (2015) The Effects of Supervisors' Support and Mediating Factors on the Nurses' Job Performance Using Structural Equation Modeling: A Case Study, *The Health Care Manager*, 34(3). 265–276. DOI: 10.1097/HCM.0000000000000068
- Ried, K. (2006). Interpreting and Understanding Meta-Analysis Graphs. *Australian Family Physician*, 35(8), 635-638.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., Peiro, M.J. (2015). Work Family Conflict Self Efficacy and Emotional Exhaustion a Test of Lingitudinal Effects. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31.147-154.
- Ryan, B., Ma, E., Hsiao, A., Ku, M. (2015) The Work Family Conflict of University Food Service Managers: An Exploratory Study of its Antecedents and Consequences.*Journal of Hospitality and Tourism Management*. 22.10-18.
- Schieman, S., Glavin, P. (2011) Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*, 89 (4). 1341-1362
- Shacklock K, Brunetto Y. (2012) The intention to continue nursing: work variables affecting three nurse generations in Australia. *Journal of Advanced Nursing*. 68:36–46.
- Shah, S.S.H., Jaffari, A.R. Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., Raza, S.N. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Cont Emporary Research In Business*. 3(5).256-267.
- Sharma, J., Dhar, L. R., Tyagi, A. (2016) Stress as a Mediator Between Work- Family Conflict and Psychological Health among the Nursing Staff: Moderatinf Role of Emotional Intelligence. *Applied Nursing Research*. 30.268–275.
- Taslak, S. (2007). İş Aile Çatışmasının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim*. 18(58), 67-75.
- Tetik, H., Köse, S. (2016). İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*. 20(2). 179-210

- Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Turgut, T., (2011) “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş- Aile Çatışması İle İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(3-4). 155-179.
- Turunç, Ö., 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.
- Turunç, Ö., Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19), 415-440
- Tütüncü, Ö., Demir, M., (2003) Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5 (2). 146- 169.
- Uen, J. F. & Tsuei, L. I., (2001), A study on work-family conflicts and job burnout of female professionals in high-tech companies: effects of social support, *Management Review*, Volume: 20, No.4, pp. 65-91
- Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak Dersaneler Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Vallone, E., Donaldson, S. (2001). “Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well- Being Over Time”, *Journal of Work & Stress*, 15 (3). 214-226.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*. 66(2). 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3): 395-417.
- Wang, M.L., Lin, T.M., Tsai, L. J., (2012), The relationships between work-family conflict and job performance under different sources of social support: nursing staffs as examples. *Proceedings of PICMET '12, Technology Management for Emerging Technologies*, 3631- 3639.
- Wayne, JH., Musisca, N., Fleeson, W. (2004). Considering The Role Of Personality In The Work– Family Experience: Relationships Of The Big Five To Work–Family Conflict And Facilitation. *Journal Of Vocational Behavior*, 64. 108–130.
- Khako, D. (2017). *The Moderating Effect of Perceived Organizational Support in the of Workload and Work- Family Coflict on Organizational Commitment- A Research in Hospital Nurse Staffing* Master’s Thesis, Ankara.

- Yıldırım, S., Öner, M., Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2(3), 165-182.
- Yurttagül, Z. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Ankara.
- Yurtseven, Ö. (2008) *İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. 32
- Yüksel, İ. (2005) İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19 (2), 301- 314.
- Zhao, X., Namasivayam, K. (2012). The Relationship of Chronic Regulatory Focus to Work Family Conflict and Job Satisfaction, *International Journal of Hospitality Management*, 31. 458- 467.
- Zheng C., Powell, G., Greenhaus, J. (2009). Work to Family Conflict, Positive Spillover, and Boundary Management: A Person - Environment Fit Approach *Journal of Vocational Behavior*, 74.





**EKLER**

## EK-1. JBI critical appraisal checklist for studies reporting prevalence data

**JBI CRITICAL APPRAISAL CHECKLIST FOR STUDIES  
REPORTING PREVALENCE DATA**

Reviewer \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Author \_\_\_\_\_ Year \_\_\_\_\_ Record Number \_\_\_\_\_

|                                                                                                 | Yes                      | No                       | Unclear                  | Not<br>applicable        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Was the sample frame appropriate to address the target population?                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Were study participants sampled in an appropriate way?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Was the sample size adequate?                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Were the study subjects and the setting described in detail?                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Was the data analysis conducted with sufficient coverage of the identified sample?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Were valid methods used for the identification of the condition?                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Was the condition measured in a standard, reliable way for all participants?                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Was there appropriate statistical analysis?                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Was the response rate adequate, and if not, was the low response rate managed appropriately? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Overall appraisal: Include ☐ Exclude ☐ Seek further info ☐

Comments (Including reason for exclusion)

---

## EK-2. Prisma 2009 Checklist



## PRISMA 2009 Checklist

| Bölüm/Konu                           | #  | Kontrol Listesi Maddeleri                                                                                                                                                                                                                                                                        | Sayfa Numarası # |
|--------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>BAŞLIK</b>                        |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                  |
| Başlık                               | 1  | Araştırma sistematik derleme, metaanaliz veya her ikisi şeklinde tanımlanmalıdır.                                                                                                                                                                                                                |                  |
| <b>ÖZET</b>                          |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                  |
| Yapılandırılmış özet                 | 2  | Arka plan, amaçlar, veri kaynakları, dahil etme kriterleri, katılımcıların özellikleri, yapılan girişimler, veri değerlendirme ve sentez yöntemleri, sonuçlar, kısıtlılıklar, tartışma, anahtar bulgular ve derleme kayıt numarasını içeren uygun şekilde yapılandırılmış bir özet yazılmalıdır. |                  |
| <b>GİRİŞ</b>                         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                  |
| Gerekçe                              | 3  | Eldeki bilgilerle derlemenin gerekçesi açıklanmalıdır.                                                                                                                                                                                                                                           |                  |
| Amaçlar                              | 4  | Araştırmanın yanı sıra aradığı soruları ve referanslar açıklanmalıdır. Katılımcılar, yapılan girişimler, karşılaştırmalar, sonuçlar ve çalışma tasarımı ile ilgili sorular (PICOS) kapsamlı şekilde açıklanmalıdır.                                                                              |                  |
| <b>YÖNTEMLER</b>                     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                  |
| Protokol ve kayıt                    | 5  | Derlemenin bir protokolü olup olmadığı, varsa nereden ulaşılacağı (web adresi gibi) ve böyle bir olanak varsa, kayıt numarasını da içerecek şekilde kayıt bilgileri verilmelidir.                                                                                                                |                  |
| Araştırmaya dahil etme kriterleri    | 6  | Araştırmanın (PICOS, takip süresi gibi) ve raporun özellikleri (raporun yazıldığı yıl, dil, yayınlanma durumu gibi) belirtmeli ve bu özellikler sebebi açıklanarak dahil etme kriterleri olarak kullanılmalıdır.                                                                                 |                  |
| Bilgi kaynakları                     | 7  | Araştırmadaki tüm bilgi kaynakları (kapsadıkları yıllarla beraber veri tabanları belirtmeli, araştırma yazarlarıyla bağlantı kurularak yapılan ek çalışma varsa belirtmeli) açıklanmalı ve tarama yapılan son tarih belirtilmelidir.                                                             |                  |
| Tarama                               | 8  | Tekrarlanabilecek şekilde, tüm elektronik tarama yöntemleri, kullanılan limitler de belirtilerek açıklanmalıdır.                                                                                                                                                                                 |                  |
| Çalışma seçimi                       | 9  | Araştırmaya dahil edilecek çalışmaları seçme süreci açıklanmalıdır (Sistematik derlemede ve mümkünse meta analizde tarama özellikleri ve dahil etme kriterleri belirtmeli).                                                                                                                      |                  |
| Veri toplama süreci                  | 10 | Raporlardan veri elde etme yöntemleri ile araştırmacıların veri elde etmek ve verileri doğrulamak için yapılan işlemler açıklanmalıdır (pilot formları, bağımsız şekilde ve kopyalama şeklinde).                                                                                                 |                  |
| Veri maddeleri                       | 11 | Taranan tüm verilerle ilgili tüm değişkenler listelenmeli (PICOS, finans kaynakları gibi), ayrıntılı şekilde açıklanmalı ve varsa yapılan varsayımlar ve basitleştirmeler belirtilmelidir.                                                                                                       |                  |
| Bireysel çalışmalarda yanlılık riski | 12 | Bireysel çalışmaların yanlılık riskini araştırmak için uygulanan yöntemler (bu yöntemlerin derleme veya sonuç kısmında uygulandığı belirtilerek) ve bu bilgilerin veri sentezinde nasıl kullanılacağı açıklanmalıdır.                                                                            |                  |
| Özet ölçümler                        | 13 | Ana özet ölçümleri (risk oranı, ortancalar arasındaki fark gibi) açıklanmalıdır.                                                                                                                                                                                                                 |                  |
| Sonuçların sentezi                   | 14 | Her meta-analiz için, verilerin işleme ve sonuçlarının birleştirilmesi yöntemleri, eğer varsa tutarlılık ölçümleriyle beraber ( $I^2$ testi gibi) açıklanmalıdır.                                                                                                                                |                  |

Page 1 of 2



## PRISMA 2009 Checklist

| Bölüm/Konu                             | #  | Kontrol Listesi Maddeleri                                                                                                                                                                                                          | Sayfa numarası # |
|----------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Çalışmalar karşısındaki yanlılık riski | 15 | Kümülatif sonucu etkileyebilecek yanlılık riski için bir değerlendirme yapılmışsa, açıklanmalıdır (yayınlanma aşamasında yanlılık, sistematik derlemeye dahil edilen çalışmalarda seçatif raporlama olması gibi).                  |                  |
| Ek analizler                           | 16 | Ek analiz yöntemleri açıklanmalı (sensitivite veya subgroup analizleri, meta regresyon gibi), eğer yapıldıysa, hangilerinin önceden tarif edildiği bildirilmelidir.                                                                |                  |
| <b>SONUÇLAR</b>                        |    |                                                                                                                                                                                                                                    |                  |
| Çalışma seçimi                         | 17 | Taranan, uygunluk için değerlendirilen, sistematik derlemeye dahil edilen veya çıkarılan çalışma sayısı; sistematik derlemeden çıkarılan çalışmaların çıkarılma sebepleri ve ideal olarak akış şeması verilmelidir.                |                  |
| Çalışma özellikleri                    | 18 | Her çalışma için, verilerin özellikleri sunulmalı (çalışmanın büyüklüğü, PICOS, takip süresi gibi) ve referanslar verilmelidir.                                                                                                    |                  |
| Çalışma içindeki yanlılık riski        | 19 | Her çalışmadaki yanlılık riski ile ilgili veriler sunulmalı ve eğer mümkünse sonuç düzeyi değerlendirmesi yapılmalıdır (12. maddeye bakınız).                                                                                      |                  |
| Bireysel çalışmaların sonuçları        | 20 | Değerlendirilen tüm sonuçlar için (yarar ve zarar), her çalışma için (a) her girişim grubu için basit özet verisi ve (b) ideal olarak bir forest plot ile etki beklentileri ve güven aralıkları belirtilmelidir.                   |                  |
| Sonuçların sentezi                     | 21 | Yapılan her meta analiz sonuçları, güven aralıkları ve tutarlılık ölçümlerini de içerecek şekilde sunulmalıdır.                                                                                                                    |                  |
| Çalışmalar karşısındaki yanlılık riski | 22 | Çalışmalar karşısındaki yanlılık riskini değerlendiren sonuçlar verilmelidir (15. maddeye bakınız).                                                                                                                                |                  |
| Ek analizler                           | 23 | Eğer yapıldıysa ek analizlerin sonuçları verilmelidir (sensitivite veya subgroup analizi, meta regresyon gibi), (16. maddeye bakınız).                                                                                             |                  |
| <b>TARTIŞMA</b>                        |    |                                                                                                                                                                                                                                    |                  |
| Kanıtların özeti                       | 24 | Her ana sonuç için, kanıt düzeyini içerecek şekilde temel bulgular özetlenmeli ve anahtar gruplarla ilişkileri (sağlık hizmeti sağlayıcıları, sağlık hizmeti kullanıcıları, sağlık politikası yapanlar gibi) değerlendirilmelidir. |                  |
| Kısıtlılıklar                          | 25 | Çalışmanın sonuç (yanlılık riski) ve derleme (belirlenmiş taramanın tam olarak yansıtılmaması, raporlamada yanlılık gibi) bölümlerindeki kısıtlılıklar tartışılmalıdır.                                                            |                  |
| Sonuçlar                               | 26 | Diğer kanıtların yardımıyla, araştırma sonuçlarının genel yorumu yapılmalı ve ileride yapılacak olan araştırmalara etkileri belirtilmelidir.                                                                                       |                  |
| <b>FİNANSMAN</b>                       |    |                                                                                                                                                                                                                                    |                  |
| Finansal destek                        | 27 | Sistematik derlemedeki ve diğer kısımlardaki (veri desteği gibi) finansal kaynaklar açıklanmalı ve finansal destekçilerin sistematik derlemedeki roller belirtilmelidir.                                                           |                  |

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : MERT, Tuğba  
Uyruğu : T.C.

| Eğitim Derecesi | Eğitim Birimi                            | Mezuniyet Tarihi |
|-----------------|------------------------------------------|------------------|
| Doktora         | Gazi Üniversitesi / Hemşirelik A.B.D.    | Devam Ediyor     |
| Yüksek Lisans   | Gazi Üniversitesi / Hemşirelik A.B.D.    | 2011             |
| Lisans          | Başkent Üniversitesi / Hemşirelik Bölümü | 2008             |
| Lise            | Keçiören Lisesi                          | 2003             |

| İş Deneyimi, Yıl  | Çalıştığı Yer      | Görev                                      |
|-------------------|--------------------|--------------------------------------------|
| 2012-devam ediyor | TOBB ETÜ Hastanesi | Kalite ve Eğitim Sorumlu Hemşiresi         |
| 2011- 2012        | Güven Hastanesi    | Karma Cerrahi ve Transplantasyon Hemşiresi |
| 2008-2011         | Başkent Hastanesi  | Transplantasyon Hemşiresi                  |

### Yabancı Dil

İngilizce



*GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..*