

Konaklama İşletmelerinde İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma

(A Research on Determining The Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement in Accommodation Enterprises)

Erdal YILMAZ^a Sevil GASİMOVA^b

^a Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Samsun, Türkiye. eyilmaz@omu.edu.tr

^b Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, Türkiye. sevil.gasimova10@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması İşe Bağlılık Konaklama İşletmeleri Turizm	Amaç – Çalışmada, konaklama işletmeleri çalışanlarında iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Yöntem – Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik araştırma ve analizler yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenini iş-aile çatışması kavramı, bağımlı değişkenini ise işe bağlılık kavramı oluşturmaktadır. Araştırmada, çalışanların iş-aile çatışması durumlarını ölçmek için Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen ve Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş- Aile Çatışması ölçeği; işe bağlılık düzeylerini ölçmek için Kanungo'nun (1982) geliştirdiği, Çakır'ın (2001) Türkçeye uyarladığı "İşe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'de Samsun ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 430 işgören oluşturmaktadır. Verilerin analizinde frekans, korelasyon ve regresyon gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bulgular – Korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımcıların iş-aile çatışması alt boyutları ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Elde edilen regresyon analizi sonuçları ise, zaman temelli ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, davranış temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır. Tartışma – Araştırmanın çıktuları, çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri arttıkça işe bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucunu göstermektedir. Bu bağlamda, elde edilen bulgularla zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının yarattığı olumsuz durumlar işgörenlerin işlerine yoğunlaşmasına ve işe bağlılıklarına negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Katılımcıların karşılaştıkları zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışma düzeylerinin azaltılması halinde onların işe bağlılık düzeylerinin yükseleceği sonucuna varılabilir.
Gönderilme Tarihi 21 Eylül 2019 Revizyon Tarihi 7 Şubat 2020 Kabul Tarihi 15 şubat 2020	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work-Family Conflict Work Engagement Hospitality Industry Tourism	Purpose – In this study, it was aimed to examine the effect of work-family conflict on work engagement in the accommodation enterprises employees. Design/methodology/approach – In this study, a research and analysis were carried out to determine the effect of work-family conflict on work engagement. The independent variable of the research is the work-family conflict, and the dependent variable is work engagement. In the research, the Work-Family Conflict Scale developed by Carlson, Kacmar and Williams (2000) and adapted to Turkish by Aycan and Eskin (2005) was used to measure the work-family conflict situations of the employees and the "Work Engagement Scale" developed by Kanungo (1982) and adapted to Turkish by Çakır (2001) was used to measure the levels of work engagement. The sample of the study consists of 430 employees, working in accommodation businesses in Samsun. Statistical methods such as frequency analysis, correlation and regression were used in the analysis of the data. Findings – According to the results of the correlation analysis, there is a significant negative relationship between the sub-dimensions of work-family conflict and the level of work engagement. The results of the regression analysis reveal that the time-based and tension-based work-family conflict has a significant effect on work engagement, while the effect of the behavior-based work-family conflict on work engagement is not statistically significant. Discussion – The results of the research show that as level of work-family conflict increase, the level of work engagement decreases. In this context, with the findings obtained, it is seen that the negative situations caused by time and tension based work-family conflict have a negative effect on employees' concentration and work engagement. It can be concluded that if the participants' time and tension-based work-family conflict decreases, their level of work engagement increases.
Received 21 September 2019 Revised 7 February 2020 Accepted 15 February 2020	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Yılmaz, E., Gasimova, S. (2020). Konaklama İşletmelerinde İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 715-731.

Giriş

Bireyin hayatının farklı alanlarında yerine getirmekle yükümlü olduğu roller endüstri devrimi, siyasal ve ekonomik değişimlerden kaynaklanarak toplumda ve aile içi ilişkilerde farklılaşmıştır. Çoğalan rollerle eş zamanlı olarak bireyin aile ve iş hayatında üstlendiği sorumluluklar değişmiştir. Sonuçta her iki yaşam alanında yükümlülüklerin başarıyla yerine getirilmesi ve yönetilmesi zorlaşmıştır. Farklı alanlardan oluşmasına rağmen insan hayatı tek ve bütündür. Bu sebeple bireyin hayatın farklı alanlarında gerçekleştirilmesi gerektiği roller daima etkileşim halindedir. İş veya aile hayatındaki yaşanan birçok olumlu veya olumsuz durum yalnızca o alanı değil aynı zamanda diğerini de etkilemektedir (Arslan, 2012: 100).

İnsan hayatının genellikle büyük bir kısmını kaplayan iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri rol sorumluluklarının birbiriyle uyumlu olmaması durumunda bu iki yaşam alanında çatışmalar ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışmasının çalışanların iş ile ilgili motivasyonlarını ve işe bağlılık düzeylerini etkilemesi kaçınılmazdır. Bu yüzden iş-aile çatışmasının bireyin işe bağlılık duygusuna etkisi, örgütlerin dikkat etmesi ve çözüm bulması gereken önemli bir konu haline gelmektedir. Adı geçen bu çatışma durumunun kişisel ve örgütsel sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, iş ve yaşam alanları arasındaki dengenin sağlanması için gerekli incelemelerin yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Araştırmacıların çoğunun sıklıkla kullandığı iş-aile çatışması tanımı Greenhaus ve Beutell'e aittir. Onlara göre; iş-aile çatışması rol taleplerinin bazı yönleriyle uyumlu olmaması şeklinde tanımlanabilir. Bir rolün talep ettiği tutum ve davranış diğer rolün tutum ve davranışlarıyla tutarsız olduğunda birey üzerinde baskı oluşmaktadır. Bu durumda bireyin rollerini doğru şekilde yerine getirmesi zorlaşmaktadır. Sonuç olarak bireyin hayatında çatışmalar doğar (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). İş hayatının aile hayatını olumsuz etkilemesi "iş-aile çatışması", aile hayatının iş hayatını etkilemesi ise "aile-iş çatışması" olarak adlandırılmaktadır. Yapılan çalışmalarda iş hayatının aile hayatını negatif etkilemesi durumunun, aile hayatının iş hayatına olumsuz yönden etkilemesi durumuyla kıyasla daha çok yaşandığı tespit edilmiştir (Yüksel, 2005:304). Çünkü birey geçimini sağlaması için gelire veya işe daima ihtiyaç duymaktadır. Bunun için iş her zaman önceliklidir. Durumun bu şekilde olması, iş-aile çatışmasının daha çok algılanmasıyla sonuçlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:71).

İşe bağlılık, literatürde çalışanın işini etkin bir biçimde paylaşması, benimsemesi, yaşamının odağı ve öz saygısının bir parçası haline getirmesi şeklinde kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Kavram, bireyin iş verimi düzeyinin etkisi ile hissettiği öz saygı ve öz değer olarak da ifade edilebilir (Sağlam vd., 2010:146).

İş-aile çatışması yaşayan çalışanların işe bağlılık üzerindeki negatif etkisi çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Adams vd (1996), işe bağlılık ve iş-aile çatışmasının iki yönlü olduğunu ve her ikisinin de bir diğerine yol açabildiğini gösteren çalışmalar yapmıştır. Thompson vd., (1999) çalışanların iş-aile çatışmasını azaltan bir örgüt kültürü işe bağlılığı artırdığı sonucuna varmıştır. Özen ve Uzun (2005) yaptıkları çalışmada, iş ve aile dengesini sağlamakta güçlük çeken çalışanın performansının düştüğü, işe bağlılığı ve verimliliği azalttığı sonucuna varmışlardır. Carlson'a (1999), iş-aile çatışması türleri içinde daha çok zaman ve gerilim esaslı çatışma iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Greenhaus vd., (1985), O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth (1992) ve Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Literatürdeki çalışmalara dayanarak araştırmanın hipotezleri, iş-aile çatışmasının alt boyutları olan zaman, gerilim ve davranış temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

Araştırmada, iş-aile çatışmasının işe bağlılığı nasıl etkilediğine dair araştırma sorusundan hareketle; işe bağlılık bağımlı değişken, zaman odaklı iş-aile çatışması, gerilim odaklı iş-aile çatışması ve davranış odaklı iş-aile çatışması ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

- H1. Zaman temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H2. Gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H3. Davranış temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu araştırmanın temel amacı, iş-aile rol çatışmasının çalışanın işe bağlılığı üzerinde etkisinin belirlenmesini sağlamaktır. Bu temel amaç çerçevesinde çalışma Samsun'da konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde

uygulanmıştır. Bu doğrultuda çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ve iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

İş-aile çatışması ile ilgili konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde Türkçe ve uluslararası literatürde az sayıda çalışmanın yapılmış olması, bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayabilme özelliğini öne çıkarmaktadır. Ayrıca Samsun'da konaklama işletmesi çalışanları üzerinde konu ile ilgili bugüne kadar bir çalışmanın yapılmamış olması da bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı ve ileride yapılacak çalışmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Çalışmada ilk olarak iş-aile çatışması ve işe bağlılık ile ilgili kavramsal altyapı ele alınmıştır. Daha sonra araştırma kapsamındaki konaklama işletmeleri çalışanlarının iş-aile çatışma düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve iş-aile çatışma düzeyinin işe bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı tespit edilmektedir. Çalışmanın sonunda ise, değerlendirme yapılarak gelecek çalışmalar ile ilgili beklentilere yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş-Aile Çatışması

Bireyin hayatında üstlendiği rollerde başarılı olup olmaması iş ve aile hayatını etkilemektedir. Bazen bir rolün yükümlülüğünün ağır olması diğer rolleri bastırarak onların taleplerini gerçekleştirme zorlaştırmaktadır. Bu şartlar altında birey rol çatışmaları ve rol kapışmalarıyla karşılaşmaktadır. Bu mücadele bireyin yaşam tatminini azaltmaktadır. Bu karmaşayı önlemek için birey üstlendiği rolleri bir denge içerisinde yerine getirmelidir.

İş-aile yaşam çatışmasının birey üzerinde etkilerini tartışabilmek için öncelikle iş, aile ve çatışma kavramının ne anlama geldiğini belirtmek gereklidir. Toplumun en küçük yapı taşı olan aile "toplumsal bir organ" ya da "toplumun hücre" olarak adlandırılmaktadır. Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde aile "aralarında evlilik ve kan bağı bulunan, koca, karı, çocuklar, kardeşler vb.nin oluşturduğu, toplum içindeki en küçük bütün" olarak tanımlanmıştır. İş kavramı ise bireyin hayatını sürdürebilmesi amacıyla belirli ücret karşılığında çalışmasıdır (Allen vd., 2000: 281). Bireyin ya da grubun hedef ve isteklerinde tutarsızlık olduğu zaman ortaya çatışma çıkmaktadır. Taraflar arasında anlaşmazlık, tutarsızlık veya sürtüşmeler sırasında ortaya çıkan duygusal ortam çatışma durumu olarak nitelendirilebilir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009:154).

İş ve aile arasında yaşanan gerginliği betimlemek için iş-aile çatışması terimi kullanılmaktadır. Bireyin rollerinden gelen taleplerin uyumsuzluğu sırasında ortaya çıkan durumu Kahn vd., (1964) iş-aile çatışması olarak tanımlamıştır (Carnicer, Sanchez, Perez ve Jimenez, 2004: 468). İş rolü ile ilgili sorumlukların aile hayatı ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmesine engel olduğu zaman beliren çatışma iş-aile çatışması olarak ifade edilmiştir. Çalışma süresinin fazla olması, iş gezileri, çalışma saatleri dışında yerine getirilmesi gereken görevler ve bu gibi çeşitli iş sorumlukları nedeniyle çatışma ortaya çıkmaktadır (Hennessy, 2005: 2).

Bireyin aynı zamanda ebeveyn, eş ve çalışan rolünün görevlerini üstlenmesi, iş-aile çatışma durumunun oluşabilmesi için müsait bir ortam oluşturmaktadır. Farklı rollerin olması çeşitli sorumlukların gerçekleştirilmesini gerektirir ve her bir görevin yerine getirilmesi ayrıca zaman ve enerji talep etmektedir. Bu durumda tüm bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi bireyde aşırı yük ve engellenme gibi iki tür zorlama duygusunu ortaya çıkarır. Bireyin sorumlukları onun karşılayabileceğinden fazla olursa aşırı yük oluşmaktadır. Engellenme durumu ise, çalışan rollerin yerine getirilmesiyle meydana gelmektedir (Kaya, 2003: 18).

2.2. İş- Aile Çatışmasının Çeşitleri

1980'li yıllarının ortalarından itibaren iş-aile çatışmasıyla sonuçlanan ilişkilerin yönü ve konusu araştırılmaya başlanılmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Voydanoff ve Kelly, 1984). Çatışmaya sebep olan esas faktörleri ve yapısal olarak çeşitli farklılıklarıyla iş-aile yaşam çatışması; zaman temelli iş-aile çatışması, gerilim temelli iş-aile çatışması, davranış temelli iş-aile çatışması olarak üç boyuta ayrılmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

Bireyin günlük zamanının kısıtlı olması nedeniyle yerine getirilmeyen görevler onlarda stres ve gerilim yaratmaktadır, doğal olarak zaman ve gerilim çatışma boyutları genelde bir arada yaşanmaktadır. Davranış

kaynaklı çatışma durumu ise bireyin yaşadığı belirli durum karşısında oluşturduğu faaliyet ve davranışlar sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Carlson, 1999:237).

Zaman temelli iş-aile çatışmasında en önemli unsur, zamanın kısıtlı olmasıyla alakalıdır. Bireyin farklı rolleri üstlenmesi, bunların her birine yeterince zaman ayıramaması ile sonuçlanabilir. Herhangi bir role fazla zaman ayırması diğer rollerdeki sorumlulukları gerçekleştirilmeyi engeller. Zaman temelli çatışma kişinin iş ve aile alanları arasında bölünmesi ve yetersiz kalmasıdır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 401). Çalışma saatleri ve onların esnekliği, medeni durum, çocukların olması, eşin çalışması durumları gibi alanlar arasındaki zamana dayalı uyumsuzluk sebebiyle zaman temelli çatışma durumu meydana çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Gerilim temelli iş-aile çatışmasının psikolojik sebeplerden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bu çatışma durumunun birey üzerinde aşırı yorgunluk, sinirlilik, tansiyon, depresyon gibi farklı belirtileri vardır (Özen ve Uzun, 2005:131). Bireyin üstlendiği farklı rollerin psikolojik durumunun diğer rollere negatif etki etmesi gerilim temelli çatışma durumunu ortaya çıkarır. Aile hayatında yaşadığı gergin ve sıkıntılı durumun çalışma hayatına etki etmesi, aynı şekilde iş hayatında karşılaştığı kaygı ve sorunların aile hayatına etki etmesi gerilim temelli çatışmadır. Bu çatışma durumunu, bireyin iş ve aile hayatında yaşadıkları negatif durumların bireyin psikolojisinde bıraktığı olumsuz izler, farklı rollerin yükümlülüklerini gerçekleştirilmesine izin vermemesi şeklinde ifade etmek mümkündür.

Davranış temelli iş-aile çatışması, iş ve yaşam alanında bireylerden beklenen davranışlar farklı ve birbirlerinden uyumsuzdur. Bir rolün gerektirdiği davranış tarzının, diğer roldeki davranış tarzıyla uyuşmaması durumunda oluşan çatışma türüdür (Yüksel, 2005: 303). Her bir rolün gerektirdiği davranış ve tutumlar farklı rollerin taleplerine uymamaktadır. Birey aile içinde sevecen, şefkatli, merhametli, uyumlu olması beklenirken, çalışma hayatında hırslı, saldırgan, çalışkan, tarafsız olması beklenmektedir. Bu beklentilerin her rol için uygulanması çatışma ortamının gelişmesine neden olmaktadır. Örneğin; çalışma hayatında hırslı, sert olması gereken bireyin aynı şekilde aile bireylerine de davranması sorunların çıkmasına sebep olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81; Kinnunen ve Mauno, 1998: 158; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73- 74).

2.3. İşe Bağlılık Kavramı

İşe bağlılık terimi ilk kez Lodahl ve Kejner'in (1965) tarafından "moral" ve "ego bağlılığı" kavramlarını birbirine entegre edilmesi sonucunda literatüre girmiştir. İşe bağlılık bu tanımlamadan önce Allport (1943) tarafından ego bağlılığı, Guino (1958) tarafından moral tanımı adı altında kullanılmıştır. Lodahl ve Kejner ise "moral" ve "ego bağlılığı" kavramları ile ilgili bilgileri birleştirerek "işe bağlılık" terimini ortaya atmışlardır (Lodahl ve Kejner, 1965: 24).

Çeşitli tanımları olan işe bağlılık deneysel ve alan çalışmalarında sıkça kullanılmıştır. Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı kişinin işi ile bütünleşme oranı veya iş hayatının bireyin yaşamında önemli bir yer tutması durumu olarak tanımlamıştır (Lodahl ve Kejner, 1965: 24-28). Allport (1947)'a göre kişinin özsaygısı onun çalışma hayatında kazandığı başarılarından etkilenmektedir ve bu da ego bağlılığını oluşturmaktadır. Dubinsky ve arkadaşlarına (1986) göre, işe bağlılık bireyin çalışma hayatıyla bütünleşmesi ve kendisini işe adanma derecesidir. Rotenberry ve Moberg (2007), işini hayatının ve kimliğinin önemli bir parçası olarak görme durumunu işe bağlılık olarak tanımlamıştır (Kartal, 2015: 51). Kanungo (1982) kişinin psikolojik olarak işi ile özdeşleşmesinde oluşan bilişsel durumu işe bağlılık olarak tanımlamıştır (Karacaoğlu, 2005: 56).

Bireyin işi, onun tüm ihtiyaçlarının karşılanmasında temel kaynak olduğunda, o işini hayatının ve kişiliğinin önemli parçası olarak algılar ve bu durumu Lawler ve Hall işe bağlılık olarak tanımlamaktadır (Lawler ve Hall,1990: 309).

Literatür incelendiğinde işe bağlılığı etkileyen faktörler arasında üç ayrı görüş olduğu ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar bireysel, bazıları da işle ilgili faktörlerin işe bağlılığı etkilediğini savunmaktadırlar. Diğer görüş ise hem bireysel hem de işle alakalı her iki faktörün işe bağlılığı etkilediğini söylemişlerdir. F.E. Saal, işin niteliği ve çalışma ortamı gibi işle ilgili faktörlerin işgöreni bireysel faktörlerden daha etkilediğini söylemiştir (Saal, 1978: 53-61). Saal'ın bu görüşünün aksine Lodahl ve Kejner işe bağlılık üzerinde bireysel faktörlerin iş faktörlerinden daha fazla etkisinin olduğunu savunmuşlardır (Lodahl ve Kejner, 1965: 80). Aslında işe bağlılığın hem bireysel hem de işle ilgili değişkenlerden etkilendiğini savunan araştırmacılardan

bazıları Rabinowitz ve Hall olmuştur. Bu araştırmacılar, her iki faktörün birlikte işe bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir (Rabinowitz ve Hall, 1977: 284).

3. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

3.1 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Samsun ilinde bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler ve yöneticiler oluşturmaktadır.

Bilimsel çalışmalarda evrenin hepsine ulaşılabileceği gibi bu evren içerisinde seçilmiş örnekleme de araştırma yapılabilmektedir (Kılıç ve Ural, 2006: 33). Evrenin tamamına ulaşılması zaman, maliyet kısıtlaması ile mesafe ve kontrol zorlukları (Karasar, 2008: 11) nedenleriyle araştırmanın tüm evrenine ulaşmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle çalışmada örneklem alma yolu seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışma gruplarında bulunan işgörenlerin farklı görevlerden olmasına dikkat edilmiştir. Bununla da çalışmada çeşitlilik oluşturulmasına çalışılmıştır. Samsun ilinde bulunan oteller randevu alınarak bizzat ziyaret edilmiş, anket formu dağıtılmış ve önceden belirlenmiş tarihte anketler otellerden toplanmıştır.

Turizm istatistikleri incelendiğinde konaklama işletmelerinde çalışan işgören sayısı belirtilmemektedir. Araştırma kapsamındaki Samsun ilindeki konaklama işletmeleri de tam çalışan sayılarını paylaşmaktan çekinmişlerdir. Bu nedenle işletmelerin yatak ve oda sayılarına göre tahmini çalışan sayısı belirlenmiştir. Konaklama işletmesinde yatak ve odasına düşen personel sayısı hesaplanırken şu formüller kullanılmaktadır (Ağaoğlu, 1992: 13). Bu çalışmada personel sayısını bulmak için “Odasına düşen personel sayısı” denklemi kullanılmıştır:

$$\text{Yatak Başına Düşen Personel Sayısı} = \frac{\text{Personel Sayısı}}{\text{Yatak Sayısı}}$$

$$\text{Oda Başına Düşen Personel Sayısı} = \frac{\text{Personel Sayısı}}{\text{Oda Sayısı}}$$

Tablo 1: Türkiye'de Oda ve Yatak Başına Düşen Personel Sayısı

İşletme Türleri	Oda Başına Düşen İşgören Sayısı	Yatak Başına Düşen İşgören Sayısı
5 yıldızlı otel	1.18	0.59
4 yıldızlı otel	0.76	0.38
3 yıldızlı otel	0.72	0.36

Kaynak: (Ağaoğlu, 1992: 114)

Samsun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü web sitesinden otellerin oda sayısına ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda otellerin oda sayısı ile oda sayısına göre hesaplanan personel sayıları yer almaktadır.

Tablo 2: Turistik İşletme Belgesi 3*, 4* ve 5* Otellerin Oda Sayılarına Göre Personel Sayıları

Oteller	Oda Sayısı	Oda Başı Personel Sayısı	Çalışan Sayısı
5 Yıldızlı Oteller	505	1,18	596
4 Yıldızlı Oteller	587	0,76	446
3 Yıldızlı Oteller	593	0,72	427
TOPLAM	1685		1469

Yukarıdaki bilgiler sonucunda araştırmanın işgören evreninin 1469 olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün minimum çalışan sayısını belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = \frac{N \times \sigma^2 \times Z_{\alpha}^2}{(N - 1) \times H^2 + Z_{\alpha}^2 \times \sigma^2}$$

Formülde kullanılan parametrelerin anlamları aşağıda yer almıştır:

n: Örneklem büyüklüğü, N: Evren birim sayısı,

Z_α : α= 0.05, 0.01, 0.001 için sırasıyla 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

σ: Standart sapma değeri

H: Standart hata değeri

Bu çalışmada standart hata değeri "H ± 0,15", "α= 0,05", "σ=1" olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki denkleme göre yapılan hesaplama sonucunda;

5 yıldızlı konaklama işletmeleri için 133 personel

4 yıldızlı konaklama işletmeleri için 123 personel

3 yıldızlı konaklama işletmeleri için 122 personel

olmak üzere toplamda 133+123+122= 378 personel araştırma için gerekli olan minimum örneklem sayısını oluşturmaktadır.

Yeterli örneklem sayısına ulaşılması için 600 anket dağıtılmıştır. Anketlerin bazıları boş bırakma, bazı ifadelere cevap verilmemesi veya aynı ifade için birkaç cevabın verilmesi gibi nedenlerden dolayı değerlendirme dışı tutulmuştur. Toplamda 430 geçerli anket araştırmaya dahil edilmiştir. Sonuçta anketlerin geri dönüş oranı %72'dir.

3.2 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Anket, konu ile ilgili ölçeklerden faydalanarak oluşturulmuştur. Söz konusu amaca yönelik olarak uygulanan anket 3 bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde bu araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının demografik ve diğer bireysel özelliklerinin tespitine yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda demografik özelliklerle ilgili ifadeler araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu ifadeler çalışanların cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çalıştıkları departman, sektörde çalıştıkları süre gibi konularla ilgilidir.

İkinci bölümde çalışanların iş-aile çatışması durumlarını ölçmek için Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen ve Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş-Aile Çatışması ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye uyarlanan iş-aile çatışması ölçeği 18 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin sadece iş-aile çatışmasıyla ilgili 9 ifadesi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisini incelemek olduğundan, ölçekteki aile-iş çatışması ile ilgili bölüm kullanılmamıştır. Üçüncü bölümde işgörenlerin işe bağlılık düzeylerini ölçmek için Kanungo (1982)'nin geliştirdiği, Çakır (2001: 214)'ın Türkçeye uyarladığı "İşe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılacak ölçeklerde yer alan değişkenleri ölçmek için beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert ölçeğinin amacı; araştırılan konuyla ilgili bireylerin düşüncelerini bir grup halinde sınıflandırmak ya da derecelendirmektir (Arıkan, 2000: 110). Çalışmada konaklama çalışanlarının ölçeklerde yer alan ifadelere ne derecede katılıp katılmadıklarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Katılımcıların her bir ifadeye katılma dereceleri, 5'li Likert ölçeği doğrultusunda ankette verilen (1) "Kesinlikle Katılmıyorum", (2) "Kısmen Katılmıyorum", (3) "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", (4) "Kısmen Katılıyorum", (5) "Tamamen Katılıyorum" şeklinde işaretlemeleri istenmiştir.

Bu bağlamda söz konusu çalışanlar ile yapılan ve anket çalışması yoluyla elde edilen ham veriler SPSS programı ile işlenerek frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.3. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma sonucunda toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS istatistik programına aktarılmıştır ve program yardımı ile değerlendirilmiştir. İlk aşamada araştırmada kullanılan veri setinin parametrik veya

parametrik olmayan testlere uygun olduğunu belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım sağladığı tespit edildikten sonra diğer testlere geçilmiştir. İş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde etkisini belirlemek amacıyla Korelasyon testi ve Regresyon analizi yapılmış ve sonuçları değerlendirilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör yapılarını ortaya koymaya yönelik bir işlem olan faktör analizi bu çalışmada da ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemede kullanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Sonuçta 3 faktör belirlenmiştir. İş- aile çatışması ölçeğini geliştiren Carlson, Kacmar ve Williams (2000)'de belirtilen şekilde bu faktörlere “zaman temelli iş-aile çatışması”, “gerilim temelli iş-aile çatışması” ve “davranış temelli iş-aile çatışması” adları verilmiştir. Toplam varyans açıklama değeri faktörlün görece önemini belirlemektedir. Zaman temelli iş-aile çatışması olarak adlandırılan faktör toplam varyansın %46,19'ını, gerilim temelli iş-aile çatışması faktörü toplam %13,739'ını ve davranış temelli iş-aile çatışması boyutu da toplam varyansın %9,517'sini açıklamaktadır. Buradan zaman temelli iş-aile çatışması olarak adlandırılan faktör çalışanların iş-aile çatışması düzeyi ile ilgili en önemli faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,851 ve Barlett testi değeri 1542,441 olarak tespit edilmiştir. Bulgular, KMO örneklem değerinin 0,60 üzerinde olduğu için yeterli olduğunu ve Barlett testi sonucunun bu ölçeğin diğer analizlerde kullanımı için uygun olduğunu (Field, 2000: 446, Hair vd., 2005:99) göstermektedir.. Tablo 4'de ortaya çıkan bulgular sonucunda bu ölçeğin 9 madde ve 3 boyuttan oluştuğu net bir şekilde görülmektedir.

Tablo 3: İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları

	Zaman temelli çatışma	Gerilim temelli çatışma	Davranış temelli çatışma
İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor	0,845		
İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum	0,821		
İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor	0,821		
İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum		0,666	
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor		0,645	
İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır		0,874	
İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum			0,709
İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır			0,804
İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor			0,792
Faktörlere ait açıklanan varyans değeri %:	46,19	13,73	9,51
Açıklanan toplam varyans değeri %: 69,45			
KMO değeri: 0,85			
Barlett testi değeri: 1542,44			

Ölçeklerde güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçtüğü şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olarak tanımlanabilir (Altunışık ve diğerleri, 2012, 124). Bilimsel çalışmanın ilk koşullarından biri olan güvenilirlik, “şu ya da bu şekilde hesaplanmış bir korelasyon katsayısı (r)” ile belirlenir ve sıfır ile bir arasında değişen değerler alır. Değer bir (1.00)’e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilir (Karasar, 2005: 148).

9 maddeden oluşan iş-aile çatışması ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayısı 0,844 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu gösterge, Cronbach’s Alpha değeri ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Cronbach’s Alpha değerinin $0.60 \leq \alpha$ üstü olduğu durumlarda ölçek güvenilir kabul edilmektedir (Durmuş vd., 2011: 89).

Tablo 4: İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	X	s.s
İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor	2,95	1,09
İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan geliyor	2,96	1,08
İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum	2,94	1,00
İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum	3,32	1,06
İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor	2,85	1,18
İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum	2,63	1,23
İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır	3,11	1,11
İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır	2,52	1,07
İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor	2,96	1,18

Güvenirlik Katsayısı (a): 0,844

Güvenirlik analizi iş-aile çatışması ölçeğinin 9 maddesine zaman temelli iş-aile çatışması faktörü, gerilim temelli iş-aile faktörü ve davranış temelli iş-aile faktörü ile ayrı ayrı yapıldığı zaman aşağıdaki tablo 6’daki sonuçlara ulaşılmaktadır. Her üç analizde güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0.60’dan büyük yani güvenilir bir değer almıştır.

Tablo 5: İş-Aile Çatışması Boyutlarının Güvenirlik Analizi

	\bar{x}	s.s	Güvenirlik Katsayısı (a)
Zaman Temelli Çatışma	2,95	0,92	0,861
Gerilim Temelli Çatışma	2,94	0,99	0,825
Davranış Temelli Çatışma	2,86	0,81	0,902

10 maddeden oluşan işe bağlılık ölçeğinin Güvenirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha= değeri yüksek güvenilirliğe 0,722 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: İşe bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	\bar{x}	s.s
Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	2,73	1,18
Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir	2,86	1,08
Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım	3,44	1,05
İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir	2,90	1,17
İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır	2,60	1,10
İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	2,90	1,11
Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissederim	2,25	1,14
Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir	2,71	1,06
İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum	2,17	1,14
Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım	2,89	1,11
Güvenirlilik Katsayısı (a): 0,722		

Güvenirlilik analizi sonuçları bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilik katsayılarının yüksek aynı zamanda da tatmin edici düzeyde olduğu ortaya koymuş ve analiz işlemlerine devam edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen verilerin SPSS istatistik programı ile yapılan frekans, korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Bu araştırma Samsun ilindeki konaklama çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplamda 430 kişinin anket verileri analize uygun görülmüş ve SPSS programına dahil edilmiştir.

Ankete katılan katılımcıların demografik özellikleri aşağıda yer alan Tablo 8’de yer almıştır. Tabloda katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sayısı ve yaşları, çalıştıkları pozisyon, toplam ve mevcut çalışma yerlerindeki çalışma yılları ve çalışma şekilleri ile ilgili bulgular yer almıştır.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Demografik özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	190	44,2
	Erkek	240	55,8
Yaş	18-29	157	36,5
	30-39	163	37,9
	40-49	92	21,4
	50 ve üzeri	18	4,2
Eğitim düzeyi	Lise mezunu	123	28,6
	Önlisans	127	29,5
	Lisans	133	30,9
	Lisansüstü	47	10,9
Medeni durum	Bekar	190	44,2
	Evli	240	55,8
Pozisyon	Üst yönetim	48	11,2
	Ön büro	143	33,3
	Yiyecek içecek	101	23,5
	Kat hizmetleri	50	11,6
	Satış, insan kaynakları, muhasebe	51	11,9
	Diğer	37	8,6
Toplam iş tecrübesi	1-3 yıl	111	25,8
	4-7 yıl	133	30,9
	8-11 yıl	90	20,9
	12 yıl ve üzeri	96	22,3

Tablodan da görüldüğü gibi, katılımcıların %55,8'ini erkek, %44,2'sini kadın çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında çalışanlarının büyük oranının 18-29 (%36,5) ve 29-39 (%37,9) yaş aralıkları olduğu ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda bireylerin %30,9'u lisans, %29,5'i önlisans, %28,6'sı lise, %10,9'u ise yüksek lisans mezunu oldukları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %55,8'i evli, %44,2'i ise bekar olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan 143 (%33,3) kişinin ön büro, 101 (%23,5) kişinin ise yiyecek-içecek bölümünden olduğu göze çarpmaktadır. Katılımcılardan 48 kişinin üst yönetim pozisyonlarında çalışmakta olduğu veriler sonucunda tespit edilmiştir. Katılımcıların 133'ü (%30,9) 4-7 yıl, 111'i (%25,8) 1-3 yıl, 96'ı (%22,3) 12 yıl ve üzeri, geri kalan 90 (%20,9) kişinin ise 8-11 yıl toplam iş tecrübelerinin olduğu görülmektedir.

Demografik bulgulardan sonra katılımcıların iş-aile çatışması ifadelerine ilişkin tanımlayıcı değerlere aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

Tablo 8: İş-Aile Çatışması Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İFADELER		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Zaman temelli iş-aile çatışması boyutu	İşim, beni ailemle yapmak istediğim faaliyetlerden uzak tutuyor	(n) 40	112	141	102	35	2,95	1,09
		(%) 9,3	26,0	32,8	23,7	8,1		
	İşe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor	(n) 32	124	136	101	37	2,96	1,08
		(%) 7,4	28,8	31,6	23,5	8,6		
	İşimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum	(n) 24	125	162	87	32	2,94	1,00
		(%) 5,6	29,1	37,7	20,2	7,4		
Zaman temelli iş-aile çatışması boyutunun ortalama değeri							2,95	
Gerilim temelli iş-aile çatışması boyutu	İşten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum	(n) 12	91	142	114	71	3,32	1,06
		(%) 2,8	21,2	33,0	26,5	16,5		
	İşten eve geldiğimde duygusal olarak o kadar bitkin oluyorum ki bu benim ailemle birlikte zaman geçirmemi engelliyor	(n) 45	152	102	82	49	2,85	1,18
		(%) 10,5	35,3	23,7	19,1	11,4		
	İş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum	(n) 84	136	107	57	46	2,63	1,23
		(%) 19,5	31,6	24,9	13,3	10,7		
Gerilim temelli iş-aile çatışması boyutunun ortalama değeri							2,93	
İş-aile çatışma	İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki	(n) 39	98	98	166	29	3,11	1,11

İFADELER		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
problemleri çözmemde etkili olmamaktadır	(%)	9,1	22,8	22,8	38,6	6,7		
İş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır	(n)	67	180	89	77	17	2,52	1,07
	(%)	15,6	41,9	20,7	17,9	4,0		
İş ortamında beni etkili kılan davranışlarım, ev ortamında iyi bir eş ya da ebeveyn olmam konusunda bana yardımcı olmuyor	(n)	53	109	108	120	40	2,96	1,18
	(%)	12,3	25,3	25,1	27,9	9,3		
Davranış temelli iş-aile çatışması boyutunun ortalama değeri							2,86	
Genel ortalama değeri							2,91	

Zaman temelli çatışma boyutunun ortalama değerinin 2,95 olduğu ortaya çıkmıştır. Zaman temelli iş-aile çatışması boyutunda en yüksek ortalama; “işe ayırmam gereken zaman, ailevi sorumluluk ve faaliyetlerime ayırmam gereken zamandan çalışıyor” ifadesi, en düşük ortalama ise “işimden kaynaklanan sorumluluklara ayırmam gereken zaman yüzünden, ailece yapabileceğim faaliyetlerden ödün vermek durumunda kalıyorum” ifadesindedir.

Gerilim çatışma boyutu ortalama değerinin 2,93 olduğu tespit edilmiştir. Gerilim temelli iş-aile çatışması boyutunda en yüksek ortalama; “işten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum” ifadesi, en düşük ortalama ise “iş ortamındaki tüm baskılardan dolayı eve döndüğümde hoşlandığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum” ifadesindedir.

Davranış temelli iş-aile çatışması boyutu ortalama değerinin ise 2,86 olduğu ortaya çıkmaktadır. Davranış temelli iş-aile çatışması boyutunda en yüksek ortalama; “İşimde kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmamaktadır” ifadesi, en düşük ortalama ise “iş ortamında benim için gerekli ve etkili olan bir davranış, ev ortamında ters etki yaratmaktadır” ifadesindedir.

Bulgular incelendiğinde, zaman temelli iş-aile çatışması boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğunu göstermektedir. Tüm bu değerlerden yola çıkarak katılımcıların en çok zaman temelli iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmaktadır. Sonra sırasıyla katılımcıların gerilim temelli ve davranış temelli iş-aile çatışmaları durumlarını yaşadıkları sonucuna rastlanılmaktadır.

Tabloda yer alan tüm ifadelerden en yüksek ortalama; “işten eve döndüğümde, çoğunlukla ailemle zaman geçirmeyecek kadar yorgun oluyorum” ifadesindedir. Bu ifadenin ortalama değerinin 3,32 olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ölçeğinin genel ortalama değerinin 2,91 olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların işe bağlılık ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: İşe Bağlılık Ölçeği ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	İFADELER	Dağılım	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
1	Hayatımdaki en büyük tatmini işim sağlar	(n) (%)	82 19,1	94 21,9	145 33,7	76 17,7	33 7,7	2,73	1,18
2	Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir	(n) (%)	29 6,7	99 23,0	128 29,8	132 30,7	42 9,8	3,13	1,08
3	Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım	(n) (%)	23 5,3	53 12,3	126 29,3	164 38,1	64 14,9	3,44	1,05
4	İşim; yemek, içmek, nefes almak gibidir	(n) (%)	60 14,0	101 23,5	124 28,8	108 25,1	37 8,6	2,90	1,17
5	İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde yoğunlaşır	(n) (%)	72 16,7	139 32,3	133 30,9	60 14,0	26 6,0	2,60	1,10
6	İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	(n) (%)	53 12,3	102 23,7	138 32,1	109 25,3	28 6,5	2,90	1,11
7	Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissederim	(n) (%)	21 4,9	46 10,7	85 19,8	146 34,0	132 30,7	3,74	1,14
8	Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir	(n) (%)	57 13,3	128 29,8	146 34,0	77 17,9	22 5,1	2,71	1,06
9	İşimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum	(n) (%)	150 34,9	142 33,0	65 15,1	59 13,7	14 3,3	2,17	1,14
10	Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım	(n) (%)	51 11,9	106 24,7	144 33,5	96 22,3	33 7,7	2,89	1,11
Genel ortalama								2,92	

İşe bağlılık ölçek ifadelerine verilen yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri ve onların frekans ve yüzdelere göre dağılımları bulunmaktadır. Bu ifadelerin genel ortalaması 2,92 olarak tespit edilmiştir. “Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissederim” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip değeriirken, “işimi var oluşumun nedeni olarak görüyorum” ifadesi en düşük ortalamaya sahiptir.

Katılımcıların iş-aile çatışması ve alt boyutları ile işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki birlikteliği ve yönü tespit etmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Nakip, 2003: 321).

Bir değişkenle ilgili verilerin artması durumunda diğer değişkenin de artması veya bir değişkene ait verilerin azalması durumunda diğer değişkenin verilerinin azalması korelasyon katsayısının pozitif olduğu ($r>0$) anlamına gelmektedir. Bu durum değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin olması ortaya çıkarmaktadır. Bir değişkene ait verilerin artması durumunda diğer değişkenin azalması veya bir değişkenin verilerinin azalması durumunda diğer değişkenin de artması korelasyon katsayısının negatif olduğu ($r<0$) anlamına

gelmektedir. Bu durum onlar arasında ters yönlü ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Değişkenler arasında ilişkinin olmadığı sonucuna korelasyon katsayısının ($r=0$) olduğu durumlarda varılmaktadır (Kılıç ve Ural, 2013: 243).

Veriler normal dağılım sağladığı için Pearson korelasyon katsayısı tercih edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı, -1 ile 1 arasında bulunan herhangi bir sayı olabilir. Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 25’de yer almaktadır:

Tablo 10: İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutları ile İşe Bağlılık Düzeyi Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

	Ortalama	S.S.	1	2	3	4
İşe Bağlılık (1)	2.926	,708	1			
Zaman Temelli İş Aile Çatışması (2)	2.957	,929	-,332**	1		
Gerilim Temelli İş Aile Çatışması (3)	2.941	,993	-,373**	,637**	1	
Davranış Odaklı İş Aile Çatışması (4)	2.868	,817	-,187**	,347**	,484**	1

**: $p<0,01$ için anlamlı ilişkiyi, *: $p<0,05$ için anlamlı ilişkiyi gösterir

Tablo 25’den katılımcıların iş-aile çatışması boyutları ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. İşe bağlılık ile zaman temelli iş-aile çatışması ($r= -0,332$), gerilim temelli iş-aile çatışması ($r= -0,373$) ve davranış temelli iş-aile çatışması ($r= -0,187$) boyutları arasındaki ilişkiler zayıf kuvvettedir. Bu sonuca ulaşılması değişkenlerden birinin azalacağı durumunda diğer değişkenin artacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu negatif ilişki, katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin artması durumunda işe bağlılık düzeyinin azaldığını göstermektedir. Aynı zamanda bu sonuçlar, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin düşmesi durumunda işe bağlılık düzeylerinde artış olacağı şeklinde de yorumlanabilir. Bu durumun asıl nedeni hem aile hem de çalışma alanlarının birbiriyle etkileşim halinde olmasıdır. Bir alanda yaşanan negatif veya pozitif bir durum diğer yaşam alanına da etki etmektedir.

İş-aile çatışması boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde ise zaman temelli iş-aile çatışması ve gerilim temelli iş-aile çatışması boyutu arasındaki ilişki ($r=0,637$) yüksek kuvvette ve pozitif yönlü iken, zaman esalı iş-aile çatışması ile davranış temelli iş-aile çatışması arasındaki ilişki ($r=0,347$) zayıf kuvvette ve pozitif yönlüdür. Gerilim temelli iş-aile çatışması ve davranış temelli iş-aile çatışması arasında ($r=0,484$) ise pozitif yönlü orta kuvvete bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri belirleyen korelasyon katsayılarının pozitif olması onlar arasında doğrusal yönde bir ilişki oluşunu açıklamaktadır. Bu sonuç değişkenlerden biri artarken diğerinin de arttığını ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmanın bu kısmında iş-aile çatışması ve alt boyutlarının işe bağlılık üzerinde etkisinin ölçülmüştür. Bunun için regresyon analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bu analiz yöntemi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı, ilişki varsa bu ilişkinin gücünü ve ne tür bir ilişkinin olmasını tespit etmek amacıyla kullanılmıştır. Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla uygulanan analiz yöntemidir. Bir tek bağımsız değişkenin kullanıldığı tek değişkenli regresyon analizi ve birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı çok değişkenli regresyon analizi vardır (Yazıcıoğlu, 2014: 340).

Tek değişkenli regresyon, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi incelemektedir. Eğer bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasında doğrusal veya eğrisel bir ilişki varsa bu ilişki çoklu regresyon analizi ile açıklanmaktadır (Işık, 2006).

Çok değişkenli regresyon analizinin uygulanması için ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Model tarafından açıklanmayan hata değerinin normal dağılım göstermesi bu ön koşullara dahildir. Bunun için $0,05$ anlamlılık düzeyinde Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucunda hata değerlerinin normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. Analiz için önemli olan diğer ön koşul Durbin-Watson testinin uygulanmasıdır. Regresyon analizinde otokorelasyonu belirlemek amacıyla Durbin-Watson katsayısı belirlenmektedir. Bu katsayısı 0 ile 4 arasında bir değer almaktadır. Durbin-Watson değerinin 0’a yakın

olması yüksek otokorelasyonu, 4'e yakın olması yüksek ve negatif korelasyonu, 2'ye yakın olması ise otokorelasyon olmadığını işaret etmektedir (Kalaycı, 2010: 264). Analiz sonucunda otokorelasyon göstergesi Durbin-Watson değeri 1,976 olarak hesaplanmıştır. Bununla hata teriminin birbirini izleyen değerleri arasında ilişki bulunmamakta yani otokorelasyon sorununun bulunmadığı tespit edilmiştir. $F=25,870$ ve $p<0,05$ değerlerine ulaşılması regresyon analizinin anlamlı olmasını belirlemektedir. Test sonucunda hata değerlerinin kabul edilebilir değerler olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu regresyonun diğer ön koşulu ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon olmamasıdır. Bunun için VIF değerine bakılmaktadır. VIF değeri 5 ve yukarısına ulaştığında bu söz konusu değişkenin diğer regresyon modeli değişkenleri ile yüksek korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 26'da analiz sonuçları incelendiğinde VIF değerleri tüm bağımsız değişkenlerde 5'in altındadır. Bu da çoklu doğrusal bağlantının olmadığını göstermektedir. Tolerans değerlerinin 0,2'nin üzerinde olan verilerde de çoklu doğrusal bağlantı yoktur. Tablo 26'da tolerans değerlerine bakıldığında tüm değişkenlerde 0,2'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç da çoklu doğrusal bağlantının olmadığını belirlemektedir.

Tablo 11: İş-Aile Çatışması Boyutlarının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar			Tolerans	VIF
	B	Standart Hata	β	t	p		
Sabit	3,855	,133		28,953	,000		
Zaman Temelli	-,122	,044	-,160	-2,760	,006	0,593	1,687
Gerilim Temelli	-,193	,044	-,271	-4,369	,000	0,516	1,938
Davranış Temelli	-7,0265	,044	,000	-,002	,999	0,763	1,311
R= 0,393 R ² = 0,154 Düzeltilmiş R ² = 0,148 Standart Hata= 0,654 p<0,05 F= 25,870							
Durbin-Watson= 1,976 Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık							

Tablo 26'da iş-aile çatışmasının alt boyutlarının işe bağlılık üzerindeki etkisini gösteren regresyon bulguları yer almaktadır. Düzeltilmiş R² değeri bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını belirlemektedir. R² değeri 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. 0 değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni hiç açıklamadığını, 1 ise bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni güçlü bir şekilde açıkladığına işaret etmektedir (Kalaycı, 2010: 261).

Analiz sonuçları incelendiğinde, modelin 0,01 önem düzeyinde anlamlı çıktığı ve R² değerinin 0,154 olduğu görülmektedir. Buna göre, modelde bağımlı değişken olan işe bağlılık değişkeni toplam varyansının %15'inin bağımsız değişkenler olan zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli iş-aile çatışması tarafından açıklanmaktadır. Bu değişkenlerin etkileri sabit tutulduğunda düzeltilmiş R² %14,8 olarak hesaplanmıştır.

Bu sonuçlarla, 0,01 anlamlılık düzeyinde zaman temelli iş-aile çatışmasının ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde negatif yönde anlamlı olarak etkili olduğu görülmektedir. Buna göre birinci hipotez olan "zaman temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi ve ikinci hipotez olan "gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir. Davranış temelli iş-aile çatışmasına ilişkin p değeri 0,05'den büyük (0,999) olduğundan üçüncü hipotez olan "davranış temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi reddedilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Günümüzde bireyler farklı yaşam alanlarında üstlendikleri çeşitli roller ve sorumluluklarla hayatlarını dengelemeye çalışmaktadırlar. Fakat bazen bu rol ve sorumluluklar kendi aralarında uyumlu olmamakla birlikte birbirlerine negatif etki de yapabilmektedir. Yani bu roller arasında çatışma durumu yaşanmaya başlamaktadır. İş ve aile yaşam alanlarının rolleri çoğu bireyin yükledikleri sorumlulukları içermektedir. Bu rollerden birinin sorumluluklarının hayata geçirilmesi diğer rolün sorumluluklarının ihmaline neden olması durumunda iş-aile çatışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma durumu bireylerin iş hayatlarını ve aynı zamanda aile hayatlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çatışma durumunun örgütün ve çalışanın üzerinde yarattığı etki göz önünde bulundurulduğunda bu konunun araştırılmasında ortaya çıkan sonuçlar, sadece işgörenler için değil aynı zamanda yöneticiler için de önemli veriler sunmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, işgörenlerin hayatlarını olumsuz etkileyen iş-aile çatışmasının onların iş yaşamına etki ederek bireylerin işe bağlılıklarını ne derecede etki ettiğini belirlemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, çalışanların iş-aile çatışmasının ve onun alt boyutlarının işe bağlılık üzerinde etkisini belirlemeye yönelik çeşitli analizler yapılmıştır.

İş aile çatışması boyutlarının konaklama çalışanlarının işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan Korelasyon testi sonucunda, iş-aile çatışması ile işe bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışma ile uyumludur. Thompson ve diğerlerinin (1999) çalışanların iş-aile çatışmasını azaltan bir örgüt kültürünün işe bağlılığı artırdığı şeklindeki sonucuyla uyumludur. Özen ve Uzun'un (2005), iş ve aile dengesini sağlamakta güçlük çeken çalışanın performansının düştüğü, işe bağlılığı azalttığı şeklinde elde ettiği bulguları doğrulamaktadır.

Regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışması boyutlarından zaman ve gerilim temelli çatışma boyutlarının çalışanların işe bağlılıkları üzerinde anlamlı olarak negatif yönde etki ettiği ortaya çıkmıştır. Davranış temelli iş-aile çatışması boyutunun işe bağlılığı etkilemediği yapılan analiz sonucunda tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, literatürde yapılan konu ile ilgili çalışmalara benzerlik göstermektedir. Carlson'un (1999) iş-aile çatışması türleri içinde daha çok zaman ve gerilim esaslı çatışmasının iş tatminsizliğine yol açtığı bulgusuyla paraleldir. Greenhaus vd. (1985), O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth (1992), ve Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı azalttığı şeklindeki sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, bu bulguları dolaylı olarak destekleyecek nitelikte çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Zhao ve arkadaşları (2011) çalışmalarında iş-aile çatışmasının yaşam ve işe bağlılığın önemli belirlecisi olan iş tatminini doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Duxbury vd. (1994), iş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları iş memnuniyetinin ve bağlılığın azalmasını, devamsızlık, işten ayrıma isteği ve verimsizliğini içermektedir. Turizm işletmelerinde yapılan diğer çalışmalarda iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Karatepe ve Sökmen, 2006) halde işe bağlılığı doğrudan etkileyen işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği (Karatepe ve Sökmen, 2006) tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler ve literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları dikkate alındığında, işgörenlerin karşılaştıkları zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışma durumunun azaltılması halinde onların işe bağlılık düzeylerinin yükseleceği sonucuna varılabilir. Bu bağlamda, elde edilen bulgularla zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının yarattığı olumsuz durumlar işgörenlerin işlerine yoğunlaşmasına, daha verimli çalışmalarına ve onların işe bağlılıklarına negatif etki ettiği görülmektedir. Bu husus, sadece çalışanlar için değil aynı zamanda işletmeler için de ciddi bir durumdur. Konaklama işletmeleri çalışanları hizmet sektöründe faaliyet gösterdikleri için müşteri memnuniyetini ön planda tutmaları ve hizmet kalitesini yüksek düzeyde sunmaları gerekmektedir. Bu gereksinimi gerçekleştirmek için işletmelerin ilk önce kendi çalışanlarını mutlu kılması gerekmektedir. Bu durumda yöneticiler, işgörenlerin iş-aile çatışma düzeylerini yönetebildikleri takdirde onların işe bağlılık düzeylerini artırabilir ve işletme için daha olumlu sonuçlar elde edebilirler. Çalışanların aileleri ile ilgilenebilmelerine imkân sağlayacak çalışma koşullarının oluşturulması, iş ortamında çalışanların gerginliğini azaltacak ortamların yaratılması iş-aile çatışma düzeyinin azalmasına ve buna bağlı olarak işe bağlılık düzeyinin artmasına yol açacaktır.

Çalışmanın evreninin Samsun ilindeki konaklama işletmeleri çalışanlarını kapsamaması çalışmanın kısıtlarındandır. Gelecek çalışmalarda, Türkiye genelini kapsayan konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde

konu ile ilgili araştırmalar yapılması ve diğer ÷lkelerdeki benzer konumdaki çalışanlar ile karşılaştırmalı analize elverişli araştırmaların yapılması önerilebilir. Ayrıca konu ile ilgili sadece çalışanların değil, aynı zamanda çalışanların aile bireylerinin katılımı ile başka bir araştırmanın yapılması daha önemli veriler sağlayabilir.

Kaynakça

- Adams, G., King, L., ve King, D. (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.
- Ağaoğlu, O. K. (1992). *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*. Milli Prodük tivite Yayını, No. 457.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308
- Allport, G. (1943). The ego in contemporary psychology, *Psychological Review*, 50 (5), 451-476.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Arıkan, R. (2000). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Carlson, D. A. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work family conflict, *Journal of Vocational Behaviour*. 55 (2), 236- 253.
- Carnicer, L. Maria., Sanchez, M. Angel., Perez, Manuela., ve Jimenez, J. Maria. (2004). Work family conflict in a southern european country the influence of job related and non related factors, *Journal Of Managerial Psychology*, 19 (5), 466- 489.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Durmuş, B, Yurtkoru, E.S. ve Çınko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Duxbury, L., Higgins, C. and Thomas, D.R., (1999). Work-family conflict: a comparison by gender, family type and received control, *Journal of Family Issues*, 15/3, 449-466.
- Dubinsky, A.J., R.D. Howell, T.N. Ingram, D.N. Bellenger (1986), Salesforce Socialization, *Journal of Marketing*, 50, 192-207.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using Spss for Windows*, London, Sage Publications.
- Greenhaus J. H. ve Beutell N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Hennessy, K. D. (2005). Work-family conflict self-efficacy: a scale validation study. Unpublished Ph.D. thesis, University of Maryland Masters of Arts.
- Işık, A. (2006). *İstatistik II*. Ankara, Yazın Matbaacılık.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*. 33, 692-724.
- Kalaycı, G. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayıncılık.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal Of Applied Psychology*. 67 (3), 341-349.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 52, 54-70.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi; Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, M. O., Sökmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees, *Toursim Management*. 27, 255–268.

- Kartal, H. (2015). Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler ve örgütsel bağlılığın, işe bağlılık ve ayrılma isteği gibi kavramlarla olan ilişkilerinin uygulamalı analizi. Yüksek lisans tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kaya, O. (2003). İş-aile çatışmasının iş tatminini, örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimine etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Lawler, E. E., Hall, D. T. (1990). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation, *Journal of Applied Psychology*, 54 (4), 305-312.
- Lodahl, M. T. ve Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Netemeyer, G. Richard., Boles, S. James. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., ve Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and offjob activities, interrole conflict, and affective experiences, *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Özdevecioğlu, M ve Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve aile yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3), 128-147.
- Rabinowitz, Samuel ve Douglas, T. Hall. (1977). Organizational research on job involvement, *Psychological Bulletin*, 84 (2), 265-288.
- Rotenberry, P. F., ve Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance, *Management Research News*, 30(3), 203-215.
- Saal, Frank E. (1978). Job involvement: a multivariate approach, *Journal of Applied Psychology*, 63 (1), 53-61.
- Thompson, C., Beauvais, L., ve Lyness K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı. Turistik İşletme Belgeli Oteller. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9579/turizm-tesisleri.html>, (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2019).
- Kılıç, İ. ve Ural, A., (2006), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, Ankara, Beta Yayıncılık.
- Voydanoff, P. (1998). Work role characteristics family structure demands and work-family conflicts. *Journal of Marriage and Family*, 50 (3), 749-761.
- Voydanoff P, Kelly RF (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents, *Journal of Marriage and Family*, 46 (4): 881-892.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Yüksel, İ. (2005). İş aile çatışmasının kariyer tatmini ve iş tatmini davranışları ile ilişkisi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 301-314.
- Zhao, X., Qu, H., ve Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work- family conflict to job and life satisfaction: a case of hotel sales managers, *International Journal of Hospitality Management*, 30 (1), 46-54.