

Turizm İşletmelerinde Çalışan Bireylerin İş-Boş Zaman Çatışmasının İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

The Effect of Work-Leisure Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction of Individuals Working in Tourism Enterprises

Muhammet VAPUR  ^a

^aİstanbul Rumeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreatyon Bölümü, İstanbul, Türkiye. muhammet.vapur@rumeli.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İş-Boş zaman çatışması İş tatmini İş performansı Rekreasyon Turizm Gönderilme Tarihi 24 Ekim 2024 Revizyon Tarihi 8 Mart 2025 Kabul Tarihi 15 Mart 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu çalışma, turizm sektöründe çalışan bireylerin iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Yöntem – Araştırma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, İstanbul'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 208 kişiden anket yöntemiyle toplanmıştır. İş-boş zaman çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS ve SMART-PLS istatistik programlarıyla yapılmıştır. Bulgular – Araştırma bulguları, iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş-boş zaman çatışması arttıkça, iş tatmini ve yaşam tatmini düşmektedir. Tartışma – Bu bulgular, iş ve boş zaman arasındaki dengesizliğin çalışanların iş ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Özellikle turizm sektörü gibi yoğun iş temposuna sahip sektörlerde çalışanlar, iş-boş zaman çatışmasını daha yoğun yaşamaktadırlar. Konaklama işletmeleri çalışanların iş-yaşam dengelerini destekleyen stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work-Leisure conflict Job satisfaction Job performance Recreation Tourism Received 24 October 2024 Revised 8 March 2025 Accepted 15 March 2025 Article Classification: Research Article	Purpose – This study aims to examine the effects of work-leisure conflict on job satisfaction and life satisfaction of individuals working in the tourism sector. Design/methodology/approach - The research was conducted using the relational screening model. Data were collected from 208 individuals working in accommodation businesses operating in Istanbul using a survey method. Work-leisure conflict, job satisfaction and life satisfaction scales were used. Data analysis was performed using SPSS and SMART-PLS statistical programs. Findings – The research findings show that work-leisure conflict has a significant and negative effect on job satisfaction and life satisfaction. As work-leisure conflict increases, job satisfaction and life satisfaction decrease. Discussion – These findings reveal that the imbalance between work and leisure negatively affects employees' work and life satisfaction. Especially in sectors with a busy tempo such as the tourism sector, employees experience work-leisure conflict more intensely. Accommodation businesses need to develop strategies that support employees' work-life balance.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Vapur, M. (2025). Turizm İşletmelerinde Çalışan Bireylerin İş-Boş Zaman Çatışmasının İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (1), 414-426.

1. Giriş

Modern çalışma hayatının karmaşıklığı, iş ve boş zaman arasında denge kurmayı zorlaştırmaktadır. Bilhassa turizm sektöründe, yoğun iş talepleri ve düzensiz çalışma saatleri, çalışanların iş ve boş zaman çatışmasını daha derin yaşamalarına yol açmaktadır. İş ve boş zaman çatışması, bireylerin iş yükümlülüklerinin, yaşamın diğer alanlarına ayrılan zamanı, enerjiyi ve kaynakları azaltacak şekilde baskın hale geldiği bir rol çatışması olarak tanımlanmaktadır (Wong & Lin, 2007). Bu çatışma, çalışanların iş tatminini ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemekte, uzun vadede iş performansı ve örgütsel bağlılığı azaltabilmektedir.

Literatürde, iş ve boş zaman çatışmasının çeşitli sektörlerde çalışan bireyler üzerindeki etkilerine dair birçok çalışma bulunmaktadır. Bilhassa sağlık, bilişim, imalat ve eğitim gibi alanlarda (Zhao & Rashid, 2010; Meier, 2021; Kurtipek vd., 2023; Cho, 2023), çalışanların bu çatışmayı yoğun bir şekilde deneyimlediği görülmektedir. Ancak turizm sektörü, bu çatışmanın daha belirgin olduğu bir alan olarak öne çıkmaktadır (Sop, 2014; Lin, 2014; İskender & Yaylı, 2017; Mansour & Mohanna, 2018; Yıldız, 2021; Mensah vd., 2023). Turizm sektörünün doğası gereği, çalışanlar uzun, düzensiz ve yoğun çalışma saatlerine maruz kalmakta, bu da iş ve boş zaman çatışmasını tetiklemektedir (Kim, Shin & Umbreit, 2007; Lin, Wong & Ho, 2013).

Turizm sektörü çalışanları, özellikle otelcilik ve yiyecek-içecek hizmetlerinde, müşterilerin boş zamanlarını en iyi şekilde geçirmelerini sağlarken kendi boş zamanlarından fedakârlık etmek zorunda kalmaktadır. Bu çelişki, çalışanların hem iş hem de özel hayatlarında dengesizliklere yol açmaktadır (Karatepe & Uludag, 2008; Hwang, Hyun & Park, 2013; Zhao vd., 2016). Nitekim, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, aşırı iş yükü, iş belirsizliği ve müşteri taleplerinin fazlalığı gibi faktörler, iş yerindeki stres seviyelerini artırarak çalışanların iş ve yaşam memnuniyetini düşürebilmektedir (Law vd., 1995; Sökmen, 2005; Qu & Zhao, 2012; Mensah vd., 2023).

İş ve boş zaman çatışmasının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi, bilhassa turizm sektörü gibi zorlu çalışma koşullarına sahip sektörlerde daha belirgin hale gelmektedir. Yapılan araştırmalar, işin aile ve sosyal yaşamla çatışmasının çalışanların iş memnuniyetlerini azalttığını ve uzun vadede yaşam tatminlerini de olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Karatepe, 2010; Grobelna, 2021). Bilhassa turizm sektörü çalışanlarının iş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik zorluklar, örgütsel performansı ve müşteri memnuniyetini de etkilemektedir (Castro-Casal vd., 2019; Obinwanne & Kpaji, 2022). Bu nedenle, işverenlerin çalışanlarının iş-yaşam dengelerini desteklemek adına stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma, turizm sektöründe çalışanların iş ve boş zaman çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Sektörde yaygın olan zorlu çalışma koşullarının, bireylerin iş ve yaşam dengelerini nasıl bozduğu, iş memnuniyetlerini nasıl etkilediği ve bu dengenin genel yaşam memnuniyetine yansımaları ele alınacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş/Boş Zaman Çatışması ve İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerinden elde ettikleri memnuniyet düzeyini ifade eden önemli bir örgütsel davranış kavramıdır. İş tatmini literatürü, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinden, iş ortamından, iş arkadaşlarından, üstlerinden ve genel olarak işlerinden duydukları memnuniyetin düzeyini kapsamaktadır (Locke, 1976). İş tatmininin belirleyicileri arasında işin doğası, çalışma koşulları, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, sosyal ilişkiler ve örgüt kültürü gibi faktörler yer almaktadır (Spector, 1997). Herzberg'in iki faktör teorisi, iş tatminini motive edici ve hijyen faktörleri olarak ikiye ayırarak analiz etmektedir. Bu teoriye göre, motive edici faktörler işin içeriğiyle ilgili olup iş tatmini sağlarken, hijyen faktörleri iş çevresiyle ilgili olup tatminsizliği önlemektedir (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Turizm ve konaklama sektöründeki işin doğası

gereği, çalışanlar resmî tatillerde uzun çalışma saatleri, müşterilerden gelen baskılar ve yöneticilerinden gelen hizmet standartlarını koruma baskısı nedeniyle önemli bir stres altında kalmaktadır (Elbaz ve diğerleri, 2020). Turizm sektöründe iş tatminini en fazla etkileyen faktörler arasında iki ana grup öne çıkmaktadır. Birinci grupta, insan kaynakları yönetimi ile ilgili bağımsız değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenler arasında seçici işe alma, eğitim, ücret, sosyal haklar, terfi fırsatları, kariyer yönetimi, kararlara katılım, performans değerlendirme ve iş güvencesi yer almaktadır. İkinci grupta ise iş ortamındaki sosyal ilişkiler ile ilgili bağımsız değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenler, amirden sosyal destek ve çalışma arkadaşlarından sosyal destek gibi unsurları içermektedir (Kuşlvan & Kuşlvan, 2005).

Turizm sektörünün çalışma şartlarından dolayı çoğu çalışanın boş zaman hayatı ve faaliyetleri, iş gereksinimleri tarafından domine edilmektedir (Beehr ve diğerleri, 2001). Bu durum, turizm sektörü çalışanlarının yaşamın diğer yönlerinden çok iş rollerine odaklandığını ve bunun da enerji tüketerek boş zaman için ayrılan zaman, canlılık ve fırsatları azalttığını göstermektedir (Wong & Lin, 2007). İş ve iş dışı roller arasındaki çatışma, rollerin iş ve yaşamda orantısız olduğu durumlarda ortaya çıkar ve iş için zaman dağılımı arttıkça şiddetlenir (Greenhaus & Beutell, 1985). İş-boş zaman çatışması, iş taleplerinin iş rolünün yaşamdaki diğer rollere baskın geldiği ve bunun sonucunda boş zaman için zaman, enerji ve fırsatın azaldığı bir rol çatışması biçimi olarak tanımlanır (Wong & Lin, 2007). İş ve boş zaman arasında dengesiz bir ilişki olduğunda, bu çatışma daha belirgin hale gelir (Thompson & Bunderson, 2001). Hizmet sektörü çalışanları için iş/boş zaman çatışmasının, işteki yüksek zaman talepleri, zaman yönetiminin eksikliği ve işle ilgili desteğin azlığı ile ilişkili olduğunu bulmuştur (Wong & Lin, 2007).

Yayılma teorisine göre, bireyin boş zamanından edindiği duygular işine yansır. İşten boş zamana çatışma, bireyin boş zaman faaliyetlerini etkiler ve işte yayılma etkisi oluşturur (Staines, 1980). İşleri hakkında daha fazla olumsuz duygular yaşayan bireyler, daha düşük iş tatmini yaşama eğilimindedir. Çalışanlar, işlerinde mantıksız bir şekilde meşgul oldukları için boş zaman aktivitelerine daha az zaman harcadıklarında, işlerinden daha fazla memnuniyetsizlik yaşarlar. Bu, onların dinlenme ihtiyaçlarını karşılamalarını potansiyel olarak engelleyebilir (Rice ve diğerleri, 1992). Sharma ve Nambudiri (2015) tarafından bilgisayar teknolojileri uzmanları üzerinde yapılan bir çalışmada iş/boş zaman çatışmasının iş tatminin negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Cho vd. (2023) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada iş-boş zaman çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Tsaur ve Yen (2018) tarafından turizm ve konaklama sektöründe çalışanlar üzerine yapılan bir çalışmada iş-boş zaman çatışmasının boş zaman tatmini, iş tatmini ve psikolojik refahı olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Sop (2014) tarafından konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada meslek memnuniyeti ile iş-serbest zaman çatışması arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde Yıldız (2019) tarafından konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

H₁: İş-Boş zaman çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

2.2. İş-Boş Zaman Çatışması ve Yaşam Tatmini

Boş zaman, bireylerin yaşam memnuniyeti üzerinde önemli bir etkidir ve iş-yaşam dengesiyle yakından ilişkilidir. Çalışanların boş zaman aktiviteleri, yaşam kalitesini artırarak genel memnuniyet düzeylerini yükseltmektedir (Yuh, 2022; Newman, Tay, & Diener, 2014). Ancak, iş taleplerinin artmasıyla birlikte bu denge bozulmakta ve yaşam memnuniyetinde düşüş yaşanmaktadır (De Cuyper & De Witte, 2006; Goh, Ilies & Wilson, 2015). İş ve boş zaman çatışması, özellikle çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş talepleri ve iş yükü arttıkça, çalışanların boş zaman katılımı azalmakta ve bu da yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. İş talepleri ve iş kaynakları modeli, bu dengesizliğin bireyler üzerinde yarattığı psikososyal baskıyı açıklamaktadır. Bu modele göre, artan iş talepleri, bireylerin boş zamanlarına ayırabilecekleri enerjiyi ve zamanı sınırlayarak, yaşam doyumlarını düşürmektedir (Demerouti vd., 2001). Çalışanların iş dışı faaliyetlerinden elde ettikleri anlam ve tatmin, iş yükünün etkisiyle azalmaktadır. Near ve diğerlerinin (1984) belirttiği gibi, iş ve yaşam koşulları arasındaki yayılma etkisi, işin boş zaman üzerindeki olumsuz etkilerini artırmakta ve bu da bireylerin genel yaşam memnuniyetini düşürmektedir. Bu yayılma etkisi, çalışanların hem iş hem de iş dışı hayatlarında memnuniyet kaybına yol açarak tükenmişlik gibi sonuçlar doğurabilir (Geurts ve Demerouti, 2003). Bilhassa turizm ve konaklama sektöründeki çalışanlar için, iş-boş zaman çatışmasının daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir. Bu sektörlerde yapılan araştırmalar, iş yükünün bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımını sınırlayarak yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Lin ve diğerleri, 2013; Mensah ve diğerleri, 2023).

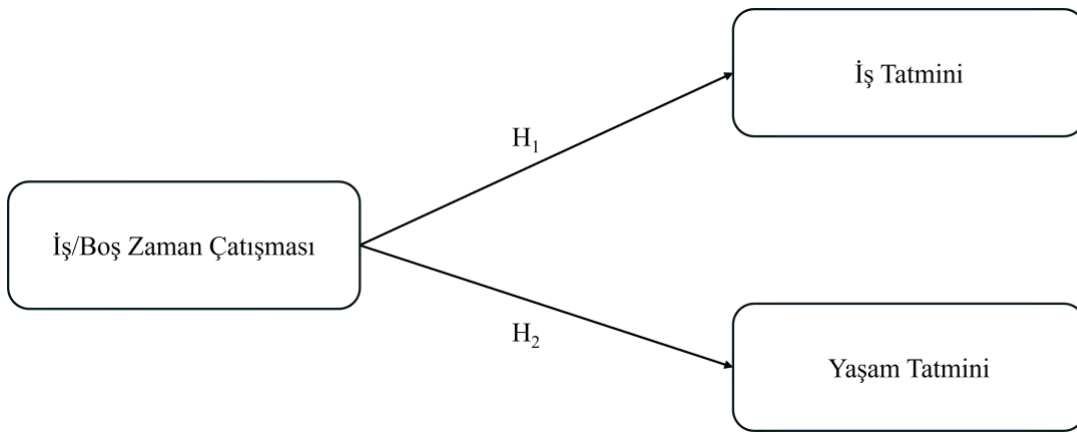
İş ve boş zaman çatışması, çalışanların yaşam memnuniyeti üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. İş taleplerinin artması ve iş yükünün yoğunlaşması, bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımını sınırlayarak, onların zihinsel ve fiziksel yenilenme süreçlerini engellemektedir. Bu çatışma, uzun vadede bireylerin hem iş tatmininde hem de genel yaşam memnuniyetinde ciddi düşüslere yol açmaktadır. Bilhassa turizm ve konaklama gibi yoğun iş temposunun olduğu sektörlerde çalışanlar, bu çatışmayı daha keskin bir şekilde deneyimlemekte ve yaşam kaliteleri bundan olumsuz etkilenmektedir.

H₂: İş-Boş zaman çatışmasının yaşam tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma, turizm sektöründe çalışanların iş ve boş zaman çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, amacına uygun olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama çalışmalarında; iki farklı nicel değişken arasındaki ilişki veya etki bir korelasyon katsayısı aracılığıyla ortaya çıkarılmaktadır (Fraenkel vd. 2012). Bu bağlamda kavramsal çerçevede geliştirilen hipotezler Şekil 1'de araştırma modeli üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü tarafından Mayıs 2024 tarihinde yayımlanan İstanbul Turizm İstatistikleri Raporu'na göre, işletme belgeli 201 adet üç yıldızlı, 187 adet dört

yıldızlı ve 139 adet beş yıldızlı konaklama işletmesi ile yatırım belgeli 35 adet üç yıldızlı, 33 adet dört yıldızlı ve 20 adet beş yıldızlı konaklama işletmesi bulunmaktadır (İstanbul Turizm İstatistikleri Raporu, Mayıs 2024). İstanbul ilinde yer alan bu konaklama işletmelerinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine dayalı kesin çalışan sayısına ulaşamamıştır. Ancak, Türkiye Otelciler Birliği (TÜROB) tarafından SGK verileri derlenerek oluşturulan Haziran 2024 raporunda, ülke genelinde 531.449 kişinin konaklama işletmelerinde çalıştığı belirtilmiştir (Türkiye SGK Sigortalı İstatistikleri, 2024). Üç yıldızlı konaklama işletmelerinde ortalama 25 kişi, dört yıldızlı konaklama işletmelerinde 50 kişi ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde ortalama 75 kişinin çalıştığı varsayıldığında, İstanbul'daki konaklama işletmelerinde tahmini olarak 60.000 kişinin istihdam edildiği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada kullanılan Smart-PLS programı, verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda, küçük örneklem büyüklüklerinde bile çok seviyeli yapıları analiz edebilme ve karmaşık modelleri bir bütün olarak değerlendirebilme yeteneğine sahiptir (Hair vd., 2017). Bu bağlamda, basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak, turizm sezonunun yoğun olduğu Haziran ve Temmuz aylarında hafta sonları, konaklama işletmelerinin yiyecek-içecek ve ön büro departmanlarında çalışanlardan yüz yüze ve çevrimiçi olarak 213 veri toplanmış ve bu verilerden 208'i analize dahil edilmiştir. PLS-SEM yöntemi, küçük ve orta büyüklükteki örneklemlerle çalışmaya esnek olduğundan (Hair vd., 2017), bu örneklem büyüklüğü analiz için yeterlidir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veriler, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın etik onayı, İstanbul Rumeli Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 23/08/2023 tarihli ve 2023/08 sayılı toplantıda verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, haftalık rekreasyon faaliyetlerine ayrılan süre ve en sık tercih edilen rekreasyon aktivitesi soruları yer almaktadır. İkinci bölümde, Wong ve Lin (2007) tarafından geliştirilen ve Sop (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddelik ve tek alt boyuttan oluşan İş-Boş Zaman Çatışması Ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısa formu oluşturulan iş tatmini ölçeğinin, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından gerçekleştirilen Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına dayanan versiyonu yer almaktadır. Bu ölçek de 5 maddeden ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. Dördüncü bölümde ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve Durak ve diğerleri (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Tatmini Ölçeği kullanılmaktadır. Bu ölçek de 5 maddelik ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizi, SPSS 26.0 ve SMART-PLS (Structural Equation Modeling) istatistik programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar ile ölçeklerin ortalama ve standart sapma analizleri SPSS programı aracılığıyla yapılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA), Cronbach's Alfa, Bileşik Güvenilirlik (CR-Composite Reliability) ve Açıklanan Ortalama Varyans (AVE-Average Variance Extracted) değerlerini içeren güvenilirlik analizleri ile Fornell-Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) değerlerini içeren geçerlilik analizleri, ayrıca regresyon yoluyla hipotez testleri SMART-PLS programı kullanılarak yürütülmüştür.

4. Bulgular

Bu bölümde, araştırmada elde edilen verilerin analiz sonuçları sunulmakta ve araştırmanın temel hipotezleri doğrultusunda bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 1: Örneklemin Temel Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	114	54.8
	Erkek	94	45.2
Yaş	18-23	14	6.7
	24-29	76	36.5
	20-35	48	23.1
	36 yaş ve üzeri	70	33.7
Medeni Hal	Bekar	98	47.1
	Evli	110	52.9
Eğitim	Ortaöğretim	31	14.9
	Ön lisans	29	13.9
	Lisans	95	45.7
	Lisansüstü	53	25.5
Gelir	0-17.002 TL	30	14.4
	17.003-34.000 TL	58	27.9
	34.001-68.000 TL	90	43.3
	68.001 TL ve üzeri	30	14.4
Meslek Yılı	1-5 yıl	56	26.9
	6-10 yıl	88	42.3
	11-15 yıl	29	13.9
	16 yıl ve üzeri	35	16.8
Kadro Durumu	Daimî	138	66.3
	Geçici	70	33.7
Haftalık rekreasyon aktiviteleri için ayrılan süre	1-5 saat	142	68.3
	6-10 saat	46	22.1
	11-16 saat	14	6.7
	17 saat ve üzeri	6	2.9
Toplam		208	%100

Araştırmaya katılan konaklama işletmesi çalışanlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %54.8'inin kadın, %45.2'sinin erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %6.7'sinin 18-23 yaş aralığında, %36.5'inin 24-29 yaş aralığında, %23.1'inin 30-35 yaş aralığında ve %33.7'sinin 36 yaş ve üzeri olduğu ortaya çıkmaktadır. Medeni hal açısından bakıldığında, katılımcıların %47.1'i bekar, %52.9'u ise evlidir. Eğitim durumları incelendiğinde ise %14.9'u ortaöğretim, %13.9'u ön lisans, %45.7'si lisans ve %25.5'i lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Gelir dağılımında katılımcıların %14.4'ü 0-17.002 TL, %27.9'u 17.003-34.000 TL, %43.3'ü 34.001-68.000 TL ve %14.4'ü 68.001 TL ve üzeri gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Mesleki deneyim açısından katılımcıların %26.9'u 1-5 yıl, %42.3'ü 6-10 yıl, %13.9'u 11-15 yıl ve %16.8'i 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. Kadro durumuna göre katılımcıların %66.3'ü daimî, %33.7'si ise geçici pozisyonda çalışmaktadır. Ayrıca, haftalık rekreasyon aktivitelerine ayrılan süre dağılımına göre katılımcıların %68.3'ü 1-5 saat, %22.1'i 6-10 saat, %6.7'si 11-16 saat ve %2.9'u 17 saat ve üzeri vakit ayırdıklarını belirtmiştir.

Tablo 2: İş-Boş Çatışması, Yaşam Tatmini ve İş Tatmini Ölçeklerinin Ortalama ve Standart Sapma Analizleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
İş-Boş Zaman Çatışması	3.959	1.089
Yaşam Tatmini	2.509	1.005

İş Tatmini 3.630 1.004

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan turizm çalışanlarının iş-boş zaman çatışması ortalaması 3.959, yaşam tatmini ortalaması 2.509 ve iş tatmini ortalaması 3.630 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, iş-boş zaman çatışmasının yüksek, buna karşılık yaşam ve iş tatmininin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma modelinin analizine geçmeden önce, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizler, iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliliği ve ayrışma geçerliliğini kapsamaktadır. Cronbach's Alfa, ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılmış olup, literatürde genellikle 0.70 veya üzeri bir değer kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Henseler vd., 2016). CR, faktörlerin güvenilirliğini değerlendirmek için kullanılmış ve 0.70 ile 0.95 arasındaki değerlerin kabul edilebilir olduğu ifade edilmektedir. AVE ise geçerliliği değerlendirmek için kullanılmış olup, 0.50 veya daha yüksek bir değer geçerli kabul edilmektedir.

Faktör yükleri, her bir indikatörün ilgili faktörle ilişkisini ölçmek için değerlendirilmiştir ve genellikle 0.40 ile 0.70 arasında değerler kabul edilmektedir. Ancak, faktör yükleri değerlendirilirken değişkenin teorik önemi göz önünde bulundurulmalıdır (Hair vd., 2014).

Tablo 3: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	İfadeler	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa	CR	AVE
İş-Boş Zaman Çatışması	İBÇ1	.935	.879	.917	.604
	İBÇ2	.843			
	İBÇ3	.952			
	İBÇ4	.804			
	İBÇ5	.864			
İş Tatmini	İT1	.917	.953	.955	.797
	İT2	.973			
	İT3	.927			
	İT4	.820			
	İT5	.817			
Yaşam Tatmini	YT1	.978	.945	.948	.777
	YT2	.879			
	YT3	.789			
	YT4	.539			
	YT5	.571			

Tablo 3 incelendiğinde, faktör yüklerinin 0.571 ile 0.973 arasında olduğu görülmektedir. AVE ve CR değerlerinin eşik seviyelerin üzerinde olması sebebiyle, faktör yükleri 0.50 ile 0.70 arasında bulunan maddeler ölçekten çıkarılmamıştır.

Cronbach's Alpha katsayılarının 0.879 ile 0.953, CR katsayılarının ise 0.917 ile 0.955 arasında yer alması, iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir. AVE değerlerinin 0.604 ile 0.797 arasında değişmesi, birleşme geçerliliğinin sağlandığını desteklemektedir.

Ayrışma geçerliliğini değerlendirmek için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen ölçütler ile Henseler vd. (2015) tarafından geliştirilen HTMT katsayıları kullanılmıştır. Tablo 4'te yer alan Fornell ve Larcker testine göre, AVE değerlerinin kareköklerinin, yapıların kendi aralarındaki korelasyon katsayılarından daha yüksek olması gerekmektedir.

Tablo 4: Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell ve Larcher Kriteri)

	Yaşam Tatmini	İş Tatmini	İş-Boş Zaman Çatışması
Yaşam Tatmini	.777		
İş Tatmini	.506	.893	
İş-Boş Zaman Çatışması	-.459	-.574	.881

Tablo 4'teki değerler incelendiğinde, her bir yapının AVE karekök değerinin, diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, yapılar arasındaki ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

HTMT katsayıları, değişkenler arasındaki korelasyonların geometrik ortalaması ile aynı değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının geometrik ortalamasının oranını ifade etmektedir. Yapılar arasındaki yakınlık veya uzaklık düzeyini değerlendirmek amacıyla kullanılan HTMT katsayılarının, teorik olarak yakın yapılar için 0.90'dan, uzak yapılar için ise 0.85'in altında olması gerektiği belirtilmektedir (Henseler vd. 2015). Tablo 5, bu çalışmada hesaplanan HTMT katsayılarının durumunu göstermektedir.

Tablo 5: Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (HTMT Kriteri)

	Yaşam Tatmini	İş Tatmini	İş-Boş Zaman Çatışması
Yaşam Tatmini			
İş Tatmini	.502		
İş-Boş Zaman Çatışması	.449	.572	

Yapısal Model

Araştırma modelinin analizinde PLS-SEM yöntemi kullanılmış ve veriler SmartPLS 4.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Modelin doğrusallık yol katsayıları, R^2 ve F^2 değerleri hesaplamaları PLS algoritması aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, modelin tahmin gücünü değerlendirmek amacıyla Q^2 hesaplamaları için Blindfolding analizi yapılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılığını test etmek amacıyla bootstrapping yöntemi uygulanmış, 5000 alt örneklem oluşturularak t değerleri hesaplanmış ve model parametrelerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı belirlenmiştir.

Tablo-6: Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler	VIF	F^2	R^2	Q^2
İş-Boş Zaman Çatışması→ Yaşam Tatmini	1.000	.266	.210	.116
İş-Boş Zaman Çatışması→ İş Tatmini	1.000	.491	.323	.225

Değişkenler arasındaki VIF değerleri incelendiğinde, tüm değerlerin 5'in altında olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 2017). Bu durum, değişkenler arasında anlamlı bir doğrusallık sorununun bulunmadığını göstermektedir.

Modelin R^2 değerleri incelendiğinde, iş-boş zaman çatışması değişkeninin yaşam tatminini %21, iş tatminini ise %32 oranında açıkladığı görülmüştür. Etki büyüklüğü katsayılarının (F^2) değerlendirilmesinde 0.02 ve üzeri düşük, 0.15 ve üzeri orta, 0.35 ve üzeri ise yüksek olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1988). Bu değerlere göre, iş-boş zaman çatışmasının yaşam tatmini üzerinde orta düzeyde, iş tatmini üzerinde ise yüksek düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Endojen değişkenler için hesaplanan tahmin gücü katsayıları (Q^2) değerlerinin sıfırdan büyük olması, modelin yaşam tatmini ve iş tatmini değişkenlerini tahmin etme gücüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Hair vd.,

2017). Tabloya bakıldığında, Q^2 değerlerinin sıfırdan büyük olduğu görülmekte ve bu da modelin ilgili değişkenleri doğru bir şekilde tahmin etme ve açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Araştırma Modeli Etki Katsayıları

Path	Effect	Ss	t değeri	p
İş-Boş Zaman Çatışması→ Yaşam Tatmini	-.459	.084	5.445	.000
İş-Boş Zaman Çatışması→ İş Tatmini	-.574	.073	7.874	.000

Tablo 7'da değişkenler arasında etkinin test edilmesi için yol analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular,

İş-boş zaman çatışmasının yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<0.01$). İş-boş zaman çatışması bir birim arttığında yaşam tatmini .459 birim düşmektedir ($\beta=-.459$). Bu bulgu, araştırmanın H_1 hipotezini desteklemektedir. İş-boş zaman çatışmasının yaşam tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

İş-boş zaman çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<0.01$). İş-boş zaman çatışması bir birim arttığında iş tatmini .574 birim düşmektedir ($\beta=-.574$). Bu bulgu, araştırmanın H_2 hipotezini desteklemektedir. İş-boş zaman çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerinde çalışanların iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma modeli kapsamında, değişkenler arasındaki doğrudan etkiler test edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, iş-boş zaman çatışması iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir ($\beta=-0.459$). Bu sonuç, literatürdeki önceki çalışmalarla uyumlu bulunmuştur (Sop, 2014; Sharma ve Nambudiri, 2015); Tsaur ve Yen, 2018; Yıldız, 2019). İş-boş zaman çatışması, çalışanların iş tatmininde düşüşe neden olmaktadır. İş nedeniyle boş zaman aktivitelerine katılamama, enerji eksikliği ve uygun ruh hali bulamama gibi faktörler, iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Boş zamanın yetersizliği, bireyin işine duyduğu bağlılığı zayıflatır ve işin keyifli bulunmasını olumsuz yönde etkileyebilir. Aynı zamanda, boş zaman eksikliği, çalışanların yeterince dinlenememesine yol açarak iş yerinde mutlu olma düzeylerini düşürebilir. Bu durum, işin kişisel yaşam üzerindeki stresini artırarak iş tatminini olumsuz etkiler. İş yerinde geçirilen zamanın kalitesi, boş zaman aktivitelerine katılım ile doğrudan ilişkilidir. Boş zaman aktiviteleri, iş yerindeki deneyimi olumlu yönde etkileyebilirken, bu aktivitelerden mahrum kalmak iş yerindeki zamanın verimliliğini ve keyfini azaltabilmektedir. Bu bulgular, yayılma teorisini desteklemektedir ve iş ile boş zaman arasındaki dengesizliğin iş tatminine olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularına göre iş boş zaman çatışması yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir ($\beta=-0.574$). Bu sonuç, literatürdeki önceki çalışmalarla uyumlu bulunmuştur (Lin vd., 2013; Mensah vd., 2023). İş yoğunluğu nedeniyle boş zaman aktivitelerine yeterince katılamamanın, çalışanların yaşam tatmini üzerinde önemli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışanların boş zaman aktivitelerine katılamamaları ve bu aktiviteler için yeterli enerjiye sahip olamamaları, yaşam tatmininde belirgin bir düşüşe yol açabilir. Örneğin, ideal yaşantıya sahip olma algısı, boş zamanın eksikliği nedeniyle zayıflayabilir. İşin getirdiği yoğunluk, bireylerin yaşam koşullarını mükemmel olarak değerlendirmelerini zorlaştırabilir. Çalışanlar yaşam koşullarından memnun olmadıklarında, yaşamdan bekledikleri önemli şeyleri elde edemediklerini düşünebilirler. Boş zaman eksikliği, kişilerin yaşamdan aldıkları tatmini düşürerek, genel memnuniyet düzeylerini olumsuz

etkileyebilir. Aynı zamanda, boş zaman aktivitelerine katılamama durumu, bireylerin yaşamlarına yönelik olumlu değerlendirmeler yapmalarını engelleyebilir, bu da yaşamlarını geri dönüp değiştirme isteğini artırabilir.

Bu çalışma, iş-boş zaman çatışmasının etkisinin hem iş sonuçlarına hem de bununda ötesine geçerek yaşam memnuniyetini de etkilediğini doğrulamıştır. İşten ve çalışma koşullarından kaynaklanan bu çatışmanın boş zamana yayılması, çalışanların hem işte hem de kişisel hayatlarında memnuniyet kaybına yol açmaktadır. Bu sonuçlar, iş ve boş zaman arasındaki etkileşimi açıklayan yayılma teorisini desteklemektedir. Yayılma teorisine göre, iş deneyimleri bireylerin boş zamanına da yayılabilir ve bu etkileşim konaklama sektöründe çalışanlar için daha belirgindir. Çalışanlar, boş zamanlarında bile iş stresini üzerlerinden atmakta zorlanmakta, bu da işten boş zamana doğru bir yayılma yaratmaktadır. Aynı şekilde, iş yaşamındaki mutsuzluk ve yorgunluk, çalışanların boş zamanlarına yansımakta, böylece kişisel yaşam tatminlerini de olumsuz etkilemektedir (Judge ve Shinichiro, 1994). Ayrıca konaklama sektöründe, teknolojinin yaygın kullanımı ve esnek çalışma saatleri nedeniyle iş ve boş zaman arasındaki sınırlar bulanıklaşmış durumdadır. Çalışanlar, boş zamanlarında bile işle ilgili sorumluluklarını yerine getirmek zorunda kalabilmekte, bu da işten kaynaklanan stresin boş zamanlarına yayılmasına neden olmaktadır (Lewis, 2003). Bu nedenle, iş ve boş zaman arasındaki bu yayılma, konaklama sektörü çalışanlarının iş ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

Pratik açıdan değerlendirildiğinde, çalışanların iş nedeniyle boş zaman aktivitelerine yeterince katılamamaları, iş ve yaşam tatminini doğrudan olumsuz etkilemektedir. Bu durum, konaklama işletmeleri yöneticileri, bilhassa insan kaynakları yöneticileri için, çalışan memnuniyetinin artırılması ve iş verimliliğinin sürdürülebilmesi açısından dikkate alınması gereken önemli bir husus olarak öne çıkmaktadır. İş-boş zaman çatışmalarının hafifletilebilmesi amacıyla, esnek çalışma saatleri ve uygun iş düzenlemeleri sağlanarak, çalışanların iş-yaşam dengelerinin korunması mümkün olabilir. Bunun yanı sıra, çalışanlar için boş zaman programları oluşturulması ve boş zaman etkinliklerinin düzenlenmesi faydalı olacaktır. Çalışanların iş-yaşam dengesi ihtiyacına uygun olarak, izin sürelerinin zorunlu hale getirilmesi ve bu sürelerle uyulmasının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, boş zaman paketlerinin sübvansede edilmesi, çalışanların iş dışında daha fazla zaman ayırabilmelerine katkı sunacaktır. Konaklama işletmelerinde iş-boş zaman çatışmalarını azaltmaya yönelik olarak, yöneticiler ve süpervizörlerin bu konuda etkili yönetim stratejileri geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla danışmanlık hizmetlerinden yararlanılabilir.

Araştırmamızın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı şehir oteli olarak nitelendirilen konaklama işletmelerinde çalışan bireylerle sınırlıdır. Gelecek araştırmalar, deniz kenarında bulunan konaklama işletmeleri ve özellikle yoğun turistik sezonlar geçiren turizm destinasyonlarındaki işletmelerde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilebilir. Bu çalışmada iş-boş zaman çatışması genel bir çerçevede ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalar, zaman, davranış ve gerginlik temelli olarak hem işten boş zamana hem de boş zamandan işe yayılma gösteren çok boyutlu iş-boş zaman çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini inceleyebilir. Ayrıca, teknoloji temelli çatışma yayılımı eklenerek özellikle ön büro çalışanlarına odaklanan araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Başol, O. ve Çömlekçi, M.F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Beehr, T.A., Glaser, K.M., Canali, K.G. and Wallwey, D.A. (2001). Back to basics: Re-examination of demand-control theory of occupational stress. *Work and Stress*, 15(2), 115-130.
- Brayfield, A.H. and Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.

- Castro-Casal, C., Vila-Vázquez, G. and Pardo-Gayoso, Á. (2019). Sustaining affective commitment and extra-role service among hospitality employees: Interactive effect of empowerment and service training. *Sustainability*, 11(15), 4092.
- Cho, H. (2023). Work-leisure conflict and well-being: The role of leisure nostalgia. *Leisure Sciences*, 45(4), 309-330.
- Cho, H., Pyun, D.Y. and Wang, C.K.J. (2023). Teachers' work-life balance: The effect of work-leisure conflict on work-related outcomes. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-16.
- Cohen, M.A. (1988). Some new evidence on the seriousness of crime. *Criminology*, 26(2), 343-353.
- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. and Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 60-68.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Durak, M., Şenol-Durak, E. and Gençöz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with life scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicators Research*, 99, 413-429.
- Elbaz, A.M., Salem, I., Elsetouhi, A. and Abdelhamied, H.H. (2020). The moderating role of leisure participation in work-leisure conflict for the reduction of burnout in hotels and travel agencies. *International Journal of Tourism Research*, 22(3), 375-389.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fraenkel, J., Wallen, N. and Hyun, H. (2011). How to Design and Evaluate Research in Education (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Geurts, S.A. and Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2(1), 279-312.
- Goh, Z., Ilies, R. and Wilson, K.S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.
- Greenhaus, J.H., and Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: The critical role of workload and supervisor support. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(4), 395-418.
- Hair Jr, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L. and Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. New York, Sage Publications Inc.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. and Thiele, K.O. (2017). Mirror, mirror on the wall: A comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45, 616-632.
- Henseler, J., Hubona, G. and Ray, P.A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work, In Work and the nature of man, Herzberg, F. (Ed.), *Mentor Book*, New York: John Wiley & Sons, 91-111.
- Hwang, J., Hyun, S.S. and Park, J. (2013). Segmentation of hotel employees by occupational stress and differences in demographic characteristics. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(3), 241-261.
- Iskender, A. ve Yaylı, A. (2017). İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi: Ankara'daki 4-5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 95-112.

- Judge, T.A., and Shinichiro, W. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *The British Psychological Society*, 101-107.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. and Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Karatepe, O.M. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(6), 836-856.
- Karatepe, O.M. and Uludag, O. (2008). Role stress, burnout and their effects on frontline hotel employees' job performance: Evidence from Northern Cyprus. *International Journal of Tourism Research*, 10(2), 111-126.
- Kim, H.J., Shin, K.H. and Umbreit, W.T. (2007). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 421-434.
- Kurtipek, S., Kılıçarslan, F. ve Durhan, T. A. (2023). Sağlık çalışanlarının iş serbest zaman çatışması ve boş zaman yoluyla stresle baş etme inancının incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1-Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 252-272.
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Law, J., Pearce, P.L. and Woods, B.A. (1995). Stress and coping in tourist attraction employees. *Tourism Management*, 16(4), 277-284.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life: Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22, 343-355.
- Lin, J.H., Wong, J.Y. and Ho, C.H. (2013). Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178-187.
- Lin, Y.S., Huang, W.S., Yang, C.T. and Chiang, M.J. (2014). Work-leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dunnette M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand McNally.
- Mansour, S. and Mohanna, D. (2018). Mediating role of job stress between work-family conflict, work-leisure conflict, and employees' perception of service quality in the hotel industry in France. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 154-174.
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K. and Dolbier, C. (2021). Work hard, play hard... or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 52(3), 330-346.
- Mensah, C., Baah, N.G., Nutsugbodo, R.Y. and Ankor, A. (2023). Work leisure conflict, job stress, life satisfaction and turnover intention of hotel workers in Accra, Ghana. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 22(3), 396-416.
- Near, J.P., Smith, C.A., Rice, R.W. and Hunt, R.G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(1), 184-190.
- Newman, D.B., Tay, L. and Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15, 555-578.
- Obinwanne, C.O. and Kpaji, O.L. (2022). Effect of Work Life Balance in Organizational Productivity in Tourism Centers in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. *International Journal of Hospitality & Tourism Studies*, 3(1), 32-39.
- Qu, H. and Zhao, X.R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28.
- Rice, R.W., Frone, M.R. and McFarlin, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.

- Sharma, A. and Nambudiri, R. (2015). Job-leisure conflict, turnover intention and the role of job satisfaction as a mediator: An empirical study of Indian IT professionals. *South Asian Journal of Management*, 22(1), 7-27.
- Sop, S.A. (2014). İş baskısı, iş-serbest zaman çatışması, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 1-14.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmelerinin yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana'da ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. New York City, Sage Publications.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Thompson, J.A. and Bunderson, J.S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: Beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17-39.
- Tsaur, S.H. and Yen, C.H. (2018). Work-leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121-131.
- Wong, J.Y. and Lin, J.H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*, 28(3), 726-735.
- Yıldız, B. (2021). *Turizm çalışanlarının iş-boş zaman çatışmasının iş tatminine, boş zaman tatminine ve psikolojik iyi oluş hallerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Nevşehir.
- Yuh, J. (2022). The impact of affective commitment and leisure satisfaction on employees' quality of life. *The Open Psychology Journal*, 15(1).
- Zhao, L., and Rashid, H. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of IT professionals. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 13(2), 25.

İnternet Kaynakları

- İstanbul Turizm İstatistikleri Raporu- Mayıs 2024. <https://istanbul.ktb.gov.tr/Eklenti/124200,mayis-2024-turizm-istatistik-raporupdf.pdf?0> (Erişim tarihi: 17 Haziran 2024).
- Türkiye SGK Sigortalı İstatistikleri. (2024). <https://www.turob.com/tr/bilgi-merkezi/istatistikler/2024/show/1323/haziran-2024-turkiye-sgk-sigortalı-istatistikleri> (Erişim tarihi: 28 Haziran 2024).