



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK TURİZMİ ANA BİLİM DALI

**İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: SAĞLIK TURİZMİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARA
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Şükran ARSLAN GÖZTÜRK

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Emre ARSLAN

ALANYA

2023

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: SAĞLIK TURİZMİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARA
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Şükran ARSLAN GÖZTÜRK
Sağlık Turizmi Anabilim Dalı
Sağlık Turizmi Tezli Yüksek Lisans

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Emre ARSLAN

ALANYA
(2023)

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Şükran ARSLAN GÖZTÜRK

ÖNSÖZ

İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada tez konusunun ortaya çıkmasından uygulamaya geçirilip tamamlanması aşamasına kadar değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, her yorulduğumda bana cesaret veren, öğrencisi olmaktan onur ve gurur duyduğum değerli Tez Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ömer Emre ARSLAN' a, tüm zor zamanlarımda yanımda olan, bana yürekten inandıkları ve her zaman destek oldukları için hayatım boyunca gurur duyduğum sevgili annem ve babama, tez çalışmamın en başından itibaren her anlamda beni destekleyen ve çalışmam esnasında sabır ve hoşgörüsüyle her anlamda bana yardımcı olan sevgili eşim Şevki GÖZTÜRK' e, bu zorlu süreçte desteklerini esirgemedikleri için şükranlarımı sunarım.



ÖZET

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK TURİZMİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Şükran ARSLAN GÖZTÜRK

Sağlık Turizmi Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Ekim, 2023 (93 Sayfa)

Son yıllarda önemli bir araştırma konusu olarak dikkat çeken iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunun bireylerin tüm yaşamını etkilediği, literatürde sıklıkla çalışılan bir konudur. İş ve aile kavramları, bireylerin yaşamlarında en çok önemsedikleri iki kavramı temsil etmektedir. İş ve aile rolleri arasındaki çatışma bireylerin işte ve ailede sahip oldukları rollerin uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Bu çalışma ilişkisel (korelasyonel) bir araştırma desenine sahiptir. Çalışmanın örneklemini sağlık turizmi kapsamında çalışan 294 işgören oluşturmaktadır. Veriler “İş-aile yaşam çatışması ölçeği” ve “İş doyumunu ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilere güvenirlik, korelasyon, basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu düzeyini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile yaşam çatışması boyutlarından iş-aile çatışması boyutunun iş doyumunun anlamı bir belirleyicisi olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması boyutunun iş doyumunu açıklamada anlamlı bir etkisi yoktur. 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. Çalışmada, 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 olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma, sağlık turizmi çalışanlarının iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasındaki bağlantının anlaşılabilmesi için sektörel bir iç görüş sağlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, İş Doyumu, Sağlık Turizmi

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY LIFE CONFLICT AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH FOR EMPLOYEES IN THE HEALTH TOURISM SECTOR

Şükran ARSLAN GÖZTÜRK

Department of Health Tourism

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

October, 2023

Work-family life conflict and job satisfaction, which has attracted attention as an important research topic in recent years, affects the entire life of individuals and is a subject frequently studied in the literature. The concepts of work and family represent the two concepts that individuals care most about in their lives. The conflict between work and family roles results from the incompatibility of the roles that individuals have at work and in the family. 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. 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. 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.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Satisfaction, Health Tourism

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR	3
2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması.....	3
2.1.1. Rol kavramının tanımı	3
2.1.2. Rol çatışması kavramının tanımı	3
2.1.3. İş-aile yaşam çatışması kavramının tanımı.....	5
2.1.4. İş-aile yaşam çatışmasının türleri	9
2.1.4.1. Zaman dayalı çatışma	10
2.1.4.2. Gerilime (gerginlik) dayalı çatışma	11
2.1.4.3. Davranışa dayalı çatışma	12
2.1.5. İş-aile yaşam çatışmasında etkili olan faktörler	13
2.1.5.1. Kişisel faktörler.....	13
2.1.5.2. İş ile ilgili faktörler	14
2.1.5.3. Aile ile ilgili faktörler	15
2.1.6. İş-aile yaşam çatışmasının boyutları	15
2.1.6.1. İş-aile çatışması.....	16
2.1.6.2. Aile-iş çatışması.....	16
2.1.7. İş-aile yaşam çatışması teorileri	17
2.1.7.1. Bölünme kuramı	17
2.1.7.2. Taşma kuramı	18
2.1.7.3. Telafi kuramı.....	18
2.1.7.4. Çatışma kuramı	19
2.1.8. İş-aile yaşam çatışmasının sonuçları	19
2.2. İş Doyumu	21
2.2.1. İş doyumunun tanımı	21

2.2.2. İş doyumu konusunda çeşitli kuramlar	25
2.2.2.1. Kapsam kuramları	25
2.2.2.2. Süreç kuramları	27
2.2.3. İş doyumunu etkileyen faktörler	30
2.2.3.1. Örgütsel faktörler	31
2.2.3.2. Bireysel faktörler	34
2.2.4. İş doyumunun boyutları	37
2.2.5. İş doyumunun sonuçları	38
2.2.6. İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumu arasındaki ilişki	39
2.3. Sağlık Turizmi	44
2.3.1. Sağlık turizminin tanımı ve kapsamı	44
2.3.2. Sağlık turizminin çeşitleri	46
2.3.2.1. Termal turizm (spa ve wellness turizmi)	46
2.3.2.2. Medikal turizm	47
2.3.2.3. Geriatri turizmi (üçüncü yaş turizmi) ve engelli turizmi	48
2.3.3. Türkiye’de ve dünyada sağlık turizmi	48
3. YÖNTEM	50
3.1. Araştırma Metodu	50
3.2. Araştırmanın Modeli	50
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	52
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	53
4. BULGULAR	60
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	73
6. KAYNAKLAR	80
7. EKLER	89
Ek-1: Anket Formu	89
Ek 2: Etik Kurul Onayı	92
ÖZGEÇMİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri ve Boyutları	9
Tablo 3.1 İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Güvenilirlik Katsayıları.....	55
Tablo 3.2 İş Doyumu Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Güvenilirlik Katsayıları	58
Tablo 3.3 Aritmetik Ortalama ve İlişki Katsayı Aralıkları	59
Tablo 4.1 Araştırmaya Katılan İşgörenlerle İlgili Tanıtıcı Bilgiler	61
Tablo 4.2 İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş-Aile Boyutuna İlişkin Analizler.....	62
Tablo 4.3 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Aile-İş Boyutuna İlişkin Analizler.....	63
Tablo 4.4 İş Doyumunun İçsel Boyutuna İlişkin Analizler	64
Tablo 4.5 İş Doyumunun Dışsal Boyutuna İlişkin Analizler.....	65
Tablo 4.6 Katılımcıların İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Demografik ve Diğer Bazı Özellikleri ile Karşılaştırılması	66
Tablo 4.7 Katılımcıların İş-Aile-Yaşam Çatışmasına İlişkin Görüşlerinin Demografik ve Diğer Bazı Özellikleri ile Karşılaştırılması.....	68
Tablo 4.8 İş Aile Yaşam Çatışması, İş Doyumu ve Alt boyutlar Korelasyon Analizi ..	69
Tablo 4.9 İş Aile Yaşam Çatışmasının ve Alt Boyutlarının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi Basit ve Çoklu Regresyon Analizi	70
Tablo 4.10 İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Dışsal İş Doyumu Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi	71
Tablo 4.11 İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İçsel İş Doyumu Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 2.1 Ülkemize gelen sağlık turisti sayıları 45
- Şekil 3.1 Araştırmanın Modeli 51



SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

α	Alfa
β	Beta
<	Küçük
>	Büyük
f	Frekans
p	Anlamlılık
ss	Standart Sapma
\bar{x}	Ortalama
%	Yüzde
r	Korelasyon

Kısaltmalar

İAÇ	İş-Aile Çatışması
AİÇ	Aile-İş Çatışması

1. GİRİŞ

Günümüz şartlarında işgörenlerin birçoğu işleri ve aileleri ile büyük bir çelişki içindedir. İşgörenler genellikle eşleriyle, çocuklarıyla, aileleriyle daha fazla zaman geçirmek, onlarla daha fazla şey paylaşarak her zaman yanlarında olmak istemekte ancak buna karşılık örgütlerin istekleri sürekli artmaktadır (Atabay ve Naktiyok, 2017). Yetişkinlerin hayatının en önemli iki unsuru iş ve ailedir. Bu iki kavram arasında eş zamanlı oluşan rol çatışmaları örgütleri ve bireyleri olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Şentürk ve Bayraktar, 2018). Çatışma, bireylerin iş ve aile yaşamında birçok soruna yol açmaktadır. Bunun için, iş-aile yaşam çatışmasının sebep olduğu sonuçlar; hem işgörenin aile yaşantısı için hem de işgörenin çalıştığı örgütü için önemlidir (Yüksel, 2005). İşgörenlerin yaşadığı iş-aile yaşam çatışması, sahip oldukları değerlere ve demografik özelliklere göre değişiklik gösterebilmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010). İşgörenler örgütlerinde beklentilerine karşılık bulduğu sürece motive olup bir doyuma ulaşırlar. İşgörenler bu doyuma ulaşırken cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum gibi bireysel faktörler dışında, ücret, örgüt ve yönetim, çalışma koşulları, terfi ve kariyer olanakları gibi örgütsel faktörlerden de etkilenirler (Küçük, 2014). İş doyumsuzluğu ise işten gönüllü olarak ayrılma, işe gelmeme veya geç gelme, iş ile ilgili davranışlarında bozukluk ile ilişkilendirilmektedir (Koroğlu, 2011). İşgörenlerin iş doyumunu sağladıktan sonra bu konun hallolduğunu sanmak büyük bir yanılgıya neden olmaktadır. İş doyumunu hızla sağlandığı gibi yine aynı hızla doyumsuzluğa dönüşebilmektedir (Şengül, 2008).

Sağlık turizmi teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerine olan ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıkan uluslararası hasta potansiyelini kullanarak, sağlık kuruluşlarının büyümesine olanak sağlayan turizm türüdür (Bulut ve Şengül, 2019). Sağlık turizmi, sadece sağlık turistlerinin sağlığını korumayı, teşhis, tedavi ve rehabilite etmeyi değil, bunun yanında turizm hareketlerini de içinde barındırır (Yardan, Dikmetaş, Us ve Yabana, 2014). Sağlık turizmi, son yıllarda ülkemizde önem kazanan bir alan olmakla birlikte, içerik ve kapsam bakımından çeşitlenerek literatürde karşımıza çıkmaktadır. Sağlık turizmi ile ilgili sınıflandırmalar; termal turizm, medikal turizm, ileri yaş (geriatri) ve engelli turizmidir (M. E. Özkan, 2019).

Sağlık turizmi sektöründe çalışanların, iş ve aile yaşamlarının önemli bir çatışma alanı haline gelmesinin, iş doyumunu etkileyebileceği söylenebilir. Bu tez çalışması kapsamında sağlık turizmi işğörenleri üzerinde bir araştırma yapılarak, işğörenlerin yaşadıkları iş-aile yaşam çatışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Literatür çalışmamızın birinci bölümünde iş-aile yaşam çatışması, ikinci bölümünde iş doyumunu ve üçüncü bölümünde sağlık turizmi ele alınmıştır. İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu bir bütün olarak incelenirken, alt boyutları da ayrı ayrı ele alınmıştır. Yöntem bölümünde araştırma metodu, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örneklemini, verilerin toplanması ve analizi gibi konular bulunmaktadır. Son olarak da analizler sonucu ulaşılan bulgular, tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.



2. LİTERATÜR

2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

2.1.1. Rol kavramının tanımı

Rol, bireylerin toplum içerisinde olan yeri ve yapması gereken davranış kalıpları olarak tanımlanabilir (Deveci, 2016). Ayrıca rol, içinde olduğu gruplardaki pozisyon ve statüsü için hem başkalarının kişiden beklediği, hem de kişinin kendisinden beklediği eylem ve davranışları içermektedir (Açıkgöz, 2014). İnsanların doğdukları andan itibaren belli bir rol ve sorumluluk üstlenmesi gerekir. Bu roller; kardeş olma, abla olma, abi olma, evlat olma, eş olma, ebeveyn olma, işgören ya da yönetici olma gibi rol ve sorumluluklar olarak söylenebilir (Şentürk ve Bayraktar, 2018). Kişinin yaşamı boyunca yapması gereken rol gerekleri değişebilmekte ve rol gereklerinin yapılması için sarf edilen çaba tüm yaşam süresince devam etmektedir (Korkmazer, 2018). Rol beklentisinin iki temel kaynağı vardır. Bunlardan ilki bireyin içinde bulunduğu pozisyonun yüklediği görev ve sorumluluklar, diğeri ise bireyin geçmişte yaşamış olduğu deneyimleridir (Aydemir, 2017). Kişinin toplum içinde sahip olduğu statü veya konum bireye yüklemiş olduğu tüm sorumluluklar, o kişiye tanımlanan roller olarak açıklanabilir. Bu roller için örgütte çalışan amir-memur, ast-üst, çalışan-yönetici; evde anne, çocuk, dede, baba, gelin vb. örnekler gösterilebilir. Kişiler bu belirttiğimiz rollerini kendi öz kişilik kavramlarının parçası olarak yerine getirmektedir (Uğur, 2019). Bireylerin yaşamları süresince yerine getirdikleri rollerin artarda sıralanmasıyla sürekli bir rol döngüsü oluşmaktadır. Bu rol döngüsü rol kavramının nasıl var olduğunu, yorumladığını ve role dair nasıl bir tepkinin verildiği, oluşan dönüt sonucunda yeni rol beklentisinde nasıl değişiklik olduğunu açıklayan sarmal bir modeldir (Açıkgöz, 2014). Kişi yaşamında birden fazla rol üstlenebilir. Üstlendiği roller bazen birbirinden uzak bazen de yakın planda etkileşim ve iletişim hali barındırabilir. Yani kişinin hayatında üstlendiği her rolün diğer rol ile ilişkisi olduğu atlanmamalıdır (Arslan, 2012). Kısaca rol, bireylerin sosyal hayat ve iş hayatı arasındaki ilişkilerini oluşturan bir köprü görevini üstlenmektedir (Aydemir, 2017).

2.1.2. Rol çatışması kavramının tanımı

Çatışmanın temelinde kişilerin karşıt olduğu grup, birey, düşünce ve olayı benimsememesi veya hoşlanmaması ya da bu tür olayların bir kısmı ile çekişme halinde olması yatmaktadır (Kolbaşı ve Bağcı, 2018). Rol çatışması iki ya da daha fazla rolden dolayı beklentilerin çatışması veya kişilerin role ilişkin beklentileri yeterince

anlayamaması durumunda yaşanmaktadır (Aydemir, 2017). Bir rolün genel beklentileri verilen rolle ilgili sorumlulukları, istekleri, gereksinimleri, talepleri kapsamaktadır (Netemeyer, Boles, ve McMurrian, 1996). Kişinin yaşamında canlandırdığı (eş, anne-baba, çocuk, gelin, damat, ast, üst, öğrenci, müşteri, arkadaş vb.) birçok rol içinde, bireye rol yükleyen iki temel grup aile ve iş yeridir (Açıkgöz, 2014). Kişi, grup ve örgütler oluşturdukları amaçları yapmak için sürekli etkileşim halindedir. Bu süre zarfında taraflar arasında oluşan ilişkilerde, anlaşamama ve tutarsızlık olduğunda çatışma oluşabilir (Korkmazer, 2018). İşgörenler iş ve ailedeki birden fazla rol nedeniyle iş ve aile hayatını dengeleyemez, bir rolü üstlendiğinde diğer rolün sorumluluklarını yerine getirmede zorlanırlar (Polat, Kutlu, Ay, Erkan ve Doğrusöz, 2018). Kişinin sahip olduğu rolleri yerine getirmesi beklenirken kişinin rollerinde dengeyi sağlayamayıp rolleri taşıması rol çatışmasına neden olmaktadır. Rol taşıması, rollerini gerçekleştireceği ortamda rollerine uygun davranması beklenirken, benimsediği rolü farklı ortamlarda devam ettirmesi olarak açıklanmaktadır (Kolbaşı ve Bağcı, 2018). Başka bir tanımda ise rol çatışması bireyden beklenen ile yapılması gerekenler arasında uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkan çatışma biçimidir (Deveci, 2016). Roller arası çatışma Netemeyer ve arkadaşlarına göre bir örgüte üyelikle ilgili rol baskılarının, diğer gruplara üyelikten kaynaklanan baskılarla çeliştiği bir çatışma şekli olarak görülmüştür (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Ayrıca Greenhaus ve Beutell' e göre roller arası çatışma zıt baskı kümelerinin farklı rollere katılımından oluşan bir rol çatışması şeklindedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Rol çatışmasında temel unsurlardan birinde kişinin birbiriyle çelişen çok fazla rolünün olmasıdır. Bu çelişen rollerin ortasında kalan kişi çatışma yaşar ve üstlendiği rollerden sadece birini üstlenir ve diğer bir rolü yapmama tavrında bulunur (Uğur, 2019). Birey zamanla birden fazla rolle rekabet içinde olabilir. Bir rol içinde faaliyetler için harcanan zaman genellikle diğer bir rol içindeki faaliyetlere ayrılmaz (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş-rol gereksinimleri aile sorumluluklarını yerine getirememeye neden olduğundan, birey memnuniyetsizlik ve stres yaşayacaktır (Boyar, Maertz ve Pearson, 2005). Kişilerin üstlendiği rollerin her biri belli bir zaman, bağlılık ve enerji gerektirdiği için birbirine engel olabilmektedir. Kişilerin bahsedilen rollerinin birikmiş talepleri, ailenin iş hayatına, iş hayatının aile hayatına müdahalesine sebep olabilmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014).

İş-aile yaşam çatışması, rol teorisi içinde roller arası çatışmaya örnek verilebilir (Açıkgöz, 2014:135). Yaşadığımız iş-aile yaşam çatışmalarının türü genellikle rol

çatışması şeklindedir (Uğur, 2019). Rol teorisi, roller arası çatışma veya belirsizlik yaşanmaması istenen durumlara sebep olacağı hatta her rolü başarılı olarak yerine getirme çabası olan bireyin, dünyasında çatışmaya sebep olacağı savunulmaktadır (Morgül, 2020). İş-aile yaşam çatışması, iş ve aile hayatlarındaki farklı rol sorumluluklarının birtakım açılardan örtüşmediği bir roller arası çatışma şekli olarak açıklanabilir (Carlson, 1999).

İş-aile yaşam çatışması kavramı, kavramın türleri, iş-aile yaşam çatışmasında etkili olan faktörler boyutları, araştırılmış ve birçok farklı sonucu ortaya konmuştur. Bu bölümde literatüre konu olan iş-aile yaşam çatışmasını detaylı olarak inceleyeceğiz.

2.1.3. İş-aile yaşam çatışması kavramının tanımı

Bireylerin hayatları boyunca üstlendiği en önemli roller, iş ve aile yaşamları içindeki rollerdir. Ancak bazı zamanlarda bu roller üst üste geldiğinde kişilerin iş yaşamları aile yaşamındaki üstlendiği sorumluluk ve görevleri yapmayı engellemekte; iş-aile rolleri arasında çatışma olmasına sebep olmaktadır (Taş, 2018). İşgörenin hayatında iş ve aile rolleri iç içe geçmiş biçimde ve bu roller devamlı olarak etkileşim halindedir (Arslan, 2012). Günümüzde iş 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 iş görenin hem de ailesinin mutluluğunu azaltmaktadır (Aras ve Karakiraz, 2013). Bir işgörenin, iş yaşantısını çalıştığı örgütte bırakması gerekirken; ev yaşantısına getirip ebeveynlik rolüyle karıştırması durumunda çatışma yaşamaları kaçınılmaz olacaktır (Kolbaşı ve Bağcı, 2018). İşgörenlerin 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, Kurtuldu ve Öksüz, 2015). Bu kavramdan literatürde iş-aile yaşam çatışması olarak bahsedilmektedir. Ancak iş-aile yaşam çatışmasının iki alt boyutu vardır bunlar, iş-aile ve aile-iş çatışması şeklindedir. (Şentürk ve Bayraktar, 2018).

Kişinin iş ve sosyal yaşamına ait rollerinin gereklerini dengeleyememesi sonucunda bu çatışma çeşidinde karşılıklı etkileşim olasıdır (Korkmazer, 2018). İşgörenin örgütünden, örgütünde işgörenden beklentileri, üstlendikleri role göre çeşitlilik göstermektedir (Şimşek, 2020). Kişinin aynı anda, çalışan bir anne-baba veya eş gibi birden fazla role sahip olması iş-aile yaşam çatışmasını ortaya çıkarmaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010). İş-aile yaşam çatışması, gerçek durum ile bireylerin beklentileri arasında

işteki veya ailedeki rol performanslarını bozacak ve azaltacak bir tutarsızlık olduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Warokka ve Febrilia, 2015). Carlson'a göre iş-aile yaşam çatışması, iş ve aileden gelen rol baskılarının bazı durumlarda karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir roller arası çatışma biçimi olarak açıklanmıştır. 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 (Carlson, 1999). Günümüzde örgütler ve işgörenler, hızla değişen ve belirsizliğin olduğu zorlu bir rekabet ortamı içindedir. Rekabetin yoğun olarak yaşandığı küresel çalışma hayatında örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için her zaman olduklarından daha verimli olmak zorundadır (Kılıç ve Özafşarlıoğlu, 2013). İşgörenler örgütünde yetiştiremediği işlerini teknolojik aletler (akıllı saat, bilgisayar, tablet vb.) kullanarak evde kolaylıkla yapabilmektedir. Diğer yandan kurumların işgörenden bağlılık beklentisi artmıştır. Bu bağlılık işgörenden çalıştığı örgütte daha fazla mesai yapmalarına, hafta sonları da çalışmalarına işlerine eve taşınmalarına sebep olmakta ve örgütlerin işgörenden her an ulaşmasına izin vermektedir. Bu nedenle işgörenler farkına varmasalar bile devamlı çalışmakta ve istemedikleri halde işkolik olmaktadır. Bunun sonucunda ise ailelerine yeteri kadar vakit ayıramadıkları için iş-aile yaşam çatışması meydana gelmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). İş-aile yaşam çatışması teknolojinin gelişmesiyle beraber artmakta, olumsuz etkileri sadece iş ve aile hayatıyla sınırlı kalmayıp bireyin tüm hayatını etkileyen sosyal bir tehlikeye dönüşmektedir (Şimşek, 2020). İş-aile yaşam çatışmasının ortaya çıkışında, tarihsel süreç içerisinde oluşan toplumsal değişimler etkili olmuştur (Morgül, 2020). İş ve aile rolleri sanayi devrimi olmadan önce birbirine karışmış durumdaydı. Roller arasında herhangi bir psikolojik ve fiziksel bir sınır yokken, endüstrileşmeden sonra olan modernleşme akımıyla beraber psikolojik ve fiziksel olan sınırlar oluşmaya başlamıştır. İş ve aile sınırlarının belirgin olmasıyla, aile fertlerinin harcamış oldukları zamanın önemi ortaya çıkmıştır. Zamanın güzel bir şekilde değerlendirilmesi iş-aile yaşam arasındaki dengeyi kurarken, verimsiz kullanımında ise kişiler iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadır (Deveci, 2016). 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 kadın hem iş hayatı içerisinde bulunmada hem kamusal hayata katılımında alışılmış geleneksel rollerin dışında bir konumda bulunmaktadır (Arslan, 2012). Kadınların iş hayatına atılması sonucu görülen ve aile yapısındaki değişiklikler sebebiyle iş-aile yaşam

rol çatışması her geçen gün daha önemli bir boyuta gelmektedir (Korkmazer, 2018). İş hayatında kadınların rol alması, üstlendiği geleneksel rolde de değişikliğe neden olmuştur (Şimşek, 2020). Aynı zamanda iş hayatındaki erkeklerle karşılaştırıldığında, kadının çalışmaması, çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgilenmesi toplumda daha çok değer görmüş, kadınların evde yaptığı iş ne kadar önemli ve yerine getirmesi zor olan görevler olsa bile, kadına ev içinde veya ev dışında önemli bir statü sağlamamıştır (Dursun ve İştari, 2014). Küreselleşmenin etkisiyle kadınlar iş gücü piyasasında artış göstermiş paralel bir şekilde doğum oranında azalma, evlilik yaşının ileriye atılması, boşanma olgusu yaygınlaşmıştır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). İş hayatında kadın, erkekle beraber çalışmaya ilk çağlarda başlamasa da sanayi devriminden sonra ücretli bir şekilde çalışmaya başlamıştır (Korkmazer, 2018). Kadınları etkileyen aile rolü baskıları da dışarıda çalıştıkları saat sayısının bir fonksiyonu olabilir. Örneğin; yarı zamanlı çalışan evli kadınların, tam zamanlı çalışan evli kadınlardan daha fazla ev ile ilgili çatışma yaşama ihtimali yüksek bulunmuştur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kadının çalışması erkeğin iş-aile yaşam çatışmasını etkilemezken, kadının yönetici pozisyonunda çalışması erkeğin yaşadığı zaman esaslı çatışma düzeyini etkiler (Korkmazer, 2018). Bir kocanın iş-aile yaşam çatışma seviyesi, eşinin ev dışında çalışıp çalışmadığından etkilenmiyor gibi görünür. Ama eşlerin profesyonel-yönetici kadınlarla, profesyonel-yönetici olmayan kadınlardan daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşandığı görülmüştür (Greenhaus ve Beutell, 1985). Türkiye’de iş-aile yaşamında dengenin olması için işgörenler çalışma koşullarında dengeleyici devlet politikalarına ihtiyaç duyarken, aile yaşamı, kariyer, aile ihtiyaçlarının karşılanması sadece dengeleyici politikalarla sağlanabilecektir (Ç. Özkan, 2019). Günümüzde çalışanlara çeşitli iş-aile yaşam faydaları ve programları sunulmaktadır. Bunlar; iş paylaşımı, uzaktan çalışma, iş korumalı ebeveyn izni, yarı zamanlı işe dönüş seçenekleri, çalışan ebeveynler için esnek zaman, kaynak ve yönlendirme hizmetleri, yerinde çocuk bakımı ve destek grupları gibi. (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999).

Örgütte stresli ve uzun saatler geçiren işgörelere tarafsız olarak bakıldığında bu durumun bireyin çalışma faaliyetlerini ve çalışma faaliyetlerine katılımlarını engellediği görülür. Birbirine karşı çatışma oluşturan iki güçlü etmen yani rol baskısı vardır (Uğur, 2019). Önceden işletmeler işgörelenden daha fazla istekte bulunurken işgörelenler, aile içinde üstlendikleri rollerin sorumluluklarını da aynı oranda yerine getirmek durumundadır (Şimşek, 2020). İşgörelenler, yaşamın ağır ekonomik şartlarına uyum sağlayabilmek için durmadan çalışmalarının sonucunda aile yaşamına tam olarak adaptasyon

sağlayamamaktadır (Aydemir, 2017). İş yaşamının devam edebilmesi ve vazgeçilmezliğinin sürdürülmesi için bireyler sınırlı olan kaynakların (zaman enerji vb.) öncelikli olarak örgütündeki talep rol ve sorumlulukları gerçekleştirmek için kullanılmaktadır (Morgül, 2020). Başka bir tanımda iş-aile çatışması, işgörenlerin 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, 2016). İş-aile yaşam çatışmasının önemi, çeşitliliği ve zorluğu ile olumsuz ilişkili olduğu ve iş özerkliği ile pozitif ilişkili olduğu bildirilmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş ve aile taleplerinin dengelenmemesi sonucunda iş-aile yaşam çatışması ortaya çıkar. İş-aile yaşam çatışması nasıl olursa olsun, temelinde ne yatarsa yatsın iki farklı rolün çatışmasından doğmaktadır. Bu roller bir rolün diğerini engellemesi ve aşırı rol yüküdür (Uğur, 2019). Aile yaşamı ile iş yaşamı karşılıklı olarak birbirini etkilerler. Her iki şekilde de ailenin işi ve işin aileyi etkileme seviyesi kişiye göre farklılık göstermektedir (Korkmazer, 2018). Aynı zamanda, aile etkinliklerine katılmak için üzerine bir baskı kurulmuyorsa, bireylerin iş-aile yaşam rolleri arasında çatışma yaşama durumu olmaz (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş-aile yaşam ilişkilerinin incelenmesinde yapı ölçümü önemlidir. Aile ile çelişen iş, iş ile çelişen aile arasında kavramsal ayırım yapılsa da, çoğu araştırma yalnızca iş-aile çatışmasına değinmiştir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 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 çatışmasına neden olabilir. Bu sebeple izin verilen esneklik derecesi ve iş görenlerin ihtiyaçları, iş-aile çatışmasının yaygınlığını beraber etkileyebilir (Greenhaus ve 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 etkileşim olduğunu göstermektedir (Açıkgöz, 2014).

Sonuç olarak iş yaşamının aile yaşamını olumsuz etkilemesi, aile yaşamının da iş yaşamını olumsuz etkilemesi sonucunda kişilerin iş ve aile yaşamı arasındaki denge bozulmaktadır (Uğur, 2019). İş görenlerin zamanı iş ve aile arasında geçmekte ve bu durum uzun yıllar boyunca devam etmektedir. Bazen aile talepleri iş taleplerinin önüne geçerken bazı zamanlarda ise tersi durum yaşanmakta, işin talepleri ön planda

tutulmaktadır. İş görenin tüm hayatı bu iki alan arasında dengeyi sağlamakla geçmektedir ve dengenin oluşmadığı durumlarda iş-aile yaşam çatışması çeşitleri yaşanmaktadır (Bağ, 2021).

2.1.4. İş-aile yaşam çatışmasının türleri

İş-aile yaşam çatışmasının her geçen gün artması ve çatışmaya sebep olan faktörlerin ortaya konulmasının önemi sebebiyle bu konudaki akademik çalışmalarda da artış gözlenmiştir (Şimşek, 2020). İş-aile yaşam çatışması için akademik literatürde işgörenlerin iş ve aile yaşamları için ayırdıkları zaman, çalışan bireylerin toplum içindeki sosyal ilişkilerine ve psikolojik sıkıntılarına göre farklı türde iş-aile yaşam çatışması ortaya konulduğu görülmektedir (Zincirkıran, 2013). İş-aile yaşam çatışmasına sebep olan nedenlere baktığımız zaman bir yaşam alanı için ayrılmış kısıtlı zamanın, bir yaşam alanında tecrübe edilen gerilimin ve davranışların, diğer yaşam alanını olumsuz etkilediği görülmektedir (Açıkgöz, 2014). Literatür incelendiğinde araştırmaların büyük çoğunluğu, iş-aile yaşam çatışması faktörü olarak sadece zaman ve enerjiyi temel almaktadır. Ne kadar gerilim ve çatışmalar evrensel olsa da, bu çatışma türlerinin oluşmasında sosyal ve kültürel bağlamdaki faktörle de önemlidir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Araştırmaların incelenmesi, iş-aile yaşam çatışmasının üç ana biçimini önermektedir. Bunlar zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Tablo 2.1' de iş-aile yaşam çatışmasının yönleri ve boyutları verilmiştir.

Tablo 2.1 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri ve Boyutları

İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri ve Boyutları	
İşin Aile Yaşamını Etkilemesi	Ailenin İş Yaşamını Etkilemesi
Zamana dayalı işin aile yaşamını etkilemesi	Zamana dayalı ailenin iş yaşamını etkilemesi
Gerginliğe dayalı işin aile yaşamını etkilemesi	Gerginliğe dayalı ailenin iş yaşamını etkilemesi
Davranışa dayalı işin aile yaşamını etkilemesi	Davranışa dayalı ailenin iş yaşamını etkilemesi

Kaynak: (Uğur, 2019).

Bütün çatışma çeşitleri bireyin sahip olduğu algıya dayanmaktadır. Bunun beraberinde gerilime ve zamana dayalı çatışmanın kişinin durum algısı tarafından belirlenmesi daha olasıdır, davranışa dayalı çatışmanın ise bireyin bir durumdaki davranış veya eylem algısına dayanması daha olasıdır (Carlson, 1999).

2.1.4.1. Zaman dayalı çatışma

İş-aile yaşam çatışmasının çeşitlerinden birincisi zamana dayalı iş-aile yaşam çatışmasıdır. Bireyin belirli bir zaman aralığında bir rol koyduğunda diğer rolüne zaman kalmamasıdır (Uğur, 2019). Dikkat, enerji ve zaman gibi sınırlı kişisel kaynakların alanlar arasında geçişini zaman temelli çatışma içermektedir (Çalgan, 2016). Örgütler arasındaki rekabetin iş görene yansıtması yoğun bir tempo olarak dönmekte, çalışanın kariyer beklentisi gibi sebeplerle beraber, bu durum çalışanda kişisel ve sosyal bakımdan baskı oluşturmaktadır (Şimşek, 2020). Başka bir açıdan ise örgütte geçen zaman bireyde aşırı iş yükü algısı yaratabileceği için strese sebep olan faktörlerin arasında da sayılmaktadır (Çalgan, 2016). Bir rolün gereklerini yerine getirebilmek için harcanılan zamanın diğer bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırmasına zaman kaynaklı çatışma diyebiliriz. Bu çatışmanın iş yeri kaynaklı nedenleri arasında esnek olmayan alışma saati ve vardiyalı sistemin varlığı, fazla mesai olarak gösterilebilir (Greenhaus ve 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 olmak ya da başkalarından sorumlu olmak, her iki eşinde tam zamanlı çalışması ve büyük aileler gösterilebilir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). Pleck ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalar neticesinde “fazla mesai” ve “program uyumsuzlukları”nın zaman esaslı çatışmaya sebep olduğunu bulmuşlardır (Zincirkıran, 2013). Ayrıca zaman ve zorlamanın aynı şekilde yaşanması (ve dolayısıyla daha büyük oranda ilişki olması) daha yüksektir, çünkü zorlanma zaman taleplerinin sonucu olarak ortaya çıkabilir (Carlson, 1999). Aileden kaynaklanan zamansal çatışma, aile rolünü yapmak için ayrılan vaktin daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan ele aldığımızda evli bireylerin, bekâr çalışanlara göre, hem evli hem çocuklu iş görenlerinde, çocuğu olmayan iş görene göre daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşadığı belirtilmektedir (Aydemir, 2017).

Günümüzde teknolojik aletlerin gelişmesi ve kullanımının artmasıyla beraber, bu durum işlerin ev ortamına taşınması ile sonuçlanmıştır. Bunun için zaman esaslı çatışma yaşayan kişilerin sayısında hızlı bir artış olmaktadır (Korkmazer, 2018). Zamana dayalı

çatışma bir role ayırdığımız zamanın başka bir role katılmayı zorlaştırdığı veya bir rolle ilişkili zaman baskılarının başka bir rolden kaynaklanan beklentilere uymayı fiziksel açıdan imkânsız hale getirdiği durumlarda ortaya çıkar (Carlson, 1999). Ayrıca bir role üyelikle ilgili zaman baskıları, başka bir rolden kaynaklanan beklentilere uymayı fiziksel açıdan imkânsız hale getirebilir. Baskılar bir rolün taleplerini karşılamak için fiziksel olarak cazip olsa bile, bir rolle meşgul olabilirler (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aile için ayrılacak zamanın çok daha fazla olduğu zamanlarda, aile kaynaklı zaman esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır (Korkmazer, 2018). Fiziksel açıdan ailesi ile birlikte zaman geçiren kişinin, bir yandan da yarın ki işlerinin planını düşünmesi rol ve sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştıracaktır. Bu durumda kişi yine zaman temelli bir çatışma yaşayacaktır (Morgül, 2020).

2.1.4.2. Gerilime (gerginlik) dayalı çatışma

İş-aile yaşam çatışması türlerinden ikincisi olan gerginliğe dayalı çatışma, belirli enerjiyle bir rolün performansının diğer rolü etkileyebileceği anlamına gelmektedir (Uğur, 2019). Kişinin birden fazla rol üstlendiği durumda ise bu istekler, bireyde baskıya sebep olmakta ve bu baskı sonrası gerilen kişi için iş-aile yaşam çatışması kaçınılmaz hale gelmektedir (Şimşek, 2020). İş ya da aileye ait rollerden birine aşırı bağlılık, o rol için ayrılan zamanı arttırmakta, diğer role ait beklentilerin karşılanmasını ise engellemektedir (Korkmazer, 2018). Gerilime dayalı çatışma, yorulma/sinirlilik boyutuyla tutarlı bir roldeki gerilimin kişinin başka roldeki performansını etkilediği durumlarda ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş görenler iş alanındaki rolleri gerçekleştirirken iş yükünün çok olması gibi iş kaynaklı talepleri karşılamaya çalışırken, sahip oldukları enerji, pozitif ruh hali gibi bireysel kaynakları tüketmeye başlar (Morgül, 2020). Örneğin, rol belirsizliği, işletmelerin düşük oranda sosyal destekte bulunması, kariyer gelişimi sorunları, beraberinde gerginlik temelli iş-aile yaşam çatışmalarını getirmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Stres, gerginlik kaynaklı iş-aile yaşam çatışmasının en büyük faktörlerinden biridir (Şimşek, 2020). Bu iş-aile yaşam çatışması çeşidi, rol oluşturan gerginliği içerir. Kaygı, depresyon, yorgunluk, gerginlik, ilgisizlik ve sinirlilik gibi gerginlik belirtileri oluşturabileceğine dair önemli kanıtları vardır (Greenhaus ve 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 yaşam çatışmasına neden olması daha çok rastlanan bir

durumdur (Şimşek, 2020). Tıpkı iş hayatındaki gerilim faktörleri gibi aile yaşamında da birtakım problem ve sorunlar ortaya çıkabilir. Ancak bu durumda aile yaşantısında, destekçi bir eşin olması sayesinde çatışmanın şiddetinden korunabilir (Bağ, 2021). Örneğin, işgören örgütte meydana gelen bir olay nedeniyle sinirlenip, aile ortamında bu sinirlilik halini sürdürebilir. Aynı şekilde aile ortamında eşiyile tartışan ve morali bozulan bir kişi, iş ortamında da bu moral bozukluğunu devam ettirebilir. Bu durum da, iş görenin gerginlik kaynaklı iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Şimşek, 2020). Örgüt kaynaklı gerilim faktörlerinin iş-aile çatışmasına yol açması sonucu gerilimin ev hayatına taşınacağını, bu duruma bağlı olarak da aile-iş çatışmasının ortaya çıkacağı ve sarmal bir çatışma döngüsünün oluşacağı belirtilmektedir (Açıkgöz, 2014). Stresli iş gününden sonra kişinin ailesine kötü davranması gerginlik temelli iş-aile yaşam çatışmasına örnek olarak verilebilir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). İş görenin örgütte stres yaşaması örgüt açısından da son derece önemlidir (Şimşek, 2020). İşin sorumlulukları yüzünden oluşan stresin aile yaşamına yansıtılması ya da aileye yönelik gereklilikler yüzünden oluşan gerginliklerin iş hayatına yansıtılması iş-aile yaşam çatışmasının yapısını oluşturmaktadır. Yani bu çatışma türünde bir alanda yaşanan sorunun diğer alanı olumsuz olarak etkilemesinden bahsedebiliriz (Uğur, 2019). Esnek olmayan ve uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve kapsamlı seyahat dolaylı yoldan zamana dayalı çatışmanın yanı sıra gerilime dayalı çatışmaya sebep olabilir. Kavram olarak farklı olsa da zamana ve gerilime dayalı çatışmanın örgüt içinde birden fazla iletişim kaynağını paylaşması olasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir role aşırı bağlanmak, o role ayrılan zamanın da artmasına sebep olmakta, ikinci rolün beklentilerinin karşılanmasını güçleştirmektedir (Aydemir, 2017). Özetle, çeşitli iş stres faktörleri iş-aile yaşam çatışmasıyla ilişkilidir. Aynı zamanda, belirli bir role kapsamlı zaman katılımının da gerginlik semptomlarına neden olacağını bilmek önemlidir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.1.4.3. Davranışa dayalı çatışma

İki rol, bir etki alanı tarafından oluşturulan zorlamanın diğer etki alanındaki taleplere uymayı zorlaştırdığı ölçüde uyumsuzdur. Bir rolde gerekli olan belirli davranışlar, başka bir rol içindeki davranışsal ifadelerle uyumsuz olduğunda davranış temelli çatışma oluşur (Carlson, 1999). Belirli rol içi davranış kalıpları, başka bir roldeki davranışla ilgili beklentilerle uyumsuz olabilir. Birey her rolü için o rolün gerektirdiği şekilde davranmak durumundadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir başka tanımda ise davranış temelli çatışmanın “kişilerin sahip olduğu rollerden biri için geçerli olan

davranış biçiminin, başka bir roldeki davranış biçimiyle tutmaması” olarak yapılabilir (Uğur, 2019). Yani, davranış temelli çatışmada isteklerin çatışmasından ziyade, bir alanda geliştirilen davranışların diğer alandaki rolü yapmasını engellemesi söz konusudur (Çalgan, 2016). Kişinin evde yapması gereken davranışlar iş, işte bireyden beklenen davranışlar ise aile ortamına uyum sağlamayabilir. Bireyden aile fertleri, sıcakkanlı, duygusal, şefkatli olmasını beklerken birey, iş yerinde sergilediği objektif ve agresif tutumlarını evde sergilerse davranış temelli iş-aile yaşam çatışması ortaya çıkmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). 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). İşgören ev yaşamında, iş hayatındaki gibi, iş hayatında da ev yaşamındaki gibi davranışa çatışma yaşanma ihtimali çok yüksektir (Şimşek, 2020). Örgütte kararlı, disiplinli davranışlarda bulunması gereken bireyin, aile hayatında ılımlı, hoşgörülü davranışlar sergilemesi beklenir. Bireyin roller arasında geçişinde birbiriyle tezat davranışlarda bulunmaya çalışması çatışma yaşanmasına sebep olur (Morgül, 2020). Örgüt ortamında, aile ortamındaki gibi davranılırsa ya da aile ortamında örgüt ortamındaki gibi davranılırsa çatışmanın ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Aydemir, 2017).

2.1.5. İş-aile yaşam çatışmasında etkili olan faktörler

İş-aile yaşam çatışmasının nedenleri iş ve aile yaşam alanı veya bireyin kişilik özellikleri temel alınarak güçlü bir ayrıma tabi tutulabilmektedir (Açıkgöz, 2014).

2.1.5.1. Kişisel faktörler

Bireyin kendisinde olup bitenleri değerlendirip, kendisine çıkar ve tatmin oluşturacak bir durumda geçmeyi istemesine kişilik denir (Aydemir, 2017). 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). İş ve aile arasında ki dengenin kurulmasının temelinde bireysel faktörler vardır. Bireyin bu dengeyi sağlaması için bilinçli seçimler yapması ve bunları uygularken kararlı olması iş ve aile arasındaki dengenin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009). İşgörenlerde yaşanan iş-aile yaşam çatışması, kişilerde stres düzeylerinde artışa sebep olmaktadır (Korkmazer, 2018). 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 sahip oldukları kişilik özellikleri ile iş hayatındaki rollerinde her zaman bir uyum olmayabilir. Yani iş ile ilgili davranışları ve algıları da kişilik yapılarına göre değişecektir (Aydemir, 2017). Kişinin temel öz değerlendirmeleri, dört farklı kişisel özellekle beraber oluşan çok değişkenli bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bunlar; öz değer, genel öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal kararlılıktır (Açıkgöz, 2014).

2.1.5.2. İş ile ilgili faktörler

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 işgörene yüklediği sorumlulukların tamamıdır (Şimşek, 2020). Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işten ayrılmayı etkilediğine yönelik bilgilere rastlanmaktadır (Korkmazer, 2018). İş hayatında artan istekler iş ve iş dışı (özellikle aile) yaşam alanları arasındaki dengenin kurulmasını gerektirir yoksa iş-aile yaşam çatışmasına yol açarak örgütsel alanda çalışan devir hızının artmasına, örgütte strese, performansta ve iş doyumunda düşüşe sebep olmaktadır (Açıkgöz, 2014). Yani, iş görenler cinsiyetlerini göz önüne almadan iş-aile yaşamlarına ayırdığı zamanı dengeleyemiyor ve iki alandan birine daha fazla zaman ayırıyorsa iş-aile yaşam çatışması yaşayacaktır (Şimşek, 2020). İş devamsızlığı, işe gecikme, düşük performans, işten ayrılma gibi olumsuz davranışların artması, iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel sonuçları arasında görülmektedir (Korkmazer, 2018). Bir işgören zamanı kısıtlı olduğu için, boşta kalan zamanını ailesine mi ya da örgütüne mi ayıracağı konusunda bazen tercih yapmak durumunda kalmakta ve ekonomik gelir elde etmek zorunda olduğu için tercihini işten yana seçmektedir (Şimşek, 2020). İşgören, ekstra zorluklarla karşılaştığında çatışmayı azaltmak için, kendi iş ve aile sorumluluklarını dengelemek amacıyla alternatif iş imkânlarını değerlendirir (Korkmazer, 2018). İş-aile yaşam çatışması sarmal olarak örgütte yaşanan stresin bir kaynağı olabilmekte ve olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Açıkgöz, 2014).

2.1.5.3. Aile ile ilgili faktörler

Aile, en küçük sosyolojik birim olmakla beraber ait olma duygusunun tatminini, sosyal ve bireysel kimliğin gelişmesini, yeni doğan çocukların ruhsal ve sosyal gelişimini, kuralların ve sosyal değerlerin kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlarken bir taraftan da içinde birçok sorun barındıran bir analiz birimi olarak nitelendirilir (Açıkgöz, 2014). Bireyin ilk sosyalleşmesini gerçekleştirdiği yer olan aile, hayatın temel gereksinimlerini sürdürdüğü ve tamamladığı en önemli toplumsal kurumlardan bir tanesidir (Arslan, 2012). Günümüzde artık annenin çalışmayıp babanın evin geçimini tek başına omuzladığı geleneksel aile yapısından farklı bir aile yapısına geçiş başlamıştır. Artık ailede hem anne hem babanın çalışarak iki taraflı gelir elde etmesi sağlanmaktadır. Bundan dolayı iş-aile yaşam çatışmalarında artış yaşanmıştır (Aydemir, 2017). Ailesel açıdan iş-aile değişkenleri arasındaki olumsuz ilişkiyi etkileyen pek çok faktör vardır. Bunlar; iş hayatında oluşan stres etkenlerinin aile hayatının işlevlerine ve akışına zarar vermesi, örgütteki gerginliğin artmasıyla aile hayatına yansması, kişisel özellikler ve demografik özellikler gibi üçüncü faktörlerdir (Korkmazer, 2018). İş-aile yaşam çatışmasında eşin özellikleri bakımından incelenirken eşin çalışıp çalışmaması ve eşlerin birbirine olan desteği konuları önem taşır (Aydemir, 2017). Bireyin çocuk sahibi olup olmaması sorumluluklarında farklılık yarattığı gibi çocuğun yaşı da, sorumluluk konusunda belirleyici bir faktördür (Şimşek, 2020). Ayrıca geleneksel toplum yapısına göre, çocuğun bakımı çalışsa da çalışmasa da büyük oranda anneye düşmektedir (Aydemir, 2017). Eğer aile fertleri çocuk sahibi ise onların bakımı ile ilgilendikleri için iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin daha çok olduğu belirtilmektedir (Carlson, 1999). 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).

2.1.6. İş-aile yaşam çatışmasının boyutları

Yapılan ilk araştırmalarda iş-aile yaşam çatışmasında, aileye etkisi olan iş rollerinin sebep olduğu çatışmayla işe etkisi olan iş-aile rolleri arasında ayırım yapılmamaktadır (Morgül, 2020). İş-aile yaşam çatışması iki boyut olmak üzere işten aileye ve aileden işe çatışma şeklindedir. Aile-iş çatışması iş-aile yaşam çatışmasına oranla daha az incelenen boyuttur ve iş-aile yaşam çatışması kadar araştırılmamıştır (Korkmazer, 2018). Birinci boyutu oluşturan iş-aile yaşam çatışması, işgörenin örgütteki

rolünün, aile sorumluluklarını; ikinci boyut olan aile-iş çatışması ise işgörenin ailedeki rolünün iş ile ilgili sorumluluklarını yapamamasına neden olan çatışma durumlarını ifade etmektedir (Ergün ve Yüksel, 2019). İş-aile yaşam çatışmaları iki yönlü olabilirler. Aile rolünün getirdiği sorumluluklar örgütteki performansı etkilediğinde (çocuğu hastalanan işgörenin işe gidememesi) aile-iş, aile içindeki sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde ise (hafta sonu mesaisi olan işgörenin ailesine ilgi gösterememesi) iş-aile çatışması söz konusudur (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 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 çatışması için en etkili faktör olmakla beraber, aileden oluşan baskılar da aile-iş çatışması için etkili faktörlerdendir (Aydemir, 2017).

2.1.6.1. İş-aile çatışması

İş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının karşılıklı olarak uyumsuz olduğu çatışma biçimine iş-aile yaşam çatışması denmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutu olan iş-aile çatışması, işgörenin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmemesinden dolayı olan çatışma ya da işten aileye yönelik olan çatışma çeşididir (Turunç ve Erkuş, 2010). İşgören, 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 zor olduğu zaman iş-aile çatışması gerçekleşir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Yani, iş-aile çatışmasının tanımlarının ortak noktası, bireylerin yaşamındaki eş, çalışan, ebeveyn gibi farklı rollere sahip olması ve bu rolleri aynı zamanda yerine getiremediği için ortaya çıkan çatışmadır (Şentürk ve Bayraktar, 2018).

2.1.6.2. Aile-iş çatışması

İş-aile yaşam çatışmasının ikinci boyutu olan aile- iş çatışması, ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden oluşan çatışma ya da aileden işe yönelik çatışma çeşididir (Turunç ve Erkuş, 2010). Aile-iş çatışması iş görenin ailevi sorumluluklarının örgütteki görevlerini engellemesi ve bu nedenle örgütündeki sorumluluklarını başarıyla yapamaması durumunu ifade etmektedir. Yani işgörenin

küçük yaştaki çocuk sayısı, evde bakıma muhtaç yaşlı varlığı, aile özellikleri gibi sebepler aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır (Dursun ve İştar, 2014). Aile-iş çatışmasının temelini ailenin özellikleri oluşturmaktadır. Yani, işgörenin ailesi ile ilgili durumlar aile-iş çatışmasını ortaya çıkaracak en önemli faktördür (Şentürk ve Bayraktar, 2018). Yapılan araştırmalarda işten aileye etki daha çok önemli görülsede 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). Aileden işe olan bozucu etkiler aile rol sorumluluklarının işteki performansına etki ettiği zaman görülmektedir. Örneğin, okul sorunları ile ilgilenme, çocukların rahatsızlığı gibi olaylar aileden işe yönelik bozucu etkilerdir (Yüksel, 2005). Aile-iş çatışmasını, aile tarafından yaratılan, zamana bağılı ve zorluk çıkarıcı, iş ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeye müdahale eden bir takım karşılıklı çatışma şekli olarak tanımlamışlardır (Netemeyer vd., 1996). İşgörenin örgüt kaynaklı istek ve sorumluluklarını yerine getirmesini ve işgörenin “Ben kendini işine adanmış başarılı bir çalışanın/yöneticiyim işletme sahibiyim.” gibi olumlu öz imaj geliştirmesini engellemektedir (Açıkgöz, 2014).

2.1.7. İş-aile yaşam çatışması teorileri

Yapılan araştırmalar sonucunda iş-aile yaşam çatışması kavramı hakkında bazı teoriler ortaya çıkmıştır. Bu teorilerin iş-aile yaşam çatışması üzerinde nasıl etkiler bıraktığı ise araştırmalar ile açıklanmıştır (Bağ, 2021). İş-aile yaşam çatışması kuramları incelendiğinde, iş ve aile alanlarını farklı şekilde inceleyen (Bölünme-Ayırma Kuramı) ve iş-aile kuramlarının arasında ilişki olduğunu savunan (Taşma-Telafi-Sınır) kuramlar olarak iki farklı akım mevcuttur (Morgül, 2020).

2.1.7.1. Bölünme kuramı

Kuram, bireyin iş ve ailedeki rolün sorumluluk ve gereklerini yaparken kişi etkilenmediği için iş-aile yaşam çatışmasının olmayacağı iddia etmektedir (Korkmazer, 2018). Herhangi bir alana katılım ya da o alana ait rolleri yapması diğer alandaki katılımı ve rol beklentisini etkilememektedir. Ayrıca bu kuram toplumsal görev dağılımını baz alarak erkeklerin çalışmakla yükümlü olduğu kadınların ise sadece ev işleri ile ilgilendiğini belirterek iş-aile alanlarının doğal olarak birbirinden bağımsız alanlar olduğu iddia etmektedir (Morgül, 2020). Örneğin, örgütünde patronu tarafından azarlanan ve bundan dolayı stres yaşayan iş gören aile fertlerine bu durumu belli etmeden anlayışlı ve

sevecen yaklaşabilir. Aynı zamanda evde ailesiyle sorunlar yaşayan ve duygusal açıdan etkilenen birey, örgütünde iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı neşeli, ilgili görünebilir, işin gerektirdiği dikkatli ve özenli çalışmayı yerine getirir (Korkmazer, 2018). Bu kuramda iş ve aile alanları birbirinden etkilenmediği için aile ve iş alanında negatif yönlü bir ilişkiden bahsedemeyiz (Morgül, 2020). Bu kuramda, diğer kuramların aksine, iş ve aile alanlarının ilişki içinde olmadığı varsayılmaktadır. Bunun için kuram gerçeği yansıtmamaktadır ve iş-aile yaşam çatışması kavramıyla uyumsuz (Korkmazer, 2018).

2.1.7.2. Taşma kuramı

Taşma kuramında iş ve aile alanları arasında bir ilişki olduğu varsayımına dayanmaktadır. Ancak bir alanda olan değişimin yönü ne ise, diğer alanda aynı yönde değişim olur (Morgül, 2020). İş hayatında olan olumlu ve olumsuz bir olay, aile hayatında aynı etki oluşturabileceği gibi, aile hayatında oluşan olumlu veya olumsuz bir olay iş hayatında da etkisini gösterir. Yani bu kuram iş ve aile yaşamı arasında iki taraflı bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Şimşek, 2020). Örneğin işgörenin örgütünde mutlu olması iş doyum düzeyinin yüksek olması diğer yaşam alanlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Mutlu, 2021).

Bu kuram iş-aile yaşam çatışmasını anlatan kuramlar arasında öne çıkan bir kuram olmuştur. Taşma kuramı, iş ve aile alanlarında oluşan olumlu veya olumsuz olayların, diğer alana taşarak aynı etkiyi yarattığını savunmaktadır (Korkmazer, 2018). Bu kuramda bir alandaki işleyiş tutum ve davranışlar diğer alanı olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Bu alanlardan birinde ortaya çıkan olumsuzluk algısı, diğer bir alanı da olumsuz etkilemesi olumsuz taşma, olumlu yönde bir etki oluşturması durumunda ise olumlu taşma olarak kabul edilmektedir (Şimşek, 2020).

2.1.7.3. Telafi kuramı

Telafi kuramında, iş veya aile alanlarından herhangi birisinde doyumsuzluk olması durumunda kişi bu doyumsuzluğu diğer alanda telafi etme arayışına girecektir (Şimşek, 2020). Yani aile veya iş alanında yaşananların olumsuz etkisi diğer alanda yaşanacak olumlu bir deneyimle kapatılmaya çalışılır. Örneğin, örgütünde yöneticilerinden yeterli desteği göremeyen işgören bu destek ihtiyacını ailesi ile karşılar (Morgül, 2020). Kuramın esas savunduğu ise, alanlarından birinde olan tatminsizliğin diğer alan ile telafi edilmesidir. Kişinin daha mutlu ve sorunsuz bir hayat sürdürmesi için çoğu zaman iş veya aile alanlarında oluşan eksikliği diğer alanla tamamlama

eğilimindedir (Bağ, 2021). Telafi kuramında aile ve iş yaşam alanındaki ilişkilerin ters orantılı olduğunu ve bir alanda yaşadığımız olumsuz olayların diğer bir alandan telafi edildiği varsayılır (Korkmazer, 2018). Bir alanda oluşan eksikliği gidermek için oluşan çaba, işgörenin karşısına zaman eksikliği olarak çıkmaktadır (Şimşek, 2020). İşgörenlerin iş ve aile alanlarında oluşan memnuniyetsizliği gidermeye yönelik bir çaba biçimi olarak telafi kuramı, farklı bir açıdan çatışmaya yaklaşmakta, aile ve işin birbirlerine etkilerini karşılıklı olarak ele almaktadır (Korkmazer, 2018).

2.1.7.4. Çatışma kuramı

Çatışma kuramı iş yada aile alanlarından birinde başarı ve memnuniyet yaşanmasının diğer alanda fedakârlıklar olması gerektirdiğini savunmaktadır (Korkmazer, 2018). İşgörenin iş veya aile alanlarında üstlendiği roller tek başına çatışma oluşturmamakta, işgörenin sahip olduğu rollerin gerekliliklerinin birbiriyle uyumsuz olmasından dolayı bir çatışma ortaya çıktığı varsayımına dayanılmaktadır (Mutlu, 2021). Çatışma kuramında iş ve aile alanlarının birbiri ile uyum içerisinde olmadığını savunur. Çünkü her iki alanın da farklı kural ve istekleri bulunmaktadır (Korkmazer, 2018). Bu kurama göre, kişilerin aile ya da işlerine ilişkin rolleri çatışma için tek başına çatışma nedeni oluşturmazken çatışma nedeni olarak üstlenilen rollerin gereği olan norm ve gerekliliklerin iş gören üzerinde bir biri ile çelişkili istekler oluşturmasından kaynaklıdır (Uğur, 2019).

2.1.8. İş-aile yaşam çatışmasının sonuçları

İş-aile yaşam 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 hissetmek ve endişe duymak aile-iş çatışmasının yaşandığı en basit belirtilerdir (Açıkgöz, 2014). Bireyde oluşan tükenmişlik duygusu iş-aile yaşam çatışmasının psikolojik sonuçlarından birisidir (Zincirkıran, 2013). İşgörenlerin yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasının 3 farklı türde sonuçları vardır. Bu çatışma işgöreni doğrudan etkilediği gibi, iş görenin ailesini ve örgütünü de etkileyebilir. Bunlar bireysel, ailesel ve örgütsel sonuçlar olarak sınıflandırılmaktadır (Şimşek, 2020). İş-aile yaşam çatışmasının sonucunda işgörenin hem aile hayatında hem iş hayatında karşılaştığı bireysel ve örgütsel sorunlara ek olarak, işgörenin iş doyumunun olmaması, terfi durumunun olmaması, işine

odaklanamaması, iş değiştirmesi gibi birçok faktör sayabiliriz (Zincirkıran, 2013). İşğörenin ailesine harcaması gereken zamanı, işlerini bitirmek için kullanması bir yerden sonra çatışmaya sebep olmakta ve bu durum işğörenlerin iş doyumunu ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Atabay ve Naktiyok, 2017).

İş-aile çatışmasının bireyin iş hayatında oluşturduğu olumsuz sonuçları gidermek veya azaltmak hem işğörenin hayat standartları için hem de örgütündeki verimlilik açısından önem sağlamaktadır (Arslan, 2012). Özetle, bireyin içinde işleyebilen iki yönlü olan iş-aile yaşam çatışması günümüzde kadın ve erkeklerin birçoğunun karşılaştığı bir rol çatışması türüdür (Açıkğöz, 2014).



2.2. İş Doyumu

2.2.1. İş doyumunun tanımı

Bireyler para kazanma ve yaşamlarını sürdürme gibi sebeplerin yanı sıra bazı hedef, inanç ve değerler için çalışmaktadır. Tanım olarak iş, bireyin iş gücünü belirlenen bir ücret karşılığında örgütüne sunduğu ilişki sürecidir (Erselcan, 2020). İş, bireyin yaşamını idame ettirmesi, toplumda saygın bir yerinin olması ve daha iyi yaşam şartlarına sahip olması için gerekli araçları sağlayan en önemli etkinlik olarak açıklanabilir (Şahin, 2013). İş hayatı bireyin günlük yaşamının büyük bir kısmını oluşturur. İş sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak da işgörenin dünyasında önemli bir işleve sahiptir (Atabay ve Naktiyok, 2017). Çalışan bireylerin iş motivasyonlarını arttırmanın yolu onları kazanmaktan geçmektedir (Deveci, 2020). İş bireyler için önemlidir. İş bireyler için gelir kaynağı olduğu gibi aynı zamanda kendilerini gerçekleştirme imkânı da sunmaktadır (Kılıç ve Özafşarlıoğlu, 2013). İş, belirli bir zaman diliminde çalışma ortamında gerçekleşen, bununla birlikte kimi ilişkileri oluşturan ve ücret karşılığında girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır (Sevimli ve İşcan, 2005). Hayatımızın her bölümüne işimiz yansımaktadır. Yaşamdan aldığımız doyum ve sağlığımız iş hayatımıza etki etmektedir (Gündoğdu, 2018). Çalışan birey tarafından hissedilen ve çalışan bireye özgü soyut bir kavram olan doyum duygusunun farklı tanımlamaları yapılmış ve akademik çalışmalarla önemi vurgulanmıştır (Akkaya, 2015). Literatüre baktığımız zaman “doyum” kelimesinin yerine “tutum” kelimesinin de kullanıldığını görmekteyiz. Tutum, kişinin çevresine ki bir olguya veya nesneye karşı oluşturduğu bir tepkidir (Tunacan ve Çetin, 2009). Doyum istediğimiz bir şeyi gerçekleştirme gönül doygunluğuna erme anlamlarına gelmektedir. Ayrıca doyum, ihtiyaçların giderilmesi sonucunda oluşan mutluluk durumu anlamına da gelmektedir. Bu sebeple birçok doyum çeşidinden bahsetmek mümkündür. Bunlardan biri de iş doyumudur. İnsan kaynakları ve örgütsel davranışın en önemli inceleme alanlarından birisi de iş doyumudur (Köroğlu, 2011). İş doyumunu hakkında birçok tanım bulunmaktadır.

İş doyumunu kavramı işgörenin, işinde veya örgütünde oluşan deneyimleri sonucunda olumlu ve mutlu olma halidir. İşgörenin değerlerine göre işinden duyduğu haz, örgütünden beklentileri ve örgütün işgörene sağladığı ödüller arasındaki uyum, örgütüne karşı oluşan tutum ve bu tutumun sonucunda işine karşı oluşturduğu farklı duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017). İşgörenlerin mesleklerinden ne düzeyde memnun olduklarının ya da memnun olmadıklarının tutumu iş doyumunu olarak

ifade edilebilir (Şentürk ve Bayraktar, 2018). Rençber (2012) iş doyumunu, işin özellikleriyle iş görenin isteklerinin birbiriyle uyum sağladığı zaman oluşan ve işgörenin işinden hoşnut olduğunu belirleyen bir olgudur şeklinde açıklamıştır. Çıpa'nın (2020) ifadesine göre bireyin çalıştığı işinden ve örgütünden isteklerini karşılama oranını gösteren kavrama iş doymu denmektedir ve kişinin işine karşı sergilediği davranışları ifade etmektedir şeklindedir. Ayrıca iş doymu duygusal tepkilerin bir sonucudur ve işgörenin zihinsel ve fiziksel açıdan iyi olmasını ifade etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). İşgören, yaptığı işten doymu sağlamak ister. İş doymu, işgörenin günün büyük bir kısmını geçirdiği iş hayatında üstüne düşen görevleri yerine getirirken, yaptığı işten memnun olabilmesi ve işinden haz duymasıdır (Küçük, 2014). İş doymu dediğimiz zaman işten elde edilen çıkar ile çalışan bireyin çalışma ortamından elde ettiği mutluluk olarak ifade edilir. Birey çalışmalarının sonucunu somut olarak görüyorsa, işinden yüksek oranda doymu sağlar (Sina, 2019). İş doymu, işgörenin işine karşı oluşturduğu duyguların toplamı olarak açıklanabilir. Ayrıca, işgörenin yaptığı işten memnuniyeti ile ilgili öznel bir kavramdır (Işık, 2021). İş doymu, çalışan bireylerin işi zevk veren ve olumlu bir duygu olarak değerlendirmesinin sonucudur (Akgündüz, 2013).

Yapılan tanımlamalarda iş doymu ile ilgili ortak noktalara baktığımız zaman, işgörenlerin mesleğini motivasyonla yapmasına neden olan olumlu faktörler ve işgörende oluşan olumlu duyguları ifade etmektedir (Kamiloğlu, 2014). Genel olarak iş doymu, çalışanların işlerini iyi yapıp yapmamalarıyla ilgilidir. Yüksek performans gösterirlerse bu, bitirdikleri işten memnun oldukları ve işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğu anlamına gelir (Warokka ve Febrilia, 2015). Bireyin yaşama bakış açılarını genelde iş doymu belirlemektedir. İş doymu yüksek olan kişilerde fizik ve ruh sağlığı iyi, davranış bozukluğu ise azdır (Köroğlu, 2011). Ayrıca iş doymu, işgörenlerin zihinsel ve bedensel sağlıkları yanında, işine ve örgütüne karşı oluşturduğu tutumların bir belirtisidir (Rençber, 2012). Bu yüzden iş doymu tanımlamaları çeşitli faktörleri içermektedir, bunlar çalışma saatleri, çalışma arkadaşları, çalışma şartları kıdem farklılıkları, stres gibi unsurlardır (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).

Tarih boyunca çalışan bireyleri geliştirmek ve kazanç sağlamak amacıyla iş doyumunu arttırma çalışmaları işlenen bir konu olmuştur (Erselcan, 2020). 1920'lerde ilk kez ortaya atılan iş doyum kavramının öneminin anlaşılması 1930-1940'lı yıllarda olmuştur (Köroğlu, 2011). Motivasyon kavramı 19.yy ikinci yarısından itibaren araştırılmaya başlanmışsa da kavram olarak 1932'den sonra incelenmeye başlamıştır (Erselcan, 2020). 1950'lerin ortalarına doğru iş doyum ile ilgili iki önemli çalışma daha bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birincisi Brayfield ve Crockett (1955), sonraki ise Herzberg ve arkadaşlarına (1957) aittir (Pelit, 2008).

Günümüzde yoğun rekabetin sıkça yaşanmasından dolayı, örgütün devamlılığını sağlayabilmesi ve rekabet edebilmesi için, kaynaklarını verimli ve etkili bir şekilde kullanması gerekmektedir (Çelikdin, 2019). Çalıştığımız örgütün şartlarını mükemmel bir duruma getirmek iş doyumuna yol açmayabilir ancak doyumsuzluğu gidermektedir (Şengül, 2008). İş doyum çalışanı yönelik üstünün davranışları ile de ilgili olup; üstün, çalışana karşı olumlu tutumu, çalışanla ilgili konularda yetkilendirmenin verilmesi, kararlarda fikrin alınması, değer verilmesi çalışanın işinde mutlu olmasını sağlayan ayrı bir etmendir (Köroğlu, 2011). Çalışanların iş doyumunun yüksek olması çalıştığı örgütlerin verimli bir şekilde varlığını devam ettirmesinde önemli bir husustur. İş görenlerin iş doyum yüksek ise örgütü için daha fazla çaba göstermekte, çalışma arkadaşları ile uyum sağlamakta ve iş birliği göstermektedir (Deveci, 2020). İşgörenin hayatının önemli bir bölümü örgütte geçtiği için duyacağı tatmin, işgörenin diğer yaşam alanlarını da olumlu bir şekilde etkilemektedir (Kolbaşı ve Bağcı, 2018). İş doyum kavramı zamanla farklılık göstermektedir. Terfi etme, iş değişikliği, yaşam tarzında oluşan değişiklik gibi örgüt içi ve örgüt dışı sosyal ve ekonomik durumlarda oluşan değişimlere bağlı olarak iş doyum artar veya azalır (Köroğlu, 2011). Günümüzün bilgisayar ve teknoloji çağı olması sebebiyle, örgütlerin ve çalışanların kendilerini geliştirmeleri, öğrenmeleri ve bu gelişen çağa uyum sağlamaları gerekmektedir (Gökdemir, 2017).

Her işgörenin kişiliği farklılık gösterip, olumlu ya da olumsuz bir tutum sergileyeceği için iş tatmini, işgörenin iş deneyimleri sonucunda oluşan olumlu tutum olarak tanımlanırken olumsuz tutumları da iş tatminsizliği olarak tanımlanmaktadır (Kolbaşı ve Bağcı, 2018). Bireyin yaşama bakış açılarını genelde iş doyum belirlemektedir. İş doyum yüksek olan kişilerde fizik ve ruh sağlığı iyi, davranış bozukluğu ise azdır (Köroğlu, 2011). İş doyum, bireyin işini değerli bulması, işine karşı

olumlu düşünceler beslemesi ve “ben işimden memnunum” düşüncesine sahip olmasını sağlayan tüm çevresel, psikolojik ve fizyolojik etmenleri kapsamaktadır (Meral, 2015). İşgörenlerin kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasında bir ilişki söz konusudur. Mesela, gergin ve çevresiyle uyum içerisinde olmayan bireyler daha fazla iş doyumsuzluğu yaşamaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). İşgörenlerin iş doyumsuzluğu yaşamalarının sadece bireysel negatif sonuçları yoktur. Bu durumda örgütler de negatif sonuçlar yaşamaktadır. Örgüt açısından bakıldığında işgörende işten ayrılma, işte hata yapma, yetersizlik duygusu, işe karşı isteksizlik, yanlış kararlar ile yapılan işin niceliğinin ve niteliğinin azalması ihtimali bulunmaktadır (Atabay ve Naktiyok, 2017). Ayrılma niyeti aktif bir çalışanın iş alternatiflerini değerlendirmesini ve gözlemlemesini yansıtır. Aynı zamanda, ister çalışanın hayatında, ister organizasyonda meydana gelsin, bir sorun göstergesi haline gelir (Warokka ve Febrilia, 2015). Bazen doyum sağlamış bir işgörenin, doyum sağlamamış işgörenden daha az üretken olduğu zamanlar vardır. Bazı bireyler sadece çok çalışmalarına gerek olmadığı için işlerinden mutlu olmaktadır (Oltulu, 2021). Gerçekten uzak olan beklentiler işgörenlerin kişiliğinde zamanla değişikliğe uğramaktadır. İşgörenlerin bazıları iş deneyimi arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlayıp iş doyumunu bulabilmektedir. Ancak bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerinde değişiklik olmamakta dolayısıyla iş doyumsuzluğu ile iş hayatına devam etmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005). İşgörenlerde iş doyumsuzluğu başladığında psikolojik sorunlar da oluşmaya başlamaktadır. Böyle bireylerde depresyonda artış yaşanmakta ve yaptıkları işlerden zevk almamaktadırlar (Naldan, Karayağmurlu, Yayık ve Arı, 2019).

Örgütün hedeflerini sağlayabilmesi için, çalışan bireylerin iş doyum seviyelerini yüksek tutmaları gerekir (Koroğlu, 2011). Morali yüksek tutmak için alınacak önlemlerin başında, işverenlerin işgörenlere iyi bir örnek olması, bilinçli bir şekilde işgörenlerde çalışma duygusunu oluşturmaları gelmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Bireyin işi ilginç bulması, bireye öğrenme fırsatı verilmesi, sorumluluk fırsatı tanınması birer doyum sebebidir (Sevimli ve İşcan, 2005). Toplumda saygın olan işlerin daha çok iş doyumunu sağladığı düşünülse de, saygınlık düzeyi düşük işler de birçok işgören için iş doyumunu sağlamaktadır (Şahin, 2013). İş doyumunun tanımlamalarının çoğunlukla, çalışan bireylerin iş ve iş yerleri ile ilgili oluşan izlenimlerine karşı iş ve iş yerleri için hissettikleri kişisel duygu ve düşünceleri tanımlayan biçimde olduğu gözlenmektedir (Gökdemir, 2017). Sonuç olarak iş doyumunu, birçok kavramın etkileşimiyle oluşmaktadır. Bu sebeple

iş doyum düzeyinin çok faktörlü bit kavram olduğunu söyleyebiliriz. Araştırmacılar iş doyum düzeyinin faktör ve değişkenlerini değişik adlandırsa da birçok içerik itibariyle birbirine zıt düşmeyen ifadelere sahiptirler (Akkaya, 2015).

2.2.2. İş doyumunu konusunda çeşitli kuramlar

Maslow 1943 yılında iş doyumunu kavramını bir kuram olarak incelemeye başlamıştır. Kavram olarak iş doyumunun ortaya çıkması ise 1920’li yıllarda olmuştur. (Gökdemir, 2017). İş doyumunu ile ilgili kuramlar 2 şekilde sınıflandırılmakta ve bunlar; “kapsam kuramları” ile “süreç kuramları”dır (Deveci, 2020). Kapsam kuramlarında, iş doyumunun sebepleri dikkate alınarak kişisel faktörler incelenirken, süreç kuramında ise iş doyumunun sürecine bakılarak çevresel faktörler incelenir (Gökdemir, 2017).

2.2.2.1. Kapsam kuramları

Bireylerin davranışlarını yorumlayıp, onları anlayarak içsel faktörleri belirleyerek insanları bu yönde motive etmeyi amaçlamıştır (Tarhan, 2021). Kapsam kuramları çerçevesinde ele alınan kuramlar; “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı”, “McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı” ve “Alderfer’in ERG Kuramı”dır (Deveci, 2020).

2.2.2.1.1. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Amerikalı bir bilim adamı olan Abraham Maslow 1943 yılında ilk defa insanların ihtiyaçlarının neler olduğunu kuramsal olarak ele almıştır (Gökdemir, 2017). Maslow, bireylerin kişisel fedakarlıklarda bulunarak başkalarından gelen emirler doğrultusunda nasıl hareket ettiklerini araştırmıştır. Araştırmalarının sonucunda bireylerin biyolojik, psikolojik ve sosyal bir varlık olarak, bir takım ihtiyaçları olduğu ve yaptığı davranışlar bu ihtiyaçlarını tatmin etme isteği amacıyla gerçekleştirdiği tespit edilmiştir (Nal, 2018). Abraham Maslow insanların ihtiyaçlarını bilimsel yöntemle ele alan ilk düşünür olarak, motivasyon ve tatmin konularındaki gelişimlere öncülük etmiştir (Oltulu, 2021). İnsan gereksinimlerini belirli bir sıraya göre düzenleyen Maslow, en düşük seviyeden en yüksek seviyeye beş kategoride sınıflandırmıştır (Çıpa, 2020). İhtiyaç hiyerarşisini benimseyen Maslow’un (1943) sınıflandırması şu şekildedir:

1-Temel ihtiyaçlar

2-Korunma ve güvenlik ihtiyaçları

3-Sosyal (sevgi) ihtiyaçları

4-Saygınlık ihtiyaçları

5-Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak kategorize edilmiştir (Çelikdin, 2019).

İnsan ihtiyaçları bu kurama göre beş kategoride sınıflandırılabilir. İlk kategori en alt seviyedeki en temel ihtiyaçları içermektedir. Beşinci ve son seviye ise en yüksek seviye ihtiyaçları içerir (Oltulu, 2021). Bu kuramda iki temel hipotez bulunmaktadır. Birinci hipotez bireyin sergilediği davranışın, bireyin belli ihtiyaçlarını gidermek için olduğudur. İkinci hipotez ise, ihtiyaçlarının sıralamasının olmasıdır (Sına, 2019). Ekonomik ve fizyolojik ihtiyaçlar gibi birinci basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadıkça bir üst düzey basamaktaki ihtiyaçların karşılanmayacağı ifade edilmektedir (Erol, 2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi iş görenlerin ihtiyaçlarını ve isteklerini kategorize etmenin soyut yoludur, çünkü her seviye kariyer ilerlemesi için elde edilecek olan belirli motivasyonel güçten oluşmaktadır (Çıpa, 2020). İhtiyaçlar teorisi özellikle yönetici kadro tarafından olmak üzere geniş bir kesim tarafından benimsenmiştir (Sına, 2019). Kısaca bu hiyerarşi içindeki birey önce en altta olan ihtiyacı doyuma ulaştırmak için çaba göstermektedir (Akkaya, 2015).

2.2.2.1.2. Herzberg (çift faktör) kuramı

İş doyumu ile ilgili geliştirilen en önemli kuramlardan birisi de çift faktör kuramıdır. Herzberg'in çift faktör kuramı iş görenlerin örgütten beklentilerini işgörenin nasıl motive olduğunu ve motivasyonu azaltan durumları bulmayı amaçlamıştır (Gündoğdu, 2018). Çift Faktör Kuramı, güdülenmeyi iki gruba ayırmıştır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramının alt basamaklarına denk geldiği düşünülen hijyen faktörler birinci grupta yer almaktadır. İkinci grupta yer alan faktörler ise kişilerin güdülenmesini sağlayacak olan faktörlerdir (Işık, 2021). Bu kuramda iş ve işgörenin olumsuz tutumlara sebep olan politika ve yönetim, ücret, iş koşulları ve ilişkileri olan birinci grup ve dışsal kabul edilen " hijyen" (koruyucu) faktörler, gelişmesiyle ilgili olan başarı, sorumluluk, terfi etme, saygınlık gibi ikinci grup olan ve içsel olarak kabul edilen " güdüleyici" faktörlerden oluşmaktadır (Akkaya, 2015). Bir faktörün yokluğu diğer faktörün varlığını garanti etmez (Çelikdin, 2019). İş motivasyonu sağlamada hijyen faktörler etkisiz haldedir. Bu özellikler yeterli düzeyde olsa dahi iş görenler işlerinde ne doyum sağlamış, ne de sağlamamış olacaktır (Erselcan, 2020). Hijyen faktörler motivasyonun oluşması için olumlu bir zemin oluşturmaktadır. Daha sonra motivasyonun oluşması için motivasyonel faktörlerin tamamının sağlanması gerekmektedir (Oltulu,

2021). İlk olarak hijyen faktörler daha sonra ise motive edici faktörler karşılanır ve bu iki faktörün giderilmesinden sonra iş doyumunu seviyesinde artış olabilir (Gökdemir, 2017). Örgütün koşullarının iyi olması, maaşın artırılması bireyi doyumsuzluktan kurtarır ama doyumlu hale getirmez (Şengül, 2008). İş doyumunda hijyen faktörler sağlandıktan sonra doyum arayışına sıra gelebilir ve inceleme konusu yapılabilir. Eğer hijyen faktörler sağlanmıyorsa o ortamda iş doyumundan bahsetmek doğru olmaz (Erselcan, 2020). Çift etmen kuramında Herzberg iş doyumunun ve iş doyumsuzluğunun birbirinin zıddı bir kavram olmadığını belirtmiştir. Başarı ve takdir gibi unsurların karşılanmasıyla iş doyumunu sağlar ama bu unsurların olmaması iş doyumsuzluğuna sebep olmaz (Erol, 2021). Bu kurama göre; iş doyumunu ile iş doyumsuzluğu karşıt değildir. Çalışan birey iş doyumunu sağlamadan da çalışabilir (Akkaya, 2015).

2.2.2.1.3. Mc Clelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı

Mc Clelland'a göre birey bir taraftan başarılı olmayı isterken, diğer yandan da başarısız olmaktan çekinmekte ve çok korkmaktadır. Bu korku bireyin başarı göstermesini engellerken, korkuyu yenmesi ise bireyin başarı göstereceği davranışlar sergilemesini sağlamaktadır (Nal, 2018). Mc Clelland bireylerin ihtiyaçlarının zamanla kazanılıp ve yaşam tecrübesi ile şekillendiğini öne sürmüştür. Mc Clelland tarafından geliştirilen bu kurama göre birey üç sınıf ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (1961);

- 1- İlişki kurma ihtiyacı,
- 2- Güç elde etme ihtiyacı
- 3- Başarma ihtiyacı (Çelikdin, 2019).

Bu ihtiyaçlar zamanla kazanılmakta ve bir deneyime göre oluşmaktadır (Gökdemir, 2017). Bu kuram çalışan bireylerin ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Çalışanların iş doyumunu seviyelerini yükseltmek için bu ihtiyaçlardan yararlanılabileceği belirtilmektedir (Akkaya, 2015). Bu kurama göre eğer işgörenin sahip olduğu gereksinimler belirlenirse, personel seçme ve yerleştirme sistemi geliştirilebilir. Buna göre başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan kişiler daha uygun işe konumlandırılabilir (Sına, 2019).

2.2.2.2. Süreç kuramları

Süreç kuramlarının hedefi, iş doyum kavramını süreç olarak inceleyip işgörenlerin iş doyumuna ulaşmasının yollarını açıklamaktır. Bu kuram iş doyumunun ve iş doyumsuzluğunun hangi dışsal etkilerin sonucunda ortaya çıktığını açıklar (Gökdemir,

2017). Bu kuram çerçevesinde ele alınan kuramlar; “Victor Vroom’un Beklenti Kuramı”, “Lawler ve Porter’in Sonuçsal Şartlandırma Kuramı”, “J. Stacy Adams’ın Eşitlik Kuramı” ve “Locke’un Amaç Kuramı”dır (Deveci, 2020).

2.2.2.2.1. Vroom’ un beklenti kuramı

Vroom’un beklenti kuramına göre çalışanların işleri ile ilgili harcadığı çabalar karşılığında ulaşmak istediği hedefler, değerler ve ödüller vardır. Bu etmenler karşılandığı takdirde doyumunu, karşılanmadığı ya da az karşılandığı takdirde iş doyumsuzluğunu oluşturur (Deveci, 2020). Maslow’un teorisinde ihtiyaçlar davranışları şekillendirirken, Vroom’un teorisinde beklentiler davranışı harekete geçirir (Akkaya, 2015). İş doyumunun oluşması için ihtiyaçlar karşılanırken bireysel farklılıkların dikkate alınmasını savunmaktadır (Gündoğdu, 2018). Vvictor Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorininin üç temel kavramı bulunmaktadır. Bunlar;

- Çaba ve başarı ilişkisi: kişinin çabasının karşılığında başarılı olacağına inanmasıdır.
- Başarı ve ödül ilişkisi: kişinin başarılı olması durumunda ödül kazanacağını düşünmesidir.
- Ödül ve ihtiyaç ilişkisi: ödülün kişinin isteklerini doyurma derecesidir. Kişinin ihtiyaçları hangi oranda karşılanırsa, ödülü isteme derecesi ve valens o oranda artacaktır (Gibson vd., 1976: 320, akt: Oltulu, 2021).

İşgörenin valens ve beklenti düzeyi yüksek ise o bireyin motivasyonu da yüksek olmalıdır. Yönetici bu teoriyi kullanırsa, iş gören için ödülün önemli olduğunu ve örgüt için hangi davranışın ve performansın istendiğini bilmelidir, böylece performans ve ödül arasında bir bağlantı kurulmalıdır (Nal, 2018). Ayrıca Vroom, sosyal ihtiyaçlar giderilirken bireylerin farklılıklarının dikkate alınmasının gerektiğini belirtmiştir (Işık, 2021).

2.2.2.2.2. Lawler – Porterin sonuçsal şartlandırma kuramı

Lawler ve Porter, “Performans” ve “Doyum” arasındaki ilişkinin önemini Vroom’un modelini daha da geliştirip vurgulamışlardır (Sına, 2019). Bu kuramda, ödüllerin doyum sağlaması, performansın diğer ödülle ilişkili olduğu durumlarda geçerlidir. Kişinin bir şeyin ödül sayılabilmesi için ödüle değer vermesi ondan doyum sağlaması gerekmektedir. Birey tarafından da istenilen ödül, çalışanın yaptığı işin karşılığında kendisine verilmesine inandığı ödüldür (Nal, 2018). Bu kurama göre çalışan bireyin

çalışma isteğini belirleyen iki etmen vardır. Birincisi çalışan bireyin güvenlik, kabul görme otonomi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının giderilmesi sonucunda almış olduğu ödülünden dolayı kendini değerli hissetmesi. İkincisi ise, çalışan bireyin kendi fedakarlığı karşılığında ödüllendirilmesidir (Gökdemir, 2017). Lawler ve Porter, iş doyumunun, performans ve adil bir şekilde verilen ödüller ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Deveci, 2020). Belirli ceza ve ödüllerin olması ile istenilen davranışlar kuvvetlendirilir ve istenmeyen davranışlar zayıflatılabilir (Köroğlu, 2011). Çalışan birey kendisi ile aynı konumda olan diğer iş görenlerle kendini kıyasladığında ortada bir adaletsizlik olduğunu düşünürse ortaya tatminsizlik çıkacaktır. İşgörenin aldığı ödül, istediği ödülünden az ise yine ortaya tatminsizlik çıkacaktır (Sına, 2019).

2.2.2.2.3. J. Stacy Adams'ın eşitlik kuramı

Adams'ın eşitlik teorisinde işgörenlerin eşitlik gördüğü, adaletli bir çalışma ortamı arzusunda oldukları savunulmaktadır (Çıpa, 2020). Davranışsal psikolog John S. Adams'ın geliştirdiği (1963) bu kurama göre; kişinin girdi-alınan sonuç oranı ile başka bireylerin girdi-alınan sonuç oranlarını eşit olarak algılayıp algılamaması iş doyumunu etkilemektedir (Çelikdin, 2019). Adams'ın kuramında aynı seviyede ve aynı çalışma koşulları altında çalışan işgörenler ücret ve sağlanan imkânlar bakımından eşit olup olmadıkları iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. Örgütteki işgörenler diğer işgörenlerle kendini kıyaslamaktadır (Gündoğdu, 2018). Farklı kültürlerde salt eşitlik farklı biçimlerde algılanabilir. Eğitim seviyesi, deneyim, cinsiyet, yapılan iş, fiziki güç gibi farklılıklar, eşitlik teorisinin farklı kültürlerde farklı şekillerde değerlendirilmesine neden olmaktadır (Sına, 2019). Eşitlik teorisinde kurumdaki çalışanları motive etmenin öncelikli yararı, düşmanlık, çekememezlik gibi duygulara neden olabilecek bir adaletsizlik algılamasının, olumlu tarafa çekilmesini sağlamaktır (Oltulu, 2021). Çalışan birey yaptığı karşılaştırmada kendi çabalarının karşılığını diğer işgörenlerin çabalarının karşılığında daha az görüyorsa bu durumu eşitsizlik olarak algılayabilir ve iş doyumunu da buna bağlı olarak azalır (Erselcan, 2020). Adams'ın eşitlik kuramında, işgörene hak ettiğinden az ya da daha fazla ödül vermek iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Akkaya, 2015). Sonuç olarak örgütte uygulanan adaletsiz davranış ve uygulamalar iş ve örgüte sadakatin azalmasına, devamsızlığın artmasına, çalışanın örgütte sağladığı verimin düşmesine neden olacaktır (Gökdemir, 2017).

2.2.2.2.4. Locke'un amaç kuramı

Locke (1968)'in amaç kuramı; çalışan bireylerin önceden kabul ettiği ve bunun için çaba harcadığı hedeflerinin kendisini motive ettiğini ortaya koymaktadır. Amaç kuramı, çalışanların isteyerek ve bilinçli olarak seçtiği amaçların onları motive edeceğini varsaymaktadır (Akkaya, 2015). Locke'nin iş doyumunu tanımladığı 1990'lara kadar gelişen iş doyumunu kuramlarında esas alınmıştır (Erselcan, 2020). Kuramın temel fikri yüksek hedefi olan bireylerin, düşük hedefi olan bireylere oranla daha çok güdüleneceği yönündedir (Çelikdin, 2019). Locke'a göre düşünceler ve duyguların etkileşimi doyumunu oluşturmaktadır (Erselcan, 2020). Bu teoriye göre bireylerin belirlediği amaçlar bireylerin motivasyon seviyelerini de belirlemektedir. Erişilmesi zor olan amaçlar belirleyen kişiler, amaçları daha kolay elde edilebilir olan bireylere oranla daha yüksek performans belirler ve daha fazla motive olurlar (Sına, 2019). Sahip olunan amaçların gerçekleşme seviyesi ile bireylerin gösterecekleri performans ve motivasyonu arasında ilişki bulunmaktadır (Koroğlu, 2011). Bu kuram, iş yerindeki kişileri değerlendirmek, kişisel amaçla iş yerinin amaçlarını bağdaştırma açısından yöneticiye analitik ve yararlı ipuçları vermektedir (Sına, 2019).

2.2.3. İş doyumunu etkileyen faktörler

İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmekte ve bu durum ortalama 20-25 yıl sürmektedir (Gündoğdu, 2018). Bireylerin çalışmaktan mutlu olmasını ve işinden haz almasını sağlayan bir yön bulmaktadır (Erol, 2021). Birbiriyle ve farklı birçok faktörle etkileşim içinde olan ve etken durumsal değişkenlere göre farklılık gösterebilen birden çok motivasyon faktörü vardır (Sına,2019). “Bireysel faktörler” ve “örgütsel faktörler” olmak üzere iş doyumunu 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 ve Çetin, 2009).

Bu durumda işgörenin gelişmesinde elde edilen ile istenilenlerin birbirleri ile ne kadar örtüştüğünün iş doyumunun oluşmasında etkili olduğu söylenebilir (Çelikdin, 2019). İş doyumunu 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).

2.2.3.1. Örgütsel faktörler

İş, belirli bir örgütsel ortamda, zamanda gerçekleştirilen bir eylem olarak algılanmaktadır. Ayrıca işgörenin bulunduğu iş yerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak da tanımlanır (Sına, 2019). İşgörenin iş doyumunu örgütsel açıdan etkileyen faktörler ücret etkeni, örgüt ve yönetim, çalışma koşulları, iletişim, terfi ve kariyer olanakları olarak belirlenmiştir (Gökdemir, 2017).

2.2.3.1.1. Ücret etkeni

İnsanlar yaşamlarını sürdürmek için belirli bir gelire ihtiyaç duyarlar. İhtiyaçların karşılanması gelir düzeyi ile orantılıdır (Akkaya, 2015). 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 istifa olasılıklarını yükseltmekte ve işin genelinden duyduğu doyumsuzluk seviyesini arttırmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Günümüzde örgütlerin ekonomik ve sosyal politikalarının belirlenmesinde etkili olduğu gibi çalışan bakımından da önemli konuların başında gelir. Bireylerin yaşamını etkileyen, ekonomik, sosyal ve politik faktörlerin arasında ücret yer almaktadır (Koroğlu, 2011). Ücret konusundaki önemli nokta ise dağılımın adaletli bir şekilde olması ve iş görenin ihtiyaçlarını karşılamasıdır (Gündoğdu, 2018). Bireyler çalıştıkları kurumun ücret sistemini ve çalışmanın karşılığının yansıdığını bildiği zaman kuruma güven duyar. Uygulanan maaş sistemi kurumun maaş olanaklarını çok fazla zorlamamalı ancak çalışanlarında ücretten doyum sağlayacağı düzeyde olmalıdır (Deveci, 2020). Ücretlerin yüksek olması, çalışan bireylerin iş doyumunu için tek başına yeterli değildir (Akkaya, 2015). İş doyum açısından işgörenin aldığı ücretin diğer işgörelere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005). Ücretin az olması iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Ama önemli bir nokta var ki ücret doyumunu tek başına iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayabilir (Gündoğdu, 2018).

2.2.3.1.2. Örgüt ve yönetim

Güçlü bir örgüt yapısı, örgütün başarısına ve çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin artmasına olumlu etki sağlamaktadır (Koroğlu, 2011). Çalışanların motivasyonlarının yüksek olması ve iş doyumuna ulaşmış olması sonucunda daha yüksek

morale sahip olurlar ve örgütlerine olan yararları artar (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumunun yönetim alanında önemli bir yer tutmasının sebebi, iş ile ilgili olumlu sonuçlar elde etmenin büyük oranda iş doyumunu sağlamaya ilgili olmasıdır (Rençber, 2012). İşgörenlerin örgütlerine uyumu, verimliliği pozitif etkileyecektir. Çünkü işgören çalıştığı kurumla uyum sağladığında, kurumun araçlarını ve amaçlarını da benimsemiş olacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005). İşgörenlerin iş doyumunun sağlanmasında yöneticilere büyük görev düşmektedir. Örgütlerde iş doyumunun devamlılığını sağlayanlar yöneticilerdir (Işık, 2021). İşgörenlerin çalıştığı kurumda yönetimin ve yöneticinin niteliği iş doyumunda büyük bir etkiye sahiptir (Sına, 2019). İşgörenlerin yapılan işe karşı düşünce ve duyguları da örgüt hakkında önemli bir bilgi vermektedir. İş doyumunu belirli aralıklarla değerlendirmek için örgütte gerekli düzenlemeler yapılabilir (Şahin, 2013). Pek çok gelişmiş sanayi ülkesindeki hükümetler, kuruluşların iş uygulamalarının çalışanlarının sağlığı üzerindeki etkisi konusunda daha fazla sorumluluk kabul etmelerini sağlamak için şimdiden mevzuat taslağı hazırlamış veya hazırlamaktadır. Sonuç olarak, artan sayıda işveren resmi stres müdahalesi/yönetim politikaları geliştirmektedir (Faragher, Cass ve Cooper, 2013). Belirli bir kurumda çalışanların, kurumsal politika ya da kararlarının doğruluğu hakkında görüşleri ifade eden adalet kavramı ise örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması anlamına gelir ve örgütte adaletsiz davranışlar iş doyumunun önemli sebepleri arasında gösterilir (Şengül, 2008).

Yöneticilerin başarısı; personelin örgüt amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına bağlıdır (Çelikdin, 2019). Yönetim tarzı, yöneticinin çalışanlara karşı tutumu ve kuralların uygulanma biçimi, iş görenlerin iş doyumunda rol oynamaktadır (Köroğlu, 2011). Denetim çoğu zaman iş görenlerde korku ve kaygıya sebep olan bir süreç olarak görülmektedir. Özellikle geleneksel yönetim anlayışında olan baskıcı denetim anlayışı çalışanların endişelerinin artmasına bir sebep olarak gösterilebilir (Gündoğdu, 2018). Çağdaş yöneticilerden, işgörenlerin doyumlarının sağlanması ve doyumun artması için gerekli önlemleri almaları beklenmektedir. İş doyumunun olması için her şeyden önce yöneticilerin ön yargılarını bırakması gerekmektedir (Çelikdin, 2019).

2.2.3.1.3. Çalışma koşulları

Çalışma ortamı, işgörenlerin bir çeşit içinde buldukları duygu atmosferi olarak tanımlanabilir. İşgörenlerin performanslarını, başarılarını, verimliliklerini ve buna benzer faktörleri değerlendirmeye alırken bu atmosfer özenle gözlenmelidir (Arslan, 2010). Fiziki çevre özelliklerinin işgörenin davranış, duygu ve düşüncelerinde olumlu veya

olumsuz etkiye sahiptir (Gündoğdu, 2018). Çalışma koşulları hem iş görenin rahat olması hem de işlerin yapılması için önemlidir. Çalışan bireyler fiziksel olarak daha rahat bir iş ortamı istemektedir (Köroğlu, 2011). Örgütsel faktörlerden biri olan “çalışma koşulları” ile ilgili yapılan araştırmalarda, işgörenin fiziksel olarak tehlikeli ve rahatsız edici olmayan yerleri seçtikleri görülmüştür. Gürültü, ısı, ışık gibi çevresel faktörlerin etkilerinin çok fazla olmamasını istedikleri görülmüştür (Tunacan ve Çetin, 2009).

Örneğin, iyi bir aydınlatma olması iyi görmeyi sağlayarak işin kısa sürede ve daha kaliteli yapılmasını sağlarken, iş başarısını arttırırken kötü aydınlatma yorgunluğa sebep olarak işin kalitesini önemli ölçüde düşürdüğü gibi iş kazasına da sebep olabilmektedir (Köroğlu, 2011). Örgütün eve yakınlığı, kullanılan araç gereçlerin eksiksiz ve ergonomik olması, örgütün yerinin ıssız, havalandırılması, temizliği, çalışma saatleri, dinlenme molası gibi faktörler hem verimlilik hem de iş doyumunu için gerekli olan faktörlerdir (Pelit, 2008). Çalışma koşulları iş görenlerin sosyal yaşamını da etkiler. Mesela fazla mesai ve uzun çalışma süreleri bireylerin aile veya arkadaşlarına fazla vakit ayırmamasına ve kendini yenileyememesine neden olmaktadır (Köroğlu, 2011).

Katı denetimli kurumlarda çalışan iş görenler iş doyumunu sağlayamaz. Denetim iş görenlerde çok az bağımsızlık sağladığı için bireysel karar alınması zorlaştırıyorsa çalışan bireyin bu durumda iş doyumunu sağlaması kolay olmayacaktır (Oltulu, 2021). Örgütün çalışma ortamının koşulları özellikle iş güvenliği ve işçi sağlığı yasal düzenlemelerine göre ele alınıp takip edilmesi gereken önemli bir konudur (Akkaya, 2015).

2.2.3.1.4. İletişim

Örgüt işgörenlerini bilgilendirme, motivasyonu sağlama ve etkileme araçlarından olan iletişim iş birliği için bireylerin ilişkilerinin sağlanması geliştirilmesi ve korunmasında önemli bir araçtır (Köroğlu, 2011). Çalışanların gereksinimlerinin ve isteklerinin üst makamlara iletilmesi, üstlerin ise gerekli talimat ve emirlerinin çalışanlara iletilmesi iletişim sisteminin sağlam kurulmasıyla oluşmaktadır. Eğer iletişim sistemi açık olmazsa, çalışanlar neyi, ne zaman, nasıl, ne amaçla, yapacaklarını tam olarak bilemezler (Rençber, 2012). Örgütün içindeki iletişimin etkili olması performansın, işe bağlılığın, verimliliğin artmasında önemlidir. Eğer etkili bir iletişim kanalı sağlanmazsa yeterli bilgi alışverişi olmayabilir. Bunun sonucunda ise performans düşer ve iş doyumunda azalma ortaya çıkabilir (Gündoğdu, 2018). Araştırmalarda etkili bir örgütsel iletişimin, iş değiştirme oranı, işten şikâyet ve işe devamsızlığı azalttığı, aynı zamanda iş

motivasyonu, iş doyumunu, ürün kalitesi, örgütsel verimlilik, üretkenlik ve kârı arttırdığı görülmüştür (Köroğlu, 2011).

2.2.3.1.5. Terfi ve kariyer olanakları

İş doyumunu sağlanması açısından terfi şansı yakalamak önemlidir. Tabii hızlı ve sıkı terfiler doyumun sağlanmasında önemlidir (Oltulu, 2021). Terfi sistemleri iş görenlerin kariyer hedeflerinin temel güdüleyicisi olmasına rağmen, elde edilmesi için iş ve çalışmaya aynı oranda bağımlı değildir (Şengül, 2008). Çalışanın örgüt içinde daha iyi bir konumda göreve getirilmesi hem motivasyon artışını hem de işinden doyum elde etmesini sağlar (Köroğlu, 2011). Ancak bu yükselmenin adaletli olması ve belirli ölçütlerle yapılması çalışan açısından önemlidir (Çelikdin, 2019). Terfi etmek hem manevi doyum hem maddi kazanç sağlamaktadır. İşgörenlerin iş doyumunun sağlanmasında terfi etmenin büyük katkısı bulunmaktadır (Gündoğdu, 2018). Terfi, iş görenin başarılı olduğu ve sürecin devamında da başarılı olacağını tahmin edildiğinin bir göstergesidir. Bunun yanında terfi beraberinde maaş ve statü artışı da getirmektedir (Rençber, 2012). Terfi olanakları psikolojik olarak olumlu etkiler sağlamaktadır. Terfi, yapılan işin maddi kazancının arttırmasının yanında, çalışanın sosyal statüsünü yükseltmekte bireyin toplumdaki yerini olumlu yönde değiştirmektedir (Köroğlu, 2011). Hiyerarşik kademelerin fazla bulunduğu kurumlarda terfi imkânı daha çok olmasına rağmen, işgörenlerin iş doyumunun düşmesi ve kendilerini boşlukta hissetmeleri mümkündür (Şengül, 2008). Bireyler iş hayatına bazı beklentiyle başlarlar. Bu beklentiler iş görenin daha önceki iş deneyimi, bireysel özellikleri ve gelecek planına göre şekillenmektedir. İşgörenin iş ile ilgili gelecek planlarının içindeki en önemli yere kariyer beklentileri sahiptir (Köroğlu, 2011). Eğer adil ve gerçekçi olan başarı değerlendirme sistemi oluşturulursa işgörenler ödülü hak ettiğine inanır ve iş doyumunu elde eder. Ancak hatalı değerlendirmeler çalışanın güven duygusunu zedeleyerek iş doyumusuzluğuna sebep olabilir (Gündoğdu, 2018).

2.2.3.2. Bireysel faktörler

İş doyumuna ya da doyumusuzluğuna sebep olan faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Her birey aynı faktörden bir diğeri kadar etkilenmeyebilir. Bu yüzden doyum veya doyumusuzluk kurum içinde olan bireysel farklılıklardan oluşmaktadır (Köroğlu, 2011).

İş doyumunun oluşmasında büyük önemi olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan oluşan veya yaşadığı tecrübelerle oluşan özellikleri ile belirlenmektedir (Deveci, 2020). Kişilerin doğdukları zaman, mekân ve içinde yaşadıkları toplumun sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi özellikleri olarak tanımlanabilecek demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılmaktadır (Pelit, 2008). Literatür incelendiğinde bireysel faktörler olarak kabul edilen demografik özelliklerin eğitim seviyesi, kişilik, yaş, cinsiyet, medeni durum, şeklinde sıralandığı görülmüştür (Çelikdin, 2019). İşgörenin gelişim ihtiyacına bağlı olarak bu faktörler iş doyumunu, işe bağlılığı, performansı, motivasyonu ve işten ayrılma eğilimini etkileyecek potansiyele sahiptir (Şengül, 2008).

2.2.3.2.1. Yaş

Yaş, iş doyumunu ile en fazla etkileşim içinde olan demografik özellik olarak ifade edilmektedir (Deveci, 2020). İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki, işgörenin ihtiyaçları ve bilişsel düzeyleri ile ilgilidir (Çelikdin, 2019). Yaşın iş doyumunu üzerine etkisi incelendiğinde yaşın kişinin davranışları, istekleri, tutumları, beklentileri ve verdikleri kararlar konusunda etkili olduğu söylenebilir (Gökdemir, 2017). Araştırmalara bakıldığında genel olarak yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir (Köroğlu, 2011). 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). Yaş arttıkça işten sağlanan doyumda artar. Çünkü yaş ile birlikte uyum seviyesi artmakta ve bu durumun da iş doyumunu için önemli olduğu düşünülmektedir (Gündoğdu, 2018).

2.2.3.2.2. Cinsiyet

Cinsiyet, iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisidir. İşgörenlerin cinsiyetleri işe karşı tutumların oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılık gösterebilir (Çelikdin, 2019). Erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olmasının sebeplerinden biride toplumda erkeklere biçilen rol gereği iş yaşamlarına ev yaşamlarından daha çok değer göstermesidir (Deveci, 2020). Erkeklerin iş doyumunun daha fazla olmasının başka bir sebebe, erkeklerin kadınlara oranla daha çok iş hayatında yer almasıdır (Köroğlu, 2011). Kadınların yönetici pozisyonunda olması alt pozisyonlardan daha çok doyum sağlamaktadır. Bazı örgütlerde kadınlar erkeklerle aynı işi yaptığı halde daha az ücret alabilmektedirler (Gündoğdu, 2018). Araştırmalarda

kadınların erkeklere oranla daha kötü koşullarda çalıştığı halde, işlerinden daha fazla doyum elde ettikleri görülmüştür (Akkaya, 2015). Kadın ve erkeğin farklı sosyal rollere sahip olması beklentilerini farklılaştırmaktadır. Bu doğrultuda farklı ögeler iş doyumları ve iş düzeylerini etkilemektedir (Deveci, 2020). Kadın yaşamındaki rolleri üstlenirken bu roller arasında denge kurması mutlu olmasını sağlarken, denge olmaması ise rol çatışmasına dolayısıyla mutsuz olmasına sebep olacaktır (Arslan, 2012). Kadınların iş hayatı dışındaki bazı sorumluluklarının (ev işleri, bebek bakımı gibi) hatta kaygılarının işe odaklanmalarını zorlaştıracığı ve bu durumun, başarı düzeylerini, performanslarını, bireysel gelişimlerini etkilemesi nedeniyle iş doyumsuzluğu olacağı ifade edilmektedir (Köroğlu, 2011). Ayrıca, cinsiyet-iş doyumunu ilişkisi araştırılırken, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri ve kültürel yapılarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Rençber, 2012). Literatür incelendiğinde cinsiyet konusunun iş doyumunda bir faktör olarak gösterilmesine rağmen hangi cinsin daha çok doyum elde ettiği konusunda tutarsız sonuçlar bulunmaktadır (Özer ve Urtekin, 2007).

2.2.3.2.3. Eğitim düzeyi

Eğitim bireyin öğrenim sonucunda elde ettiği bilgiyi uygulamaya dönüştürebilecek davranış şeklini oluşturan, amaçları belli olan planlı bir etkinliktir (Sına, 2019). İş doyumunun oluşmasında en etkili faktörlerden biri olan eğitim, iş görenin eğitim düzeyine göre iş doyum seviyesini etkileyen bir yapıdadır (Köroğlu, 2011). İşgörenler, eğitim düzeylerine ve deneyimlerine uygun bir konumda çalışmadığı zaman mutsuz olabilmekte ve iş doyumunu azalmaktadır (Çelikdin, 2019). Eğitim, bir yanda davranışlarda bazı değişiklikler yaratmaktadır, diğer yandan ise bireylerin bugünkü ve gelecekteki becerilerini dengeleyerek, şuan ki ve gelecekteki ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaktadır (Köroğlu, 2011). Eğer eğitim düzeyi işin gereğinden çok yüksekse bu durumda iş doyumsuzluğunun olduğu, öğrenimi orta düzeyde ise değişkenler arası etkileşimin çok az olduğu tespit edilmiştir (Akkaya, 2015). Eğitim seviyesi yüksek çalışanlarda özellikle ücret beklentisi yüksek olduğu için iş doyumunun az olduğu gözlenmektedir. Bazen eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin daha kıdemli pozisyonda çalışmaları ve daha fazla maaş almaları durumunda iş doyumunun daha çok olduğu görülmektedir (Deveci, 2020). Eğitim düzeyi yüksek olan iş görenler, eğitim düzeyi düşük olan iş görenlere göre daha iyi maaş, kıdem, ücret ve fırsatlara sahip olma şansı olduğu için iş doyumunu artmaktadır (Köroğlu, 2011). Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan işgörenler işlerinden daha doyumsuz olabilmektedir. Çünkü daha iyi eğitime sahip

bireyler daha yüksek beklenti içerisinde olup işlerinin kendilerine daha fazla sorumluluk ve başarı hissi sağlamasını istemektedirler (Rençber, 2012). İşgörenlerin eğitimlerine uygun örgütlerde çalışıyor olması iş doyumunu artırır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin iş doyumunu, eğitim düzeyi düşük olan işgörelere göre daha çok olduğu bazı çalışmalarda gösterilmiştir (Gündoğdu, 2018).

2.2.3.2.4. Medeni durum

Evliliğin iş doyumunu pozitif yönlü etkileyen faktörlerden olduğu ve bireylere daha düzenli bir hayat sağlayarak iş doyum düzeyinin arttırdığı düşünölmektedir (Küçükkendirci, Batı, Gök ve Güler, 2017: 40). Yapılan araştırmalarda evli bireylerin bekâr bireylere oranla iş doyumunun daha çok olduğu görölmüştür. Bu durumun temel sebebi ise; evlilik doyumunun iş doyumuna etki etmesi veya evlilik ile birlikte işgörenlerin iş ile ilgili beklentinin değişmesinden kaynaklandığı düşünölmektedir (Deveci, 2020). Evlilik bireye düzenli bir yaşam sağlayarak, iş doyumunda artış sağlamaktadır (Sına, 2019). Ayrıca evli işgörenin bekârlara oranla işe daha az devamsızlık yaptığı ve daha az işten ayrılma niyetinde olduğu belirtilmiştir (Deveci, 2020).

2.2.4. İş doyumunun boyutları

İş doyumunu hem iç faktörleri hem dış faktörleri içermektedir. İçsel doyum, iş doyumunun içsel yönleri aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, güvenlik, sosyal hizmet, yetki, yetenek kullanımı, sorumluluk, yaratıcılık, başarı gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin duygusu ile ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum, iş doyumunun dışsal boyutları denetim, insan ilişkileri, teknik denetim, şirket politikaları ve uygulamaları, ücretlendirme, yükseltme, iş arkadaşları, takdir, çalışma koşulları gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967). İçsel faktörler daha çok davranış bilimleri ile daha çok ilgili iken, dışsal faktörler ise ekonomik değerler, farklı bakış açıları ile ilgilenmektedir. Bunun için iş doyumunu sağlayan faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Aynı iş için bireylerin deneyimleri, kişilik özellikleri, geçmiş yaşantıları gibi değişkenlerden dolayı farklı iş doyumunu algıları gelişmektedir (Akkaya, 2015). İş doyumunu üzerindeki en büyük etki, başarı hissi, özgüven, kişisel gelişim gibi içsel faktörler tarafından sağlanmaktadır. İş doyumunu maaş, iş durumu, politika gibi dışsal faktörlerde etkilemektedir (Çıpa, 2020).

2.2.5. İş doyumunun sonuçları

İş doyumuna ulaşmış ve iyi motive olmuş işgörenler daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun sonucunda 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 iş hayatlarında bilgi ve becerilerini geliştirmeleri ile beraber yaşadıkları, kaygı, sevinç, üzüntü, mutluluk gibi durumlar iş ile ilgili duygular bakımından da gelişim sağlamaktadır (Erselcan, 2020). İşgörenlerin fiziksel, ruhsal sağlık durumu ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik araştırmaların sonucunda, iş doyumunu seviyesi yüksek olan işgörenlerin diğer işgörelere oranla sağlık durumlarının daha iyi olduğunu, daha az stres yaptıklarını ortaya koymaktadır (Efeoğlu, 2006). İşgörelerde çalışma isteği azalıp tükenmişlik durumu başladığında psikolojik sorunlarda ortaya çıkmaktadır. Böyle bireylerde depresyon yaşama sıklığında bir artış görölmekte ve işini severek yapma hisleri çok azalmaktadır (Naldan, Karayağmurlu, Yayık ve Arı, 2009). Bir kurumda iş doyum oranı fazlaysa o kurumda çalışanların kurumlarına bağlılık düzeyleri de daha fazla olacaktır (Pelit, 2008). İşgörelerin düşük doyuma sahip olması yüksek bir ihtimalle işgörel devir hızının da artması sonucunu doğurur bu da yetişmiş personel kaybı demektir (Sevimli ve İşcan, 2005). Araştırmalarda iş doyumunu, işgörelerin işle alakalı öznel ve içsel duygularının ifadesi olarak ortaya çıkmış olup bireyin davranışları ile incelenebilmektedir (Erselcan, 2020). İş doyumunu yüksek olan iş gören işini istekli yapar, işten ayrılmak ya da kaçmak istemez. İşgörende iş doyumsuzluğu varsa işten kaçmak ister. Ancak bu durum ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğın, ekonomisi kötü giden bir ülkede, işgörel işsiz kalma düşüncesiyle işinde mutlu olmasa bile işsiz kalmamak için işine devam eder (Oltulu, 2021). Çalışanlar işini bir bütün olarak ele aldıklarında çoğu zaman memnun olabilirler. Ancak kariyer, ücret, fiziki ortam, yönetim gibi faktörlerden memnun olmayabilirler (Köroğlu, 2011). Kısaca iş doyumunun sağlanması durumunda, bireylerin iş hayatları daha düzenli hale gelebilmekte işgörel yöneticilerle daha olumlu ilişki oluşturabilmekte, çalışma arkadaşlarıyla yardımlaşma ve işbirliği seviyelerinde artış olabilmektedir (Gündoğdu, 2018). İşinden doyum sağlayan birey, normal olarak işini daha çok severek yapmaktadır. Tam tersi durumda ise birey büyük ihtimalle örgütte yapmakta olduğu işinden daha çok ilgisini çeken kendi dünyasına yönelecektir (Pelit, 2008).

İş doyumunu anlayabilmemiz için iş doyumsuzluğunu tam olarak bilmemiz gerekmektedir. İş doyumsuzluğunu kavrar ve iş doyumsuzluğunu önlemek için çözüm üretebilirsek iş doyumuna giden yolu da dolaylı olarak anlayabiliriz (Gündoğdu, 2018). İş doyumsuzluğu, ani gelişen grevler, verimin düşmesi, yapılan işin yavaşlaması, disiplin ile ilgili sıkıntıların olması ve diğer örgütsel sebeplerden dolayı oluşmaktadır (Rençber, 2012). İşgörenlerin işlerinden doyum elde etmemesi sadece bireyleri değil çalıştıkları kurumu da etkiler. Örgütlerinde hayal kırıklığı sağlayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler oluşturdukları bilinmektedir. İşten ayrılma işe gelmeme bu tepkilerin en bilinenleridir (Pelit, 2008). Olumsuz tutum, devamsızlığa, işten ayrılma niyetine ve aynı zamanda düşük üretkenliğe yol açacak bir iş tatmini düzeyini yansıtır (Warokka ve Febrilia, 2015). Kısaca işgörenin doyumunun düşük olmasında örgütüne verebileceği zararları şu şekilde sıralayabiliriz; işe devamsızlık veya gecikme, işi yavaşlatma, iş durdurma, işten alınan verimde düşüşler, iş ilişkilerinde anlaşmazlıklar, iş kurallarına uymama gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar incelendiği zaman iş doyumsuzluğu yüksek olan işgörenler iş doyumunu olan işgörene göre daha çok işten ayrılma niyetinde olduğu görülmektedir (Işık, 2021). İş doyumunu dinamik bir yapıdadır. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp daha sonra bu konuyu göz ardı edemezler. İş doyumunu çok hızlı elde edileceği gibi hızlı bir şekilde iş doyumsuzluğuna dönüşebilir (Rençber, 2012). Öte yandan, çalışanların bağlılığı, sadakati ve yüksek üretkenliği, olumlu tutum ve yüksek düzeyde iş tatmininin sonuçlarıdır (Warokka ve Febrilia, 2015). İş doyumunu olmayan ve kendilerini çalıştığı kurumun değerli bir parçası olarak görmeyen bireylerin olduğu bir kurumun hizmet veya ürün kalitesinde mevcut rekabet ortamının yakalanması beklenemez (Erol, 2021).

Sonuç olarak çalışanların hem iş hem özel yaşamını etkileyen iş ortamı insan hayatının önemli bir kısmını oluştururken sosyal, psikolojik ve ekonomik anlamda yaşam tarzını belirlemektedir (Akkaya, 2015).

2.2.6. İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişki

Birey zamanla birden fazla rolle rekabet içinde olabilir. Bir rol içinde faaliyetler için harcanan zaman genellikle diğer bir rol içindeki faaliyetlere ayrılmaz (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyin, iş ve aile hayatında rol gereklerinin dengelenmemesi halinde iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşayacaktır. Bu doğrultuda algılanan istekler bireyin enerjisini ve zamanını sınırlamakta ve ortaya çatışma çıkmaktadır (Fırat ve 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 çatışmasının gerek işgören açısından gerek çalıştığı kurum açısından birtakım sonuçları vardır (Zincirkıran, 2013). İşgörenler kendilerine verilen görevi yaparken aynı zamanda işin özelliklerinin de kendi beklentilerini karşılanmasını isterler. İşgörenin beklentileri ne kadar doyurulursa birey bu doyumuna 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 iş yerlerine olan yararları artar (Rençber, 2012).

İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalar yapılmış ve araştırmanın çoğunda iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu negatif yönde etkilediği veya iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ancak Efeoğlu (2006) Adana ilinde ilaç sektöründe çalışan kişilere yönelik yaptığı 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 rastlamamıştır.

Yüksel (2005) tarafından ihtisas hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptığı İş-aile yaşam çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi adlı çalışmasında iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olmasına karşılık, kariyer tatmini ile ilişki bulunmamıştır. Araştırmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Algılanan ya da yaşanan her iki tür çatışmanın iş tatmini üzerinde olumsuz yönde etkisi saptanmıştır.

Zhao ve Namasivayam (2012) Çin'de 284 otel çalışanı üzerinde yapılan saha araştırmasında, konaklama sektörü çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmalarına ve iş tatminine tepkilerinin bireysel düzeydeki farklılıklarını göstermektedir. Araştırma sonucunda iş-aile yükümlülüklerine müdahale edildiğinde, daha yüksek düzeyde terfi odağı olan bireyler daha düşük iş doyumuna sahiptir. Aile talepleri iş görevlerine müdahale ettiğinde, daha yüksek derecede önleme odağı olan çalışanlar işlerinden daha az memnun hissederler.

Turunç ve Erkuş (2010) tarafından bankacılık sektöründe yapılan çalışma sonucunda, genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının; iş tatmini ve örgütsel bağlılığı direkt

olarak negatif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışmasının; iş stresini pozitif, iş tatminini de negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Namasivayam ve Mount (2004) tarafından yapılan araştırmada iş-aile yaşam çatışması sorunlarının iş tatmini ile düşük ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca beklenmedik bir şekilde aile-iş çatışması sorunlarının daha yüksek iş tatminiyle ilişkili olduğu da belirtilmiştir.

Qu ve Zhao (2012) İş-aile çatışmasının yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkilerini test etmek için Çin’de yapılan araştırma sonucuna göre, iş ve aile arasında daha az çatışma yaşayan çalışanların günlük yaşamın olumlu yönlerini işyerine taşıma eğiliminde olduklarını belirtilmiştir. Yöneticilerin yaratmış oldukları örgütsel yapı sayesinde, satış müdürlerinin ailelerini destekledikleri belirtilmiştir.

Özdevecioğlu ve Doruk (2015) tarafından Kayseri’de yapılan araştırma sonuçlarında iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği fakat aile-iş çatışmasının iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği belirtilmiştir. Aynı zamanda, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani bireyin iş-aile dengesi bozulduğunda, yeniden denge noktasını bulabilmesi için her iki çatışmayı da yaşadığı söylenebilir.

Uğur (2019) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması yönünün iş tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Wang, Lawler ve Shi (2010) makalede sonuçlar iş-aile yaşam çatışmasının öz yeterlilikle olumsuz ilişkili olduğunu göstermiştir. İş-aile yaşam çatışması ve iş tatmini arasında olumsuz yönde ilişki bulunmaktadır. İş-aile çatışması ile iş tatmini ve aile-iş çatışması ile öz yeterlik arasındaki ilişkiler kadınlar için erkeklere göre daha olumsuz olarak belirlenmiştir.

Kopuk’un (2019) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre iş-aile yaşam çatışmasının eczane teknikerlerinin iş doyumu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiş. Bununla birlikte işten aileye yönelik çatışmanın ayrı ayrı içsel ve dışsal iş doyumu

üzerinde negatif bir etkiye; aileden işe yönelik çatışmanın ayrı ayrı içsel ve dışsal iş doyumunu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Purwanto (2020) Tarafından Endonezya'da 1045 kadın ile yapılan çalışma sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının iş tatminini olumsuz ve anlamlı şekilde etkilediği belirtilmiştir. Bulgular aynı zamanda iş-aile çatışmasının kadın çalışan performansı üzerinde doğrudan önemli bir etki yaratmadığını da ortaya koymuştur. Ancak iş-aile çatışması, iş tatmini değişkeni tarafından performansı dolaylı olarak önemli ölçüde etkilemiştir. Bunun yanı sıra iş tatmini çalışan performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirtilmiştir.

Buonocore ve Russo (2013), çalışma İtalyan hemşireler arasında toplanan verilere dayanıyor ve sonuçlar, zaman ve gerilime dayalı iş-aile yaşam çatışmanın iş tatmini ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu gösteriyor.

Bruck, Allen Spector (2002), çalışma 20 hastaneden haftada en az 160 saat çalışan evli olan, eşli yaşayan, en az bir çocuğu olan veya evde yaşayan bakmakla yükümlü olduğu kişi olan işgörenlerle yapılmıştır. Her üç çatışma biçimi de aynı anda (zamana dayalı, gerginliğe dayalı ve davranışa dayalı) göz önüne alındığında, regresyon sonuçları, davranışa dayalı çatışmanın iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili tek çatışma biçimi olduğunu ortaya koymuştur.

Kolbaşı ve Bağcı'nın (2018) de imalat sektöründe 114 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının iş tatmininin önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmada katılımcıların aile-iş çatışmasına oranla iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir.

Çelikkalp, Temel ve Bilgiç (2019) tarafından yapılan çalışma 209 akademisyen ile yürütülmüştür. Çalışmada akademisyenlerin iş doyumunu ile iş yükü düzeyleri, iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyi arasında negatif yönde zayıf ama anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş-aile, aile-iş çatışmaları ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin iş doyum düzeyleri düşük olmamakla birlikte daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir.

Boles, Johnston, ve Hair Jr, (1997) yapılan çalışma sonucunda: rol çatışması duygusal tükenme ile önemli ölçüde ilişkilidir; İş-aile yaşam çatışması hem duygusal

tükenme hem de iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkilidir; ve bu duygusal tükenme ve iş tatmini, işgörenin ayrılma eğilimi ile ilgilidir.

Anafarta (2011), iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 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 tatminini etkilediğini, aile-iş çatışmasının ise iş tatminini etkilemediğini göstermektedir.

Adams, King, L. ve King, W. (1996) yapılan çalışma sonucunda iş ve aile arasındaki ilişkilerin iş ve yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini ve işgörenin iş ve aile rollerine atadığı katılım düzeyinin bu durum ilişkili olduğunu göstermiştir.

Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015) tarafından Ankara’da bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan işgörenlerle yapılan araştırmada iş tatminini aile-iş çatışmasının pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Atabay ve Naktiyok (2017) yaptığı bankalarında görev yapan 243 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen bulgular iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ve aile-iş çatışmasının bu ilişkide önleyici bir aracılık etkisinin var olduğunu ortaya koymuştur.

Şentürk ve Bayraktar’ın (2018) yürütmüş olduğu çalışmada araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş-aile ile aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Dursun ve İstar (2014) iş ve yaşam doyumu etkisi hakkında yaptıkları çalışmada kadın çalışanların yaşamış oldukları aile-iş ve iş-aile çatışmasının iş doyumu üzerine negatif bir tesiri olduğunu belirtmiştir.

2.3. Sağlık Turizmi

2.3.1. Sağlık turizminin tanımı ve kapsamı

Turizmi en kısa şekilde, bir konumdan başka bir konuma belirli bir amaç için yapılan hareketlilik olarak tanımlayabiliriz. Geçmiş dönemlerde herkes için uygun olmayan, belirli bir kitlenin ulaşabileceği turizm sektörü zaman geçtikçe daha büyük kitlelere hitap edebilir bir yapıya bürünmüştür (Aydın, 2019). Sahip olduğumuz kaynakların korunması ve kitle turizminin sebep olacağı olumsuz durumları minimuma düşürme dışında bir turizm ürününü çeşitlendirmek için alternatif turizm çeşitleri kullanılmaktadır. Kendi içinde birçok alt başlığa ayrılan alternatif turizm çeşitlerinden birisi de sağlık turizmidir (İçöz, 2009). Özellikle son zamanlarda sağlık turizmi kıtalararası ve uluslararası gerçekleştirilen ve seyahat planı yapılan bir sektör haline gelmiştir (Tamer, 2020). Çünkü, günümüzde bireylerin kullandığı medya, internet ve iletişim araçlarının kullanımının artışı sayesinde bireyler rahatsızlıklarının tedavisinin kendi ülkesi dışında diğer ülkelerde nasıl yapıldığına dair tüm bilgilere kolayca ulaşabiliyor (Şimşek, 2016).

Sağlık hizmetlerinden faydalanmak için yaşadığımız konumdan başka bir konuma planlayarak yaptığımız seyahatlere “sağlık turizmi”, bu seyahati gerçekleştiren kişilere de “sağlık turisti” denmektedir (Bulut ve Şengül, 2019). Sağlık turizmi, insan sağlığı için gerekli her çeşit tedavi ve iyileşme imkânını içinde barındıran aynı zamanda seyahat ve konaklamayı da bu hizmetin içine dâhil eden bir alternatif turizm çeşididir. Bu turizm çeşidi için oteller, güzellik merkezleri, sağlık merkezleri, hastane gibi birçok tesis hizmet sunmaktadır (Çelik, 2009). Genel olarak sağlık turizmi sektörü hem turizme hem de sağlık sektörlerine doğrudan katkı sağlayan bir konumdadır. Sağlık turizmini turizm ve sağlık sektörlerinin birleşmesinden oluşan bir alt sektör olarak nitelendirebiliriz (Barca, Akdeve ve Balay, 2013). Türkiye’de ve dünyada alternatif turizm çeşitlerinin artması turizmin gelişmesiyle gündeme gelmiş ve mevsimsel kıyı turizmin yanında on iki ay boyunca yapılan sağlık turizmi de önem kazanmıştır (Özsarı ve Karatana, 2013). İnsanların kalite ve düşük maliyet beklentisi, sağlık sektörünün kapsamının artması sağlık turizminin önemli bir noktasıdır. Gelişmiş ülkelerdeki sağlık harcamalarında maliyetin artması, yaşlanan nüfus sayısının artması gibi faktörler tedavi amaçlı seyahatlerin çıkış noktasını oluşturmaktadır (Gülmez, 2019). Son yıllarda adını sıkça duyduğumuz sağlık turizmi konusu ile birçok ülke ilgilenmektedir. Ayrıca son zamanlarda ihracat için önemli bir hizmet haline gelmiş ve küreselleşme ile önemli bir konu haline gelmiştir (Omay ve

Cengiz, 2013). Günümüzde, sağlık hizmetini daha kaliteli, kısa sürede ve uygun fiyatlı alabilmek için sağlık turizmi kapsamında başka ülkelere giden 30 milyon insan trafiğinden bahsedilmektedir. Dünyadaki sağlık turizmi harcamaları ise 500 Milyar doları bulduğu ifade edilmektedir. Şekil 2.1’de ülkemize gelen sağlık turist sayılarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir.



Şekil 2.1 Ülkemize gelen sağlık turisti sayıları

(Kaynak: www.ushas.com.tr (10.07.2023))

Sağlık tesislerimizde nitelikli uzmanlaşmış hekim kadrolarının yanı sıra kaliteli sağlık hizmeti sunumu, coğrafi yapısı, mevsimsel avantajları, Avrupa’ya göre daha uygun fiyatlı olması, yer altı kaynakları bakımından dünyada ilk sıralarda yer alması, dünyada yaşlı nüfusun artmasına karşın ülkemizin genç ve dinamik yapıda olması ve bunların yanında Türk konukseverliğinin ön plana çıkmasıyla dünyada bu özelliği ile bahsedilen Türkiye’nin, sağlık turizminde en çok tercih edilen ülke olması için çalışmalar devam etmektedir (USHAŞ, 2023). Türkiye; güvenlik, iklim, ulaşım, fiyat bakımından bazı avantajlara sahip olup; medikal turizm, spa&wellness ve kaplıca turizmi ve yaşlı turizmi bakımdan çok avantajlı bir konumda bulunmaktadır ve her kesime hitap edebilecek bir yapıdadır (Yardan, Dikmetaş, Us ve Yabana, 2014).

Sağlık turizmi ülkemizde de son yıllarda önemi artan bir sektör olmakla beraber kapsamı ve içeriği açısından çeşitleri artarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. Sağlık turizmi çeşitlerini şu şekilde sınıflandırabiliriz; termal (spa ve wellness) turizm, medikal (tıp) turizm, ileri yaş (geriatri) ve engelli turizmi turizmi şeklindedir (M. E. Özkan, 2019).

2.3.2. Sağlık turizminin çeşitleri

2.3.2.1. Termal turizm (spa ve wellness turizmi)

Sıcak anlamına gelen “thermos” kelimesinden türeyen termal turizmin tarihsel geçmişi çok eskilere dayanmaktadır (Hasanov, 2018). Sağlık turizminin şifalı sularla yapılması bireylerin hastalıklarının tedavi edilmesi veya mevcut sağlığının korunmasının yanında şifalı termal suların bulunduğu bölgenin doğal güzelliklerini, tarihi değerleri görmek ve suların dinlendirici özelliklerinden faydalanmak amacıyla yapılan seyahatleri kapsamaktadır (Aydemir, 2019). Termal turizm, termalizm (kaplıca-ılıca-şifalı su kaynaklarının tedavi amaçlı kullanılması), klimatizm (temiz havadan yararlanarak şifa bulmak) ve üvalizm (sebze-meyve-yöresel bitkilerle yapılan kür tedavisi) olarak üç türevden oluşmaktadır (Şimşek, 2016). Tedaviye yönelik olarak termal turizm kapsamında kullanılan sular; minarelli sular, termominarel sular, termal su ve kaplıca sularıdır (Tengilimoğlu, 2020, s. 85-86). Termal turizmde kullanılan diğer tedavi yöntemlerini şu şekilde açıklayabiliriz. Talassoterapi, deniz suyu ve doğal enerji kaynağı güneşten faydalanılarak yapılan tedavi uygulamasıdır. Balneoterapi, bol mineralli sular ile yapılan tedavi şeklidir. Speleoterapi, mağara ortamından yararlanmak suretiyle yapılan tedavi türü, hidroterapi su ile yapılan tedavi uygulamasıdır. Peloidoterapi, mineral yönünden zengin çamurlar yardımı ile yapılan kür tedavisi ve helioterapi, güneş ışığından yararlanılarak uygulanan tedavi yöntemidir (M. E. Özkan, 2019).

Termal sularla yapılan tedavilerin dışında spa ve wellnesde aromatik terapiler, çamur terapileri, güzellik kürleri, masaj terapileri gibi terapiler yapılmaktadır (Bayar, 2019). Kaplıca turizmi ve wellnes turizmi birbirinden farklı kavramlar olsa da kaplıca tesislerinde çeşitliliğin artması ile beraber wellnes turizmi görülmeye başlamıştır. Bu nedenle kaplıca turizmi ile beraber düşünölmeye başlanmıştır (Çimen, 2018).

Wellness kavramı genel olarak akıl, ruh ve vücut ilişkilerinde zinde ve iyi olma anlamına gelmektedir. Bu ifadeye göre bireyin kendisini zihinsel, ruhsal, bedensel ve ilişkisel olarak iyi ve zinde hissetmesini sağlayan her türlü cilt bakımı, masaj, çamur ve yosun banyoları, küvet bakımları, thalasso terapi gibi doğa ve doğal ürünlerle sağlıklı yaşam uygulamaları ile yapılan vücut bakımları wellness kapsamındadır (Özsarı ve Karatana, 2013). Wellness kavramı, bireylerde oluşabilecek sağlık sorunlarını tanımlamaya ve belirli uygulamalar kullanarak olumsuz sonuçları önlemeye çalışan bir proaktif bir yaklaşımı vurgulamaktadır (Caldito, 2015).

SPA, latince “Salus Per Aquam” kelimelerinin kısaltması olan “sudan gelen sağlık” anlamına gelmektedir. Sadece su ve çamur terapilerini değil ayrıca soğuk, sıcak ve farklı şekillerdeki çeşitli masaj terapileri, aroma terapi, sıcak su havuzları, güzellik ve bakım gibi sağlık kür hizmetleri sunarak ferahlama ve dinlenme duygularının sağlandığı tamamen bütünleyici bir terapi anlamına da gelmektedir (Tamer, 2020). SPA’lar spor ve sağlık endüstrisi içinde incelenen, bireylerin su ile zihinsel ve bedenen daha iyi hissetmelerini sağlayacak egzersizlerle eğitim ve diyet programlarını kapsar. Burada temel amaç ise bireyin yaşamını daha iyi nasıl sürdürebileceğini uygulamalı olarak kavramasını sağlamaktır (Ataman, Esen ve Vatan, 2017).

Wellness ve SPA turizminde hedef, genellikle evin stresleri ve dikkat dağınıcı etkenleri olmadan bireyin kendini analiz edebileceği alternatif bir alandır. Destekleyici, aynı düşünen bir ‘topluluk’ eklenmesiyle bireyi daha fazla teşvik etmeye yardımcı olacağı ifade edilir (Smith ve Kelly, 2006). Günümüzde dünyada ve Türkiye’de sağlık turizmi dâhilinde özellikle deniz kürleri ve kaplıca uygulaması ile tatil ihtiyaçlarının birleştirildiği merkezlere yönelik ihtiyaçlar artmıştır (Kök, 2013).

2.3.2.2. Medikal turizm

Medikal turizm genel anlamıyla, özel uzmanlık, cerrahi müdahale veya tıbbi müdahale gerektiren uygulamalara ihtiyaç duyan hastalara “maliyet odaklı” özel tıbbi müdahale yapılması amacıyla turizm sektörüyle iş birliği yapılmasıdır (Özsarı ve Karatana, 2013). Doktorların, hastanelerde uluslararası hastalara planlı ya da acil olarak uyguladıkları tedavilerden oluşan bir sağlık turizmi çeşididir (Bayar, 2019). Genel olarak sağlık turizmi zinde ve sağlıklı kalmaya yönelik tüm uygulamaları barındırırken medikal turizm ise tedavi maksatlı ve tıbbi müdahaleler gerektiren turizm olarak kavramsallaşmaya başlamıştır (Şimşek, 2016). Medikal turizmde uygulanan tedaviler plastik cerrahi, kalp damar cerrahisi, göz, diş, cyberknife tedavileri, transplatasyon, diyaliz, infertilite kapsamında tüp bebek İVF uygulamaları şeklindedir (Tamer, 2020). Medikal turizmde özellikle estetik, diş, tüp bebek, göz konularında Türkiye’nin diğer ülkelere kıyasla üstünlüğü olduğu söylenebilir.

Ancak, ülkemizin medikal turizm sektöründe gerek özel gerek kamuda belirli bir kriteri veya stratejisi yoktur (Özsarı ve Karatana, 2013). Medikal turizmde hastaneler, alanında uzmanlaşmış personel, gelişmiş teknoloji ve fiyatların düşük tutulması çok büyük önem taşımaktadır (Tamer, 2020).

2.3.2.3. Geriatri turizmi (üçüncü yaş turizmi) ve engelli turizmi

Sağlık turizmi çeşitlerinden bir tanesi de yaşlılara yönelik turizm olarak sınıflandırılan geriatri veya üçüncü yaş turizmidir (Tamer, 2020). Turizm sektöründe en çok gelir sağlayan turist kesimi ileri yaştakilerdir. Geriatri turizminde misafirler çeşitli terapiler, meşguliyet ve gezi turları ile geçirdikleri zamanı daha eğlenceli ve iyi geçirmeleri sağlanmaya çalışılır (Ayhan, 2014). Sağlık turizmi yaşlılar için “hastalığın iyileşmesi” anlamına gelse de sağlık turizminin önceliği “sağlıklı” yaşlıların rahatlarının korunması ve işlevsel yeteneklerinin daha iyi olmasına odaklıdır (Tengilimoğlu, 2020). Bu turizm çeşidi yaşlı insanların ortaya çıkması muhtemel rahatsızlıklarını önlemeleri, sağlıklarını korumaları, hastalıklarının tanıları ve tedavileri için yapılan seyahatlerdir (Şimşek, 2016). Sağlık harcamalarındaki zorunlu artış ve yaş ortalamasının yüksek olduğu Avrupa ülkeleri, Türkiye için yüksek potansiyel barındıran bir pazar konumu haline gelmiştir (Tamer,2020).

Geriatri turizmiyle beraber engelli turizmde dünyada gün geçtikçe yaygınlaşan bir sağlık turizmi çeşididir. Dünyada doğuştan ya da sonradan engelli olan bireylerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu bireyler için tatil yapacakları konum hakkında bilgi edinmek ve araştırmak son derece önemlidir (Bayar, 2019). Engelli turizmi, toplumda önemli bir nüfusa sahip birbirinden farklı engelleri olan bireylerin turizm faaliyetlerine katılması olarak tanımlanmaktadır ve erişilebilir turizm kapsamında ele alınmaktadır (Tengilimoğlu, 2020).

2.3.3. Türkiye’de ve dünyada sağlık turizmi

Türkiye’de turizm ve sağlıkla ilgili teşvik ve planlama çalışmaları 2018 yılına kadar Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yürütülmekteydi (Aydın, 2012). Türkiye tarihi, coğrafi yapısı, doğa güzellikleri, iklimi gibi sebepler nedeniyle turizmde söz sahibi ülkeler arasındadır. Ancak zamanla insanların değişken ihtiyaç ve istekleri sebebiyle turizm sektöründe sağlık turizmi bakımından güçlü ülkeler daha fazla söz sahibi olmaya başlamıştır (Edinsel ve Adıgüzel, 2014). Ülkemizdeki termal su kaynaklarında çeşitliliğin çok olması, sağlık kuruluşlarında kalite standartlarının yüksek olması, devletin bu konudaki politikaları ve hizmet veren personelin alanında uzman kişiler olması bakımından yatırımcılar için önemli bir avantaja sahiptir (Bulut ve Şengül, 2019).

Ülkemizde sağlanan sağlık hizmetlerini komşu ülkelerle kıyasladığımız zaman ülkemizin yüksek kaliteye ulaşmış olması bizim için övünç kaynağı haline gelmiş ve

sağlık sektöründe yeni yapılanmalara neden olmuştur (Aydın, 2012). Ülkemizde uluslararası hastane akreditasyonu için kullanılan beş adet akreditasyon sistemlerinden en önemlisi olarak kabul edilen Joint Commission International (JCI) akreditasyonuna 47 adet sağlık kuruluşu sahiptir. Dünyadaki akredite sağlık kuruluşlarıyla kıyaslandığında bu sayı yüksek bir oranla tüm akredite olmuş sağlık kuruluşlarının %10'luk kısmına denk gelmektedir (Çılgınoğlu, 2018). Ülkemizde sağlık turizminde medikal turizme ağırlık vermektedir. Ancak termal turizmde Türkiye için önemli bir paya sahip olduğunu unutmamalıyız. Kısaca ülkemiz özellikle akreditasyonlarla birlikte sağlık hizmetleri standartlarını yükselttiğinde sağlık turizminde en çok tercih edilen ülkelerden biri olacaktır (Tengilimoğlu, 2020: 66-67).



3. YÖNTEM

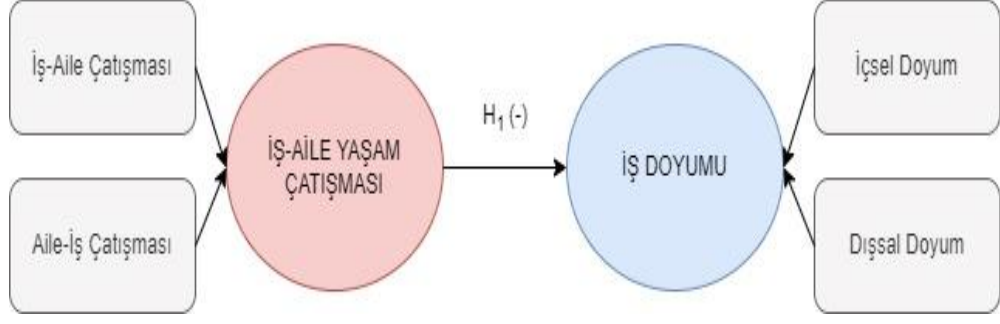
İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koyma amacı olan bu araştırmanın yöntem bölümü içerisinde, araştırmanın metodundan, evreni ve örneklemeden, verilerin toplanması ve analizi konularından bahsedilmektedir.

3.1. Araştırma Metodu

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma metodu ilgili bilgiler verilmektedir. Öncelikle araştırmanın modeli ortaya konmaktadır. Daha sonra ise evren ve örneklemin belirlenmesi, verilerin toplanması açıklanmış, anket formunda yer alan sorular ve ölçeklerin niteliği, anketlerin uygulanması, anketlerin sonuçlarının analizi hakkında bilgiler verilmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel varsayımına göre; sağlık turizmi sektöründe çalışan bireylerin kişilik özelliklerini, iş-aile yaşam çatışmasını ve iş doyumunu etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Aynı zamanda sağlık turizmi sektöründe çalışan kişilerin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında bir ilişkinin bulunduğu varsayılmaktadır. Bu iki varsayım temel alınarak bir literatür taraması yapılmış ve bu şekilde araştırmanın problemi ve hipotezi belirlenmiştir. Araştırma modelinin oluşturulması sürecinde araştırmanın konusu olan iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, aralarında ne tür bir ilişkinin olduğunu belirlemek ve söz konusu ilişkinin hangi yöntemle incelenmesi gerektiğini belirlemek amacıyla farklı araştırma modelleri ölçüm yöntemleri incelenmiştir. Daha sonra ise araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenleri ölçmek için literatürde farklı sektörlerde sıklıkla kullanılan geçerliliği ve güvenilirliği test edilen ölçekler tercih edilmiştir. Bu bağlamda, araştırmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Sağlık turizmi kapsamında çalışan işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu düzeylerini ölçmeyi ve bunların arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışma ilişkiyel (korelasyonel) bir araştırma desenine sahiptir. Buradan hareketle çalışmanın modeli Şekil 3.1'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1 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 iş-aile çatışması düzeylerinin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerine etkisi nedir?
- Katılımcıların aile-iş çatışması düzeylerinin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerine etkisi nedir?

Bunlara ek olarak da örneklem grubunun araştırma konuları açısından demografik farklılıklarının anlaşılabilmesi ve konu ile ilgili daha kapsamlı bir içgörü sağlayabilmek ve yorumlayabilmek amacıyla da aşağıdaki şu araştırma sorularına da cevap aranmıştır:

- Katılımcıları iş-aile yaşam çatışması düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıları iş doyumunu düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Antalya ilinde bulunan sağlık turizmi sektöründe hizmet veren kuruluşlarda çalışan bireyleri kapsamaktadır. Antalya ilinin seçilmesinin nedeni, yeni bir sektör olan sağlık turizminin en çok görüldüğü illerden bir tanesi olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında Antalya'daki sağlık turizmi kuruluşlarından toplanacak verilerin çalışmanın amacına uygunluk sağlayacağı söylenebilir. 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). Sağlık turizme ilişkin istatistiklerde sağlık kuruluşlarında çalışan işgörenlerin sayısı verilmemektedir. Sadece sağlık turizmi kuruluşlarının sayıları ve bu kuruluşların hizmet türleri hakkında bilgi verilmektedir. Antalya ilindeki sağlık turizmi işletmelerinin sayısına ilişkin en güncel durumdaki yayınlanmış veriler, 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 uzman diş hekimi, doktor, hemşire, sağlık teknikeri gibi çeşitli departmanlarda görev yapan bireylerle görüşülmüştür. Kuruluşlarla yapılan görüşmelerde işgörenlerin sayıları alınmıştır. Listede yer alan kurumların tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak bazı kuruluşların sayıları bildirmemeleri ve bazı kuruluşların uygulamaya izin vermemeleri 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 evren 2188 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmacıları örneklem üzerinde çalışmaya yönelten sebepler, maliyet, zaman ve enerji tasarrufu sağlamalarıdır. Ayrıca evreni oluşturan deneklerinde bir kısmının

araştırmaya gönüllü olarak katılmamaları gibi durumlarda araştırmacıyı zorunlu olarak örneklem üzerinde çalışmaya itmektedir (Ural ve Kılıç, 2005:30). Gay (1996) ve Sekaran (2003) örneklem büyüklüğünü etkileyen belirleyici faktörlerin (örnekleme hatası, güven düzeyi ve oranlar) dikkate alınmasıyla evreni temsil yeteneğine sahip ideal bir tablo olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu tablonun güven düzeyi %95 yani $\alpha=0,05$; örnekleme hatası $H=\pm 0,05$ ve oranlar $p=0,5$; $q=0,5$ için bir tablo oluşturmuşlardır (Ural ve Kılıç, 2005:43). Evreni 2188 olan bir araştırma için örneklem büyüklüğünün 322 olması gerekmektedir. Bu bilgidен hareketle alan araştırması aşamasında kullanılan anketlerin Antalya ilinde bulunan sağlık turizmi sektöründeki 322 iş görene yapılması araştırmanın bilimsel geçerliliği için yeterli görülmektedir.

Anket için etik izin ise Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 15.12.2023 tarihinde Rektörlük yazısıyla alınmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmamızda kullanılan veri toplama araçlarına ve kullanılan ölçeklere, verilerin toplanmasına ilişkin bilgilere ve verilerin analiz edilebilmesi için kullanılan yöntemlere ve analiz çeşitlerine ait bilgiler bu başlık altında verilmektedir.

Alan araştırmasında kullanılan anketler Antalya ili sınırları içerisinde bulunan sağlık turizmi kuruluşlarında çalışan işgörenlere uygulanmıştır. Ankete doktor/dış hekimi, hemşire, sağlık teknisyeni fizyoterapist ve destek personel katılmıştır. Destek personeli, tıbbi sekreter, sağlık memuru, acil tıp teknikeri, anestezi uzmanı, laborant, dış protez teknikeri, temizlik personeli, şoför gibi sağlık turizmi kuruluşlarında bulunan işgörenler 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. Yani bu çalışmanın örneklemini Antalya ili sınırları içinde bulunan sağlık turizmi merkezinde çalışan 294 işgören oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama formları etik kurul, kurum izinleri, katılımcılardan sözlü ve yazılı onamları alındıktan sonra uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümünde, araştırmaya katılan işgörenlerin demografik (medeni durum, cinsiyet, çocuk sayısı, yaş, eğitim düzeyi vb.), özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde, iş-aile yaşam çatışmasına ilişkin

kullanılmakta olan ölçeğin ifadelerine yer verilmiştir. İş-aile yaşam çatışması ölçeğine ilişkin ifadeler Likert tipi beşli ölçek ile (Kesinlikle Katılmıyorum -1- ve Kesinlikle Katılıyorum -5- arasında) derecelendirilmiştir. Bu ifadelerle, iş görenin, iş yaşamından kaynaklanan İAÇ (iş-aile çatışması) ve aile yaşamından kaynaklanan AİÇ (aile-iş çatışması) düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçek bulunmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise iş doyumu ölçeğine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. İş doyumu ölçeğine ilişkin ifadeler de Likert tipi beşli ölçek ile (Hiç Memnun Değilim -1- ve Çok Memnunum -5- arasında) derecelendirilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde yer alan bu ifadelerle, iş görenlerin bireysel iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu ölçmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın veri toplama aracı olan ankette, iş görenlerin iş-aile yaşam çatışmasını ölçmek amacıyla Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ölçek, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçekte çalışanların iş yaşamından kaynaklanan İAÇ (iş-aile çatışması) ve aile yaşamından kaynaklanan AİÇ (aile-iş çatışması) düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyut bulunmaktadır. Boyutların her biri 5 maddeden oluşmakta olup 5’li Likert tipi cevaplama anahtarına sahiptir. İAÇ ölçeği işin aileye ne düzeyde mani olduğuna ilişkin algıyı ölçmeye yönelik iken AİÇ ölçeği ise ailenin işe ne düzeyde mani olduğuna ilişkin algıyı ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu ölçek Türkiye’de çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır (Kopuk, 2019; Kolbaşı ve Bağcı, 2018; Çalgan, 2016; Şimşek, 2020; Macit, 2015; Korkmazer, 2018; Aydemir, 2017; Zincirkıran, 2013).

Bu çalışmada kullanılan iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilikleri konusunda bahsedilen bulgular dışında, ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin veriler faktör analizi hesaplanarak gösterilmiştir. İş-aile yaşam ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1 incelendiğinde, literatürden ve kullanılan ölçekten hareketle belirlenmiş iki boyutun, faktör analizi sonuçları ile de ortaya konduğu görülmektedir. İş-aile yaşam çatışması ölçeğinin ilk beş ifadesi iş-aile boyutuna, son beş ifadesi ise aile-iş boyutuna ilişkin düşünceleri belirlemeye yönelik ifadelerdir. Boyutların varyansı açıklama yüzdelerine baktığımız zaman; iş-aile boyutunun %57,864, aile-iş boyutunun ise %17,172 oranında olduğunu görmekteyiz. İş-aile yaşam ölçeğinin toplam açıklanan varyans ise %75,036’dur.

Tablo 3.1 İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Güvenilirlik Katsayıları

	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI Faktör 1	AİLE-İŞ ÇATIŞMASI Faktör 2
1. İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	0,738	
2. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,813	
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,868	
4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,871	
5. İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	0,805	
6. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.		0,726
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.		0,860
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		0,860
9. Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		0,812
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		0,863
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdeleri	%57,864	%17,172
Açıklanan Toplam Varyans	%75,036	
Kaiser-Meyer-Olkin	0,907	
Bartlett	2173,864	
Boyutların Güvenilirlik Değerleri (α)	0,907	0,918
Genel Güvenilirlik Değeri (α)	0,917	

Boyutların güvenilirlik değerleri (Cronbach's Alpha) iş-aile boyutunun $\alpha=0,907$, aile-iş boyutunun $\alpha=0,918$ olduğu görülmektedir. İş-aile yaşam ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik düzeyi ise $\alpha=0,917$ olduğu görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netenmeyer ve diğerleri (1996) iş yaşamı kaynaklı İAÇ ve aile yaşamı kaynaklı AİÇ ölçekleri için alfa değerlerini sırasıyla 0,88 ve 0,89 olarak tespit etmişlerdir. Buradan hareketle ölçeğin iş-aile boyutu ve aile-iş boyutu güvenilir olarak belirlenmiştir. İş-aile yaşam ölçeğinin genel güvenilirlik sonucu da güvenilir olarak belirlenmiştir.

Analizlerde örneklem yeterlilik testi olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2018, s.319) Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağını işaret etmiştir. Bu bilgi temel alınarak, ölçeğin Kaiser-Mayer Olkin testi sonucu ulaşılan 0,907 değeri ile iş-aile yaşam ölçeğinin faktör boyutlarının anlamlı olduğu söylenebilir.

Barlett Küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapılacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmektedir. Bu test sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.319). Bartlett Küresellik Testine göre, değerinin 2173,864 ve anlamlılık düzeyinin $P = ,000$ olduğu görülmektedir. İş-aile yaşam çatışma ölçeğine ilişkin Bartlett testlerinin sonucu, bu ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

İkinci ölçekte ise, iş görenlerin iş doyumlarını ölçmek için Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve cronbach alpha katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin uzun ve kısa olarak iki şekli bulunmaktadır. Bu güne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmalarda büyük oranda Minnesota İş Doyumu ölçeğinin kısa formu (Short Form of Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanıldığı gözlemlenmektedir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin uzun formu (orijinali) 100 ifadeden oluşmaktadır. Kısa formu ise içsel ve dışsal iş doyumunu boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim”; 1 puan, “Memnun değilim”; 2 puan, “Kararsızım”; 3 puan, “Memnunum”; 4 puan, “Çok memnunum”; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Araştırmada kullanılan iş doyumunu ölçeği kısa formunun Türkçe çevirisi Minnesota Üniversitesi web sitesinde yer almaktadır (Weiss vd. 1967). Bu ölçek Türkiye’de çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır (Turunç ve Erkuş, 2010; Kopuk, 2019; Kolbaşı ve Bağcı, 2018; Işık, 2021; Küçük, 2014; Deveci, 2020; Köroğlu, 2011; Erselcan, 2020).

İş Doyumu boyutları:

a) İçsel doyum (Introvert) : İş doyumunun içsel yönleri aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, güvenlik, sosyal hizmet, yetki, yetenek kullanımı, sorumluluk, yaratıcılık, başarı gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin duygusu ile ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, “1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20” numaralı içsel faktörleri oluşturan maddelerin 12’ye bölünmesi ile bulunur.

b) Dışsal doyum (Ekstovert) : İş doyumunun dışsal boyutları denetim, insan ilişkileri, teknik denetim, şirket politikaları ve uygulamaları, ücretlendirme, yükseltme, iş

arkadaşları, takdir, çalışma koşulları gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı “5-6-12-13-14-17-18-19” numaralı faktörlerden elde edilen puanın 8’e bölünmesi ile bulunur.

Genel doyum (General) ise; içsel doyum ve dışsal doyumun toplamından oluşan bir boyuttur. Bu bakımdan söz konusu kısa formulu ölçekte yer alan boyutlar içsel ve dışsal doyum ile her ikisinin toplamından oluşan genel doyumdur. Genel doyum puanı, 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesi ile bulunur.

Ölçek sonuçlarına göre; alınabilecek en yüksek puan 100, alınabilecek en düşük puan ise 20’dir. Puanların 25’in altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75’in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Weiss vd. 1967).

İş doyumunu ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3.2 ‘de gösterilmiştir.

İş doyumunu ölçeğinde yer alan 2,3,4,8,9,10,11,15,16’ ıncı İfadeler içsel doyumunu, 5,6,12,13,14,17,18,19’ uncu ifadeler ise dışsal doyumunu ifade etmektedir. Ankete katılan işgörenlerin verdiği cevapların veri analizi programına işlenmesi sonucunda yapılan faktör analizinde, ölçeğin 1. maddesi “İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, ölçeğin 7. maddesi “Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından” ve ölçeğin 20. maddesi “ Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadelerinin faktör yapısını bozduğu görülmüş ve bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Tablo 3.2’ de bu maddeler çıkarıldıktan sonra oluşan faktör yapısı gösterilmektedir.

Tablo 3.2’ de boyutların varyansı açıklama yüzdelerine bakıldığında; içsel doyum boyutunun %46,384, dışsal doyum boyutunun %9,681 oranında olduğu görülmektedir. İş doyumunu ölçeğine ilişkin açıklanan toplam varyans ise %56,066’dur. Boyutların güvenilirlik değerleri (Cronbach's Alpha) içsel doyum boyutunun $\alpha=0,891$, dışsal doyum boyutunun $\alpha=0,886$ olduğu görülmektedir. İş doyumunu ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik düzeyi ise $\alpha=0,926$ olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2 İş Doyumunu Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Güvenilirlik Katsayıları

	İÇSEL DOYUM Faktör 1	DIŞSAL DOYUM Faktör 2
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	0,554	
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	0,609	
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	0,775	
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından		0,710
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından		0,756
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	0,510	
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	0,777	
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	0,777	
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	0,749	
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından		0,634
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		0,700
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından		0,686
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	0,612	
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımında	0,648	
17. Çalışma şartları bakımından		0,770
18. Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından		0,568
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından		0,735
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdeleri	%46,384	%9,681
Açıklanan Toplam Varyans		%56,066
Kaiser-Meyer-Olkin		0,905
Bartlett		2972,293
Boyutların Güvenilirlik Değerleri (α)	0,891	0,886
Genel Güvenilirlik Değeri (α)		0,926

Bu sonuçlar doğrultusunda, iş doyumunu ölçeğinin boyutlarının güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ve genel iş doyumunu ölçeğinin de yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu görülmektedir (Ural ve Kılıç, 2005).

Ölçeğin Kaiser-Mayer Olkin testi sonucu ulaşılan değerinin 0,905 olması iş doyumunu ölçeğinin anlamlı faktör boyutuna sahip olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testine göre, değerinin 2972,293 ve anlamlılık düzeyinin $P= ,000$ olduğu görülmektedir. İş doyumunu ölçeğine ilişkin Bartlett testlerinin sonucu, bu ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın veri toplama süreci tamamlandıktan sonra. Verilerin analize geçilmiştir. Araştırmada topladığımız veriler SPSS programına aktarılmıştır. İşgörenlerin demografik özellikleri, işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu algılarını belirlemek amacıyla frekans analizleri yapılmıştır. İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunun faktör boyutlarını tespit etmek için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin ve boyutların güvenilirlik düzeyini belirlemek için güvenilirlik testi gerçekleştirilmiştir. Bundan sonra iş-aile yaşam ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, boyutlar arası ilişkiyi yorumlayabilmek için basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu tablolar yorumlanırken aşağıda verilen Tablo 3.3 dikkate alınarak yorumlama yapılmıştır.

Tablo 3.3 Aritmetik Ortalama ve İlişki Katsayı Aralıkları

Aritmetik Ortalama (\bar{X})		İlişki Katsayısı (r)
1-1,79	Çok Düşük	0,00-0,20
1,80-2,59	Düşük	0,21-0,40
2,60-3,39	Orta	0,41-0,60
3,40-4,19	Yüksek	0,61-0,80
4,20-5,00	Çok Yüksek	0,81-1,00

Kaynak: Özdamar, K. (2003). Modern bilimsel araştırma yöntemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi (s.32).

Tablo 3.3' e baktığımızda, 2,60'ın altındaki aritmetik ortalama değerleri düşük, 3,39'un üzerindeki aritmetik ortalama değerleri de yüksek katılım olarak belirtilmiştir. Korelasyon değerine baktığımızda ise 0,41'in altındaki korelasyon katsayısı düşük, 0,60'ın üzerindeki korelasyon katsayısı da değişkenler arasındaki yüksek ilişkiyi göstermektedir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, sağlık turizmi sektöründe çalışan işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması düzeyinin iş doyumunu düzeyi üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren Antalya ili içinde 201 firmada çalışan işgörelere gönderilen 400 anket formundan geçerli sayılan 294 adet anketin analizi sonucunda elde edilen değerlendirme ve bulgulardan bahsedilmektedir.

Öncelikle araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleriyle bazı tanımlayıcı bilgiler tablo halinde açıklanmıştır. Devamında katılımcıların iş doyumuna ve iş-aile yaşam çatışmasına ilişkin görüşlerinin demografik ve diğer bazı özellikleri ile karşılaştırılmasının sonuçları bulunmaktadır. Daha sonra ise iş aile yaşam çatışmasının boyutlarına ve iş doyumunun boyutlarına ilişkin frekans analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak ölçeklerin ve alt boyutlarının aralarındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analiz sonuçları ile araştırmanın hipotezi ve diğer araştırma sorularını test etmek için basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları açıklanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde ankete katılan bireylerin demografik özelliklerine yer verilmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı ve bazı özellikleri; çalıştığı kurum, kaç yıldır bu sektörde çalışmaktasınız, günde kaç saat çalışırsınız, mesleki unvan gibi özelliklere ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarından elde edilen bulgular tablo 4.1' de verilmiştir.

Tablo 4.1'e göre ankete katılanların %62,2'si erkeklerden (183 kişi), %37,8'i ise kadınlardan (111 kişi) oluşmaktadır. Ankete katılanlardan %17' si 18-25 yaş (52 kişi) aralığında, %36,4'ü 26-33 yaş (107 kişi) aralığında, %19,7'si 34-41 yaş (58 kişi) aralığında, %18'i 42-49 yaş (53 kişi) aralığında ve %8,2'si 50 yaş ve üzerini (24 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcılardan %58,5'i evli (172 kişi), %41,5'i ise bekârdır (122 kişi). %50,3'ün eşi çalışmakta (148 kişi), %7,8'in eşi çalışmamaktadır (23 kişi). Katılımcıların çocuk sayısına ilişkin ifadelerle bakıldığında %51,4'ünün çocuğunun olmadığı (151 kişi), %18,0'i 1 çocuğa sahip olduğu (53 kişi), %30,6'sı 2 ve üzeri çocuğa sahip olduğu görülmektedir (90 kişi). Eğitim düzeyine yönelik dağılımına bakıldığında; katılımcıların %4,4'ü ilköğretim (13 kişi), %17,0'si lise (50 kişi), %67,0'si üniversite (197 kişi), %11,6'sı lisansüstü (34 kişi) mezunudur. Araştırmaya katılan işgörenlerin %8,8'i 5 günden daha az (26 kişi), %91,1'i 5 gün ve daha fazla çalışmaktadır (268 kişi).

Katılımcıların %5,8'i 8 saatten az çalışmakta (17 kişi), %94,2 si 8 saat ve daha fazla (277 kişi) çalışmaktadır.

Tablo 4.1 Araştırmaya Katılan İşgörenlerle İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Gruplar	Değişkenler	f	%	Gruplar	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	111	37,8	Medeni durum	Evli	172	58,5
	Erkek	183	62,2		Bekâr	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 ünvanınız nedir?	Doktor – Diş Hekimi	34	11,6	Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?	1 yıldan az	26	8,8
	Hemşire	48	16,3		1-3	96	32,7
	Sağlık Teknisyeni	65	22,1		3 üzeri – 5 yıl	51	17,3
	Fizyoterapist	28	9,5		5 yıldan çok	121	41,2
	Destek Personeli	119	40,5				

İşgörenlerin %4,4'ü 1 yıldan daha az süredir bu sektörde çalışmakta (13 kişi), %16,7'si 1-3 yıldır bu sektörde çalışmakta (49 kişi), %16,0'sı 3 yıl üzeri- 5 yıldır bu sektörde (47 kişi) ve %62,9'u 5 yıldan fazla bu sektörde çalışmaktadır (185 kişi). İşgörenlerin %8,8'i bulunduğu kurumda 1 yıldan daha az sürede çalışmakta (26 kişi), %32,7'si bulunduğu kurumda 1-3 yıl arasında çalışmakta (96 kişi), %17,3'ü 3 yıldan fazla ve beş yıl arasında çalışmakta (51kişi) ve %41,2'si beş yıldan daha fazla süredir aynı kurumda (121 kişi) çalışmaktadır. Ankete katılan işgörenlerin unvan dağılımına baktığımızda %11,6'sı doktor-diş hekimi (34 kişi), %16,3'ü hemşire (48 kişi), %22,1'i sağlık teknisyeni (65 kişi), %9,5'i fizyoterapist (28 kişi) ve destek personeli %40,5'i oluşturmaktadır (119 kişi).

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 tıbbi sekterlik pozisyonu, hasta kabul vb. gibi destek hizmetleri personeli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2’de kullanılan ölçekteki iş-aile çatışması boyutuna ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4.2 İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş-Aile Boyutuna İlişkin Analizler

İş-Aile Çatışması Boyutuna Ait İfadeler		1	2	3	4	5	\bar{x}	s.s.
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	f	56	93	53	66	26	2,70	1,25
	%	19,0	31,6	18,0	22,4	8,8		
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	f	52	90	39	88	25	2,80	1,27
	%	17,7	30,6	13,3	29,9	8,5		
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	f	52	90	35	88	29	2,83	1,29
	%	17,7	30,6	11,9	29,9	9,9		
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	f	56	82	46	74	36	2,83	1,32
	%	19,0	27,9	15,6	25,2	12,2		
5) İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	f	48	73	27	101	45	3,07	1,36
	%	16,3	24,8	9,2	34,4	15,3		
İş Aile Çatışması							2,85	1,11

Tablo 4.2 Araştırmanın verileri, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinden “(5) Kesinlikle Katılıyorum” düzeyi arasında oluşan beşli Likert göstergesi ile kodlanmıştır. Ankete katılan sağlık turizmi çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin iş-aile boyutuna ilişkin verilen ifadeler (anketin 2. Bölümü 1.-5. İfadeleri) incelendiğinde, “ İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.” ifadesi boyut içerisinde en yüksek ortalamaya sahip ($\bar{x}=3,07$) ifadesi durumundadır. “İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.” ifadesi ($\bar{x}=2,83$) ve “İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.” ($\bar{x}=2,83$) ifadesi ortalaması en yüksek ikinci ifade

durumundadır. Bu bulgulardan hareketle, işgörenlerin iş yerinde yaşadığı sorumluluk, zaman ve gerginlik gibi durumlar aile hayatını orta düzeyde etkilemektedir.

Tablo 4.3 kullanılan ölçekteki aile-iş çatışması boyutuna ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4.3 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Aile-İş Boyutuna İlişkin Analizler

Aile-İş Çatışması Boyutuna Ait İfadeler		1	2	3	4	5	\bar{x}	s.s.	
	f	88	111	40	36	19			
6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	%	29,9	37,8	13,6	12,2	6,5	2,27	1,19	
	f	94	113	41	28	18			
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	%	32,0	38,4	13,9	9,5	6,1	2,19	1,16	
	f	92	122	27	38	15			
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	%	31,3	41,5	9,2	12,9	5,1	2,19	1,16	
	f	86	112	41	39	16			
9) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	%	29,3	38,1	13,9	13,3	5,4	2,27	1,17	
	f	101	105	31	36	21			
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	%	34,4	35,7	10,5	12,2	7,1	2,22	1,24	
							Aile- İş Çatışması	2,23	1,03
							İş Aile Çatışması Genel	2,54	0,94

Aile-iş çatışması boyutuna ilişkin katılımcıların algılarını incelediğimizde iş aile çatışması boyutuna göre ortalamanın düştüğünü görmekteyiz. Katılımcıların ifadelerle katılım düzeylerinin düşük düzeyde gerçekleştiği tespit edilmiştir. “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.” ve “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.” ifadeleri bu boyut içerisinde en yüksek ortalama sahip ifadelerdir ($\bar{x}=2,27$). “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.” İfadesinde işgörenler %67,7 kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum olarak cevap vermişlerdir. “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.” İfadesine işgörenler %67,4 kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum olarak yanıtlamışlardır. Bu sonuçlar doğrultusunda işgörenler aile hayatındaki olumsuz olayların iş hayatına yansımalarına ilişkin düşük aile-iş çatışmasına sahiptirler. İş-aile

yaşam çatışması ölçeğine verilen cevapların genel ortalamasına bakıldığında ($\bar{x}=2,54$) iş görenlerin ifadelerine düşük düzeyde katıldığı görülmektedir. Çalışmaya dâhil olan katılımcılar, ailelerine zaman ayırdıkları için işlerine yeterince zaman ayıramadıklarından ziyade işlerinden dolayı aileleri ile sorun yaşadıklarını düşünmektedir.

Tablo 4.4’de kullanılan ölçekteki içsel doyum boyutuna ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4.4 İş Doyumunun İçsel Boyutuna İlişkin Analizler

İçsel Doyum Boyutuna Ait İfadeler		1	2	3	4	5	\bar{x}	s.s.
	f	30	59	52	125	28		
	%	10,2	20,1	17,7	42,5	9,5	3,21	1,17
2) Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	f	32	41	72	124	25		
	%	10,9	13,9	24,5	42,2	8,5	3,23	1,13
3) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	f	24	25	38	136	71		
	%	8,2	8,5	12,9	46,3	24,1	3,69	1,16
4) Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	f	15	14	31	159	75		
	%	5,1	4,8	10,5	54,1	25,5	3,90	1,00
8) Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	f	10	13	24	160	87		
	%	3,4	4,4	8,2	54,4	29,6	4,02	0,92
9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	f	14	24	59	157	40		
	%	4,8	8,2	20,1	53,4	13,6	3,62	0,97
10) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	f	13	19	33	166	63		
	%	4,4	6,5	11,2	56,5	21,4	3,84	0,98
11) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	f	39	39	75	103	38		
	%	13,3	13,3	25,5	35,0	12,9	3,21	1,22
15) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	f	22	35	57	138	42		
	%	7,5	11,9	19,4	46,9	14,3	3,48	1,10
16) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımında								
							İçsel doyum	3,58
								0,79

Katılımcıların içsel doyum ölçeğine ait bilgilerin gösterildiği Tablo 4.4 ‘de ifadelerin genel olarak yüksek düzeyde olduğunu görmekteyiz. “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından.” ifadesi içsel doyum boyutunun en yüksek ($\bar{x}=4,02$) ortalamaya sahip olan ifadesidir. İşgörenlerin yaratıcılık, sorumluluk, sosyal hizmet, yeteneklerden faydalanma, bağımsızlık, başarı, takdir edilme, çeşitlilik, otorite,

sosyal statü, gerçekleştirilen faaliyetler, ahlaki değerler dair yüksek bir algılamaya sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 4.5’de kullanılan ölçekteki dışsal doyum boyutuna ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir

Tablo 4.5 İş Doyumunun Dışsal Boyutuna İlişkin Analizler

Dışsal Doyum Boyutuna Ait İfadeler		1	2	3	4	5	\bar{x}	s.s.
5) Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	f	31	40	67	115	41	3,32	1,18
	%	10,5	13,6	22,8	39,1	13,9		
6) Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	f	34	41	75	102	42	3,26	1,20
	%	11,6	13,9	25,5	34,7	14,3		
12) İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	f	17	45	71	121	40	3,41	1,01
	%	5,8	15,3	24,1	41,2	13,6		
13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	f	95	75	50	49	25	2,43	1,31
	%	32,3	25,5	17,0	16,7	8,5		
14) İş içinde terfi olanağımın olması açısından	f	49	54	88	80	23	2,91	1,19
	%	16,7	18,4	29,9	27,2	7,8		
17) Çalışma şartları bakımından	f	43	65	43	103	40	3,10	1,30
	%	14,6	22,1	14,6	35,0	13,6		
18) Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından	f	26	40	50	119	59	3,49	1,20
	%	8,8	13,6	17,0	40,5	20,1		
19) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	f	38	37	47	127	45	3,35	1,25
	%	12,9	12,6	16,0	43,2	15,3		
Dışsal Doyum							3,16	0,91
İş Doyumu Genel							3,38	0,77

Dışsal doyum boyutuna ilişkin katılımcıların algılarını incelediğimizde içsel doyum boyutuna göre ortalamanın düştüğünü görmekteyiz. Katılımcıların ifadelerine katılım düzeylerinin orta düzeyde gerçekleştiği tespit edilmiştir. “Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından.” İfadesi en yüksek ortalamaya ($\bar{x}=3,49$) sahip ifadedir.

İşgörenler genel olarak; işletme politikaları, teknik yardım, yönetim ilişkileri, ücret, yükselme, çalışma koşulları, güvenlik, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler konularında orta düzey dışsal doyuma sahiptirler. 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. İş doyumunu ölçeğine verilen cevapların genel ortalamasına baktığımız zaman ($\bar{x}=3,38$) işgörenlerin ifadelerine orta düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Katılımcıların iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumuna ilişkin görüşlerinin demografik ve bazı diğer özellikleri ile karşılaştırılması tabloda verilmiştir. Verilen tablolarda sadece ilişki olan değişkenlere yer verilmiştir. Diğer değişkenler tabloda yer almamaktadır. Tablo 4.6'da iş doyumunu ve boyutlarının ankete katılanların demografik özellikleri açısından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Tablo 4.6 Katılımcıların İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Demografik ve Diğer Bazı Özellikleri ile Karşılaştırılması

Değişkenler	Dışsal Doyum				İçsel Doyum			İş Doyumu Genel			
	n	\bar{X}	t/F	p	\bar{X}	t/F	p	\bar{X}	t/F	p	
Yaş	18-25	52	3,50	4,38	0,002*	3,69	1,03	0,389	3,52	2,75	0,028*
	26-33	107	3,10								
	34-41	58	3,32								
	42-49	53	2,84								
	50 ve üzeri	24	2,96								
Çocuk Sayısı	Yok	151	3,30	4,11	0,017*	2,51	0,083	3,31	3,58	0,029*	
	1	53	3,00								
	2 ve üzeri	90	3,01								
Eğitim	İlköğretim	13	2,90	0,77	0,510	5,61	0,001*	3,30	2,95	0,033*	
	Lise	50	3,06								
	Üniversite	197	3,18								
	Lisansüstü	34	3,28								
Sektör Yılı	1 ve aşağı	13	3,75	4,53	0,004*	0,44	0,720	3,49	1,96	0,120	
	1-3	49	3,41								
	3-5	47	3,23								
Kurum Yılı	5 ve üzeri	185	3,03	6,15	0,000*	1,67	0,172	3,49	4,20	0,006*	
	1 ve aşağı	26	3,64								
	1-3	96	3,34								
	3-5	51	3,00								
Ünvan	5 ve üzeri	121	2,98	2,07	0,085	4,72	0,001*	3,27	3,41	0,010	
	Destek Pers.	119	3,11								
	Sağ. Tekn.	65	3,16								
	Hemşire	48	2,94								
	Fizyoterapist	28	3,43								
Eş Çalışma Durumu	Dr.-Diş Hek.	34	3,41	3,26	0,001*	2,35	0,020*	3,44	3,09	0,002*	
	Evet	148	3,21								
	Hayır	23	2,54								

* P<0,05

Yapılan analiz sonucuna göre içsel doyum ile ankete katılanların yaş, cinsiyet, sektör yılı, kurum yılı, medeni durum, değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Bununla birlikte içsel doyum anketine katılanların eğitim ($t=5,61$; $p=0,001<0,05$), unvan ($t=4,72$; $p=0,001<0,05$) ve eş çalışma durumu ($F=2,35$; $p=0,020<0,05$), istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre dışsal doyum ile ankete katılanların eğitim ve unvan değişkenleri açısından istatistiksel bir fark bulunamamıştır. Bununla birlikte yaş ($t=4,38$; $p=0,002<0,05$), çocuk sayısı ($t=4,11$; $p=0,017<0,05$), sektör yılı ($t=4,53$; $p=0,004<0,05$), kurum yılı ($t=6,15$; $p=0,000<0,05$), eş çalışma durumu ($F=3,26$; $p=0,001<0,05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre genel iş doyumunu ile ankete katılanların sektör yılı ve unvan değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılık saptanamamıştır. Ancak sağlık turizmi sektöründeki iş görenlerin genel iş doyumunu anketinde yaş ($t=2,75$; $p=0,028<0,05$), çocuk sayısı ($t=3,58$; $p=0,029<0,05$), eğitim ($t=2,95$; $p=0,033<0,05$), kurum yılı ($t=4,20$; $p=0,006<0,05$), eş çalışma durumu ($F=3,09$; $p=0,002<0,05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Bu sonuçlara baktığımız zaman genel olarak 18-25 yaş aralığında olan, bulunduğu kurumda 1 yıldan daha az süredir çalışan, lisansüstü eğitime sahip olan, eşi çalışan ve çocuğu olmayan işgörenlerin iş doyum düzeyi daha yüksektir. İşe yeni başlayan genç bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu, yaşlı ve uzun süredir çalışan bireylerin ise iş doyum düzeyinin düştüğü görülmektedir. Yaş ile doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Eğitim düzeyi yüksek olan iş görenler, eğitim düzeyi düşük olan iş görenlere göre daha iyi maaş, kıdem, ücrete ve fırsatlara sahip olma fırsatı yakaladıkları için işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Evli olan bireylerin eşlerinin çalışması haneye gelen geliri arttıracığı için işgörenlere olumlu olarak dönüş sağlayacaktır.

Tablo 4.7’de iş-aile yaşam çatışması ve boyutlarının ankete katılanların demografik özellikleri açısından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar verilmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre iş-aile çatışması boyutu ile ankete katılanların çocuk sayısı ve eş çalışma durumu değişkenleri arasında istatistiksel açıdan bir farklılık saptanamamıştır. Bununla birlikte iş-aile boyutu ile ankete katılan sağlık turizmi çalışanlarının, unvan ($t=4,31$; $p=0,002<0,05$) değişkeninde istatistiksel açıdan bir farklılık saptanmıştır. Genel iş-aile yaşam çatışması ile ankete katılan sağlık turizmi çalışanlarının eş çalışma durumu değişkeninde istatistiksel bir farklılık görülmemiştir. Aynı zamanda çocuk sayısı ($t=3,10$;

p=0,046<0,05), unvan (t=2,85; p=0,024<0,05) değişkenlerinde arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Aile- iş boyutunda ankete katılan iş görenlerin çocuk sayısı, unvan, eş çalışma durumları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık saptanmamıştır.

Tablo 4.7 Katılımcıların İş-Aile-Yaşam Çatışmasına İlişkin Görüşlerinin Demografik ve Diğer Bazı Özellikleri ile Karşılaştırılması

Değişkenler	İş-Aile Çatışması				Aile-İş Çatışması			Çatışma Genel			
	n	\bar{X}	t/F	p	\bar{X}	t/F	p	\bar{X}	t/F	P	
Çocuk Sayısı	Yok	151	2,72	2,16	0,116	2,0	2,99	0,052	2,40	3,10	0,046*
	1	53	3,04			2,3			2,67		
	2 ve üzeri	90	2,95			2,4			2,68		
Ünvan	Destek Pers.	119	2,63	4,31	0,002*	2,1	0,91	0,453	2,39	2,85	0,024*
	Sağ. Tekn.	65	2,84			2,2			2,55		
	Hemşire	48	3,37			2,4			2,92		
	Fizyoterapist	28	2,70			2,1			2,43		
	Dr.-Diş Hek.	34	3,01			2,1			2,57		
Eş Çalışma Durumu	Evet	148	2,88	-0,653	0,514	2,2	1,38	0,168	2,57	1,14	0,253
	Hayır	23	3,043			2,5			2,80		

* P<0,05

Bu sonuçlar doğrultusunda iş aile yaşam çatışmasında genel olarak, 2 ve üzeri çocuğu olan hemşirelerin daha çok çatışma yaşadığını görmekteyiz. İşgörenler 2 ve üzeri çocuk sahibi olması, bireyin çocuğuna yeterince vakit ayıramaması, sorumluluklarını üstlenememesi, eşi ile görev paylaşımı yapamaması ve rollerine yeterince vakit ayıramaması gibi sebeplerden çatışma yaşamaktadır.

Tablo 4.8 de iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları, iş doyumunu ve alt boyutlarına yönelik korelasyon analiz sonuçları verilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında, araştırmaya katılan işgörenlerin cevaplarına göre; iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir zayıf korelasyon (r= -0,301) olduğu ifade edilebilir. İş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarının iş doyumunu alt boyutlarıyla 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 4.8 İş Aile Yaşam Çatışması, İş Doyumu ve Alt boyutlar Korelasyon Analizi

Değişkenler	Korelasyon (r)					
	1	2	3	4	5	6
1.İş- Aile Çatışması	1					
2.Aile İş Çatışması	0,554**	1				
3.Dışsal Doyum	-0,312**	-0,233**	1			
4.İçsel Doyum	-0,220**	-0,202**	0,683**	1		
5.İş Aile Yaşam Çatışması	0,891**	0,872**	-0,311**	-0,240**	1	
6.İş Doyumu	-0,291**	-0,238**	0,920**	0,915**	-0,301**	1

** p<0,01

Korelasyon analizinde yer alan iş doyumunu faktörleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde içsel doyum dışsal doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8'e göre araştırmanın konusunu oluşturan tüm değişkenlerin arasındaki ilişkilerin gösterildiği korelasyon analizi sonuçlarına baktığımızda, araştırmaya katılan işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarına ilişkin algıları, iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin algıları araştırma hipotezlerini ve araştırma sorularını destekleyecek düşük, orta, yüksek ve çok yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.9' da İş-aile yaşam çatışmasının ve alt boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik basit ve çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 4.9 İş Aile Yaşam Çatışmasının ve Alt Boyutlarının İş Doymu Üzerindeki Etkisi 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
p	0,000		F	29,030	Durbin-Watson
R	0,301		R 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
p	0,000		F	14,908	Durbin-Watson
R	0,305		R ²	0,093	1,802

İş-aile yaşam çatışması ile iş doymu arasındaki basit regresyon analizini içeren model 1 incelendiğinde iş-aile yaşam çatışmasının iş doymununun %9'unu açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.090$). İş-aile yaşam çatışmasının iş doymu ile ilişkisinde (β) -0,301 değerinde ve 0,001 anlamlılık düzeyinde önemi olduğu ifade edilebilir. İş-aile yaşam çatışması iş doymu düzeyini negatif yönlü etkilemektedir. Dolayısıyla, "*H₁: İş-aile yaşam çatışmasının iş doymu 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 4.9 model 2 incelendiğinde iki alt boyutun iş doymununun %9,3'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır ($R^2=0.093$).

Ancak aile-iş çatışması boyutunun iş doymunu 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 yansımamasının iş doymu düzeylerini etkilediği ifade edilebilir.

Tablo 4.10' da iş aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının dışsal iş doymu boyutu üzerindeki etkisine yönelik basit ve çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 4.10 İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Dışsal İş Doyumunu 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
p	0,000		F	31,219	Durbin-Watson
R	0,311		R 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
p	0,000		F	16,626	Durbin-Watson
R	0,320		R ²	0,103	1,724

Tablo 4.10' da 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 4.11' de iş aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının içsel iş doyumunu boyutu üzerindeki etkisine yönelik basit ve çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 4.11 İş Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının İçsel İş Doymu 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
p	0,000		F	17,868	Durbin-Watson
R	0,240		R 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
p	0,000		F	8,935	Durbin-Watson
R	0,241		R ²	0,058	1,807

Tablo 4.11 ise iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumunun bir alt boyutu olan içsel iş doymu 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. Öyle ki, iş-aile çatışması boyutu içsel doymu açıklamada istatistiksel olarak anlamlı kabul edilen bir sonuç verse de (Sig. (p)= 0,023), içsel doymu 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 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 (işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşan doyum) negatif yönde etkilemektedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İş-aile çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin sağlık turizmi sektöründe çalışan işgörenlerden toplanan verilerin incelendiği bu çalışmanın tartışma, sonuç ve öneriler başlığı altında, araştırma bulguları ve yorumlara ilişkin bilgilerin özetine ve önerilere yer verilmiştir. Sağlık turizmi sektöründe çalışan işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlayan bu çalışmanın örneklem grubunu Antalya'daki sağlık turizmi kuruluşlarında çalışan 294 adet iş gören oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan işgörenlerin 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 bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmını tıbbi sekreterlik, hasta kabul, sağlık teknikeri vb. gibi destek hizmetleri personeli oluşturmaktadır.

Araştırmada ankete katılan işgörenlerin iş-aile çatışması düzeyinin orta, aile-iş ve genel çatışma düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Ankete katılanların sorumluluk zaman ve gerginlik gibi unsurlara ilişkin iş-aile çatışması düzeylerinin orta olduğunu görmekteyiz. Bunun beraberinde aile yaşantısı, aile gereksinimleri gibi unsurlara ilişkin aile-iş çatışma düzeyinin düşük olduğunu görmekteyiz. Genel çatışma seviyesini iş-aile çatışması yükseltirken, aile-iş çatışması düşürmektedir. Genel iş-aile çatışması ile çocuk sayısı ve unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İki den fazla çocuğu olan hemşirelerin daha çok çatışma yaşadığı görülmüştür.

İş-aile çatışmasında en yüksek ortalamaya sahip ifade “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.” ifadesidir. İşgörenlerin %58,9'u bu ifadeyi “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Buradan yola çıkarak katılımcıların iş hayatının verdiği sorumlulukların aile hayatına yansımaları iş-aile yaşam çatışmasına neden olmaktadır sonucuna ulaşılabilir.

Aile-iş çatışmasında en yüksek ortalamaya sahip iki ifade bulunmaktadır. Bunlar; “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.” ve “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.” ifadeleridir. Katılımcıların büyük bir kısmı bu ifadelere “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” olarak yanıt vermiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda işgörenlerin aile hayatındaki gereksinim ve

yaşantıları iş-aile yaşam çatışmasına çok düşük düzeyde etki etmektedir sonucuna ulaşılabilir.

İçsel doyum boyutunda ortalamanın en yüksek olduğu madde “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından.” ifadesidir. Bu faktör sosyal hizmet ifadesi olarak açıklanmaktadır. İşgörenlerin bu maddeden yüksek doyum sağladığını görmekteyiz. Sağlık turizmi birimlerinde çalışan kişilerin gelen hastalara yardımda bulunması, ihtiyaçları doğrultusunda hastayı doğru yönlendirmesi, gelen hastalarla birebir ilgilenmesi, hastaların memnun bir şekilde kurumdan ayrılması gibi sebepler işgörenlerin bu faktörden doyum sağlamasına etken olmuş olabilir.

Dışsal doyum boyutunda ortalamanın en yüksek olduğu madde “Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından.” ifadesidir. Bu madde orijinal ölçekte 18. maddeye gelmektedir ve iş arkadaşları ile olan ilişkiler olarak açıklanabilir. İşgörenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkisinden yüksek doyum elde ettiğini söyleyebiliriz. Bunun sonucunda işgörenler birbiriyle uyum içinde daha konforlu bir ortamda iş hayatlarını sürdürür ve bu da iş motivasyonlarına olumlu etki sağlar sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmada ankete katılan işgörenlerin içsel doyum düzeyinin yüksek, dışsal doyum düzeylerinin ve genel doyum düzeylerinin ise orta seviyede olduğu belirtilmiştir. Ankete katılan işgörenlerin yaratıcılık, sorumluluk, sosyal hizmet, yeteneklerden faydalanma, bağımsızlık, başarı, takdir edilme, çeşitlilik, otorite, sosyal statü, gerçekleştirilen faaliyetler, ahlaki değerler gibi unsurlara ilişkin içsel doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak işletme politikaları, teknik yardım, yönetim ilişkileri, ücret, yükselme, çalışma koşulları, güvenlik, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi unsurları içeren dışsal faktör doyum düzeyinin orta olduğu belirtilmiştir. İçsel doyumun genel doyum puanını arttırdığı, dışsal doyumun ise genel doyumun seviyesini düşürdüğünü söyleyebiliriz. Araştırma sonuçlarına baktığımızda iş doyumunu genel olarak 18-25 yaş aralığında olan, bulunduğu kurumda 1 yıldan daha az süredir çalışan, lisansüstü eğitime sahip olan, eşi çalışan ve çocuğu olmayan işgörenlerde daha yüksektir.

Bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde yapılan çalışmada yaş ortalaması 18-25 olan işgörenlerin daha fazla iş doyumunu sağladığı görülmektedir. Yaş, iş doyumunu ile en fazla etkileşim içinde olan değişkenlerden bir tanesidir. İş doyumunun genç bireylerde daha yüksek olduğu, yaşlı ve uzun süredir çalışan bireylerin ise iş doyum düzeyinin düştüğü gözlenmiştir. İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki bireyin yaşı, bireyin

istekleri, beklentileri ve verdikleri kararlar konusunda etkilidir. Yaşın iş doyumunu üzerine etkisi incelendiğinde yaşın kişinin davranışları, istekleri, tutumları, beklentileri ve verdikleri kararlar konusunda etkili olduğu söylenebilir (Gökdemir, 2017). Araştırmada çocuk sahibi olmayan bireylerin işinden tatmin olma düzeylerinin, çocuk sahibi olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Aynı zamanda aile-iş yaşam çatışmasına baktığımızda iki ve üzeri çocuğu olan işgörenlerin daha çok çatışma yaşadığını görülmektedir. Çocuk sahibi olan işgörenler daha fazla sorumluluk almaktadırlar. Çocukların bakımı ve sorumluluklarının eşlerden biri tarafından üstlenilmiş olması, ebeveynlerin ikisinin de çalışması ve eşlerin birbirine destek olmaması çatışmayı oluşturan sebepler arasında gösterilebilir. Bu da bireylerin iş-aile yaşam çatışması yaşamasına sebep olmaktadır. Evde sorumluluğu artan ebeveyn kendine ve işine yeterince zaman ayıramamaktadır. Evde rol paylaşımı dengeli sağlanamadığında aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin iş doyumunun düşmesinde rol oynar ve kişinin örgütüne olumsuz olarak yansır. Ayrıca eşi çalışan bireylerin eşi çalışmayan bireylere oranla daha fazla doyum sağladığı görülmektedir. Evli bireylerin gerek ev gerek işle ilgili sorumluluklarını karşılık beklemeden paylaşması iş-aile yaşam çatışması yaşama ihtimalini azaltarak haneye gelen para miktarının artması ve maddi kaygıların ortadan kalması ile bireylerin işlerine daha fazla motive olmasını sağlamaktadır. Yapılan çalışmada en yüksek iş doyumuna doktor ve diş hekimleri sahiptir. Çalışma koşulları, çalışma saatleri, kıdem gibi sebepler doktor ve diş hekimlerinin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ancak en düşük iş doyumuna sahip olan hemşirelerin yoğun çalışma temposu, uzun nöbetleri, yaptıkları iş karşılığı aldıkları maaş, birden fazla rolü üstlenmeleri, iş yoğunluğunun eve taşınması ve rol çatışması yaşanması gibi etkenler sebebiyle hem en düşük iş doyumuna sahip hem de en yüksek çatışmayı yaşayan meslek grubudur. Eğitim değişkeninde en yüksek iş doyumuna lisansüstü eğitim gören işgörenler en düşük doyuma ise ilköğretim mezunu işgörenler sahiptir. Eğitim düzeyi yüksek iş görenler, daha kıdemli pozisyonda çalıştıkları için ve buna bağlı olarak daha yüksek maaş aldıkları için iş doyumunun daha çok olduğu düşünülebilir. Eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin, eğitim düzeyi düşük olan iş görenlere göre daha iyi maaşa, kıdeme, ücrete, terfi imkânına sahip olma şansı olduğu için iş doyumunu daha yüksektir. Sektörde 1 yıldan daha az çalışan işgörenler daha çok iş doyumunu sağlamaktadır. Zaman süresi uzadıkça bireyin iş doyumunda bir düşüş görülmektedir. Bu durum aynı şekilde bireyin kurumda bulunma süresiyle de eşdeğerdir. Bunun sebebi sektöre veya bulunduğu kuruma yeni başlayan bireylerin kariyer, terfi, kendini kanıtlama gibi çabalarının olduğu söylenebilir.

Birey zaman geçtikçe düşünce ve isteklerinin karşılığını bulamadığında bu durum motivasyonuna olumsuz olarak yansımaktadır.

Bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde evli olan bireyler ile bekâr olan bireyler arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak çalışma yapılırken evli olmanın bireylere iş doyumunu sağlayacağı düşünülmüştür. Çünkü evlilik hayatı bireylere düzenli bir yaşam sağlamaktadır. Evli işgörenler bekârlara oranla daha az işten ayrılma davranışı göstermekte ve daha az devamsızlık yapmaktadır. Bu da bireylerin iş doyumuna olumlu yansımaktadır. Aynı zamanda cinsiyet değişkeni arasında da bir ilişki gözlenememiştir. Ancak çalışma yapılırken erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olması sonucunun çıkacağı öngörülmüştür. Çünkü erkekler kadınlara göre iş hayatında daha fazla rol oynamaktadır. Ayrıca kadın evde çocuğa bakmalıdır, ev yaşamına değer göstermelidir algısının yaygın olmasıdır. Öyle ki erkek yöneticilerin kadınlara göre daha üst tutulması, aynı pozisyon için kadın işgörenlerin daha az maaş alması gibi sebeplerden dolayı erkek işgörenlerin iş doyumunun daha yüksek çıkması beklenilmiştir. İş-aile yaşam çatışmasının artışı beraberinde sorunları getirmekte, bu sorunlarda işgörenin örgütteki performansını ve örgütü etkilemektedir. Bu kapsamda örgütlerin hem aileden hem de işten yansıyan çatışmalara kayıtsız kalmamaları gerekmektedir. Bireyin iş-aile yaşam çatışması yaşaması, düşük performans, iş doyum düzeyinin azalması, işten ayrılma gibi birçok olumsuzluk ile sonuçlanabilecek durumlara yol açabilmektedir. Bunun için bireylerin çatışma düzeyini azaltacak bazı önlemlerin alınması gerekmektedir.

Çalışan bireyler işlerinden doyum sağlayamadığı zaman bu durum ailesine de yansımaktadır. Uzun çalışma saatleri, maaşın düşük olması, iş yoğunluğu, ekstra mesailer, iş yerinde yaşanan tartışmalar, bireyin çok çalıştığı halde terfi ettirilmemesi gibi etkenler işgörenin işine karşı doyumunu düşürmekle kalmayıp ailesine olumsuz olarak bir dönüş sağlamaktadır. Vaktinin çoğunu örgütte geçiren birey yorgun, stresli, gergin olarak ev yaşamına geldiğinde, evdeki rolünü üstlenemezse aile yaşantısında çatışma yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Aynı şekilde evdeki çatışmanın işe yansması da bireyin motivasyonunda etkili olmaktadır.

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 anlamı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışması boyutunun iş doyumunu açıklamada 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.

Araştırma sonucunda hipotezi oluşturan iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu ile arasındaki ilişkiye yönelik olarak iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumuna yönelik daha önceden yapılmış olan çalışmalardan elde edilen sonuçları desteklemektedir (Wang vd., 2010; Yüksel, 2005; Qu & Zhao, 2012; Buonocore & Russo, 2013; Atabay ve Naktiyok 2017; Kolbaşı & Bağcı, 2018; Şentürk & Bayraktar, 2018; Kopuk, 2019; Çelikkalp vd., 2019; Purwanto, 2020). 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. Bu açıdan bu çalışmanın sonuçları ilgili literatürle uyumlu durumdadır. 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; Özdevecioğlu & Doruk, 2015; Uğur, 2019). 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). Bu 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. 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.

Bu araştırmada tespit edilen ve tartışılan bu sonuçlar dikkate alındığında şu öneriler paylaşılabilir;

- Sağlık turizmi kapsamında gelen hastaların karşılaştığı sağlık personellerinin motivasyonu yüksek, donanımlı ve iletişimi güçlü bireyler olması önemlidir. Ancak sağlık personellerinin zorlu çalışma şartları, uzun mesai saatleri, nöbet tutmaları gibi sebeplerden dolayı motivasyonu hızlı bir düşüş gösterebilir. Bundan dolayı örgütlerin personel alımında işi bilen, alanında uzmanlaşmış kişiler alması, işgörenlere ekstra iş yüklememesi, çalışma saatlerinde esneklik göstermesi örgütün faydasına olacaktır.
- Sağlık turizmi sektörü Türkiye’de yeni gelişmeye başlamış bir sektördür. Bu sektörde çalışan doktor, hemşire, fizyoterapist, sağlık teknisyeni ve tıbbi sekreter gibi işgörenler uzmanlık alanlarında yetişmiş kaliteli personellerden oluşturulmalıdır. Ya da var olan genç işgücü eğitilerek nitelikli işgücü temini sağlanabilir. Uzmanlaşmış kadro ile çalışan örgütlerdeki işgörenlerin kendi alanları dışındaki iş yükü kalkacaktır. Çalışan bireyler işini severek ve motive olmuş şekilde yapacak, örgütüne fayda sağlayacaktır.
- Antalya’da sağlık turizmi sektöründe çalışan işgörenlerin büyük bir kısmı medikal turizmde çalışmaktadır. Bu sektörde çalışan iş görenlerin turist sağlığı kapsamında hizmetlerin artmasıyla yoğun çalışma saatlerinin olması, işgörenlerin fazla mesai yapması iş doyumсуuzluğuna neden olmaktadır. Örgütlerin personel arttırması veya mesai saatlerinde esneklik göstermesi çalışan bireylerin örgüte devamlılığını arttıracak, iş-aile yaşam çatışmasını azaltacaktır.
- İş-aile yaşam çatışmasını yoğun düzeyde yaşayan iki ve üzeri çocuğı olan çalışanlar ve hemşireler için öneri sunacak bir çalışma farklı değişkenlerle yapılabilir. İş ve aile yaşamı kavramları birbirinden ayrılmaz kavramlardır. Bireyler iş hayatında başarılı olmak yani en önemlisi iş doyumunu elde etmek istiyorsa, iş ve aile değişkenlerini birlikte planlanmalıdır.

- Çocuk sahibi olmak iş-aile yaşam çatışmasının en çok yaşandığı değişkenlerden biridir. Örgüt yönetimi örgütte çocuk sahibi olan işgörenler için kreş ya da benzer uygulamalarda bulunabilirler. Bunun dışında esnek çalışma saatleri uygulanabiliyorsa esnek çalışma saatlerinin uygulanması, anneler için özel izinlerin olması iş-aile yaşam çatışmasının azalmasına yardımcı olacaktır.
- Örgüt yönetimi, işgörenlerin yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasını en az seviyeye indirmek için farklı politikalar geliştirmeli, uygulanmasını sağlamalı ve önemsemelidir. Bu politikalar sayesinde, işgörenin iş ve aile hayatında sağlayacağı denge iş doyumunu arttıracak ve bunun sonucunda da bireyin örgütünde gösterdiği performansına olumlu dönüş sağlayacaktır.
- Bireylerin iş doyum düzeylerinin artması, iş-aile yaşam çatışmasının azalması örgütleri için yüksek verim elde edilmesini sağlayacaktır. Bunun için örgütler iş doyumunun arttırılması ve iş-aile yaşam dengesini kurması için gerekli düzenleme ve çalışmaları yapılmalıdır.

6. KAYNAKLAR

- Açıkğöz, 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.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- 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.
- Arslan, Ö. E. (2010). *İşgören Seçiminde Ve Örgüt İçi İş Yaşamında Siyasi Ayrımcılık: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Atabay, E. S. & Naktiyok, A. (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),
- Ataman, H., Esen, M. F., & Vatan, A. (2017). medikal turizm kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinde kalite ve hasta güvenliği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(1), 28-44.
- Aydemir Atay, A. (2019). *Uluslararası Termal Sağlık Turizmi Potansiyelinin Arttırılmasında Stratejik Pazarlama Planlaması: Pamukkale Karahayıt Termal Turizm Bölgesi İçin Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Programı, Denizli.
- Aydemir, C. (2017). *İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaştırma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.

Aydın, A. (2019). *Sağlık Turizminin Gelişiminde Kalkınma Ajanslarının Rolü: Güney Ege Kalkınma Ajansı Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Turizmi İnterdisipliner Yüksek Lisans Programı, Aydın.

Aydın, O. (2012). Türkiye'de alternatif bir turizm; sağlık turizmi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2012(2), 91-96.

Ayhan, Ö. (2014). *Türkiye’de Sağlık Turizmi Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.

Bağ, R. E. (2021). *İş-Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.

Barca, M., Akdeve, E., & Balay, İ. G. (2013). Türkiye sağlık turizm sektörünün analizi ve strateji önerileri. *İşletme araştırmaları dergisi*, 5(3), 64-92.

Bayar, K. (2019). *Dünyada Ve Türkiye’de Sağlık Turizminin Önemi ve Gelişimi: Antalya Yöresi Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya.

Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul*, 72, 73.

Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28.

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.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.

Bulut, A. ve Şengül, H. (2019). Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Turizmi, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(1):45-62.

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.

Caldito, L. A. Nature-based Tourism in Russia (Edition 2015).

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.

Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.

Çelik, A. (2009). *Sağlık Turizmi Kapsamında Termal İşletmelerde Sağlık Hizmetleri Pazarlaması ve Algılanan Hizmet Kalitesi: Balçova Termal İşletmesinde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Programı, İzmir.

Çelikdin, A. E. (2019). *İşletme Performansını Ve İş Doyumunu Artıran Örgütsel Konfigürasyonlar*. Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aksaray.

Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyum ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 59-66.

Çılınoğlu, H. (2018). *Uluslararası Sağlık Turizminin Ekonomik, Hukuki Ve İdari Yönden Değerlendirilmesi: Türkiye'deki Hastaneler Üzerinde Örneklem*, Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kastamonu.

Çıpa, D. (2020). *Duygusal 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.

Çimen, H. (2018). Türk Dünyasında Sağlık Turizmi, *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (40), 101-110.

Deveci, B. (2016). *İş-aile çatışması ve iş stresinin yaşam kalitesine etkisi: büyük ölçekli otel mutfak çalışanları üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

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., & İftar Işıklı, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş-aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyum üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.

Edinsel, S., & Adıgüzel, O. (2014). Türkiye'nin sağlık turizmi açısından son beş yıldaki dünya ülkeleri içindeki konumu ve gelişmeleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 167-190.

Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

Ergün, E., & Yüksel, A. (2019). İş-Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi Ve İş Stresinin Aracılık Rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 67-90.

Erol, Y. C. (2021). *Okul Müdürlerinin Etkililiğini Ve Öğretmenlerin İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin İncelenmesi: Türk Kültürü Bağlamında Keşfedici Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Elazığ.

Erselcan, R. C. (2020). *İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Rolü*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı, İzmir.

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *From stress to wellbeing Volume 1*, 254-271.

Fırat, Z. M., & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.

Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2017, ss. 41-57.

Gökdemir, S. (2017). *Turist rehberlerinde iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisi: bir alan araştırması*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Gülmez, Z. (2012). *Türkiye’de ve Dünya’da sağlık turizmi ve çeşitleri: sağlık turizminin ülkemizdeki mevcut durumu ve bazı ülkelerle kıyaslanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.

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.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 5.baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hasanov, A. (2018). *Sağlık Turizmi Kapsamındaki Medikal Turizmin Mevcut durumu, Potansiyeli Ve Geleceği: Türkiye’nin Medikal Turizm Değerlendirmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yöneticiliği, İstanbul.

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.

Kamiloğlu, B. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık (Merkezefendi Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.

Kılıç, R., & Özafşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.

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.

Korkmazer, F. (2018). *İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kopuk, B. M. (2019). *İş doyumunu 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

Kök, M. (2013). *Sağlık Turizmi Açısından Termal Turizm (Denizli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu 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 doyumunu 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 Karşısı 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.

Mutlu, Ü. (2021). *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı, Antalya.

Nal, M. (2018). *Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumunu ve örgütsel adalet algısı ilişkilerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

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.

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.

Omay, E. G. G., & Cengiz, E. (2013). Health tourism in Turkey: Opportunities and threats. *Mediterranean journal of social sciences*, 4(10), 424-424.

Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of business research*, 65(1), 22-28.

Özdamar, K. (2003). Modern bilimsel araştırma yöntemleri. 1. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2015). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

Özer, P. S., & Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).

Özkan, Ç. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma (Work-Family). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 574-596.

Özkan, M. E. (2019). Sağlık Turizmi Kapsamında Türkiye'nin Medikal Turizm Potansiyeline Yönelik Bir Değerlendirme. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 50-64.

Özsarı, S. H., & Karatana, Ö. (2013). Sağlık Turizmi Açısından Türkiye'nin Durumu. *Journal of Kartal Training & Research Hospital/Kartal Eğitim ve Arastırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 24(2).

Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., & Doğrusöz, L. A. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(3), 195-204.

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.

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 İş Doyumu Yönünden Değerlendirilmesi: Nijer'de Üç Farklı Hastanede Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Smith, M., & Kelly, C. (2006). Wellness tourism. *Tourism Recreation Research*. 31:1, 1-4 DOI:10.1080.02508281.2006.11081241

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

Şengül, A. (2008). *İş doyumunu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun 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, F. (2016). *Sağlık Turizmi Kapsamında Yaşlı Turizmi ve Mobil Sağlık Hizmetlerinin Uygulanabilirliği ve Önemi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Acıbadem Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul.

Şimşek, M. N., (2020). *İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı, Ankara.

Tamer, G. (2020). *Sağlık Turizmi Kapsamında Estetik Uygulamalar Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Bakırköy İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Tarhan, M. F., (2021). *İş Doyumunun Örgütsel Aidiyete Etkisinin Değerlendirilmesi (Npistanbul Beyin Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans, İstanbul.

Taş, A. (2018). *İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide İşe Tutkunluk ve Algılanan Örgütsel Desteğin Etkisi: Alishveriş Merkezi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

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.

Tengilimoğlu, D. (2020). *Sağlık Turizmi*. 3.baskı. Siyasal Kitabevi. Ankara.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.

Tosunoğlu, H. (2021). *İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim 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.

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.

Uluslararası Sağlık Hizmetleri A.Ş.. Ülkemize Gelen Sağlık Turistlerinin Yıllara Göre Dağılımı (Erişim Tarihi: 10.07.2023) <https://www.ushas.com.tr/saglik-turizmi/>

Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi (6. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

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*.

Yardan, E. D., Dikmetaş, H., Us, N. C., & Yabana, B. (2014). Türkiye ve Dünya'da sağlık turizmi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 8(2), 27-42.

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Zhao, X. R., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 458-467.

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.

7. EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sizi Şükran Arslan tarafından yürütülen "İş Aile Çatışması ve İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma" başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır

Araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

BÖLÜM 1

Açıklama: Anketin bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz

1- Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın

2- Yaşınız: (Lütfen Belirtiniz) :

3- Medeni durumunuz? () Evli () Bekâr

4-Evliyseniz eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır

5-Çocuğunuz varsa kaç tane? () Yok () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 veya daha fazla

6-Eğitim Düzeyiniz : () İlköğretim () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora

7- Sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

8- Bulduğunuz kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?

9- Haftada kaç gün çalışırsınız? (Lütfen Belirtiniz) :

10- Günde ortalama kaç saat çalışırsınız? (Lütfen Belirtiniz)

11- Çalıştığınız kurumda unvanınız nedir? (Lütfen Belirtiniz)

BÖLÜM 2

İŞ- AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Anketin bu bölümünde çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini belirlemeyi amaçlayan ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	KARARSIZIM (3)	KATILYORUM (4)	KESİNLİKLE KATILYORUM (5)
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BÖLÜM3

MİNNEOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Anketin bu bölümünde çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	Şimdiki işinden;	Hiç Memnun Değilim (1)	Memnun değilim (2)	Kararsızım (3)	Memnunum (4)	Çok Memnunum (5)
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	()	()	()	()	()
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	()	()	()	()	()
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	()	()	()	()	()
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	()	()	()	()	()
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	()	()	()	()	()
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	()	()	()	()	()
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	()	()	()	()	()
12	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	()	()	()	()	()
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	()	()	()	()	()
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımında	()	()	()	()	()
17	Çalışma şartları bakımından	()	()	()	()	()
18	Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()	()
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()

Ek 2: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.12.2022-102091
Evrak Tarih ve Sayısı.: 15.12.2022-102466

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
07	17	07.12.2022

Karar Numarası: 2022/10

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Emre ARSLAN'ın tez danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı – Araştırmanın Yürütücüsü Üniversitemiz Sağlık Turizmi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Şükran Arslan) “**İş Aile Çatışması ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun görüşülmesi istemi.

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Emre ARSLAN'ın tez danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı – Araştırmanın Yürütücüsü Üniversitemiz Sağlık Turizmi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Şükran Arslan) “**İş Aile Çatışması ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının **etik olarak uygun olduğuna** oybirliği ile karar verildi. **07.12.2022**

(e-İmzalıdır)

Prof. Dr. Özgür Kasım AYDEMİR
Kurul Başkanı

(e-İmzalıdır)

Prof. Dr. Kamile DEMİR
(Kurul Başkan Yrd.)

(Mazeretli)

Prof. Dr. Mehmet AK
Üye

(e-İmzalıdır)

Prof. Dr. Hamdi Alper GÜNGÖRMÜŞ
Üye

(Mazeretli)

Prof. Dr. Seymur AĞAZADE
Üye

(e-İmzalıdır)

Prof. Dr. Süleyman Cem ŞAKTANLI
Üye

(e-İmzalıdır)

Prof. Dr. Kemal VATANSEVER
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..