

İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma

Examining the Relationship Between Work-Family Life Conflict and Job Satisfaction: A Research for Employees in the Health Tourism Sector

Şükran ARSLAN GÖZTÜRK ^a Ömer Emre ARSLAN ^b

^aAlanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Turizmi A.B.D., Antalya, Türkiye.

sukranarslann007@gmail.com

^bAlanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi ALTSO Meslek Yüksekokulu, Antalya Türkiye. omer.arслан@alanya.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İş-aile çatışması
Aile-iş çatışması,
Dışsal doyum
İçsel doyum
Sağlık turizmi

Amaç – Bu makale iş-aile yaşam çatışmasının iş doymu ile ilişkisini incelemek suretiyle iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş doymunu nasıl etkilediğini emek yoğun bir sektör olan sağlık turizmi çalışanları üzerinden ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Yöntem – Çalışma ilişkisel (korelasyonel) bir araştırma desenine sahiptir. Çalışmanın örneklemini sağlık turizmi kapsamında çalışan 294 işgören oluşturmaktadır. Veriler “İş-aile yaşam çatışması ölçeği” ve “İş doymu ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilere güvenirlilik, korelasyon, basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular – Araştırmada, iş-aile yaşam çatışmasının iş doymu düzeyini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile yaşam çatışması boyutlarından iş-aile çatışması boyutunun iş doymunun anlamlı bir belirleyicisi olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması boyutunun iş doymunu açıklamada anlamlı bir etkisi yoktur. İş doymunun alt boyutları olan dışsal ve içsel doyum da iş-aile çatışması boyutundan negatif yönde etkilenmektedir. Aile-iş çatışması içsel ve dışsal doyum boyutları üzerinde etkili değildir.

Tartışma – Çalışmada, iş-aile çatışması boyutu ve dışsal doyum arasındaki ilişkinin öne plana çıktığı, iş-aile yaşam çatışmasının iş doymu üzerindeki etkisinde özellikle iş-aile çatışmasının dışsal doyum üzerindeki etkisinin dikkate değer olduğu görülmüştür. Bireylerin iş nedeniyle ailesi ile çatışma düzeyleri dışsal doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma, sağlık turizmi çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş doymu arasındaki bağlantının anlaşılabilmesi için sektörel bir iç gözü sağlamaktadır.

Gönderilme Tarihi 10 Ağustos 2023

Revizyon Tarihi 15 Eylül 2023

Kabul Tarihi 20 Eylül 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Work-family conflict
Family-work conflict
Extrinsic satisfaction
Intrinsic satisfaction
Health tourism

Purpose – This article aims to reveal how work-family and family-work conflict affect job satisfaction by examining the relationship between work-family life conflict and job satisfaction through health tourism employees

Design/methodology/approach – The study has a correlational research design. The sample of the study consists of 294 employees working within the scope of health tourism. Data were collected using the "Work-family life conflict scale" and "Job satisfaction scale". Reliability, correlation, simple and multiple regression analyses were performed on the data.

Findings – In the study, it was concluded that work-family life conflict negatively affects the level of job satisfaction. Among the dimensions of work-family life conflict, work-family conflict dimension is a significant determinant of job satisfaction. Family-work conflict dimension has no significant effect on job satisfaction. Extrinsic and intrinsic satisfaction, which are sub-dimensions of job satisfaction, are also negatively affected by the work-family conflict dimension. Family-work conflict is not effective on intrinsic and extrinsic satisfaction dimensions.

Discussion – In the study, it was observed that the relationship between work-family conflict dimension and extrinsic satisfaction came to the forefront, and the effect of work-family conflict on extrinsic satisfaction was especially noteworthy in the effect of work-family conflict on job satisfaction. The conflict levels of individuals with their families due to work negatively affect their extrinsic satisfaction levels. The study provides a sectoral insight to understand the link between work-family conflict and job satisfaction of health tourism employees.

Received 10 August 2023

Revised 15 September 2023

Accepted 20 September 2023

Article Classification:

Research Article

*Bu çalışma Şükran ARSLAN GÖZTÜRK tarafından Dr. Öğr. Üyesi Ömer Emre ARSLAN danışmanlığında hazırlanmış olan “İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Arslan Göztürk, Ş., Arslan, Ö. E. (2023). İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 2413-2428.

1. Giriş

Birey, yaşamında birden fazla rolle rekabet içinde olabilir. Bir rol içindeki faaliyetler için harcanan zaman genellikle diğer bir rol içindeki faaliyetlere ayrılmaz (Greenhaus & Beutell, 1985). Bireyin, iş ve aile hayatında rol gereklerinin dengelenmemesi halinde iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşanacaktır. Bu doğrultuda algılanan istekler bireyin enerjisini ve zamanını sınırlamakta ve ortaya çatışma çıkmaktadır (Fırat & Cula, 2016). Bireyin hayatında iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması halinin olması, bireyin tüm hayatını az veya çok etkileyecektir (Şimşek, 2020). İş-aile yaşam çatışması, iş görenlerin iş isteklerinin kişisel kapasitesini aşması ve ailedeki rolü yerine getirmemesi, diğer taraftan aile-iş çatışması ise, kişinin aile taleplerinin kapasitesini aşması ve işteki rolünü yerine getirmemesi olarak belirtilmiştir (Deveci, 2020). İş-aile yaşam çatışmasının gerek iş gören açısından gerek çalıştığı kurum açısından birtakım sonuçları vardır (Zincirkıran, 2013). İşgörenler kendilerine verilen görevi yaparken aynı zamanda işin özelliklerinin de kendi beklentilerini karşılamasını isterler. İşgörenin beklentileri ne kadar doyurulursa birey bu doyuma bağlı olarak işinden o kadar doyum elde eder. İşgörenin işi ile ilgili olumsuz düşünce, his ve doyumsuzlukları çalıştığı kurumda birçok olumsuzluğu ortaya çıkarmaktadır (Küçük, 2014). İş doyumuna ulaşmış ve iyi motive olmuş iş görenler daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun sonucunda da iş yerlerine olan yararları artar (Rençber, 2012). Bu açıdan iş-aile yaşam çatışması kapsamında işten kaynaklı ailesel sorunları içeren iş-aile çatışması veya aileden kaynaklı işle ilgili sorunları içeren aile-iş çatışması (Netemeyer vd., 1996) yaşanması durumunda iş doyumunun etkilenebileceği söylenebilir.

İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler literatürde farklı sektörlerde çalışanlar bağlamında incelenmiştir. Yapılan çalışmaların önemli bir bölümü iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki negatif ilişkiye vurgu yapmaktadır (Wang vd., 2010; Yüksel, 2010; Qu & Zhao, 2012; Buonocore & Russo, 2013; Atabay, 2017; Kolbaşı & Bağcı, 2018; Şentürk & Bayraktar, 2018; Kopuk, 2019; Çelikkalp vd., 2019; Purwanto, 2020). Araştırmalarda, iş-aile yaşam çatışmasının iş-aile boyutunun aile-iş boyutuna göre iş doyumunu üzerinde daha etkili olduğu ifade edilmiştir (Turunç & Erkuş, 2010; Anafarta, 2011; Özdevecioğlu & Doruk, 2015; Uğur, 2019). Buna karşın aile-iş çatışmasının iş doyumunu ile daha ilişkili olduğuna ilişkin bulgular da söz konusudur (Namasivayam & Mount, 2004). Birtakım çalışmaların ise genel eğilimden farklı olarak iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkiye işaret ettiği de görülmektedir (Efeoğlu, 2006; Tekingündüz vd., 2015). Dolayısıyla literatürdeki bu farklı sonuçlar iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin yeniden araştırılması ve özellikle farklı sektör çalışanları bağlamında ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Buradan hareketle bu çalışma iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu ile ilişkisini incelemek suretiyle iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu nasıl etkilediğini emek yoğun bir sektör olan sağlık turizmi çalışanları üzerinden ortaya koymayı amaçlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

İş-rol gereksinimleri aile sorumluluklarını yerine getirememeye neden olduğunda, birey memnuniyetsizlik ve stres yaşayabilecektir (Boyar vd., 2005). Roller arası çatışma olarak ifade edilen bu durum, bir örgüte üyelikle ilgili rol baskılarının, diğer gruplara üyelikten kaynaklanan baskılarla çeliştiği bir çatışma şekli olarak görülmüştür (Netemeyer vd., 1996). Bu çatışma, iki ya da daha fazla kişinin veya grubun; amaç, hedef ve isteklerinin birbiriyle uyumlu olmamasına denmektedir (Korkmazer, 2018). Yaşanılan iş-aile yaşam çatışmalarının türü genellikle rol çatışması şeklindedir (Uğur, 2019). İş-aile yaşam çatışması, iş ve aile hayatlarındaki farklı rol sorumluluklarının birtakım açılardan örtüşmediği bir roller arası çatışma şekli olarak açıklanabilir (Carlson, 1999). İşgörenin hayatında aile ve iş rolleri iç içe geçmiş biçimde ve bu roller devamlı olarak etkileşim halindedir (Arslan, 2012). İş hayatının en önemli sorunlarından bir tanesi de iş ve aile alanları arasında ortaya çıkan sorunlardır. İşgörenlerin iş hayatındaki yoğunluğu, aile yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve hem işgörenin hem de ailesinin mutluluğunu azaltmaktadır (Aras & Karakiraz, 2013). İş görenlerin birçok alanda kariyer yapma istekleri, iş gücünde meydana gelen değişiklikler, boşanma eğilimleri, iş ve aile sorumlulukları arasında oluşan anlaşmazlık potansiyelini arttırmakta ve iş-aile yaşam çatışmasını önemli bir inceleme konusu haline getirmektedir (Tekingündüz vd., 2015). İşgörenin örgütünden, örgütünde işgörenden beklentileri, üstlendikleri role göre çeşitlilik göstermektedir (Şimşek, 2020). İş aile çatışması, gerçek durum ile bireylerin beklentileri arasında işteki veya ailedeki rol performanslarını bozacak ve azaltacak bir tutarsızlık olduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Warokka & Febrilia, 2015). Bu değişkenlerin iş-aile yaşam

çatışmasının önemli belirleyici olduğu tespit edilirken, iş-aile yaşam çatışmasının diğer bir potansiyel belirleyicisi bireyin kişiliği veya eğilimi olarak gösterilebilir.

Toplumda, iş-aile yaşam çatışması önemli ve önceliği olan, dikkat edilmesi gereken bir konudur. Kadınların iş yaşamında kendilerini göstermesiyle beraber iş-aile yaşam çatışması sıklıkla tartışılan bir konu haline gelmiştir (Uğur, 2019). Günümüzde yeni sosyo-kültürel süreç içerisinde kadının hem iş hayatı içerisinde bulunmada hem kamusal hayata katılımında alışılmış geleneksel rollerin dışında bir konumu bulunmaktadır (Arslan, 2012). Kadınların iş hayatına atılması sonucunda ve aile yapısındaki değişiklikler sebebiyle iş-aile yaşam rol çatışması her geçen gün daha önemli bir boyuta gelmektedir (Korkmazer, 2018). Aile ile çelişen iş, iş ile çelişen aile arasında kavramsal ayırım yapılsa da, çoğu araştırma yalnızca iş-aile çatışmasına değinmiştir (Netemeyer vd., 1996). İş-aile çatışması mesainin fazla olması ve sık olması ile vardiya sisteminin varlığı ve düzensizliği ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca hafta içinde çalışılan saatin çok olmasına ek olarak programın esnek olması da iş-aile yaşam çatışmasına neden olabilir. Bu sebeple izin verilen esneklik derecesi ve iş görenlerin ihtiyaçları, iş-aile çatışmasının yaygınlığını beraber etkileyebilir (Greenhaus & Beutell, 1985). Genellikle literatürde iş-aile yaşam çatışması olarak adlandırılan kavram, iki yönlü bir ilişkiden oluşmaktadır. İş yaşamıyla ilgili zaman, davranış ve gerilim ile ilgili problemlerin aile yaşamını etkilemesi ve aile yaşamıyla ilgili sorumluluğun iş hayatında problemlere yol açması iş-aile yaşam çatışmasının iki yönlü etkileşimi olduğunu göstermektedir (Açıkgöz, 2014).

İş-aile çatışması için akademik literatürde, iş görenlerin iş ve aile yaşamları için ayırdıkları zaman ve çalışan bireylerin toplum içindeki sosyal ilişkilerine ve psikolojik sıkıntılarına göre farklı türde iş-aile yaşam çatışması ortaya konulduğu görülmektedir (Zincirkıran, 2013). Araştırmaların incelenmesi, iş-aile yaşam çatışmasının üç ana biçimini önermektedir. Bunlar zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma şeklindedir (Greenhaus & Beutell, 1985). Bir rolün gereklerini yerine getirebilmek için harcanılan zamanın diğer bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırmasına zaman kaynaklı çatışma denilmektedir ve bu çatışmanın iş yeri kaynaklı nedenleri arasında esnek olmayan çalışma saati, vardiyalı sistemin varlığı ve fazla mesai gösterilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985). Zaman temelli iş-aile yaşam çatışmaları uzun mesai, işin eve götürülmesi, esnek olmayan iş saatleri gibi faktörlerden kaynaklanırken iş-aile yaşam çatışmasının aileye bağlı sebeplerine ise küçük çocuk sahibi olma ya da başkalarından sorumlu olma, her iki eşinde tam zamanlı çalışması ve büyük aileler gösterilebilir (Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014). İş-aile çatışması türlerinden ikincisi olan gerginliğe dayalı çatışma, belirli enerjiyle bir rolün performansının diğer rolü etkileyebileceği anlamına gelmektedir (Uğur, 2019). Örneğin rol belirsizliği, işletmelerin düşük oranda sosyal destekte bulunması, kariyer gelişimi sorunları, berberinde gerginlik temelli iş-aile yaşam çatışmalarını getirmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985). İşgören, işinden evine aile ile ilgili istekleri yerine getiremeyecek şekilde yorgun, sinirli ve huzursuz olarak gelirse bu çatışmayı yaşayacaktır (Korkmazer, 2018). Aileden oluşan stresin iş hayatına etkisi olmakla beraber, iş stresinin iş-aile çatışmasına neden olması daha çok rastlanan bir durumdur (Şimşek, 2020). Davranış temelli çatışmada ise, isteklerin çatışmasından ziyade, bir alanda geliştirilen davranışların diğer alandaki rolün yapılmasını engellemesi söz konusudur (Çalgan, 2016). Örneğin, örgütte duygusal olmayan davranışlar beklenirken aile ortamında ise aynı davranışlar kabul edilemez. İş yerinde kuralcı, disiplinli, sert olan bir baba evde aile üyelerine karşı aynı şekilde davranması durumunda çatışma ihtimalini arttırmaktadır (Korkmazer, 2018).

İş-aile çatışmasının nedenleri ile ilgili olarak, işle ilgili ve aile ile ilgili yaşam alanı veya bireyin kişilik özellikleri temel alınarak üçlü bir ayırım yapılabilmektedir (Açıkgöz, 2014). Bireyin sağlık problemleri, cinsiyeti, engellilik durumu gibi nedenler iş-aile yaşam çatışmasına sebep olabilen fiziksel faktörlerken, bireyin kişilik yapısı, inatçı, hırslı, kıskanç, duygusal, mükemmeliyetçi olup olmaması, yaşam değerleri gibi birçok faktör ise kişinin ruhsal durumundan kaynaklı faktörlerdir (Şimşek, 2020). İnsanların kendi kişilik özellikleri çoğu zaman iş-aile yaşam çatışmasına yol açmaktadır. Araştırmalara bakıldığında iş-aile yaşam çatışmasının iş ve aile yaşam alanları kadar kişinin kendi özelliklerinden de büyük oranda etkilendiği görülmektedir (Açıkgöz, 2014). Bireylerin en çok zamanını alan, kişilerin enerjisinin büyük bir bölümünü kullandığı iş ve iş ile ilgili sebepler, iş-aile yaşam çatışması açısından önemli bir yere sahiptir (Aydemir, 2017). İş ile ilgili faktörler, örgütün belirlediği genel kurallar ile iş görene yüklediği sorumlulukların tamamıdır (Şimşek, 2020). Aile ile ilgili faktörler de çatışmanın nedenlerinden olabilmektedir. Örneğin çocuğu sürekli bakıma ihtiyaç duyan ve maddi koşullardan dolayı çalışmak durumunda olan anne, aile yaşamından kaynaklı

iş-aile yaşam çatışması yaşayabilir (Şimşek, 2020). Literatür incelendiğinde evlenip çocuk sahibi olduktan sonra artan ailevi sorumluluklar nedeniyle iş-aile yaşam çatışmasının arttığı gözlenmektedir (Açıkgöz, 2014).

İş-aile yaşam çatışması, birbiriyle ilişkili olsa da, iki ayrı kavramdan, aileye iş müdahalesinden ve işe aile müdahalesinden oluştuğu giderek daha fazla kabul edilmektedir (Byron, 2005). Özetle iş ile ilgili baskılar iş-aile yaşam çatışması için en etkili faktör olmakla beraber, aileden oluşan baskılar da aile-iş çatışması için etkili faktörlerdendir (Aydemir, 2017). Dolayısıyla kavram birbiriyle ilişkili iki boyut bağlamında ele alınmaktadır. İş gören, iş yaşamına başlamakla, hem iş yaşamındaki rol gerekleri hem de iş dışı rollerinden sorumlu durumdadır (Korkmazer, 2018). Ekonomik koşulların hızla değişmesi ve istihdamın artması bireylerin iş hayatının birçok noktasında varlık göstermesine neden olmaktadır (Morgül, 2020). İş-aile yaşamı arasında roller birbiri ile uyumsuz olduğu zaman karşılıklı rol çatışmaları ortaya çıkmaktadır. İş rolüne katılımın, iş dışı bir role katılımı daha zorlaştırdığı zaman iş-aile çatışması gerçekleşir (Greenhaus & Beutell, 1985). Aile – iş çatışması boyutu ise, iş görenin ailevi sorumluluklarının örgütteki görevlerini engellemesi ve bu nedenle örgütündeki sorumluluklarını başarıyla yapamaması durumunu ifade etmektedir. Yani işgörenin küçük yaşta çocuk sayısı, evde bakıma muhtaç yaşlı varlığı, aile özellikleri gibi sebepler aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır (Dursun & İştari, 2014). Yapılan araştırmalarda işten aileye etki daha çok önemli görülse de iş ve aile alanlarının birbiriyle ilişkili olması sebebiyle aileden işe etki de kaçınılmazdır (Morgül, 2020). Aile-iş çatışmasında, iş görenin aile alanına ait talepleri örgüt alanındaki sorumluluklarla çatışmaktadır (Korkmazer, 2018). Aile-iş çatışması aile tarafından yaratılan, zamana bağlı ve zorluk çıkaran, iş ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeye engel teşkil eden bir tür karşılıklı çatışma şekli olarak tanımlanmıştır. (Netemeyer vd., 1996).

2.2. İş Doymu

İş doymu kavramı, iş görenin işinde veya örgütünde oluşan deneyimleri sonucunda olumlu ve mutlu olma halidir. İş görenin işinden duyduğu haz, örgütünden beklentileri ve örgütün iş görene sağladığı ödüller arasındaki uyum, örgütüne karşı oluşan tutum ve bu tutumun sonucunda işine karşı oluşturduğu farklı duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Gedik & Üstüner, 2017). Bireyin çalıştığı işinden ve örgütünden isteklerini karşılama oranını gösteren kavrama iş doymu denmektedir ve kişinin işine karşı sergilediği davranışları ifade etmektedir (Çıpa, 2020). İş doymu ile bireylerin yaşam kalitesi ve üretkenliği arasında ilişki vardır. Günümüzde örgütler arasında önem kazanan iş doymu duygusal bir oluşumdur (Gündoğdu, 2018). Kişinin iş hayatı sürecinde gördüğü, yaşadığı, elde ettiği, olumlu ve olumsuz tüm duygu ve deneyimlerin sonucunda işlerine ve çalıştıkları kuruma karşı tutumları oluşmaktadır. Bu durumun genel yapısını iş doymu oluşturmaktadır (Şengül, 2008: 40). Çalışanların iş doymununun yüksek olması çalıştığı örgütlerin verimli bir şekilde varlığını devam ettirmesinde önemli bir husustur. İş görenlerin iş doymu yüksek ise örgütü için çok daha fazla çaba göstermekte, çalışma arkadaşları ile uyum sağlamakta ve iş birliği göstermektedir (Deveci, 2020). Bireyin yaşama bakış açılarını genelde iş doymu belirlemektedir. İş doymu yüksek olan kişilerde fizik ve ruh sağlığı iyi, davranış bozukluğu ise azdır (Köroğlu, 2011). İş doymu bireyin işini değerli bulması, işine karşı olumlu düşünceler beslemesi ve “ben işimden memnunum” düşüncesine sahip olmasını sağlayan tüm çevresel, psikolojik ve fizyolojik etmenleri içermektedir (Tanner, 2007’den akt. Meral, 2015: 35). İş görenlerin kişilik özellikleriyle de iş doymu arasında bir ilişki söz konusudur. Mesela, gergin ve çevresiyle uyum içerisinde olmayan bireyler daha fazla iş doymusuzluğu yaşamaktadır (Sevimli & İştari, 2005). Ayrıca, iş doymusuzluğu işten gönüllü olarak ayrılma, işe gelmeme veya geç gelme, iş ile ilgili davranışlarında bozukluk ile ilişkilendirilmektedir (Köroğlu, 2011).

Birbiriyle ve farklı bir çok faktörle etkileşim içinde olan ve etken durumsal değişkenlere göre farklılık gösterebilen birden çok motivasyon faktörü vardır (Sına, 2019: 26). Bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iş doymunu etkileyen faktörler ikiye ayrılmaktadır (Deveci, 2020). Başlıca bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, takdir edilme duygusu, eğitim düzeyi, genel yaşam tutumları, medeni durum iken, başlıca örgütsel faktörler; ücret etkeni, örgüt ve yönetim, çalışma koşulları, iletişim, terfi ve kariyer olanaklarıdır (Tunacan & Çetin, 2009). İş doymu hem iç faktörleri hem dış faktörleri içerir. İş doymu üzerindeki en büyük etki, başarı hissi, özgüven, kişisel gelişim gibi içsel faktörler tarafından sağlanmaktadır. İş doymunu maaş, iş durumu, politika gibi dışsal faktörlerde etkilemektedir (Çıpa, 2020).

İnsanlar yaşamlarını sürdürmek için belirli bir gelire ihtiyaç duyarlar. Gereksinimlerin karşılanmasının gelir düzeyi ile orantılı olduğu ifade edilmektedir (Akkaya, 2015: 55). Para, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayan

en önemli unsurdur. Bunun için düşük maaş işgörenler için en önemli doyumsuzluk kaynağıdır (Şengül, 2008). Gelir düzeyi artan işgörenin ihtiyaçlarını giderme düzeyi de artacağı için iş doyum düzeyinde de yükselme beklenmektedir (Çelikdin, 2019). İşgörenin maddi açıdan doyumsuz olması çalışanın iş performansını düşürmekte, devamsızlık ve istifa olasılıklarını yükseltmekte ve işin genelinden duyduğu doyumsuzluk seviyesini arttırmaktadır (Sevimli & İşcan, 2005). Bireylerin yaşamını etkileyen, ekonomik, sosyal ve politik faktörlerin arasında ücret yer almaktadır (Köroğlu, 2011). Ücret konusundaki önemli nokta ise dağılımın adaletli bir şekilde olması ve iş görenin ihtiyaçlarını karşılama olmasıdır (Gündoğdu, 2018: 31). Bireyler çalıştıkları kurumun ücret sistemini ve çalışmanın karşılığının yansıdığını bildiği zaman kuruma güven duyar. Uygulanan maaş sistemi kurumun maaş olanaklarını çok fazla zorlamamalı ancak çalışanların da ücretten doyum sağlayacağı düzeyde olmalıdır (Deveci, 2020). Ücretlerin yüksek olması, çalışan bireylerin iş doyumunu için tek başına yeterli değildir (Akkaya, 2015: 56). İş doyumunu açısından iş görenin aldığı ücretin diğer iş görenlere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli & İşcan, 2005). Ücretin az olması iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Ancak yine de ücret doyumunu tek başına iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayabilir (Gündoğdu, 2018: 31).

İşgörenlerin örgütlerine uyumu, verimliliği pozitif etkileyecektir. Çünkü işgören çalıştığı kurumla uyum sağladığında, kurumun araçlarını ve amaçlarını da benimsemiş olacaktır (Sevimli & İşcan, 2005). İşgörenlerin iş doyumunun sağlanmasında yöneticilere büyük görev düşmektedir. Örgütlerde iş doyumunun devamlılığını sağlayanlar yöneticilerdir (Işık, 2021: 1). Yönetim tarzı, yöneticinin çalışanlara karşı tutumu ve kuralların uygulanma biçimi, iş görenlerin iş doyumunda rol oynamaktadır (Köroğlu, 2011). Çağdaş yöneticilerden, iş görenlerin doyumlarının sağlanması ve doyumun artması için gerekli önlemleri almaları beklenmektedir. İş doyumunun olması için her şeyden önce yöneticilerin ön yargılarını bırakması gerekmektedir (Çelikdin, 2019). Örgütsel faktörlerden biri olan “çalışma koşulları” ile ilgili yapılan araştırmalarda, iş görenin fiziksel olarak tehlikeli ve rahatsız edici olmayan yerleri seçtikleri görülmüştür. Gürültü, ısı, ışık gibi çevresel faktörlerin etkilerinin çok fazla olmamasını istedikleri ifade edilmiştir (Tunacan & Çetin, 2009). Örgütün eve yakınlığı, kullanılan araç gereçlerin eksiksiz ve ergonomik olması, örgütün yerinin ısı, havalandırılması, temizliği, çalışma saatleri, dinlenme molası gibi faktörlerin hem verimlilik hem de iş doyumunu için gerekli olan faktörler olduğu vurgulanmıştır (Pelit, 2008: 95). Örgütün içindeki iletişimin etkili olması performansın, işe bağlılığın, verimliliğin artmasında önemlidir. Eğer etkili bir iletişim kanalı sağlanmazsa yeterli bilgi alışverişi olmayabileceği, bunun sonucunda ise performansın düşebileceği ve iş doyumunda azalma ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Gündoğdu, 2018). Araştırmalarda etkili bir örgütsel iletişimin iş değiştirme oranı, işten şikâyet ve işe devamsızlığı azalttığı, aynı zamanda iş motivasyonunu, iş doyumunu, ürün kalitesini, örgütsel verimliliği, üretkenliği ve kâr arttırdığı görülmüştür (Köroğlu, 2011). İş doyumunu sağlanması açısından terfi şansı yakalamak da önemlidir. Hızlı ve sık terfiler doyumun sağlanmasında önemli gözükmektedir (Oltulu, 2021: 67). Ancak yükselmenin adaletli olması ve belirli ölçütlerle yapılması çalışan açısından önemlidir (Çelikdin, 2019). Terfi etmek hem manevi doyum hem maddi kazanç sağlamaktadır, dolayısıyla işgörenlerin iş doyumunun sağlanmasında terfi etmenin büyük katkısı olduğu ifade edilmektedir (Gündoğdu, 2018).

İş doyumunun oluşmasında büyük önemi olan bireysel faktörler ise, kişinin doğuştan oluşan ya da yaşadığı tecrübelerle oluşan özellikleri ile belirlenmektedir (Deveci, 2020). Kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi özellikleri olarak tanımlanabilecek demografik özelliklerin bireysel faktörler arasında sayıldığı ifade edilmiştir (Pelit, 2008: 100). Yaş, iş doyumunu ile en fazla etkileşim içinde olan demografik özellik olarak ifade edilmektedir (Deveci, 2020). İşe yeni başlayan genç bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu, yaşlı ve uzun süredir çalışan bireylerin ise iş doyum düzeyinin düştüğü, ama daha ileriki yaşlara sahip çalışanlarda iş güvenliği sağlandığından iş doyum düzeyinin yeniden yükseldiği görülmektedir (Akkaya, 2015: 52). Cinsiyet de, iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisidir. İş görenlerin cinsiyetleri işe karşı tutumların oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılık gösterebilir (Çelikdin, 2019). Erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olduğu ve bunun sebeplerinden biri olarak da, toplumda erkeklere biçilen rol gereği iş yaşamlarına ev yaşamlarından daha çok değer gösterdikleri vurgulanmıştır (Deveci, 2020). Eğitim düzeyi yüksek olan işgörelere bakıldığında ise işlerinden daha doyumsuz olabildikleri, çünkü daha iyi eğitime sahip bireylerin daha yüksek beklenti içerisinde olup işlerinin kendilerine daha fazla sorumluluk ve başarı hissi sağlamasını istedikleri ifade edilmiştir (Rençber, 2012). İşgörenlerin eğitimlerine uygun örgütlerde çalışıyor olmasının da iş doyumunu arttırdığı ve bu bağlamda eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin iş doyumunun, eğitim düzeyi düşük olan işgörelere göre daha çok olduğu vurgulanmıştır

(Gündoğdu, 2018). Evliliğin de iş doyumunu pozitif yönlü etkileyen faktörlerden olduğu ve evliliğin bireylere daha düzenli bir hayat sağlayarak iş doyum düzeyini arttırdığı düşünülmektedir (Küçükkendirci vd., 2017: 40).

2.3 İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

İş-aile çatışmasının gerek işgören açısından gerek çalıştığı kurum açısından birtakım sonuçları vardır (Zincirkıran, 2013). Çalışan anne, çocuk, eş rollerinin birbirinin üstüne eklenmesiyle zamandan tasarruf etmeye çalışarak, rollerin birinden diğerine geçerken geçiş bitmiş olsa bile zihnin bir önceki rolde meşgul olması, baskı altında hissetmenin ve endişe duymanın aile çatışmasının yaşandığı en basit belirtiler olduğu dile getirilmiştir (Açıkgöz, 2014). Bireyde oluşan tükenmişlik duygusu iş-aile yaşam çatışmasının psikolojik sonuçlarından birisidir (Zincirkıran, 2013). İşgörenlerin yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasının üç farklı türde sonuçları vardır. Bunlar bireysel, ailesel ve örgütsel sonuçlar olarak sınıflandırılmaktadır (Şimşek, 2020). İş-aile çatışmasının sonucunda işgörenin hem aile hayatında hem iş hayatında karşılaştığı bireysel ve örgütsel sorunlara ek olarak, iş görenin iş doyumunun olmaması, terfi durumunun olmaması, işine odaklanamaması, iş değiştirmesi gibi birçok faktör sayılabilmektedir (Zincirkıran, 2013). İş doyumuna ulaşmış ve iyi motive olmuş işgörenler daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun sonucunda da iş yerlerine olan yararları artar (Rençber, 2012). İşgörenlerin iş doyumunu veya doyumsuzluğunun sonuçları sadece işgörenleri değil aynı zamanda çalıştığı kurumu da etkilemektedir (Oltulu, 2021). İşgörenlerin fiziksel, ruhsal sağlık durumu ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik araştırmalar, iş doyumunu seviyesi yüksek olan işgörenlerin diğer işgörelere oranla sağlık durumlarının daha iyi olduğunu, daha az stres yaptıklarını ortaya koymaktadır (Efeoğlu, 2006). Bu açıdan iş-aile yaşam çatışmasının bireyin iş hayatında oluşturduğu olumsuz sonuçları gidermek veya azaltmak, hem işgörenin hayat standartları hem de örgütündeki verimlilik açısından önem sağlamaktadır (Arslan, 2012). İşgörenlerde çalışma isteği azalıp tükenmişlik durumu başladığında psikolojik sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Böyle bireylerde depresyon yaşama sıklığında bir artış görülmekte ve işini severek yapma hisleri çok azalmaktadır (Naldan vd., 2019).

İş-aile çatışması ve iş doyumunu arasındaki etkileşimi inceleyen çeşitli araştırmalar yapılmış ve araştırmanın çoğunda iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu olumsuz olarak etkilediği veya bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Yüksel (2010) tarafından ihtisas hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Araştırmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Qu ve Zhao (2012) tarafından iş-aile çatışmasının yaşam ve iş doyumunu arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkilerini test etmek yapılan araştırma sonucuna göre, iş ve aile arasında düşük çatışma düzeyine sahip çalışanların günlük yaşamın olumlu yönlerini işyerine taşıma eğiliminde oldukları belirtilmiştir. Wang vd. (2010) da iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasında olumsuz yönde ilişki tespit etmiştir. Kopuk (2019)'un yaptığı çalışmaya göre, iş aile çatışmasının eczane teknikerlerinin iş doyumunu üzerinde negatif bir etkisi vardır. Bununla birlikte işten aileye yönelik ve aileden işe yönelik çatışmanın içsel ve dışsal iş doyumunu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer olarak Purwanto (2020) tarafından da iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz ve anlamlı şekilde etkilediği belirtilmiştir. Buonocore ve Russo (2013), tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre zaman ve gerilime dayalı iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu ile olumsuz yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Kolbaşı ve Bağcı'nın (2018) imalat sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmada katılımcıların aile-iş çatışmasına oranla iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları ifade edilmiştir. Çelikkalp vd., (2019) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışması boyutları ile iş doyumunu arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Akademisyenlerin iş doyum düzeyleri düşük olmamakla birlikte daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Atabay (2017)'nin yaptığı banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer olarak Şentürk ve Bayraktar (2018) tarafından da iş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu belirtilmiştir. Çalışmalarında ayrıca, iş-aile ile aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. İlgili bu literatürden hareketle bu çalışmanın temel hipotezi de şu şekildedir: *H1: İş-aile-yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.*

İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında yapılan birtakım çalışmalarda da genel iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında negatif ilişkiler tespit edilse de, özellikle iş-aile çatışması boyutunun iş doyumunu

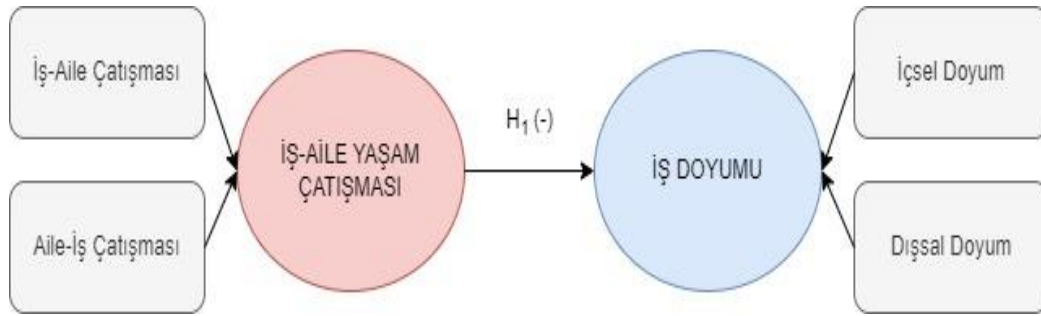
üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ancak aile-iş çatışmasının anlamlı bir etkisinin olmadığı üzerinde durulmuştur. Anafarta (2011) sağlık hizmeti çalışanlarıyla yaptığı araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının aile-iş çatışmasından ziyade iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu etkilediğini, aile-iş çatışmasının ise iş doyumunu etkilemediğini göstermektedir. Uğur (2019) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması yönünün iş doyumunu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün ise iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Özdevecioğlu ve Doruk (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda da iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği fakat aile-iş çatışmasının iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilemediği belirtilmiştir. Aynı zamanda, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Turunç ve Erkuş (2010) tarafından bankacılık sektöründe yapılan çalışma sonucunda, genel iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu negatif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışmasının da iş doyumunu negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmaların sonuçlarının aksine birtakım çalışmalarda ise farklı sonuçlar da söz konusudur. Namasivayam ve Mount (2004) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması sorunlarının iş doyumunu ile düşük ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca beklenmedik bir şekilde aile-iş çatışması sorunlarının iş doyumuyla daha yüksek ilişkili olduğu da belirtilmiştir. Tekingündüz vd., (2015) tarafından bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan işgörenlerle yapılan çalışmada iş doyumunu aile-iş çatışmasının pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine benzer şekilde Efeoğlu & Özgen (2007) tarafından ilaç sektöründe çalışanlara yönelik yapılan çalışmada, iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu belirtmiş ve aile-iş çatışmasının, iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığı ifade edilmiştir. Literatürdeki genel sonuçlardan farklı olan bu sonuçların nedeni araştırmacılar tarafından telafi kuramı bağlamında izah edilmeye çalışılmıştır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Sağlık turizmi kapsamında çalışan işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu düzeylerini ölçmeyi ve bunların arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışma ilişkisel (korelasyonel) bir araştırma desenine sahiptir. Buradan hareketle çalışmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada araştırma modeli, iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi suretiyle, bireylerin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini etkilediği öngörüsü üzerine yapılandırılmıştır. Bu sebeple araştırmanın temel hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: İş-aile-yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

Araştırma hipotezine yönelik daha ayrıntılı bulgular elde edebilmek amacıyla bu hipoteze ek olarak bazı araştırma sorularına da cevap aranmıştır. Araştırma kapsamında kurulan temel hipotez dışında değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler de incelenmiş ve hipotez testi sonuçlarının yorumlanması amacıyla bu veriler sonuç ve tartışma aşamasında kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezi ile ilgili olmak üzere oluşturulan araştırma soruları da şu şekildedir:

- Katılımcıların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerine etkisi nedir?
- Katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerine etkisi nedir?
- Katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerine etkisi nedir?

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Antalya ilinde bulunan sağlık turizmi sektöründe hizmet veren kuruluşlarda çalışan bireyler kapsamaktadır. Sağlık turizmi yetki belgesi almaya hak kazanan sağlık tesislerine ilişkin veriler incelendiğinde, Antalya ilinde bulunan sağlık turizmi kuruluşlarının önemli bir sayıda olduğu görülmektedir (Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2022). Çalışmanın bu araştırma evreninde yapılmasının nedeni de Antalya’da önemli sayıda sağlık turizmi işletmesinin bulunmasıdır. Sağlık turizmine ilişkin istatistiklerde sağlık kuruluşlarında çalışan iş görenlerin sayısı ise verilmemektedir. Sadece sağlık turizmi kuruluşlarının sayıları ve bu kuruluşların hizmet türleri hakkında bilgi verilmektedir. Antalya ilindeki sağlık turizmi işletmelerinin sayısına, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık Turizmi Dairesi Başkanlığı’nın 2022 yılına ait olarak paylaştığı sağlık turizmi kuruluşlarının listesi dikkate alınarak ulaşılmıştır. Antalya ilinde toplamda 201 sağlık turizmi kuruluşu bulunmaktadır. Bu kuruluşlardan 76 tanesi ağız ve diş sağlığı merkezi, 46 tanesi özel muayenehane, 5 tanesi özel poliklinik, 2 tanesi konaklamalı fizik tedavi ve rehabilitasyon merkezi, 4 tanesi özel tıp merkezi, 24 tanesi özel hastane, 2 tanesi vakıf üniversitesi hastanesi, 1 tanesi kamu üniversitesi hastanesi, 5 tanesi kamu hastanesi, 36 tanesi ise aracı kuruluşlardır. Araştırmanın evreninin belirlenmesi için, Antalya’da sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlardaki yetkili kişilere ulaşılarak çalışan sayıları öğrenilmeye çalışılmıştır. Görüşülebilen kurumlardan çalışan işgörenlerin sayıları alınmıştır. Listede yer alan kurumların tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak bazı kuruluşların sayıları bildirmemeleri ve bazı kuruluşlara ulaşılamaması sebebiyle net sayı elde edilememiştir. Evren sayısına ulaşmak için, bilgi elde edilen kuruluşların verileriyle ulaşılamayan aynı türde olan kuruluşların verileri aynı baz alınmıştır. Buradan yola çıkarak, ulaşılan kurumlarda 324 işgören olduğu verisi dikkate alınarak ulaşılamayan kurumların işgören sayıları da aynı ortalama olduğu varsayılmış ve toplamda hizmet türlerine göre ayrılan kuruluşlarda 2188 işgören olduğu tahmin edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada çalışma evreni 2188 olarak kabul edilmiştir.

Anket için etik izin ise Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 07.12.2022 tarihli izni ve 15.12.2023 tarih ve E-70561447-050.01.04-102466 sayılı Rektörlük yazısıyla alınmıştır. Sonrasında, alan araştırmasında kullanılan anketler Antalya ili sınırları içerisinde bulunan sağlık turizmi kuruluşlarında çalışan işgörelere uygulanmıştır. Ankete doktor- diş hekimi, hemşire, sağlık teknisyeni, fizyoterapist ve destek personeli katılmıştır. Destek personeli olarak ifade edilen grubu, tıbbi sekreter, sağlık memuru, acil tıp teknikeri, anestezi uzmanı, laborant, diş protez teknikeri, temizlik personeli, şoför gibi sağlık turizmi kuruluşlarında çalışan işgörelere oluşturmaktadır. 2023 yılının Ocak- Mayıs ayları arasında ilgili kurumlara anketler verilmiştir. İlgili kurumlara toplamda 400 anket dağıtılmış bu anketlerden 296 tanesi geri dönmüş 294 tanesi geçerli olarak kabul edilerek analiz edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın örneklemini Antalya ili sınırları içinde bulunan sağlık turizmi yetki belgesi almaya hak kazanan sağlık tesislerinde çalışan 294 işgören oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmanın veri toplama aracı olan ankette, iş görenlerin iş-aile yaşam çatışmasını ölçmek amacıyla Netemeyer vd., (1996) tarafından geliştirilen ve dilimizde geçerliliği ve güvenilirliği daha önce denenmiş (Efeoğlu, 2006) bir ölçek kullanılmıştır. Türkçeye uyarlanan ölçekte çalışanların iş hayatlarından ortaya çıkan iş-aile çatışması ve aile hayatlarından ileri gelen aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyut bulunmaktadır. Boyutların her biri 5 maddeden oluşmakta olup 5’li Likert tipi cevaplama anahtarına sahiptir. İş-aile çatışması ölçeği işin aileye ne düzeyde mani olduğuna ilişkin algıyı ölçmeye yönelik iken aile-iş çatışması ölçeği ise ailenin işe ne düzeyde mani olduğuna ilişkin algıyı ölçmeyi amaçlamaktadır. Yapılan faktör analizinde literatürle paralel şekilde iki boyut elde edilmiştir (KMO: 0,907; Bartlett: 2173,864). Faktör yapısını bozan ifade bulunmamaktadır. İkinci ölçekte ise, iş görenlerin iş doyumlarını ölçmek için Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması daha önce yapılmıştır (Baycan, 1985). Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu

kullanılmıştır. Kısa formu ise içsel ve dışsal iş doyumunu boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. İçsel doyumda 12 ve dışsal doyum ölçeğinde ise 8 ifade bulunmaktadır. Yapılan faktör analizinde literatürle uyumlu bir şekilde iki boyut elde edilmiştir (KMO: 0,905; Bartlett: 2972,293). Ancak içsel doyumunu ölçen ifadelerden üçü (1., 7. ve 20 ifade) faktör yapısını bozduğu için değerlendirilmemiştir. Daha sonra hipotezi test etme ve araştırma sorularını cevaplandırmaya yönelik olarak, çalışma verileri istatistik programı aracılığıyla güvenilirlik, korelasyon, basit ve çoklu regresyon analizleri ile analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmanın bu başlığı altında toplanan verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgulara yerilmiştir. Bu kapsamda öncelikle çalışmaya katılan örneklem grubuna yönelik tanıtıcı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan İşgörenlerle İlgili Tanıtıcı Bilgiler (n=294)

Gruplar	Değişkenler	f	%	Gruplar	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	111	37,8	Medeni durum	Evli	172	58,5
	Erkek	183	62,2		Bekar	122	41,5
Evlisenez eşiniz çalışıyor mu?	Evet	148	50,3	Haftada kaç gün çalışırsınız?	5 den az	26	8,8
	Hayır	23	7,8		5 ve üzeri	268	91,1
Yaş	18-25	52	17,7	Günde ortalama kaç saat çalışırsınız?	8 saatten az	17	5,8
	26-33	107	36,4		8 saat ve fazla	277	94,2
	34-41	58	19,7	Çocuğunuz varsa kaç tane?	Yok	151	51,4
	42-49	53	18,0		1	53	18,0
	50 yaş ve üzeri	24	8,2		2 ve üzeri	90	30,6
Eğitim düzeyiniz	İlköğretim	13	4,4	Sektörde kaç yıldır çalışmaktasınız?	1 yıldan az	13	4,4
	Lise	50	17,0		1-3	49	16,7
	Üniversite	197	67,0		3 yıl üzeri- 5 yıl	47	16,0
	Yüksek lisans	34	11,6		5 yıldan çok	185	62,9
Çalıştığınız kurumdaki unvanınız nedir?	Doktor – Diş	34	11,6	Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?	1 yıldan az	26	8,8
	Hekimi				1-3	96	32,7
	Hemşire	48	16,3		3 üzeri – 5 yıl	51	17,3
	Sağlık teknisyeni	65	22,1		5 yıldan çok	121	41,2
	Fizyoterapist	28	9,5				
	Destek Personeli	119	40,5				

Örneklem grubunun çoğunluğu erkek, 26-49 yaş aralığında olan, üniversite mezunu, sektörde 5 yıldan fazla çalışan, haftada beş gün ve üzerinde olmak üzere günde 8 saat ve üzerinde çalışan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcılar arasında doktor ve diş hekimi, hemşire, sağlık teknisyeni ve fizyoterapist bulunmasına rağmen katılımcıların önemli bir kısmının sekterlik pozisyonu vb. gibi destek hizmetleri personeli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2’de iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu ve bunların alt boyutları arasındaki ilişkiler gösterilmiştir. Ayrıca her bir boyuta ait aritmetik ortalama değerleri ve Cronbach’s Alpha güvenilirlik sonuçları da ilgili tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyumuna İlişkin Ortalama, Korelasyon ve Güvenirlik Analizleri

Alt Faktörleri	\bar{x}	α	Korelasyon (r)			
			1.	2.	3.	4.
1. İş-Aile Çatışması	2,85	0,907	-	,554**	-,312**	-,220**
2. Aile-İş Çatışması	2,23	0,918	,554**	-	-,233**	-,202**
3. Dışsal Doyum	3,16	0,886	-,312**	-,233**	-	,683**
4. İçsel Doyum	3,58	0,891	-,220**	-,202**	,683**	-
Genel	\bar{x}	α	Korelasyon (r)			
1. İş-Aile Yaşam Çatışması	2,54	0,917	-		-,301**	
2. İş Doyumu	3,38	0,926	-,301**		-	

** p<0,01

Tablo 2'ye bakıldığında iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İki olgu arasında negatif yönlü bir zayıf korelasyon ($r = -0,301$) olduğu ifade edilebilir. Çatışmanın alt boyutlarının iş doyumunu alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde iş-aile çatışması boyutunun dışsal doyum ile negatif ve zayıf korelasyona ($r = -0,312$) sahip olduğu ve içsel doyum ile de negatif çok zayıf korelasyona ($r = -0,220$) sahip olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması boyutu ise içsel ve dışsal doyumla iş-aile çatışmasına göre daha düşük bir korelasyona sahiptir. Ancak yine de aile-iş çatışması ile içsel ve dışsal doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf korelasyon olduğu söylenebilir. Tablo 2 kapsamında ilgili faktörlerin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında iş-aile yaşam çatışmasına ilişkin ortalamaların orta düzeyin altında kaldığı görülmektedir. Özellikle aile-iş çatışmasına ilişkin ortalama ($\bar{x} = 2,23$) en düşük değere sahiptir. Çalışmaya dâhil olan katılımcılar, ailelerine zaman ayırdıkları için işlerine yeterince zaman ayıramadıklarından ziyade işlerinden dolayı aileleri ile sorun yaşadıklarını düşünmektedir. İş doyumuna ilişkin ortalamalara bakıldığında orta düzey ve üstü bir değer görülmektedir. Çalışmaya katılan çalışanların iş doyumunu düzeyi ortalamaların üzerindedir. Özellikle başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, terfiye bağlı ve görev değişikliği gibi işin kendisine ait doyum duygusunu ifade eden içsel doyum düzeyinin diğer değişkenlere göre en yüksek katılım düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. İçsel doyum kurum politikası, yönetim yapısı, denetim türü, işyeri ilişkileri, çalışma koşulları, ücret vb. işin çevresi ile ilişkili dışsal doyum boyutuna göre daha yüksek gözükmektedir. İlgili tablo da ayrıca ölçeklere ilişkin güvenirlilik düzeyleri verilmiştir. Tüm değişkenlere ilişkin α sonuçları yeterli güvenirlilik düzeyine sahiptir.

Tablo 3'de çalışmanın odağı olan, "İş-aile-yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır." hipotezinin testine yönelik olarak gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçlarına ve iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarının genel iş doyumunu üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İş Doyumunu Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,013	0,124	-	32,246	0,000
İş Aile Yaşam Çatışması	-0,247	0,046	-0,301	-5,388	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	29,030	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,301		<i>R</i> ²	0,090	1,805
Model 2	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,028	0,126	-	32,088	0,000
İş Aile Çatışması	-0,160	0,047	-0,230	-3,422	0,001
Aile İş Çatışması	-0,083	0,051	-0,110	-1,646	0,101
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	14,908	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,305		<i>R</i> ²	0,093	1,802

İş-aile yaşam çatışması ile iş doyumunu arasındaki basit regresyon analizini içeren model 1 incelendiğinde iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunun %9'unu açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.090$). İş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu ile ilişkisinde (β) -0,301 değerinde ve 0,001 anlamlılık düzeyinde önemi olduğu ifade edilebilir. İş-aile yaşam çatışması iş doyumunu düzeyini negatif yönlü etkilemektedir. Dolayısıyla, "H₁: İş-aile-yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir.

İş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile birlikte yapılan çoklu regresyon analizini içeren Tablo 3 model 2 incelendiğinde iki alt boyutun iş doyumunun %9,3'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır ($R^2=0.093$). Ancak aile-iş çatışması boyutunun iş doyumunu açıklamada anlamlı bir etkisi söz konusu değildir. H₁ hipotezinin desteklenmesini sağlayan temel unsur iş-aile çatışması boyutudur. Çalışanların işlerindeki durumlarının ailevi durumlarına olumsuz yansımalarının veya yansımamalarının iş doyumunu düzeylerini etkilediği ifade edilebilir.

Tablo 4. İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Dışsal İş Doyumu Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	3,924	0,145	-	26,993	0,000
İş Aile Yaşam Çatışması	-0,300	0,54	-0,311	-5,587	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	31,219	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,311		<i>R</i> ²	0,097	1,721
Model 2	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	3,950	0,146	-	26,994	0,000
İş Aile Çatışması	-0,216	0,055	-0,264	-3,954	0,000
Aile İş Çatışması	-0,077	0,059	-0,087	-1,302	0,194
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	16,626	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,320		<i>R</i> ²	0,103	1,724

Tablo 4'te iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumunun bir alt boyutu olan dışsal iş doyumunu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Genel iş-aile yaşam çatışması dışsal iş doyumunu %9,7 oranında açıklamaktadır. Alt boyutların birlikte dâhil edildiği çoklu regresyon analizine (model 2) bakıldığında ise, iş-aile ve aile-iş çatışması boyutlarının birlikte dışsal iş doyumunun %10,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına bakıldığında iş-aile çatışması boyutunun dışsal doyum üzerinde (β) -0,264 değerinde bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Aile-iş çatışması boyutunun ise dışsal doyum üzerinde bir açıklayıcılığı bulunmamaktadır.

Tablo 5. İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İçsel İş Doyumu Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,092	0,129	-	31,764	0,000
İş Aile Yaşam Çatışması	-0,201	0,048	-0,240	-4,227	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	17,868	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,240		<i>R</i> ²	0,058	1,810
Model 2	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,096	0,130	-	31,487	0,000
İş Aile Çatışması	-0,111	0,049	-0,156	-2,282	0,023
Aile İş Çatışması	-0,089	0,052	-0,116	-1,697	0,091
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	8,935	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,241		<i>R</i> ²	0,058	1,807

Tablo 5'te ise iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumunun bir alt boyutu olan içsel iş doyumunu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Genel

iş-aile yaşam çatışması içsel iş doyumunu %5,8 oranında açıklamaktadır (model 1). Alt boyutların birlikte dâhil edildiği çoklu regresyon analizine (model 2) bakıldığında, iş-aile ve aile-iş çatışması boyutlarının birlikte içsel iş doyumunun, aynı şekilde, %5,8'ini açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına bakıldığında iş-aile çatışması boyutunun içsel doyum üzerinde (β) -0,156 değerinde bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Aile-iş çatışması boyutunun ise dışsal doyumla paralel olarak içsel doyum üzerinde de açıklayıcı bir etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca, iş-aile çatışması boyutu dahi içsel doyumunu açıklamada istatistiksel olarak anlamlı kabul edilen bir sonuç verse de (Sig. (p)= 0,023), içsel doyumunu açıklamada zayıf bir etkisinin olduğu yorumu yapılabilir. Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişki genel olarak incelendiğinde özellikle iş-aile çatışması boyutu ve dışsal doyum arasındaki ilişkinin öne plana çıktığı, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisinde özellikle iş-aile çatışmasının dışsal doyum üzerindeki etkisinin dikkate değer olduğu görülmüştür. Bireylerin iş nedeniyle ailesi ile çatışma düzeyleri dışsal doyum düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda, iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması boyutu ve aile iş çatışması boyutu içsel ve dışsal doyum ile negatif korelasyona sahiptir. Ancak, aile-iş çatışması boyutunun içsel ve dışsal doyumla iş-aile çatışmasına göre daha düşük bir korelasyona sahip olduğu ifade edilebilir. Araştırma kapsamındaki sağlık turizmi çalışanlarının ifadelerine katılım düzeyine bakıldığında iş-aile yaşam çatışmasına ilişkin cevapların orta düzeyin altında kaldığı görülmektedir. Özellikle aile-iş çatışmasına ilişkin ortalama en düşük değere sahiptir. Buradan hareketle katılımcıların özellikle işlerinden dolayı aileleri ile sorun yaşama eğiliminde oldukları düşünülebilir. Çalışmaya katılan çalışanların iş doyumunu düzeyi ise ortalamanın üzerindedir. Özellikle başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, terfiye bağlı ve görev değişikliği gibi işin kendisine ait doyum duygusunu ifade eden içsel doyum düzeyinin diğer değişkenlere göre en yüksek katılım düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. İçsel doyum kurum politikası, yönetim yapısı, denetim türü, işyeri ilişkileri, çalışma koşulları, ücret vb. işin çevresi ile ilişkili dışsal doyum boyutuna göre daha yüksek gözükmektedir.

Araştırmada sağlanan veriler analiz edildiğinde, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu düzeyini negatif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın temel önermesi olan, "H₁: İş-aile-yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir. Araştırma soruları kapsamında elde edilen sonuçlara bakıldığında ise çatışma boyutlarından iş-aile çatışması boyutunun iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması boyutunun iş doyumunu açıklamada ise anlamlı bir etkisi yoktur. H₁ hipotezinin desteklenmesini sağlayan temel unsur iş-aile çatışması boyutudur. İş doyumunun alt boyutları olan dışsal ve içsel doyum da iş-aile çatışması boyutundan negatif yönde etkilenmektedir. Aile-iş çatışması içsel ve dışsal doyum boyutları üzerinde etkili değildir. Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişki genel olarak incelendiğinde özellikle iş-aile çatışması boyutu ve dışsal doyum arasındaki ilişkinin öne plana çıktığı, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisinde özellikle iş-aile çatışmasının dışsal doyum üzerindeki etkisinin dikkate değer olduğu görülmüştür. Bireylerin iş nedeniyle ailesi ile çatışma düzeyleri dışsal doyum düzeylerini (kurum politikası, yönetim yapısı, denetim türü, işyeri ilişkileri, çalışma koşulları, ücret vb. işin çevresi ile ilişkili doyum) negatif yönde etkilemektedir.

Konuya ilişkin literatür incelediğinde daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarının genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu negatif olarak etkilediği noktasına işaret ettiği görülmektedir (Wang vd., 2010; Yüksel, 2010; Qu & Zhao, 2012; Buonocore & Russo, 2013; Atabay, 2017; Kolbaşı & Bağcı, 2018; Şentürk & Bayraktar, 2018; Kopuk, 2019; Çelikkalp vd., 2019; Purwanto, 2020). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada da iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif etkileyen bir aracı değişken olduğu (Okan & Özbek, 2016) ifade edilmiştir. Ancak özellikle iş-aile çatışmasının iş doyumunun bir belirleyicisi olduğu, aile-iş yaşamının ise bu açıdan bir etkisinin olmadığı sonucuna da bu çalışmayla uyumlu şekilde ulaşan birtakım çalışmalar da bulunmaktadır (Turunç & Erkuş, 2010; Anafarta, 2011; Özdevicioğlu & Doruk, 2015; Uğur, 2019). Bu açıdan bu çalışmanın sonuçları ilgili literatürle uyumlu durumdadır. Literatürde iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasında pozitif ilişkilerin söz konusu olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Efeoğlu, 2006; Tekingündüz vd., 2015). Bunun dışında bir çalışmada ise aile-iş çatışması iş doyumunu ile yüksek ilişkili olarak tespit edilmiştir (Namasivayam & Mount, 2004). İlgili çalışmaların sonuçlarının literatürdeki genel eğilimden farklı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları ile uyumsuz olduğu ifade edilebilir. İlgili çalışmalar da ortaya çıkan bu sonuçlar iş doyumunu ile ilişkili birtakım kapsam veya beklenti

kuramları çerçevesinde izah edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarından hareketle sağlık turizmi işletmelerinde yönetici pozisyonunda olan kişilere, çalışanlarının ailesine vakit ayırabileceği bir çalışma planlaması yapmaları ve iş doyumunu yükseltecek maddi ve davranışsal uygulamalar gerçekleştirmeleri önerilebilir. İleriki çalışmalarda, özellikle aile-iş çatışması boyutuna odaklanılarak bireylerin içsel ve dışsal doyum unsurları üzerindeki etkisinin farklı sektör ve bağlamlarda nasıl şekilleneceğini ortaya koyacak araştırmalar literatüre katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*. Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Zonguldak.
- Akkaya, T. (2015). *Lider-üye etkileşiminin iş doyumuna etkisinde örgütsel iklimin rolü: Hizmet sektöründe bir lojistik şirket uygulaması*. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, İstanbul.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International journal of business and management*, 6(4), 168-177.
- Aras, M. & Karakiraz, A. (2013). Zaman temelli İş Aile Çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: Doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-14.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Atabay, E. S. (2017). İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), 30-45.
- Aydemir, C. (2017). *İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of business Research*, 58(7), 919-925.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human resource management journal*, 23(1), 91-108.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Çalgan, Z. (2016). *Eczacılar da iş-aile çatışması: Ankara'daki eczane eczacıları üzerinde bir inceleme*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelikdin, A. E. (2019). *İşletme performansını ve iş doyumunu artıran örgütsel konfigürasyonlar*. Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aksaray.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66.

- Çıpa, D. (2020). *Duyusal ve kültürel zekâ, sosyal sermaye, iş doyum ve örgütsel bağlılık ilişkileri: Eğitim sektöründe bir çalışma*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Deveci, B. (2020). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyum ve yaşam doyumuna etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Dursun, S., & İştâr Işıklı, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş-aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Efeoğlu, İ. E., (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Fırat, Z. M., & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuna üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Gedik, A. & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 41-57.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gündoğdu, S. (2018). *Huzurevi Çalışanlarının İş Stresi Ve İş Doyumunun Yaşlılara Yönelik Ayrımcılıkla İlişkisi*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Anabilim Dalı, İzmir.
- Işık, Y. (2021). *Sağlık Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çalışan İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Ankara.
- Kolbaşı, E., & Bağcı, Z. (2018). İş-Aile Ve Aile-İş Çatışması İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(10), 157-168.
- Kopuk, B. M. (2019). *İş doyum ve iş aile çatışması arasındaki ilişki: Eczane teknikerleri üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Korkmazer, F. (2018). *İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyum ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Küçükkendirici, H., Batı, S., Gök, T. & Güler, Y. R. (2017). Sağlık çalışanlarında iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13(1), 37-66.
- Meral, Y. (2015). *İşletme Birleşmelerinde Özdeşleşme, Güven, İletişim, Kültür Ve Süreç Adaletinin Çalışanların İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Morgül, G. (2020). *Algılanan Örgüt Desteği İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Ve İş Aile Çatışmasının Rolü*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Naldan, M. E., Karayağmurlu, A., Yayık, M., & Arı, M. A. (2019). Ameliyathanede çalışan sağlık profesyonellerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon. *Selçuk Tıp Dergisi*, 35(3), 152-158.
- Namasivayam, K., & Mount, D. J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Okan, T., & Özbek, M. F. (2016). İş yükü talebi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş-aile çatışması ve iş stresinin ara değişken rolü: sağlık çalışanları örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7(17), 203-226.
- Oltulu, E. E. (2021). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2015). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirilmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Purwanto, A. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724-6748.
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of business research*, 65(1), 22-28.
- Rençber, S. Y. (2012). *Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Elazığ.
- Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2022). Yetkili Sağlık Turizmi Tesisleri. Erişim tarihi: 24.04.2022 Erişim Linki: <https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-76664/yetkili-saglik-tesisleri.html>
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sına, I. (2019). *Sağlık çalışanlarının motivasyon ve iş doyumunu yönünden değerlendirilmesi: Nijer'de üç farklı hastanede bir uygulama*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara
- Şengül, A. (2008). *İş doyumunu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumununun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Manisa.
- Şentürk, F. K., & Bayraktar, E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 9(1), 24-41.
- Şimşek, M. N., (2020). *İş-Aile Çatışmasının İş Doyumunu Ve Yaşam Doyumunu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.

- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Uğur G. A. (2019). *İş-aile çatışmasının öncül ve ardılları: Hemşireler üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Wang, P., Lawler, J. J., & Shi, K. (2010). Work—family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298-308.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015(2015), 1-14.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Yüksel, İ. (2010). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Diyarbakır.