



T.C.

**HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI İLE İŞ-AİLE-
HAYAT TATMİNİNİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE
HASTANESİNDE ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Hüseyin KARAKULAK**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Özden AKIN**

Hatay-2019



**T.C.
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI İLE İŞ-AİLE-
HAYAT TATMİNİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE
HASTANESİNDE ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Hüseyin KARAKULAK**

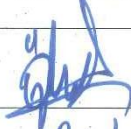
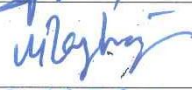

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Özden AKIN**

Hatay-2019

ONAY

Hüseyin KARAKULAK tarafından hazırlanan “İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI İLE İŞ-AİLE-HAYAT TATMİNİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ARAŞTIRMA” adlı bu çalışma jüri tarafından lisansüstü öğretim yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği ile **İŞLETME ANA BİLİM DALINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

12/06/2019

Jüri Üyeleri	İmza
(Tez Danışmanı / Başkan) Dr. Öğr. Üyesi Özden AKIN	
(Üye) Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU	
(Üye) Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDEMİR	

Hüseyin KARAKULAK tarafından hazırlanan “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle İş-Aile-Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Araştırma” adlı tez çalışmasının yukarıda imzaları bulunan jüri üyelerince kabul edildiğini onaylarım.

Enstitü Müdürü

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezde / dönem projesinde yer alan bilgilerin tamamının akademik kurallara ve etik ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Söz konusu kural ve ilkelerin gereği olarak tezde yararlandığım eserlerin tamamına uygun bir şekilde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (12/06/2019)

Hüseyin KARAKULAK

ÖNSÖZ

Tezin başlangıcından bitimine kadar ki süreçte, tecrübeleri ve bilgisiyle beni yönlendiren, her sorumu anlayışla karşılayan ve bıkmadan cevaplayan, tez süresince sıkıntıya düştüğüm durumlarda varlığını her daim hissettiren, manevi desteğini ve yardımını esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Özden Akın'a;

Desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Fatma Hazırlar'a ve diğer çalışma arkadaşlarıma,

Beni bu yaşa getiren, üstün sevgileriyle, bitmek tükenmek bilmeyen sabırlarıyla her daim yanımda olan anne ve babama, eşime ve çocuklarım Özgül, Yiğit ve Feray'a,

En içten sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım...

**İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI İLE İŞ-AİLE-HAYAT TATMİNİNİN
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE
HASTANESİNDE ARAŞTIRMA**

Hüseyin KARAKULAK

İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özden AKIN

ÖZET

İnsan yaşamının önemli bir parçası olan iş ile aile sorumlulukları zaman zaman çatışabilmektedir. İnsanlar bu iki önemli rolünü yerine getirmede zorluklar yaşamaktadır. İş ve aile yaşamlarındaki farklı roller, insanların istek ve ihtiyaçların aynı anda ortaya çıkabilmesi nedeniyle uyumsuz olmakta ve roller arasında çatışma yaşanmaktadır. Gerek iş çatışması gerekse aile çatışması iş, aile ve hayat tatmini üzerinde olumsuz etkilerde bulunarak işten ayrılma niyeti doğurabilmektedir. Özellikle yoğun ve hassas görevleri olan hastane çalışanlarının, hem iş hem de aile sorumluluklarını yerine getirmede karşılaşılabilecekleri sıkıntılar daha fazla olabilmektedir. Bundan dolayı iş-aile çatışmasının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması hastane işletmeleri açısından yararlı olacaktır. Araştırmanın temel amacı iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin test edilmesi için bir model oluşturmaktır. Katılımcılara ait korelasyon analizi bulgularına göre iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında, aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanlar iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarında işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Ayrıca iş tatmini ile işten ayrılma niyeti, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti, hayat tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş, aile ve hayat tatmini azaldıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmüştür.

ANAHTAR KELİMELELER

İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Tatmini, Hayat Tatmini, Aile Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

**THE EFFECT OF WORK-FAMILY AND FAMILY-WORK CONFLICT ON
WORK-FAMILY-LIFE SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE:
RESEARCH IN A UNIVERSITY HOSPITAL**

Hüseyin KARAKULAK

Department of Business Administration, Master's Thesis, 2019

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Özden AKIN

ABSTRACT

Work and family responsibilities, which are an important part of human life, may occasionally conflict. Both work conflict and family conflict may have a negative impact on work, family and life satisfaction. Different roles in work and family life are inconsistent with the necessity of people's demands and needs. In particular, hospital workers with intensive and sensitive tasks may have more difficulties in fulfilling their job and family responsibilities. Therefore, it would be useful for hospital organizations to investigate the effect of work-family conflict on job satisfaction of employees. The main aim of the study is to create a model for testing the relationship between work-family conflict, family-work conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction and intention to leave. According to the correlation analysis findings of the participants, it was found that there was a significant and positive relationship between family-work conflict and intention to leave between work-family conflict and intention to leave. Employees intend to quit when they experience work-family and family-work conflict. In addition, a negative and significant relationship was found between job satisfaction, intention to quit, family satisfaction and intention to quit, life satisfaction and intention to quit. Work, family and life satisfaction decreases as employees' intention to leave the work has been seen.

KEYWORDS

Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Satisfaction, Life Satisfaction,
Family Satisfaction, Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	i
ÖZET	i
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ve AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

1.1.İş-Aile Çatışması	4
1.2.Aile-İş Çatışması	6
1.3.İş-Aile Çatışması Türleri	8
1.3.1.Zaman Esaslı Çatışma	8
1.3.2.Gerginlik Esaslı Çatışma	9
1.3.3.Davranış Esaslı Çatışma	9
1.4.İş-Aile Çatışması Teorileri	10
1.4.1.Ayırma Teorisi	10
1.4.2.Taşım (Taşma) Teorisi	11
1.4.3.Katkı Teorisi	12
1.4.4.Telafi (Dengeleme) Teorisi	12
1.4.5.Çatışma Teorisi	13
1.5.İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	13
1.5.1.Kişisel Faktörler	13
1.5.1.1.Cinsiyet	13
1.5.1.2.Kişilik	14
1.5.1.3.Yaş	15
1.5.2.İşle İlgili Faktörler	16

1.5.2.1.İş ve Çalışma Koşulları	16
1.5.2.2.İşe Bağlılık	17
1.5.3.Aile ile İlgili Faktörler	17
1.5.3.1.Medeni Durum ve Eş Desteği	18
1.5.3.2.Çocuk Sahibi Olma	18
1.5.3.3.Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Bulunması	19
1.5.3.4.Çift Kariyerli Aile Yapısı	19
1.6.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	19
1.6.1.İş-Aile Çatışmasının Olumlu Sonuçları	20
1.6.2.İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları	20

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ, HAYAT TATMİNİ, AİLE TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI VE ARALARINDAKİ İLİŞKİLER

2.1.İş Tatmini Kavramı	22
2.1.1.İş Tatmininin Önemi	24
2.1.2.İş Tatminini Etkileyen Faktörler	25
2.1.2.1.İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	26
2.1.2.1.1.Kişilik	26
2.1.2.1.2.Cinsiyet	27
2.1.2.1.3.Eğitim Düzeyi	27
2.1.2.1.4.Yaş	27
2.1.2.1.5.Medeni Durum	28
2.1.2.1.6.Statü	29
2.1.2.2.İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	29
2.1.2.2.1.Terfi	29
2.1.2.2.2.Ücret	30

2.1.2.2.3.Yönetim	30
2.1.2.2.4.Çalışma Koşulları	31
2.1.2.2.5.Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi	31
2.1.3.İş Tatminine Yönelik Motivasyon Kuramları	32
2.1.3.1.Kapsam (İçerik) Kuramları	32
2.1.3.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	32
2.1.3.1.2.Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	33
2.1.3.1.3.Alderfer'in ERG Teorisi	34
2.1.3.2.Süreç Kuramları	34
2.1.3.2.1.Vroom'un Beklenti Kuramı	35
2.1.3.2.2.Lawler ve Porter'in Bekleyiş Kuramı	35
2.1.3.2.3.Adams'ın Eşitlik Kuramı	35
2.1.3.2.4.Locke'un Amaç Kuramı	36
2.1.4.İş Tatmini ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları	36
2.2.Hayat Tatmini, Aile Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları	38
2.2.1.Hayat Tatmini Kavramı	39
2.2.1.1.Hayat Tatminine Etki Eden Faktörler	40
2.2.2.Aile Tatmini Kavramı	42
2.2.3.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	43
2.2.3.1.İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	44
2.2.3.2.İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	46
2.2.4.İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	47
2.2.5.İş-Aile Çatışması ve Hayat Tatmini Arasındaki İlişki	49
2.2.6.İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	50
2.2.7.İş Tatmini ve Hayat Tatmini İlişkisi	51
2.2.8.İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ İŞ-AİLE-HAYAT TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA HASTANESİNDE UYGULAMA

3.1.Araştırmanın Amacı	53
3.2.Araştırma Modeli ve Hipotezler	56
3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklem	63
3.4.Araştırmanın Sınırlılıkları	63
3.5.Veriler Toplama Yöntemi	64
3.6.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	66
3.6.1.Demografik Verilerin Değerlendirilmesi	66
3.6.2.Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları	67
3.6.2.1.Güvenirlik Analizi	67
3.6.2.2.Faktör Analizi.....	68
3.6.2.3.Korelasyon Analizi	72
3.6.2.4.Regresyon Analizi	75
3.6.2.4.1.Hiyerarşik Regresyon Analizleri	75
3.6.2.5.Farklılık Analizleri	77
3.6.2.5.1.Cinsiyet Değişkenine göre t Testi	78
3.6.2.5.2.Medeni Durum Değişkenine göre t Testi	79
3.6.2.5.3.Statü Değişkenine göre t Testi	80
3.6.2.5.4.Mesleğe Göre Anova Testi	81
TARTIŞMA VE SONUÇ	89
EKLER	101
EK:1 Anket Formu	101
Ek 2: Etik Kurul İzin Formu	103
KAYNAKÇA	105

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1: Hijyen ve Motive Edici Faktörler	34
Tablo 2: Çalışanların Demografik Özellikleri ile İlgili Veriler	67
Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları	68
Tablo 4: Ölçeklerin KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	68
Tablo 5: Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri	69
Tablo 6: Faktör Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 7: Korelasyon Katsayılarının İlişki Dereceleri	72
Tablo 8: Korelasyon ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	73
Tablo 9: Model Özet İstatistikleri	75
Tablo 10: Modelin ANOVA Tablosu	76
Tablo 11: Model Katsayıları	77
Tablo 12: Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	78
Tablo 13: Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	79
Tablo 14: Bulunduğu Statü Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 15: Meslek Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	83
Tablo 16: Meslek Değişkenine Göre Posthoc Testi Sonuçları.....	84
Tablo 17: Eğitim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları	86
Tablo 18: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	87
Tablo 19: Hipotezlerin Kabul veya Red Durumu	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	33
Şekil 2: Araştırma Modeli	56



KISALTMALAR

akt.	Aktaran
df	Serbestlik Derecesi
F	Frekans
H	Hipotez
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
N	Sayı
Ort	Ortalama
P	Anlamlılık Düzeyi
R ²	Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişkeni Açıklayabilme Kabiliyeti
Sig.	Anlamlılık Değeri
S.S.	Standart Sapma
Std. Sap	Standart Sapma
T	T Testi Değeri
vb.	Ve Benzerleri
vd.	Ve Diğerleri
B	Bağımsız Değişkenin Elde Edilen Toplam Değerdeki Nispi Önemi

GİRİŞ

İş ve aile insan yaşamının en önemli iki parçasıdır. Ancak zaman zaman insanlar bu iki önemli rollerini yerine getirmede zorluklar yaşayabilmektedirler. İş ve ailenin gerektirdiği sorumluluklar, gerek iş gerekse aile yaşantısı içerisinde çatışma yaratmakta ve bu çatışmanın çalışanlar üzerindeki etkileri olumsuz yönde artabilmektedir. Bir başka deyişle aile talepleri ile iş sorumlulukları birbirinin içine girebilmekte ve iş ve aile yaşantısıyla, aile yaşantısı ve iş arasında önemli sorunlar yaşanabilmektedir.

İş ile aile arasında yaşanan çatışma kavramı genel anlamda, toplumsal yaşamda da önemli bir sorun haline gelmektedir. İnsanlar arasındaki anlaşmazlıklar ve uzlaşmazlıklar, bireysel değerlerdeki inanış, algı ve geçmiş yaşantılardaki farklılıkların doğal bir sonucudur (Karip, 2003:1). Bu nedenle hem aile hem de iş hayatında yaşanan çatışmaların bu farklılıkların bir sonucu olduğunu da görebilmekteyiz. Genel anlamda ifade edilen çatışma kavramı örgütler açısından da önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çatışma sadece örgüt ya da yönetim psikolojisinin değil antropoloji, sosyoloji, psikoloji, ekonomi gibi bilim dallarının da inceleme alanına girmektedir (Asunakutlu ve Safran 2004: 27). Geleneksel yaklaşımın geçerli olduğu dönemlerde çatışma alanında yapılan ilk çalışmalar, çatışmayı kötü ve istenmeyen bir durum olarak göstermektedir (Eren, 2000: 527; Koçel, 2001: 534).

Örgütsel açıdan çatışma kavramı, çalışanların temel anlamda işlerinde yaşadıkları bir problem durumudur. Kişinin çatışmayı çözme konusundaki yaklaşımı, aynı zamanda onun probleme bakış açısıyla da ilgilidir (Aslan, 2004: 3). Çatışma, örgüt için taşıdığı olumsuzluklar sebebiyle modern örgütlerde olumsuz yönlerini azaltıp yerine yararlarının (yenilik, verimlilik, etkinlik vb.) ön plana çıkarılarak faydalanılması gereken bir durum olarak algılanmaktadır (Gürer, Öneren ve Bozacı 2014: 453). Örgütsel çatışma kavramı Çince hem fırsat, hem de tehlike anlamlarını içermektedir. Çin kültüründe çatışma, hem fırsat hem de kararlılığı içerir ve çözüme kavuşturulmadığı takdirde ciddi problemlere neden olabilmektedir (Parker, 2002: 18).

1970'li yılların başından itibaren ülkelerin sosyo-ekonomik yapısı, üretim teknolojileri, işgücü piyasaları ve aile yapıları önemli derecede değişmeye ve yeniden şekillenmeye başlamıştır. Özellikle emek yoğun üretimin yerini teknoloji

yoğun üretimin almaya başlamasıyla çalışanların niteliğinde ve aile yapılarında değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Kadınlar da erkekler kadar işgücü piyasasında önemli roller almaya başlamışlardır (Kiecolt, 2003). Geleneksel aile yapısı rolleri değişmeye başlayınca adını modern aile yapısına dönüştürmüştür. Kadına anne rolünün yanında çalışan rolünün de eklenmesiyle hem kadının hem de erkeğin aile sorumlulukları ve iş sorumlulukları arasındaki denge bozulmaya başlamış ve çalışanların iş ve ailesi arasında sorunlar çıkmaya başlamıştır.

Modern toplumlarda çalışanların gerek iş gerek de aile çatışmaları ve bu çatışmalardan ortaya çıkan stres durumu düşük moral, düşük verimlilik, sağlık sorunları ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz durumlara yol açmakta ve işletmelerin maliyetini ciddi oranda arttırmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000). Son yıllarda İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış alanlarında iş-aile çatışması ve bu çatışmanın sebep ve sonuçları çok incelenen bir konu olmuştur (Aryee, Luk, Leung ve Lo, 1999; Frone, Russell ve Cooper 1992; Higgins ve Duxbury, 1992; Karimi, 2008; Marchese, Gregory ve Jack, 2002: 145; Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996; Siegel, Post, Brockner, Fisherman ve Garden, 2005). İş ve aile yaşamı, bireyin günlük hayatının çok büyük bir bölümünü geçirdiği iki önemli yaşam alanıdır. Günün önemli bölümünü işyerinde ve sonrasında da evinde geçiren çalışanların sahip olduğu bu iki rol, yaşamı boyunca üstlendiği en belirgin ve önemli rollerdir (Uzun, 2013: 3).

İş-aile hayat çatışması, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Örgütte çatışma yaşayan çalışanların iş tatmin düzeyi azalmakta, işyerindeki düzensiz çalışma saatleri de bu durumu arttırabilmektedir (Yüksel, 2005:305). İş-aile çatışması yaşayan kişinin işteki performansı ve iş tatmini düşmekte ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Daha sonraki aşamalarda iş tatmini düştükçe, çalışan işten ayrılmayı aklına koymaktadır (Judge ve Watanabe, 1993; Karatepe ve Kılıç, 2007: 238; Rode vd., 2007; Steiner ve Truxillo, 1987).

Hizmet sektörü çalışanları, müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla iş hayatının birçok olumsuz etkisine maruz kalabilmektedir. Aynı zamanda çalışanların yoğun bir iş süreci içerisinde olumsuz tutum ve davranışları daha da artabilmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010: 416). Özellikle sağlık sektöründeki hastane çalışanları hem yoğun iş sorumlulukları hem de aile sorumluluklarıyla mücadele etmektedirler. Bu mücadele uzun çalışma saatleri, ağır iş yükü, düşük ücret ve ağır hastalara bakma

gibi koşullarda daha da artmaktadır (Wong ve Ko, 2009). Bundan dolayı iş-aile çatışması hastane çalışanları üzerinde ortak bir iş stresi haline gelebilmektedir. İş-aile çatışmasının düzeyi hayat refahından iş tutumuna kadar yayılmaktadır. Ağır iş yükü altında aile yükümlülüklerini yerine getirememe durumu işten ayrılma niyetine kadar gidebilmektedir (zbağ ve Ceyhun, 2014; arıkcı ve elikkol, 2009; Hasyurt, 2017; Rode, Rehg,Near ve Underhill, 2007). Bundan dolayı iş-aile çatışmasının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması, sağlık sektörünün bir temsili olan hastane işletmeleri açısından yararlı olacaktır (Qu ve Zhao, 2012: 22). nceki alışmalar iş-aile çatışmasının hayat ve iş tatmini üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerine odaklanırken iş-aile arasındaki ilişkide iş-aile ve aile-iş çatışmasının rolü ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Bu alışma üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, iş-aile ve aile-iş çatışması kavramı, türleri, nedenleri ve sonuçları ele alınmış olup literatürde konuya ilişkin mevcut teorik yaklaşımlar açıklanmıştır. İkinci bölümde çalışmanın diğer değişkenleri olan iş ve hayat tatmini ile işten ayrılma niyeti konusundaki tanımlamalara yer verilmiştir. Aile-iş hayat çatışması ile bu konular arasındaki ilişkiler incelenmiş ve literatürdeki diğer çalışmalara yer verilmiştir. Son bölümde ise iş-aile ve aile-iş çatışmalarının, iş ve hayat tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan hastane uygulaması yer almaktadır. Veriler istatistiksel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiş ve ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ve AİLE-İŞ ÇATIŞMASI

1.1. İş-Aile Çatışması

İş ve aile insan hayatının en önemli iki yaşam alanıdır. İş-aile hayat çatışmasını konu edinen çalışmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal'ın (1964) rol kuramı üzerine yaptıkları çalışmaya dayanmaktadır. Bu çalışmaya göre, bir bireyin bir role uyum sağlaması durumunda diğer role karşı oluşan uyumsuzluk ve bu durumda ortaya çıkan gerilim durumuna rol çatışması denilmektedir. Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre de bireyin benimsediği rol ile aile içerisindeki rolleri arasında bir uyumsuzluk oluştuğunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır. İş-aile hayat çatışması, roller arası çatışmaların özel bir türü olarak kabul edilmektedir. (Efeoğlu, 2006: 10).

Kadınların da iş hayatında erkekler kadar söz sahibi olması ve iş sorumluluğu almasıyla birlikte iş-aile ve aile-iş çatışması, hem çalışanlar hem de örgütler için önemli sorunlar teşkil etmeye başlamış ve çok fazla inceleme konusu yapılmaya başlanmıştır (Çarıkçı ve Avşar, 2005; Fu ve Shaffer, 2001; Hill, 2005; Temel, Yakın ve Misci, 2006). Örgütsel Davranış alanında yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmalarına olan ilginin artmasında, çalışan çiftlerin ve çalışan evli kadınların sayılarının hızla artması önemli bir neden olarak gösterilebilir (Aytaç, 2000; Çelik ve Turunç, 2011: 217; Kossek ve Ozeki 1998: 139). Günümüzde insanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamalarının nedenleri arasında, kalabalık aile yapıları yerine daha küçük aile yapılarının ortaya çıkması, kadınların daha çok çalışma hayatında yer alması, aile büyüklerinden uzakta yaşanması, büyük şehirlerdeki zorlu yaşam koşulları, iş ve aile beklentilerinin artması sayılabilmektedir. Yüksel'e (2005) göre iş-aile ve aile-iş çatışması, iş ve aile yaşamının birbiriyle çelişen isteklerinin yarattığı uyuşmazlık ve bu rollerin dengelenmemesi sonucunda ortaya çıkabilmektedir.

Parasuraman ve Simmers'e (2001) göre iş-aile çatışması bir uyumsuzluk durumu olarak tanımlanmıştır. Bu çatışma, iş ve aile rollerinin aynı zamanda üstlenilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Lu, Huang ve Kao'ya (2005) göre iş-aile çatışması bireyin aile hayatıyla iş hayatının iç içe girmesinden kaynaklanmaktadır. Günümüz teknolojisinin hızla gelişmesi ve iş-aile alanlarındaki sınırların esnemesi sonucunda iş-aile çatışmalarının artmasına sebep olmuştur.

İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarında oluşan rol baskılarının karşılıklı olarak çatışma halinde olmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İş-aile çatışması Kahn vd. (1964) tarafından rol çatışması ve roller arası çatışmaya dayanarak açıklanmıştır. Kişinin üstlendiği rol sebebiyle sergilemek durumunda olduğu tutum ve davranışların, kişinin üstlendiği diğer rol ya da rollerin gerektirdiği tutum ve davranışlarla uyumsuzluk göstermesi durumunda çatışma yaşanmaktadır.

Bireyin toplumdaki rolleriyle ilgili yaşadığı sorunlar, dikkatinin tamamen belirli bir rolüne odaklanmasına neden olduğu için, başka bir role daha az odaklanmaya başlamasını da beraberinde getirmektedir. Aynı şekilde, kişisel düzenleme çabasının bir sonucu olarak ortaya çıkan benlik tükenmesi, bireyin, yaşadığı olumsuz duyguları aşırı kişisel kontrol çabası göstererek engellemeye çalışması ve böylece enerji tükenmesi yaşaması sonucu meydana gelmektedir. Birey, fiziksel ve ruhsal anlamda yorgunluk meydana getiren enerji kaybı yaşadıkça, diğer rolünde veya rollerinde yerine getirmesi gereken sorumlulukları için gerekli enerjiyi bulamamaktadır (Rothbard, 2001: 659).

İşten aileye yönelik çatışmalar yaşanmasının temelinde, kişinin sahip olduğu iş sorumlulukları da gelmektedir. İşin gerektirdiği çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma saatinin esnekliği ve iş yükü gibi sorumluluklar çatışma yaratabilmektedir. Çalışan ailelerde işten aileye dönük iş çatışmasının daha fazla yaşandığı görülmektedir (Cinamon, 2006: 2; Karimi, 2008). Çalışan, işyerindeki sorunlarını eve yansıttığında göreceği anlayış ve sabrın, evdeki sorununu işe yansıttığındaki göreceği olumlu tavırlardan daha fazla olması, işten aileye yönelik çatışmayı daha fazla yaşamasının sebeplerinden biridir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

Hennessy'e (2005) göre iş-aile çatışması; çalışanın üzerindeki iş sorumluluklarının, ailedeki sorumluluklarını gerçekleştirmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan çatışmalardır. İşle ilgili sorunlar; fazla çalışma saatleri, iş seyahatleri ve evde çalışma durumu gibi durumlar yaşandığında ortaya çıkabilmektedir.

Çalışanlar açısından işte geçirilen süre ve bu sürenin uzunluğu çatışmanın şiddeti bakımından önemlidir. Uzun saatler, akşam veya hafta sonu çalışanlar ailesiyle geçirecekleri faaliyetlerde daha az bulunacağından, aileye yönelik

çatışmanın ortaya çıkmasına yol açabilecektir. İşten aileye yönelik çatışmanın yaşanmasındaki diğer bir faktör iş talepleridir. İş talepleri, çalışanın aile içindeki görev ve sorumluluklarını engelleyen veya aile ile ilgili konulara zaman ayıramayacağı taleplerdir (Voydanoff, 1988: 750). Bu durumda örgütün çalışanlardan istediği iş taleplerinin fazla olması, çalışanların aile ile sorunlar yaşamasına neden olacaktır.

İşten aileye yönelik çatışmanın bir diğer unsuru da çalışanın işten elde ettiği gelir ve bu gelirden duyduğu tatmin düzeyidir. Birey ailesini rahat geçindirecek kadar ücret kazanmayı hedefler. Aldığı ücret bu hedef doğrultusunda isteklerini karşılamazsa, işine ayırdığı zamanı artırma yoluna veya ek iş arama ihtiyacına girebilir. Böyle bir durumda da ailesine ayıracağı zaman azalacağı için işten aileye yönelik çatışma yaşanacaktır (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 16).

Akademik alanda yapılmış birçok çalışmada göre iş ve aile çatışmaları, iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönlü ifade edilmektedir (Netemeyer vd., 1996: 400; Frone, Yardley ve Markel, 1997: 146, Kinnunen ve Mauno, 1998: 158; Çarıkçı, 2001a: 34; Lambert, Hogan ve Barton, 2002: 36; Bruck ve Allen, 2003: 259, Aksakal, Yılmaz ve Erdem, 2006: 32). Bu iki kavramın birbirinden farklı fakat birbiri ile etkileşim halinde olduğu savunulmaktadır. İş hayatındaki sorumlulukların aile yaşantısındaki sorumlulukları etkilediği, aile-iş çatışmasında ise aile hayatına ilişkin sorumlulukların iş hayatını etkilediği belirtilmektedir (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006: 86; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). İki yönlü olarak ifade edilen çatışmanın aile-iş çatışması yönü de bundan sonraki başlıkta ele alınacaktır.

1.2. Aile-İş Çatışması

Aile-iş çatışması, bireyin aile içindeki rollerinin, iş ile ilgili rollerini yerine getirmesini engellediğinde meydana gelmektedir (Turgut, 2011: 159). Aileden kaynaklı olan bu çatışmada, bireylerin aile yaşam alanlarındaki sorumluluklarıyla iş alanındaki sorumlulukları çatışmaktadır. Çocuklarla ve ev ile ilgili yerine getirilmesi gereken sorumluluklar yüzünden işe gidemeyen çalışanlar aile-iş çatışması yaşayabilmektedirler (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015; Yüksel, 2005: 304).

Aileden işe yönelik oluşan çatışmanın temelinde aile ile ilgili konular ve problemler gelmektedir. Bu problemler içerisinde, eş ile ilgili desteğin olmaması, eşle ilgili yaşanan problemler ve anlaşamama, aile ile ilgili geçirilen zamanın az

olması ve faaliyetlere katılamama, çocuk sayısı ve yaş gibi nedenler yer almaktadır (Cinamon, 2006: 2).

Wayne, Jullie, Musisca ve Fleeson (2004), aile iş çatışmasını “birinin aile rolünden onun iş rolüne negatif müdahale etmesi” olarak açıklamışlardır. Bu tanım, aile ile ilgili rolün diğer role olumsuz olarak yansması ve gerekli başarıyı ve tatmini yakalayamaması anlamına gelmektedir. Özdevecioğlu ve Doruk (2009) ise aile-iş çatışmasını kişinin aile rolü gereği işin sorumluluklarını yerine getirememesi şeklinde tanımlamıştır. Örneğin, bir çalışanın veli toplantısına katılmak için iş gezisini iptal etmek zorunda kalması, aileden kaynaklı bir iş çatışması olarak görülebilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2003: 292).

Bireylerin ev ve aile üzerindeki kontrollerinin daha fazla olması, ev işlerinin daha esnek olması ve işe karşı sorumlulukların ailevi sorumluluktan daha kolay saptanabilir özellikte olması, bu çatışmaların daha az algılanmasına yol açmaktadır (Gutek, Searle ve Klepa, 1991: 567). Bir anlamda aile ile ilgili sorumlulukları ertelemek ya da yerine getirmemek, işe ayrılan zamanı arttırmak çatışmanın iş-aile çatışmasına göre daha geç başlayacağını ifade etmektedir. Bunun nedenini, aileden kaynaklı sorumlulukları kontrol edebilmenin daha kolay olduğuna bağlayabiliriz.

Luk ve Shaffer (2005), yaptıkları çalışmada aile-iş çatışması ile ailesel talepler ve aileye bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, patronun desteği ve eş desteği arasındaki ilişkinin ise negatif yönlü olduğunu tespit etmişlerdir. Luk ve Shaffer’in ulaştığı sonuçlara göre, çalışanlarda aile-iş çatışması arttıkça ailenin isteklerinin ve aileye bağlılık duygusunun arttığını, çalışanların yöneticilerinden aldıkları destek ve takdir arttıkça aileden gelen desteğin azaldığı şeklinde yorumlayabiliriz.

Frone vd. (1997), aile-iş çatışmasının iş stresi ve aşırı iş yükü vasıtasıyla iş aile çatışmasını dolaylı olarak etkilediğini belirtmiştir. Anafarta ve Kuruüzüm (2012), iş sorumluluğunun erkeklerde aile-iş çatışmasını etkilediğini, kadınlarda ise çocukların yaşı ve yaşlı bakımının aile-iş çatışmasını etkilediğini belirlemiştir. Bu durumda gerek iş-aile gerekse aile-iş kaynaklı çatışmaların işyerinde ve ailede geçirilen zamanı kalitesizleştirdiğini söylemek mümkün olabilmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kaynaklarını ve nedenlerini belirlemek gerekmektedir. Bu çatışmaların nedenleri ve türleri incelendiğinde sorunlara çözüm yolları daha sistematik bir şekilde çözümlenebilecektir.

1.3. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının hangi nedenlerden kaynaklandığını maddeler halinde belirlemek mümkündür. Çalışanlar açısından ele alındığında yaşanan iş-aile hayat çatışmaları; zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olarak üç başlık altında incelenmektedir. Aşağıda bu çatışma türlerine yer verilmiştir.

1.3.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı çatışmalarda belirleyici ve en temel unsur, zamanın kısıtlı olmasıdır. Yani zaman esaslı çatışma, iş veya aile rollerinden herhangi birinin yerine getirilmesi sürecinde oluşan zaman baskısının, diğer rolün yerine getirilmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Savcı, 1999: 157). İş yaşamına ayrılması gereken zaman ile aile yaşamına ayrılması gereken zaman arasında yaşanan uyumsuzluk çatışmaya neden olmaktadır (Deniz ve Özalp, 2014: 3).

Zaman temelli çatışmanın ortaya çıkma nedenleri arasında zaman faktörü ve yaşanan baskılar gösterilmektedir. Zaman faktörü, bir rolün beklentilerini yerine getirirken fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkânsız kılması olarak gösterilirken, yaşanan baskılar bir rolün taleplerini fiziksel olarak yerine getirirken, başka bir rolde zihinsel meşguliye neden olduğunda ortaya çıkmaktadır. (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Zaman esaslı iş-aile çatışmalarının örgütsel nedenleri düzensiz ve fazla çalışma saatleri iken, ailevi nedenleri ise büyük ailede yaşamak, eşlerin ikisinin de çalışması ve küçük çocuk sahibi olmak gelmektedir (Elloy ve Smith, 2004: 20). Rol çatışmalarını cinsiyet boyutunda açıklamaya çalışan rasyonel teori; cinsiyet-rol çatışması ilişkisini zaman temelini üzerine oturtmuştur. Buna göre kadınların, iş ve aile rollerine erkeklere kıyasla daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmaları; erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012; Frone vd., 1992). Kinnunen ve Mauno'na göre (1998: 159) aile içerisinde çocuklara ayrılması gereken zaman ve eşin çalışması, zaman esaslı çatışmanın yaşanması ile ilgili olabilecek önemli gerekçeler arasındadır (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012; Kinnunen ve Mauno, 1998; 159).

1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, strese maruz kalmanın belirtileri olarak yaşanan endişe, yorgunluk, gerilim, sinirlilik ya da alınganlık hallerinin, diğer roldeki sorumluluğunu etkilemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Çarıkçı'ya (2001a) göre gerginlik esaslı çatışma, psikolojik nedenli çatışma olarak da tanımlanabilmektedir.

Kinnunen ve Mauno (1998), bir rol gerçekleştiğinde yaşanan gerilim durumunun diğer rolün performansını etkilemesini gerginlik esaslı çatışma olarak tanımlamışlardır. Atabay (2012) ise, bir alanda yaşanan stres, yorgunluk, gerilim ve sinirlilik durumunun kişinin diğer rolündeki performansını olumsuz etkilemesi olarak tanımlamıştır.

Gerginlik esaslı çatışmanın işe ilişkin kaynakları arasında; aşırı işle ilgili rol yükü, iş çevresinin sürekli olarak değişmesi, fiziksel ve psikolojik artan iş talepleri, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşimin az olması, örgüt içi iletişimle ilgili yaşanan stres, iş rolündeki belirsizlik, işte beklenen zihinsel yoğunlaşmanın gerçekleşmemesi ve işe bağlılık durumunun düşük olması gösterilebilmektedir. İşten kaynaklanan nedenlerin yanı sıra, aile içindeki uyumsuzluk ve huzursuzluklar da kişinin psikolojisini etkilemekte ve gerginlik esaslı çatışmalara sebep olabilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 132; Öcal, 2008: 8).

Voydanoff'a (2005) göre iş güvensizliği, zaman, iş yükü baskısı, boşanma gibi istenmeyen durumların iş ve aile çevresinde yaşanması kişinin gergin olmasına sebep olmaktadır. Yapılan diğer bir çalışmada evdeki çocuk sayısı arttıkça, gerginlik esaslı iş-aile rol çatışmalarının arttığı bildirilmiştir (Carlson, 1999: 245).

1.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bir role ait davranışlar, diğer roldeki davranışlar arasındaki uyumu güçleştirdiğinde davranış esaslı çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81; Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum, 2009: 3). Başka bir ifadeyle bir roldeki davranışların, diğer rolde beklenen davranışlarla uyuşmamasıdır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158).

Bir insan davranışlarını, farklı rol beklentilerine göre ayarlayamıyorsa, roller arasında çatışma yaşayabilmektedir (Morkoç ve Tepeci, 2014: 1268). Bu nedenle

kişinin iş ve aile yaşamındaki rollerinin ve bu rollerdeki beklentilerin birbiri ile uyumlu olması, davranış kaynaklı çatışma yaşamasını etkilemesi açısından önemlidir (Kayasandık, 2013: 13). Örneğin, çalışan iş yerinde kuralcı, itaat eden ve emir veren davranışlar sergiliyorsa bu davranışlar aile hayatında hoş karşılanmayabilir (Andres, Moelker ve Soeters, 2012: 753).

Dierdorff ve Ellington (2008: 885) çalışmalarında, işyerinde çalışanların birbirine karşılıklı bağımlılığının ve bir çalışanın astlarından sorumlu olması gibi nedenlerin davranış kaynaklı rol çatışmalarına yol açtığı bulgusuna ulaşmışlardır. Kadınlar, erkeğin egemen olduğu toplumlarda geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentilerin çalışma hayatı ile bağdaşmaması sebebiyle erkeklerden daha çok çatışma yaşayabilmektedirler (Özen ve Uzun, 2005: 133; Temel vd, 2006: 29).

Yukarıda ifade edilmeye çalışılan iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenlerini ve ortaya çıkma sebeplerini belirleyen çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bundan sonraki bölümde bu teorilere yer verilecektir.

1.4. İş-Aile Çatışması Teorileri

İş ve aile yaşamlarının birbiriyle etkileşimi, kişinin hayatını etkileyen önemli durumlar içerebilmektedir. Bu sebeple bu etkileşimleri tüm boyutlarıyla incelemek önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir (Toraman, 2009: 20). Yaşanan bu etkilerin sonuçları üzerinde yapılan birçok çalışma doğrultusunda, çeşitli teorilerden bahsedilebilir. Çalışmanın bu bölümünde, bilimsel çalışmalarda en çok bahsedilen ayırma teorisi, taşıma teorisi, katkı teorisi ve telafi teorilerinden bahsedilecektir.

1.4.1. Ayırma Teorisi

İş-aile arasındaki etkileşimi açıklayan teorilerden en eskisi ve en çok tartışılanlardan birisidir. Bu teoriye göre, çalışma ve çalışma dışındaki yaşam alanları arasında bir etkileşim bulunmamakta ve iki farklı alanı temsil etmektedir. İş ve aile rolleri birbirinden bağımsız olmakla birlikte işte meydana gelen olayların aileyi, ailede meydana gelen olayların da işi etkilemesi söz konusu değildir (Çarıkçı, 2001a: 46, Efeoğlu, 2006: 10).

İş ve aile alanlarının ayrılması ile ilgili olarak iki farklı görüş mevcuttur. Birinci görüşe göre; iş ve aile, temelde birbirlerinden farklı alanlar olduğu için iş ve

ailenin ayrılması doğal bir süreçte meydana gelmekte ve normal şartlarda iki alan arasında etkileşim olması gerekmemektedir. İkinci görüşe göre ise, iş-aile alanlarının ayrılması, doğal ve kendiliğinden oluşan bir süreç değil, çalışanların iş ve ailelerini korumak amacıyla bilinçli olarak yarattıkları bir durumdur (Çarıkçı, 2001a: 47). Tabii bu görüşe uygun hareket edebilmek için, çalışanların profesyonel olarak iş ve aile ile ilgili sorumlulukları ve faaliyetleri iyi dengelemesi gerekecektir.

1.4.2. Taşıma (Taşma) Teorisi

Taşıma ya da taşma teorisi, yaşam alanındaki tutum, tecrübe ve davranışların diğer yaşam alanına da aynı şekilde geçmesiyle ilişkilidir (Toraman, 2009: 22). Bu teoriye göre, çalışan işinde mutlu değilse bu mutsuzluğu aile yaşamını da etkileyebilir. Aynı şekilde birey aile hayatında mutlu değilse, bu mutsuzluğu iş yaşamını da etkileyerek olumsuz durumlar yaratabilir. Bununla birlikte, iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkiler olumsuz sonuçlara yol açabileceği gibi, olumlu sonuçlara da yol açabilmektedir (Uzun, 2013: 20). Bu durumda bu teoriye her iki alanın birbirinin içine geçmesi kaçınılmaz olacaktır.

Taşma teorisi pozitif taşma ve negatif taşma şeklinde iki yönde meydana gelmektedir (Xu, 2009: 230). Pozitif taşma, bir roldeki tatmin ve başarının, diğer roller üzerinde de yaşanmasıyla oluşmaktadır. Negatif taşma ise bir roldeki stres ve olumsuz duyguların diğer rol üzerinde yaşanmasıyla oluşmaktadır. Evde ya da işte yaşanan olumsuzluğun diğer alanı da olumsuz olarak etkilemesi, olumsuz taşıma olarak adlandırılırken, olumlu deneyimlerin diğer alanı da olumlu şekilde etkilemesi, olumlu taşıma olarak adlandırılmaktadır (Çarıkçı, 2001b: 49).

Williams ve Alliger (1994), aile ve ev ortamları arasındaki ruh hali taşımalarını incelemiş ve olumsuz ruh halinin taşıma potansiyelinin daha çok olduğunu, bayanların erkeklere göre daha çok taşıma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Summer ve Knight (2001) ise taşıma olgusunun bireyden bireye değişebileceğini, aile ve iş yaşamlarını farklılaştırabileceğini, zorluk çeken bireylerin maksimum derecede taşıma yaşadıklarını belirtmişlerdir (akt: Arthur ve Cook, 2003: 227).

Taşma kuramını esas alan, Netemeyer, Brashear ve Boles'e (2004) göre, iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir etki olmasını beklemek anlamsızdır. Onlara göre iş-aile ve aile-iş çatışmaları, iş stresi arttıkça

artmamalıdır şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda iş stresinin artması iş ve aile, aile ve iş arasındaki etkileşimi olumsuz hale getirmemelidir.

1.4.3. Katkı Teorisi

Katkı teorisine göre, bireyin örgütsel ve bireysel tatmin düzeyleri birbiri üzerinde etkili olmakta ve bu durum kişinin genel hayat tatmin düzeyini etkilemektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Duxbury ve Higgins'in çalışmasına göre (1991) bireyin yaşamından tatmin olma seviyesi, işi ve ailesinin yaşam kalitesine bağlıdır. Cooke ve Rousseau (1984) yaptıkları çalışmada, çalışanın iş ve ailedeki sorumlulukları arasındaki etkileşimin roller arasında çatışma yarattığı durumlarda, çalışanlar üzerinde fiziksel gerginliğe yol açtığını belirtmişlerdir.

1.4.4. Telafi (Dengeleme) Teorisi

Telafi ya da diğer bir ifadeyle dengeleme teorisinde, iş ile aile alanlarındaki davranış ve tutumları arasında ters yönlü bir etkileşim bulunmaktadır. Kişi bir alanda elde edemediklerini diğer alanda bulmaya çalışmakta, böylece tatminsizliğini diğer alanda dengelemek ve gidermek istemektedir (Toraman, 2009: 23).

Aşan ve Erenler (2008), bireyin işi ile aile yaşamı arasında negatif yönlü ilişkinin olduğunu ve kişilerin yaşamının bir alanında yaşadığı tatminsizliği, başka bir alanda yaşayacağı tatmini arttırarak telafi etme eğiliminde olacağını savunmaktadırlar. Bu durumda işinde mutlu ya da tatmin olamayan kişi, ailesine odaklanmakta ve orada mutlu olmaya çalışmaktadır. Ya da tam tersi durumda ailesinde mutlu olamayan kişi işine odaklanarak işinde başarılı olmayı hedeflemektedir.

Efeoğlu ve Özgen'e (2007: 239) göre de çalışanlar iş ya da aile alanlarından birinde yaşadığı tatminsizliği telafi etmek amacıyla diğer yaşam alanında daha fazla doyum sağlamaya yönelmektedir. Bu durumda da iş ve aile hayatları arasındaki zaman dengesi bozulmakta ve bireylerin çatışma yaşadıkları düşünülmektedir.

Telafi teorisinde, iki rol arasında uygunsuzluk yaşandığında çalışanlar herhangi bir alana daha fazla ilgi göstererek bu rolden tatmin olma seviyesini arttırmaya çalışmaktadırlar (Xu, 2009: 230).

1.4.5. Çatışma Teorisi

Çatışma teorisine göre ise, iş ve aile rolleri arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma bulunmaktadır. Teorinin temelinde ise çalışanların sınırlı enerji ve zaman sebebiyle roller arasında uzlaşamaması yatmaktadır. Kişi bu rollerinden biri için fedakârlık yapmalıdır (Keser, 2006: 219). Bu durumda iş ya da aile rollerinden birini seçerek o rol üzerinde odaklanmaktadır.

Çatışma teorisine göre yaşam alanlarından herhangi birinde üstlenilen rol, tek başına çatışmaya yol açmamaktadır. Rolün oluşturduğu sorumluluk ve yükümlülüklerin bireyin üzerinde uyumsuz istekler yaratması çatışmaya yol açmaktadır (Efeoğlu, 2006: 17).

1.5. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Çalışanlar ve örgütler için önemli bir sorun olan iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenlerini başlıklar halinde bir araya getirerek gruplandırmak ve bu nedenleri çözmeye çalışmak önemlidir. Genel olarak iş ve aile çatışmasına sebep olan faktörler kişisel, işle ilgili ve aile ile ilgili faktörler olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Bu faktörler aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

1.5.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin cinsiyeti, yaşı, kişiliği ve evli olup olmaması, iş-aile çatışmasına sebep olan faktörler arasında yer almaktadır. İş-aile çatışmasına neden olan kişisel faktörlerden cinsiyetin, kişilik ve yaşın iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde neden olduğu etkiler önemli görülmekte ve çalışanların bu kişisel faktörlerin etkisinde kalarak iş yaşantısında ve aile yaşantısında önemli sorunlar yaşayabileceği söylenmektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 157).

1.5.1.1. Cinsiyet

İş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve ilişkisi en fazla araştırılan faktörlerden birisi cinsiyettir (Reynolds, 2005: 1314). Bireyler arasındaki cinsiyet farkı toplumlarda rol ayırımına sebep olabilirken, bu durum kadınları ev ve özel yaşamıyla sınırlayabilmektedir. Erkeklerin, toplumda evin geçimini sağlayan ve kararlarda söz

sahibi olan bir güç olarak görülmesi sebebiyle, cinsiyet faktörünün çatışmalarda etkin bir rol oynadığı gözlenmektedir (Kocacık ve Gökaya, 2005: 205).

Kadınların evlilik, aile ve çocukları ile ilgili rollerini mesleğindeki rollere göre öncelik sırasında öne alması durumunda kadınların terfi imkânları kısıtlanabilmektedir. Kadının evli ve çocuklu olmasının kariyerini ve iş yaşamını sekteye uğratması gibi sebepler “çalışan kadın” sorunu olarak görülmüştür. Cinsiyet faktörü genellikle kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşayacağı şeklinde ele alınmıştır (Aytaç, 2000: 908; Anafarta ve Kuruüzüm, 2012).

Çalışan kadınların üstlendiği roller, çalışan erkeklerin üstlendiği rollerden daha fazladır. Ayrıca kadınların üstlendikleri rolleri sıralamaları ya da öncelikler belirlemeleri mümkün olmazken, erkekler bunu kolaylıkla ve genellikle de işi öncelikli olarak belirlemektedirler (Çarıkçı 2001a: 58). Eve ve işe ilişkin sorumluluklar kadınların psikolojik ve duygusal olarak yıpranmasına, erkeklere oranla daha fazla stres yaşamasına sebep olmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 77; Temel vd, 2006: 29; Anafarta ve Kuruüzüm, 2012).

Fu ve Shaffer (2001), çalışmalarında kadınların daha çok aile-iş çatışması, erkeklerin ise daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtirken, Voydanoff (2005) ise bu tespitin tersine kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını belirlemiştir.

Hill (2005) çalışmasında, çalışan babanın çalışan anneye göre daha az iş-aile çatışması ve stres yaşadığını, fakat daha yüksek düzeyde aile, evlilik ve hayat tatmini duyduğunu belirlemiştir. Giray ve Ergin (2006), kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirlemiştir. Antalyalı ve Çarıkçı (2007), kadınlarda iş-aile çatışmasının erkeklere oranla daha fazla görüldüğünü belirlemiştir. Sekine vd. ise, yaptıkları çalışmada hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasını kadınların erkeklere göre daha fazla yaşadıklarını belirlemişlerdir (Sekine, Chandola, Martikainen, Marmod ve Kagamimori, 2010).

1.5.1.2. Kişilik

Kişilik, iş-aile çatışmasının önemli nedenlerinden biridir. Kişilik, bireylerin doğuştan gelen özellikleri ile sonradan kazandığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan gelen özellikler biyolojik temellidir ve sonradan değiştirilmeleri hemen hemen imkânsızdır. Fakat çevreden kazanılan özellikler, toplumun, işletmenin veya işin özelliğine göre farklılık gösterebilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 115).

Greenhaus ve Parasuraman (1989: 303) kişisel özelliklerin verilen kararlar üzerinde güçlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Sabuncuoğlu'nun yapmış olduğu çalışmada "kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar bazı kişilerin işlerini değiştireliler de iş tatminsizliği yaşadıklarını, bazı kişilerin ise iş tatminlerinin farklı işletmelerde ve işlerde nispeten istikrarlı olduğunu ortaya koymuştur" şeklinde belirtmiştir (Sabuncuoğlu, 2009: 62).

1.5.1.3. Yaş

Çalışan bireyin yaşı iş-aile çatışmalarında dolaylı bir neden olarak değerlendirilmektedir. Kişinin yaşıyla beraber deneyimlerinin de arttığı görülmektedir (Kaya ve Özhan, 2012: 114). Yaş ilerledikçe, çalışanın işi ve ailesiyle ilgili rolleri değişmekte, bu nedenle de işinin ve ailesinin de kişiden beklentileri değişmektedir (Çarıkçı, 2001a: 340). Yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığı, genç yaşlarda iş tatmininin daha düşük, orta yaşlarda durağan ve ileri yaşlarda ise yüksek olduğu ortaya koyulmuştur (Sabuncuoğlu, 2009: 65). Voydanoff (2005) yaptığı çalışmada, genç yaştaki çalışanların olgun ve deneyimli çalışanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirlemiştir.

Martins vd.'ne göre çalışanın yaşıyla paralel olarak örgütteki kariyer basamakları yükseldikçe iş-aile yaşamlarındaki denge, çalışanı daha fazla kaygılandırmaktadır (Martins, Kimberly ve John, 2002). Grzywacz'a (2002) göre ise iş ve aile alanları arasında olumsuz durumlar, genç ve orta yaşlı çalışanlarda daha çok görülmektedir. Zaman geçtikçe olumsuz durumlar azalarak pozitif yöne dönüşebilmektedir.

Giray ve Ergin (2006), çift kariyerli ailelerdeki genç kadınların, yaşlı kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirlemiştir. Yıldırımalp, Öner ve Yenihan (2014) ise, genç yaştaki çalışanların daha az iş aile-çatışması yaşadıklarını belirlemiştir. Bu durumda çalışanlarda yaş ilerledikçe iş-aile çatışmalarından ortaya çıkan olumsuz durumlar azalmakta iken, işinin ilk yıllarında yaşanan olumsuz durumlar daha çok olabilmektedir.

1.5.2. İşle İlgili Faktörler

İş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenleri arasında gösterilen iş ile ilgili faktörlerin genellikle iş stresi, iş gerekleri, işin özelliği ve çalışanların kişiliği olduğu şeklindedir (Ryan, Ma, Hsiao ve Ku, 2015: 11). İş aile çatışmasına neden olan işle ilgili faktörler iş ve çalışma koşulları ve işe bağlılık faktörleri altında incelenmektedir. Bu faktörler aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

1.5.2.1. İş ve Çalışma Koşulları

Çalışanın işyerinde çok fazla zaman geçirmesi sebebiyle ailesine daha az zaman ayırması iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Ayrıca çalışma saatlerinin fazla olması sonucu kişi eve yorgun döneceği için bu durum evine ve ailesine karşı olan ilgisini ve duyarlılığını olumsuz etkileyecek, dolayısıyla da daha fazla iş-aile çatışması yaşanmasına neden olabilecektir. Buna göre işe ayrılan zamanın artması, bireyin ailesine karşı sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Uzun, 2013: 23). Çalışma saatlerinin uzun ve belli olmayışı erkeklerde kadınlarda olduğu kadar sorun yaratmamaktadır. Erkeklerde bu durum fazla yorulma nedeniyle memnuniyetsizliğe neden olurken, kadın da işi bırakmaya kadar varan sonuçlar doğurabilmektedir (Önel, 2006: 20).

İşin genel görünümü veya işin kendisi, iş tatmininin önemli kaynaklarıdır. İşin konumu, ücreti ve diğer olanakları kişiyi tatmin etse de, işin genel yapısı çalışanın kişilik ve beklentilerine cevap vermiyorsa iş tatminsizliği yaşanabilmektedir (Varol, 2010: 45).

Çalışma koşulları; çalışma saatleri, ısı, nem, gürültü, temizlik, uygun sağlık koşulları, çalışma araçlarının yeterliliği gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin en uygun düzeye getirilmesi, çalışanın moral düzeyini etkileyebileceği için, işletmeyle bütünleşmesini kolaylaştırabilmektedir (Öz, 2006: 33). İşgörenin çalışma şartları, iş tatminini fiziksel ve psikolojik olarak iki farklı şekilde etkilemektedir. Yetersiz ve uygunsuz çalışma koşulları çalışanlarda fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir. İkinci olarak da zamansal açıdan çalışma hayatı çalışanın yaşamının büyük bir bölümünü kapsadığında oluşan uygunsuz çalışma koşulları da, psikolojik sorunlara sebebiyet verebilmektedir (Özbenli, 1999: 137). Çalışanlar daha çok temiz, tehlikeden uzak, konforlu, evlerine daha yakın ve modern araç-gereçlerin kullanıldığı

işletmeleri dolayısıyla iyi ve rahat fiziksel koşulları tercih etmektedir. İşletmeler bu nedenlerden dolayı çalışma şartlarını iyileştirerek çalışanlarının boş vakitlerini geçirebilecekleri spor salonu, kantin ve dinlenme tesisleri gibi sosyal tesisler kurmak durumunda kalmaktadırlar (İşcan ve Sayın, 2010: 200).

1.5.2.2. İşe Bağlılık

İşe olan aşırı bağımlılık, çalışma yaşamında bir bağlılık değil, bağımlılık olarak tanımlanmaktadır. İşkolikler genellikle ekonomik açıdan ihtiyaçları olmasa da, çok çalışıp, kendilerinden beklenenin üzerinde bir performans göstermektedirler. Ayrıca işlerini yapmadıkları anda bile akılları daima işlerinde kalır (Çetinkaya, 2011: 99). Çalışmadıkları zaman bile zihinleri işleri ile o kadar meşguldür ki, bu durum hem kendilerine hem de çevresindekilere zarar verebilmektedir (Kaya, 2003, 17). Dolayısı ile işkolik çalışandan ailedeki rolünü ve tam tersine ailesine aşırı bağlı olan çalışanın da işteki rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenmektedir. Bu durumda iş-aile hayat çatışmasının ortaya çıkmasının, çalışanın işe bağlılığının düzeyi ile yakından ilişkili olduğu sonucuna varılabilmektedir (Diker, 2010: 64). Greenhaus vd.'nin yaptıkları çalışmada, ailesinden daha çok işine bağlı olan kişilerin en yüksek seviyede iş aile çatışması ve stres yaşadığını tespit etmişlerdir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Aziz ve Cunningham (2008) ise iş yaşam dengesizliği ve işkoliklik arasında pozitif yönde bir ilişki belirlemişlerdir. Zincirkıran ve Mete (2014), yine aynı doğrultuda işkolik çalışanların daha çok iş-aile çatışması yaşadıklarını belirlemişlerdir. Akdağ ve Yüksel (2010: 48) işkolikliğin sadece bireyin kendisini etkilemediğini, bireyin ailesini, yakınlarını ve iş arkadaşlarını da etkilediğini hatta işkolik evli bireylerde boşanmaların daha çok görüldüğünü söylemişlerdir.

1.5.3. Aile ile İlgili Faktörler

Çalışanların karşılaştığı iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenleri arasında aile faktörü de önemli bir faktör olarak görünmektedir. Parasuraman vd. ailesel taleplerin artan iş-aile çatışmasına neden olduğunu ileri sürmüşlerdir (Parasurman, Purohit ve Godshalk, 1996). Medeni durum ve eş desteği, çocukların bakımı, ailede bakıma

muhtaç bireylerin bulunması ve çift kariyerli aile yapısı aile ile ilgili faktörlerden olup bu bölümde incelenmiştir.

1.5.3.1. Medeni Durum ve Eş Desteği

Evlilik durumu ve çalışanların işleriyle ilgili olarak kendilerini geliştirmeleri, kariyer yapmaları bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları önemli gelişmelerdir. Kadın ve erkeklerin evlilik ve kariyere bakış açıları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kadınların aynı pozisyondaki evli erkeklere göre iş hayatında daha geri planda kaldıkları ve daha düşük kariyer beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Çünkü evlilik kadının kariyerini arka plana atmasına sebep olabilmektedir (Fidan, 2005: 4). Carnicer ve Sanchez (2004: 447) yaptıkları çalışmada evli ve çocuğu olan çalışanların, bekâr ya da çocuğu olmayan kişilere kıyasla daha çok iş-aile çatışması hissettiklerini belirtmişlerdir. Kinnunen (2004: 10) evli olma ya da birlikte yaşama durumlarında iş-aile çatışmasının bekâr ya da yalnız olma durumundan çok daha fazla hissedildiğini belirtmiştir. Lo vd. tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının nedenleri arasında eş desteğinin az olması gösterilmektedir (Lo, Raymond ve Catherine, 2003).

1.5.3.2. Çocuk Sahibi Olma

Kişinin çocuk sahibi olması da, bireyin evli olması gibi yeni roller ve sorumluluklar üstlenmesi anlamına gelmektedir. Çocuk sahibi olma durumunda bireyin evine ve ailesine ayırması gereken zaman ve aile rolleri artacağı için iş-aile çatışmasının da artması beklenebilir. Carnicer ve Sanchez'in (2004: 447) yapmış oldukları çalışmada evli ve çocuğu olanların, bekâr ya da çocuğu olmayanlara göre çok daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını belirtmişlerdir. Evde çocukların varlığı, çocukların sayısı, çocukların yaşı (küçük çocuk-yüksek iş aile çatışması) iş aile çatışması ile ilişkili bulunmuştur (Madsen, 2003: 37). Aynı zamanda kadınların hamilelik ve çocuklarının bebeklik dönemlerinde zorunlu olarak izinli olmaları yönetimle aralarında sorunlara yol açabilmektedir (Özmutaf, 2007: 53).

1.5.3.3. Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Bulunması

Ailenin yanında yaşlı veya bakıma muhtaç bireylerin bulunması durumunda tıpkı çocuklarda olduğu gibi bakım sorunu ortaya çıkmakta ve bu sorunun olumsuz etkileri çalışanların iş hayatına yansiyarak çatışma yaşama olasılıklarını arttırmaktadır (Çarıkçı, 2001a: 84).

1.5.3.4. Çift Kariyerli Aile Yapısı

Aile içerisindeki eşlerin her ikisinin de ücretli bir işlerinin olmasının yanı sıra kariyer amaçlarının ve kaygılarının olduğu aile tipine “çift kariyerli aile” denilmektedir. Aile bu dönemde çocuk sahibi değil ise çatışma ortaya çıkma ihtimali azalmakta ancak çocuk sahibi olunması ile birlikte çeşitli sorunlar yaşanmaya başlamaktadır (Çarıkçı, 2001b: 90). Kadınların çalışma hayatında daha çok görülmesiyle birlikte, ev işleri ve aile sorumluluklarının anne ve baba ya da karı ve koca arasında bölüşülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda bu sorumlulukların iş ve aile çatışmalarını arttırdığı düşünülmektedir. Ev ve aile sorumluluklarının kadın üzerinde daha çok olduğu görülmektedir.

Çift kariyerli ailelerde hem kadın hem de erkeğin iş ile ilgili çeşitli kariyer hedefleri bulunmaktadır. Aile sorumlulukları ve çocuk yetiştirme bu hedeflere ara verilmesine neden olmakta ve bu durum da kadınların kariyerinde ciddi sorunlara yol açmaktadır. Çocuk doğurduğu zaman işini kaybeden veya ara vermek zorunda kalan pek çok kadının bir süre sonra yeniden işe girmesi ve işe alışması güçleşmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210).

1.6. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçların neler olduğunu bilmek ve buna göre önlemler almak oldukça önemlidir. Bu sonuçların belirgin hale gelmesi, uygulanabilecek çözümlerin ve ortaya çıkan sorunların aşılması için gereklidir. Bu bölümde iş-aile çatışmasının bireyler ve örgütler üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçları ele alınacaktır.

1.6.1. İş-Aile Çatışmasının Olumlu Sonuçları

Çatışma kavramı genel olarak olumsuz durumları çağrıştırarak istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Fakat çatışma tümüyle kötü sonuçları olan bir durum olarak görülmemelidir. Daha önceki bölümlerde iş-aile çatışmasının olumlu sonuçları telafi kuramı ile açıklanmıştı. Birey çatışma sonucunda yaşadığı olumsuz durumları diğer alanlarda telefı etmeye çalıştığında aslında, olumlu bir gelişme kaydetmesi mümkün olabilecektir (Martins, 2002: 40; Diker, 2010: 76).

Çatışmanın yaşanmadığı örgütlerde yenilik, değişim, yaratıcılık olmazken, aynı zamanda örgüt performansı düşerek, sürekli ve önemli çatışmaların yaşanmasına da sebep olmaktadır (Robbins, 1990: 414; Koçel, 1999: 490).

Bireyler aile yaşam alanında bulamadığı tatmini iş yaşamında arayacak ve kendisini işine daha çok vermesi neticesinde işindeki başarısı artacaktır (Kinnunen ve Mauno 1998: 173).

Çatışmanın yarattığı olumlu sonuçları maddeler halinde sıralayacak olursak aşağıdaki sonuçlar da gerçekleşebilmektedir (Ertekin, 1982: 480; Williams, 1982: 209; Özalp, 1989: 211; Başaran, 1992: 266; Eren, 1993: 228):

- Çatışmalar, örgütlere yeni amaçlar kazandırarak, eski amaçların güncelleşmesini ve yenilenmesini sağlar,
- Örgütteki kaynaklarının bölümler arasında dengeli şekilde dağıtılmasını sağlar,
- Yeni örgüt politikalarının oluşmasını ve yenilenmeyi sağlar, örgütün eskimesini tembelleşmeyi ortadan kaldırır,
- Üst düzey fikirlerin üretilmesini ve yeni buluşlar için araştırma yapma eğilimini artırır,
- Çalışanlar arasındaki gizli sorunların fark edilmesini ve görüş bildirmek istemeyen çalışanları motive etmeyi sağlar.

1.6.2. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları

İş-aile çatışması, çalışanların iş ile ilgili tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çatışma sürecinde, çalışanların iş tatmin düzeyi azalmakta, mesaiye geç gelme ve erken ayrılma gibi istenmedik bazı davranışlar da

ortaya çıkabilmektedir (Yüksel, 2005: 305). İş-aile çatışması yaşayan kişinin işteki performansı ve iş tatmini düşmekte ve bu nedenle örgütsel bağlılığı azalmaktadır. İş tatmini çok düşük boyutlara ulaştığı durumlarda çalışan işten ayrılmayı da düşünmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007: 250).

İş-aile çatışmasının sonuçlarını araştıran çalışmalar, evlilik hayatının tatmini, hayat tatmini, işten ayrılma niyeti ve aile yaşamı tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermişlerdir. İş-aile ve aile-iş çatışması ile karşılaşan çalışanlarda işe geç kalma, iş tatmini, performans ve işe devamsızlık gibi iş çıktıları değişkenlik gösterebilmektedir (Özmete ve Eker, 2013: 23; Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Hammer vd. tarafından yapılan çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışmaları sonucunda yaşanan stres ve strese bağlı olarak yaşanan sağlık sorunları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır (Hammer, Bauer ve Grandley, 2003). Bu olumsuz etki hem fiziksel, hem de psikolojik sağlık üzerinde olmaktadır. Bu durumda iş-aile ve aile-iş çatışması arttıkça çalışanlarda fiziksel ve psikolojik sağlık da etkilenmekte ve bozulmaktadır.

Kayasandık (2013: 25) iş-aile çatışmasının yüksek depresyon, hipertansiyon ve kalp sorunları gibi pek çok fiziksel sağlık problemine neden olduğunu belirtmektedir. İş-aile çatışması strese neden olduğundan bu tarz sağlık sorunları da genellikle stresin birlikte getirdiği sorunlar olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ, HAYAT TATMİNİ, AİLE TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI VE ARALARINDAKİ İLİŞKİLER

2.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya atılmış, 1940'lı yıllardan itibaren de bu konunun önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Bu kavramın teorik olarak temelleri ise 1954 yılında Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı ve 1959 yılında Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile ortaya atılmıştır (Görgüluer, 2013: 74).

İş tatmini, bireyin işi ve iş yerindeki çalışma koşullarından duyduğu memnuniyet, bu ikisi arasındaki uyum ve dengeyi yakalaması sonucu meydana gelen memnun edici bir duygu durumu halidir ve birey işine karşı olumlu bir tutum geliştirmişse iş tatmini de gerçekleşmiştir denilmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000: 254).

Diğer taraftan iş tatmini, bireylerin hem bedensel ve zihinsel sağlıklarının, hem de fizyolojik ve ruhsal duygularının göstergesidir. İş tatmini, çalışanın işten elde ettiği gelire ek olarak çalışmaktan zevk aldığı ekip arkadaşları ile birlikte iş çıkarmasının çalışana sağladığı mutluluk şeklinde de tanımlanabilir (Şimsek, Akgemci ve Çelik, 2003: 150).

Locke (1976) iş tatminini, çalışanın işini ve iş hayatındaki tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu veya zevkli hisler şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanımlamada iş tatmini, bireyin işine karşı beklediği veya arzuladığı sonuçlarla gerçekleşen sonuçlar arasında yaptığı karşılaştırmalar sonucunda oluşan duygusal tepkilerdir (Cranny, Smith ve Stone, 1992: 1). Bu tanımla iş tatminine çalışanların işine gösterdiği duygusal bir tepki olarak bakılmıştır. Miner (1992), yaptığı tanımlamada iş tatminini "bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum" olarak ele almıştır.

İş tatmini, işin çeşitli özelliklerine karşı hissedilen duyguların toplamı olarak ifade edilebilir (Kırel, 1999: 116). Bu durumda çalışanların istekleri ile işin özellikleri örtüştüğü zaman iş tatmini gerçekleşir ve iş tatmini çalışanın işinden hoşnutluk duymasını sağlamaktadır (Akıncı, 2002: 2).

Silah (2000), iş tatmininin, işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin karşılanması durumunda gerçekleşeceğini belirtmiştir.

Alıncık ve Yılmaz (2012), “İş görenlerin çalışmakta oldukları işe ve o işe dair tüm unsurlara karşı geliştirdikleri duygusal tutumlara iş tatmini denilebilir” şeklinde bir tanımlama yaparak duygusal yönün önemine değinmişlerdir. Bu durumda Taş (2011) iş tatmini kavramının görülemediğini, sadece hissedilebildiğini bu sebeple de duygusal yönlü olduğunu söyleyerek duygu yönünün önemini de vurgulamış olmakta ve diğer çalışmalarda yapılan tanımla da örtüşmektedir.

Yukarıdaki tanımlamalara göre iş tatmininin herhangi bir işyerindeki çalışanların tutum ve davranışlarını belirlemede ve etkilemede önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Buna göre iş tatminiyle ilişkili etmenler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Cummings ve Scott, 1969: 283; Mitchell ve Larson, 1987: 85):

- İş tatmini, bireyin yaptığı işe karşılık olarak elde ettiği maddi ve maddi olmayan kazanımlarla yakından ilişkilidir. Çalışanın işyerinde elde ettiği gelir, saygınlık, sosyal haklar ve yetkilendirme düzeyi, o çalışanın işinden tatmin olma derecesini belirlemektedir. Çalışanların, örgüt içerisinde elde ettiği bu kazançların adil bir şekilde dağıtıldığına ikna olması gerekmektedir.
- Çalışanın sağlık ve güvenlik tedbirlerinin iyi şekilde alındığı, işten çıkarılma korkusunun daha az yaşandığı çalışma ortamlarında daha yüksek seviyede iş tatmini olduğu görülmektedir.
- Bir çalışan ancak kişisel yetenek, deneyim ve meraklarını karşılayan görevleri yerine getirdiğinde doyuma ulaşır. Çalışanın sahip olduğu özelliklerle yaptığı işin gerektirdiği özellikler arasında tam bir uyum olmalıdır.
- Çalışan, işyerinde terfi ve ilerleme olanağına sahipse ve yapılan terfiler ve ilerlemeler çalışanların performansına göre gerçekleşiyorsa, çalışanın duyduğu haz da bu ölçüde yüksek olacaktır.
- İş tatmini, işyerindeki olumlu ilişkilerle yakından ilişkilidir. Çalışanın örgütte herhangi bir iş biriminin içinde yer almaktan dolayı duyduğu mutluluk, iş tatminini de olumlu etkilemektedir. Burada sözü edilen grup, bireyin işyerinde sevgi, bağlılık gibi duyguları hissettiği ve mutluluk duyduğu biçimsel olmayan gruptur.

- Çalışanın iş tatmin düzeyini, örgütün başlıca politikaları, personel uygulamaları ve örgütün toplumdaki prestiji ve ünü de etkileyebilmektedir.
- İş tatmini, çalışanın amirinin tutumuyla yakından ilişkilidir. Amirin ya üst düzey yöneticilerin çalışana karşı gösterdiği olumlu davranışlar, ona değer vermesi, yetkilendirme verilmesi ve kararlara katılımını sağlaması çalışanın işinde mutlu olmasına yardımcı olan etmenlerdir.

İş tatmini kavramının tanımlanması ve açıklanmasından sonra, çalışmanın bu bölümünde iş tatmininin çalışanlar ve örgütler açısından önemi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini ve tatminsizliğin sonuçları ve iş tatmini motivasyon teorilerine sırasıyla değinilecektir.

2.1.1. İş Tatmininin Önemi

İnsanlar hayatlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde, yöneticileriyle ve meslektaşlarıyla birlikte geçirmektedir. Yalnızca ekonomik değil, psikolojik açıdan da doyuma ulaşan çalışanların işyerinde daha mutlu çalışabildikleri görülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, çalışan yaşamında hem ekonomik hem de duygusal açıdan oldukça önemlidir (Bakan ve Büyükebeşe, 2004: 6). Profesyonel çalışanlar işyerlerinden daha çok, yaptıkları işe bağlıdırlar. Bu tür çalışanların işyerinde çalışma süreleri, isteklerinin karşılanması ve işlerinden tatmin olma durumları ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak, onları güdülemek, iş tatminini sağlamak için gerekli ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir (Kırel, 1999: 116).

Şimdiye kadar iş tatmini üzerinde yapılmış çalışma sayısı çok fazla olmakla birlikte, birçok araştırmacı iş tatmininin çok önemli olduğunu ve bu konuyla ilgili daha fazla araştırmanın yapılması gerekliliğini savunmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda ortaya çıkan ve devamlı geliştirilen bilgiler, kişiler ve örgütler için önemli pratik öneriler içermektedir.

İş tatmininin örgütlerde yüksek düzeyde sağlanmasının destekçileri içerisinde yöneticiler yer almaktadır. Örgüt içerisinde bulunan yöneticilerin en önemli görevlerinden biri, çalışanlarının iş tatminini sağlamaktır. İş tatmini, kurumsal aidiyeti sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla iş tatmini sağlanmış bir

çalışan, örgütüne maksimum düzeyde faydalı olur ve daha verimli olmaya çalışır, bu da beraberinde kaliteli çıktıyı meydana getirir (Tietjen, 1998: 226). İş tatmini olmayan çalışan, hem iş hayatında hem de sosyal hayatında sorunlar yaşamaktadır. Bu çalışanlar kendi sorunlarını ailesine yansıtarak, onların da mutsuz olmalarına sebep olabilmektedir (Davran, 2014: 12).

Bir işletmede iş tatmininin düşük olması grevlere, işi yavaşlatma eylemlerine, verimliliğin düşük olmasına, disiplin sorunlarına, işe devamsızlığa ve personel devir hızında artışa sebep olabilir. Yüksek iş tatmini, bir işletmenin iyi yönetildiğinin göstergelerinden biridir. İş tatmininin sağlanması için örgütte öncelikle sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmalıdır (Duman, 1997: 16). İş tatmininin düşük olduğu örgütsel ortamlar çalışanlarda olumsuz duygular yaratabilmektedir. Kaynak'a (1990: 113) göre iş tatminsizliği çalışanları hayal kırıklığına uğratabilmektedir. Çalışanlar işlerinde kişisel yeterliliklerini sergilemek ve gerçekleştirmek istemektedirler. İş tatminsizliği yaşayanlar psikolojik olgunluğa erişemezler. İş tatmininin düşük olması, çalışanı işe karşı soğutmakta, moralini düşürmekte ve verimliliği azaltmakta ve bunun sonucunda da sağlıksız bir iş ortamı ve aile yapısının oluşmasını hızlandırabilmektedir.

Çalışanların iş tatmin düzeyleri, yöneticileri tarafından sürekli izlenmelidir. İş tatminini incelemenin örgütlere sağladığı faydalar vardır. Bu faydalar örgüt içi iletişimin artması ve yönetimin işletmedeki genel doyum düzeyi hakkında fikir sahibi olması şeklinde açıklanabilir (Davis, 1988: 97).

Sonuç olarak çalışanların daha mutlu, sağlıklı ve üretken bir halde çalışması yönetimin yüksek düzeyde tatmin sağlanması ile mümkün olur. Çalışanların işyerindeki tatminsizliği azaltmak için, çalışanların tatmin düzeyinin ve yöntemlerinin saptanarak, bunları etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin bilinmesi gerekmektedir (Ergenç, 1982: 311). Yaşanan tatminsizlik ortaya çıkmadan gerekli tedbirler alınmalı veya zamanında fark edilerek en alt düzeye indirilmelidir. Yönetim bu kaynakların nedenlerini araştırıp çözüme ulaştırabilmelidir (Odabaş, 2004: 6).

2.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Hayatının önemli bir bölümünü çalışarak geçiren bir çalışanın işinden tatmin olması hem psikolojik hem de organik mevcudiyeti için önem taşımaktadır (Keser, 2011). Bu anlamda iş tatminini etkileyen faktörleri öncelikle çalışan açısından

belirlemek önemli görülmektedir. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olma derecesi çalışandan çalışana farklılık göstermektedir. İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. gibi çalışanların kendisi ile ilgili durumlardır. Çalışanların kişilik özellikleri bu faktörün en önemli belirleyicisidir. Örgütsel faktörler ise çalışanın kişisel özelliklerinin yanı sıra, örgüt tarafından sağlanan ekonomik ve sosyal faktörlerdir. Çalışmanın bu bölümünde bireysel ve örgütsel faktörlere yer verilecektir.

2.1.2.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmininin çalışanlardaki bireysel farklılıklardan dolayı değişebileceğini, çalışanların iş tatmin düzeyini farklılaştırabileceğini ifade eden literatürde yapılan çalışmalar bulunmaktadır. (Akıncı, 2002; Gezici, 2007; Davran, 2014; Çelen, 2016).

Çalışanların iş çevrelerinde önemli olarak algıladıkları olaylar üzerinde, ya da iş tatmini düzeyleri üzerinde kişilik özelliklerinin güçlü veya tutarlı bir etkisi olmadığı da ortaya çıkabilmektedir (Dinçer ve Fidan, 1996: 102). Buna göre farklı çalışmalar iş tatmini ile kişisel farklılıklar arasında değişik yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (George ve Jones, 1996; Baltaş, 2000). Aşağıda bireysel faktörler arasında kişilik, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum ve kişi statüsünün iş tatminine olan etkileri incelenecektir.

2.1.2.1.1. Kişilik

Kişilik özelliklerinin çalışanların iş tatmin düzeyi üzerinde etkili rol oynadığı yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Holland'ın kişilik-iş uyumu teorisi (Holland, 1973; Baltaş, 2000: 172) sonuçlarına göre, yapılan işle çalışanların kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Baltaş'a göre (2000: 172) çalışanların zekâ düzeyi, eğitim düzeyi yüksek olsa da, kendisini geliştirmemiş ve duygusal olgunluğa ulaşmamış olması örgüte yarardan çok zarar getirebilmektedir.

Ayrıca, George ve Jones (1996: 70) dışa dönük kişiliğe sahip olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin, içe kapanık olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

2.1.2.1.2. Cinsiyet

Toplumların sahip olduğu sosyal ve kültürel değerler nedeniyle, kadınların işlerinden çok fazla beklentiye girmedikleri ve bu sebeple iş tatmin düzeylerinin erkeklere göre nispeten daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Korman, 1978: 179). Gezici (2007) yaptığı çalışmada, hem kamu hem özel sektörde çalışan erkeklerin işlerinden kadınlardan daha çok memnun olduklarını belirtmiştir. Deniz'in (1999: 124) yaptığı çalışmada ise kadınların, erkeklere nispeten yaptıkları işlerden daha az tatmin oldukları ortaya konmuştur (Deniz, 1999: 124). Kömürçüoğlu (2003: 8), iş tatmini ve işe bağlılık oranlarının tespitine yönelik yaptıkları çalışmada ise cinsiyetin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirlemiştir.

2.1.2.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, bu iki faktör arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre eğitim düzeyi arttıkça iş tatmininin çalışanlarda azaldığı söylenebilmektedir. Bu görüşü savunan araştırmacılardan Öztürk ve Güzelsoydan (2001: 338) çalışmalarında yükseköğrenimli çalışanların, ilkökul, orta ve lise eğitim düzeyindeki çalışanlardan daha az tatmin olduklarını belirlemiştir. Aynı şekilde yurt dışında yapılan bir çalışmada da, eğitim seviyesi yüksek çalışanların, daha düşük seviyede eğitime sahip olanlara göre nispeten daha az tatmin oldukları belirlenmiştir (Gazioğlu ve Tansel, 2002: 10).

Buna göre iş tatminsizliğinin daha iyi eğitilmiş çalışanların beklentilerinin, diğer çalışanlara oranla fazla olması ve bu beklentilerin iş yeri ortamında karşılanamamasından ortaya çıktığı düşünülmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 68). Bu durumda iş tatmininin artırılmasında iş yerinin fiziki koşullarının ve manevi ortamının yüksek olması önem taşımaktadır.

2.1.2.1.4. Yaş

İş tatminini etkileyen diğer etmenlerden biri de yaşdır. Herzberg (1959), iş tatminiyle yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir model ile açıklamıştır. Çalışma yaşamına erken atılmış çalışanlarda iş tatmini eğrisi yüksek seviyedeysen, otuzlu

yaşlara yaklaşıldığında bu eğri düşmeye başlamaktadır. Bu dönemde en düşük düzeyde performans görülürken, yaş ilerleyip çalışma yaşamının sonuna doğru gelindiğinde ise bu eğrinin tekrar yükseldiği görülmektedir.

Çalışanların yaş ilerledikçe iş deneyimlerinin ve tecrübelerinin artması, iş tatmininin artmasında da etkili bir unsur olarak görülmektedir (Dennis ve Andreas, 1995: 345).

Özaltın (1997) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada doktorların yaşlarının ilerlemesiyle doğru orantılı olarak iş tatminlerinin de artmakta olduğunu, orta yaş grubundaki hemşirelerin ise iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir.

Luthans ve Thomas (1989) yaptıkları çalışmalarında 30–40 yaş aralığında bulunan ve denetim işi yapan çalışanların orta düzeyde, 40–50 yaş aralığının ise yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıkları halde 50 yaşından sonra iş tatmin düzeylerinin düştüğünü belirlemişlerdir.

Ramoo vd. tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, yaşlı hemşirelerin genç hemşirelere oranla işlerinden daha memnun olduklarını bulmuşlardır. (Ramoo, Khatijah ve Piaw, 2013).

Urhan (2014) yapmış olduğu araştırmasında Ramoo vd.'nin (2013) çalışmasına benzer bir sonuca ulaşarak, çalışanların yaşlarının ilerledikçe tatmin düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Çelen (2016) yaptığı çalışmada, iş tatmininin çalışanların yaşının ilerlemesiyle arttığını bildirmiştir. Fakat teknolojinin gelişmesiyle bu durum değişebilmektedir. Teknoloji kullanımı gerektiren işlerde çalışanların, yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeyleri düşebilmektedir (Görgülür, 2013: 77).

2.1.2.1.5. Medeni Durum

Akademik alanda çalışanların medeni durumunun iş tatmini ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (King, Murray ve Atkinson, 1982; Clark, Oswald ve Warr, 1996; Deniz, 1999; Çetinkanat, 2000; Gözen, 2007).

King vd. (1982) boşanmış veya eşinden ayrı yaşayan çalışanların iş tatmin düzeyinin evli çalışanlardan daha düşük olduğunu söylemişlerdir. Clark vd. (1996) yaptıkları çalışmada evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla işlerinden daha memnun olduğunu bildirmişlerdir. Aynı şekilde Çetinkanat (2000), Mamedov (2013)

ve Urhan'ın (2014) çalışmalarında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha fazla iş tatmini yaşadığını bildirilmiştir. Ancak Deniz (1999) ve Gözen (2007) ise çalışmalarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

2.1.2.1.6. Statü

Akademik çalışmalarda, iş tatmini ile çalışanın iş statüsü arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Uyargil, 1988; Gözen, 2007).

Uyargil (1988) yaptığı çalışmada örgütün üst yönetim kademesinde çalışan yöneticilerin iş tatminlerinin, daha alt kademe çalışanlara göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Gözen'in (2007) çalışmasında alt kademe çalışanlarının daha üst kademe çalışanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Saklan'ın (2010) çalışması ise bir önceki çalışmanın aksine, çalışanların iş tatminlerinin statüye bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşmıştır.

2.1.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş tatmini, kişisel özelliklerinin yanı sıra örgüt tarafından sağlanan ekonomik, psikolojik ve sosyal faktörlerden de etkilenmektedir. Terfi, ücret ve çalışma koşulları gibi faktörler örgütsel faktörler arasında gösterilmektedir (Erdoğan, 1999: 239). Bu faktörler aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

2.1.2.2.1. Terfi

Terfi, çalışanın örgüt içerisinde bulunduğu görevden daha üst kademedeki bir göreve getirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışan, bulunduğu mevcut konumundan daha geniş yetki, karar verme özgürlüğü ve aynı zamanda daha az gözetimin olduğu bir pozisyona atandığında terfi gerçekleşmiş olmaktadır (Bingöl, 1996: 134).

Örgütlerin çalışanlar için terfi ve ilerleme fırsatları sunması, terfi uygulamalarını adil bir şekilde yapması çalışanların iş tatmininin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır (Başaran, 1991: 203; Çalkın, 2014: 25). Örgüt içerisinde terfi bekleyen ancak alamayan çalışanların iş tatminlerinin azaldığı ve işe

devamsızlık oranlarının yüksek olduğu görülmüştür (Türk, 2007: 77). Öztürk ve Dündar (2003) yaptıkları çalışmada, kamu çalışanlarının yaptıkları işle doğru orantıda yükselme olanaklarının kendilerine açık olmasının, daha fazla motivasyon sağladığı ve bu durumun da iş tatminlerini arttırdığı yönünde sonuca ulaşımlardır.

2.1.2.2.2. Ücret

Çalışanların örgüt içerisinde emeğinin karşılığını almaları istedikleri en önemli konudur. Ücret, işyerlerinde çalışanlara hizmetleri karşılığında verilen maddi kazanımlardır. İş tatminini etkileyen en önemli unsur olarak ücret gösterilmektedir.

Demirtaş (2014) çalışmasında, çalışanın kendisiyle aynı pozisyondaki özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlardan daha az maaş almasının iş tatminsizliği yarattığını ifade etmiştir. Ancak Kuzulugil'in (2012) yapmış olduğu çalışmaya göre, çalışanların aldıkları ücretle daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını belirtmiştir. Yine Öztürk ve Güzelsoydan (2001) yaptıkları çalışmada çalışanların aldığı düşük ücretin iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini söylemişlerdir. Öztürk ve Dündar (2003) tarafından kamu çalışanlarını üzerine yapılan çalışmada ücret adaletsizliğinin örgüt içerisinde çalışanlar arasında huzursuzluk nedeni olduğunu söylemişlerdir.

2.1.2.2.3. Yönetim

Çalışanların iş tatminini etkileyen bir diğer unsur, yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkilere dir. Örgüt içerisindeki iletişimin yakın ya da uzak olması çalışanın iş tatminini etkilemektedir. Yöneticinin çalışana karşı otoriter ve mesafeli şekilde yaklaşımı, çalışana yöneticisinden uzaklaştıracaktır (Keser, 2009: 110). Özcan (1991: 6) çalışanların genel olarak denetlenmekten hoşlanmadıklarını söylemekte, çalışanların yöneticilerinin kendilerinde özellikle kusur arama isteği ve güç gösterisi niteliğindeki yaptıkları denetimlerin onları doyum sızlığa ve isteksizliğe ittiğini ifade etmektedir.

2.1.2.2.4. Çalışma Koşulları

İş yerinin ısıtma, aydınlatma ve havalandırma gibi fiziksel koşullar açısından yetersiz olması, çalışanın işini yapması için gerekli donanımın ve ekipmanların eksik olması ya da yeterli olmaması çalışanların iş tatminini azaltan önemli faktörlerdendir. Aynı zamanda bu fiziksel koşulların yetersizliği çalışanların etkin ve verimli çalışmasını da engelleyebilmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005: 148).

Örgüt içerisinde uygun çalışma koşullarının oluşturulması artık ekonomik bir zorunluluk olarak değil, çağdaş işletmecilik anlayışında sosyal ve insancıl bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 56).

Bozkurt ve Turgut (1999) çalışmasında; işyeri konumu, ısı, nem, havalandırma, ışık, gürültü durumu, temizlik ve çalışma saatleri gibi iş ortamıyla ilgili unsurların iş tatminini üzerinde etkili olduğunu bildirmişlerdir.

İşcan ve Sayın'ın (2010) çalışmasına göre çalışanlar, tehlikesiz ve konforlu işletmelerde çalışmayı daha çok tercih ettiklerini göstermektedir.

2.1.2.2.5. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Kültür, toplumla beraber yaşayan insanların sahip olduğu toplumla beraber yaşamanın getirdiği alışkanlıklar, bilgi, gelenek ve göreneklere de içine alan karmaşık bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Güvenç, 2003: 100). Buna göre aynı toplumun kültürü içinde olan örgütlerin sahip oldukları örgüt kültürünün, çalışanların iş tatmin düzeyini ve örgütsel bağlılığını etkilediği görülmektedir (Şişman, 2007: 197).

Çalışanlar tarafından örgüt kültürünün ve ikliminin olumlu yönde algılanması, artan iş tatmini ile ilişkili bulunmaktadır. Bu durum sayesinde çalışan, tutum ve davranışlarını örgüt taleplerine uygun ve uyumlu hale getirebilmektedir (Telman ve Nursel, 2004: 52). Akıncı'ya (2002: 5) göre de güçlü bir örgüt kültürü, örgüt başarısının ve çalışanların iş tatmini düzeylerinin artmasında olumlu yönde katkıde bulunabilmektedir.

2.1.3. İş Tatminine Yönelik Motivasyon Kuramları

Akademik literatürde iş tatmini teorileri kapsam teorisi ve süreç teorisi olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Kişilerin davranışını neyin motive ettiği üzerinde duran kuramlara kapsam (içerik) kuramları, bu davranışların nasıl motive edildiği üzerinde duran kuramlara da süreç kuramları denilmektedir (Oksay, 2005: 18). Motivasyon kuramları bu bölümde kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iki alt başlık halinde açıklanacaktır.

2.1.3.1. Kapsam (İçerik) Kuramları

Kapsam kuramları, kişiyi belirli bir yönde davranış geliştirmeye yönlendiren faktörleri anlamaya çalışmaktadır. Eğer yöneticiler bireyleri belirli bir şekilde davranışa zorlayan faktörleri anlayabilirse, bu faktörlere hitap ederek çalışanını daha iyi yönetebilir (Davran, 2014: 33).

Bu bölümde kapsam kuramları, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alderfer'in ERG Teorisi olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İlk olarak Abraham Maslow insan ihtiyaçlarını bilimsel bir biçimde incelemiş ve insanların nasıl motive edilebileceği ile ilgili olarak önemli bilgiler vermiştir. Maslow yaptığı çalışmalar sonucunda insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olması sebebi ile birçok ihtiyaçlara sahip olduğunu ve insanların davranışlarında bu gereksinmelerini tatmin etme ve giderme arzusunun var olduğunu söylemiştir (Eren, 2001: 30).

İnsanların giderme arzusu duyduğu ihtiyaçlarını alt ve üst düzey ihtiyaçlar olarak iki alt gruba ayırmış ve fizyolojik gereksinimlerin üzerinde bulunan diğer tüm gereksinimleri üst düzey gereksinimler olarak adlandırmıştır (Aksoy, 2014: 38).



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Şekil 1'de görüldüğü gibi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi aşağıdan yukarıya doğru çıkan basamaklar şeklindedir. En alt basamakta fizyolojik ihtiyaçlar yer almakta, üst basamaklarda ise sırasıyla güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma, takdir ve saygı ve kendini gerçekleştirme bulunmaktadır. Maslow' a göre kişi alt basamaktaki ihtiyaçlarını karşılamadan bir üst basamağa geçemez. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, diğer kuramlarda olduğu gibi sadece çalışanların iş ortamı ile ilgili ihtiyaçları göz önünde bulundurularak geliştirilmemiş, insanların ihtiyaçları genellenerek ele alınmıştır. Bu kavram daha genel bir kuram niteliğindedir (Karadağ, 2013: 23). Ancak yine de çalışanların örgüt içerisinde öncelikli olarak alt basamaktaki ihtiyaçlarının karşılanması gerektiği söylenebilir. Sağlıklı iş koşullarının çalışan için örgüt tarafından hazırlanması buna örnek olarak verilebilir.

2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Yukarıda yer alan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramından farklı olarak bu kuramda genellendirme yapılmamış, çalışanların iş tatmini ile ilgili olarak geliştirilmiş bir kuramdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden sonra en çok bilinen kuramdır. (Kaya, 2013: 4).

Herzberg'e göre, iş tatminini etkileyen iki faktör bulunmaktadır. Bunlar hijyen faktörler ve motive edici faktörlerdir. Bir işyerindeki hijyen faktörler, çalışanların iş tatminini arttırmakta, iş tatminsizliğini önlemektedir. Motive edici faktörler ise iş tatminini doğrudan değil dolaylı olarak etkilemektedir (Örücü 2006: 42). Herzberg'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre bir örgütte olması gereken ve

çalışanların iş tatminini arttıracak hijyen faktörler ve motive edici faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Herzberg, 1987: 9):

Tablo 1

Hijyen ve Motive Edici Faktörler

Hijyen faktörleri	Motive Edici Faktörler
✓ İşletme politikası ve yönetim	✓ Başarı
✓ Denetim ve nezaret	✓ Tanınma ve takdir
✓ Çalışanlar arasındaki ilişkiler	✓ İşin kendisi
✓ Çalışma koşulları	✓ Sorumluluk
✓ Ücret	✓ İlerleme (terfi) imkânları
✓ Statü	
✓ İş güvencesi	

Bu tabloya göre bir örgütteki çalışanlar için gerekli olacak hijyen faktörler ve motive edici faktörler belirlenmiştir. İş tatmininin sağlanabilmesi için her iki faktörün de aynı anda örgüt tarafından yerine getirilmesi önemli bir durumdur.

2.1.3.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Clayton Alderfer, Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ve Herzberg Kuramını geliştirerek ERG (Environment-Relatedness-Growth) Teorisini oluşturmuştur. Alderfer kuramında, Maslow'un tespit ettiği ihtiyaçlardan farklı olarak üç grup ihtiyaçtan bahsetmiştir. Bunlar var olma (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) ihtiyaçlarıdır. Bu kurama göre insanların üst düzey ihtiyaçlarının tatmin edilebilmesi için alt düzeydeki ihtiyaçlarının tatmin edilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde motivasyonun sağlanabileceğini iddia etmiştir (Gökçe, 2001: 236).

2.1.3.2. Süreç Kuramları

Motivasyon kuramları içerisinde ikinci boyut olan Süreç Kuramları, çalışanın iş tatmininin nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırmaktadır (Başaran, 2000: 217). Bu anlamda çalışanların iş tatminini azaltan ya da arttıran faktörlerin belirlenmesi ve bilinmesi önem taşımaktadır. Bu boyut içerisinde geliştirilen kuramlar, Vroom'un Bekleyiş Kuramı, Lawler ve Porter'ın Bekleyiş Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Locke'un Amaç Kuramıdır. Bu bölümde sırasıyla bu kuramlara yer verilecektir.

2.1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un 1964 yılında yayınlanmış olan "Çalışma ve Motivasyon" adlı eseri bu kuramın temel taşı olarak oluşturmaktadır. Victor Broom'un Beklenti Kuramı "Ümit Kuramı" olarak da bilinmektedir. Bu kurama göre, çalışanların işlerinde başarı olabilmeleri için geliştirilen ödüllendirme sistemi, davranış ve tutumları etkileyen önemli bir fonksiyonudur. Buna göre çalışanlar başarıları ölçüsünde örgüt tarafından ödüllendirildikleri ölçüde tatmin düzeyleri artmaktadır (Çarıkcı, 2000: 156). Aynı zamanda bu kuram, insan davranışlarını, amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışmaktadır (Aksoy, 2014: 40). Bu anlamda iş tatminini çalışanlar ve örgüt lehine geliştiren faktörler içerisinde iyi oluşturulmuş bir ödüllendirme sisteminin olması arttırabilecektir.

2.1.3.2.2. Lawler ve Porter'in Bekleyiş Kuramı

Lawler ve Porter'in Bekleyiş Kuramı, örgütsel koşulları ve şartları dikkate alarak daha da geliştirmeyi ve böylelikle Vroom'un modelini daha sağlam temellere dayandırmayı amaçlamıştır (Oksay, 2005: 30). Lawler ve Porter'un kuramında iki önemli unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanların iş ile ilgili beklentileri ile alacakları ödül arasında bir denge kurulmalıdır. Aynı zamanda örgütteki ödüllendirme sisteminde adil olması gerekmektedir. İkincisi ise örgütlerde çalışanın beklenen davranış gücünü azaltan bazı rol çatışmalarının bulunduğunu, bunun da çaba ve başarıyı olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Eren, 2001: 536). Bu durumda bu rol çatışmalarının azaltılması yönünde gerek çalışan gerekse örgüt tarafından çözüm yolları bulunmaya çalışılması başarıyı, çabayı ve iş tatminini de arttırabilecektir.

2.1.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından geliştirilen bu kuramın temel amacı, örgütteki ödüllendirme adaletinin eşit ve dengeli biçimde oluşturulmasıdır (Oksay, 2005: 32). Çalışan iş ile ilgili harcadığı çabanın karşılığında elde ettiği sonucu, aynı örgütte çalışan diğerleriyle karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda eşit olmayan bir

durum gördüğünde, çalışan bunu giderecek davranışlarda bulunacaktır (Erdem, 1998: 55).

Çalışan bu eşitsizliği gidermek için, işi bırakma, girdileri değiştirme, sebep bulma gibi davranışlar gösterir (Sabuncuoğlu, 2009: 89). Ancak eşitliğin sağlandığına inandığı an, bireyler huzura kavuşabilir. Bu anlamda çalışanlar açısından eşit ve adil bir ödüllendirme sisteminin oluşturulması, çalışanların olumsuz iş ve davranışlar göstermesine de engel olabilecektir.

2.1.3.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilmiş bu kurama göre, çalışanların kendileri ve işinde belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini belirlemektedir. Kendisine ulaşılması kolay amaçlar belirleyen çalışanlar, ulaşılması zor amaçlar belirleyenlere göre daha düşük performans gösterecek ve daha az motive olacaktır. Belirlenen amacın zorluğu ve özelliği motivasyonun düzeyini belirlemektedir. Zor amaçlarda performans daha yüksek olmaktadır (Erdem, 1998: 56).

Bu kuramın önem verdiği bir diğer kavram da geribildirimdir. Geribildirim ile ilgili faaliyetlerin örgütün performansı ile doğru orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Örgüt tarafından iyi geribildirim alınan, çalışana bu geribildirim sonucunun açıklandığı ve paylaşıldığı örgütlerde performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Locke'nin Amaç Kuramına göre, geribildirim faaliyeti çalışanların davranışlarına yol göstermektedir (Kaya, 2013: 35).

2.1.4. İş Tatmini ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanların işyerinde geçirdiği zaman, hayatının önemli bir kısmını kapsamaktadır. İş tatmininin yüksek olması bu zamanın daha mutlu ve huzurlu geçirilmesini sağlayacaktır. İş tatmininin gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından düşük ya da yüksek olması, maddi ve manevi açıdan önemli sonuçlara yol açabilmektedir (Demir, 2007: 98; Robbins ve Judge, 2012: 85). Daha önceki bölümlerde değinildiği üzere çalışanların kişilik, yaş, medeni durum, kültür gibi farklılıkları iş tatmini başta olmak üzere örgüt çıktıları üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

İş tatmininin genel anlamda nedenlerinin ve sonuçlarının, toplumun huzuru ve sağlığına, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığına, ekonominin refahına ve kalkınmasına, örgütlerin verimlilik düzeyine, tasarruf ve israf oranına bağlı olarak geliştiğini söylemek mümkündür. Modern yönetim anlayışına göre örgütlerin gösterdiği performans sadece vergi, karlılık ve pazar payı gibi göstergelerle değil, insan boyutunda ve insan tatmini dikkate alınarak da ölçülmelidir. Özellikle iş tatmini, örgütler için bir sosyal sorumluluk ve gereklilik olarak düşünülmelidir (Erdoğan, 1994: 378).

İş tatminsizliği, çalışanların işe karşı motivasyonlarının bozulması, işe karşı odaklanma eksikliği, dikkat bozukluğu ve o işten haz almamaları olarak da tanımlanabilir. Ancak çalışanların yaptıkları işe aşırı şekilde bağlanmaları, sosyal ilişki ve sorumluluklarını ihmal etmeleri de anormal bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerde çalışanların iş tatminlerinin az olması, örgüt içinde birçok olumsuz sonucun doğmasına neden olabilmektedir (Silah, 2001: 115). Akıncı (2002) örgütlerde iş tatminsizliğini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada iş tatminsizliğinin verimliliği olumsuz yönde etkilediğini, işe bağlılığı azalttığını, işgücü devir hızını arttırdığını söylemiştir.

Genel anlamda iş tatminsizliğinin çalışanın, aile yaşantısı ve çalıştığı örgüt ile ilgili yarattığı başlıca sorunlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Oksay, 2005: 42):

- Yabancılaşma
- Şikâyetlerde artış
- Çalışanın emekliliği düşünmesi
- Hırsızlık oranında artış
- Sabotaj yapma
- Makine ve tesislere zarar verme
- Bedensel ve zihinsel sağlıkta düşüş
- Uyuşturucu ve alkol bağımlılığı
- Sürekli işten kaytarma isteği

İş tatminsizliğinin bireyler açısından yarattığı sonuçları Biçer (2007) yapmış olduğu çalışmada belirlemeye çalışmıştır. Ona göre iş tatminsizliğinin yarattığı sonuçları, çalışanların yaptıkları işlere gerekli önemi vermemesi, işyerindeki güvenlik kurallarını dikkate almaması ve çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile samimi ilişkiler kuramaması olarak ifade etmiştir. Bütün bu olumsuz durumların

çalışanların işe olan dikkatinin azalmasına ve buna bağlı olarak kaza yapma ihtimalinin artmasına neden olacağını belirtmiştir. Gerekan ve Pehlivan'a (2010: 31) göre iş tatminsizliği çalışanların sağlık durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Miner (1992: 119) ise iş tatminsizliği yaşayan çalışanlarda sinirsel ve duygusal çöküntülerin yaşandığını ve bu olumsuz duygularla iş tatminsizliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Ancak örgüt çalışanları üzerinde yaşanan iş tatminsizliğinin sonucu bazen olumlu sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışan işinde gösterdiği davranışlar sonucunda tatminsizlik yaşaması, onu daha fazla cesaretlendirerek iş ile ilgili çabasını artırma yoluna gidebilmekte ve kendini hayal kırıklığına uğratan bu engeli ortadan kaldırmaktadır (Kılınç, 2000: 245).

İş tatminsizliğinin örgüt açısından yarattığı sonuçlara bakıldığında, bir örgütte işlerin aksadığının en önemli göstergesi, iş tatminin düşük olmasıdır (Davis, 1988: 95). Çalışanlardaki yorgunluk hissi, işi sevmeme, düşük ücret, iş arkadaşlarıyla iyi geçinememe gibi faktörler bir araya geldiğinde işyeri kazalarının artması sonucu ile karşılaşılabilir (Adal, 1975: 337; Terekli, 2010: 90). Busch vd. Norveç'te çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ve performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Busch, Fallan ve Pettersen, 1998). Korman (1978) ise, işe devamsızlık oranı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğunu, bu nedenle işe devamsızlığın iş tatminsizliğini önemli düzeyde etkilediğini vurgulamaktadır. Aksoy (2014) işte ve işyerinde mutlu olmayan çalışanların, işe devamsızlık ve işe geç gelme davranışları gösterdiğini tespit etmiştir. Akıncı (2002) örgütlerin sağladıkları örgütsel olanakların artmasıyla, iş tatmini, işe ve örgüte bağlılığın arttığını, aynı zamanda işten ayrılma niyetinin de azaldığını tespit etmiştir.

2.2. Hayat Tatmini, Aile Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yalnızca iş ve aile ile ilgili faktörlere bağlı olduğunu söylemek yeterli değildir. Genel olarak düşünüldüğünde iş tatmini, hayat tatmini ve aile tatmini ilişkilerinin de birbirleri arasındaki etkileşimini incelemek daha anlamlı olacaktır.

Aydemir ve Erdoğan (2013: 131) iş tatmininin, performans, büyüme hızı, verimlilik gibi unsurlarla birlikte örgütün başarısını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Onlara göre iş tatmini ve hayat tatmini arasında ilişki

bulunmakta ve hayat tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Buna göre iş tatmininin, hayat tatmini üzerinde, hayat tatmininin de iş tatmini üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür (Iverson, 2000: 807).

Çalışmanın bu bölümünde hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınacaktır.

2.2.1. Hayat Tatmini Kavramı

Hayat tatmini, genel olarak insan hayatının önemi ortaya koymada önemli göstergeler arasındadır. İnsanlar için hayatta mutlu olmak, önemli bir tatmin göstergesidir. Hayat tatmini ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından tanımlanmıştır. Tatmin kavramı insan gereksinimlerinin, beklentilerinin, dilek ve isteklerin karşılanması olarak tanımlanmaktadır. Hayat tatmini ise, bir insanın elinde olanlarla (neye sahip olduğu) beklentilerinin (ne istediği) karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan durum ya da sonuç olarak ifade edilmektedir (Özer ve Karabulut, 2003: 72).

Heller, Watson ve Hies (2004) hayat tatminini, bireyin kendi yaşamının kavramsal bir yargısı ya da değerlendirmesi olarak tanımlamışlardır. Hayat tatmini bu açıdan ele alındığında bir tutum olarak da görülebilir. Hayat tatmini kişinin hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin kısa bir değerlendirmesidir.

Hayat tatmini genellikle bireyin genel refahını ifade etmektedir (Karatepe, 2008). Bu genel refahı yansıtan göstergeler ise özellikle bireyin fiziksel ve maddi refahı, kişilerarası ilişkiler, sosyal aktiviteler gibi bireysel yaşam kalitesini yansıtan göstergelerdir (Johansson ve Bernspang, 2003). Öte yandan, iş tatmini bir çalışanın, iş tecrübesini etkili ve / veya bilişsel olarak değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu veya olumsuz duyguların bir dereceye kadar içsel halidir (Brief, 1998). Hayat tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar hem hayat üzerindeki iş etkisini hem de işi etkileyen ancak iş ile ilgili olmayan sosyal konuları içermektedir (Steiner ve Truxillo, 1987).

Graves, Frabutt ve Vigliano (2007) hayat tatminini, genel olarak yaşam değerlendirmesinin sonucunda kişinin genel refahını ölçen bir yapı olarak tanımlamışlardır. Düşük hayat tatmini göstergelerinin yüksek çatışma ve düşük iş tatmini ile önemli derecede ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Higgins ve Duxbury, 1992; Ghiselli, LaLopa ve Bai, 2001). Yapılan çalışmalarda (Higgins vd., 1992;

Adams, King ve King, 1996) iş tatmininden hayat tatminine pozitif yönde bir yayılmayı ve geçişi destekleyen bulgular ortaya çıkmıştır.

Hayat tatmini, bireyin refahının ve mutluluğunun açık ve subjektif bir değerlendirmesidir. Hayat tatmini subjektif bir kavramdır çünkü yapılan araştırmalarda insanlara hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002: 7). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere hayat tatmini, kişinin yaşamının bütününe değerlendirdiğinde elde edeceği olumlu veya olumsuz bir yargı, hayata karşı genel bir tutumdur şeklinde tanımlanabilir.

Yukarıdan aşağıya doğru sıralanırsa hayat tatmininden iş tatminine doğru akan ilişkiyi inceleyen teorik görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki Orpen'in (1978) değer-beklenti bakış açısıdır. Bu bakış açısı, hayattan beklentilerin tüm yönlerini yüksek düzeyde yerine getirmektir. Genellikle yüksek beklentinin ortaya çıkmasına yardımcı olan kavramların öz saygı ve kontrol duyguları olduğunu söyleyerek bu iki kavramla ilişkilendirilmektedir. Bu beklentiler ve inançlar arttıkça iş motivasyonu artacak ve sonuç olarak çalışanlar yüksek performans ve iş tatmini göstereceklerdir. İkinci bakış açısı ise bilişsel uyumsuzluk teorisidir. Bu teori, yüksek hayat tatmini ve iş tatminsizliği uyumsuzluğu arasında kalan çalışanların, bu uyumsuzluğu azaltmak için aile ile olan olumlu duygularını işteki tatminsizliği azaltmak için kullanarak uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Son olarak bilgi işleme bakış açısı ise, hayatta yüksek derecede tatmin olduğunu hisseden çalışanların, iş ile ilgili çalışma koşullarına daha olumlu bakabildikleri ve buna bağlı olarak iş tatminlerinin daha yüksek olacağı görüşünü savunmaktadır (Judge, Boudreau ve Bretz, 1994). Bu teorilere göre hayat tatmini iş tatminini, iş tatminini de hayat tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir denilebilir.

2.2.1.1. Hayat Tatminine Etki Eden Faktörler

Hayat tatminini açıklayan tanımlamalardan da yola çıkarak hayat tatminini etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Duffy, 2004: 6):

- Sosyo-demografik değişkenler, yaş, cinsiyet, iş, etnik köken, yaşanan ev tipi, evi olup olmamak ve imtiyazlı bir sınıftan olup olmamak.
- Elde edilen gelir, harcama ve tasarruf yapma davranışı, kişilerin istediklerini alabilmelerini sağlayan gelirin bir yansıması olan sahip olunan değerler.

- Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı.
- Spor yapmak, sinema ya da tiyatroya gitmek, yerel gruplara katılmak gibi aktivitelerde rol almak, sosyal hayat.
- Yaşanılan bölgenin güvenli olup olmaması, komşular ve sosyal çevrenin durumu.

Dockery (2004: 2), hayat tatminine etki eden faktörleri yaptığı çalışmada ortaya koymuştur. Ona göre özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü aynı zamanda ekonomik açıdan zengin bir ülkede yaşamak, politik istikrarlılık; azınlığın değil, çoğunluğun bir parçası olmak, toplumdaki sosyal katmanın üst gruplarında yer almak, evli olma durumu, aile ve arkadaşlarla iyi ilişkilerde bulunmak, sağlam bir fiziksel ve ruhsal duruma sahip olmak, aktif ve açık fikirli olmak, hayatının kontrolünün, kendinde olduğunu hissetmek, para kazanma ve politik olarak tutucu olmak yerine, sosyal ve moral açısından güzel değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak gibi faktörler hayat tatmininin önemli göstergeleri olmaktadır.

Hayat tatmini ve iş tatmini ilişkisini hastane çalışanları üzerinde inceleyen Karatepe (2008), iş ve hayat koşullarının zor ve hassas olması sebebiyle, hastane çalışanlarının iş ve aile arasındaki dengeyi kurmakta zorluklar yaşadıklarını ifade etmiştir. Bireylerin hayat tatminini etkileyen faktörleri Keser (2004: 4) yaşamı anlamlı bulmak, pozitif yönlü bireysel kimlik, fiziksel açıdan iyi olma durumu, ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler, günlük hayattan mutluluk duymak, amaçlara ulaşma konusundaki uyum şeklinde ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki faktörler dikkate alındığında hayat tatminine etki eden etmenler yaş, eğitim ve medeni durum başlıkları altında toplanmaktadır.

Yaş faktörü ile hayat tatmini arasında yapılan çalışmalarda farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Burnay vd. yaptıkları çalışmada bireylerin yaşlarının artmasıyla hayat tatminlerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Burnay, Kiss ve Malchaire, 2005). Şener (2002), sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin hayat tatmin seviyelerinin yaşa göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Özdevecioğlu (2003) ise yaptığı çalışmada hayat tatmininin belirli bir yaşa kadar arttığını, daha sonra düştüğünü ifade etmiştir.

Cinsiyet açısından hayat tatmini ilişkisine bakıldığında erkek ve kadınlarda farklılıklar gösterebilmektedir. Yine Özdevecioğlu (2003) ve Dikmen'in (1995) yaptıkları çalışmalarda kadınların iş ve hayat tatminlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Aşan ve Erenler'in (2008) yapmış oldukları

çalışmada, çalışanların iş tatmini ve hayat tatminine ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Medeni durum değişkeninin hayat tatmini ile ilişkisi olup olmadığı yapılan çalışmalarda ortaya konulmaya çalışılmıştır. Dikmen (1995) yaptığı çalışmada insanların evli kalma süresi arttıkça iş ve hayat tatmininin de arttığını belirtmektedir. Özdevecioğlu (2003) ve Şener (2002) çalışmalarında, hayat tatmini ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtmişlerdir. Gardner ve Oswald (2002) çalışanlarda eğitim seviyesi yükseldikçe hayat tatmin düzeylerinin düştüğünü, düşük nitelikli çalışanların ise, hayat tatmin seviyelerinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Kuzey Afrika'da yapılan bir çalışmada yaşanılan evin sağlıklı olup olmaması ve ulaşım imkânlarının durumunun da hayat tatminini etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir (Khakoo, 2004: 13). Donovan ve Halpern (2002) evli bireylerin hiç evlenmemiş, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul kişilere oranla yaşamlarından daha çok tatmin olduklarını göstermişlerdir.

2.2.2. Aile Tatmini Kavramı

Çalışanların iş ile ilgili olarak performanslarını ortaya koymak; onların iş tatminini ve hayat tatminini düzeyini belirlemek ve birbirleriyle olan etkileşimlerini görebilmek önem taşımaktadır. Çalışanların aile tatmin düzeyini belirlemek, hem bireysel açıdan hem de toplumsal açıdan önemli bir konu olarak görülmektedir (Baker, Wu, Teno, Kreling, Damiano, Rubin, Roach, Wenger, Philips, Desbiens, Connors, Knaus, Lynn, 2000; Karabay, 2015). İş tatminini inceleyen literature bakıldığında ulusal ve uluslararası çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte aile tatmini ile ilgili olarak sınırlı sayıda çalışmaya rastlanılmıştır.

Aile tatmini, bireylerin aile hayatlarıyla ilgili olarak pozitif veya negatif yöndeki algılamalarının yansıması olarak ifade edilmektedir. Çalışanın pozitif algısı, memnuniyetinin yüksek olduğunu gösterirken, çalışanın negatif algısı ise düşük düzeyde memnuniyet göstergesi olarak ifade edilmektedir (Ji, Xu ve Rich, 2002). Yapılan çalışmalarda aile tatmini, bireylerin yaşam kalitesinin önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983). Bu nedenle de hayattan alınan tatmini de etkilemektedir (Diener ve Lucas, 1999). Çalışanların işleri ile ilgili sahip olduğu rol ve sorumluluklar aile yaşantısını ve sorumluluklarını (iş-aile çatışması), aile ile ilgili rol ve sorumlulukları ise iş yaşamını ve başarısını

olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kiecolt, 2003; Payne, Cook ve Diaz, 2012).

Aynı zamanda çalışanların iş ve aile ilgili rollere sahip olmaları (Blair-Loy, 2003) sebebiyle, bu rollerin birbirinin içine girmesi ve çatışması mümkün olabilmekte ve çalışanlar bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir.

Ford, Heinen ve Langkamer (2007) iş-aile çatışması ve tatmin değişkenlerini incelediği çalışmalarında aile tatmininin iş ve aile stresi, iş-aile çatışması üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Boyar ve Mosley (2007), iş-aile çatışması ve iş-aile kolaylığının iş ve aile üzerindeki sonuçlarını incelemiştir. Çalışanların kişisel özellikleri çerçevesinde kendi kendini değerlendirme değişkeninin iş ve aile çıktıları üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışanın kendi kendini değerlendirmesi ile iş-aile ve aile-iş arasındaki ilişkiyi negatif bulmuşlardır. Onlara göre kişinin kendi kendini değerlendirme düzeyi arttıkça iş-aile ve aile-iş çatışması azalmakta, ayrıca aileden kaynaklı sorunlar arttıkça iş-aile çatışması da pozitif yönde artmaktadır. Stolzenberg (2001) çalışmasında erkek çalışanların işyerinde uzun çalışma saatleri geçirmesi sebebiyle hem sağlık durumlarının etkilendiğini hem de aile üyelerine daha az zaman ayırdığını söylemiştir.

2.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti, çalışanların ya işletme içi nedenlerle ya da kişisel nedenlerden dolayı işten ayrılmaya karar vermesidir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 1328). Çalışanların iş koşullarından tatmin olmama durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde de açıklanabilir (Çekmecelioğlu, 2005: 28; Demir ve Tütüncü, 2010: 68). Yıldız, Yalavaç ve Meydan (2013) işten ayrılma niyetini, “kişinin başka iş seçeneklerini değerlendirmek için, şu anki işinden ayrılmak istemesi” şeklinde tanımlamışlardır.

Kinnie, Hutchinson ve Purcell (1998), çalışanların işten çıkarılma düşüncesiyle yaşadıkları stres sebebiyle işten ayrılma düşüncelerinin arttığını bildirmiştir. İşten atılma korkusu yaşayan çalışanlar, işe gelme isteklerindeki azalmaya bağlı olarak iş kalitesini düşürmekte ve daha az çalışarak başka iş arayışına girebilmektedir.

Bartlett (2001) işten ayrılma niyetini, örgütten ayrılma konusunda dikkatli ve bilinçli bir karar veya niyet olarak tanımlamıştır. Shahpouri, Namdari ve Abedi'ye göre (2016), işten ayrılma niyeti çalışanların gerçek ayrılmadan önceki son aşamasıdır ve bu durum işletmeler için zararlı sonuçlara, büyük maliyetlere neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetini psikolojik bir süreç olarak tanımlayan Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014) bu süreci kişinin mevcut işiyle ilgili genel değerlendirmesi ve işinin doyumsuzluk derecesi, diğer işlerin daha cazip gelmesi ve ulaşılabilirliğinin değerlendirilmesi, ayrılma niyetinin bazı ifadeleri, işten ayrılma kararı şeklinde sıralamakta ve bu şekilde geliştiğini ifade etmektedirler .

2.2.3.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Tzeng (2002), yaptığı çalışmada genel iş tatmini, işten duyulan mutluluk, maaş ve terfi konusunda tatmin, eğitim durumu ve yaş gibi faktörlerin çalışanların işten ayrılma niyetlerinde önemli belirleyiciler olduğunu belirtmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörler içerisinde yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim incelenmektedir.

İşten ayrılma niyetine etki eden kişisel faktörler içerisinde yer alan yaş faktörü genellikle ele alınmaktadır. Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi (2015) örgüt çalışanları içerisinde yaşlı çalışanların gençlere göre daha az işten ayrılma niyetinde olduklarını belirlemişlerdir. Akova, Çetin ve Çiftçi (2015) ise daha az deneyime sahip olmasından dolayı, iş değiştirme fırsatlarının daha az olacağını ve bu sebepten ötürü gençlerin daha az işten ayrılma niyetinde olduğunu belirlemişlerdir.

İşten ayrılma niyetine etki eden kişisel faktörler içerisinde yer alan cinsiyetin ele alındığı çalışmalarda (Blomme, 2010; Cotton ve Tuttle, 1986; Şahin, 2011) kadınların erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyetinde olduklarını belirtmişlerdir. Blomme (2010) işyerindeki uzun çalışma saatleri, düşük düzeyde iş güvenliği; düzensiz çalışma saatleri nedeniyle kadınların erkeklere göre iş aile arasında sağlıklı bir denge kurmakta zorlandıklarını ve bu durumda işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu söylemiştir.

Yukarıda ele alınan çalışmalar kadınların erkeklere göre daha çok işten ayrılma niyetinde olduğunu gösterse de tam tersi görüşü bildiren çalışmalar da

bulunmaktadır. Bu ifadeye paralel olarak Seston, Hassell, Ferguson ve Hann (2009) yaptıkları çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha çok işten ayrılma niyetinde olduklarını belirlemişlerdir.

İşten ayrılma niyetine etki eden kişisel faktörler içerisinde yer alan medeni durum faktörünün incelendiği çalışmada Chiang ve Chang (2012), medeni durumun işten ayrılma niyetini etkilediğini belirlemiştir. Almalki, Gerald ve Clark, (2012) ve Emiroğlu vd. (2015) yapmış oldukları çalışmalarda hiç evlenmemiş çalışanların evlilere göre daha fazla işten ayrılma niyetinde olduklarını tespit etmişlerdir. Met ve Sarioğlu (2010), yaptıkları çalışmada bekârların evlilere göre işten ayrılmaya daha fazla eğilimli olduklarını bildirmiştir.

İşten ayrılma niyetine etki eden kişisel faktörler içerisinde yer alan eğitim düzeyinin yapılan çalışmalarda ele alındığı görülmektedir (Korunka, Hoonaker ve Carayon, 2005; Eren ve Saraçoğlu, 2011; Weisberg ve Kirschenbaum, 1991). Weisberg ve Kirschenbaum (1991), eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha çok işten ayrılma niyetinde olduklarını belirtmişlerdir. Korunka vd. (2005), çalışmalarında eğitimin işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediğini, eğitim seviyesi yüksek çalışanların daha çok işten ayrılma niyetinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Eren ve Saraçoğlu (2011) ise çalışmalarında, daha düşük eğitimli çalışanlarda işten ayrılma oranının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Çalışanların işten ayrılmalarında yalnızca kişisel faktörler etkili olmamakta, aynı zamanda örgütsel faktörlerde işin içine girmektedir. Örgütsel nedenler genellikle çalışanın kendi isteği üzerine işten ayrılmasına neden olmaktadır. Aşağıda ifade edilen faktörlerin bazıları örgütsel, bazıları da örgüt ve çalışan arasındaki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Bunlar (Varol, 2010: 60; Şahin, 2011: 277):

- Çalışanın aldığı yetersiz ücret
- Fazla mesai saatleri ve yoğun çalışma koşulları
- Yöneticelerle iletişim yetersizliği veya karşılıklı bilgi alışverişi eksikliği
- Çalışanın yaptığı işten duyduğu tatminsizlik
- Örgütteki çalışanlara yönelik sosyal hizmetlerin eksik olması veya hiç olmaması
- Yönetici ve çalışanları yetersiz gözetim olmaktadır.

Yukardaki faktörlere ek olarak yapılan bazı çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sabancıoğulları ve Doğan'ın (2015) Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmalarında profesyonel kimliğin iş tatminini etkileyen bir etmen olduğunu, yüksek seviyeli bir profesyonel kimliğe sahip olan hemşirelerin, düşük kimlikli olanlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu gözlemlenmiştir. Austen, Jefferson, Lewin, Ong ve Sharp'ın (2016) yapmış oldukları çalışmada ise, çalışma kabiliyetinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi görülmüştür. Poyraz ve Kama (2008), düşük iş güvencesi altında çalıştıklarını düşünen çalışanların daha fazla işten ayrılma niyetinde olduklarını belirtmişlerdir. Akgündüz, Akdağ, Güler ve Sünnetçioğlu (2015) çalıştığı örgüt içerisinde aşırı rol yükü olan çalışanların işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalara göre işten ayrılma niyetine etki eden kişisel ve örgütsel faktörlerin çalışan için önemli bir karar verici olduğunu görebilmekteyiz.

2.2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Örgütlerde en çok araştırılan çıktılardan biri olan işten ayrılma niyeti, son yıllarda ciddi bir sorun olmaya başlamıştır. Çünkü bir çalışanın işten ayrılması işletmenin rekabet avantajını etkileyebilmektedir (Özbağ, Ceyhun ve Çekmecelioğlu, 2014: 438). Eğer bir çalışanın kendisini örgüte ait hissetmemesi, kendini güvende hissetmemesi işten ayrılma niyetini de arttırmaktadır (Erdil ve Müceldili, 2014: 450). İşten ayrılma oranının örgüt içerisinde önemli boyutlara ulaşmasının olası sonuçları ise geriye kalan çalışanlar üzerinde artan baskı ve çalışanların moral düzeyinin düşmesidir (Coomber ve Barribal, 2007: 298).

Genel olarak maddeler şeklinde sıralanacak olursa çalışanların işten ayrılma niyetinin sonuçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Gümüşsoy, 2014: 64):

- İş kazalarının artması
- İşten ayrılanların yerine yeni eleman bulma güçlüğü
- İşletmenin eğitim masraflarında artış
- Seçim sürecinin yol açtığı zaman ve maliyet kaybı
- Yeni alınan elemanın işe ve kuruma alıştırılması çabalarının yol açtığı maliyet ve zaman kaybı
- Üretim miktarı ve kalitesinde azalma

- Kurumdaki ücret adaletinin bozulması
- Çalışanın kuruma karşı güven ve bağımlılık duygusunun kayba uğraması

Yukarıdaki ifade edilen işten ayrılma niyetinin örgütler açısından da önemli sonuçları ve maliyetleri olduğunu söyleyebiliriz. İşten ayrılan çalışanın yerine gelecek çalışanın seçilmesi, yetiştirilmesi, işe uyum süreci önemli bir zaman ve para kaybına sebep olmaktadır. Ayrıca üretim kalitesinin azalması yeni çalışanın işi öğrenene kadar artan oluşan üretim kaybı ve hatalı ürün sayısı da örgüt için olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Bu durumda örgütlerin işten ayrılma sonrasında karşılaşılabilecek durumları iyi değerlendirerek çalışanı örgütte tutma gayretinde olması da önemli bir çözüm yolu olabilecektir.

Yapılan çalışmalar incelenerek iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini, hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler bu bölümden itibaren ele alınacaktır.

2.2.4. İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İş-aile çatışmalarının iş tatmini üzerinde etkili olduğunu (Kossek ve Ozeki, 1998; Namasivayam ve Mount, 2004), iş-aile çatışması yaşayan kişinin içinde bulunduğu ruh haline göre işine duyduğu tatminin azaldığı görülmektedir. Adams vd. (1996) iş-aile hayat çatışmasının iş tatminini doğrudan etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bacharach, Bamberger ve Conley (1991) çalışmalarında çalışanların yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarında, işten duydukları tatminlerinin azaldığını söylemişlerdir. Netemeyer vd. (1996), örgüt çalışanlarının yaşadıkları işten kaynaklı iş-aile çatışması ve aileden kaynaklı aile-iş çatışmasının iş tatminini azalttığını belirtmişlerdir. Noor'un (2002) yapmış olduğu çalışmada da iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki olduğu bildirilmiştir. Buna göre çalışanlarda iş-aile ve aile-iş çatışması yaşandıkça bu problemleri işlerine yansıtmakta ve iş ile ilgili şikâyetleri artmakta ve işlerinde daha az mutlu hissetmektedirler.

Kossek ve Ozeki (1998), iş-aile çatışması ile hem iş tatmini hem de hayat tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Aynı çalışmada çalışanların iş ve yaşamdan duydukları tatminlerinin aile-iş çatışması ile ilişkilerinin,

iş-aile çatışması ile olan ilişkilerinden daha az görüldüğünü bildirmişlerdir. Bu durum çalışanların yaşadıkları çatışmaların daha çok işten aileye yansıyan çatışmalar olduğunu ifade etmek mümkündür. Bunu destekleyen bir başka çalışma da Parasuraman ve Simmers'in (2001) yaptıkları çalışmadır. Onlara göre hem örgütte hem de kendi işyerinde çalışan bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş tatminini olumsuz etkilediğini bildirmiştir. Netemeyer vd. (2004), iş-aile hayat çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiye iş stresinin de etkili olduğunu söyleyerek bu değişkeni de çalışmaya dâhil etmişlerdir.

Yıldırım ve Aycan (2008) sağlık sektöründe ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmalarının, iş tatminini düşürdüğünü saptamışlardır. Aynı şekilde Yüksel'in (2005) sağlık sektöründe ve hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmada da, hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması değişkenlerini iş tatmini ile ilişkilendirerek aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak Efeoğlu ve Özgen'in (2007) çalışmasında, hem iş-aile hem de aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında düşük düzeyde olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre iş-aile ve aile-iş çatışması arttıkça çalışanların düşük de olsa iş tatminlerinin arttığı görülmektedir.

Öcal (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da iş-aile çatışmasının, çalışanların iş tatmini düzeyini azaltıcı etkisi bulunduğu, fakat aile-iş çatışmasının iş tatmini ile ilişkisi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Pakistanda akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada, iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Ahmed ve Masood, 2011). Özdevecioğlu ve Doruk'un (2009) Kayseri ilinde yaptıkları çalışmada ise iş-aile çatışması alt boyutunun iş tatmini ile arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Cohen ve Liani (2009), düşük iş aile çatışmasının yüksek düzeyde iş tatmini ile ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Ergeneli, İlsev ve Karapınar (2010) yaptıkları çalışmada, aile iş çatışmasında kadınların iş tatmin düzeylerinin erkeklere oranla daha fazla etkilendiğini tespit etmişlerdir. Turunç ve Erkuş (2010) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise, iş-aile çatışmalarının iş tatminini negatif yönlü ve anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Anafarta'nın (2011) çalışmasında iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Fakat aile-iş çatışması ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Atabay'ın (2012) çalışmasında aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Genel olarak yukarıda ifade edilen çalışmalar doğrultusunda iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayan çalışanların bu çatışmayı işten duydukları tatmine yansıttıkları görülmektedir. Daha önce ifade edilen bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) ve örgütsel nedenler (fiziksel koşullar, ücret, sosyal imkânlar) göz önünde bulundurulduğunda çalışanların işlerini sevebilmesi ve yaptığı işten haz alması için bu faktörlerin olumlu hale gelmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Bu durumda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşayan çalışanların iş tatmininin negatif olduğunu ve bunu yapılan çalışmalarla da kanıtlanmış olduğunu söyleyebiliriz.

2.2.5. İş-Aile Çatışması ve Hayat Tatmini Arasındaki İlişki

İş-aile çatışmasının yalnızca iş tatminini azalttığını değil aynı zamanda çalışanların hayattan duydukları tatmini azalttığını da söylemek mümkündür. Bu yapılan çalışmalar (Kopelman vd., 1983; Rice, Michael ve Dean, 1992; Judge vd., 1994; Carlson, 2000; Demerouti, Baker ve Schaufeli, 2005; Yüksel, 2005) da ortaya koymaktadır. Rice vd. (1992) yaptıkları çalışmada iş ve aile tatmininin, genel hayat tatmini ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi belirlediğini; iş-aile çatışmasının hayat tatminini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durumda iş-aile çatışmasının yüksek düzeyde yaşayan çalışanların yaşamdan duydukları tatminin azaldığını söylemek mümkündür. Demerouti vd. (2005) yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışması ile yaşam kalitesi arasında negatif yönlü ilişki olduğunu söylemişlerdir. Judge vd. (1994) işten-aileye yönelik çatışma ile hayat tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. İşten kaynaklı sorunlar yaşayan çalışanların bu sorunları aile içi ilişkilerine yansıttığını, yaşamdan duydukları tatminin de buna bağlı olarak azaldığını söylemişlerdir. Carlson (2000), çalışanlarda iş ve aile çatışmaları arttıkça, iş ve aile tatminlerinin de azaldığını vurgulamıştır. Kopelman vd. (1983) 181 erkek çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, iş ve ailede sahip oldukları roller arası çatışma yaşamalarının, iş tatminini sonrasında da hayat tatminini etkilediğini tespit etmişlerdir.

2.2.6. İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Yapılan çalışmalar iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Frone vd. (1992), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirmişlerdir. Onlara göre çalışanlarda iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Ancak aile-iş çatışması arttıkça bu durumun işe devamsızlık sorunu ortaya çıkardığını söylemişlerdir. Netemeyer vd. (1996) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Batt ve Valcour (2003) iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığını belirlemiştir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çalışmalarında, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde Haar (2004) yaptığı çalışmada iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyetini arttırdığını bildirmiştir. Ancak Boles, Johnston ve Hair (1997) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin dolaylı olduğunu ortaya koymuşlardır. Shaffer, Harrison, Gilley ve Luk, (2001) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ve örgütsel bağlılığın psikolojik olarak işten ayrılmanın bir nedeni olduğunu ortaya koymuşlardır. Barraah, Shultz, Baltes ve Stolz (2004) tarafından yapılan bir çalışmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma veya yeni iş arama niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Karatepe ve Baddar (2006) hem iş-aile çatışması ve hem de aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu söylemişlerdir. Karatepe ve Kılıç (2007) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasını çok fazla yaşayan çalışanların işten ayrılma niyetinin de daha fazla olduğunu belirlemiştir. Toraman'ın (2009) çalışmasında iş-aile çatışması arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyetinin de arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir. Turunç ve Çelik (2010), yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu fakat aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Karatepe ve Karataş (2014), iş aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin ve işe devamsızlık oranının da arttığını belirlemişlerdir. Özbağ ve Ceyhun (2014), yaptıkları çalışmada iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Karabay'ın (2015) çalışmasında da iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir. Bu çalışmaların aksine Karatepe ve Uludağ'ın (2007) yaptıkları

çalışmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

2.2.7. İş Tatmini ve Hayat Tatmini İlişkisi

Bireylerin zamanlarının büyük ve önemli bir kısmını işyerinde geçirdikleri düşünüldüğünde, iş tatmininin bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin olması oldukça doğaldır. İş hayatında yaşanan hayal kırıklığı, mutsuzluk, tatminsizlik ve isteksizlik, kişinin genel yaşantısına etki ederken, hayattan da tatmin olmamaya başlamasına yol açabilmektedir. Bu durum kişinin ailesini, arkadaşları ve çevresiyle ilişkilerini de olumsuz bir şekilde etkileyerek, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulmasına yol açabilmektedir (Çetinkanat, 2000: 48).

İş tatmini ve hayat tatmini üzerinde yapılan çalışmalarda iş tatmininin, hayat tatminini etkilediği görülmektedir. Uyguç vd.'ne göre kişinin yaşamındaki herhangi bir alana ilişkin tatmin düzeyi, diğer yaşam alanlarına da belli etkilerde bulunabilmektedir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998:199). Çetinkanat'a (2000: 48) göre, hayat tatmini, iş tatminini etkilemektedir. Bazı kaynaklara göre de iş tatmini ile hayat tatmini arasında herhangi bir etkileşim bulunmamaktadır.

Rice vd. (1992), iş-aile çatışması ve genel hayat tatmini arasındaki ilişkinin iş ve aile tatmininin de içinde bulunduğu alana bağlı tatminle belirlendiğini öngörmüşlerdir. Judge vd. (1994) işten-aileye yönelik çatışmaların hayat tatminiyle negatif olarak ilişkili olduğunu söylemişlerdir. Dikmen (1995), kamu çalışanlarının iş tatmini ile hayat tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş, iki değişken arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit etmiştir (Dikmen, 1995: 133). Aryee vd. (1999) Çin'de yaptıkları çalışmalarında yetişkin çalışanlardaki iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyetini birbirleriyle ilişkilendirmişlerdir.

Perrewe, Hochwarter ve Kiewitz (1999) iş-aile çatışmasının hayat tatmini üzerindeki negatif etkisinin nedenini, iş-aile çatışmasının erişimi üzerindeki negatif etkisinden kaynaklı olduğunu bildirmişlerdir. Salvatore ve Munoz Sastre (2001), Fransız yetişkinler arasında evlilik, aile, eğlence ve kariyer rollerindeki memnuniyetin toplam hayat tatminiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Keser ve Fırat (2005) çalışmalarında, iş tatmini ile hayat tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş ve bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Keser (2005: 92) otomotiv sektöründe yaptığı çalışmada, kadın

çalışanların hayat tatmininin, erkek çalışanların hayat tatmininden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Aynı çalışma, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde hayat tatminine sahip olduklarını söylemiştir. Şener (2002) yukarıdaki çalışmaların aksine iş tatmini ile hayat tatmini arasında ilişki olmadığını öne sürmüştür.

2.2.8. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgüt çalışanlarının iş tatmin düzeyi işe devamsızlıklarını, iş performanslarını, işten ayrılma niyetlerini, fiziksel ve ruhsal durumlarını etkilediği yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Poyraz ve Kama, 2008; Çelen, 2016). İş tatminsizliği, çalışanın örgüt içerisinde çalışırken verimsiz olmasına, işe bağlılığının azalmasına ve işgücü devir oranının yüksek olmasına yol açmaktadır (Akıncı, 2002: 3).

Veloutsou ve Panigyrakis'in (2004) çalışmasında iş tatmini oluşturan pek çok boyutun işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Waqas, Bashir, Sattar, Abdullah, Imtiaz, Ali ve Arshad (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre iş tatmininin, örgütün başarısını etkilediğini öne sürmüşler ve iş tatmini ile işe gösterilen sadakat arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmalarında, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Çelen'in (2016) çalışmasında da bulgular Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışmasına benzer nitelikte olup, işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Tao, Ellenbecker, Wang ve Li (2015) Çin'de sağlık sektöründe ve yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapmış oldukları üç aşamalı çalışmada, ilk kategorideki hemşirelerin "aşırı iş yükünden kaynaklı stres" nedeniyle işten memnuniyetsizlik duyduklarını fakat yoğun bakım ünitesinde çalışmayı sevdikleri için işte kalmak istediklerini tespit etmişlerdir. İkinci kategorideki hemşireler, yoğun bakım birimindeki çalışma ortamının stresli olmasından dolayı işlerinden memnun olmasalar da daha iyi bir iş bulunmadığı için işlerinden ayrılmak istememekte olduğunu tespit etmişler. Üçüncü kategorideki hemşireler ise "saygı ve tanınma eksikliği" nedeniyle işlerinden memnun olmayıp, işi sevmedikleri için işten ayrılmak istemekte ve hatta hemşirelik mesleğini tamamen bırakmak istemediğini belirtmişlerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ İŞ-AİLE-HAYAT TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA HASTANESİNDE UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, Hatay ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren Araştırma ve Uygulama Hastanesi çalışanları üzerinde anket uygulaması yapılarak gerçekleştirilen analizlere yer verilecektir. Bu bölümde amaç, sınırlılıklar, kapsam, veri toplama tekniği ve verilerin analiz edilme yöntemlerine yönelik bulgular yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin test edilmesi için bir model oluşturmaktır. Bununla beraber araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini, hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti boyutları arasında ilişki olup olmadığı ortaya konulacaktır. Ayrıca iş-aile ve aile-iş çatışması, iş-aile ve hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti boyutlarıyla demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

- İş-aile çatışması, aile- iş çatışması, iş tatmini, hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi,
- İş-aile çatışması, aile- iş çatışması boyutlarının ile iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini boyutları üzerinde etkisi olup olmadığının incelenmesi,
- İş-aile çatışması, aile- iş çatışması boyutlarının işten ayrılma niyeti boyutları üzerinde etkisi olup olmadığının incelenmesi,
- İş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini boyutlarının işten ayrılma niyeti boyutları üzerinde etkisi olup olmadığının incelenmesi.

Bireylerin hayatlarında önemli olan iki unsur aile ve sahip olduğu iştir. Birçok çalışan günlük yaşamını iş ve aile arasında bölüştürmektedir. Bu durum ailelerine önem verirken işlerini aksatma eğiliminde olmaları, tersi durumda ise

işlerine önem verdiklerinde aileleri ile ilişkilerini zedeleme eğiliminde olmaları durumunu da beraberinde getirmektedir. Bu durum özellikle çalışanlarda iş ve aile dengesinin kurulamaması, iş hayatının aile hayatını ya da aile hayatının iş hayatını olumsuz etkileme durumu ortaya çıkabilmekte bu durum çalışanların iş performansına olumsuz etki edebilmektedir (Alegre, Mas-Machuca ve Berbegal-Mirabent, 2016; Karakaş ve Şahin, 2017). İş-aile çatışması, iş ile aile alanı arasındaki uyumsuz rol baskılarından ortaya çıkan çatışma olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışanların aile hayatındaki uyum, iş davranışlarını etkilemektedir, çünkü çalışanlar, uzun vadede, aile hayatında stres çekmeye istekli olmayabilirler (Qu ve Zhao, 2012).

Çalışanlar üzerinde etkili olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının olumsuz sonuçları yalnızca aile sınırları içerisinde yaşanmamaktadır. Çatışma, aynı zamanda bireyin iş tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu süreç içerisinde, bireyin işten duyduğu tatmin düzeyi azalmakta ve bunun sonucu olarak, mesaiye geç gelme ve işten erken ayrılma gibi iş performansını etkileyen olumsuz davranışlar da ortaya çıkabilmektedir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasından kaynaklanan olumsuz iş tutum ve davranışların minimum düzeye indirgenmesi, hem örgütsel etkililik hem de çalışan sağlığı ve refahı açısından önemlidir (Yüksel, 2005: 304). Literatürde yapılmış bir çok çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının, iş, aile ve hayat tatminini etkilediğini ve aynı zamanda da işten ayrılma niyetini arttırdığı görülmektedir (Burke, 1988; Netemeyer vd., 1996; Cohen, 1997; Boles, Howard ve Donofrio, 2001; Mihelic, 2014; Özbağ ve Ceyhun, 2014).

Hayat tatmini bireysel olarak kişinin hayat kalitesini yansıtan, karşılıklı kişilerarası ilişkiler, sosyal faaliyetler, kişisel gelişim gibi fiziksel ve maddesel mutluluklardır. Öte yandan, iş tatmini, bir çalışanın iş tecrübesini duygusal ve / veya bilişsel olarak değerlendiren olumlu ya da olumsuz duyguların bir dereceye kadar işsel durumudur (Brief, Butcher, George ve Link, 1993). Bu anlamda çalışanın iş ile ilgili durumunu etkileyen hayat ve işle ilgili olmayan konular hem iş yaşamını hem de aile yaşamını etkileyecektir (Steiner ve Truxillo, 1987).

Çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş tatmini, aile tatmini, hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığının belirlenmesi araştırmanın temel amacıdır.

İş-aile çatışması (Frone vd., 1992; Higgins ve Duxbury, 1992; Voydanoff, 2001; Siegel vd., 2005; Karimi, 2008), **aile-iş çatışması** (Aryee vd., 1999), **iş-aile**

çatışması ve aile-iş çatışması (Netemeyer vd., 1996) **iş tatmini** (Fila, Paik, Griffeth ve Allen, 2014; Alegre vd., 2016; Söyük, Erol ve Ateş, 2016), **aile tatmini** (Joeliaty, 2018), **iş tatmini** ve **hayat tatmini** (Steiner ve Truxillo, 1987) ve **iş tatmini, hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti** (Rode vd., 2007) kavramları birçok çalışmada ayrı ayrı ele alınmış, birçok çalışmada ise ikili ve üçlü ilişkiler şeklinde ele alınmıştır. **İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti** (Netemeyer vd., 1996; Cohen, 1997; Özbağ ve Ceyhun, 2014) **iş tatmini ve hayat tatmini** (Steiner ve Truxillo, 1987; Judge ve Watanabe, 1993; Moser ve Schuler, 2004), **iş-aile çatışması ile iş ve hayat tatmini** (Higgins ve Duxbury, 1992; Adams vd., 1996; Kossek ve Ozeki, 1998; Qu ve Zhao, 2012; Coşkuner, 2013), **aile-iş çatışması ve iş tatmini** (Aryee vd., 1999), **iş-aile çatışması ve hayat tatmini** (Mustayeva ve Bayraktaroğlu, 2014) **iş ve aile stresi** (Edwards ve Rothbard, 1999), **iş-aile çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti** (Burke, 1988; Boles vd., 2001; Mihelic, 2014; Özbağ ve Ceyhun, 2014) şeklinde çalışmalarda ele alınmış ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan literatür taramasında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş-aile-hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmada her boyut kendi içerisinde ve sonrasında diğer boyutlarla ilişkilendirilerek incelenmiş ve araştırma modeline dâhil edilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda havayolu çalışanları (Özbağ ve Ceyhun, 2014), banka çalışanları (Turunç ve Erkuş, 2010; Atabay, 2012), otel işletmeleri (Wong ve Ko, 2009; Qu ve Zhao, 2012), tekstil sektörü (Öcal, 2008), ilaç sektörü (Efeoğlu ve Özgen, 2007), hava kuvvetleri personeli (Rode vd., 2007), hemşireler (Yüksel, 2005) ve akademisyenler (Coşkuner, 2013; Mustayeva ve Bayraktaroğlu, 2014), otel çalışanları (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015) gibi belirli sektörler üzerinde çalışmalar yapılmış ve sektöre olan etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada hizmet sektörü içerisinde yer alan sağlık sektörü ele alınarak bu sektördeki etkileri tespit edilmeye çalışılmış, diğer sektörler arasındaki etkisinin değişip değişmediği ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu anlamda akademik yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durumun tespit edilmeye çalışılması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

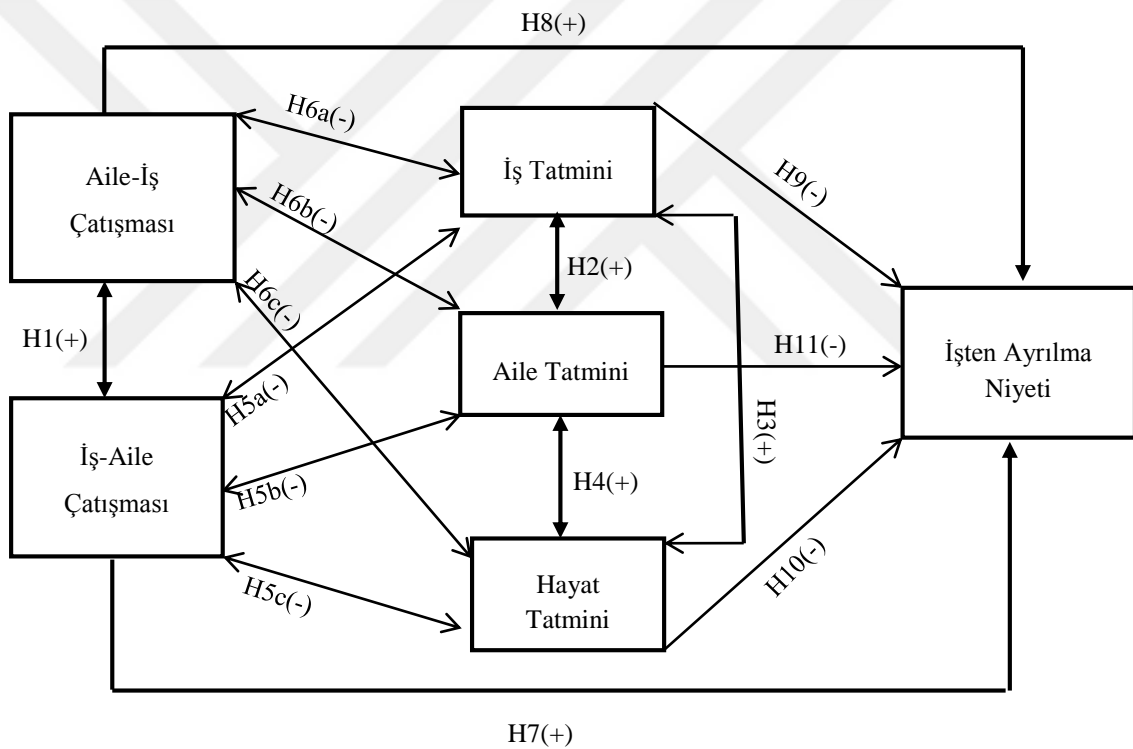
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini ve işten ayrılma niyetine yönelik olarak araştırmanın temel ve alt amaçları yönünde model geliştirilmiş ve geliştirilen model aşağıdaki Şekil 2’de verilmiştir.

Kontrol Değişkenleri

Cinsiyet
Yaş
Eğitim
Toplam Çalışma Süresi

Medeni Durum
Statü
Meslek
Çocuk Sayısı



Şekil 2: Araştırma Modeli

İş ve aile arasındaki çatışmaların neden ve sonuçları üzerinde yapılan önemli çalışmalar bu iki kavramın iş üzerinde olumlu ve olumsuz etki uyandırdığı konusunda hemfikir olmuşlardır. Son zamanlarda yapılan çalışmalar, aile-iş çatışması ve aile arası çatışma etkilerinin birbiriyle bağlantılı olduğunu ve birbirini tetiklediğini göstermektedir. Genel olarak, aile-iş çatışmasına kıyasla iş-aile çatışması konusunun daha fazla irdelendiği görülmektedir (Netemeyer vd., 1996). Hasyurt (2017) iş-aile ve aile-iş arasındaki çatışmaların işten ayrılma niyeti

üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Özdevecioğlu ve Doruk (2009) yaptıkları çalışmada da iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: İş-aile çatışması aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

Literatür, hayat ve iş tatmini arasındaki gözlemlenen ilişkiyi açıklamak için üç farklı kuramsal bakış açısı sunmaktadır. Bu bakış açıları, iş tatminini hayat tatminine bağlayan bakış açısı olan ast-üst bakış açısı (Brief vd., 1993), iş tatminini etkileyen hayat tatmini olarak yukarıdan aşağıya olan bakış açısı (Judge ve Watanabe, 1993) ve son olarak da çevresel ve ruhsal faktörlerin hem iş hem de hayat tatminini etkilediğini iddia eden (Judge, Locke ve Durham,1997) çevresel ve ruhsal bakış açısıdır. Bu anlamda iş tatmini üzerinde hayat tatmininin de temel etkileri olduğu söylenmektedir (Qu ve Zhao, 2012).

Heller vd. iş ve hayat tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur (Heller, Judge ve Waston, 2002). Üniversite çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada kişisel özelliklerin hem iş hem de hayat tatmini üzerindeki etkilerini test etmişlerdir. İş-aile çatışmasının iş üzerinde önemli ve negatif etkiye sahip olduğunu, aile-iş çatışmasının da çalışanlar üzerinde genel sağlık ve mutluluğu olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Burke (1988) iş ve aile arasındaki konuların birbirinin içine geçme durumunun çalışanlarda yüksek düzeyde olmasını psikolojik yıldıрма ve yabancılaşma ve daha az iş tatmini olarak tespit etmiştir. Judge ve Watanabe (1993) iş ve hayat tatmini kavramları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerini söylemektedirler. Buna göre bu çalışmada geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₂: İş tatmini aile tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Bireyin iş hayatı yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini içsel ve dışsal iş tatmini olarak ikiye ayrıldığında iş tatmini ve hayat tatmini arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek daha anlamlı olacaktır. Dışsal iş tatmini olarak değerlendirilebilecek iş ile ilgili çıktılar alınan ücret ve prestij olarak değerlendirilirse bu çıktıların hayat tatminine olan katkısı da yüksek olacaktır. İçsel

iş tatmini ise kişinin işine verdiği değeri ifade eder ve işine değer veren kişinin hayat tatmini de bundan etkilenecektir. Bir kişinin hayatında iş önemli bir değere sahip olduğunda hayattan da büyük tatmin duyacaktır. Bu anlamda iş ile hayat tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Rice, Near ve Hunt, 1980; Steiner ve Truxillo, 1987). Özdevecioğlu ve Doruk (2009), benzer şekilde iş tatmini ve hayat tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Qu ve Zhao (2012) yaptıkları çalışmada hayat tatmininin iş tatminiyle pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Adams vd. (1996) yaptıkları çalışmada iş tatmini ve hayat tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Buna göre geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H3: İş tatmini hayat tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Aile tatmini hayat tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Kossek ve Ozeki (1998) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ve iş ve hayat tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Qu ve Zhao (2012) iş-aile çatışmasının farklı durum ve koşullarda iş tatmini ve hayat tatmini üzerinde etkisini araştırmıştır. Sonuçlar, iş ve aile arasında daha az çatışma yaşayan çalışanların günlük yaşamdan işyerine olumlu yönler taşıma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Locke'ye (1976) göre iş tatmini, bir kişinin işle ilgili değerlendirmesinin sonucundaki duyduğu zevk veya duygusal durumudur. Basit bir şekilde iş tatmini çalışanların işlerini sevmeleri veya sevmemeleri durumudur. İş tatminini en çok belirleyen değişkenler ise ücret, ilerleme fırsatları, meslektaşlar, yöneticiler ve işin kendisi gelmektedir. Yapılan çalışmalarda çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasındaki bu değişkenlere bağlı olarak yaşanan artışlar iş tatminini de azaltmaktadır (Kahn vd., 1964). Karimi (2008) yaptığı çalışmada cinsiyet farklılıklarının iş-aile çatışması ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde önemli ve negatif etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Özbağ ve Ceyhun (2014) çalışmalarında iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Turunç ve Erkuş (2010), bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada örgüt çalışanlarının yaşadığı iş-aile hayat çatışmasının iş tatminini ve örgütsel bağlılığı doğrudan ve negatif olarak etkilediğini göstermiştir. Tekingündüz vd., sağlık sektöründe hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki

bulmuşlardır (Tekingündüz, Seçkin, Yaman, Türk ve Aslan, 2016). Aynı şekilde Erdem ve Erkan (2015) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisini negatif ve anlamlı olarak bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve Akyüz (2015) turizm sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif ve anlamlı olarak etkilediğini göstermişlerdir. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H_{5a}: İş-aile çatışması iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

İş-aile çatışmasının hem iş hem de aile yaşamı kalitesi üzerinde önemli etkiye sahip olduğu söylenmektedir. Ayrıca bu alanda son yapılan çalışmalarda iş-aile ilişkisinin karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği açık bir şekilde görülmektedir (Adams, 1996; Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu durum işin aile ile, ailenin de iş ile birbirine karıştığını göstermektedir (Frone vd., 1992). Ancak genel olarak yapılan çalışmalar iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha yaygın olduğunu göstermektedir (Frone vd., 1992).

Aile hayat kalitesinin önemli bir parçası olan aile tatmini birey için önemli bir alan olduğundan yaşamdan duyulan tatmini etkilemektedir. Coşkuner (2013) yapmış olduğu çalışmada evlilik, aile ve hayat tatmini ilişkisinde iş ve aile çatışmasının aracı rolü oynayıp oynamadığını tespit etmeye çalışmıştır. Ulaştığı sonuçlara göre iş-aile çatışması evlilik, aile ve hayat tatminini azaltmakta ve olumsuz etkilemektedir. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H_{5b}: İş-aile çatışması aile tatminini negatif yönde etkilemektedir.

İş-aile çatışmasının iş tatmini ve hayat tatmini üzerinde nasıl bir ilişkide olduğunu araştıran çalışmalar (Qu ve Zhao, 2012) bulunmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalarda işin aileye veya ailenin işe müdahale edip etmediği ve hayat tatmininin ve iş tatmininin araç rolü olup olmadığı incelenmektedir. Siegel vd., (2005) çalışanların güçlü derecede iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarında işe olan katkısının ve genel olarak da yaşam kalitesinin ya pozitif ya da negatif yönde etki ettiğini söylemektedir. Ayrıca, bireyler iş ve aile dengesini sağlamada yeterli yeteneğe sahip olmadığında, öncelikle aile hayatlarını düzenleme eğiliminde oldukları görülmektedir (Frone vd., 1992). Yüksek iş-aile çatışması ve aile-iş

çatışması bireyler üzerinde negatif olumsuz duygularla sonuçlanmakta ve bu olumsuz durum hayat tatmininden iş tatminine doğru yayılmaktadır. İş-aile ve aile-iş çatışma düzeyine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Ilies, Wilson ve Wagner, 2009). Buna göre iş-aile ve aile-iş çatışması, çalışanların iş tutum ve davranışlarını etkileyerek pozitif veya negatif duygulara kapılmasına neden olabilmektedir (Moser ve Schuler, 2004). İş-aile ve aile-iş çatışması düzeyi yüksek olduğunda çalışanların olumsuz hissi hayat tatmininden iş tatminine doğru yansiyacaktır ve dolayısıyla iş tatmininin de negatif olmasına sebep olacaktır. Bir başka deyişle iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması düşükse çalışanların pozitif duyguları yaşamdan işe doğru yansiyacak ve hayat tatminleri iş tatminiyle birlikte pozitif olacaktır (Qu ve Zhao, 2012). Özdevecioğlu ve Doruk (2009), yaptıkları araştırmada çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat tatminlerini olumsuz etkilediğini göstermiş ve aralarındaki ilişkiyi negatif yönlü bulmuşlardır. Ancak aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkide bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) Türkiye'deki akademisyenlerin İngiltere'deki akademisyenlere göre iş-aile çatışma düzeylerinin hayat tatmini düzeyleri üzerinde negatif yönde etkili olduğunu bulmuşlardır. Buna göre geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H_{5c}: İş-aile çatışması hayat tatminini negatif yönde etkilemektedir.

Örgüt çalışanlarında görülen aileden kaynaklı sorunların işe yansması önemli sorunlar yaratabilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak yapılmış çalışmalarda Aryee vd., (1999) aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Tekingündüz vd., (2016) sağlık sektöründe hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada aile-iş çatışması ve iş tatmini arasında diğer çalışmanın aksine negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve Akyüz (2015), turizm sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde de negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Buna göre geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{6a}: Aile-iş çatışması iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_{6b}: Aile-iş çatışması aile tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_{6c}: Aile-iş çatışması hayat tatminini negatif yönde etkilemektedir.

Çalışanların işten ayrılma niyeti örgütün rekabet avantajını olumsuz yönde etkilediği için önemli bir konudur. İşten ayrılma niyetinin iş-aile çatışmasından kaynaklı olduğunu iddia eden çalışmalar bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının sonucunda çalışanların olumsuz iş tutumları sergilediği, buna bağlı olarak da düşük iş tatmini ve yüksek işten ayrılma niyeti olduğu görülmektedir (Özbağ ve Ceyhun, 2014). Boles vd., (2001) iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik ve iş tatminiyle ilişkili olduğunu söyleyerek bu ilişkinin çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermişlerdir. Cropanzano (1999) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetiyle doğrudan ilişkili olmadığını diğer iş-aile değişkenlerinin etkilerinin de ele alınması gerektiğini ifade etmiştir. Cohen (1997) iş-aile çatışmasının işten ayrılmada daha büyük bir istek uyandırdığını söylemiştir. Bunun nedeninin iş yükünün ağırlaşması, sıkıntı ve strese bağlı olduğunu söylemiş ve iş ile aile arasındaki yaşantıda büyük gerilime yol açtığını belirtmiştir. Bireyler iş yaşamlarını ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kuramadıklarında çatışma durumunu azaltmak için çeşitli alternatifler düşünmektedirler. Bu alternatifler arasında işten ayrılmak da düşünülmektedir (Rode vd., 2007). Özbağ ve Ceyhun (2014), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu yaptıkları çalışmada göstermiştir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) bir imalat sektöründe yaptıkları çalışmada örgüt çalışanlarının iş ve ailedeki rolleri ile ilgili olarak karşılaştıkları çatışmanın örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma düzeylerini pozitif yönde arttırdığını söylemişlerdir. Hasyurt (2017), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen araştırmasını, Türk ve yabancı yönetici çalıştıran bir işletmede uygulamış ve iş-aile çatışması ve aile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır. Ancak aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Buna göre geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H7: İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

H8: Aile-iş çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Özbağ ve Ceyhun (2014) iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracı olup olmadığını Türkiye’de bir havayolları işletmesinde incelemişlerdir. İş tatmininin önemli bir aracı etkisi olduğunu iddia etmiş ve iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuştur. İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu söylemişlerdir.

Rode vd., (2007) iş ve hayat tatmininin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir aracı olduğunu iddia etmektedirler. İş ve hayat tatmininin iş-aile çatışması değişkenleri arasında negatif yönlü ilişki olduğunu söylemektedirler. Ayrıca iş ve hayat tatmininin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu iddia etmişlerdir. Buna göre geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₉: İş tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

H₁₀: Hayat tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

H₁₁: Aile tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

Çalışanların yaşadıkları iş-aile hayat çatışması demografik özelliklere göre farklılık göstermediği ile ilgili t testi ve Anova analizleri de yapılmıştır.

Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, iş-aile hayat tatmini ilişkisi boyutları ve işten ayrılma niyeti boyutlarının hepsinin yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Daha önce yapılmış çalışmalar iş tatmini (Köroğlu, 2012; Söyük vd., 2016; Özaydın ve Özdemir, 2014), hayat tatmini (Köker, 1991), iş tatmini ve hayat tatmini (Özdevecioğlu, 2003), iş-aile çatışması (Özkan, Eşitti ve Köleoğlu, 2015), iş-aile ve aile-iş çatışması (Aktaş ve Çetin Gürkan, 2015; Doğan, Bozkurt ve Demirbaş, 2017) iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisi (Hasyurt, 2017), iş-aile çatışması ve hayat tatmini ilişkisi (Yıldırım vd., 2014; Karaca ve Dede, 2017), iş-aile çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti (Yücel ve Koçak, 2018), aile-iş çatışması ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Özbağ ve Ceyhun, 2014; Karabay, 2015; Tekingündüz vd., 2016), iş-aile-yaşam çatışması ve iş tatmini ilişkisi (Turunç ve Erkuş, 2010; Erdem ve Erkan, 2015), iş-aile çatışması ve iş tatmini (Efeoğlu ve Özgen, 2007), iş-aile çatışması ve hayat tatmini (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014), iş-aile çatışması ve aile ve hayat tatmini ilişkisi (Coşkuner, 2013), iş-aile-yaşam çatışması ve iş ve hayat tatmini ilişkisi (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Dursun ve İhtar, 2014) şeklinde incelenmiştir. Ancak iş-aile ve aile-iş çatışması, iş-aile hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki çoklu ilişkilerin araştırıldığı çalışmalara rastlanmamıştır. Bu amaçla bu çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın iş-aile ve aile-iş çatışması, iş-aile-hayat tatmini boyutlarının önemli görüldüğü sağlık sektöründe yapılması nedeniyle diğer sağlık sektöründeki kurumlar için de fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi hemşire ve sağlık memurları oluşturmaktadır. Sağlık sektörünün seçilme nedeni, araştırma konusunu içeren; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş-aile-hayat tatmini gibi kavramların bu sektördeki çalışanlar açısından önem (yoğun çalışma, nöbet sistemi, insan hayatına doğrudan ilişkili mesleklerin olması vb.) taşınmasından (Aktaş ve Gürkan, 2015; Tekingündüz vd., 2016) kaynaklanmaktadır. Araştırmada herhangi bir örneklem kullanılmamış olup tam sayım uygulanmıştır. Araştırma hastanesinde Ocak 2018 yılı itibariyle hemşire, sağlık memuru ve veri kayıt memuru sayısı kadrolu ve taşeron olmak üzere toplam 695'tir. Bunlardan 315'i taşeron firma çalışanı, 380'i ise kadrolu çalışandır.

Çalışmanın uygulama aşamasında 700 anket dağıtılmıştır. Toplam 568 anket çalışanlar tarafından doldurulmuştur. 568 anket içerisinde örneklem içerisinde yer almadığı halde (doktor ve öğrenci tarafından doldurulan) 7 anket analizden çıkarılmıştır. Ayrıca ankete verilmesi gereken cevapların büyük bir kısmı boş olan 9 anket analize alınmamıştır. Toplamda 16 anket değerlendirmeye alınmamış ve eksiksiz olarak doldurulan 552 anket istatistiki olarak değerlendirilmiştir. 237 ankette cevaplanması gereken aile tatmini ölçeğindeki ilk ifade olan evlilikten memnun olma durumunu belirten değişken analizlere dâhil edilmemiştir. Bunun nedeni, ankete katılanların evlilikleriyle ilgili memnuniyet düzeyine cevap vermek istememelerinden kaynaklandığı düşünülmüştür.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada en büyük kısıt evren olmaktır. Bu araştırmanın Türkiye genelinde yapılması durumunda ciddi maliyet ve zaman kaybı yaşanacağından, araştırmayı yapan kişinin yerleşim yeri olan Hatay ilinde yapılması ve bir hastanede uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırma çerçevesinde yapılan anketlere katılan çalışanların doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır. Bu çalışmanın anket uygulamasıyla elde edilen bulgular sadece Araştırma Hastanesi çalışanları için geçerli olacaktır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmanın analizi için toplanan veriler Ocak ve Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerin düzenli yapılabilmesi amacıyla hastanenin yönetim birimleri ile işbirliğine gidilmiş ve çalışanların anketleri doldurmaları istenmiştir. Yapılan anketler birim sorumluları tarafından toplanmış ve ankete katılanların kimliklerini belirtmeleri istenmemiştir. Katılımcıların kendi kendine kâğıt-kalem kullanarak anketi cevaplaması sağlanmış bu amaçla anketler yönetimden izin alınarak birim sorumlularına verilmiş ve onlar aracılığı ile katılımcılara dağıtılmış ve sonrasında da aynı yöntemle toplanmıştır. Bu yöntem, katılma oranının yüksek olması nedenleriyle, zaman ve maliyet gibi kısıtlayıcı faktörlere rağmen tercih edilmiştir.

Araştırmada yer alan boyutlarla ilgili olarak bilgi toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan demografik özellikleri içeren bilgiler soru formu şeklinde oluşturulmuştur. Çalışma ile ilgili verilerin olduğu anket dört farklı bölüm şeklinde oluşturulmuştur. Anketin ilk bölümünde katılımcıların kişisel özelliklerini öğrenmeyi sağlayan demografik sorular yer almıştır. Ölçek ortalamalarının demografik bilgiler bölümünde sorulan cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, eğitim, meslek, statü ve toplam çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde iş tatmini ölçeği, üçüncü bölümde iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ölçeği ve hayat tatmin ölçeği, dördüncü bölümde ise işten ayrılma niyeti ve aile tatmin ölçeğini ölçen ifadeler yer almıştır.

Çalışanların tatmin derecesini ölçmede işin kapsamı ve işin çevresiyle ilgili unsurlar önemli görülmektedir (Newstrom ve Davis, 1997: 256). İş tatminini ölçmeye yönelik kuramların da bu yönde geliştirildiği düşünülmektedir. Bu yöntemlerin başında Minnesota İş Tatmin Ölçeği gelmektedir (Baron, 1986: 151).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği Weiss vd. tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin uzun formu 100 maddeden oluşurken, kısa formu ise içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan 20 maddeden oluşmaktadır (Martins ve Proença, 2012: 4). Çalışmamızda da iş tatminini ölçmek amacıyla kullanılan ölçek Weiss ve arkadaşlarının (1967) geliştirdiği Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Kısa Formu (Oran, 1989; Turunç ve Erkuş, 2010) kullanılmıştır. Birçok çalışmada geçerliliği ve güvenilirliği test edilen Minnesota İş Doyum Ölçeği Weiss ve arkadaşlarının ilk olarak geliştirdiği ölçektir. Ölçeğin Türkçeleştirilmiş hali

Özdevecioğlu (2003) ve Köroğlu (2012) tarafından kullanılmış olup geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır. Türkiye’de yapılmış birçok çalışmada (Özdevecioğlu, 2003; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Köroğlu, 2012) bu ölçeğin kullanıldığı görülmüştür. Toplam 20 ifadenin yer aldığı ölçekte katılımcılara beş seçenek arasından mesleklerinden tatmin olup olmamaları ile ilgili olarak memnuniyet durumlarını ifade etmeleri istenmiştir. Bu anlamda çalışanlardan cevaplardaki etkinliği ve kolaylığı arttırmak için 5’li Likert ölçeği (1-Hiç memnun değilim; 5-Çok memnunum) şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Literatürde de kullanılan ölçeğin 5’li likert ölçeğine göre düzenlendiği tespit edilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Erdem ve Erkan (2015) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ölçeği güvenilirliği 0,889; Özdevecioğlu ve Doruk (2009) tarafından yapılan çalışmada ise 0.935 olarak bulunmuştur.

Çalışmada aile tatminini ölçmek üzere Ji vd. (2002) tarafından geliştirilen Aile Hayat Tatmini İndeksi (Family Life Satisfaction Index) kullanılmıştır. Ölçek, bir bütün olarak bireyin aile yaşamından duyduğu memnuniyeti ölçmekte ve dört maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı araştırmacılar tarafından, 0.77 olarak belirtilmiştir (Ji vd., 2002). Ölçeğin Türkçeye çevrilmiş hali Coşkuner’den (2013) alınmıştır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert olarak ölçülmüş olup 1-Hiç memnun değilimden 5-Çok memnunuma doğrudur.

1960’lı yıllarda hayat tatmini önemli bir çalışma konusu olmaya başlayınca hayat tatmininin ölçülmesine ilişkin çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan biri Diener tarafından geliştirilen ölçektir. Diener ayrıca 1993 yılında Pavot’la birlikte beş sorudan oluşan ve Likert ölçeğine göre oluşturulan bir ölçek geliştirmiştir. Bazı araştırmalarda da bu ölçek kullanılmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 698).

Bu çalışmada katılımcıların hayattan aldıkları tatmin düzeyini ölçmek amacıyla Diener (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve Köker (1991) tarafından da Türkçeye çevrilmiş olan hayat tatmin ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte bireyin hayat tatminini ölçmeye yönelik olarak beş madde bulunmaktadır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert olarak ölçülmüş olup 1- Hiç katılmıyorum’dan 5- Kesinlikle katılıyorum’a doğrudur. Ölçeğin iç tutarlılığı Köker (1991) tarafından, 0, 80 olarak belirtilmiştir.

Çalışmaya katılan katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmasını ölçmek üzere Netemeyer vd., (1996) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçeye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği beş, aile-iş

çatışması ölçeği beş maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert (1-Hiç katılmıyorum; 5-Kesinlikle katılıyorum) olarak ifade edilmektedir. Ölçek Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiş olup ölçek güvenilirliği iş-aile çatışması için 0,83 ve aile-iş çatışması için 0,88 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti olup olmadığını ölçmek üzere Mobley vd., (1979) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dört maddeden oluşmaktadır.

3.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Yapılmış olan anket çalışması sonucunda ankete katılanların vermiş olduğu cevaplarla yapılmış olan istatistikî analizlerin sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

3.6.1. Demografik Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgileri cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleği, bulunduğu statü, yaş, çocuk sayısı ve toplam çalışma süresinden oluşmaktadır. Ankete katılan Araştırma Hastanesi çalışanlarının demografik özellikleri ile ilgili olarak yapılan tanımlayıcı istatistikî analizler Tablo 2’de yer almaktadır.

Analize ait Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalamasının $29,3 \pm 6,3$ olduğu, % 52,2’sinin evli ve % 46,8’inin bekâr olduğu, % 68,2’sinin bayan çalışan, % 31,7’sinin erkek çalışan olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında; % 17,1’inin lise ve altı, % 34,6’sının ön lisans ve % 48,3’ünün lisans ve üstü mezuniyete sahip olduğu görülmektedir. Ankete katılanların meslek grubuna göre değerlendirilmesinde % 55,3’ünün hemşire, % 7,2’sinin sağlık memuru, % 17,5’inin veri kayıt memuru ve % 20’sinin diğer çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanlara buldukları statü açısından bakıldığında % 40,9’nun kadrolu olduğu, % 59,1’inin ise sözleşmeli olduğu görülmektedir (yapılan çalışma dönemi içerisinde bulunulan statü kadrolu ve taşeron firma çalışanları olmak üzere ikiye ayrılmıştı). Çocuk sayısı açısından bakıldığında ortalama $0,63 \pm 0,98$, toplam çalışma sürelerinin ortalamasının ise $77,4 \pm 60,2$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2**Çalışanların Demografik Özellikleri ile İlgili Veriler**

Değişken	Tür	F	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	377	68,2
	Erkek	175	31,7
Medeni Durum	Evli	283	52,2
	Bekâr	259	46,8
Eğitim Durumu	Lise ve altı	88	17,1
	Ön lisans	178	34,6
	Lisans ve üstü	249	48,3
Meslek	Hemşire	285	55,3
	Sağlık memuru	37	7,2
	Veri kayıt memuru	90	17,5
	Diğer	103	20,0
Bulduğunuz Statü	Kadrolu	193	40,9
	Sözleşmeli	279	59,1
Yaş ortalaması (standart sapma)		29,6 (6,3)	Min.: 17; Maks.: 54
Çocuk sayısı ortalaması (standart sapma)		0,63 (0,983)	Min.: 0; Maks.: 9
Toplam çalışma süresi ortalaması (standart sapma)		77,41 (60,164) ay	Min.: 1; Maks.: 480 ay

3.6.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçeklerin değişkenleri yatıklık -0,914 ile 0,595; basıklık ise -1,146 ile 0,600 arasında değişmekte olup verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır.

3.6.2.1. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik ölçeklerin ölçümlerinin sonucunda tespit edilen tutarlı sonuçları ifade etmektedir (Nakip, 2013). Ölçeğin tutarlılığı güvenilir olduğunu da göstermektedir. Çalışmada ölçeklerin güvenirliliğini ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri sonucunda elde edilen alfa katsayıları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3’deki çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizine bakıldığında iş tatmin ölçeğinin 0,942; iş-aile çatışması ölçeğinin 0,918; aile-iş çatışması ölçeğinin 0,913; hayat tatmini ölçeğinin 0,853; aile tatmin ölçeğinin 0,829; işten ayrılma niyeti ölçeğinin 0,916 Cronbach Alfa değerlerine sahip olduğu ve bu güvenirlik derecelerinin çok yüksek (Nakip, 2013: 205) olduğu görülmektedir.

Tablo 3**Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları**

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
İş Tatmin ölçeği	20	0,942
İş-Aile Çatışması Ölçeği	5	0,918
Aile-İş Çatışması Ölçeği	5	0,913
Hayat Tatmin Ölçeği	5	0,853
Aile Tatmin Ölçeği	3	0,829
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	4	0,916

3.6.2.2. Faktör Analizi

Çalışmada, kullanılmış olan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin daha anlamlı ve özet şeklinde gösterilmesini sağlayan ve çok değişkenli analiz çeşidi olan faktör analizi kullanılmıştır (Nakip, 2013). Faktör analizi araştırmada kullanılan ölçeklerin teorik modelle örtüşüp örtüşmediğini test etmek amacıyla yapılmıştır. Faktör analizinin yapılması için ilk olarak anket verilerinin faktör analizine uygunluğu önemlidir. Faktör analizine uygunluk KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett küresellik testi ile bulunmaktadır. Analiz geçerliliği ve örneklem yeterliliği için KMO ile test edilmekte, Bartlett küresellik testi ile analize alınan değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı test edilmektedir (Nakip, 2013: 517). Verilerin faktör analizi için uygunluğunun sağlanmasında KMO testi sonucunun % 60 ve üzeri olması gerekmekte ve Bartlett küresellik testinin ise istatistiki olarak anlamlı ($p \leq 0,05$) olması gerekmektedir (Nakip, 2013: 561). Kabul edilen değerlere ulaşıldıktan sonra değişkenlere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi ve rotasyon yöntemi olarak ise Varimax kullanılmıştır.

Tablo 4**Ölçeklerin KMO ve Bartlett Küresellik Testi**

Kaiser-Mayer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü		0,920
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	13157,725
	Serbestlik Derecesi	861
	Anlamlılık	0,001

Ölçeklere ilişkin yapılan analizde örneklem büyüklüğü (Kaiser-Mayer-Olkin) 0,920 ile 0,60'dan büyük olması (Nakip, 2013: 561), Bartlett küresellik testi sonucunun ($p < 0,001$) veri grubuna faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 4’de çalışmada kullanılan ölçeklerin KMO ve Bartlett Küresellik Testi değerleri verilmiştir.

Tablo 5

Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

İfadeler	n	Ort.	Std.Sap.
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	564	2,76	,047
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	563	2,83	,049
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	562	2,87	,049
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	566	3,21	,052
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	555	2,99	,050
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından.	564	3,00	,048
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	564	3,60	,048
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	566	3,28	,046
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	566	3,81	,045
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	562	3,44	,045
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	560	3,41	,048
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	561	3,09	,048
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	563	2,36	,051
14. Terfi imkânının olması yönünden	552	2,51	,050
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	565	2,85	,048
16. Çalışma şartları yönünden	565	2,73	,051
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	563	3,21	,049
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	560	2,97	,050
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	564	3,43	,049
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	566	3,25	,048
21. İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	554	3,10	,049
22. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	562	3,12	,047
23. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	562	3,14	,050
24. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	564	3,26	,050
25. İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	564	3,34	,048
26. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	552	2,61	,048
27. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	561	2,40	,049
28. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	563	2,38	,048
29. Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	564	2,47	,048
30. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	559	2,43	,048
31. Pek çok yönden ideal bir hayat yaşıyorum.	559	2,84	,047
32. Hayat şartlarım mükemmel.	561	2,59	,047
33. Şu anki hayatımdan mutluyum.	561	3,11	,046
34. Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.	558	2,97	,044
35. Hayatımı değiştirmem gerekseydi neredeyse hiçbirşeyi değiştirmezdim.	559	2,62	,046
36. Başka bir kurumda çalışmayı isterim/istirdim.	558	3,23	,051
37. Kurumdan ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum/düşünmüştüm.	556	2,85	,054
38. Kurumdan istifa etmeyi sık sık düşünürüm/düşünmüştüm.	559	2,64	,054
39. İmkânım olsaydı, kurumda bir yıl bile çalışmazdım.	560	2,70	,056
40. Ekonomik refah	527	2,57	,050
41. Aile ilişkileri	527	3,61	,045
42. Genel olarak aile yaşamı	530	3,65	,046

Değişkenler arası ilişkiler incelenerek yapı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığını ölçmek amacıyla tüm ölçeklere aynı anda faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için ifadelerin uygunluğunu ölçen toplam faktör analizinin sonucunda öz değerleri 1'den büyük olan faktör sayısının 8 olduğu ve hiçbir ifadenin faktör yüklerinin 0,40'ın altında olmadığı görülmüştür. Rotasyon yöntemi sonucunda sekiz faktör toplam varyansın % 70,748'ini açıklamaktadır. Literatürde iş tatmini ölçeği içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Weiss vd., 1967). İçsel doyum, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği olarak işle ilgili içsel duruma ilişkin tatminle ilgili on iki öğeyi temsil etmektedir. Dışsal tatmin boyutu ise işletme politikası ve yönetimi, denetim türü, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresiyle ilgili sekiz öğeden oluşmaktadır (Köroğlu, 2012: 280; Weiss, 1967: 4). Bu çalışmada iş tatmini ölçeği literatürden farklı olarak iki boyut (Kaya, 2007; Köroğlu, 2012; Erdem ve Erkan, 2015) yerine üç boyutta toplanmıştır. Faktör analizi sonucunda Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Kısa Formu üç boyuta ayrılmıştır. Dışsal doyum ifadeleri bir boyutta toplanmış olmasına rağmen, içsel doyum ifadeleri ikiye ayrılmıştır. Böylece üç boyut oluşmuştur. Orijinal Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu'nun dışsal doyum faktör yapısında yer alan üç ifade bu araştırmada içsel doyum faktör yapısı içinde yer almıştır. Aynı zamanda içsel doyum faktör yapısındaki 5 ifade ayrı bir boyut oluşturmuştur. Bunlar ifadeler benzer içeriğine göre İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme (10 ifade), Dışsal tatmin (5 ifade), İçsel Tatmin/İşin Niteliği (5 ifade) şeklinde yeniden adlandırılmıştır. Diğer ölçeklerin ifadeleri ise literatüre (Mobley vd., 1979; Diener, 1985; Netemeyer vd., 1996; Ji vd, 2002) uygun olarak toplanmıştır. Daha önce yapılan çalışmalar Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu'nun farklı faktör yapılarına sahip olabileceğini belirtmişlerdir (Schriesheim, Powers, Scandura, Gardiner ve Lankau, 1993: 402; Hirschfeld, 2000: 258; Hançer ve George, 2003: 95). Schriesheim vd.'nin (1993: 402) yaptığı çalışmada yer alan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Kısa Formunda genel doyum maddesi olan “çalışma koşulları” dışsal doyum maddesi içinde yer almış, içsel doyum maddesi olan “güvenlik” ise dışsal doyum maddesi olmuştur. Hançer vd.'nin (2003: 95) çalışmasında Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Kısa Formu dört faktör boyutuna ayrılmıştır (Faktör 1: 7 ifade; Faktör 2: 6 ifade; Faktör 3: 4 ifade; Faktör 4: 3 ifade). Bizim çalışmamızla paralel olarak Tan ve

Hawkins'in (2000) çalışmasında da Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin Kısa Formu üç faktör boyutunda toplanmıştır. İç ve dış faktörlere ek olarak çalışmalarında üçüncü faktör olarak mesleki rehabilitasyon boyutu eklenmiştir.

Tablo 6:

Faktör Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7	8	Açıklanan Varyans	Alpha
İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme	mjs9	,833								31,632	0,904
	mjs10	,779									
	mjs7	,749									
	mjs11	,700									
	mjs8	,633									
	mjs4	,603									
	mjs19	,586									
	mjs12	,570									
	mjs20	,554									
	mjs17	,526									
İş-aile çatışması	wfc2		,868							11,354	0,918
	wfc3		,853								
	wfc1		,830								
	wfc4		,792								
	wfc5		,751								
Dışsal tatmin	mjs14			,760						7,582	0,850
	mjs15			,687							
	mjs18			,655							
	mjs13			,648							
	mjs16			,601							
Aile-İş Çatışması	fwc3				,878					5,809	0,913
	fwc2				,857						
	fwc4				,854						
	fwc1				,778						
	fwc5				,748						
Hayat tatmini	ls2					,844				4,771	0,853
	ls3					,800					
	ls1					,786					
	ls4					,775					
	ls5					,694					
İşten ayrılma Niyeti	j1l2						,852			3,891	0,916
	j1l4						,829				
	j1l3						,806				
	j1l1						,751				
Aile tatmini	fss3							,904		3,248	0,829
	fss4							,882			
	fss2							,640			
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	mjs3								,612	2,461	0,865
	mjs2								,571		
	mjs1								,566		
	mjs6								,492		
	mjs5								,457		

Not: Açımlayıcı Yöntem: Temel Bileşenler Analizi; Rotasyon Yöntemi: Varyansların Maksimumu; Toplam açıklanan varyans: % 70,748'dir. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Ölçümü: ,920; Bartlett Küresellik Testi p <0,001 anlamlılık düzeyinde yaklaşık ki-kare 13157,725 (Serbestlik Derecesi: 861).

Tablo 6'dan da görüleceği üzere her bir boyut için güvenilirlik analizinde 0,918 ile 0,829 arasında değerler tespit edilmiş olup boyutlar oldukça güvenilirdir.

3.6.2.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için geliştirilmiş bir tekniktir. İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve beraberliğini belirlemede kullanılmaktadır. Bu analizin amacı, bir değişkenin değişmesi durumunda bir diğer değişkendeki değişimin ne yönde değiştiğini görebilmektir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler alabilmektedir. Korelasyon katsayısının pozitif olması durumunda diğer değişkenin de arttığı, birinin azalması durumunda diğer değişkenin de azalacağı anlamına gelmektedir. Korelasyon katsayısının aldığı değerler Nakip (2013) tarafından aşağıdaki şekilde yorumlanmaktadır:

Tablo 7:

Korelasyon Katsayılarının İlişki Dereceleri (Kaynak: Nakip, 2013: 427).

Korelasyon Katsayısı (%)	İlişki Derecesi
0	İlişki yok
01-10	Çok zayıf
11-20	Nispeten çok zayıf
21-30	Zayıf
31-40	Nispeten zayıf
41-50	Çok az zayıf
51-60	Çok az güçlü
61-70	Nispeten güçlü
71-80	Güçlü
81-90	Nispeten çok güçlü
91-100	Çok güçlü

Bu çalışmada yer alan ve geliştirilen hipotezler ile iş tatmin ölçeği, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, hayat tatmini ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, aile tatmin ölçeği ve demografik değişkenlerle olan ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 8'de verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda aralıklı ölçekle ölçülen demografik değişkenlerin ölçeklerle olan korelasyonlarına bakılmıştır. Tablo 8 incelendiğinde, iş tatmini boyutlarından MJS-1 (İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme) boyutunun ($3,369 \pm 0,827$) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Genel iş tatmininin iş tatmini ortalamasından ($3,082 \pm 0,785$) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8**Korelasyon ve Tanımlayıcı İstatistikler**

	Çocuk say.	Yaş	exp.	MJS	MJS_1	MJS_2	MJS_3	WFC	FWC	LS	JIL	Mean	Std.D.	N
Çocuk say.												0,629	0,983	553
Yaş	,583**											29,362	6,259	530
Exp.	,379**	,723**										77,408	60,164	524
MJS	,133**	0,048	0,044									3,082	0,785	553
MJS_1	,158**	0,082	,091*	,937**								3,369	0,827	553
MJS_2	,085*	0,011	-0,033	,837**	,657**							2,692	0,934	553
MJS_3	0,080	0,004	0,020	,875**	,731**	,660**						2,895	0,921	553
WFC	-,107*	-0,085	-,090*	-,335**	-,235**	-,324**	-,392**					3,190	1,000	553
FWC	-,117**	-,107*	-0,084	-,228**	-,246**	-,109*	-,221**	,422**				2,463	0,985	553
LS	0,065	0,030	0,023	,319**	,277**	,332**	,251**	-,157**	,100*			2,827	0,866	553
JIL	-,115**	-,103*	-0,084	-,507**	-,454**	-,440**	-,467**	,502**	,376**	-,153**	1	2,863	1,139	552
FSS	,116**	,104*	0,088	,305**	,234**	,324**	,299**	-,252**	-,217**	,281**	-,157**	3,276	0,939	524

Not: Exp: Deneyim; MJS: Genel iş tatmini; MJS_1: İçsel tatmin/kendini geliştirme; MJS_2: Dışsal tatmin boyutu; MJS_3: İçsel tatmin/işin niteliği boyutu; WFC: İş-aile çatışması; FWC: Aile-iş çatışması; LS: Hayat tatmini; JIL: İşten ayrılma niyeti; FSS: Aile tatmini.*p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Ayrıca Tablo 8’ de İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme (MJS_1) boyutunun MJS ile (0,937, p>0,01), Dışsal Tatmin boyutunun (MJS_2), İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme ile (0,657, p>0,01), İçsel Tatmin/İşin Niteliği Boyutunun (MJS_3) Dışsal Tatmin boyutu ile (0,660, p>0,01) boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu durumda iş tatmini boyutlarının artması ile diğer tüm boyutların ve genel iş tatmininin arttığı gözlemlenmiştir.

İş-aile çatışması boyutu sırası ile genel iş tatmini boyutu olan MJS (-0,335, p<0,01), İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme boyutu (MJS_1) (-0,235, p<0,01), Dışsal Tatmin boyutu (MJS_2) (-0,324, p<0,01) ve İçsel Tatmin/İşin Niteliği boyutu (MJS_3) (-0,392, p<0,01) arasında istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde ilişkiler çıkmıştır. Yine analizden iş-aile çatışmasının artmasıyla genel iş tatmininin ve boyutlarının azaldığı görülebilmektedir. Aile-iş çatışması boyutu ile genel iş tatmini boyutu olan MJS (-0,228, p<0,01), İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme boyutu (MJS_1) (-0,246, p<0,01), Dışsal Tatmin boyutu (MJS-2) (-0,109, p<0,05) ve İçsel Tatmin/İşin Niteliği boyutu (MJS-3) (-0,221, p<0,01) arasında anlamlı ve negatif yönde ilişkiler bulunmuştur. Bu durum aile-iş çatışmasının artmasıyla genel iş tatmini ile alt boyutlarının da azaldığını göstermektedir.

Analize göre hayat tatmini boyutu ile genel iş tatmini arasında (0,319, $p<0,01$), MJS-1 boyutu arasında (0,277, $p<0,01$), Dışsal Tatmin boyutu arasında (0,332, $p<0,01$) ve İçsel Tatmin/İşin Niteliği boyutu arasında (0,251, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu ilişkilere göre hayat tatmini arttıkça genel iş tatmini ve alt boyutları da artmaktadır. Aynı şekilde Tablo 8'e bakıldığında hayat tatmini ile iş-aile çatışması boyutu arasında (-0,157, $p<0,01$) negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre hayat tatmini arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır. Yine aynı tabloda hayat tatmini boyutu ile aile-iş çatışması arasında (0,100, $p<0,05$) pozitif yönde ve zayıf ilişki bulunmuştur.

Tablo 8'de yer alan işten ayrılma niyeti boyutu sırası ile genel iş tatmini (-0,507, $p<0,01$), İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme boyutu (-0,454, $p<0,01$), Dışsal Tatmin boyutu (-0,440, $p<0,01$), İçsel Tatmin/İşin Niteliği boyutu (-0,467, $p<0,01$) arasında istatistiki olarak negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre genel iş tatmini ve alt boyutları arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması (0,502, $p<0,01$) ve aile-iş çatışması arasında (0,376, $p<0,01$) istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Aile-tatmini ve genel iş tatmini (0,305, $p<0,01$), İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme alt boyutu (0,234, $p<0,01$) Dışsal Tatmin boyutu (0,324, $p<0,01$), İçsel Tatmin/İşin Niteliği boyutu (0,299, $p<0,01$) arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aile tatmini ve iş-aile çatışması arasında (-0,252, $p<0,01$), aile tatmini ve aile-iş çatışması arasında (-0,217, $p<0,01$) istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişki bulunmuştur. Buna göre aile tatmini arttıkça iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması azalmaktadır. Aile tatmini ve hayat tatmini arasında (0,281, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuş, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında (-0,157, $p<0,01$) negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Demografik özellikler açısından incelendiğinde, katılımcıların yaşı ve çocuk sayısı arasında (0,583, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İşyerinde toplam çalışma süresi ve katılımcıların yaşı arasında (0,723, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Genel iş tatmini ve çocuk sayısı arasında (0,133, $p<0,01$) pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Genel iş tatmini ve yaş (0,048, $p>0,01$), genel iş tatmini ve iş deneyimi arasında (0,044, $p>0,01$) ilişki bulunamamıştır. Katılımcıların iş deneyimi ve çocuk sayısı arasında (0,379, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların yaşı ile iş deneyimi arasında

(0,723, $p<0,01$) istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme boyutu ile çocuk sayısı arasında (0,158, $p<0,01$) Dışsal Tatmin boyutu ve çocuk sayısı arasında (0,085, $p<0,01$) pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların yaşı arttıkça iş tatmini de artmaktadır. İş-aile çatışması ve çocuk sayısı (-0,107, $p<0,05$), aile-iş çatışması ve çocuk sayısı (-0,117, $p<0,01$) arasında negatif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ve çocuk sayısı arasında (-0,115, $p<0,01$) negatif yönlü ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Aile tatmini ve çocuk sayısı arasında (0,116, $p<0,01$) pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

3.6.2.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi değişkenler arasındaki değişimi görmek ve “birlikte bir değişim olup olmadığını” tespit etmek için yapılan analiz tekniğidir (Nakip, 2013: 390). Tablo 9, regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

3.6.2.4.1. Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Aile iş ve iş-aile çatışması, hayat tatmini, aile tatmini, iş tatmini boyutlarının işten ayrılma niyetine olan etkisi için yapılan regresyon analizinde toplam çalışma süresi, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, statüsü, mesleği ve yaş kontrol değişkeni olarak alınmıştır (Tablo 9). Bu amaçla yapılan hiyerarşik regresyon analizinde Durbin-Watson 1,805 çıkmış olup herhangi bir çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmıştır (Tablo 9). Bu durum Tablo 8’deki korelasyon analizinde değişkenler arasındaki anlamlı ilişkilerin 0,089 ile 0,731 arasında çıkan katsayıların hiçbirinin 0,85’i aşmadığı görülmektedir.

Tablo 9

Model Özet İstatistikleri

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Hata	Değişim İstatistikleri					
					R ²	F	F	df1	df2	F
1	,416 ^a	,173	,155	1,09412	,173	9,447	8	361	,000	
2	,708 ^b	,501	,480	,85796	,328	33,299	7	354	,000	1,805

a. Predictors: (Sabit), experience, gender, educate, marital, occup, statu, child, age

b. Predictors: (Sabit), experience, gender, educate, marital, occup, statu, child, age, LS, FWC, MJS_2: Dışsal Tatmin, FSS, WFC, MJS_1: İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme boyutu, MJS_3: İçsel Tatmin/İşin Niteliği

c. Bağımlı değişken: JIL

Yalnız kontrol değişkenleri ile bağımlı değişkenlerinin de olduğu her iki modelin anlamlı çıktığı ($F_1=9,447$ ve $F_2=23,733$; $p<0,01$) ANOVA tablosundan görülmektedir (Tablo 10). Model 1 olarak adlandırılan ve yalnızca kontrol değişkenlerinin olduğu modelin açıklama gücü ($R^2=173$) Model 2 olarak adlandırılan ve tüm değişkenlerin olduğu modelin açıklama gücünden ($R^2=501$) çok düşüktür (Tablo 9). Bunun anlamı kontrol değişkenlerinin modele etkilerinin düşük olduğudur. Model 2'deki açıklama gücünün birinciye göre değişimi anlamlı olup 0,328 çıkmıştır (Tablo 9). Ayrıca Tablo 11'deki beta katsayılarına bakıldığında Model 1'de yalnızca eğitim ($\beta=0,203$; $p<0,01$) ve statünün ($\beta=-0,221$; $p<0,01$) işten ayrılma niyetine etkisinin anlamlı olduğu diğer kontrol değişkenlerinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kontrol değişkenlerinin toplamda modele katkısının eğitim ve statü haricinde zayıf olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10

Modelin ANOVA Tablosu

Model	Karelerin Toplamı	df	Mean Square	F	Anlamlılık	
1	Regresyon	90,472	8	11,309	9,447	,000 ^b
	Artık	432,151	361	1,197		
	Toplam	522,623	369			
3	Regresyon	262,048	15	17,470	23,733	,000 ^c
	Artık	260,575	354	,736		
	Toplam	522,623	369			

a. Bağımlı değişken: JIL

b. Predictors: (Sabit), experience, cinsiyet, educate, evlilik, occup, statu, çocuk say., age

c. Predictors: (Sabit), experience, cinsiyet, educate, evlilik, occup, statu, çocuk say., age, FWC, WFC, LS, FSS, Dışsal Tatmin, İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme, İçsel Tatmin/İşin Niteliği

Modele göre bağımlı değişkenlerden yalnızca hayat tatmini ($\beta=-0,043$; $p>0,05$) dışındaki tüm değişkenlerin işten ayrılma niyetine olan etkisi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bulgulara göre aile-iş çatışması ($\beta=0,125$; $p>0,01$) ve iş-aile çatışması ($\beta=0,203$; $p>0,01$) ile aile tatmini ($\beta=0,094$; $p>0,05$) işten ayrılmaya pozitif yönde etkilemesi genel olarak önceki çalışmalarla benzerdir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Özbağ ve Ceyhun, 2014; Hasyurt, 2017). Bu etkide iş-aile çatışmasının katsayısı diğerlerine daha yüksek olmasının nedeni, ilgili bağımlı değişkenin bağımsız değişkenle benzer olgulara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. İş tatmininde ise İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme boyutu (MJS_1) ($\beta=-0,163$; $p>0,05$), Dışsal Tatmin boyutu (MJS_2) ($\beta=-0,177$; $p>0,01$) ve İçsel Tatmin/İşin Niteliği (MJS_3) ($\beta=-0,185$; $p>0,01$) işten ayrılma niyetine

olumsuz etkilemektedir. Genel olarak çalışanların işten duydukları tatmin düzeyleri artarken, daha az şekilde işten ayrılmayı düşündükleri görülmekte olup, genel olarak kuramsal teoriyi desteklemektedir (Özbağ ve Ceyhun, 2014; Rode vd., 2007).

Tablo 11

Model Katsayıları

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayı	t	Anlamlılık	Doğrusallık İstatistikleri	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
(Sabit)	3,493	,590		5,916	,000		
Cinsiyet	-,051	,125	-,020	-,410	,682	,946	1,057
Evlilik	,036	,147	,015	,247	,805	,612	1,634
Çocuk say.	-,114	,078	-,096	-1,465	,144	,535	1,870
Yaş	-,002	,016	-,013	-,152	,879	,332	3,010
Eğitim	,321	,089	,203	3,621	,000	,728	1,373
Meslek	-,085	,052	-,090	-1,630	,104	,757	1,322
Statü	-,540	,141	-,221	-3,829	,000	,688	1,453
experience	-,001	,001	-,076	-1,054	,293	,444	2,251
(Sabit)	3,764	,629		5,984	,000		
Cinsiyet	-,009	,101	-,004	-,094	,925	,899	1,112
Evlilik	-,108	,118	-,045	-,915	,361	,582	1,719
Çocuk say.	,001	,062	,001	,018	,985	,523	1,913
Yaş	-,004	,012	-,021	-,315	,753	,330	3,034
Eğitim	,159	,071	,100	2,234	,026	,697	1,436
Meslek	-,113	,043	-,119	-2,649	,008	,700	1,428
Statü	,019	,118	,008	,161	,872	,607	1,648
Çalışma süresi	-,001	,001	-,029	-,517	,605	,434	2,302
WFC	,242	,060	,203	4,047	,000	,559	1,788
FWC	,155	,056	,125	2,780	,006	,693	1,442
İçsel							
Tatmin/Kendini Geliştirme	-,239	,093	-,163	-2,552	,011	,345	2,895
Dışsal Tatmin	-,229	,071	-,177	-3,221	,001	,466	2,145
İçsel							
Tatmin/İşin Niteliği	-,237	,083	-,185	-2,863	,004	,336	2,973
LS	-,058	,060	-,043	-,976	,330	,716	1,397
FSS	,122	,057	,094	2,133	,034	,718	1,393

a. Bağımlı değişken: JIL

3.6.2.5. Farklılık Analizleri

Hastane çalışanlarının demografik özellikleri ile genel iş tatmini ve iş tatmini boyutları (MJS_1, MJS_2, MJS_3), iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t ve F testi uygulanmıştır.

3.6.2.5.1. Cinsiyet Değişkenine göre t Testi

Çalışmaya katılan çalışanların genel iş tatmini ve iş tatmini boyutları, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t Testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme	K	377	3,3703	,82130	,053	550	,958
	E	175	3,3663	,84489			
Dışsal Tatmin	K	377	2,6737	,94004	-,705	550	,481
	E	175	2,7340	,92500			
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	K	377	2,8531	,91203	-1,614	550	,107
	E	175	2,9889	,93655			
İş-aile çatışması	K	377	3,2737	,98995	2,884**	550	,004
	E	175	3,0114	1,00412			
Aile iş çatışması	K	377	2,4733	1,00888	,401	550	,688
	E	175	2,4371	,93635			
Hayat Tatmini	K	377	2,8533	,87404	1,152	550	,250
	E	175	2,7623	,84165			
İşten Ayrılma Niyeti	K	376	2,9384	1,12990	2,231**	549	,026
	E	175	2,7067	1,14599			
Aile tatmini	K	357	3,2796	,95039	,188	521	,851
	E	166	3,2631	,91586			
İş Tatmini	K	377	3,0678	,77973	-,644	550	,520
	E	175	3,1140	,79995			
İş Deneyimi	K	361	80,91	59,687	1,986*	522	,048
	E	163	69,66	60,674			
Yaş	K	363	29,35	6,349	-,052	528	,958
	E	167	29,38	6,079			

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır. Varyanslar eşit olmayan t değerleri esas alınmıştır.

Tablo 12’deki yapılan analiz sonuçlarına göre işten ayrılma niyeti (2,231, p<0,05), iş-aile çatışması (2,88, p<0,05) ve deneyimin (1,986, p<0,05) cinsiyetler arasında anlamlı olarak farklılaştığı gözlenmiştir. Diğer bir değişle kadınların (2,94±1,13) erkeklere (2,71±1,15) göre işten ayrılma niyetleri daha fazladır ve kadınlar (3,27±0,99) erkeklere (3,01±1,00) göre iş-aile çatışması ortamını daha fazla yaşamaktadır. Ayrıca kadınların (80,91±59,69) erkeklere (69,66±60,67) göre daha fazla iş deneyimi olduğu gözlenmiştir. Bu sonuca paralel olarak Kocacık ve Gökkaya (2005), erkeklerin, toplumda evin geçimini sağlayan ve kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak görülmesi sebebiyle, cinsiyet faktörünün çatışmalarda etkin bir rol

oynadığı gözlemiştir. Çalışan kadınların üstlendiği rollerin, çalışan erkeklerden daha fazla olması, kadınların üstlendikleri rolleri sıralamaları ya da öncelikler belirlemeleri mümkün olmazken, erkeklerin bunu kolaylıkla ve genellikle de işi öncelikli olarak belirlemeleri bu sonuçla da paralellik göstermektedir (Çarıkçı, 2001a: 58).

3.6.2.5.2. Medeni Durum Değişkenine göre t Testi

Çalışanların iş tatmini boyutları, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, hayat tatmini, işten ayrılma niyeti, aile tatmini, genel iş tatmini, iş deneyimi ve yaş değişkenleri açısından çalışanların medeni durumları arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ise t testi yapılmıştır. Bağımsız gruplar için t-testi analiz sonuçları Tablo 13’de özetlenmektedir.

Tablo 13

Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>																																																																																																																				
İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme	Evli	283	3,4173	,86722	1,348	540	178																																																																																																																				
	Bekar	259	3,3220	,77054				Dışsal Tatmin	Evli	283	2,7183	,97519	,666	540	,506	Bekar	259	2,6653	,86801	İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Evli	283	2,9184	,96115	,524	540	,600	Bekar	259	2,8770	,86738	İş-aile çatışması	Evli	283	3,1085	1,03299	-1,803	540	,072	Bekar	259	3,2629	,95406	Aile iş çatışması	Evli	283	2,3532	,96302	-2,663**	540	,008	Bekar	259	2,5768	,99114	Hayat Tatmini	Evli	283	2,8712	,86936	1,412	540	,159	Bekar	259	2,7658	,86614	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231	Bekar	258	2,9212	1,09566	Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000
Dışsal Tatmin	Evli	283	2,7183	,97519	,666	540	,506																																																																																																																				
	Bekar	259	2,6653	,86801				İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Evli	283	2,9184	,96115	,524	540	,600	Bekar	259	2,8770	,86738	İş-aile çatışması	Evli	283	3,1085	1,03299	-1,803	540	,072	Bekar	259	3,2629	,95406	Aile iş çatışması	Evli	283	2,3532	,96302	-2,663**	540	,008	Bekar	259	2,5768	,99114	Hayat Tatmini	Evli	283	2,8712	,86936	1,412	540	,159	Bekar	259	2,7658	,86614	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231	Bekar	258	2,9212	1,09566	Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863								
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Evli	283	2,9184	,96115	,524	540	,600																																																																																																																				
	Bekar	259	2,8770	,86738				İş-aile çatışması	Evli	283	3,1085	1,03299	-1,803	540	,072	Bekar	259	3,2629	,95406	Aile iş çatışması	Evli	283	2,3532	,96302	-2,663**	540	,008	Bekar	259	2,5768	,99114	Hayat Tatmini	Evli	283	2,8712	,86936	1,412	540	,159	Bekar	259	2,7658	,86614	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231	Bekar	258	2,9212	1,09566	Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																				
İş-aile çatışması	Evli	283	3,1085	1,03299	-1,803	540	,072																																																																																																																				
	Bekar	259	3,2629	,95406				Aile iş çatışması	Evli	283	2,3532	,96302	-2,663**	540	,008	Bekar	259	2,5768	,99114	Hayat Tatmini	Evli	283	2,8712	,86936	1,412	540	,159	Bekar	259	2,7658	,86614	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231	Bekar	258	2,9212	1,09566	Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																
Aile iş çatışması	Evli	283	2,3532	,96302	-2,663**	540	,008																																																																																																																				
	Bekar	259	2,5768	,99114				Hayat Tatmini	Evli	283	2,8712	,86936	1,412	540	,159	Bekar	259	2,7658	,86614	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231	Bekar	258	2,9212	1,09566	Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																												
Hayat Tatmini	Evli	283	2,8712	,86936	1,412	540	,159																																																																																																																				
	Bekar	259	2,7658	,86614				İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231	Bekar	258	2,9212	1,09566	Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																																								
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	283	2,8033	1,18490	-1,198	539	,231																																																																																																																				
	Bekar	258	2,9212	1,09566				Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000	Bekar	237	3,0752	,95155	İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																																																				
Aile tatmini	Evli	276	3,4396	,90206	4,447**	511	,000																																																																																																																				
	Bekar	237	3,0752	,95155				İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277	Bekar	259	3,0464	,71958	İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																																																																
İş Tatmini	Evli	283	3,1192	,82882	1,087	540	,277																																																																																																																				
	Bekar	259	3,0464	,71958				İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000	Bekar	245	55,26	53,275	Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																																																																												
İş Deneyim	Evli	269	98,01	59,449	8,553**	512	,000																																																																																																																				
	Bekar	245	55,26	53,275				Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000	Bekar	245	26,20	4,863																																																																																																								
Yaş	Evli	275	32,18	6,059	12,301**	518	,000																																																																																																																				
	Bekar	245	26,20	4,863																																																																																																																							

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır. Varyanslar eşit olmayan t değerleri esas alınmıştır.

Çalışanların karşılaştıkları aile-iş çatışması (-2,663, p<0,01), aile tatmini (4,447, p<0,01), iş deneyimi (8,553, p<0,01), ve yaşın (12,301, p<0,01) çalışanların

medeni durumları açısından farklılaştığı gözlenmiştir. Diğer bir deyişle evli olmayan çalışanların evli olan çalışanlara göre iş ortamında aileden kaynaklı çatışmaları daha fazla yaşadığı, aile tatmininin ve iş deneyimlerinin daha az olduğu gözlenmiştir. Evli çalışanların yaş ortalamasının evli olmayanlardan daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuca paralel olarak Sanchez (2004: 447) yaptıkları çalışmada evli ve çocuğu olan çalışanların, bekâr ya da çocuğu olmayan kişilere kıyasla daha çok iş-aile çatışması hissettiklerini belirtmişlerdir. Kinnunen (2004: 10) evli olma ya da birlikte yaşama durumlarında iş-aile çatışmasının bekâr ya da yalnız olma durumundan çok daha fazla hissedildiğini belirtmiştir.

3.6.2.5.3. Statü Değişkenine göre t Testi

Çalışanların iş tatmini boyutları, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, hayat tatmini, işten ayrılma niyeti, aile tatmini, genel iş tatmini, iş deneyimi ve yaş değişkenleri açısından çalışanların buldukları statü arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ise t Testi yapılmıştır. Bağımsız gruplar için t-Testi analiz sonuçları Tablo 14’de özetlenmektedir.

Tablo 14
Bulduğu Statü Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>Statü</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme	Kadrolu	193	3,0883	,89214	-6,138**	470	,000
	Sözleşmeli	279	3,5380	,69694			
Dışsal Tatmin	Kadrolu	193	2,4376	,96972	-3,827**	470	,000
	Sözleşmeli	279	2,7630	,86310			
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Kadrolu	193	2,5640	,95106	-6,193**	470	,000
	Sözleşmeli	279	3,0763	,83402			
İş-aile çatışması	Kadrolu	193	3,4687	,97165	5,018**	470	,000
	Sözleşmeli	279	3,0165	,95606			
Aile iş çatışması	Kadrolu	193	2,7104	,98950	4,928**	470	,000
	Sözleşmeli	279	2,2735	,91621			
Hayat Tatmini	Kadrolu	193	2,7769	,93994	-,990	470	,323
	Sözleşmeli	279	2,8568	,80305			
İşten Ayrılma Niyeti	Kadrolu	193	3,3009	1,10936	6,325**	469	,000
	Sözleşmeli	278	2,6484	1,09561			
Aile tatmini	Kadrolu	184	3,3424	,96850	1,928	447	,054
	Sözleşmeli	265	3,1704	,90126			
İş Tatmini	Kadrolu	193	2,7950	,82655	-6,237**	470	,000
	Sözleşmeli	279	3,2298	,68233			
İş Deneyimi	Kadrolu	186	95,99	57,112	5,209**	453	,000
	Sözleşmeli	269	66,23	61,788			
Yaş	Kadrolu	187	31,38	5,268	5,960**	455	,000
	Sözleşmeli	270	27,94	6,549			

Not: *p<0,05; **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır. Varyanslar eşit olmayan t değerleri esas alınmıştır.

Kadro lu ve sözleşmeli çalışanların ayırımında genel iş tatmini (-6,237, $p<0,01$) iş tatmini, iş tatminin alt boyutları olan MJS-1 (-6,138, $p<0,01$), MJS-2 (-3,827, $p<0,01$), MJS-3 (-6,193, $p<0,01$) boyutlarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Aileden kaynaklı iş ortamında yaşanan çatışmalardan iş-aile çatışması boyutu (5,018, $p<0,01$), işten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmalardan aile-iş çatışması (4,928, $p<0,01$) boyutu anlamlı olarak farklılaşmaktadır. İşten ayrılma niyeti (6,325, $p<0,01$), iş deneyimi (5,209, $p<0,01$) ve yaş (5,960, $p<0,01$) çalışanların statüsü açısından anlamlı olarak farklılaştığı gözlenmiştir. Diğer bir deyişle kadro lu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğu, iş deneyimlerinin, aile-iş çatışmasını, iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

3.6.2.5.4. Mesleğe Göre Anova Testi

İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme, Dışsal Tatmin, İçsel Tatmin/İşin Niteliği, İş-aile çatışması, Aile-iş çatışması, Hayat Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Aile Tatmini ve İş Tatmini boyutlarının mesleki duruma göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik olarak farklılık olup olmadığı Tablo 15’de belirlenmeye çalışılmıştır.

İş tatmini, aileden kaynaklı iş ortamında yaşanan çatışmaların, işten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmaların ve işten ayrılma niyeti, deneyim ve yaşlarının çalışanların meslekleri açısından farklılaştığı gözlenmiştir. ANOVA analiz sonuçları Tablo 15’de özetlenmektedir. Sonuçlara göre hemşirelerin yaş ortalaması diğer çalışanlara göre daha düşüktür ve sekreterlere göre deneyimleri daha azdır. Sekreterlerin sağlık teknikerlerine göre deneyimleri daha fazladır. Sekreterlerin iş tatminleri, hayat tatmini ve aile tatmini diğer çalışanlara göre daha yüksektir. İşten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmalar sekreterlerde diğer çalışanlara göre daha az olduğu ancak hemşirelerin sağlık teknikerlerine göre daha fazla çatışma yaşadığı gözlenmiştir. Sekreterler diğer çalışanlara göre aileden kaynaklı iş ortamında daha az çatışma yaşamaktadır. Sekreterlerin işten ayrılma niyeti diğer çalışanlara göre daha azdır.

İçsel Tatmin/Kendini geliştirme, Dışsal Tatmin, İçsel Tatmin/İşin Niteliği, İş-aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Hayat Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Aile Tatmini ve Genel İş Tatmini boyutlarının mesleki duruma bağlı olarak farklılık gösterip

göstermediğine ilişkin olarak Tablo 15'e bakıldığında Post-Hoc analizi sonuçları görülebilir. Turkey HSD analizine göre veri kayıt personelinin içsel tatmin/kendini geliştirme ortalaması (3,902±0,642), hemşire (3,333±0,715), sağlık personeli (3,119±1,045) ve sağlık teknikeri (3,089±0,902) ortalamalarından daha yüksek olup istatistiki olarak 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Hemşirelerin içsel tatmin/kendini geliştirme ortalaması (3,333±0,715) sağlık teknikeri (3,089±0,902) ortalamalarından daha yüksek olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Veri kayıt personelinin Dışsal Tatmin ortalaması (3,126±,859), hemşire (2,589±0,877), sağlık personeli (2,499±1,198), sağlık teknikeri (2,581±0,903) ortalamalarından yüksek olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Veri kayıt personelinin İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme ortalaması (3,562±0,684), hemşire (2,820±0,819), sağlık personeli (2,726±1,185) ve sağlık teknikeri (2,572±0,998) ortalamalarından daha yüksek olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Veri kayıt personelinin iş-aile çatışması (2,512±0,930), hemşire (3,480±0,908) ve sağlık teknikeri (3,088±0,943) ortalamalarından ve hemşirenin iş-aile çatışması (3,480±0,908) sağlık teknikerinin (3,087±0,943) ortalamasından daha düşük olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Veri kayıt personelinin aile-iş çatışması ortalaması (1,854 ±0,742) hemşire (2,660±0,955), sağlık personeli (2,563±1,293), sağlık teknikeri (2,427±0,935) ortalamasından daha düşük ve istatistiki olarak anlamlıdır. Veri kayıt personelinin hayat tatmini ortalaması (3,175±0,670), hemşire (2,768±0,851), sağlık teknikeri (2,659±0,838) ortalamalarından daha yüksek olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Veri kayıt personelinin işten ayrılma niyeti boyutu ortalaması (1,987±0,854), hemşire (3,146±1,046), sağlık personeli (3,121±1,295), sağlık teknikeri (2,814±1,156) ortalamasından daha düşük olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Veri kayıt personelinin aile tatmini ortalaması (3,518±0,835), sağlık teknikeri ortalamasından (3,009±0,818) daha yüksek, hemşire ortalaması (3,303±0,923) ise sağlık teknikeri ortalamasından (3,009±0,818) daha düşük olup istatistiki olarak anlamlıdır. Veri kayıt personelinin iş tatmini boyutunun ortalaması (3,625±0,638), hemşire (3,019±0,681), sağlık personeli (2,866±1,035), sağlık teknikeri ortalamasından (2,834±0,818) daha yüksek olup istatistiki olarak 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Bu farklılığın kaynağı olarak ölçümleme sırasında ortak yöntem ön yargısı yaşanmış olabilir. İkinci olarak da veri kayıt personelinin eğitim düzeyinin diğer meslek gruplarına göre daha düşük olabilmesi, eve iş götürmemeleri, basit ve rutin işlerde çalışmaları, eve iş götürmemeleri gibi nedenler gösterilebilir.

Tablo 15**Meslek Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları**

<i>Değişken</i>	<i>Meslek</i>	N	Ort	SS.	F	p
Yaş	Hemşire	271	27,92	5,569	12,966	,000
	Sağlık Personeli	37	29,08	6,039		
	Veri kayıt personeli	86	32,36	6,831		
	Sağlık Teknikeri	102	30,28	6,529		
Deneyim	Hemşire	275	65,13	57,122	11,948	,000
	Sağlık Personeli	36	80,22	46,395		
	Veri kayıt personeli	82	108,61	70,513		
	Sağlık Teknikeri	98	82,38	56,589		
İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme	Hemşire	285	3,3328	,71947	20,239	,000
	Sağlık Personeli	37	3,1183	1,04492		
	Veri kayıt personeli	90	3,9021	,64152		
	Sağlık Teknikeri	103	3,0889	,90234		
Dışsal Tatmin	Hemşire	285	2,5891	,87716	9,125	,000
	Sağlık Personeli	37	2,4986	1,19760		
	Veri kayıt personeli	90	3,1257	,85908		
	Sağlık Teknikeri	103	2,5811	,90299		
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Hemşire	285	2,820	,81902	23,655	,000
	Sağlık Personeli	37	2,7257	1,18484		
	Veri kayıt personeli	90	3,5617	,68426		
	Sağlık Teknikeri	103	2,5728	,99766		
İş-aile çatışması	Hemşire	285	3,4800	,90838	25,445	,000
	Sağlık Personeli	37	3,0270	1,15966		
	Veri kayıt personeli	90	2,5122	,93085		
	Sağlık Teknikeri	103	3,0874	,94378		
Aile iş çatışması	Hemşire	285	2,6595	,95528	16,691	,000
	Sağlık Personeli	37	2,5635	1,29302		
	Veri kayıt personeli	90	1,8544	,74157		
	Sağlık Teknikeri	103	2,4272	,93541		
Hayat Tatmini	Hemşire	285	2,7679	,85116	7,571	,000
	Sağlık Personeli	37	3,0135	1,10558		
	Veri kayıt personeli	90	3,1750	,67087		
	Sağlık Teknikeri	103	2,6587	,83805		
İşten Ayrılma Niyeti	Hemşire	285	3,1459	1,04582	28,135	,000
	Sağlık Personeli	37	3,1216	1,29452		
	Veri kayıt personeli	90	1,9870	,85358		
	Sağlık Teknikeri	103	2,8147	1,15617		
Aile tatmini	Hemşire	266	3,3026	,92303	4,959	,002
	Sağlık Personeli	35	3,2095	1,27849		
	Veri kayıt personeli	85	3,5176	,83493		
	Sağlık Teknikeri	102	3,0098	,81846		
İş Tatmini	Hemşire	285	3,0188	,68081	22,158	,000
	Sağlık Personeli	37	2,8658	1,03519		
	Veri kayıt personeli	90	3,6250	,63777		
	Sağlık Teknikeri	103	2,8337	,81846		

Tablo 16**Meslek Değişkenine Göre Posthoc Testi Sonuçları**

		Bağımlı Değişken	Ort.	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi	
İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme	Türkiye HSD	Hemşire	Sağlık personeli	0,21444	0,13522	0,388
			Veri kayıt personeli	-,56934*	0,09357	0,000
			Sağlık teknikeri	,24387*	0,08897	0,032
		Sağlık personeli	Hemşire	-0,21444	0,13522	0,388
			Veri kayıt personeli	-,78378*	0,15112	0,000
			Sağlık teknikeri	0,02943	0,14832	0,997
		Veri kayıt personeli	Hemşire	,56934*	0,09357	0,000
			Sağlık personeli	,78378*	0,15112	0,000
			Sağlık teknikeri	,81321*	0,11166	0,000
		Sağlık teknikeri	Veri kayıt personeli	-,81321*	0,11166	0,000
Sağlık personeli	-0,02943		0,14832	0,997		
Dışsal Tatmin	Türkiye HSD	Hemşire	Sağlık personeli	0,09047	0,15823	0,940
			Veri kayıt personeli	-,53662*	0,10949	0,000
			Sağlık teknikeri	0,00805	0,10410	1,000
		Sağlık personeli	Hemşire	-0,09047	0,15823	0,940
			Veri kayıt personeli	-,62709*	0,17684	0,002
			Sağlık teknikeri	-0,08242	0,17356	0,965
		Veri kayıt personeli	Hemşire	,53662*	0,10949	0,000
			Sağlık personeli	,62709*	0,17684	0,002
			Sağlık teknikeri	,54467*	0,13066	0,000
		Sağlık teknikeri	Hemşire	-0,00805	0,10410	1,000
Sağlık personeli	0,08242		0,17356	0,965		
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Türkiye HSD	Hemşire	Veri kayıt personeli	-,54467*	0,13066	0,000
			Sağlık personeli	0,09415	0,15153	0,925
			Veri kayıt personeli	-,74184*	0,10485	0,000
		Sağlık personeli	Sağlık teknikeri	0,24701	0,09969	0,065
			Hemşire	-0,09415	0,15153	0,925
			Veri kayıt personeli	-,83599*	0,16934	0,000
		Veri kayıt personeli	Sağlık teknikeri	0,15286	0,16620	0,794
			Hemşire	,74184*	0,10485	0,000
			Sağlık personeli	,83599*	0,16934	0,000
		Sağlık teknikeri	Sağlık teknikeri	,98885*	0,12512	0,000
Hemşire	-0,24701		0,09969	0,065		
WFC Tamhane	Türkiye HSD	Hemşire	Sağlık personeli	-0,15286	0,16620	0,794
			Veri kayıt personeli	-,98885*	0,12512	0,000
			Sağlık personeli	0,45297	0,19809	0,153
		Sağlık personeli	Veri kayıt personeli	-,96778*	0,11191	0,000
			Sağlık teknikeri	,39262*	0,10744	0,002
			Hemşire	-0,45297	0,19809	0,153
		Veri kayıt personeli	Veri kayıt personeli	0,51480	0,21441	0,113
			Sağlık teknikeri	-0,06035	0,21212	1,000
			Hemşire	-,96778*	0,11191	0,000
		Sağlık teknikeri	Sağlık personeli	-0,51480	0,21441	0,113
Sağlık teknikeri	-,57516*		0,13519	0,000		
FWC Türkiye HSD	Türkiye HSD	Hemşire	Hemşire	-,39262*	0,10744	0,002
			Sağlık personeli	0,06035	0,21212	1,000
			Veri kayıt personeli	,57516*	0,13519	0,000
FWC Türkiye HSD	Türkiye HSD	Hemşire	Sağlık personeli	0,09596	0,16535	0,938
			Veri kayıt personeli	,80503*	0,11441	0,000
			Sağlık teknikeri	0,23229	0,10879	0,143
FWC Türkiye HSD	Türkiye HSD	Sağlık	Hemşire	-0,09596	0,16535	0,938

Tablo 16
Meslek Değişkenine Göre Posthoc Testi Sonuçları (Devamı)

		Sağlık teknikeri	0,13633	0,18136	0,876	
LS	Türkiye	Veri kayıt personeli	Hemşire	-,80503*	0,11441	0,000
			Sağlık personeli	-,70907*	0,18479	0,001
			Sağlık teknikeri	-,57274*	0,13654	0,000
	HSD	Sağlık teknikeri	Hemşire	-0,23229	0,10879	0,143
			Sağlık personeli	-0,13633	0,18136	0,876
			Veri kayıt personeli	,57274*	0,13654	0,000
	Türkiye	Hemşire	Sağlık personeli	-0,24562	0,14697	0,340
			Veri kayıt personeli	-,40711*	0,10169	0,000
			Sağlık teknikeri	0,10916	0,09669	0,672
	HSD	Sağlık personeli	Hemşire	0,24562	0,14697	0,340
			Veri kayıt personeli	-0,16149	0,16424	0,759
			Sağlık teknikeri	0,35478	0,16120	0,124
Türkiye	Veri kayıt personeli	Hemşire	,40711*	0,10169	0,000	
		Sağlık personeli	0,16149	0,16424	0,759	
		Sağlık teknikeri	,51626*	0,12135	0,000	
HSD	Sağlık teknikeri	Hemşire	-0,10916	0,09669	0,672	
		Sağlık personeli	-0,35478	0,16120	0,124	
		Veri kayıt personeli	-,51626*	0,12135	0,000	
JIL	Türkiye	Hemşire	Sağlık personeli	0,02428	0,18490	0,999
			Veri kayıt personeli	1,15887*	0,12794	0,000
			Sağlık teknikeri	,33118*	0,12165	0,034
	HSD	Sağlık personeli	Hemşire	-0,02428	0,18490	0,999
			Veri kayıt personeli	1,13458*	0,20664	0,000
			Sağlık teknikeri	0,30690	0,20281	0,430
	Türkiye	Veri kayıt personeli	Hemşire	-1,15887*	0,12794	0,000
			Sağlık personeli	-1,13458*	0,20664	0,000
			Sağlık teknikeri	-,82769*	0,15268	0,000
	HSD	Sağlık Teknikeri	Hemşire	-,33118*	0,12165	0,034
			Sağlık personeli	-0,30690	0,20281	0,430
			Veri kayıt personeli	,82769*	0,15268	0,000
FSS	Türkiye	Hemşire	Sağlık personeli	0,09311	0,16500	0,943
			Veri kayıt personeli	-0,21502	0,11434	0,238
			Sağlık teknikeri	,29283*	0,10687	0,032
	HSD	Sağlık personeli	Hemşire	-0,09311	0,16500	0,943
			Veri kayıt personeli	-0,30812	0,18430	0,340
			Sağlık teknikeri	0,19972	0,17976	0,683
	Türkiye	Veri kayıt personeli	Hemşire	0,21502	0,11434	0,238
			Sağlık personeli	0,30812	0,18430	0,340
			Sağlık teknikeri	,50784*	0,13477	0,001
	HSD	Sağlık teknikeri	Hemşire	-,29283*	0,10687	0,032
			Sağlık personeli	-0,19972	0,17976	0,683
			Veri kayıt personeli	-,50784*	0,13477	0,001
MJS	Türkiye	Hemşire	Sağlık personeli	0,15308	0,12813	0,630
			Veri kayıt personeli	-,60615*	0,08866	0,000
			Sağlık teknikeri	0,18518	0,08430	0,126
	HSD	Sağlık personeli	Hemşire	-0,15308	0,12813	0,630
			Veri kayıt personeli	-,75923*	0,14320	0,000
			Sağlık teknikeri	0,03210	0,14054	0,996
	Türkiye	Veri kayıt personeli	Hemşire	,60615*	0,08866	0,000
			Sağlık personeli	,75923*	0,14320	0,000
			Sağlık teknikeri	,79132*	0,10580	0,000
	HSD	Sağlık teknikeri	Hemşire	-0,18518	0,08430	0,126
			Sağlık personeli	-0,03210	0,14054	0,996
			Veri kayıt personeli	-,79132*	0,10580	0,000

Tablo 17**Eğitim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları**

<i>Değişken</i>	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>N</i>	<i>Ort</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaş	Lise ve altı	86	30,21	8,622	6,427	0,002
	Meslek Okulu	168	28,08	6,136		
	Lisans ve üstü	246	30,22	5,356		
Deneyim	Lise ve altı	83	86,76	65,905	1,284	0,278
	Meslek Okulu	165	73,70	60,296		
	Lisans ve üstü	244	79,42	60,317		
İçsel Tatmin/ Kendini Geliştirme	Lise ve altı	88	3,6448	0,78252	6,435	0,002
	Meslek Okulu	178	3,3637	,90351		
	Lisans ve üstü	249	3,2769	,78477		
Dışsal Tatmin	Lise ve altı	88	2,9170	,90484	9,207	0,000
	Meslek Okulu	178	2,7605	,95149		
	Lisans ve üstü	249	2,4789	,91151		
İçsel Tatmin/İşin Niteliği	Lise ve altı	88	3,1528	,88263	7,403	0,001
	Meslek Okulu	178	2,9376	,96791		
	Lisans ve üstü	249	2,7325	,89856		
İş-aile çatışması	Lise ve altı	88	2,8580	1,03898	10,323	0,000
	Meslek Okulu	178	3,0893	,96190		
	Lisans ve üstü	249	3,3799	1,00485		
Aile iş çatışması	Lise ve altı	88	2,2148	,91881	3,671	0,026
	Meslek Okulu	178	2,3775	1,00577		
	Lisans ve üstü	249	2,5291	,97304		
Hayat tatmini	Lise ve altı	88	3,0778	,79089	7,443	0,001
	Meslek Okulu	178	2,8447	,89415		
	Lisans ve üstü	249	2,6741	,86516		
İşten Ayrılma Niyeti	Lise ve altı	88	2,3977	1,10487	25,944	0,000
	Meslek Okulu	177	2,5899	1,11370		
	Lisans ve üstü	249	3,2212	1,11397		
Aile tatmini	Lise ve altı	85	3,3686	,96640	1,674	0,188
	Meslek Okulu	168	3,1409	,92031		
	Lisans ve üstü	233	3,2196	,93417		
İş tatmini	Lise ve altı	88	3,3406	,77072	8,833	0,000
	Meslek Okulu	178	3,1080	,83287		
	Lisans ve üstü	249	2,9418	,74691		

İş-Tatmini, aileden kaynaklı iş ortamında yaşanan çatışmaların, işten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmaların ve işten ayrılma niyeti, deneyim ve yaşlarının çalışanların eğitim düzeyleri açısından farklılaştığı gözlenmiştir. ANOVA analiz sonuçları Tablo 18’de özetlenmektedir.

Sonuçlara göre eğitim düzeyi meslek okulu olanların yaş ortalaması lise ve altı ile lisans ve üstü olanların yaş ortalamasına göre daha düşüktür. Lisans ve üstü olanların işten kaynaklı aile ortamında yaşadıkları çatışmalar ve işten ayrılma niyetleri eğitim düzeyi meslek okulu ile lise ve altı olanlara göre daha fazladır.

Eğitim düzeyi lise ve altı olanların lisans ve üstü olanlara göre aileden kaynaklı iş yerinde yaşadıkları çatışmalar daha azken, hayat tatmini ve iş tatminleri daha yüksektir.

İş Tatmini alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde eğitim düzeyi lise ve altında olanların meslek okulu ile lisans ve üstünde olanlara göre Takdir Edilme Duygusu değerlendirmeleri daha yüksektir. Lisans ve üstünde olanların Meslek Okulu ile lise ve altında olanlara göre Çalışma Koşulları değerlendirmeleri daha düşüktür. Lise ve altında olanların Yönetim Tarzı değerlendirmeleri lisans ve üstü olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 18

Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Türkiye HSD					
Bağımlı değişken	Eğitim	Eğitim	Ort	Std. Hata	P
İçsel Tatmin/ Kendini Geliştirme	Lise ve altı	Meslek Okulu	,28109*	,10782	,025
		Lisans ve üstü	,36788*	,10261	,001
	Meslek Okulu	Lise ve altı	-,28109*	,10782	,025
		Lisans ve üstü	,08679	,08121	,534
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	-,36788*	,10261	,001
		Meslek Okulu	-,08679	,08121	,534
Dışsal Tatmin	Lise ve altı	Meslek Okulu	,15656	,12046	,396
		Lisans ve üstü	,43813*	,11464	,000
	Meslek Okulu	Lise ve altı	-,15656	,12046	,396
		Lisans ve üstü	,28157*	,09073	,006
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	-,43813*	,11464	,000
		Meslek Okulu	-,28157*	,09073	,006
İçsel Tatmin/ İşin Niteliği	Lise ve altı	Meslek Okulu	,21520	,11995	,173
		Lisans ve üstü	,42031*	,11416	,001
	Meslek Okulu	Lise ve altı	-,21520	,11995	,173
		Lisans ve üstü	,20511	,09035	,061
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	-,42031*	,11416	,001
		Meslek Okulu	-,20511	,09035	,061
WFC	Lise ve altı	Meslek Okulu	-,23137	,12982	,177
		Lisans ve üstü	-,52197*	,12354	,000
	Meslek Okulu	Lise ve altı	,23137	,12982	,177
		Lisans ve üstü	-,29059*	,09778	,009
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	,52197*	,12354	,000
		Meslek Okulu	,29059*	,09778	,009
FWC	Lise ve altı	Meslek Okulu	-,16276	,12713	,407
		Lisans ve üstü	-,31434*	,12099	,026
	Meslek Okulu	Lise ve altı	,16276	,12713	,407
		Lisans ve üstü	-,15159	,09576	,254
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	,31434*	,12099	,026
		Meslek Okulu	,15159	,09576	,254
LS	Lise ve altı	Meslek Okulu	,23318	,11250	,097
		Lisans ve üstü	,40374*	,10706	,001
	Meslek Okulu	Lise ve altı	-,23318	,11250	,097
		Lisans ve üstü	,17057	,08473	,110
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	-,40374*	,10706	,001

Tablo 18

Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları (Devamı)

	Lise ve altı	Meslek Okulu	-,19220	,14509	,382
		Lisans ve üstü	-,82349*	,13795	,000
	Meslek Okulu	Lise ve altı	,19220	,14509	,382
		Lisans ve üstü	-,63129*	,10936	,000
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	,82349*	,13795	,000
		Meslek Okulu	,63129*	,10936	,000
FSS	Lise ve altı	Meslek Okulu	,22775	,12447	,161
		Lisans ve üstü	,14903	,11849	,420
	Meslek Okulu	Lise ve altı	-,22775	,12447	,161
		Lisans ve üstü	-,07873	,09465	,683
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	-,14903	,11849	,420
		Meslek Okulu	,07873	,09465	,683
MJS	Lise ve altı	Meslek Okulu	,23264	,10186	,059
		Lisans ve üstü	,39886*	,09693	,000
	Meslek Okulu	Lise ve altı	-,23264	,10186	,059
		Lisans ve üstü	,16622	,07672	,078
	Lisans ve üstü	Lise ve altı	-,39886*	,09693	,000
		Meslek Okulu	-,16622	,07672	,078

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

İçsel Tatmin/Kendini geliştirme, Dışsal Tatmin, İçsel Tatmin/İşin Niteliği, İş-aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Hayat Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Aile Tatmini ve Genel İş Tatmini boyutlarının yapılan analizler sonrasında kabul ve red edilen hipotezler aşağıdaki tabloda (Tablo 19) özet olarak verilmiştir.

Tablo 19

Hipotezlerin Kabul veya Red Durumu

Hipotez No	Hipotez	Analiz Yöntemi	Kabul/Red Durumu
H1	İş-aile çatışması aile-iş çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kabul
H2	İş tatmini aile tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kısmi Kabul
H3	İş tatmini, hayat tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kısmi Kabul
H4	Aile tatmini, hayat tatminini pozitif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kabul
H5a	İş-aile çatışması, iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kısmi Kabul
H5b	İş-aile çatışması, aile tatminini negatif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kabul
H5c	İş-aile çatışması, hayat tatminini negatif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kabul
H6a	Aile-iş çatışması, iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kısmi Kabul
H6b	Aile-iş çatışması, aile tatminini negatif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Kabul
H6c	Aile-iş çatışması, hayat tatminini negatif yönde etkilemektedir.	Korelasyon	Red
H7	İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.	Regresyon	Kabul
H8	Aile-iş çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.	Regresyon	Kabul
H9	İş tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.	Regresyon	Kısmen Kabul
H10	Hayat tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.	Regresyon	Red
H11	Aile tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.	Regresyon	Red

Faktör analizi sonucunda iş tatmini boyutu üç ayrı boyutta toplanmıştır. Bu nedenle bu hipotez üç alt hipoteze ayrılmıştır. Bu üç alt hipotez aile eve hayat tatminiyle ilişkili çıkmış olduğu için H2 ve H3 hipotezleri kısmi kabul olarak değerlendirilmiştir. Aynı şekilde iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini boyutu ilişkisinde iş tatmininin üç boyutu da ilişkili çıkmış olduğu için H_{5a} ve H_{6a} hipotezleri kısmi olarak kabul edilmiştir. Son olarak işten ayrılma niyeti ile iş tatmininin üç boyutu ile anlamlı ilişki bulunduğu kısmen kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde çalışmada belirlenen amaçlar doğrultusunda geliştirilmiş olan hipotezlerin, analiz yapılması sonucunda elde edilen sonuçlarının akademik yazında yapılmış diğer çalışmalarla bağlantısı tartışılacaktır. Çalışmada elde edilen sonuçların değerlendirilmesi yapılarak ileriye dönük yapılacak başka çalışmalar için, işletmeler ve politika uygulayıcılar için önemli önerilerde bulunulacaktır.

TARTIŞMA

Bu çalışma ile iş-aile ve aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini, hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti konuları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma hayatı ve çalışanlar için önemli bir sektör olan hizmet sektörü içinde yer alan sağlık sektörü bu konuların incelendiği önemli bir alandır. Bu çalışmada araştırma sahasının sağlık sektörü olarak seçilme nedenleri arasında, insan ilişkilerinin yoğun yaşanması, işten duyulan tatminin derecesinin belirgin bir şekilde hissedilmesi, çalışanlarla müşterilerin iletişim derecesinin yüksek olması gösterilebilmektedir. Amaç, sağlık sektörü çalışanlarının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamaları sonrasında bu durumun iş tatmini, hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Ayrıca bu kavramların sağlık sektörü içindeki meslekler ve demografik faktörler açısından değişiklik olup olmadığının belirlenmesi de çalışmanın gerçekleştirmek istediği amaçları arasındadır.

Literatürde ikili ya da üçlü boyutlarla ilişkilendirilen çalışmaların vardığı ortak iddia, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş-aile ve hayat tatmini, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin olumsuz ve doğrudan etkilediği yönünde olmuştur. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini, hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili olarak yapılmış birçok çalışma olmasına rağmen bu çalışmalarda ifade edilen bu boyutlar genellikle ikili ilişkiler ya da az da olsa üçlü ilişkiler şeklinde ele alınmış ve çalışılmıştır. Bu çalışmada iş-aile çatışmasının iş-aile ve hayat tatmini üzerindeki etkileri aile-iş çatışmasının iş-aile ve hayat tatmini üzerindeki etkileri, iş-aile ve aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, iş-aile-hayat tatmini ilişkisinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu boyutların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca yapılan bu çalışma ile iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş-aile-hayat tatmini üzerinde ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığı ile ilgili olarak çoklu boyutun ilişkisi test edilmeye çalışılmıştır.

Bununla birlikte bu alanda yapılmış gerek yabancı gerekse Türkçe literatür incelenerek, hem literatüre hem de yöneticilere yararlı ve faydalı bilgiler sunulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sağlık sektöründe yapılması, incelenen kavramların bu alandaki önemini de görmek ve değerlendirmek açısından fayda sağlayacaktır. Bu çalışma ile sağlık sektöründeki kurum yöneticilerinin olumlu bir iş ortamı oluşturma, iş-aile ve aile-iş çatışmasına yönelik sorunları gidermek amacıyla sağlıklı uygulamalar oluşturulması ve çözümler geliştirmelerine yönelik öneriler getirmek amaçlanmıştır.

Çalışmada geliştirilmiş amaçlar doğrultusunda veri toplamak amacıyla Hatay ili Antakya ilçesinde bulunan bir Araştırma Hastanesinin çalışanlarına anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 22.0 programında analiz edilmiş ve yorumlanmaya hazır hale getirilmiştir. Çalışma için oluşturulmuş ankette yer alan kavramlar için yapılan yazın taraması sonucunda çalışma için önemli görülen ölçekler kullanılmıştır. Ankette, iş tatminini ölçmek için Weiss ve arkadaşlarının (1967) geliştirdiği Minnesota İş Tatmin Ölçeği, hayat tatminini ölçmek için Diener (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve Köker (1991) tarafından da Türkçeye çevrilmiş olan hayat tatmin ölçeği, aile tatminini ölçmek için Ji vd. (2002) tarafından geliştirilen Aile Hayat Tatmini İndeksi (Family Life Satisfaction Index) ölçeği, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını ölçmek için Netemeyer vd., (1996) tarafından

geliştirilmiş olan ve Türkçeye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılan ölçek, işten ayrılma niyetini ölçmek için Mobley vd. (1979) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri kullanılmıştır.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisini ölçmek amacıyla yapılmış analizlerin sonucunda elde edilen bulguların ana amaçlara ve alt amaçlara ne ölçüde cevap tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma bulgularına göre iş tatmini boyutları ile iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani iş tatmini arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır. Buna göre bu sonuç kişinin işini yaparken duyduğu mutluluk arttıkça iş-aile çatışmasını daha az yaşadığı şeklinde yorumlanabilir. Kossek ve Ozeki (1998) yaptıkları çalışmada aynı şekilde iş-aile çatışması ve iş ve hayat tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Qu ve Zhao (2012) iş-aile çatışmasının farklı durum ve koşullarda iş tatmini ve hayat tatmini üzerinde etkisini araştırmıştır. Sonuçlar, iş ve aile arasında daha az çatışma yaşayan çalışanların günlük yaşamdan işyerine olumlu yönler taşıma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Locke'ye (1976) göre iş tatmini, bir kişinin işle ilgili değerlendirmesinin sonucundaki duyduğu zevk veya duygusal durumudur. Basit bir şekilde iş tatmini çalışanların işlerini sevmeleri veya sevmemeleri durumudur. İş tatminini en çok belirleyen değişkenler ise ücret, ilerleme fırsatları, meslektaşlar, yöneticiler ve işin kendisi gelmektedir. Kahn vd. (1964) çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmalarının iş tatminini de azalttığı yönünde tespitte bulunmuştur. Türkiye'de yapılan çalışmalarda Turunç ve Erkuş (2010) bankacılık sektöründe yaptığı çalışmalarında örgüt çalışanlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif olarak etkilediğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde Tekingündüz vd. (2016) sağlık sektöründe yaptıkları çalışmalarında iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Erdem ve Erkan (2015) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisini negatif ve anlamlı bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve Akyüz (2015) iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif ve anlamlı etkilediğini bulmuşlardır. Bu sonuçlara göre işinden memnun ve mutlu olmayan çalışanların aile hayatlarında da mutlu olmadıkları ve iş hayatı aile hayatındaki oynaması gereken rolleri engellendiğinde ve kısıtlandığında uyumsuzlukların ve tatminsizliklerin doğabileceği görülmektedir.

Yine araştırma sonuçlarına göre ankete katılan çalışanların iş tatmini boyutları ile aile-iş çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların işlerinden duydukları tatmin arttıkça aile-iş arasındaki yaşanan

çatışmalar azalmaktadır. Bu bulguyla aynı sonuçlar veren çalışmalar bulunmaktadır. Aryee vd., (1999) çalışanların yaşadıkları aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Tekingündüz vd., (2016) sağlık sektöründe hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada aile-iş çatışması ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve Akyüz (2015), turizm sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde de negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Aile-iş çatışması, çalışanların aile ile ilgili yaşadıkları sorunların işlerini etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre çalışanların aile sorumluluklarını yerine getirememesi, iş ile ilgili performansını da gerçekleştirememesine neden olmaktadır. Çalışanın evli ya da dul olması, okul öncesi ve okul sonrası çocuk sayısı, eşin çalışıyor ya da çalışmıyor olması ve aile yapısı aile-iş çatışmasını ortaya çıkarabilecek nedenler olabilmektedir (Atabay, 2012).

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, iş tatmininin hayat tatminini pozitif ve anlamlı yönde etkilemesi olmuştur. Bireyin iş hayatı yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İş tatmini içsel ve dışsal iş tatmini olarak ikiye ayrıldığında iş tatmini ve hayat tatmini arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek daha anlamlı olacaktır. Dışsal iş tatmini olarak değerlendirilebilecek iş ile ilgili çıktılar alınan ücret ve prestij olarak değerlendirilirse bu çıktıların hayat tatminine olan katkısı da yüksek olacaktır. İçsel iş tatmini ise kişinin işine verdiği değeri ifade eder ve işine değer veren kişinin hayat tatmini de bundan etkilenecektir. Bir kişinin hayatında iş önemli bir değere sahip olduğunda hayattan da büyük tatmin duyacaktır (Steiner ve Truxillo). Bu anlamda çalışmada iş ile hayat tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunmuş ve aynı bulgular Rice vd., (1980) ve Steiner ve Truxillo (1987) tarafından da tespit edilmiştir. Türkiye’de Kayseri ilinde yaptıkları çalışmada Özdevecioğlu ve Doruk (2009), benzer şekilde iş tatmini ve hayat tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Araştırmada iş-aile çatışması ve hayat tatmini arasında negatif ve anlamlı sonuç bulunmuştur. Ancak aile-iş çatışması ile hayat tatmini arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Siegel vd., (2005) çalışanların güçlü derecede iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarında işe olan katkısının ve genel olarak da yaşam kalitesinin ya pozitif ya da negatif yönde etki ettiğini söylemektedir. Ayrıca, bireyler iş ve aile dengesini sağlamada yeterli yeteneğe sahip olmadığında, öncelikle aile hayatlarını düzenleme eğilimli oldukları görülmektedir (Frone vd., 1992). Yüksek

derecede hissedilen aile-iş çatışması bireyler üzerinde negatif olumsuz duygularla sonuçlanmakta ve bu olumsuz durum başta hayat tatmini olmak üzere iş tatminine doğru yayılmaktadır. Moser ve Schuler'e (2004) göre iş-aile ve aile-iş çatışması, çalışanların iş tutum ve davranışlarını etkileyerek pozitif veya negatif duygulara kapılmasına neden olabilmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışması düzeyi yüksek olduğunda, çalışanların olumsuz hissi hayat tatmininden iş tatminine doğru yansiyacaktır ve dolayısıyla iş tatmininin de negatif olmasına sebep olacaktır. Bir başka deyişle iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması düşükse, çalışanların pozitif duyguları yaşamdan işe doğru yansiyacak ve hayat tatminleri iş tatminiyle birlikte pozitif olacaktır (Qu ve Zhao, 2012). Özdevecioğlu ve Doruk (2009) yaptıkları araştırmada, çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmalarının hayat tatminlerini olumsuz etkilediğini göstermiş ve aralarındaki ilişkiyi negatif yönlü bulmuşlardır. Ancak aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkide bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da Özdevecioğlu ve Doruk'un ulaştığı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada iş tatmini boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özbağ ve Ceyhun'un (2014) yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracı olup olmadığını Türkiye'de bir havayolları işletmesinde incelemişlerdir. İş tatmininin önemli bir aracı etkisi olduğu görülmüş ve iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu söylemişlerdir. Rode vd., (2007) iş ve hayat tatmininin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir aracı olduğunu iddia etmektedir. İş ve hayat tatmininin iş-aile çatışması değişkenleri arasında negatif yönlü ilişki olduğunu söylemektedir. Ayrıca iş ve hayat tatmininin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu iddia etmiştir. Bu çalışma da literatürde yer alan bu çalışmalarla aynı sonuçlara ulaşmıştır.

Yine araştırmamızda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların işten ayrılma niyeti örgütün rekabet avantajını olumsuz yönde etkilediği için önemli bir konudur. Özbağ ve Ceyhun (2014) bu çalışma ile paralel sonuçlar bularak, işten ayrılma niyetinin iş-aile çatışmasından kaynaklı olduğunu iddia etmişler, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu yaptıkları çalışmalarında göstermişlerdir. Özbağ ve Ceyhun'a göre (2014) iş-aile çatışmasının sonucunda

çalışanların olumsuz iş tutumları sergilediği, buna bağlı olarak da düşük iş tatmini ve yüksek işten ayrılma niyeti olduğu söylenmektedir. Aynı şekilde Boles vd., (2001) iş-aile çatışmasını duygusal tükenmişlik ve iş tatminiyle ilişkili bulmuşlar ve bu ilişkinin çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırdığını söylemişlerdir. Bu sonuçların aksine Cropanzano (1999), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetiyle doğrudan ilişkili olmadığını tespit etmiştir. Cohen (1997) iş-aile çatışmasının işten ayrılmada daha büyük bir istek uyandırdığını tespit etmiştir. Bunun nedenlerini iş yükünün ağırlaşmasına, sıkıntı ve strese bağlamış ve bu nedenlerin iş ile aile arasındaki yaşantıda büyük gerilime yol açtığını belirtmiştir. Rode vd.'ne (2007) göre bireyler iş yaşamları ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kuramadıklarında çatışma durumunu azaltmak için çeşitli alternatifler düşünmektedirler. Bu alternatifler arasında işten ayrılmak da bulunmaktadır. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) bir imalat sektöründe yaptıkları çalışmada örgüt çalışanlarının iş ve ailedeki rolleri ile ilgili olarak karşılaştıkları çatışmanın örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma düzeylerini pozitif yönde arttırdığını söylemişlerdir. Hasyurt (2017) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen araştırmasını, Türk ve yabancı yönetici çalıştıran bir işletmede uygulamış ve iş-aile çatışması ve aile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır. Ancak aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada da Hasyurt'un (2017) bulgularıyla aynı sonuçlar bulunmuştur.

Bu çalışmada aile tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar Siegel vd.'nin (2005) çalışanların güçlü derecede iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarında işe olan katkısının ve genel olarak da yaşam kalitesinin ya pozitif ya da negatif yönde etki ettiği yönündeki iddialarıyla paraleldir. Örgüt çalışanlarının iş ve aile içinde yaşadıkları çatışmalar aile tatminini etkilemekte ve işten ayrılma niyetini de düşündürmektedir. Ayrıca, bireyler iş ve aile dengesini sağlamada yeterli yeteneğe sahip olmadığında, öncelikle aile hayatlarını düzenleme eğiliminde oldukları görülmektedir (Frone vd., 1992). Bu tespit te çalışanlarda aile tatmininin arttıkça, işten ayrılma niyetini de azalttığı yönündeki iddia bulgularımızla örtüşmektedir.

Yine çalışmamızda aile tatmini ve iş tatmini ile aile tatmini ve hayat tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların aile tatmininin artması işten duydukları tatminin ve hayattan duydukları tatminin de artmasına neden olduğunu göstermektedir (Diener ve Lucas, 1999). İnsanlar

aileleriyle mutlu ve huzurlu olduklarında bunu işlerine de yansıtmaktadır (Kiecolt, 2003; Payne vd., 2012).

Ayrıca araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile aile tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışanlarda iş-aile ve aile-iş çatışması arttıkça aile tatmini azalmaktadır. İş-aile çatışmasının hem iş hem de aile yaşamı kalitesi üzerinde önemli etkiye sahip olduğu söylenmektedir. Ayrıca bu alanda yapılan son çalışmalarda iş-aile ilişkisinin karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği açık bir şekilde görülmektedir (Adams, 1996; Frone vd., 1997; Greenhaus ve Beutell, 1985; Luk ve Shaffer, 2005; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Bu durum işin aile ile, ailenin de iş ile birbirine karıştığını göstermektedir. Ancak genel olarak iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha yaygın olduğunu göstermektedir (Frone vd., 1992). Ayrıca yapılan çalışmalarda (Kiecolt, 2003; Payne vd., 2012) çalışanların işleri ile ilgili sahip olduğu rol ve sorumluluklar aile yaşantısını ve sorumluluklarını (iş-aile çatışması), aile ile ilgili rol ve sorumlulukları ise iş yaşamını ve başarısını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebildiği söylenmektedir.

Aile yaşam kalitesinin önemli bir parçası olan aile tatmini birey için önemli bir alan olduğundan yaşamdan duyulan tatmini etkilemektedir. Aile tatmini, bireylerin aile hayatlarıyla ilgili olarak pozitif veya negatif yöndeki algılamalarının yansıması olarak ifade edilmektedir. Çalışanın pozitif algısı, memnuniyetinin yüksek olduğunu gösterirken, çalışanın negatif algısı ise düşük düzeyde memnuniyet göstergesi olarak ifade edilmektedir (Ji vd., 2002). Coşkuner (2013) yapmış olduğu çalışmasında evlilik, aile ve hayat tatmini ilişkisinde iş ve aile çatışmasının aracı rolü oynayıp oynamadığını tespit etmeye çalışmıştır. Ulaştığı sonuçlara göre iş-aile çatışması evlilik, aile ve hayat tatminini azaltmakta ve olumsuz etkilemektedir. Bu sonuçlar bu çalışmadaki sonuçlarla paralel bulgular içermektedir.

Demografik özellikler açısından çalışmanın bulguları incelendiğinde, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması ve iş deneyiminin cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre ankete katılan kadınlar, erkeklere göre iş-aile çatışması ortamını daha fazla yaşamaktadır. Bu durum kadınların anne rolünde sorumluluklarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Literatürle paralel olarak çıkan bu sonucu, Blomme de (2010) desteklemektedir. Ona göre işyerindeki uzun çalışma saatleri, düşük düzeyde iş güvenliği, düzensiz çalışma saatleri nedeniyle kadınların erkeklere göre iş aile arasında sağlıklı bir denge kurmakta zorlandıklarını

ve bu durumda işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu söylemiştir. Çalışmaya katılan kadınların erkeklere göre iş deneyimi daha fazla çıkmıştır.

Çalışanların karşılaştıkları aile-iş çatışması, aile tatmini, çalışma süresi ve yaşın çalışanların medeni durumları açısından farklılaştığı gözlemlenmiştir. Diğer bir deyişle, evli olmayan çalışanların evli olan çalışanlara göre iş ortamında aileden kaynaklı çatışmaları daha fazla yaşadığı, aile tatmininin ve iş deneyimlerinin daha az olduğu gözlenmiştir. Met ve Sarıoğlan (2010) yaptıkları çalışmada bekârların evlilere göre işten ayrılmaya daha fazla eğilimli olduklarını bildirmiştir. Evli çalışanların yaş ortalamasının evli olmayanlardan daha yüksek olduğu da görülmüştür.

Kadrolu ve sözleşmeli çalışanların ayırımında genel iş tatmini boyutlarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Aileden kaynaklı iş ortamında yaşanan çatışmalardan iş-aile çatışması boyutu, işten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmalardan aile-iş çatışması boyutu anlamlı olarak farklılaşmaktadır. İşten ayrılma niyeti, iş deneyimi ve yaşın çalışanların statüsü açısından anlamlı olarak farklılaştığı gözlenmiştir. Diğer bir deyişle, kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğu, iş deneyimlerinin, aile-iş çatışmasını, iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

İş tatmini, aileden kaynaklı iş ortamında yaşanan çatışmaların, işten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmaların ve işten ayrılma niyeti, deneyim ve yaşlarının çalışanların meslekleri açısından farklılaştığı gözlenmiştir. Buna göre hemşirelerin yaş ortalaması diğer çalışanlara göre daha düşüktür ve sekreterlere göre deneyimleri daha azdır. Sekreterlerin sağlık teknikerlerine göre deneyimleri daha fazladır. Sekreterlerin iş tatminleri, hayat tatmini ve aile tatmini diğer çalışanlara göre daha yüksektir. İşten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmaların sekreterlerde diğer çalışanlara göre daha az olduğu ancak hemşirelerin sağlık teknikerlerine göre daha fazla çatışma yaşadığı gözlenmiştir. Sekreterler diğer çalışanlara göre aileden kaynaklı iş ortamında daha az çatışma yaşamaktadır. Sekreterlerin işten ayrılma niyeti diğer çalışanlara göre daha azdır.

İş tatmini, aileden kaynaklı iş ortamında yaşanan çatışmaların, işten kaynaklı aile ortamında yaşanan çatışmaların ve işten ayrılma niyeti, deneyim ve yaşlarının çalışanların eğitim düzeyleri açısından farklılaştığı gözlenmiştir. Buna göre eğitim düzeyi meslek okulu olanların, yaş ortalaması lise ve altı ile lisans ve üstü olanların yaş ortalamasına göre daha düşüktür. Lisans ve üstü olanların işten kaynaklı aile

ortamında yaşadıkları çatışmalar ve işten ayrılma niyetleri eğitim düzeyi meslek okulu ile lise ve altı olanlara göre daha fazladır. Eğitim düzeyi lise ve altı olanların lisans ve üstü olanlara göre aileden kaynaklı iş yerinde yaşadıkları çatışmalar daha azken, hayat tatmini ve iş tatminleri daha yüksektir. İş tatmini alt boyutlarına göre değerlendirildiğinde eğitim düzeyi lise ve altında olanların meslek okulu ile lisans ve üstünde olanlara göre takdir edilme duygusu değerlendirmeleri daha yüksektir. Lisans ve üstünde olanların meslek okulu ile lise ve altında olanlara göre çalışma koşulları değerlendirmeleri daha düşüktür. Lise ve altında olanların yönetim tarzı değerlendirmeleri lisans ve üstü olanlara göre daha yüksektir.

SONUÇ

Sağlık sektöründe çalışan sağlık personelinin performansları, işten, hayattan ve sorumlu oldukları ailelerinden duydukları tatmin olmaları ve bu tatmin düzeylerinin belirlenmesi önemlidir. Bu çalışmada ilk olarak iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş tatmini, aile tatmini, hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri hep birlikte faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçeklerin teorik modellere uyup uymadığını test etmek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeği üç boyutta toplanmıştır. Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği Weiss vd. tarafından (1967) iki boyut altında toplanmışken, bu çalışmada üç boyuta ayrılmıştır. İçsel tatmin alt boyutu ifadelerinin dışsal boyut ifadeleri içerisinde yer alması ve bir üçüncü boyutun ortaya çıkması, daha önce yapılan çalışmalarda da görülmüştür (Hançer vd., 2003: 95; Hirschfeld, 2000: 258; Schriesheim vd., 1993: 402). Dolayısıyla çalışmanın analiz sonuçları literatür tarafından desteklenmiş ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Kısa Formu İçsel Tatmin/Kendini Geliştirme, Dışsal Tatmin ve İçsel Tatmin/İşin Niteliği olmak üzere üç boyut altında incelenmiştir. Çalışmada iş tatmini boyutlarının artması ile genel iş tatmininin arttığı görülmüştür.

Literatürde iş ve hayat tatmini arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı bir rolü olduğu konusunda kesin ve net bir durum olmadığı söylenmektedir. İş tatmini ve hayat tatmini arasındaki ilişkide bazı duygusal değişkenlerin de dâhil edilmesi gerektiğini söyleyen çalışmalar bulunmaktadır. İş kaynaklarını kullanabilme ve yönetebilme yeteneği, iş kaynaklı suçluluk ve kendi kendini değerlendirme (Judge ve Watanabe, 1993) gibi aracı değişkenlerin de dâhil edilmesi önemlidir. Bu çalışmada iş-aile çatışması yaşayan çalışanların iş tatmini, hayat tatmini boyutları arasında

negatif ve anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Yani iş-aile çatışması arttıkça, çalışanların işten duydukları tatmin boyutu da azalmaktadır. Aynı şekilde aile-iş çatışması yaşayan çalışanların çatışma düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyleri de azalmaktadır.

Çalışmaya göre işten ayrılma niyeti boyutu iş tatmini boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre genel iş tatmini ve alt boyutları arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif ve anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Buna göre iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

Demografik özellikler açısından bakıldığında iş tatmini ve çocuk sayısı arasında pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların yaşı arttıkça iş tatmininin de arttığı görülmüştür. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile çocuk sayısı arasında negatif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde işten ayrılma niyeti ve çocuk sayısı arasında negatif yönlü ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Aile tatmini ve çocuk sayısı arasında pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Çalışmada elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

Yapılacak olan başka araştırmalar için öneriler:

→ Bu çalışma Hatay ilinin Antakya ilçesinde bir Araştırma Hastanesi çalışanları üzerinde yapılmıştır. Kapsam açısından çalışma, çok daha geniş bir sahada yapılmadığından dar bir kitleyi kapsamaktadır. Bu anlamda çalışma sahasının diğer sağlık sektörü kurumları ve diğer sektörler dâhil edilerek yapılması ve daha genel bir evrende yapılması önerilmektedir.

→ Çalışmada iş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile yakından ilişkili iş yükü durumu, vardiyalı çalışma, ödemeler, yaptığı işe ve örgüte bağlılık gibi kavramlar ele alınmamıştır. Bu kavramların da içinde yer aldığı geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

→ Bu çalışmada kullanılan analiz tekniği dışında kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli gibi çeşitli tekniklerin kullanılmasıyla tüm modelin uyumluluğunu gösterebilecek yeni analizlerin ve tekniklerin kullanılması önerilebilir.

Çalışanlara öneriler:

→ Çalışanlar kurum kültürünü iyi tanıyarak beklentilerini bu yönde ayarlamaları önemlidir.

→ Özellikle ilimizde olduğu gibi birçok mezhep ve kültürün bir arada yaşandığı toplumlarda çalışanlar karşıdaki kişinin kültürel farklılıklarına saygı göstermelidir.

→Yapılan hizmet içi eğitimlere ve sosyal faaliyetlere katılarak kendisini olumlu yönde geliştirmeye çaba göstermelidir.

→ Kızgınlık ve öfke kontrolü yaparak eyleme geçmeden önce kısa bir değerlendirme yapmalıdır.

→ İyi niyetli ve gerçekçi düşünerek, karşı tarafın kötü niyetli olduğunu düşünmeden karar vermelidir.

→ Bir sorun yaşandığında nazik ve kibar davranarak, karşı tarafın da konuşmasına izin vermeli ve kişisel eleştiri yapmamalıdır.

→Çalışanlar zamanı iyi kullanmalı, gereksiz tartışmalarla zaman kaybetmemeli ve işine odaklanmalıdır.

→Ekip arkadaşları ve yöneticilerin sosyal ilişkilerin geliştirilmesi anlamında önemli günleri hatırlanmalı ve çalışan değerli olduğunu hissetmelidir.

Yöneticiler için öneriler:

→ Özel ve kamu kurumlarına alınacak çalışanların niteliklerinin işe uygun olması, iş ile ilgili yapılan tanımlamaların istenilen özellikleri yansıtacak şekilde oluşturulması ve işe alınacak çalışan adayının iş ve iş koşulları ile ilgili doğru bilgilendirilmesi önemlidir. İş ile işe uygun kişi uyumunu sağlayacak uygulamalar, işe alım prosedürleri gerçekleştirilerek işe alım yapılmalıdır.

→ Özel ve kamu kurumlarında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşayan çalışanların bu durumun üstesinden gelebilmeleri için yardımcı olabilecek danışmanlık bölümleri oluşturulmalıdır. İş tatminin etkileyen unsurların doğru şekilde belirlenmesi, çalışanlara psikolojik destek verilmesi gerekmektedir. Çalışanların karşılaştıkları iş ile ilgili problemlerde haklarının ne olduğu ve bu hakları nasıl kullanabileceği ile ilgili bilgiler verilmelidir. Bu konuda örgüt içi destek dışında dışarıdan da hizmet sağlanabilmelidir.

→ Örgüt içi hareketlilikler, terfi, iş rotasyonu, iş genişletme gibi uygulamalar örgütsel adaleti gözeterek biçimde standart biçimde yapılmalıdır.

→ Örgüt çalışanlarının yoğun iş ortamından kaynaklanan tatminsizliğini giderebilmek için yönetici ve çalışanları kaynaştırıcı iş dışında yapılabilecek etkinlikler sağlanmalıdır. Hafta sonları uygulanabilecek etkinliklerle çalışanların iş dışındaki ortamlarda da kaynaşmaları ve bu ortamlara ailelerin dâhil edilmesi sağlanabilmelidir.

→Çalışanlara stres ile başa çıkabilme, iş tatmini, çatışmayı yönetme gibi konularda hizmet içi veya dışı eğitimler verilmelidir.

→ Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin kurumdan kaynaklanması durumunda bunun için düzeltici önlemlerin alınması gerekmektedir. Kurumu diğer kurumlardan daha cazip hale getirebilecek önlemler ve uygulamalar önerilmelidir.

Politika yapıcılar ve uygulayıcılar için öneriler:

→ İş yükünün yoğun olduğu, insan hayatının önemli olduğu kurumlarda iş yapan çalışanların iş ile ilgili tatminsizliğini azaltabilmek amacıyla çalışma saatleri, ücret ödemeleri düzenlemeleri getirilmelidir.

İnsan hayatında önemli olan iki unsur, aile ve iştir. Bireylerin iş ve ailede sahip olduğu rollerin birbirinin içine girmesi ve birbirini etkilemesi kaçınılmaz olabilmektedir. Böyle durumlarda çalışanların iş ile ilgili sorunları aile yaşantısını etkilemekte aynı şekilde aile ile ilgili olarak yaşadığı sorunlar iş yaşamına yansiyabilmektedir. Aynı zamanda iş-aile ve aile-iş unsurlarının birbirlerinin içine girmesi sonucunda bireylerin iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatminine yönelik duygularını da olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki çalışanların maddi ve manevi ihtiyaçlarına önem verilmesi gerekmektedir. Çalışanların örgüt tarafından tatmin edilmeye çalışılması, adil bir örgüt ortamının oluşturulması, ihtiyaçlarının sağlanması ve çalışanların önemsenmesi onların işten, aileden ve hayattan duydukları tatmini de arttıracaktır. Örgütün kendi çalışanlarına yaptığı maddi ve manevi yatırım gelecekte örgütü diğer rakip örgütlere göre daha başarılı kılacak ve örgütü için fark yaratmasına sebep olacaktır.

EKLER

EK:1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, akademik çalışma kapsamında hazırlanmıştır. Formda isminizi belirtmeniz istenmemektedir. Aşağıdaki her ifadeye tek tek yanıt vermeniz gerekmektedir. Elde edilen bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Saygılarımızla....

Dr. Öğr. Üyesi Özden Akın

Hüseyin Karakulak

Sorularınız için: Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF, İşletme, eposta: ozdendogan@gmail.com, 0532607 6754

A. Lütfen aşağıdaki soruları eksiksiz doldurunuz ve kutucukları (X) olarak işaretleyiniz.

⇒ Cinsiyetiniz? ()Kadın ()Erkek

⇒ Evli misiniz? ()Evet ()Hayır

⇒ Evli iseniz kaç çocuğunuz vardır?.....

⇒ Yaşınız?

⇒ Eğitim durumunuz? ()Lise ve altı ()ÖnLisans (2 yıl) ()Lisans ve üstü (4 yıl ve üstü)

⇒ Mesleğiniz? ()Hemşire ()Sağlık Memuru ()Veri Kayıt Memuru ()Diğer (yazınız)

⇒ Bulduğunuz **konumu** belirtiniz? ()Kadrolu ()Sözleşmeli

⇒ İş hayatında **toplam çalışma** süreniz ne kadardır?yıl ay

Aşağıda mesleğinizle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz. MESLEĞİMDEN;	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
Kendi yeteneklerimle birşeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
Terfi imkânının olması yönünden					
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
Çalışma şartları yönünden					
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

Aşağıda iş-aile ve aile-iş çatışması ile ilgili ifadeleri “hiç katılmıyorum”dan “tamamen katılıyorum”a doğru sıralanmış ölçüme göre kendiniz için derecelendiriniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Üsme Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					
Pek çok yönden ideal bir hayat yaşıyorum.					
Hayat şartlarım mükemmel.					
Şu an ki hayatımdan mutluyum.					
Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
Hayatımı değiştirmem gerekseydi neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.					
Başka bir kurumda çalışmayı isterim/isterdim.					
Kurumdan ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum/düşünmüştüm.					
Kurumdan istifa etmeyi sık sık düşünürüm/düşünmüştüm.					
İmkânım olsaydı, kurumda bir yıl bile çalışmazdım.					

Aşağıda aile yaşamınıza ilişkin memnuniyet düzeyleri verilmiştir. Her bir ifadeden ne derece memnun olduğunuzu aşağıda belirtilen 5 düzeyden size uygun olanını seçerek işaretleyiniz.

	Hiç memnun değilim	Çok memnun değilim	Memnunum	Oldukça memnunum	Çok memnunum
Evlilik					
Ekonomik refah					
Aile ilişkileri					
Genel olarak aile yaşamı					

Anket burada bitmiştir, teşekkür ederiz.

Ek 2: Etik Kurul İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/03/2019-E.18285

* BEGEKLEHCA *



T.C.
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul Başkanlığı

Sayı :21817443-050.99-
Konu :Hüseyin KARAKULAK

SAYIN DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZDEN AKIN
ÖĞRETİM ÜYESİ

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun
21.03.2019 tarih ve 05 sayılı kararı ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Seval YAVUZ
Kurul Başkanı

EK:
SBBBAY Etiği Kurulunun 21.03.2019 tarih ve 05 sayılı kararı (1 sayfa).

Mevcut Elektronik İmzalar

SEVAL YAVUZ (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığı - Kurul Başkanı) 25/03/2

T. P.
E-Posta : MEB:
İletişim: Celal Akdağ (Dahili: 3262212720)



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Üzerinde doküman numarası bulunmayan dokümanlar kontrolsüz dokümandır.



HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	SAYFA NO
21.03.2019	04	05	1/2

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 21.03.2019 tarihinde Başkan Prof. Dr. Seval YAVUZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR-5: Dr. Öğr. Üyesi Özden AKIN koordinatörlüğünde Hüseyin KARAKULAK tarafından gerçekleştirilecek "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş-Aile-Hayat Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etikisi: Bir Araştırma Hastanede Uygulama" başlıklı tez çalışması için hazırlanan anket formu Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında değerlendirilmiş olup, anket formunun üst kısmında araştırmanın Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi bünyesinde yapıldığının belirtilmesi ve araştırma yapılacak kurumdan izin alınması suretiyle uygulanmasının uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

İMZA		
Prof. Dr. Seval YAVUZ Başkan		
İMZA Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLI Bşk. Yrd.	İMZA Prof. Dr. Jale ÖZTÜRK ÜYE	GÖREVLİ Prof. Dr. Hatice PAMİR ÜYE
İMZA Prof. Dr. Melis MİNİSKER ÜYE	İMZA Prof. Dr. Murat TEK ÜYE	İMZA Prof. Dr. Tülin URAL ÜYE

Doküman No:902-01-FR.006

İlk Yayın: 11.12.2015

Rev. Tarihi:

Rev. No: 00

Sayfa 1 / 1

KAYNAKÇA

- Adal, Z. (1975). İş Kazalarına Yol Açan Etkenler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1),376–380.
- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420.
- Ahmed, M. S., Masood, M. T. (2011). Work-Family Conflict among Women University Teachers: A Case from Pakistan. *European Journal Of Social Sciences*, 23(1), 125–126.
- Akbolat, M., Yilmazer, A., Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1–17.
- Akdağ, F., Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47–53 .
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O., Sünnetçioğlu, S. (2015). İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 515–536.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1–25.
- Akova, O., Çetin, G., Çiftçi, İ. (2015). The Relation Between Demographic Factors and the Turnover Intention in the Pre-Opening Hotel Businesses. *Prodecia Social and Behavioral Sciences*, 207, 377–384.
- Aksakal, E. G., Yılmaz, B. S., Erdem, R. (2006). Work Life Balance: A New Concern of Global Organizations. Çoşkun Can Aktan (Editör), 2nd International Conference on Business, Management and Economics, Yaşar University, 29–41.
- Aksoy, M. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aktaş, H., Gürkan, G.Ç. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139–154.
- Alegre, I., Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of Employee Job Satisfaction: Do They Matter? *Journal of Business Research*, 69(4), 1390–1395.
- Almalki, M. J., Gerald, F. G., Clark, M. (2012). The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research Journal*, 12, 314.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833–1852.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177.
- Anafarta, N., Kuruüzüm, A. (2012). Demographic Predictors of Work Family Conflict for Men and Women: Turkish Case. *International Journal of Business and Management*, 7(13), 145–158.
- 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(7), 752–759.
- Antalyalı, L. Ö., Çarıkçı, H. İ. (2007). Gender Effect on Work Family Conflict among Managers. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(6), 117–127.
- Arthur M. M., Cook, A. (2003). Practices and Firm Profitability: A Multi Theoretical Perspective, in Martocchio & G. Ferris (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 125–163.
- Aryee, S., Fields, D., Luk, V. (1999). A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Management*, 25(4), 491–511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors Among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259–278.

- Aslan, Ş. (2004). Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 599–617.
- Asunakutlu, T., Safran, B. (2004). Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalara Yönelik Bir Araştırma: Marmaris Turizm Sektörü Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 26–49.
- 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, E. S. (2012). *İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Austen, S., Jefferson, T., Lewin, G., Ong, R., Sharp, R. (2016). Work Ability, Age and Intention to Leave Aged Care Work. *Australian Journal on Ageing*, 35(1), 18–22.
- Aydemir, P., Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*; 13(2), 127–153.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu, *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını, 905–914.
- Aziz, S., Cunningham, J. (2008). Workaholism, Work Stress, Work-Life İmbalance: Exploring Gender's Role. *Gender in Management. An International Journal*, 23(8), 553–566.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., Conley, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39–53.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 7, 1–30.
- Baker, R. Wu, A. W., Teno, J. M., Kreling, B., Damiano, A. M, Rubin, H. R., Roach, M. J., Wenger, N.S., Philips, R.S., Desbiens, N. A., Connors, A. F., Knaus, W., Lynn, J. (2000). Family Satisfaction with end-of-life Care in Seriously III Hospitalized Adults. *Journal of the American Geriatrics Society*, 48(5), 61–69.

- Baltaş, A. (2000). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Oluşturma ve Liderlik*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side of Work*. Second Edition, Allyn And Bacon, Inc., Boston.
- Barrah, J. L., Shultz K. S., Baltes B., Stolz H. E. (2004). Men's and Women's Eldercare-Based Work-Family Conflict: Antecedents and Work-Related Outcomes, 2(3), 305–330.
- Bartlett, K. R. (2001). The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4),335–352.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü*. Ankara, Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara, Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*. Ankara, Feryal Matbaası, 3. Baskı.
- Batt, R., Valcour, P. M. (2003). Human Resources Practices As Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220.
- Biçer, E. (2007). *İş Kazalarının Nedenleri, Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul, Beta Basım Yayın.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives*. Cambridge: Harvard University Press.
- Blomme, J. R. (2010). Work Family Conflict As a Cause for Turnover Intentions in the Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 100(4), 269–285.
- Boles, J. S., Howard, W. G., Donofrio, H. H. (2001). An Investigation into the Inter-Relationships of Work- Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376–390.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., Hair, J. F. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-

- Related Consequences. *Journal of Personal Selling And Sales Management*, 17(1), 17–28.
- Boyar, S. L., Mosley, D.C. (2007). The Relationship Between Core Self-Evaluations and Work and Family Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 71 (2), 265–281.
- Bozkurt, A.T., Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 2, 57–66.
- Brief A. P., Butcher A.H., George J.M., Link K.E (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories of Subjective Well-Being: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 646–53.
- Brief, A.P., (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. Thousand Oaks, Sage, C.A.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior and Work-Family Conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 63, 457–472.
- Burke, Ronald, J. (1988). Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287–302.
- Burnay, N., Kiss, P., Malchaire, J. (2005). Sociability, Life Satisfaction, and Mental Health According to Age and (Un)Employment Status. *International Congress Series*, 1280, 347–352.
- Busch, T., Fallan, L., Pettersen, A. (1998). Disciplinary Differences in Job Satisfaction, Self-Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment among Faculty Employees in Norwegian Colleges: An Empirical Assessment of Indicators of Performance. *Quality of Higher Education*, 4 (2), 137–157.
- Büyükyılmaz, O., Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 52, 265–284.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2), 236–253.
- Carlson, D. S. (2000). Family Conflict in the Organization: Do Life Dole Values Make a Difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054.

- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Carnicer, M. P., Sanchez, A.P.,Perez M. P., Jimenez, M.J. (2004). Work-Family Conflict in a Sourhern European Country. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5), 466–489.
- Chiang, M. Y., Chang, Y. (2012). Stress, Depression, and Intention the Leave among Nurses in Different Medical Units: Implications for Healthcare Management/Nursing. *Health Policy*, 108(2), 149–157.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self Efficiency and Family Background. *The Career Development Quarterly*, March, 54, 202–215.
- Clark, A., Oswald, A., Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 69, 57–81.
- Cohen, A. (1997). Nonwork Influences on Withdrawal Cognitions: An Empirical Examination of an Overlooked Issue. *Human Relations*, 50 (12): 1511–1536.
- Cohen, A., Liani, E. (2009). Work Family Conflict Among Female Employees in Israeli Hospitals. *Personel Review*, 38 (2), 124–141.
- Cooke, R. A., Rousseau D.M. (1984). Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 252–260.
- Coomber, B., Barriball, K. L. (2007). Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital Based Nurses: A Review of the Research Literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297–314.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile ve Tüketici Bilimleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Cotton, L. J., Tuttle, M. J. (1986). Employee Turnover: A Meta Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*. 11 (1), 55– 70.

- Cranny, C.J., Smith, P. C., Stone, E.F. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance*. Lexington Books, New York.
- Cropanzano, R., Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker – A review and further refinement of the happy productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182–197.
- Cummings, L. L., Scott, W. E. (1969). *Readings in Organizational Behavior And Human Performance*, Richard D. Irwin, Inc. And The Dorsey, Press. Homewood, Illinois, U.S.
- Çalkın, Ö. (2014). *Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminiyle Demografik ve İstihdam Özellikleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Çarıkcı, H., Çelikkol, Ö. (2009). İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153–170.
- Çarıkcı, İ. H. (2000). *Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 5(2), 155–168.
- Çarıkcı, İ. H. (2001a). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H. (2001b). İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler, Türkiye’deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 24(26), 337–348.
- Çarıkcı, 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.
- Çarıkcı, İ., Avşar, N. (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 75–88.

- Çekmecelioglu, G. H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23– 39.
- Çelen, A. E. (2016). *Örgütlerde Yeniden Yapılanma Sürecinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, M., Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş–Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226–250.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara, Anı Yayıncılık, Yayın No: 13.
- 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.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*, Çev. Kemal Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, Yayın No:199.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Demerouti, E., Bakker A. B., Schaufeli W. B. (2005). Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction Among Dual-Earner Parents, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 266–289.
- Demir, M., Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 21(1), 64–74.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Demirtaş, D. M. (2014). *Banka Müdürlerinin Etik Davranışlarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: İzmir İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Deniz, M. (1999). *İş Tatmini ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı: İstanbul İli Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Dennis, W. O., Andreas, L. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Lucas, R. E. (1999). Subjective Well-Being, Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–303.
- Dierdorff, E.C., Ellington, J.K. (2008). It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883–892.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dikmen, A. A. (1995). Kamu Çalışanlarında İş Doyumu Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3–4), 115–140.
- Dinçer, Ö., Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*, İstanbul, Beta Basımevi.
- Dockery, A. M. (2004). Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence From Two Australian Surveys, Unpublished Mimeo, 1–20.
- Doğan, A., Bozkurt, S. Demirbaş, H. T. (2017). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması İle Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(53), 718–729.
- Donovan, N., Halpern, D. (2002). Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications for Government. Mimeo, Strategy Unit, Office of the Prime Minister, U.K.
- Duffy, B. (2004). *Life Satisfaction and Trust in Other People*, Mori Social Research Institute, London.
- Duman, G. (1997). *Yönetim Açısından İş Tatmini ve Bir Uygulama Örneği: TUSAŞ Motor Sanayi A.Ş. (TEİ)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu

Üniversitesi, Eskişehir.

- Dursun, S., İştar, 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.
- Duxbury, L., Higgins, C. A. (1991). Gender Differences İn Work-Family Conflict, *Journal Of Applied Psychology*, 76(1), 60–74.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (1999). Work and Family Stress and Well-Being: an Examination of Person–Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 77, 85–129.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ. E., Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237–254.
- Elloy, D. F. (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study, *Cross Cultural Management*, 11(4), 17–27.
- Elloy, D. F., Catherine, S. (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management*, 11(4), 17–25.
- Emiroğlu, D. B., Akova, O., Tanrıverdi, H. (2015). The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in İstanbul. *Prodecia Social and Behavioral Sciences*, 207, 385–397.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51–57.
- Erdem, H., Gökdeniz, K. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 351–369.

- Erdil, O., Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 150, 447–454.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No: 5.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Eren, A., Saraçoğlu, B. (2011). Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26(1), 1–15.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*, Yenilenmiş 4. Basım, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6. Baskı, İstanbul Beta Basım Yayım.
- Ergenç, A. (1982). Kişinin Performans Düzeyi, İşe Bağlılığı ve İş Doyumu: Nedensel Bir Analiz. *Psikoloji Dergisi*, 16, 49–55.
- Ergeneli, A., İlsev, A., Karapınar, P. B., (2010). Work-family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits. *Gender, Work and Organization*, 17(6), 679–695.
- Eroğlu, F. (2004). *Davranış Bilimleri*, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Ertekin, Y. (1982). *Örgütsel Çatışma, Yönetim Psikolojisi*. II, Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler-Yorumlar-Tartışmalar, 16–19 Kasım, TODAİE, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Fidan, F. (2005). Evlilik Kariyeri Öldürüyor mu? Yaklaşımlar, Değerlendirmeler, Algılamalar, *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tartışma Metinleri Serisi*, 2, 1–18.
- Fila, M. J., Paik, L. S., Griffeth, R.W., Allen, D. (2014). Disaggregating Job Satisfaction: Effects of Perceived Demands, Control, and Support. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 639–649.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A meta analysis of cross-domain relations, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80.

- Frone, M. R., Russell, M., Cooper M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Workfamily Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Frone, M.R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface, *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167.
- Fu, C. K., Shaffer, A. M. (2001). The Tug of Work and Family. Direct and Indirect Domain Specific Determinants of Work Family Conflict. *Personel Review*, 30(5), 502–522.
- Gardner, J., Oswald, A. (2002). How Does Education Affect Mental Well-Beingand Job Satisfaction?, Summary of a Paper Presented to a National Institute of Economic and Social Research Conference at Birmingham University, 2 June,U.K.
- Gazioğlu, Ş., Tansel, A. (2002). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors, *Applied Economics*, 38(10), 1163–1171.
- George, J. M., Jones, G. A. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Addison-Wesley Publishing Group.
- Gerekan, B., Pehlivan, A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(1), 29–54.
- Gezici, A. (2007). *Yöneticilerin Liderlik Stilllerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Özel Eğitim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ghiselli, R., La Lopa ,J., Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28–37.
- Giray, M. D., Ergin, C. (2006). Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikolojisi Dergisi*, 21(57), 83–101.
- Gökçe, G. (2001). Örgütlerde İnsan Davranışlarının Motivasyonu, *Davranış Bilimleri*. Editörler: Orhan Gökçe, N. Ata Atabey, Konya.

- Gönen, E, Hablemitoğlu, Ş., Özmete, E. (2004). *Akademisyen Kadınlar*, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları,
- Görgülüer, A. A. (2013). *Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Gözen, D. E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Grandley, A.A., Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370.
- Graves, K. N., Frabutt, J. M., Vigliano, D. (2007). Teaching Conflict Resolution Skills to Middle And High School Students Through Interactive Drama and Role Play. *Journal of School Violence*, 6 (4), 57–79.
- Greenhaus J. H, Beutell N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, M. K., Shaw. J. D. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., Beutell, N. J. (1989). Sources of Work Family Conflict among Two Career Couples. *Journal of Vocational Behaviour*, 34(2), 133–153.
- Greenhaus, J. H., Powell G. N. (2003). When Work and family Collide: Deciding Between Competing Role Demands, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303.
- Grzywacz, J. G. (2002). *Toward a Theory of Work-Family Facilitation. Paper Presented at the 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families*. Workplaces and Communities Conferences, San Francisco.
- Gutek, B., Searle, S., Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
- Gümüşsoy, Y. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Aksaray İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

- Gürer, A., Öneren, M., Bozacı, İ. (2014). Çalışanların Bireysel Değerleri İle Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Kamu Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 29, 439–455.
- Güvenç, B. (2003). *İnsan ve Kültür*, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Haar, J. M. (2004). Work Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work Family Support. *New Zeland Journal of Psychology*, 33(1), 35–39.
- Hammer, L., Bauer, T.N., Grandey, A. A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419–436.
- Hançer, M., George, R. T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85–100.
- Hasyurt, R. (2017). *İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İstanbul'da Enerji Sektöründe Türk ve Çinli Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Heller, D., Judge, T. A, Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in The Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815–835.
- Heller, D., Watson, D., Hies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574–600.
- Hennessy, K. (2005). *Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study*. University of Maryland, Masters of Arts, USA.
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees, Harvard Business Review, September-October.
- Herzberg, F., Mausner, B., Synderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, New York.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. (1992). Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men. *Journal Of Organizational Behavior*, 13, 389–411.

- 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.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference?. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255–270.
- Holland, J. L. (1973). Making Vocational Choices: A Theory of Careers, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Ilieș, R., Wilson K. S., Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees Family Lives, The Facilitating Role of Work-Family Integration. *The Academy of Management Journal*, 52, 87–102.
- Iverson, R. D., Maguire, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Human Relations*, 53(6), 807–839.
- İşcan, Ö. F., Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195–216.
- Ji, J., Xu, X., Rich, S.L. (2002). Determinants of Family Life Satisfaction in Reforming Urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(2), 169–191.
- Joeliaty, N. N. (2018). The Influence of National Health Insurance Members' Family Satisfaction on Repurchasing Intention of RSMC Hospital's inpatient Care Facility, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 14(1), 23–29.
- Johansson, U., Bernspang, B. (2003). Life Satisfaction Related to Work Re-Entry After Brain Injury: A Longitudinal Study. *Brain Injury*, 17, 991–1002.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767–782.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. (1997). The Dispositional Causes of job Satisfaction: a Core Evaluations Approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T. A., Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction–Life Satisfaction Relationship. *The Journal of Applied Psychology*; 78, 939–948.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., Rosenthal R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Karabay, E. M. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113–134.
- Karaca, A., Dede, P. N. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150–158.
- Karadağ, İ. (2013), *Tükenmişlik İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaş, A., Şahin, N. (2017). The Relation Between Work Family Life Conflict, Job Performance and Job Stress: A Research on Hotel Employee. *Sosyoekonomi*, 25(32), 51–69.
- Karapınar, P. B., İlsev, A., Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 85–108.
- Karatepe, O. M. (2008). Work-Family Conflict and Facilitation: implications for Hospitality Researchers. *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, 12, 237–264.
- Karatepe, O. M., Baddar, L. (2006). An Empirical Study of the Selected Consequences of Frontline Employees Work Family conflict and Family Work Conflict. *Tourism Management*, 27(5), 1017–1028.
- Karatepe, O. M., Karadas, G. (2014). The Effect of Psychological Capital on Conflicts in The Work Family Interface, Turnover and Absence Intentions. *International Journal of Hospitality and Management*, 43, 132–143.
- Karatepe, O. M., Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees, *Tourism Management*, 28(1), 238–252.

- Karatepe, O. M., Uludağ, O. (2007). Conflict, Exhaustion, and Motivation: A Study of Frontline Employees In Northern Cyprus Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 645–665.
- Karimi, L. (2008). A Study of A Multidimensional Model Of Work-Family Conflict Among Iranian Employees. *Community. Work & Family*, 11(3), 283–295.
- Karip, E. (2003). *Çatışma Yönetimi*. Ankara, Pegem Yayıncılık, 3. Baskı.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355–372.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, O. (2003). *İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, U., Özhan, K. Ç. (2012). Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 109–130.
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 223.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4, 77–96.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Tatmini İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1),100–119.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Keser, A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Keser, A., Fırat, Z. Y. (2005). *Çalışma Psikolojisi Yazınında Güncel Bir Konu: İş-Yaşam Doyumu Tartışması ve Celalabat'ta (Kırgızistan) İki Üniversite'de Uygulama*, III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi.
- Khakoo, Imraan, G. (2004). University of Michigan, Ann Arbor December 14, Quality of Life: Satisfaction & Its Subjective Determinants: İnternet Adresi:

http://www.datafirst.uct.ac.za/saproject/sa_project/workshop/spp_projects/project.imraan.khakoo.pdf

- Kılınç, T. (2000). “Çatışma” İçinde Davranışın Sosyal Psikolojisi. Ed. Erdal Tekarslan, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115–136.
- Kiecolt, J. (2003). Satisfaction With Work and Family Life: No Evidence of a Cultural Reversal. *Journal of Marriage and Family*, 65, 23–35.
- King, M., Murray, M.A., Atkinson, T. (1982). Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With Work In a National Sample, *Human Relations*, 35(2), 119–133.
- Kinnie, N., Hutchinson, S., Purcell, J. (1998). Downsizing: is It Always Lean and Mean. *Personnel Review*, 27(4), 296-311.
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-Family Conflict and its Relationship with Satisfaction and well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences, *Work & Stress*, 18(1), 1–22.
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157–177.
- Kocacık, F., Veda, B. G. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195–219.
- Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği*, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Koçel, T. (2001), *İşletme Yöneticiliği*, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., Connolly, T. F., (1983), A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215.
- Korman, A. K. (1978). *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*, Çeviren: İlhan Akhun ve Cevat Aklan. Öğretmen Kitapları, Ankara, Milli Eğitim Basımevi.
- Korunka, C., Hoonakker, L. T. P., Carayon, P. (2005). *Towards A Universal Turnover Model for the It Work Force-a Replication Study*. Faculty of Psychology University of Vienna, Austria.

- Kossek, E. E., Ozeki C. (1998), Work-Family Conflict, Policies, And The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions For Organizational Behavior-Human Resources Research, *Journal Of Applied Psychology*, 83(2), 139–148.
- Koyuncu, M., Burke, R.J., Fiksenbaum, L., (2009), Work-Family Conflict Among Turkish Managers: Potential Antecedents and Consequences. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(1), 1–20.
- Köker, E. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), Sıra: 10, No: 36.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275–289.
- Kurtulmuş, M., Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmesine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *International Journal of Human Sciences*. 13(1), 1324–1341.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129–141.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton, S. M., (2002). The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff Job Satisfaction: An Exploratory Study. *American Journal of Criminal Justice*, 27(1), 35–52.
- Lo, S., Raymond S., Catherine W. N. (2003). Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong. *Women in Management Review*, 18(4),182–190.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction” in Dunnette, M. D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally, 1297–1349.
- Lu, L., Huang, M. T., Kao, S. F. (2005). The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators. *Research in Applied Psychology*, 27, 133–166.

- Luk, D. M., Shaffer, M. A. (2005). Work and Family Domain Stressors and Support: Within and Cross-Domain Influences of Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489–508.
- Luthans, F., Thomas, L.T. (1989). The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results From an Empirical Study –A Research Note, *Personnel Review*, 18(1), 23–26.
- Madsen, R. S. (2003). The Effects of Home Based Teleworking on Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35–58.
- Mamedov, B. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Marchese, M. C., Gregory B., Jack R. (2002). Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis, *Journal Of Business Ethics*, 40, 145–154.
- Martins, H., Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEB Working Papers*, 1–20.
- Martins, L. L., Kimberly A.E., John, F. V. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 45(2), 399–409.
- Met, L. Ö., Sarioğlan, M. (2010). Otel İşletmeleri Yiyecek-İçecek Ünitelerinde İşgören Devri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 200–213.
- Mihelic, K. K. (2014), Work-family interface, job satisfaction and turnover intention: A transition country perspective, *Baltic Journal of Management*, 9(4), 46–466.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw Hill Book Company, New York.
- Mitchell, T. R., Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*, Third Edition, New York, McGraw-Hill.
- Mobley, W. H., Rodger, W. G., Herbert, H. H., Bruce, M. M. (1979). A Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86, 493–522.

- Morkoç, P. T., Tepeci, M. (2014). İzmir Şehir Otelleri Çalışanlarında İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Düzeylerinin ve Boyutlarının Belirlenmesi. 15. Ulusal Turizm Kongresi, 1265–1274.
- Moser, K., Schuler, H. (2004). Is involvement a Suppressor of the Job Satisfaction–Life Satisfaction Relationship?, *Journal of Applied Social Psychology*, 34(11),2377–2388.
- Mustafayeva, L., Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127–145.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Namasivayam, K., Daniel, J. M. (2004). The Relationship of Work-family Conflict and Family-Work Conflict to Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 28(2), 242–250
- Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Familywork Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Netemeyer, R., Brashear-Alejandro, T., Boles J. S. (2004). A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Journal of the Academy of the Marketing Science*, 32(1), 49–60.
- Newstrom, J.W., Davis, K. (1997). *Organizational Behavior*, Tenth Edition Mcgraw-Hill, New York,
- Noor, N. M. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways, *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645–662.
- Odabaş, Z. (2004). *İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oran, B. N. (1989). *Job Satisfaction of a Group of Academic Staff in Marmara University* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Orpen, C. (1978). Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis, *The Journal of Applied Psychology*, 63, 530–532.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önel, N. (2006). *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E. (2006). *Modern işletmecilik*. Ankara, Gazi kitabevi.
- Örücü, E., Esenkale, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği), *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 141–166.
- Öz, M. (2006). *Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İş Tatmininin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özalp, İ. (1989). Örgütlerde Çatışma. *Eskişehir A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1), 23–48.
- Özaltın, H. (1997). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özaydın, M. M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251–281.
- Özbağ, K. G., Ceyhan, Ç. G., Çekmecelioğlu, G. H. (2014). The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship Between Burnout and Turnover Intention. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 150, 438–446.
- Özbağ, K.G., Ceyhan, 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.
- Özbenli, Ş. (1999). *The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Turnover and Job Performance*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özcan, H. (1991). *Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Müdürlüğü Yurtları Yönetim İş görenlerinin İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69–99.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İ.İ.B.F. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 22–24 Mayıs 2003, 693–711.
- Özen, S., Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yasadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 128–147.
- Özer, M., Karabulut Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72–74.
- Özkan, Ç., Eşitti, B., Köleoğlu, N. (2015). Work-Family Conflict in Hospitality Industry Employees: An Application in Izmir. *Journal of Life Economics*, 2(2),75–88.
- Özmete, E., Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması İle 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, C.Ü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41–60.
- Öztürk, A., Güzelsoydan Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 333–347.
- Öztürk, Z., Dündar H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57–67.
- Parasuraman, S., Purohit, S. Y., Godshalk, M. V. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behaviour*, 48, 275–300.

- Parasuraman, S., Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work- Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*,22, 551–568.
- Parker, W. (2002). Çatışmaları Anlamak ve Yönetmek (çev. Ü. Özmen) Human Resources.
- Payne, S.C., Cook, A. L., Diaz, I. (2012). Understanding Childcare Satisfaction and its Effect on Workplace Outcomes: The Convenience Factor and The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 225–244.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., Kiewitz, C. (1999). Value Attainment: An Explanation for The Negative Effects of Work-Family Conflict On Job And Life Satisfaction. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326.
- Poyraz, K., Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Qu, H. L., Zhao, X. (2012). Employees Work-Family Conflict Moderating Life and Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 2–28.
- Ramoo, V., Khatijah L.A., Piaw C. Y. (2013). The Relationship Between Job Satisfaction and Intention to Leave Current Employment among Registered Nurses in a Teaching Hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3141–3152.
- Reynolds, J. (2005). In the Face of Conflict: Work-Life Conflict and Desired Work Hour Adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1313–1331.
- Rice, R. W., Michael, R. F., Dean, B. M. (1992). Work-Nonwork Conflict And The Perceived Quality Of Life. *Journal Of Organizational Behavior*,13, 155–168.
- Rice, R.W., Near, J. ve Hunt, R. (1980). The job satisfaction-Life satisfaction Relationships: A Review of Emprical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, (1-1), 37–64.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory*, Third Ed., Prentice-Hall, New Jersey.
- Robbins, S., Judge T.A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (14.Basımdan Çeviri), (Ed. İnci Erdem), İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık.

- Rode J.C., Rehg M.T., Near J.P., Underhill, J.R. (2007). The Effect Of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job And Life Satisfaction, *Applied Research In Quality Of Life*, 2, 65–82.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655– 684.
- 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.
- Sabancıoğulları, S., Doğan, S. (2015). Relationship Between Job Satisfaction, Professional Identity and Intention to Leave the Profession Among Nurses in Turkey, *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076–1085.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa, MKM Yayıncılık, 1. Baskı.
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Salvatore, N., Munoz, Sastre, M. T. (2001). Appraisal of Life: “Area” Versus “Dimension” Conceptualizations, *Social Indicators Research*, 53(3), 229–255.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145–166.
- Schriesheim, C. A., Powers, K. J., Scandura, T. A., Gardiner, C. C., Lankau, M. J. (1993). Improving Construct Measurement in Management Research: Comments and A Quantitative Approach For Assessing The Theoretical Content Adequacy of Paper-And-Pencil Survey-Type Instruments. *Journal of Management*, 19(2), 385–417.
- Sekine, M., Chandola, T., Martikainen, P., Marmot, M., Kagamimori, S. (2010). Sex Differences in Physical and Mental Functioning of Japanese Civil Servants: Explanations From Work and Family Characteristics. *Social Science and Medicine*, 71, 2091–2099.
- Seston, E., Hassell, K., Ferguson, J., Hann, M. (2009). Exploring the Relationship Between Pharmacists, Job Satisfaction, İntention to Quit the Profession, and

- Actual Quitting. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 5, 121–132.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., Luk, D. M. (2001). Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment. *Journal of Management*, 27, 99–121.
- Shahpouri, S., Namdari, K., Abedi, A. (2016). Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Job Resources with Turnover Intention among Female Nurses. *Applied Nursing Research*. 30, 216–221.
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fisherman, A. Y., Garden, C. (2005). The Moderating Influence of Procedural Fairness on The Relationship Between Work-Life Conflict and Organizational Commitment. *The Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13–24.
- Silah, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara, Selim Kitabevi.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara, Selim Kitabevi.
- Söyük, S., Erol, M., Ateş, M. (2016). Job Satisfaction of Nurses Working in Private Hospitals in Istanbul. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 26–36.
- Steiner, D. D., Truxillo, D. M.(1987). Another Look at The Job Satisfaction–Life Satisfaction Relationship: A Test of The Disaggregation Hypothesis. *Journal of Occupational Behavior*, 8(1), 71–77.
- Stolzenberg, R., M. (2001). It's About Time and Gender: Spousal Employment and Health. *American Journal of Sociology*, 107, 61–100.
- Summer, H. C., Knight, P.A., (2001). How Do People With Different Attachment Styles Balance Work and Family?: A Personality Perspective On Work–Family Linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653–663.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (2), 277– 288.
- Şener, E. T. (2002). *Hemsirelerin İş Doyum Düzeyleri İle Genel Yaşam Doyum Düzeyleri İlişkisi (Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs cerrahisi Eğitim ve Arastırma Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Şimsek, Ş., Akgemci T., Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya, Adım Matbaacılık.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara, Pegem Yayıncılık.

- Tan, P. P., Hawkins, W. E. (2000). The Factor Structure of the Minnesota Satisfaction Questionnaire and Participants of Vocational Rehabilitation. *Psychological Reports*, 87(1), 34–36.
- Tao, H., Ellenbecker, C.H., Wang, Y., Li, Y. (2015). Examining Perception of job Satisfaction and intention to Leave Among ICU Nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(2), 140–148.
- Taş, Y. (2011). İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 117–131.
- Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I., Aslan, S. (2016). Performans, İş Tatmini ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1672–1679.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul, Epsilon Yayıncılık.
- Temel, A., Yakın, M., Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansımaları, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27–38.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tietjen, M. A., Myers, R. M. (1998). Motivation and Job Satisfaction, *Management Decision*, 36(4), 226–231.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yayımlanmamış 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 ile İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 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. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415–440.

- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitapevi, Ankara.
- Tzeng, M. H. (2002). The Influence of Nurses Working Motivation and Job Satisfaction on Intention the Quit: An Empricial Investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*. 39, 867–878.
- Ugboro I. O., Obeng K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study: *Journal of Quality Management* , 5, 247–272.
- Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, Türkiye’de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayını, İstanbul.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E., Çıraklar, N. H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2), 193–199.
- Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Veloustou, C. A., Panigyrakis G. G. (2004). Consumer Brand Managers Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave. *Journal of Marketing Management*, 20(1), 105–131.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/ Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749–761.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing Community in The Context of Work And Family. *Community, Work & Family*, 4(2), 133–156.

- Voydanoff, P. (2005). Work Demands and Work to Family Conflict and Family to Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707–726.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Imtiaz H., Ali, M. A., Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty, *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141–161.
- Wayne, H. Jullie., 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 Behaviour*, 64, 108–130.
- Weisberg, J., Kirschenbaum, A. (1991). Employee Turnover Intentions: Implications from a National Sample. *The International Journal of Human Resource Management*. 2 (3), 359–375.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). *Manual For the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation No:22). Minneapolis, University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Williams, J. C. (1982). *Human Behavior in Organizations*, 2nd Edition, South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio.
- Williams, K. J., Alliger, G. M. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837–868.
- Wong, S., Ko, A. (2009). Exploratory Study of Understanding Hotel Employees' Perceptions On Work-Life Balance Issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 195–203.
- Xu, Ling (2009). View on Work-Family Linkage and Work-Family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229–233.
- Yıldırım, D., Aycan, Z. (2008). Work-Family Conflict of Nurses: Comparison of Clinical and Academic Nurses in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*, (45), 1366–1378.
- 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.

Yıldız, S., Yalavaç, S., Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26, 164–189.

Yücel, İ., Koçak, D. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321.

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 301–314.

Zincirkıran, M., Mete, M. (2014). İşkoliklik İş Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 51(590), 103–114.