

İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisinde İşe Gömülmüştüğün Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama (Job Embeddedness as a Moderator of the Impact of Work-Life Balance on Life Satisfaction: An Application in Hospitality Business)

Boran TOKER^a M. Bahadır KALIPÇI^b

^a Akdeniz Üniversitesi, Serik İşletme Fakültesi, Antalya, Türkiye. borantoker@akdeniz.edu.tr

^b Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Meslek Yüksekokulu, Antalya, Türkiye. bkalipci@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi İşe Gömülmüştük Yaşam Doyumu Konaklama İşletmeleri	Amaç – Bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinin işe gömülmüştüğün aracılık rolü kapsamında incelenmesidir. Yöntem – Anket tekniğinin kullanıldığı çalışma, Antalya'nın önemli turistik ilçelerinden Manavgat'ta yer alan konaklama işletmelerindeki 598 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, Hayman'ın (2005) İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Mitchell vd.'nin (2001) İşe Gömülmüştük Ölçeği ve Diener vd.'nin (1985) Yaşam Doyum Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Bulgular – Korelasyon analizleri sonucunda, iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüştük, işe gömülmüştük ile yaşam doyumunu ve iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Regresyon analizi ve Sobel testi bulguları, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide işe gömülmüştüğün aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Tartışma – Bu çalışma, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide işe gömülmüştüğün etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler, iş-yaşam dengesinin çalışanların hem iş hayatını hem de özel hayatını etkilemesi nedeniyle işe gömülmüştük ve yaşam doyumunu ile ilişkisinin önemine de işaret etmektedir. Bu çerçevede, bireyin iş-yaşam dengesinin bozulması durumunda, hem iş hayatı hem de özel hayatı etkilenmekte ve devamında yaşam doyumunu da etkilenmektedir. İşe gömülmüştükle ilişkilendirilecek uygulamaların işletmelerde kullanımı ise çalışanları örgüte bağlayan önemli bir güç olacaktır. Bu noktada, çalışanların işe gömülmüştüklerini artırmak için, özellikle kişisel değerlerin örgütün değerleri ile uyumlu olmasına dikkat edilmesi yerinde olacaktır.
Gönderilme Tarihi 8 Ekim 2019 Revizyon Tarihi 7 Mart 2020 Kabul Tarihi 20 Mart 2020	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work-Life Balance Job Embeddedness Life Satisfaction Accommodation Enterprises	Purpose – The aim of this study is to examine the effect of work-life balance on life satisfaction in the context of mediating role of job embeddedness. Design/methodology/approach – A questionnaire-based study was carried out 598 employees who work in the accommodation establishments, located in the tourism destination of Manavgat, Antalya. The data were obtained using Hayman's (2005) Work-Life Balance Scale, Mitchell et al's (2001) Job Embeddedness Scale and Diener et al's (1985) Life Satisfaction Scale. Findings – As a result of the correlation analyses, statistically significant relationships were found between work-life balance and job embeddedness, job embeddedness and life satisfaction, and work-life balance and life satisfaction. Regression analysis and Sobel test findings reveal that job embeddedness has a mediating role in the relationship between work-life balance and life satisfaction. Discussion – This study reveals that the effect of job embeddedness on the relationship between work-life balance and life satisfaction is statistically significant. In addition, the significant relationships between the variables discussed in the study indicate the importance of the relationship between job embeddedness and life satisfaction, as the work-life balance affects both the business and private life of employees. In this context, if the individual's work-life balance is deteriorated, both his work life and his private life are affected, and then his life satisfaction is also affected. The use of applications to be associated with job embeddedness in businesses will be an important force that increases employees' commitment to the organization. At this point, it would be appropriate to pay particular attention to personal values to be compatible with the values of the organization in order to increase employee embeddedness.
Received 8 October 2019 Revised 7 March 2020 Accepted 20 March 2020	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Toker, B., Kalipçı, M. B. (2020). İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisinde İşe Gömülmüştüğün Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 888.-901

Giriş

Turizm sektörü istihdam sağlamada önemli bir iş kolu olmakla birlikte çalışanlar açısından oldukça zorlu çalışma koşullarına sahiptir. Mevsimsellik, uzun ve yoğun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma düzeni, aralıksız hizmet zorunluluğu gibi yapısal özellikleri nedeniyle turizm sektörü, çalışanların iş-yaşam dengesini ciddi biçimde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, iş ve özel yaşam arasındaki ilişkilerde artış, çalışanların özel yaşamlarından fedakârlık etmelerini gerektirecek düzeyde yoğunlaşmaya sebep olabilmektedir (Gerçek vd., 2015: 69). İş yaşam dengesi, iş ile iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi inceleyen bir kavramdır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542). İş yaşam dengesi, bir kişinin işinin ve kişisel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge durumudur (Lockwood, 2003: 2). Öte yandan, iş yaşam dengesinin sağlanabilmiş olması, çalışan bireyler için olduğu kadar içinde yer aldığı organizasyon ve toplum için de önem taşımaktadır (Kapız, 2002: 139). Konaklama işletmeleri göz önüne alındığında ise sektörün genel özelliklerinden dolayı yoğun, aşırı ve uzun çalışma saatleri, çalışanların iş-yaşam alanlarını dengede tutmada zorlanabileceğini göstermektedir (Küçükusta, 2007: 243).

İşe gömülmüşlük çalışanların işte kalma kararını olumlu şekilde etkileyen önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Akgündüz vd., 2013: 351). İşe gömülmüşlük, bir çalışanın rolleri, sorumlulukları, ilişkileri ve deneyimleri aracılığıyla yaşadığı çok sayıda bağlantıya odaklanmaktadır (Bambacas ve Kulik, 2013: 1934). Yaşam doyumu ise bir kişinin yaşamının genel kalitesini bir bütün olarak olumlu biçimde değerlendirme derecesidir. Bir diğer ifadeyle, bireyin yaşadığı hayatı ne düzeyde sevdiğini ifade eder (Veenhoven, 1996: 6). Bu çerçevede yaşam doyumu; yaşamı değiştirme isteği, mevcut yaşamdan memnun olma, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve diğerlerinin kişi ile ilgili görüşlerini içermektedir. Doyum alanları ise iş, aile, boş zaman, sağlık, finans, kişilik ve kişinin yakın çevresinden oluşmaktadır (Diener vd., 1999: 277).

Bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinde işe gömülmüşlüğü aracılık rolünün incelenmesidir. Literatürde, iş yaşam dengesi, yaşam doyumu ve işe gömülmüşlük ilişkisine dönük herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylece, bu çalışmayla ilgili literatüre katkı yapılması da hedeflenmektedir. Ayrıca, bu değişkenlerin artan verimlilik, üretkenlik, yüksek iş performansı ve düşük iş gücü devri ile ilişkileri bakımından ayrı bir yeri ve önemi de söz konusudur.

Kuramsal Çerçeve

İş-Yaşam Dengesi

1930'lu yıllardan itibaren, iş-aile yaşam programları kapsamında iş-yaşam dengesi olarak ifade edilmekle birlikte, kavram ilk kez 1977 yılında Rosabeth Moss Kanter'in "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile" adlı kitabı ile bu konuya ilgi duyanların dikkatini çekmeye başlamış ve örgüt ile ilgili çalışmalarda kullanılmaya başlanmıştır (Günay ve Demiralay, 2016: 921). Bununla birlikte, ilk defa 1986 yılında "iş-yaşam dengesi" kavramı ABD'de yaşamlarının diğer yönlerine daha az zaman ayırırken bireylerin işle ilgili konulara daha çok zaman harcadıklarını ifade etmek için kullanıldı (Smith, 2010: 436). İş-yaşam dengesi kavramında yer alan denge kavramı eşitliğe dayanmaktadır. Başka bir deyişle, bu farklı iki kavramın talebinde eşitliğin sağlanması anlamını taşımaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 315). Kavram, bir çalışanın gözünden bakıldığında ise iş yerindeki ve evdeki sorumluluklar arasında dengenin korunması anlamına gelmektedir (De Cieri vd., 2005: 90). İş-yaşam dengesi, iş doyumu, ev-yaşam memnuniyeti ve genel yaşam doyumu gibi çeşitli sonuçları da etkilemektedir (Greenhaus ve Powell, 2006: 73).

İş-yaşam dengesi, insanların ne zaman, nerede ve nasıl çalıştıklarını kendilerinin kontrol etmesiyle, optimal bir yaşam kalitesi sağlamaları için yol göstermektedir. İş-yaşam dengesi, bir bireyin iş ve özel yaşamından oluşan yaşam hakkının, toplumun, işin ve bireyin karşılıklı yararına norm olarak kabul edilip saygı gösterilmesiyle sağlanır (McIntosh, 2003: 182). Bununla birlikte iş-yaşam dengesi, kişilerin algılarıyla değişmektedir. İşin daha çok önemsenip özel yaşamın önüne geçmesi, dengesizlik algısına sebebiyet vermeyebilir. Aksine, özel yaşamını ön plana alan bireyin iş koşullarının özel yaşamını engellemesi bir baskı ve stres unsuru olabilmektedir (Gerçek vd., 2015: 70). Dengenin kişinin iş ve iş dışı yaşamında üstlenmiş olduğu rolleri arasındaki çatışmanın en düşük düzeyde olmasıyla sağlandığı belirtilmektedir (Clark, 2000: 751). Yaratılan iş-yaşam dengesi çalışanı daha az rol çatışması yaşayan, işyerinde daha kaliteli zaman geçiren,

kendi yaşamını daha iyi kontrol edebilen, mutluluk düzeyi yüksek kişiler haline getirmektedir (Günay ve Demiralay, 2016: 921).

İş-yaşam dengesinin oluşumunda üç ana bileşen öne çıkmaktadır: 1) zaman dengesi; işe ve aile rollerine ayrılmış eşit zamanı, 2) katılım dengesi; iş ve aile rollerinde psikolojik katılımın eşit seviyede olmasını ve 3) memnuniyet dengesi ise iş ve aile rollerinden eşit düzeyde memnuniyeti ifade eder. Böylece, iş-yaşam dengesinin her bir bileşeni, çalışanın zaman, katılım ya da memnuniyet düzeyinin yüksek veya eşit düzeyde ya da düşük olup olmadığına bağlı olarak pozitif ya da negatif dengeyi temsil edebilmektedir (Greenhaus vd., 2003: 513). Ayrıca, iş-yaşam dengesi objektif ve sübjektif olmak üzere iki farklı anlamı da içinde barındırmaktadır. Sosyal yaşamda ve iş yaşamındaki memnuniyet sübjektif; kariyer, sağlık ve özel yaşamdaki başarı ise objektif iş-yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314).

Guest (2002: 265) iş-yaşam dengesinin belirleyicilerinin, örgütsel ve bireysel faktörler olduğunu vurgulamıştır. Bu kapsamda, dengeyi etkileyen örgütsel faktörler özellikle işin talepleri ve örgütün kültürü olarak görülmekte, bireysel faktörler ise işe odaklanma, kişilik, cinsiyet ve yaş olarak öne çıkmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamak isteyen birey, iş ve iş dışı yaşamına eşit derecede önem verilen durumlarda, özel yaşamı ile iş yaşamının birbirine karışmadığı şartlar yerine geldiği sürece dengeyi sağlamak ve bunu da objektif anlamda çalışma saatleri, boş zaman ve aile içinde rollerin etkisi ile şekillendirebilmektedir. Örneğin, kültürümüzde, aile üyeleri ile birlikte zaman geçirmek, hasta olan ya da yaşlı akrabaların bakımı gibi değerlerin ön plana çıkmasından dolayı, bireylerin iş yaşamı haricindeki sorumlulukları da yaşamlarında önemli bir yere sahiptir. İş-yaşam dengesinin alternatif durumlarında ise iş yaşamının merkeze alınması, iş yaşamının iş dışındaki yaşama taşması, iş dışındaki yaşamın merkeze alınması ve iş dışındaki yaşamın iş yaşamına taşması biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Gerçek vd., 2015: 71).

İşe Gömülmürlük

Yönetim literatüründe bireylerin çalışma nedenleri, örgütlerde neden yer almak istedikleri ve neden ayrılmak istedikleri konuları fazlasıyla irdelenmiştir. İşe gömülmürlük kavramı da çalışanların örgütte kalmalarını etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlayan bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların halen çalışmakta oldukları işte devamlılıklarını sağlayan unsurların tümü olarak tanımlanan (Birsal vd., 2012: 51) işe gömülmürlük, ilk olarak Mitchell vd. (2001) tarafından literatüre kazandırılmış ve yazarlarca, bireylerin arka planda yaşadıklarına bağlı, ayrılması zor ve çevrenin bir parçası haline gelmiş ifadelerin bir araya gelmesi ile oluşan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanım ise kavram, kişiyi işine bağlayan, işten ayrılmasına engel olan ve aynı zamanda örgütüne de bağlayan psiko-sosyal unsurların karmaşık bir bütünü şeklinde ifade edilmiştir (Dedeoğlu vd., 2016: 136-137). İşe gömülmürlük, çalışanın örgüte bağlılığını ifade eden diğer duygusal ve tutumsal yapıardan farklı olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir deyişle, işe gömülmürlük iş doyumunu, işe adanma ve örgütsel bağlılık benzeri kavramlarla iç içe geçmiş görünmekle birlikte, odak noktası, kapsamı ve doğası itibarıyla bu belirtilen kavramlardan farklıdır. Bu çerçevede, işe gömülmürlük bu kavramlardan farklı biçimde işe ilişkin unsurlara ek olarak örgütsel etmenleri de kapsamaktadır (Kanten vd., 2016: 69).

Daha iyi iş imkanları ya da fırsatları olmasına rağmen çalışanların çalışmakta oldukları işlerini bırakmamaları işe gömülmürlükle ilişkilendirilmekte ve bu ilişki üç unsurdan oluşmaktadır (Mitchell vd., 2001: 1104; Kesen ve Akyüz, 2015: 236): Uyum (fit), bağlantılar (links) ve feda edilenler (sacrifice). Uyum, çalışanların içinde buldukları örgüt ya da çevre ile uyumu veya bu çevrede olan konforunu ifade etmektedir. Çalışanın örgüte bağlı hissetmesini sağlamak için bireysel değerleri ve kariyer hedeflerinin genel örgüt kültürü ile uyumlu olması gereklidir. Bununla birlikte uyum, bireyin yetenekleri ile örgütün ihtiyaçlarının birbiriyle eşleşme derecesi ve bireyin çıkarlarının örgütsel ödüllere örtüşme seviyesi ile ilgilidir (Dedeoğlu vd., 2016: 137; Toker ve Çelik, 2017: 75; Kesen ve Akyüz, 2015: 236). Bağlantılar, bir kişi ile kurumlar ya da diğer kişiler arasında resmi ya da gayri resmi bağlantılar olarak nitelendirilir. Kurumla bağlantılar, bireyin kurumla (departman, çalışma ekibi vb.) ve işyerindeki diğer kişilerle olan ilişkileridir (iş arkadaşları, patron, mentor vb.). Toplulukla bağlantılar, bireyin o bölgede özellikle arkadaş, akraba ve örgütlerle olan bağlantılarını içermektedir. Çalışanların arkadaşları veya çalışma gruplarına olan bağlılığı, onların mevcut işlerinde devamlılıklarını sağlayan önde gelen nedenlerden biridir (Mitchell vd., 2001: 1104; Tanova ve Holtom, 2008: 1555). Feda

edilenler, bireylerin örgütlerinden ayrılmak suretiyle karşı karşıya kalacakları kayıpların toplamıdır (emekli maaşı veya tahakkuk eden hastalık izni vb.). Yüksek düzeyde işe gömülmüş çalışanlar, işlerini devam ettirme ve mevcut işleriyle ilişkili ödüllerin gelecekte de devam etmesini sağlamaya yönelik güçlü arzuları nedeniyle iyi bir performans gösterme konusunda güdülenmektedirler. Bir çalışanın işinden ayrıldığında feda edeceklerinin sayısı ne kadar çok ise örgütle bağıni koparması da o derece zorlaşacaktır (Ng ve Feldman, 2007: 338; Ng ve Feldman, 2010: 1069; Mitchell vd., 2001: 1105).

Yaşam Doymumu

Uzun yıllar boyu araştırmacıların ilgisini çeken yaşam doymumu ilk olarak 1961'de Neugertan tarafından ortaya atılmıştır (Dilmaç ve Ekşi, 2008: 282). Yaşam doymumu, insanın yaşamındaki genel doyum derecesinin bilişsel bir değerlendirmesidir (Hart, 1999: 566). Bu nedenle, yaşam doymumu genellikle bireyin genel yaşam kalitesini değerlendirmesinin global bir ölçüsü olarak görülmektedir (Lambert vd., 2009: 690). Diener (1984) yaşam doymumunu, öznel iyi oluşun bilişsel bir ögesi ve kişinin yaşamıyla ilgili sahip olduğu bilişsel yargıları şeklinde tanımlamıştır. Başka bir ifade ile yaşam doymumu, kapsamlı mutluluğun temel bir unsuru olarak kabul edilir (Genç ve Genç, 2016: 250). Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, yüksek yaşam doymumu ve olumlu etkinin (mutluluk gibi) fiziksel ve zihinsel sağlığın yanında, sosyal ilişkiler gibi çok çeşitli önemli yaşam sonuçlarıyla ilişkili olduğuna dair kapsamlı kanıtlar bulunmaktadır (Pavot ve Diener, 2008: 141). Bu çerçevede yaşam doymumu, kişinin tüm yaşamını ve yaşamının farklı yönlerini de içermektedir. Böylece, yaşam doymumu denildiğinde belirli bir duruma ilişkin doyumdan ziyade genel olarak tüm yaşamdan doyum anlaşılır (Toker ve Çelik, 2016: 337). Yaşam doyumunun birçok olumlu yararı vardır. En büyük yararı ise insanların genel iyi oluşları üzerinde etkili olan, kendileri ve yaşamları hakkında iyi hissetmeleridir. Yaşamından memnun bireyler ise daha mutlu olma ve diğer insanlara da daha iyi davranma eğilimindedirler. Çalışma yaşamındaki sorunları ve meseleleri verimli ve etkin bir şekilde ele almaları daha olasıdır (Pasupuleti vd., 2009: 320). Ayrıca, yaşamlarından memnun olan bireyler sağlıklarına daha çok dikkat etmektedir ve yaşam memnuniyeti işten ayrılma niyetiyle ters orantılıdır (Lambert vd., 2009: 690).

Pavot ve Diener (2008) yaşam doyumunun, kişinin önemli yaşam rollerinden memnuniyetini temel aldığını ve iş-yaşam dengesinin yaşam doyumunu etkilediğini ifade etmişlerdir. Öte yandan, araştırmalar iş-yaşam dengesinin sağlık memnuniyeti, aile memnuniyeti ve genel yaşam memnuniyeti gibi bireysel iyi oluş faktörleri üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Sirgy ve Lee, 2018; Keyes, 2002; Marks ve MacDermid, 1996). Haar vd. (2014) ise yüksek iş-yaşam dengesi seviyelerinin, iş ve yaşam doymumu ile olumlu ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, iş-yaşam dengesine sahip bireylerin "kendileri için önemli olan rol faaliyetlerine katıldıkları için" işlerinden ve yaşamlarından daha memnun olabileceğini de ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, iş-yaşam dengesine ulaşan kişilerin anlamlı iş ve yaşam rollerine ve faaliyetlerine katıldıklarını ve sonrasında daha az stres yaşadıklarını ileri sürmektedirler (Cain vd., 2018: 2293).

Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi, İşe Gömülmürlük ve Yaşam Doymumu

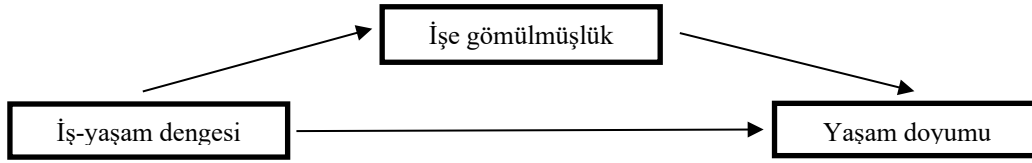
Literatürde, "iş-yaşam dengesi, işe gömülmürlük ve yaşam doymumu" arasındaki ilişkilere dönük çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, konaklama işletmelerinde "iş-yaşam dengesi ile yaşam doymumu", "iş-yaşam dengesi ile işe gömülmürlük" ve "işe gömülmürlük ile yaşam doymumu" arasındaki ilişkilere dönük sınırlı sayıda çalışma saptanmıştır. Zhao vd. (2011) Çin'de 26 otelden 121 satış yöneticisi ile yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışmasının iş ve yaşam memnuniyeti üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini araştırmışlardır. Bu çalışma, iş-aile çatışması ve yaşam doymumu arasındaki ilişkide işe olan duygusal tepkinin kritik bir role sahip olduğunu göstermiştir. Karatepe (2013) Romanya'daki 110 tam zamanlı önbüro çalışanı ve yöneticileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, aşırı iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işe gömülmürlük ve iş performansı üzerindeki etkilerine aracılık eden duygusal tükenmeyi ele alan bir araştırma modelini test etmiştir. Çalışma sonucunda, duygusal tükenmenin, iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işe gömülmürlük ve iş performansı üzerindeki etkilerinin tam aracı olarak işlev gördüğünü ortaya koymuştur. Cain vd. (2018) ABD'de 281 yönetici şef ile gerçekleştirdikleri çalışmada, rol teorisi ve yayılma teorisine dayanan görev aşkı, çalışan bağlılığı, iş-yaşam dengesi ve yaşam doymumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma sonucunda iş-yaşam dengesinin, hem görev aşkı ve yaşam doymumu hem de çalışan bağlılığı ve yaşam doymumu arasında önemli bir aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Bouzari ve Karatepe

(2019) ise İran’da 210 otel satış elemanı üzerinde yaptıkları çalışmada, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu ve yaratıcı performans üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracı rolünü test etmişlerdir. Çalışmanın bulguları, iş-yaşam dengesinin otel satış elemanlarının iyimserliğini destekleyen kritik bir iş kaynağı olduğunu göstermektedir. Çalışmada ayrıca, iş-yaşam dengesinin satış elemanlarının iyimserliğini artırdığı saptanmıştır ve bu da yaşam memnuniyetini ve yaratıcı performansı artırmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, iyimserliğin tam bir arabulucu rolü olduğunu ortaya koymaktadır.

Yöntem

Araştırma Modeli ve Hipotezler

İşe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki aracılık ilişkisini saptamak amacıyla aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışma ile ilgili oluşturulan hipotezler şunlardır:

H₁: İş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşe gömülmüşlük ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında işe gömülmüşlüğü aracılık etkisi vardır.

Aracılık etkisini saptamak için modelde üç farklı etki öngörülmektedir. Bunların ilki iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük arasındaki etki; ikincisi işe gömülmüşlük ile yaşam doyumu arasındaki etki; üçüncüsü ise, iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki etkidir. Çalışma kapsamında yukarıda belirtilen etkiler yanında iş-yaşam dengesi, işe gömülmüşlük ve yaşam doyumu arasında ilişkiler de incelenmiştir.

Ölçüm Aracı ve Örneklem

Araştırmada temel veri toplamada araç olarak anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümündeki iş-yaşam dengesini ölçmek amacıyla kullanılan sorular Hayman (2005) tarafından geliştirilen ve “iş-özel hayat, özel hayat-iş ve iş-yaşam gelişimi” boyutlarından oluşan ölçek dikkate alınarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde işe gömülmüşlüğü ölçmek için Mitchell vd.’nin (2001) “topluma uyum, organizasyona uyum, topluma ilişkin fedakârlık ve işletmeye ilişkin fedakârlık” boyutlarından oluşan İşe Gömülmüşlük Ölçeğinden yararlanılmıştır. Son bölümde ise Diener vd.’nin (1985) geliştirdiği ve tek boyutlu olan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerde beşli Likert tipi derecelendirme (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. (Anket soruları ekte yer almaktadır.)

Araştırmanın evrenini Antalya’da bulunan işletme ve yatırım belgeli konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Antalya doğal kaynakları, tarihi ve kültürel değerleriyle hem ulusal ve hem de uluslararası turizm açısından Türkiye’nin önemli bir turistik çekim merkezidir. Bu niteliği, istatistiklere yansıyan arz ve talebe ilişkin göstergelerden de net bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu çerçevede Antalya, 1980’li yıllardan itibaren kitle turizmi hareketlerinin de Türkiye’deki en önemli örneklerinden biri konumundadır (Çetin ve Caber, 2008: 213). Antalya bölgesinde 2017 yılı sonu itibarı ile turizm işletme ve turizm yatırım belgeli 497.676 yatak kapasitesi bulunmaktadır (www.yigm.kulturturizm.gov.tr). Öte yandan konaklama işletmelerinde istihdamın belirlenmesi konusunda standart bir kural bulunmamaktadır. Türkiye’de yatak başına personel istihdam oranı ortalaması 0,35 ile 0,75 arasında değişmektedir. Otellerin yıldız sayısı arttıkça, yatak başına istihdam edilen personel sayısı da artmaktadır (Keskin, 2009: 76). Bu bağlamda, evren büyüklüğü 0,75 oranı dikkate

alındığında 373.257 kişi olarak tahmin edilmiştir. Örneklem büyüklüğü %5 örneklem hatası ve %95 güven düzeyinde 384 kişi olarak hesaplanmıştır (Sönmez ve Alacapınar, 2017: 455).

Çalışmada, olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacıların kişisel gözlemlerinden hareketle araştırma sorusuna uygun olduğunu düşündüğü belirli özelliklere sahip deneklerin seçildiği bir örnekleme şeklidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 132). Bu çerçevede uygulama, Antalya'nın turistik ilçelerinden Manavgat'taki otel işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Manavgat'ın tercih edilmesinde, Türkiye'nin hatta Antalya'nın en fazla turist çeken merkezlerinden biri olmasının yanında, çalışmada daha verimli sonuçların elde edilebileceği yıl boyu açık otellerin de bölgede yer alması önemli bir etken olmuştur. Manavgat bölgesinde tüm yıl açık olan 5 yıldızlı 53 otelden 17 otele ulaşılabilmiştir. Bu otellerin yönetimleri ile görüşülmüş ve izin alınmak suretiyle, Eylül-Kasım 2018 ayları arasında, toplam 628 adet anket dağıtılmış ve bu anketlerden eksik veri bulunan 30 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve kalan 598 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Otel çalışanlarının ankete vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda toplanan verilerin analizinde SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel bakımdan ilk olarak ölçeklerin güvenilirliği test edilmiş, sonrasında değişkenlerin daha sağlıklı şekilde saptanması için iş-yaşam dengesi, işe gömülmürlük ve yaşam doyumu ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki farklılıkları ve ilişkileri saptamak için regresyon ve korelasyon analizleri ile Sobel testinden faydalanılmıştır. Sobel (1982) bu testin, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel açıdan önemli olup olmadığını test etmek için kullanılmasını tavsiye etmektedir (akt. Burmaoğlu vd., 2013: 18).

Bulgular

Çalışmada, istatistiksel açıdan verilere ilk olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik (Cronbach alpha katsayıları) değerleri şu şekildedir; iş-yaşam dengesi ölçeği genel güvenilirlik değeri 0,846, işe gömülmürlük ölçeği genel güvenilirlik değeri 0,943 ve yaşam doyumu ölçeği genel güvenilirlik değeri ise 0,879'dur. Elde edilen güvenilirlik değerlerine göre, ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak ve değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek için iş-yaşam dengesi, işe gömülmürlük ve yaşam doyumu ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 1. İş Yaşam Dengesi Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
İş-Özel Hayat		5,157	34,382	3,0429	,874
S2	,808				
S1	,797				
S5	,793				
S4	,784				
S3	,757				
S6	,561				
Özel Hayat-İş		2,978	19,855	2,7441	,859
S10	,841				
S9	,811				
S11	,796				
S8	,729				
İş-Yaşam Gelişimi		1,662	11,083	3,6125	,848
S14	,840				
S13	,815				
S12	,794				
S15	,776				

İş-yaşam dengesi ölçeğine uygulanan faktör analizinde, 15 sorudan faktör yükü düşük olan 1 soru çıkartılmıştır. Geriye kalan 14 soru ile ilgili yapılan Barlett küresellik testinin sonucu (0,105 ve Sig. P<0,001) ve

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değerinin (,858) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Varimax faktör döndürme seçeneği kullanılan analizde, elde edilen saçılma diyagramında özdeğerleri 1'in (>1) üzerindeki veriler dikkate alınmış ve 3 boyut tespit edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. İşe Gömülmüşlük Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
İşletmeye İlişkin Fedakarlık		11,105	41,129	3,6618	,895
S20	,768				
S21	,731				
S19	,728				
S16	,696				
S22	,686				
S23	,685				
S15	,671				
S18	,630				
S17	,421				
Örgüte Uyum		2,415	8,944	3,9059	,889
S13	,442				
S9	,738				
S11	,715				
S8	,658				
S12	,607				
S10	,638				
S14	,607				
S6	,582				
Topluma Uyum		1,318	4,883	3,7619	,845
S3	,775				
S1	,728				
S2	,726				
S4	,705				
S5	,507				

İşe gömülmüşlük ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucu, 27 sorudan 4'ü faktör yükü düşük olduğu için çıkartılmıştır. Geriye kalan 23 soru ile ilgili yapılan Barlett küresellik testinin sonucunun (0,351 ve Sig. P<0,001) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değerinin (,947) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Varimax faktör döndürme seçeneği kullanılan analizde, elde edilen saçılma diyagramında özdeğerleri 1'in (>1) üzerindeki veriler dikkate alınmış ve 3 boyut tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. Yaşam Doyumu Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
Yaşam Doyumu		3,436	68,727	3,4220	,879
S2	,890				
S3	,876				
S4	,846				
S1	,838				
S5	,678				

Yaşam Doyumu ölçeği ile ilgili yapılan faktör analizinde ise 5 soru ile ilgili yapılan Barlett küresellik testinin sonucunun (,10 ve Sig. P<0,001) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değerinin (,868) kabul edilebilir sınırlar

içinde olduğu saptanmıştır. Varimax faktör döndürme seçeneği kullanılan analizde, elde edilen saçılma diyagramında özdeğerleri 1'in (>1) üzerindeki veriler dikkate alınmış ve tek boyut bulunmuştur. İşe gömülmüşlük, iş yaşam dengesi ve yaşam doyumuna ilişkin ayrıntılı sonuçlar Tablo 1, 2 ve 3'te yer almaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş-yaşam Dengesi	İşe Gömülmüşlük	Yaşam Doyumu
İş-yaşam dengesi	Pearson Correlation	1	,299**	,170**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
İşe gömülmüşlük	Pearson Correlation	,299**	1	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
Yaşam doyumunu	Pearson Correlation	,170**	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	

** Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir.

Çalışmadaki ilk üç hipotezi test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 4'te yer alan Pearson korelasyon matrisi incelendiğinde; iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük ($r=0,299$; $p<0,01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. İşe gömülmüşlük ile yaşam doyumunu ($r=0,548$; $p<0,01$) arasında da istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüş ve H_2 hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam dengesi ile yaşam doyumunu ($r=0,170$; $p<0,01$) arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiş ve H_3 hipotezi de kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, çalışmada ele alınan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkilerin, iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük arasında görece orta düzeye yakın iken, işe gömülmüşlük ile yaşam doyumunu arasında orta düzeyin biraz üzerinde ve iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasında ise düşük düzeyli olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar iş-yaşam dengesinin çalışanların hem iş hayatını hem de özel hayatını etkilemesinden dolayı işe gömülmüşlük ve yaşam doyumunu ile ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	B	
1. Adım BsızD: İş-Yaşam Dengesi BliD: Yaşam Doyumu	,232	,055	,170	$R^2 = 0,29$; $F(1,596) = 17,731$ $P < 0,01$
2. Adım BsızD: İş-Yaşam Dengesi BliD: İşe Gömülmüşlük	,296	,039	,299	$R^2 = 0,08$; $F(1,596) = 58,575$ $P < 0,01$
3. Adım BsızD: İşe Gömülmüşlük BliD: Yaşam Doyumu	,755	,047	,548	$R^2 = 0,30$; $F(1,596) = 255,294$ $P < 0,01$
4. Adım BsızD: İş-Yaşam Dengesi BsızD: İşe Gömülmüşlük BliD: Yaşam Doyumu	,009 ,752	,049 ,050	,007 ,546	$R^2 = 0,30$; $F(2,595) = 127,458$ $P < 0,01$
Dolaylı etki için normal teori testi (Sobel testi) için etki: $Z=-6,775$, $p<0,001$				

Not: BsızD = Bağımsız Değişken, BliD = Bağımlı Değişken, S.H.= Standart Hata

Aracılık modelinin test edilmesinde, birinci adımda bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında; ikinci adımda bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması gereklidir.

Üçüncü adımda bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmalıdır. Dördüncü adımda ise bağımsız değişken ile aracı değişken beraber regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki saptanırsa tam aracılık etkisi, bu ilişkide bir azalma tespit edilirse kısmi aracılık etkisi ortaya çıkmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 283).

Tablo 5'teki regresyon analizi sonuçları çerçevesinde; birinci adımda; iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin ($\beta=0,170$; $p<,01$) olduğu, ikinci adımda; işe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin ($\beta=0,299$; $p<,01$) olduğu, üçüncü adımda; işe gömülmüşlüğü yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin ($\beta=0,548$; $p<,01$) olduğu görülmüştür. Dördüncü ve son adımda ise; işe gömülmüşlük aracı değişkeni modele eklendiğinde, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi ($\beta=0,170$; $p<,01$) değerinden ($\beta=0,007$; $p =,851$) değerine azalarak istatistiksel açıdan anlamlı etkisini kaybetmiştir. Bu bulgular, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Ayrıca aracı etkiden tam anlamıyla söz edebilmek için, Sobel testinin anlamlılığına da bakmak gerekmektedir. Eğer Sobel testi Z skoru katsayısı 1,96'dan büyük ve anlamlı ise aracı etkinin varlığı ve anlamlılığından söz edilebilmektedir (Akkılıç vd., 2014: 11; Frazier vd., 2004: 128). Sobel testi sonuçlarına göre, işe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğu desteklenmiştir ($Z=-6,775$, $p<0,001$). Sonuç olarak, H4 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracılık rolü olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuç ise iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü etkisinin önemli düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, çalışanların iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisi işe gömülmüşlük aracı değişkeni kullanılarak incelenmiştir. Çalışanların iş-yaşam dengesi alt boyutlarının ortalamaları şu şekildedir: İş-yaşam gelişimi: 3,61; iş-özel hayat: 3,04 ve özel hayat-iş: 2,74. Ortalamalar incelendiğinde, çalışanların iş-yaşam gelişiminin görece iyi düzeyde olduğu söylenebilirken, diğer boyutlar için aynı değerlendirmeyi yapmak mümkün görünmemektedir. Özellikle özel hayat-iş boyutu diğer boyutlara göre daha düşük bir ortalamaya sahiptir. İşe gömülmüşlük alt boyutları ise "örgüte uyum" boyutunda 3,90; "topluma uyum" boyutunda 3,76 ve "işletmeye ilişkin fedakârlık" boyutunda 3,66 ortalama ile görece iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışanların yaşam doyumu düzeyinin ise 3,42 ortalama ile orta düzeyde bir değere sahip olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük ($r=0,299$), işe gömülmüşlük ile yaşam doyumu ($r=0,548$) ve iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu ($r=0,170$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, işe gömülmüşlüğü yaşam doyumu ve iş-yaşam dengesi ile ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır. Zhao vd. (2011) ise iş-yaşam çatışmasının hem aile yaşamıyla çatışan iş, hem de iş yaşamıyla çatışan aile boyutlarının bireyin işine yönelik duygusal tepkisi ile önemli negatif ilişkiye sahip olduğunu saptarken, sadece iş yaşamıyla çatışan aile boyutunun ise işin bilişsel değerlendirmesini azalttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, iş yaşamıyla çatışan aile boyutunun ise yaşam doyumu ile negatif bir ilişkisi olduğunu da ortaya koymuşlardır. Bu sonuçlar, konaklama işletmelerindeki aile dostu insan kaynakları politikalarının stratejik rolünü ortaya koymaktadır. Cain vd. (2018) görev aşkı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, çalışan bağlılığı ve iş-yaşam dengesi aracılığıyla pozitif yönde güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, iş-yaşam dengesini ve çalışan bağlılığını sağlamak için pozitif yaşam doyumuna ve görev aşkına ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Sonuçta, bireyin iş-yaşam dengesinin bozulması hem iş hayatını hem de özel hayatını etkilemekte ve bunun devamında yaşam doyumuna da olumsuz etki edebilmektedir.

Regresyon analizi sonuçları, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Karatepe'nin (2013) bulguları da, duygusal tükenmenin, iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işe gömülmüşlük ve iş performansı üzerindeki etkilerinin tam aracı role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, ağır iş yükü olan ve iş-aile rolleri arasında bir denge kuramayan çalışanların duygusal olarak tükenebildikleri vurgulanmıştır. Ayrıca, bu tür çalışanların sırayla

işlerine daha az gömülü oldukları ve hizmet sunum sürecinde düşük performans gösterdikleri de ifade edilmiştir. Bouzari ve Karatepe (2019) ise iyimserliğin, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu ve yaratıcı performans üzerindeki etkisine tam olarak aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Çalışmada, genel olarak aile dostu faydalar sunan yönetimin, otel çalışanlarının iyimserliğini arttırdığı ifade edilmektedir. Böylece bu otel çalışanlarının, daha yüksek seviyelerde yaşam memnuniyeti ve yaratıcı performans sergiledikleri görülmüştür. Otel çalışanlarının performanslarını artırmak, müşteri sorunları için yeni fikirler ve geri bildirimler oluşturmak ve yaşamlarından memnun olmaları için hem iş-yaşam dengesinden hem de iyimserlikten yararlanılabileceğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, iş ve aile yaşamının dengede ve uyumlu olmasının, daha iyi iş imkânları bulunmasına rağmen çalışanların mevcut işlerini bırakmamaları anlamına gelen işe gömülmüşlüğü de olumlu aracı etkisi ile çalışanların yaşamlarından memnuniyetini artıracakları görülmektedir.

İşe gömülmüşlük ile ilişkilendirilebilecek uygulamaların işletmelerde kullanımı, çalışanları örgüte bağlayan önemli bir güç olacaktır. Çalışanların işe gömülmüşlüklerini artırmak için, özellikle kişisel değerlerin örgütün değerleri ile uyumlu olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, örgütlerine büyük ölçüde gömülü çalışanlar, kendileri için değerli kaynakları (sosyal destek, özerklik, istihdam güvenliği gibi) elde ettiklerini ve bu kaynakların kaybının yaşam doyumlarını olumsuz etkileyeceğini algıladılar. Dolayısıyla, işyerinde çalışanlara iş güvenliği, özerklik, sosyal destek ve mesleki gelişim fırsatları gibi iş kaynakları oluşturma ve koruma fırsatları sağlandığında çalışanların öznel iyi oluşlarının arttığı anlamına gelir (Ampofo vd., 2017: 962-963).

İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Cain vd., 2018: 2299). Bu çerçevede iş-yaşam dengesi, hizmet sektörünün diğer alt sektörlerinde olduğu gibi konaklama işletmelerinde de üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. İş-yaşam dengesinde örgütten beklenen destek ise oldukça önemlidir. Örgütün sağlayacağı ücretli izin, iş yerinde çocuk bakımı gibi faydalar iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir. Bazı konaklama işletmeleri, çalışanların iş-yaşam dengesine katkı sağlamak ve bu anlamda avantaj elde etmek için çeşitli politika ve programlar uygulamaktadır (Mulvaney vd., 2007: 79). Bu kapsamda, otel yönetimleri destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek için kararlı adımlar atmalıdır. Çünkü böyle bir ortam çalışanların iş-aile rollerini dengelemelerini ve duygusal yorgunluğun azalmasını sağlayacaktır (Karatepe, 2013: 614). Bu anlamda yöneticiler de ev hayatını olumsuz yönde etkileyebilecek aşırı iş talepleri yaratmayarak çalışanların yaşam doyumlarını artırabilirler (Ampofo vd., 2018: 250).

Bu çerçevede konaklama işletmelerine, iş-yaşam dengesini sağlamaları için, özellikle çalışanların ailesel ihtiyaçlarını destekleyen politikalar geliştirmeleri; böylece çalışanların özel yaşamlarının ve dolayısıyla iş yaşamlarının daha düzenli ve doyumlu olmasını sağlamaları önerilebilir. İşletmelerin alacakları bu tür tedbirlerle, çalışanların mevcut işlerine devam etmelerini sağlayan gömülmüşlük düzeylerini artırmaları ve sonuçta iş-aile yaşamı dengesinin sağlanması ile çalışanların yaşamlarından memnun, mutlu ve verimli olmaları da mümkün olabilecektir.

Bununla birlikte, çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Çalışmanın önemli kısıtlarından biri, örneklem grubunun sadece konaklama işletmeleri çalışanlarından oluşmasıdır. Bu nedenle, bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmaların konaklama işletmeleri dışında, turizm sektörünün diğer alt sektörleri olan seyahat işletmeleri ve yeme-içme işletmelerindeki farklı çalışan grupları üzerinde gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayabilecektir. Bunun yanında, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu ilişkisinde işe gömülmüşlüğü haricinde işe bağlılık, iş doyumu, sosyal destek, duygusal emek gibi farklı değişkenlerin aracılık etkilerine de bakılması yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 180-204.
- Akkılıç, M. E., Koç, F., İlban, M. O., Dinç, Y. ve Çetintaş H. (2014). Hizmetin önemi ile davranışsal niyetler arasındaki ilişkide otel niteliklerinin aracı etkisinin tespiti, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 1-22.
- Ampofo, E. T., Coetzer, A. and Poisat, P. (2018). Extending the job embeddedness–life satisfaction relationship: an exploratory investigation, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5 (3), 236-258.
- Ampofo, E. T., Coetzer, A., and Poisat, P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction, *Employee Relations*, 39 (7), 951-966.
- Bambacas, M. and Kulik, T. C. (2013). Job embeddedness in China: How HR practices impact turnover intentions, *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (10), 1933-1952.
- Birsel, M., Börü, D., İslamoğlu, G. and Yurtkoru, E. S. (2012). Job Embeddedness in relation with different socio demographic characteristics, *Öneri Dergisi*, 10 (37), 51-61.
- Bouzari, M. and Karatepe, O. M. (2019). Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance?. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19 (1), 82-101.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme, *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13 (1), 13-26.
- Cain, L., Busser, J. and Kang, H. J (2018). Executive chefs calling effect on engagement, work-life balance and life satisfaction, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (5), 2287-2307.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: a new theory of work-family balance, *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Çetin, İ. ve Caber, M. (2008). Antalya, Aktaş, G. (Ed.), *Türkiye Turizm Coğrafyası*, Ankara, Detay Yayıncılık, 213-239.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J. and Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations, *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (1), 90-103.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gömülmüşlüğü çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iyimserliğin rolü, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 47, 135-146.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H. L. (1999). Subjective wellbeing: Three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Dılmaç, B. ve Ekşi, H. (2008). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 279-289.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. and Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research, *Journal of Counseling Psychology*, 51 (1), 115-134.
- Genç, V. and Genç, S. G. (2016). Relationship between leisure satisfaction and life satisfaction in food and beverage establishments, *Journal of Social Science Studies*, 4 (1), 245-268.

- Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (11), 68-85.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment, *The Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance, *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Günay, G. Y. ve Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58), 917-935.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., and Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures, *Journal of Vocational Behavior*, 85 (3), 361-373.
- Hart, P. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions, *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 564-584.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13 (1), 85-91.
- Kanten, P., Kanten, S. ve Dündar, G. (2016). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüslük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü, *Journal of Business Research Turk*, 8 (3), 64-88.
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (4), 614-634.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüslüğe etkisi sağlık çalışanları üzerine bir uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 233-250.
- Keskin, G. (2009). *Otel İşletmeciliği ve İş Tatmini*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life, *Journal of health and social behavior*, 43 (2), 207-222.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14 (4), 541-557.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 243-268.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Elechi, O.O., Jiang, S., Laux, J.M., Dupuy, P. and Morris, A. (2009). A further examination of antecedents of correctional staff life satisfaction, *The Social Science Journal*, 46 (4), 689-706.
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 48 (6), 1-11.
- Marks, S. R. and MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58 (2), 417-432.
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help, *Business Information Review*, 20 (4), 181-189.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. and Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 44 (6), 1102-1121.
- Mulvaney, R. H., O'neil, J. W., Cleveland, J. N. and Crouter, A. C. (2007). A model of work-family dynamics of hotel managers, *Annals of Tourism Research*, 34 (1), 66-87.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages, *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 336-351.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2010). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors, *Human Resource Management*, 49 (6), 1067-1087.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., and Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, 33 (3), 319-339.
- Pavot, W. and Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 3 (2), 137-152.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 309-337.
- Sirgy, M. J., and Lee, D. J. (2018). Work-life balance: an integrative review, *Applied Research in Quality of Life*, 13 (1), 229-254.
- Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of future marketing professionals, *Journal Services Marketing Quarterly*, 31 (4), 434-447.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models, *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2017). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Tanova, C. and Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries, *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (9), 1553-1568.
- Toker, B. ve Çelik, S. (2016). Örgütsel bağlılık iş tatmini yaşam tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: konaklama sektöründe bir uygulama. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, Türkiye, 29-31 Mayıs 2016*, 335-343.
- Toker, B. and Çelik, S. (2017). Job embeddedness among hospitality industry employees: an empirical study in Alanya, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (3), 73-86.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. & Bunting B. (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*, Budapest: Eötvös University Press, 11-48.
- Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü (2017). Turizm Belgeli Tesisler, <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9860/turizm-belgeli-tesisler.html> (Erişim tarihi: 10 Ağustos 2018)
- Zhao, X. R., Qu, H., and 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.

EK:

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

1. İşimden dolayı özel hayatım olumsuz etkilenir.
2. İşim özel hayatımı zorlaştırır.
3. Kişisel gereksinimlerimi işim nedeniyle ihmal ederim.
4. İşim nedeniyle özel yaşamımı askıya almak zorunda kalırım.
5. İşimin yoğunluğu nedeniyle önemli kişisel faaliyetleri kaçıyorum.
6. İş ve iş dışı sorumluluklarımı dengelemek için çaba sarf ederim.
7. İş dışı aktivitelere harcadığım zamandan memnunum.
8. Özel hayatım işim için gerekli olan enerjiyi tüketir.
9. Özel hayatım nedeniyle işimde başarılı olmak için çok yorulurum.
10. Özel hayatım nedeniyle işim olumsuz etkilenir.
11. Kişisel sorunlarım nedeniyle işimi yapmaktan zorlanırım.
12. Özel hayatım işimi yapabilmem için bana enerji verir.
13. İşim kişisel aktivitemi sürdürmem için bana enerji verir.
14. Özel hayatımdan dolayı işimde moralim yüksektir.
15. İşimden dolayı evde moralim yüksektir.

İşe Gömülmüşlük Ölçeği

1. Yaşadığım yeri gerçekten seviyorum.
2. Yaşadığım yerin hava şartları bana uygun.
3. İçinde bulunduğum çevre bana çok uygun.
4. Yaşadığım yerde de evimdeymiş gibi yaşıyorum.
5. Yaşadığım yerde hoşuma giden boş zaman aktiviteleri sunulmaktadır.
6. Beraber çalıştığım arkadaşlarımı severim.
7. İş arkadaşlarımızla birbirimize benzeriz.
8. Yaptığım işte beceri ve yeteneklerimi çok iyi kullanırım.
9. Çalıştığım kurum için uygun bir eleman olduğumu hissediyorum.
10. Çalıştığım kurumun kültürü bana uygundur.
11. Çalıştığım kurumda sahip olduğum yetki ve sorumluluktan memnunum.
12. Çalıştığım kurumun değerleri bana uygundur.
13. Bu kurumda çalışarak kariyer ve mesleki hedeflerime ulaşabilirim.
14. Mesleki gelişim ve ilerlememden memnunum.
15. Yaşadığım çevreden ayrılmak benim için çok zor.
16. Yaşadığım çevrede saygı duyulan biriyim.
17. Yaşadığım mahalle güvenlidir.
18. İşimde hedeflerime nasıl ulaşacağıma karar verme özgürlüğüne sahibim.
19. Çalıştığım kurumun sağladığı yan ödenekler / imkânlar mükemmeldir.
20. Çalıştığım kurumda bana çok saygı duyarlar.
21. İşimi bırakmak bana pahalıya mal olur.
22. Çalıştığım kurumda terfi olanakları mükemmeldir.
23. Bu kurumda gösterdiğim performansın karşılığını en iyi şekilde alıyorum.
24. İşimin sağladığı imkânlar çok iyidir.
25. Çalıştığım kurumun sağlık ile ilgili ödenekleri mükemmeldir.
26. Çalıştığım kurumun emeklilik ile ilgili ödenekleri mükemmeldir.
27. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin getirisi yüksektir.

Yaşam Doyumu Ölçeği

1. Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.
3. Yaşamım beni tatmin ediyor.
4. Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.
5. Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.