

Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma

Melisa ERDİLEK KARABAY*

Özet

Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Araştırma İstanbul ili'nde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan 206 sağlık personeli üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların maruz kaldığı iş stresinin işten ayrılma niyetini arttırdığı ve iş- aile çatışmasını pozitif etkilediği görülmüştür. İş stresi diğer yandan, çalışanların iş tatminini, hayat tatminini ve aile tatminini olumsuz etkilerken, en olumsuz etkinin iş tatmini üzerinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca hastane çalışanlarının iş ve aile tatminlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu görülürken hayat tatminlerinin işten ayrılma niyetlerini etkilemediği görülmüştür. Diğer bir bulgu ise iş-aile çatışmasının hem işten ayrılma niyeti hem de iş, aile ve hayat tatminleri üzerinde olumsuz etkisinin olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İş- Aile Çatışması, İş-Aile-Hayat Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Özel Hastaneler.

A Research Study on Finding the Effects of Health Sector Employees Perception of Work Stress, Work-Family and Work-Family-Life Perceptions over Resigning Intention

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of employees' perceptions of work stress, work-family conflict and work-family-life satisfaction on their intention to quit. Research was conducted on 206 health professionals currently employed in private hospitals operating in Istanbul province, Turkey. The empirical findings suggest that, employees that are exposed to job stress and coping with work-family conflict has been shown to positively influence their intention to leave.

* Öğr.Grv.Dr., Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Sigortacılık Bölümü, merdilek@marmara.edu.tr

Job stress, on the other hand, has a negative impact on the overall satisfaction variables whilst the most powerful impact was found to be on work satisfaction. Hospital employees' work and family satisfaction has a positive and significant effect on their intention to leave while their intention to quit was not affected by the life satisfaction. Another finding is that, work-family conflict negatively influences both turnover intentions and work, family, and life satisfaction.

Keywords: Job Stress, Work- Family Conflict, Work-Family- Life Satisfaction, Intention to Quit, Private Hospitals.

GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamındaki hızlı değişim çalışanların iş ve özel hayatlarını etkilemeye devam etmektedir. Örgütsel başarının ve verimliliğin en önemli dinamiklerinden olan işgücü unsurunun beklenti ve ihtiyaçları da değişen çalışma yaşamıyla şekillenmektedir¹. Çalışanların işten ayrılma niyeti sadece işgörenin değil aynı zamanda yönetici- firma ve toplum çerçevesinde sonuçlar yarattığından bu işgücü unsurunun pek çok örgütsel değişkeni ayrı ayrı ve değişen kombinasyonlarla birlikte analiz etmek gereğini karşımıza çıkarmıştır. Günümüzde, iş stresi çalışanların işyerindeki faaliyetleri üzerinde son derece etkili olan bir durumdur. İş stresörlerinin, çalışanların çalışma hayatlarının kalitesini olumsuz yönde etkilediği yönünde literatürde görüş birliği bulunmaktadır. İş yaşamındaki stres, Batıda olduğu gibi ülkemizde de çalışanların hem sağlıkları hem de performansları açısından olumsuz etkilemektedir. Örgütsel stres, bu bağlamda, topluma sunduğu ağırlıklı hizmet göz önüne alındığında sağlık sektöründe de günlük yaşamın bir gerçeğidir.

Diğer yandan, iş ve aile çatışması da çalışanın özel ve iş hayatındaki karmaşıklığın bir sonucu olarak pek çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu tarz çatışma ortamı işgörenin performansını da olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan işgörenin çalıştığı işyerinden beklentilerinin karşılandığı (tatmin) derecede yüksek performans gösterebileceği de yazında sıklıkla dile getirilmektedir². İlgili yazında yukarıda bahsi geçen her bir değişkenin işten ayrılma niyeti üzerinde farklı sektörlerde farklı örnekleme yönelik araştırma bulguları mevcuttur. Ancak, yaygın ilgiye rağmen sağlık sektöründe stres üzerine hem yerel yazın hem de uluslararası literatür sınırlı sayıda çalışmadan ibarettir. Hastane çalışanlarının stresli bir ortamda mesleklerini icra ettikleri bilinmekle beraber, iş-aile çatışması, iş/aile/hayat tatmini ve işten ayrılma niyeti davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olup olmadığını anlamak için de mevcut değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş stresinin işgörenler üzerindeki etkisini, işgörenlerin bağlılık seviyelerini ve diğer davranışlara etkisini incelemek önemlidir.

1 Ömer Turunç ve Mazlum Çelik, Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 2010, s.210.

2 Dennis W. Organ, A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis, Academy of Management Review, 1977, 2, s.52.

Çalışmada ilk olarak araştırmanın konusunu oluşturan iş stresi, iş aile çatışması, iş-aile ve hayat tatmini ile işten ayrılma niyeti kavramları ilgili literatür çerçevesinde açıklanmıştır. Ayrıca değişkenlerarası ilişkiler vurgulanarak ilgili literatür ışığında oluşturulan araştırma hipotezleri belirtilmiştir. Daha sonraki bölümde ise araştırmanın metodolojisi, analiz sonuçları ve bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeline yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırmanın sonuçları değerlendirilerek gelecek araştırmalar için önerilere yer verilmiştir.

İLGİLİ LİTERATÜR VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti örgütsel etkinlik üzerinde de etkisi olan bir kavram olduğundan dolayı yapılan araştırmalarla işten ayrılma niyetine neden olan unsurlar belirlenmeye çalışılmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işi bırakma ve organizasyonunu kendi iradesiyle terk etme olasılığını ifade eder³. Çalışanların işten ayrılmasının örgüt açısından ciddi sonuçlar doğurması nedeniyle işten ayrılma niyeti birçok bilimsel disiplin tarafından araştırılan bir konudur. Çalışanların işten ayrılma niyeti arttıkça, iş devir oranında ve devamsızlıkta da bir artış meydana gelir. İşten ayrılma davranışı, psikolojik olduğu kadar, sosyolojik ve ekonomik anlamda da olumsuz sonuçlar doğurur. Örgütler üzerindeki bu olumsuz etkilerinden dolayı, araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte, açıklamakta; yöneticiler de potansiyel işten ayrılmaları önlemek için örgüt içinde bazı tedbirler geliştirmektedirler.

İş- Aile- Hayat Tatmini

İş tatmini ile ilgili olarak literatür incelendiğinde, hem yerel hem de uluslararası çok sayıda araştırma⁴ yer almakla beraber çalışmaların ağırlıklı olarak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri⁵, örgütsel özdeşleşme⁶,

3 Robert P Tett ve John P Meyer, Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings, Personnel Psychology, Cilt 46, No 2, 1993, s.262.

4 Bkz. Carly S. Bruck, Tammy D. Allen ve Paul E. Spector, The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-Grained Analysis, Journal Of Vocational Behavior, Cilt 60, Sayı 3, 2002, s.336-353; Mustafa Aras, ve Ahmet Karakiraz, Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissisi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 4, 2013, s.1-14; Xinyuan Roy Zhao, Hailin Qu ve Richard Ghiselli, Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers, International Journal of Hospitality Management, Cilt 30, Sayı 1, 2011, s. 46-54.

5 Mahmut Özdevecioğlu ve Nihal Çakmak Doruk, Organizasyonlarda İş- Aile, Aile- İş Çatışmalarının Çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, Erciyes Üniversitesi İİBD Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2009, s.69-99; Efe İ Efeoğlu ve Hüseyin Özgen, İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, 2006.

6 Bkz. Ömer Turunç ve Mazlum Çelik, a.g.e., s. 209-232.

aile- desteği⁷ ve çeşitli iş temelli değişkenler üzerine odaklanıldığı görülmüştür. Yazında sağlık sektöründe iş tatmini ile ilgili olarak sınırlı sayıda araştırma⁸ yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının iş-aile çatışmaları ve iş tatminlerine yönelik davranışları hakkında yapılmış çalışmaların⁹ azlığı ise dikkat çekicidir. Araştırmacılar iş tatmini ile etkili reaksiyon ve bilişsel değerlendirme arasındaki ilişkiyi ölçmüşlerdir. Buna göre, etkili reaksiyonun bilişsel değerlemeye göre hayat tatmini üzerinde kıyasla pozitif anlamlı bir korelasyona sahip olduğunu saptamışlardır¹⁰. Bir başka araştırmaya göre, hemşirelerin stresli bir ortamda çalışmaları tatmin derecelerini olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda, eğitim düzeyi ve ödenen ücretin iş tatmini etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır¹¹.

Hayat tatmini ile ilgili araştırmalar¹² uluslararası yazındaki örgütsel davranışa yönelik araştırmaların çalışanlar ve çevresini konu alan değişkenlere odaklanılmasıyla hız kazanmıştır. Pek çok sektörde, çalışanın iş performansını ve iş ortamındaki davranışlarını etkileme potansiyeli yüzünden hayat tatmini son derece önem arz etmektedir. Aile tatmini de bireysel olduğu kadar toplumsal açıdan da insan hayatının son derece önemli bir parçası olmuştur. Aile tatmini üzerine yapılan araştırmalar iş tatmini ve hayat tatmini konularına kıyasla oldukça sınırlı sayıda-¹³. Başka bir çalışma, aile tatminiyle ilgili olarak farklılıkların çeşitli iş odaklı spesifik değişkenlerden kaynaklandığını ifade etmişlerdir¹⁴. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi çeşitli araştırmacılar¹⁵ farklı perspektiflerle incelemişler-

7 Bkz. Leslie B Hammer, Ellen Ernst Kossek, W. Kent Anger, Todd Bodner ve Kristi L. Zimmerman, Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 96, Sayı 1, 2011, s.134-150.

8 Bkz. Mary A Blegen, Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables, *Nursing research*, Cilt 42, Sayı 1, 1993, s.36-41; Lu, H., While, A. E. ve Louise Barriball, Job satisfaction among nurses: a literature review, *International journal of nursing studies*, Cilt 42, No 2, 2005, s.211-227.

9 Bkz. Samuel B Bacharach, Peter Bamberger ve Sharon Conley, Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work, *Journal of organizational Behavior*, Cilt 12, Sayı 1, 1991, s. 39-53; Claudio G Cortese, Lara Colombo ve Chiara Ghislieri, Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support, *Journal of nursing management*, Cilt 18, Sayı 1, 2010, s.35-43. Bruck vd., a.g.e., s. 336-353.

10 Zhao vd, a.g.e., s. 46-54.

11 Billie Coomber ve Louise Barriball, Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature, *International Journal Of Nursing Studies*, Cilt 44, No 2, s. 297.

12 Richard F Ghiselli, La Lopa, J. ve Billy Bai, Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent among food-service managers, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* Cilt 42, Sayı 3, 2001, s. 28-37.

13 Bkz. Rose Baker, Albert W. Wu, Joan M. Teno, Barbara Kreling, Ann M. Damiano, Haya R. Rubin, Mary J. Roach ve Lynn, J, Family satisfaction with end-of-life care in seriously ill hospitalized adults, *Journal of the American Geriatrics Society*, Cilt 48, 2000, s.61-69; Daren K Heyland, Graeme M. Rocker, Peter M. Dodek, Demetrios J. Kutsogiannis, Elsie Konopad, Deborah J. Cook, Sharon Peters, Joan E. Tranmer ve Christopher J. O'Callaghan, Family satisfaction with care in the intensive care unit: Results of a multiple center study, *Critical care medicine*, Cilt 30, Sayı 7, 2002, s. 1413-1418.

14 Michael T Ford, Beth A. Heinen ve Krista L. Langkamer, Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 92, Sayı 1, 2007, s.57.

15 Bkz. Beatrice Van der Heijden, Karen van Dam ve Hans Martin Hasselhorn, Intention to leave nursing: the importance of interpersonal work context, work-home interference, and job

dir. Mevcut çalışmaların çoğunda iş tatmini, hayat ve aile tatmini sağlık personelinin işten ayrılma niyetini etkileyen tahmin edici bir değişken olarak ele alınmıştır. Buna yönelik olarak araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

H_{1a} : İş tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1b} : Hayat tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1c} : Aile tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

İş- Aile Çatışması

İş-aile dengesi, bireyin hayatındaki genel refahı sağlayan önemli bir unsurdur¹⁶. Bireylerin iş ve aile rol talepleri arasındaki dengesiyle ilgili olan çatışma konusu, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında işletmelerin gündemini meşgul eden giderek artan önemli bir sorundur¹⁷. İş-aile çatışması (WFC) çalışanların aynı anda hem anne hem eş gibi davranmasının ve birden fazla role sahip olması sonucunda ortaya çıkan bir çatışmadır. Bu çatışma, bireyin iş ile ilgili rolünün yanı sıra aile yükümlülüklerini yerine getirememesine yol açmaktadır¹⁸. Bu olumsuzluk, teoride çatışmanın işi bırakmaya yol açması hipotezini de test eden araştırmalarla desteklenmektedir. Bu bağlamda, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar sayıca artmaktadır¹⁹. Pek çok araştırmada iş-aile çatışmasının çalışanların iş bırakma nedeni olabileceğini ileri sürülmüştür²⁰. Yeni Zelanda'da kamu çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada iş- aile çatışmasının önemli ölçüde işten ayrılma niyeti ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır²¹. Çalışmada buna yönelik olarak araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir;

satisfaction beyond the effect of occupational commitment, Career Development International, Cilt 14, June H Larrabee, Michelle A. Janney, C. Lynne Ostrow, Mary Lynne Withrow, Gerald R. Hobbs ve Christopher Buran, Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave, Journal of Nursing Administration, Cilt 33, Sayı 5, 2003, s.271-283; Billie Coomber ve Louise Barriball, a.g.e. s.297-314.

- 16 Jeffrey H Greenhaus, J Karen M. Collins ve Jason D. Shaw, The relation between work-family balance and quality of life, Journal of Vocational Behavior, Cilt 63, Sayı 3, 2003, s.511.
- 17 Ellen Ernst Kossek, Shaun Pichler, Todd Bodner ve Leslie B. Hammer, Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research, Journal of Applied Psychology, Cilt 83, 1998, s.139.
- 18 Turunç ve Çelik, a.g.e., s. 213.
- 19 Bkz. Manju K Ahuja, Katherine M. Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison McKnight ve Joey F. George, IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions, Mis Quarterly, Cilt 1, No 17, 2007; Rode, J. C., Reh, M. T., Near, J. P., ve Underhill, J. R., The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction? Applied Research in Quality of Life, 2(2), 2007, s.65-82; Stella S Anderson, E., Betty S. Coffey ve Robin T. Byerly, Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes, Journal of Management, 28(6), 2002, s.787-810.
- 20 Aaron Cohen, Nonwork influences on withdrawal cognitions: An empirical examination of an overlooked issue, Human Relations, Cilt 50, No 12, 1997, s.1511-1536.
- 21 Jarrod Haar, Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support, New Zealand Journal of Psychology, Cilt 33, No 1, 2004, s. 35-39. Barbara Farquharson, Julia Allan, Derek Johnston, Marie Johnston, Carolyn Choudhary ve Martyn Jones, Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. Journal of Advanced Nursing, 68, 2012, s. 1624-1635. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06006.x

H₂: İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Goh ve diğerleri (2015), 135 işgören üzerine yaptıkları araştırmada günlük iş aile çatışmalarına dair algılarının hayat tatminlerini negatif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.²² Kossek ve Ozseki (1998) yaptıkları çalışmada²³ iş- aile çatışmasının hayat tatmini üzerindeki etkilerini incelerken iş- hayat tatmini ve iş- aile çatışmasında sonuçların kadınlar için daha güçlü etkiler yarattığını saptamışlardır. Ayrıca iş-aile çatışmasının her seviyesinde iş ve hayata tatmini arasında negatif bir ilişkiye rastlandığını ifade etmişlerdir. Diğer bir bulgu ise aile- iş çatışmasının iş aile çatışmasına oranla daha az etkili olduğudur. Diğer bir çalışma, Çin'deki otel yöneticileri üzerine yaptıkları araştırmada, iş -aile çatışmasının hem iş hem de hayat tatmin üzerindeki etkilerini incelemişlerdir.²⁴ Bulgular, iş - aile çatışmasının hayat tatmini üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı negatif etkisini ortaya koymuştur. Başka bir çalışma da benzer bir şekilde aile -iş çatışmasının aile tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Buna göre aile- iş çatışması ile aile tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.²⁵ Diğer bir çalışmada iş- aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde etkilediğini ifade etmiştir.²⁶ Buraya kadar özetlenen literatür ışığında hipotezler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H_{3a}: İş-aile çatışması iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_{3b}: İş-aile çatışması hayat tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_{3c}: İş-aile çatışması aile tatminini negatif yönde etkilemektedir.

İş Stresi

Stres faktörünün bireyler üzerindeki fizyolojik, psikolojik ve davranışsal etkileri son yıllarda yapılan araştırmalarla ortaya konmaktadır. İşyeri stresi günümüzde çalışanları büyük ölçüde etkilerken²⁷ iş stresinin önemi pek çok araştırmayla da desteklenmektedir²⁸. İş stresi, iş talepleri insanların düşündükleri kapasitenin

22 Zen Goh, Remuş İlies ve Wilson, K. S. Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 2015, 65-73.

23 Kossek ve Ozseki, a.g.e., s.139-149.

24 Zhao vd , a.g.e.,s. 46-54.

25 Scott L Boyar ve Donald C. Mosley Jr, The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 71, Sayı 2, 2007, s. 265-281.

26 Gaylene Armstrong, Atkin-Plunk, C. A., ve Wells, J. The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 2015, doi: 10.1177/0093854815582221

27 Bkz. Karen Shader, Broome, Marion E. Broome, Carroll D. Broome, Mary Ellen West ve Mary Nash, Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center, *Journal of Nursing Administration*, Cilt 31, Sayı 4, 2001, s.210; Andrew McVicar, Workplace stress in nursing: A literature review, *Journal of Advanced Nursing*, Cilt 44, Sayı 6, 2003, s. 633-642.

28 Bkz. Russell Cropanzano, John C. Howes, Alicia A. Grandey ve Paul Toth, The Relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 18, 1997, s. s.159-180; Muhammed Jamal, Job stress and job performance controversy: An empirical assessment, *Organizational Behavior and Human*

sınırlarını aştığında ortaya çıkan öznel bir duygu olarak ifade edilmektedir²⁹. İş stresi, belirgin bir ölçüde, günümüzün örgüt yapısını ve çalışanlardan beklenen bağlılığı etkilemeye devam etmektedir³⁰. Olgu ortaya çıktığında çalışanda anksiyete ve gerginlik duygusu yaratmaktadır³¹. Mevcut araştırmalar, iş stresinin işçiler arasında tatmini azaltma³², yabancılaşma, düşük verimlilik, işe gelmeme gibi işletmeler açısından da sorunlara neden olduğunu göstermektedir³³. Stresli çalışanların sağlıksız, az motivasyonlu, daha az üretken ve iş yerinde daha az güvenli olmasının olasılığı artmaktadır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti hakkında araştırmacılar ağırlıklı olarak iş stresi ile iş tatmini³⁴ arasındaki ilişkiyi de incelemişlerdir. Araştırmacılar iş stresinin belirgin bir şekilde işten ayrılma niyetinin öncüllerinden biri olduğunu vurgulamışlardır. Benzer şekilde iş stresinin iş aile çatışmasını negatif yönde beslediği bazı araştırmacılarla ortaya konulmuştur³⁵.

Örgütsel stres, birçok hizmet sektöründe olduğu gibi sağlık sektöründe de günlük yaşamın bir gerçeğidir. Ancak, işyerindeki sosyal iş ortamıyla iş stresinin arasında bir ilişki olduğunu gösteren önemli araştırma bulgularına rağmen, çok az araştırma sağlık sektöründe iş stresi ve örgütsel psikolojiyi incelemiştir. Bu bağlamda sağlık sektörüne yönelik stres ile ilgili stresör etkileri üzerine sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır³⁶. Canada'daki hastanelerde çalışanların iş stresi, tutum ve davranış niyeti ile vardiyalı çalışma arasındaki ilişkisini inceleyen bir araştırmada bulgular, sabit vardiya çalışan hemşirelerin değişken vardiya sistemiyle çalışan hemşirelere göre daha iyi standartlara sahip olduğunu göstermiştir³⁷. Kliniklerde çalışanların algıladığı iş stresi, iş tatmini ve tahmin edilen işgücü devri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada daha fazla iş stresi, düşük iş tatmininin

Performance, Cilt 33, 1984, s.1-21; Fernando Jaramillo, Jay Prakash Mulki ve Greg W. Marshall, A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research, Journal of Business Research, Cilt 58, 2005, s.705-714.

- 29 Jeffrey R. Edwards, A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations, Academy of Management Review, Cilt 17, Sayı 2, 1992, s.241.
- 30 Melisa Erdilek Karabay, İş Stresi İle Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 6, No 1, 2014, s.282.
- 31 Cropanzano vd, a.g.e., s.166.
- 32 Sevgül Akgündüz, Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.
- 33 Donald F Parker ve Thomas A. DeCotiis, Organizational determinants of job stress, Organizational behavior and human performance, Cilt 32, Sayı 2, 1983, s.161.
- 34 Bkz. Bratt, M, Marion Broome, Sheryl Kelber ve Lynne Lostocco, Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses, American Journal of Critical Care, Cilt 9, No 5, 2000, s. 307-317; Bruce D Kirkcaldy ve Martin T, Job stress and satisfaction among nurses: individual differences, Stress and Health, Cilt 16, Sayı 2, 2000, s.77-89.
- 35 Michael T Ford vd, a.g.e., s.57-80.
- 36 Bkz. Kwok Bun Chan, Gina Lai, Yiu Chung Ko ve Kam Weng Boey, Work stress among six professional groups: the Singapore experience, Social Science ve Medicine, Cilt 50, Sayı 10, 2000, s.1415-1432; Edward W McCraine, Vickie A. Lambert ve Clinton E. Lambert Jr, Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses, Nursing research, 36(6), 1987, s.374-378.
- 37 Muhammad Jamal ve Baba Vishwanath V, Shiftwork and department type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses, Journal of Organizational Behavior, Cilt 13, Sayı 5, s. 449.

olduğu bir hastanede beklenen işgücü devrinin o kadar arttığı ifade edilmiştir³⁸. Yukarıda özetlenen bulgular ışığında araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H_4 : İş stresi işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

H_{5a} : İş stresi iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_{5b} : İş stresi hayat tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_{5c} : İş stresi aile tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H_6 : İş stresi iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe görev yapmakta olan işgörenlerin iş stresinin, iş- aile çatışmasının ve iş tatmin algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini test etmektir. Araştırmanın evreni, İstanbul ili'nde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan sağlık personelidir. Evreni temsil eden büyüklüğe uygun olarak, 300 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Evrende görev yapan tüm sağlık personeline ulaşılması mümkün olmadığından evreni temsil eden örneklem basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu kapsamda toplam 300 çalışana gönderilen anketlerden 225'si geri dönmüş, 206 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler aşağıda özetlenmiştir.

İş- Aile Çatışması Ölçeği. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan tek boyuttan oluşmaktadır. Neter-meyer vd (1996) tarafından geliştirilmiş olan iş aile çatışması ölçeğinde beş madde bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı "0,89" olarak tespit edilmiştir.

İş Stresi Ölçeği. Çalışanlarda algılanan stresi ölçmek üzere Parasuraman (1977) tarafından geliştirilen ve Sosik ve Goldshalk (2000) tarafından da kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Tek boyutlu olan ölçekte 6 madde yer almaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise "0,91" olarak tespit edilmiştir.

38 Karen Shader, Marion E. Broome, Carroll D. Broome, Mary Ellen West ve Mary Nash, Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center, Journal of Nursing Administration, Cilt 31, Sayı 4, 2001, s. 210.

Tatmin ölçeği. Çalışmada yer alan “İş tatmini ölçeği” Schwepker (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. “Hayat Tatmini Ölçeği” ise Diener vd (1985) tarafından geliştirilen ölçekten (SWLS) uyarlanmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. “Aile Tatmini Ölçeği” ise Diener vd (1985) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanmıştır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır. Aile tatmini ölçeğinin güvenilirlik değeri “,70”, hayat tatmini ölçeğinin güvenilirlik değeri “0,848”, iş tatmini ölçeğinin güvenilirlik değeri ise “0,84” olarak saptanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği. Çalışmada yer alan işten ayrılma niyeti ölçeği Mobley vd (1979) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmekte olup ölçek tek boyutludur. Cevaplar 5’li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeği ile alınmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı “0,93” olarak tespit edilmiştir.

BULGULAR

Veriler analiz edilmek üzere faktör analizine, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuş, demografik değişkenler için frekans dökümü yapılmış, ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Araştırmaya dahil edilen işgörenlerin demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Özellikler	Frekans	Yüzde	Özellikler	Frekans	Yüzde
CİNSİYET			MEDENİ DURUM		
-Kadın	81	39,3	-Evli	115	55,8
-Erkek	125	60,7	-Bekar	91	44,2
POZİSYON			EĞİTİM DURUMU		
-personel	163	79,1	-ilköğretim	10	4,9
-orta düzey yönetici	22	10,7	-lise	40	19,4
-üst düzey yönetici	8	3,9	-önlisans	44	21,4
-iş ortağı/patron	3	1,5	-lisans	101	49,0
-diğer	13	4,9	-yüksek lisans	11	5,3

Tablo-1’de görüldüğü üzere, anketlere cevap veren 206 çalışanın %39,3’ü kadın, %60,7’si ise erkektir. Ankete katılanların %55,8’i evli, %44,2’i ise bekârdır. Ankete katılanların %5’i yüksek lisans ve %49’u lisans eğitimine sahiptir. **Çalışmada** KMO ve Bartlett test değerleri; ölçeklerin faktör analizine uygunluğu, örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve verilerin normal dağılımda olup olmadığını saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın tümüne ait KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)

ve Bartlett's küresellik testi değeri Tablo 2'de yer almaktadır. Sonuçlar seçilen örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ($,856 > ,5$) işaret etmektedir.

Tablo 2: Faktör Yükleri

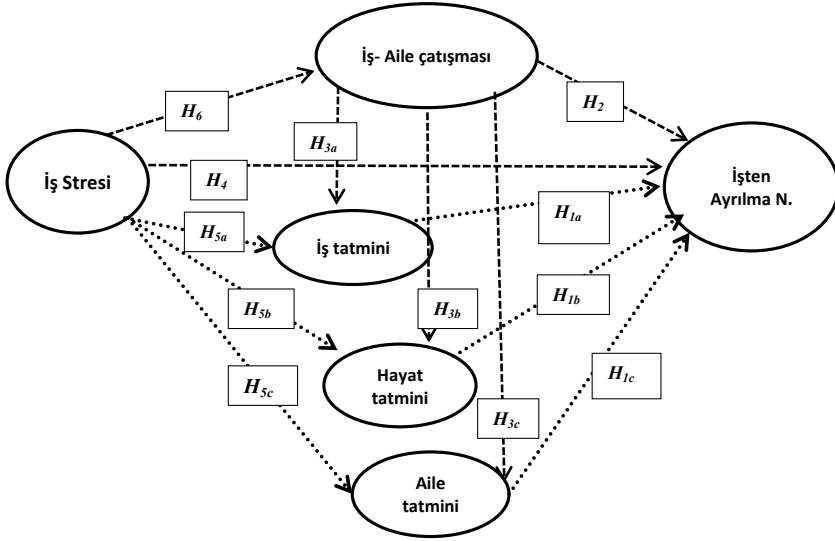
	1	2	3	4	5	6
İşimin gerektirdikleriyle ev ve aile yaşantımın gerektirdikleri çakışmaktadır (İAÇ1).		,813				
İşim, aile görevlerimi yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır (İAÇ4).		,803				
İşime çok zaman ayırmam gerektiği için aile görevlerimi yerine getirmekte zorlanırım (İAÇ2).		,769				
Ailem için yapmam gerekenleri zamanında yapamam çünkü işim buna engel olmaktadır (İAÇ3).		,747				
İşle ilgili görevler nedeniyle ailem için yaptığım planları ertemek zorunda kalırım (İAÇ5).		,700				
Yaptığım iş beni ürkek ve tedirgin biri yapmaktadır (İS2).			,862			
Yaptığım iş beni gergin biri yapmaktadır (İS3).			,835			
Yaptığım iş bende strese neden olmaktadır (İS4).			,804			
Yaptığım iş beni üzgün biri yapmaktadır (İS1).			,803			
Ailemden çok mutluyum (AT1).	,982					
Ailemi hiçbirşeye değiştirmedim (AT3).	,977					
Pek çok yönden ideal bir aileye sahibim (AT2).	,861					
Hayatımı değiştirmem gerekse hiçbirşeyi değiştirmedim (HT5).				,748		
Şu anki hayatımdan mutluyum (HT3).				,714		
Hayat şartlarım mutlu edicidir (HT2).				,696		
Pek çok yönden ideal bir hayata sahibim (HT1).				,584		
İşim bana başarma duygusu veriyor (İT1).						,838
İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum (İT3).						,798
İşim tatmin edicidir (İT2).						,794
Mümkün olan ilk fırsatta bu kurumdan ayrılacağım (İAN3).					,858	
Aktif bir şekilde iş arıyorum (İAN2).					,855	
İşimden ayrılmayı düşünüyorum (İAN1).					,847	
Toplam Açıklanan Varyans: 76,653 Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği 0,856 Approx. Chi-Square 3815,139 df: 276						

[İş- Aile Çatışması (İAÇ); İş Stresi (İS); Aile Tatmini (AT); Hayat Tatmini (HT); İş Tatmini (İT); İşten Ayrılma Niyeti (İAN)]

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Varimax döndürme tekniğine göre değişkenler boyutlara ayrılmıştır. Buna göre 24 tane değişken faktör analizine tabi tutulmuştur. Değişkenlerden 2 tanesi anlamsız çıktığından 22 değişkene göre oluşan faktör dağılımının, tatmin değişkeninin iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini olmak üzere 3 alt boyuttan

oluştugu, iş-aile çatışması, iş stresi ile işten ayrılma niyetinin ise tek boyuttan oluştuğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonuçların literatürle de tutarlılık arzettiğini göstermektedir. Bu çerçevede oluşturulan kavramsal model aşağıda Şekil 1'de ifade edilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Tablo 3'te tüm değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve pearson korelasyonları sunulmuştur. Korelasyon analiziyle aile tatmini, hayat tatmini, iş tatmini, iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Tablosu ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	N	1	2	3	4	5	6
1	Aile tatmini	3,81	0,91	206	1					
2	Hayat tatmini	4,08	0,72	206	,381**	1				
3	İş tatmini	3,68	0,88	206	,342**	,506**	1			
4	İş stresi	2,84	1,14	206	-,190**	-,139*	-,248**	1		
5	İş-aile çatışması	2,22	1,05	206	-,358**	-,310**	-,315**	,543**	1	
6	İşten ayrılma niyeti	2,14	1,18	206	-,378**	-,225**	-,186**	,494**	,520**	1

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü).

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü).

Değişkenlerarası korelasyon değerleri incelendiğinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ve 3 faktörün birbiriyle korelasyonu incelendiğinde anlamlı olan değerler arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bulgulara göre; hayat tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki (-,225); aile tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan negatif bir ilişki (-,378); iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki (-,186); iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki (,494); iş stresi ve iş- aile çatışması arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki (,543); iş stresi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki (-,248); iş stresi ile aile tatmini arasında negatif bir ilişki (-,190); iş stresi ile hayat tatmini arasında negatif orta seviyede bir ilişki (-,139); iş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki (,520); iş- aile çatışması ile iş tatmini arasında kuvvetli ve negatif bir ilişki (-,315); iş- aile çatışması ile aile tatmini arasında doğrudan negatif bir ilişki (-,358); iş- aile çatışması ile hayat tatmini arasında doğrudan negatif bir ilişki (-,310) olduğu saptanmıştır. Çalışanların iş stresinin, iş- aile çatışması algılarının ve iş-aile-hayat tatminlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ölçmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'daki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4: İş Stresinin İş- Aile Çatışmasına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Ait Regresyon Analizi

Model 1:	
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
İş stresi	İş- Aile Çatışması
	-4,657**
<i>Sabit</i>	40,431
<i>F değeri</i>	21,686
<i>p değeri</i>	,000
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,096

Not: Tablodaki β değeri standardize edilmiş regresyon katsayısını ifade etmektedir.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Regresyon sonuçları incelendiğinde, Model 1'in anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 21,686$; $p=,00$). Analiz sonuçlarına göre, iş stresinin iş aile çatışması üzerinde negatif yönlü bir etkisi ($\beta= -,4657$; $p=,00$) olduğu görülmektedir. İş stresinin iş- aile çatışmasını açıklama oranı % 9 olarak tespit edilmiştir. İlgili yazında da genel olarak iş stresinin çalışanların iş- aile çatışmasını arttırdığını ifade eden çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bu araştırma sonuçları da bunları destekler niteliktedir. Bu bağlamda çalışmaya ait *Hipotez 6* kabul edilmiştir.

Tablo 5: İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Ait Regresyon Analizi

Model 2:	
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
İş stresi	İşten Ayrılma Niyeti
	,494**
<i>Sabit</i>	3,534
<i>F değeri</i>	65,730
<i>p değeri</i>	,001
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,244

Bulgular incelendiğinde, Model 2'nin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 65,730; p=,001). Analiz sonuçlarına göre, iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif ($\beta=,494$; p=,00) etkilediği görülmektedir. İş stresi literatürde pek çok araştırmada işten ayrılma niyetinin tahmin edici bir değişkeni olarak ele alınmıştır. İş stresinin işten ayrılma niyetini açıklama oranı %24 olarak bulunmuştur. Bulgular, çalışanların maruz kaldığı ve algıladıkları stres düzeyinin arttıkça işi bırakma yönündeki eğilimin arttığını göstermiştir. Bu araştırma sonuçları da bunları destekler niteliktedir. Bu yüzden *Hipotez 4* kabul edilmiştir.

Tablo 6: İş Stresinin Tatmin Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Model 3:			
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler		
İş stresi	İş tatmini	Aile Tatmini	Hayat Tatmini
	-3,655**	-2,760	-2,009*
<i>Sabit</i>	26,224	25,041	32,014
<i>F değeri</i>	13,357	7,615	4,038
<i>p değeri</i>	,000	,006	,046
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,057	,031	,019

Not: Tablodaki β değeri standardize edilmiş regresyon katsayısını ifade etmektedir.

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Tablo 6'dan da görüleceği üzere, Model 3'e ait regresyon sonuçlarının 3 ayrı tatmin değişkeni için de anlamlı olduğu görülmektedir (F= 13,357; p=,00; F= 7,615; p=,006; F= 4,038; p=,004). Açıklama oranlarına bakıldığında gücün oldukça düşük olduğu dikkati çekmektedir. İş stresi bağımsız değişkeninin iş tatminini açıklama oranı % 5, aile tatmini için %3 ve hayat tatmini için % 1 olarak bulunmuştur. Bulgulara göre iş stresinin, iş tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi ($\beta=-,3655$; p=,00), aile tatmini üzerinde negatif yönlü bir etkisi ($\beta=-,276$; p=,00) ve hayat tatmini üzerinde yine negatif bir etkisi ($\beta=-,2009$; p=,00) olduğu görülmüştür. Diğer yandan sonuçlar, modelin ve modelde yer alan değişkenlerin kavramsal olarak

da tutarlı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışmaya ait *Hipotez 5a,5b ve 5c* kabul edilmiştir.

Tablo 7: Aile, Hayat ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerine Ait Regresyon Analizi

Model 4		
Bağımsız Değişkenler		Bağımlı Değişkenler
Tatmin		İşten Ayrılma Niyeti
	Aile Tatmini	-,337**
	Hayat Tatmini	-,81
	İş Tatmini	-1,30**
<i>Sabit</i>		9,409
<i>F değeri</i>		11,991
<i>p değeri</i>		,000
<i>Düzeltilmiş R²</i>		,251

Not: Tablodaki β değeri standardize edilmiş regresyon katsayısını ifade etmektedir.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tablo 7'den de görüleceği üzere ($F = 11,991$; $p = ,00$) Model 3 anlamlıdır. Bulgulara göre, aile tatmininin işten ayrılma niyeti ($\beta = -,337$; $p = ,00$) üzerinde negatif bir etkisi söz konusudur. Ayrıca, iş tatmininin işten ayrılma niyetini ($\beta = -,130$; $p = ,00$) negatif etkilediği görülürken hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi anlamlı bir etkisine rastlanamamıştır. Bu bağlamda çalışmaya ait *Hipotez 1a ve Hipotez 1c* kabul edilirken, *Hipotez 1b* ise reddedilmiştir.

Tablo 8: İş-Aile Çatışmasının İş- Aile –Hayat Tatminine Etkisine Ait Regresyon Analizi

Model 5:			
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler		
İş-Aile Çatışması	İş tatmini	Aile Tatmini	Hayat Tatmini
	-,315**	-,358**	-,310
<i>Sabit</i>	31,159	32,205	40,431
<i>F değeri</i>	22,423	29,818	21,686
<i>p değeri</i>	,000	,000	,000
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,099	,124	,096

Not: Tablodaki β değeri standardize edilmiş regresyon katsayısını ifade etmektedir.

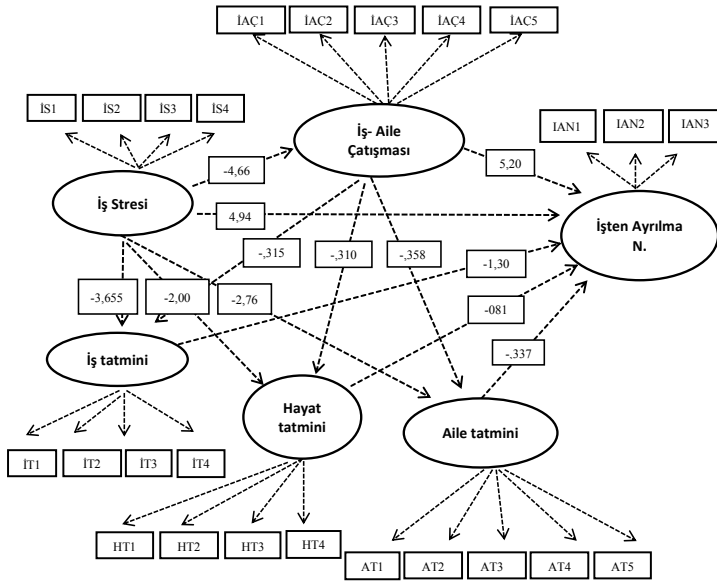
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Regresyon bulguları incelendiğinde model 5'in 3 ayrı tatmin değişkeni için de anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 22,423$; $p = ,00$; $F = 29,818$; $p = ,00$; $F = 21,686$; $p = ,00$). İş aile çatışmasının iş tatminini açıklama oranı %10, aile tatminini açıklama oranı %12 ve hayat tatminini açıklama oranı %9 'dur. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların yaşadığı iş- aile çatışması; iş tatminini ($\beta = -,315$; $p = ,00$), aile tatminini ($\beta = -,358$; $p = ,00$) ve hayat tatminini olumsuz yönde etkilemektedir ($\beta = -,310$; $p = ,00$). Bu bağlamda çalışmaya ait *Hipotez 3a,3b ve 3c* kabul edilmiştir.

Tablo 9: İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Ait Regresyon Analizi

Model 6:	
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken
İş Aile Çatışması	İşten Ayrılma Niyeti
	,520**
Sabit	5,137
F değeri	75,524
p değeri	,000
Düzeltilmiş R ²	,270

Tablo 9'daki regresyon bulguları incelendiğinde Model 6'nın anlamlı olduğu görülmektedir (F= 75,524; p=,00). İş aile çatışması işten ayrılma niyetini %27'lik bir açıklama gücüne sahiptir. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların iş-aile çatışması işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta=,520$; $p=,00$). Bu bakımdan iş-aile çatışmasının artması işgörenin işten ayrılma niyetini artırıcı bir unsurdur. Bu bağlamda çalışmaya ait *Hipotez 2* kabul edilmiştir.

Şekil 2: Analiz Sonuçlarını İçeren Yapısal Model

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İş hayatı çeşitli faktörlerin etkisi altındadır. Eğer bir işyerindeki koşullar, çalışanlar üzerinde doyumsuzluk yaratan bir etkiye sahipse, çalışanların fiziksel ve ruhsal durumu olumsuz yönde etkilenir. Bu durum, çalışanların kendisini olumsuz

algılamasına, olumsuz iş davranışlarında bulunmasına ve kurumdan yararlananlara olumsuz duygular hissetmesine neden olur. Çalışanların iş ve aile kaynaklı yaşadıkları stres işe devamlarını zorlaştırırken, iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde de etkileri olduğu düşünülmektedir. Nitekim, çalışma yaşamı pek çok stres kaynağının bulunduğu bir ortamdır. İşyerlerinde yaşanan stresin toplumsal koşullarla ilgili boyutları olduğu kadar, işin kendisinden kaynaklanan boyutları da vardır.

Hangi sektör olursa olsun eğer çalışılan kurumun doğal yapısından kaynaklanan ve iş koşullarını etkileyen olumsuzluklar mevcutsa işgörenlerin çalışma ortamı önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Strese yol açan faktörler kontrol altına alınmadığı zaman hem çalışanların hem de işletmenin zarar görmesi kaçınılmazdır. İş, aile ve özel yaşam dengesini kurmak ister kadın çalışan olsun ister erkek tüm çalışanlar için zor bir süreçtir. Arzu edilen dengenin kurulamaması çatışmalara ve sonunda iş tatmininin azalarak, en nihayetinde kişinin işten ayrılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, iş ortamında çalışanların yaptığı işten keyif almasını sağlayacak ve tatmin derecesini arttıracak olumlu bir iklim yaratılması son derece önemlidir. Böylece çalışanların, yaptıkları işin doğasından kaynaklanan ve ortadan tamamen kaybolması çok mümkün olmayan stres gibi faktörlerle mücadele etmeleri kolaylaşacaktır.

Araştırmaya konu olan sağlık sektörü pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bireyin, toplumun ve ülkenin genel refahı açısından son derece kritik bir önem arz etmektedir. Sağlık sektörü doğası gereği iş stresine neden olabilecek ve çatışma ortamına zemin hazırlayabilecek pek çok unsuru barındırmaktadır. Hastaneler açısından ele alındığında, çalışanlar sadece hastaların fiziksel ihtiyaçları değil, aynı zamanda pek çok talepleri ile karşı karşıya kalmakta, çalışırken empati ve merhamet duygusuyla da hizmet etmesi beklenmektedir. Diğer yandan, aşırı hasta sirkülasyonu, yetersiz araç-gereç, uzun çalışma saatleri, yaşam riski olan hastaların takibi, acil durumlar, hasta yakınları ile uğraşma ve uyku düzeninin bozulması gibi stresi azami derecede etkileyebilecek durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Sağlık kurumlarında hasta bakım ve tedavi standartları kendi içinde farklılık gösterdiğinden, sağlık personeli için sıradan görevlerini yürütmek bile yoğun strese neden olmaktadır.

Bu bağlamda sağlık kurumlarında çalışanların iş stresine bağlı olarak işten ayrılma niyetlerini azaltacak unsurlara ihtiyaç vardır. Birincil olarak; stres ve çatışmayla mücadele anlamında işgörenlerin yakından takibi gereklidir. İkinci olarak; çalışanların genel davranışlarının da gözlem altında tutularak gereken ilginin gösterilmesi son derece önemlidir. Üçüncü olarak; iş yeri koşullarının iyileştirilmesi çalışanlara yönelik stres ve zaman yönetimi eğitimlerinin düzenlenmesi yurarda sözü edilen sıkıntıların önüne geçebilecektir. Hastanelerde en sık yaşanan stres faktörlerinden birinin hasta yakınlarının tedavi ve işlemlere müdahil olması olarak düşünülmektedir. Bu aşamada doktorlar ile hasta yakınları arasındaki ilişkiyi yönetebilecek bir birimin devreye sokulması ya da böyle bir birim varsa bu birimin daha etkin rol almasının sağlanması, sağlık kurumundaki doktorların

ağırlıklı stres kaynağının asgariye indirgenmesini sağlayacaktır. Benzer şekilde hemşirelerin vardiya sistemlerinin etkin bir şekilde yönetilmesi ve stres ya da yorgunluk belirtisi gösteren hemşirelerin yedeklenerek planlanması bu grupta da stresin yönetimini ve etkin sağlık hizmetlerinin devamlılığının sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Diğer hizmetli ve sağlık personelinin de bir çalışan ve birey olduğunu unutmamak gerekir. Bu iş başlıklarında çalışan insanların, doktorlar ve hemşireler yanında değersiz olduklarının hissettirilmemesi ve sözü edilen personel ile doktor/hemşire ekibinin iletişiminin saygı çerçevesinde olması, ekibin bağlılık hissini arttırabilecektir. Bu önlemler, çalışanların maruz kaldıkları stresle daha iyi başa çıkmasını, iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kurabilmelerini ve iş doyumlarını arttırarak işten ayrılmaya yönelik tutumlarını olumlu etkilemesini sağlayacaktır.

Çalışma, Türkiye’de İstanbul ili’nde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanların iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini test etmeyi amaçlamaktadır. Stresin etkilerinin sadece bireylerle sınırlı olmadığı gerçeği bu olguyu, örgütsel ve toplumsal boyutlarını da içerecek şekilde ele almayı gerekli kılmaktadır. Literatürde iş stresi, pek çok araştırmada işten ayrılma niyetini tahmin edici bir değişken olarak ele alınmıştır. Analize ait bulgular çalışanların maruz kaldığı ve algıladıkları stres düzeyinin arttıkça işi bırakma yönündeki eğilimin arttığını göstermiştir. Dolayısıyla iş stresi işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir. Bu bulgu benzer araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda, iş stresinin iş- aile çatışmasını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. İlgili yazında da genel olarak iş stresinin çalışanların iş- aile çatışmasını arttırdığını ifade eden çeşitli araştırmalar mevcuttur. Bu araştırma sonuçları da bunları destekler niteliktedir. Ayrıca iş stresinin; iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatmini üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür. Diğer bir bulgu ise, aile tatmininin ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkileri olmasıdır. Araştırmada hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi anlamlı bir etkisine ise rastlanamamıştır. Bu ada iş ve aile tatmininin hayat tatminine göre çalışanların işi bırakmaya yönelik tutumlarında daha etkileyici bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Başka bir bulgu ise çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının iş tatminini, aile tatminini ve hayat tatminini olumsuz yönde etkilemesidir. Bu bulgu benzer araştırma bulgularını desteklemektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların iş- aile çatışması işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bakımdan iş-aile çatışmasının artması işgörenin işten ayrılma niyetini arttırmaktadır.

Çalışmanın literatüre en büyük katkısı, sağlık kuruluşlarında çalışanların yaşadıkları iş stresi, iş-aile hayatlarındaki dengesizliklerden kaynaklanan çatışmalar ve iş-aile-hayat tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkilerini birarada inceleyerek yerel literatürdeki açığı kapatmasıdır. Araştırma bu anlamda öncül bir nitelik taşımaktadır. Bununla beraber çalışmanın birtakım kısıtları da mevcuttur. En önemlisi; araştırma örnekleminin sadece özel sağlık kurumlarında çalışanla-

rı kapsamı ve devlet hastanelerinin araştırmaya dahil edilmemesi bulguların sektör genelinde yorumlanmasını engellemektedir. Ancak araştırmaya konu olan kitlenin tamamından veri toplamak zaman ve maliyet nedenlerinden dolayı mümkün olmamış, bu nedenle mevcut evrenden örnek seçme yoluna gidilmiştir. Araştırmadaki hipotezlerde var olduğu iddia edilen etkinin gerçekten var olup olmadığını gösterebilmek ve genel bir yargıya varabilmek için araştırmanın sektör geneline yapılması önemlidir. Nitekim kamu sağlık kurumlarında çalışan personelin iş ortamlarına yönelik tutum ve davranışları özel sektör çalışanlarının-kiyle farklılık arzedeabilmektedir. Mevcut eksikliğin giderilmesi özel hastaneler ve kamu hastaneleri arasında mukayeseli bir karşılaştırma imkanı vereceğinden, konuyla ilgili daha somut bulgular sunmayı da sağlayacaktır. Diğer bir kısıt ise, araştırmanın sadece İstanbul ili'nde istihdam edilen sağlık personelini içermesidir. Bu bakımdan evrenin daha da genişleterek diğer illerdeki sağlık çalışanlarını da kapsamı araştırmanın ülke geneline ait somut bulgular sunmasını sağlayacaktır.

Bilindiği üzere, işgörenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen pek çok faktör söz konusudur. Bu bağlamda, araştırmanın ileri safhalarında çalışanların bağlılık (duygusal, normatif bağlılık vb), motivasyon, örgüt iklimi, örgütsel adalet gibi kavramlara yönelik tutum ve davranışlarının incelenmesi de son derece önemlidir. Son olarak, örneklemin yurtdışındaki hastanelerde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi işgörenler arasındaki stres, tatmin ve çatışma gibi konulara ilişkin algıları karşılaştırma imkanı verecektir.

KAYNAKÇA

- Ahuja, Manju K., Katherine M. Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison McKnight ve Joey F. George, "IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions", *Mis Quarterly*, Cilt1, Sayı 17, 2007, s.1-17.
- Akgündüz, Sevgül, "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2006.
- Anderson, Stella E., Betty S. Coffey ve Robin T. Byerly, "Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes", *Journal of Management*, Cilt 28, Sayı 6, 2002, s.787-810.
- Aras, Mustafa ve Karakiraz, Ahmet, "Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 4, 2013, s.1-14.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). *The Relationship Between Work Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction*. *Criminal Justice and Behavior*, 0093854815582221.
- Bacharach, Samuel B, Peter Bamberger ve Sharon Conley, "Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work", *Journal of organizational Behavior*, Cilt 12, Sayı 1, 1991, s. 39-53.
- Baker, Rose, Albert W. Wu, Joan M. Teno, Barbara Kreling, Ann M. Damiano, Haya R. Rubin, Mary J. Roach ve Lynn, J, "Family satisfaction with end-of-life care in seriously ill hospitalized adults", *Journal of the American Geriatrics Society*, Cilt 48, 2000, s.61-69.
- Blegen, Mary. A, "Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables", *Nursing research*, Cilt 42, Sayı 1, 1993, s.36-41.
- Boyar, Scott L ve Donald C. Mosley Jr, "The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation.", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 71, Sayı 2, 2007, s. 265-281.
- Bratt, M. M., Marion Broome, Sheryl Kelber ve Lynne Lostocco, "Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses", *American Journal of Critical Care*, Cilt 9, Sayı 5, 2000, s. 307-317.
- Bruck, Carly S., Tammy D. Allen ve Paul E. Spector, "The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-Grained Analysis", *Journal Of Vocational Behavior*, Cilt 60, Sayı 3, 2002, s.336-353.
- Chan, Kwok Bun, Gina Lai, Yiu Chung Ko ve Kam Weng Boey, "Work stress among six professional groups: the Singapore experience", *Social Science and Medicine*, Cilt 50, Sayı 10, 2000, s.1415-1432.
- Cohen, Aaron, "Nonwork influences on withdrawal cognitions: An empirical examination of an overlooked issue", *Human Relations*, Cilt 50, Sayı 12, 1997, s.1511-1536.
- Coomber, Billie ve Louise Barriball, K, "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature", *International journal of nursing studies*, Cilt 44, Sayı 2, 2007, s.297-314.
- Cortese, Claudio G., Lara Colombo ve Chiara Ghislieri, "Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support", *Journal of nursing management*, Cilt 18, Sayı 1, 2010, s.35-43.
- Cropanzano, Russell, John C. Howes, Alicia A. Grandey ve Paul Toth, "The Relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 18, 1997, s.159-180.
- Diener, E. D., Robert A. Emmons, Randy J. Larsen, and Sharon Griffin. "The satisfaction with life scale", *Journal of Personality Assessment*, 1985, Cilt 49, Sayı 1, s. 71-75.
- Edwards, Jeffrey R, "A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations", *Academy of Management Review*, Cilt 17, Sayı 2, 1992, s.238-274.

- Efeoğlu, İ. Efe ve Özgen, Hüseyin, İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağıllık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana, 2006.
- Farquharson, Barbara, Julia Allan, Derek Johnston, Marie Johnston, Carolyn Choudhary ve Martyn Jones. Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. *Journal of Advanced Nursing*, Cilt 68, 2012, s.1624–1635. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06006.x
- Ford, Michael T., Beth A. Heinen ve Krista L. Langkamer, “Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 92, Sayı 1, 2007, s.57-80.
- Ghiselli, Richard F, Joseph M La Lopa ve Billy Bai, “Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent among food-service managers”, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Cilt 42, Sayı 3, 2001, s. 28-37.
- Goh, Z., Ilies, R.ve Wilson, K. S. “Supportive supervisors improve employees’ daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 89, 2015, s. 65-73.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins ve Jason D. Shaw, “The relation between work-family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 63, Sayı 3, 2003, s.510-531.
- Haar, Jarrod, “Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support”, *New Zealand Journal of Psychology*, Cilt 33, Sayı 1, 2004, s. 35-39.
- Hammer, Leslie B., Ellen Ernst Kossek, W. Kent Anger, Todd Bodner ve Kristi L. Zimmerman, “Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 96, Sayı 1, 2011, s.134-150.
- Heyland, Daren K., Graeme M. Rocker, Peter M. Dodek, Demetrios J. Kutsogiannis, Elsie Konopad, Deborah J. Cook, Sharon Peters, Joan E. Tranmer ve Christopher J. O’Callaghan, “Family satisfaction with care in the intensive care unit: Results of a multiple center study”. *Critical care medicine*, Cilt 30, Sayı 7, 2002, s.1413-1418.
- Jamal, Muhammad ve Vishwanath V. Baba, “Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses”. *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 13 Sayı 5, 1992, s.449-464.
- Jamal, Muhammed, “Job stress and job performance controversy: An empirical assessment”. *Organizational Behavior and Human Performance*, Cilt 33, 1984, s.1-21.
- Jaramillo, Fernando, Jay Prakash Mulki ve Greg W. Marshall, “A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research”, *Journal of Business Research*, Cilt 58, 2005, s.705-714.
- Karabay, Melisa, “İş Stresi İle Örgütsel Bağıllığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma.” *Journal of Business Research-Turk/İsletme Arastirmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, 2014, s.282-302.
- Kirkcaldy, Bruce D. ve T. Martin, “Job stress and satisfaction among nurses: individual differences”, *Stress and Health*, Cilt 16, Sayı 2, 2000, s.77-89.
- Kossek, Ellen Ernst, Shaun Pichler, Todd Bodner ve Leslie B. Hammer, “Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support”, *Personnel Psychology*, Cilt 64, Sayı 2, 2011, s.289-313.
- Ernst Kossek, Ellen ve Cynthia Ozeki, “Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 83, 1998, s.139-149.

- Larrabee, June H., Michelle A. Janney, C. Lynne Ostrow, Mary Lynne Withrow, Gerald R. Hobbs ve Christopher Buran, "Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave", *Journal of Nursing Administration*, Cilt 33, Sayı 5, 2003, s.271-283.
- Lu, H., While, A. E. ve Louise Barriball, K., "Job satisfaction among nurses: a literature review". *International journal of nursing studies*, 42(2), 2005, s.211-227
- McCranie, Edward W, Vickie A. Lambert ve Clinton E. Lambert Jr, "Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses", *Nursing research*, Cilt 36, Sayı 6, 1987, s.374-378.
- McVicar, Andrew, "Workplace stress in nursing: A literature review". *Journal of Advanced Nursing*, Cilt 44, Sayı 6, 2003, s. 633-642.
- Mobley, William H., Rodger W. Griffeth, Herbert H. Hand ve Bruce M. Meglino, "A Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Cilt 86, 1979, s.493-522.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S. ve McMurrian, Robert, " Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 81, Sayı 4, 1996, s. 400-410.
- Organ, Dennis. W, "A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis", *Academy of Management Review*, 1977, Cilt 2, s.46-53.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Doruk, Çakmak Nihal, "Organizasyonlarda İş- Aile , Aile- İş Çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi", *Erciyes Üniversitesi İİBD Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 2009, s.69-99.
- Parasuraman, Saroj, Jeffrey H. Greenhaus ve Cherlyn Skromme Granrose, "Role stressors, social support, and well-being among two-career couples", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 13, 1992, s. 339-356.
- Parker, Donald F. ve Thomas A. DeCotiis, "Organizational determinants of job stress", *Organizational behavior and human performance*, Cilt 32, Sayı 2, 1983, s.160-177.
- Rode, Joseph C., Michael T. Rehg, Janet P. Near ve John R. Underhill, "The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction", *Applied Research in Quality of Life*, Cilt 2, Sayı 2, 2007, s.65-82.
- Schwepeker, Charles. H, "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce", *Journal of Business Research*, Cilt 54, Sayı 1, 2001, s. 39-52. doi: 10.1016/j.bbr.2011.03.031
- Shader, Karen, Marion E. Broome, Carroll D. Broome, Mary Ellen West ve Mary Nash, "Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center", *Journal of Nursing Administration*, Cilt 31, Sayı 4, 2001, s.210-216.
- Sosik, John J. ve Veronica M. Godshalk, "Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study". *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 21, Sayı 4, 2000, s. 365-390.
- Staines, Graham L, ve Joseph H. Pleck, "Nonslandard work schedules and family life", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 69, 1984, s.515-523.
- Tett, Robert P. Ve John P. Meyer, "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings", *Personnel psychology*, Cilt 46, Sayı 2, 1993, s.259-293.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum, "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2010, s.209-232.
- Van der Heijden, Beatrice IJM, Karen van Dam ve Hans Martin Hasselhorn, "Intention to leave nursing: the importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment", *Career Development International*, Cilt 14, Sayı 7, 2009, s.616-635.

Zhao, Xinyuan Roy, Hailin Qu ve Richard Ghiselli, "Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers" *International Journal of Hospitality Management*, Cilt 30, Sayı 1, 2011, s. 46-54.