

**T.C.**  
**İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ALGISİNİN YAŞAM  
KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ- AİLE  
ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN HAZIRLAYAN  
**PROF. DR. ALİ AKSOY FUAT KORKMAZER**

**MALATYA-2018**

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ALGISININ YAŞAM  
KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ- AİLE  
ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ**

**DOKTORA TEZİ**

**HAZIRLAYAN  
FUAT KORKMAZER**

**DANIŞMAN  
PROF. DR. ALİ AKSOY**

**MALATYA-2018**

T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ


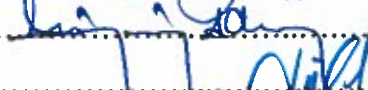



**İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ALGISININ YAŞAM  
KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ- AİLE  
ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN  
**PROF. DR. ALİ AKSOY**

HAZIRLAYAN  
**FUAT KORKMAZER**

Jürimiz .....tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu doktora tezini (oybirliği /oyçokluğu) ile başarılı bulunarak İşletme Anabilim, Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı	imzası
1. Prof.Dr. Enver AYDOĞAN.....	
2. Prof.Dr. Bünyamin AKDEMİR.....	
3. Doç .Dr. Erkan Turan DEMİREL.....	
4. Prof.Dr. Ali AKSOY.....	
5. Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÖRÜCÜ.....	

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun ..... tarih ve .....sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Unvanlı Doç. Dr. Fuat Korkmaz  
Enstitü Müdürü  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Ali AKSOY danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım **“İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ALGISININ YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ- AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ”** başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını ve tezimde yararlandığım kaynakların hem metin içerisinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterildiğini belirtirim.

Fuat KORKMAZER

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Tezimin / Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece İnönü Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumum ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin / raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

21.06.2018

---

FUAT KORKMAZER

## ÖNSÖZ

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş- yaşam (aile) çatışmasının aracı rolünü ortaya koymaya yöneliktir. Sunulan sağlık hizmetlerinin asıl belirleyicisi konumunda olan sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması gibi kavramları kapsayan böyle bir çalışma yapmaktan büyük keyif aldım. Özellikle iş yükü fazlalığı ile ilgili Türkçe literatürde benzer bir çalışmaya rastlanmaması, konuyu şahsım adına daha da ilgi çekici kılmıştır.

Çalışmanın bugünlere gelmesinde birçok kişinin değerli katkılarını gördüm. Bu nedenle öncelikle, lisansüstü eğitimim süresince gelişimime katkıda bulunan değerli hocalarıma ve özellikle bilgi birikim ve deneyimleriyle tezimin her evresinde desteğini gördüğüm danışman hocam Prof. Dr. Ali AKSOY'a teşekkür ederim. Ayrıca tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen aileme, tezimin veri toplama süresince her türlü yardımına koşan arkadaşlarıma, enerjisini, vaktini ve sabrını her daim yanımda hissettiğim değerli eşim ve varlıklarıyla en büyük destekçim olan çocuklarıma, ayrıca tezimde emeği geçen tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Fuat KORKMAZER

## ÖZET

Bu çalışmada, iş yükü fazlalığı algısı, yaşam kalitesi ve iş- aile çatışmasının birbirleriyle olan ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışma iki bölümden meydana gelmiştir. İlk bölümün birinci kısmında, iş yükü fazlalığı kavramını irdelenmek için, iş yükü ve fazla çalışma teorik açıdan incelenmiştir. İkinci kısmında, iş- aile çatışması ve ilişkili diğer kavramlar teorik olarak ele alınmıştır. Üçüncü kısmında, yaşam kalitesi kavramları ve teorileri irdelenmiştir. İkinci bölümde ise bu kavramların yapısal eşitlik modeline (YEM) göre değerlendirilmesine yer verilmiştir. Örneklem olarak Türkiye’de TRB-2 bölgesindeki (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) Sağlık Bakanlığı’na bağlı devlet hastanelerinde çalışanlar seçilmiştir.

İş yükü fazlalığı algısı, yaşam kalitesi ve iş- aile çatışması kavramlarının farklı illerde kazandıkları anlam, birbirlerini etkileme ve farklı değişkenlere bağlı olarak gösterdikleri gelişim ve değişimi belirlemek için TRB-2 bölgesindeki çalışanlara bir anket uygulanmıştır. Anket, Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından Türkçeye adapte edilen 5 ifadeden oluşan “İş Yükü Fazlalığı Ölçeği”; DSÖ tarafından geliştirilen, Fidaner ve diğerleri (1999) tarafından Türkçe geçerlilik çalışmaları yapılan 27 ifadeden oluşan “WHOQOL-BREF-TR”; Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen ve Apaydın (2004) tarafından Türkçeye adapte edilen 10 ifadeden oluşan “İş-Aile Çatışması” ölçeklerinden oluşmaktadır. Elde edilen veriler, yapısal eşitlik modeli ve karşılaştırmalı istatistikî analizlere tabi tutularak yorumlanmıştır. Yapılan YEM analizi sonucuna göre iş yükü fazlalığı algısının, yaşam kalitesini negatif yönde çok düşük düzeyde etkilediği, işten aileye çatışma ve aileden işe çatışmayı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşten aileye ve aileden işe çatışmanın ise yaşam kalitesini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yükü Fazlalığı, Yaşam Kalitesi, İş- Aile Çatışması

## ABSTRACT

In this study, it is aimed to reveal the relation between workload surplus perception, quality of life and work-family conflict. In this context, the study is divided into two parts. In the first part of the first chapter, the workload and overwork are examined from the theoretical point of view in order to investigate the concept of excess workload. In the second part, the work-family conflict and related concepts are theoretically addressed. In the third part, concepts and theories of quality of life are examined. In the second part, these concepts are evaluated according to the structural equality model (SEM). Employees from state hospitals affiliated to the Ministry of Health in the TRB-2 region (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) were selected as sample.

A questionnaire was conducted to employees in the TRB-2 region to determine the concepts of workload surplus perception, quality of life and work-family conflict concepts in different illnesses, affecting each other and developing and changing depending on different variables. The questionnaire was composed of 5 expressions "Work Load Balance Scale" developed by Imoisili (1985) and adapted to Turkish by Alam (2016); "WHOQOL-BREF-TR" developed by WHO and composed of 27 expressions in Turkish validity studies conducted by Fidaner et al. (1999); It consists of 10 expressions "Business-Family Conflict" scales developed by Netemeyer et al. (1996) and adapted to Turkish by Apaydın (2004). The data obtained are interpreted by analyzing the structural equation model and comparative statistics. According to the result of SEM analysis, the surplus of workload perception has a negative impact on quality of life, impacts work-family conflict and family-work conflicts positively. Work-family and family-work have reached the result of negatively affecting quality of life.

Key words: Work Load Balance, Quality of Life, Work-Family Conflict



## İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	iii
BİLDİRİM.....	iv
ÖNSÖZ .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	xi
TABLolar LİSTESİ .....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TEORİK ÇERÇEVE

-

### BİRİNCİ KISIM

#### İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI

1.1. İş Yükü ve Tanımı .....	6
1.2. İş Yükü ve İlgili Kavramlar .....	8
1.2.1 Aşırı İş Yükü .....	8
1.2.2 Az İş Yükü .....	9
1.3. İş Yükü Fazlalığı.....	10
1.4. Fazla Çalışma .....	10
1.5. Fazla Çalışma Türleri.....	14
1.5.1 Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma .....	14
1.5.2 Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma .....	16
1.5.3 Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma .....	18

## İKİNCİ KISIM

### İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

2.1. Çatışma Kavramı.....	20
2.2. İş-Aile Çatışması Kavramı.....	21
2.3. İş-Aile Çatışması İle Benzer Kavram ve Yaklaşımlar.....	22
2.3.1. İş-Aile Etkileşimi.....	22
2.3.2. İş-Aile Kolaylaştırması.....	23
2.3.3. İş-Aile Yaşamı Dengesi.....	24
2.3.4. İş-Aile Yaşam Dengesizliği.....	25
2.3.5. İş-Ev Etkileşimi.....	25
2.4. İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler .....	26
2.4.1. Kişisel Faktörler.....	26
2.4.2. İş İle İlgili Faktörler .....	30
2.4.3. Aile İle İlgili Faktörler.....	34
2.5. İş-Aile Çatışması Boyutları.....	37
2.5.1. İş-Aile Çatışması.....	38
2.5.2. Aile-İş Çatışması .....	39
2.6. İş-Aile Çatışması Türleri.....	40
2.6.1. Zaman Esaslı Çatışma .....	40
2.6.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	42
2.6.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	43
2.7. İş-Aile Çatışması Kuramları.....	44
2.7.1. Bölünme Kuramı .....	44
2.7.2. Taşma Kuramı .....	45
2.7.3. Telafi Kuramı.....	46
2.7.4. Çatışma Kuramı.....	47
2.7.5. Rol Kuramı.....	47
2.7.6. Ekolojik Sistem Kuramı.....	48
2.8. İş Aile Çatışmasının Sonuçları.....	50
2.8.1. Bireysel Sonuçları .....	52
2.8.2. Ailesel Sonuçları.....	54
2.8.3. Örgütsel Sonuçları .....	56

## ÜÇÜNCÜ KISIM

### YAŞAM KALİTESİ

3.1. Yaşam Kalitesi Kavramı .....	60
3.2. Yaşam Kalitesinin Alanları.....	63
3.2.1. Fiziksel Esenlik.....	64
3.2.2. Psikolojik Esenlik.....	65
3.2.3. Sosyal ve Bireysel Esenlik .....	67
3.2.4. Ekonomik ve Maddi Esenlik.....	67
3.3. Yaşam Kalitesi Göstergeleri .....	67
3.3.1. Ekonomik Göstergelerle Yaşam Kalitesi.....	68
3.3.2. Sosyal Göstergelerle Yaşam Kalitesi.....	70
3.3.3. Psikolojik Göstergelerle Yaşam Kalitesi .....	72
3.3.4. Ekolojik Göstergelerle Yaşam Kalitesi .....	74
3.3.5. Sağlık İlişkili Yaşam Kalitesi.....	74
3.4. Kaliteli Yaşamın Kriterleri .....	75
3.4.1. Hareketli Yaşam .....	75
3.4.2. Beslenme .....	77
3.4.3. Düzenli Yaşam ve Uyku .....	78
3.4.4. Stresle Başa Çıkma .....	79
3.4.5. Zaman Yönetimi .....	80
3.4.6. Çalışma Ortamı.....	81
3.5. Çalışanların Yaşam Kalitesine Etki Eden Faktörler.....	82
3.5.1. Kurumun Fiziksel Yapısı .....	83
3.5.2. Vardiya Usulü Çalışma .....	84
3.5.3. Rotasyon Usulü Çalışma .....	85
3.5.4. Zaman Yetersizliği.....	86
3.5.5. Çalışanın Sağlık Durumu.....	86
3.5.6. Yönetimin Çalışanlara Yönelik Tutumu .....	89
3.5.7. Kurumun Ücret Politikası.....	90

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞYÜKÜ FAZLALIĞI ALGISININ YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜNÜ ÖLÇMEYE YÖNELİK TRB-2 BÖLGESİNDE KAMUYA BAĞLI SAĞLIK KURUMLARINDA BİR UYGULAMA

<b>2.1. Metodoloji.....</b>	<b>91</b>
2.1.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	91
2.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	97
2.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	98
2.1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri .....	99
2.1.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler .....	101
2.1.6. Araştırmanın Yöntemi .....	104
<b>2.2. Verilerin Analizi.....</b>	<b>106</b>
2.2.1. Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	107
2.2.2. Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri .....	109
2.2.2.1. İş Yükü Fazlalığı Ölçeği .....	112
2.2.2.2. İş Aile Çatışması Ölçeği .....	114
2.2.2.3 Yaşam Kalitesi Ölçeği .....	117
2.2.3. Yapısal Eşitlik Modeli .....	121
2.2.4. Ölçeklere Göre İlişki Analizleri.....	124
2.2.5. Demografik Bilgilere Göre Karşılaştırma Analizleri .....	125
<b>SONUÇ .....</b>	<b>137</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>146</b>
<b>EK-1: UYGULANAN ANKET FORMU.....</b>	<b>171</b>
<b>EK-2: ANKET İZİN YAZILARI .....</b>	<b>174</b>

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailesel ve Örgütsel Sonuçları.....	51
Tablo 2.1. Araştırma Evren ve Örneklemi.....	97
Tablo 2.2. İş yükü Fazlalığı Ölçeği ve Kodları.....	101
Tablo 2.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Kodları.....	102
Tablo 2.4. Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Kodları.....	103
Tablo 2.5. Ölçek Puanlarının Normallik Testleri.....	106
Tablo 2.6. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri.....	107
Tablo 2.7. Uyum Değerlerinin Kabul Edilebilir Düzeyleri.....	111
Tablo 2.8. Ölçeklere İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları.....	111
Tablo 2.9. İş Yükü Fazlalığı Ölçeği AFA Sonuçları.....	112
Tablo 2.10. İş Yükü Fazlalığı Ölçeğinin Madde Analizi.....	113
Tablo 2.11. İş Yükü Fazlalığı Ölçeğinin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri.....	113
Tablo 2.12. İş Aile Çatışması Ölçeği AFA Sonuçları.....	114
Tablo 2.13. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Madde Analizi.....	115
Tablo 2.14. İş Aile Çatışması Ölçeğinin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri.....	116
Tablo 2.15. Yaşam Kalitesi Ölçeği AFA Sonuçları.....	117
Tablo 2.16. Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Madde Analizi.....	118
Tablo 2.17. Yaşam Kalitesi Ölçeğinin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri.....	119
Tablo 2.18. Araştırma Modeli İçin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri.....	123
Tablo 2.19. YEM ile Regresyon Analizi Sonuçları.....	123
Tablo 2.20. Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	124
Tablo 2.21. Ölçek Puanlarının İlişki Analizleri.....	124
Tablo 2.22. Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	125
Tablo 2.23. Medeni Durumlarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	126
Tablo 2.24. Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	127
Tablo 2.25. Öğrenim Durumlarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	128
Tablo 2.26. Ünvan Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	129
Tablo 2.27. Meslekte Çalışma Süresi Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	130

Tablo 2.28. Kurumda Çalışma Süresi Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	131
Tablo 2.29. Haftalık Çalışma Süresi Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	132
Tablo 2.30. Çalışma Şeklinin Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	133
Tablo 2.31. Çalıştığı İlin Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması.....	134
Tablo 2.32. Hipotez Testi Sonuçları.....	136

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İş-Aile Çatışması Süreci.....	22
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....	99
Şekil 2.2. İş Yükü Fazlalığı Ölçeğinin Path Diyagramı.....	114
Şekil 2.3. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Path Diyagramı.....	116
Şekil 2.4. Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Path Diyagramı.....	120
Şekil 2.5. Model Testi Yapısal Eşitlik Modeli.....	122

## KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

AGFI: Düzeltilmiş Uyum İndeksi

COR: Kaynakların Korunması Teorisi

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

GFI: İyilik Uyum İndeksi

GSMH: Gayri Safi Milli Hâsıla

GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla

İK: İş Kanunu

KMO: Kaiser Mayer Olkin

NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi

NNFI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi

NIOSH: Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

SRMR: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü

TRB2: İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması Düzey 2 (Van-Muş-Bitlis-Hakkâri)

WHOQOL: Dünya Sağlık Örgütü- Yasam Kalitesi Değerlendirme Anketi

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

YTKİY: Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği



## GİRİŞ

İnsanlar bir ailede doğup büyür ve hayatlarının belli bir döneminden sonra da bir iş sahibi olurlar. Günlük zamanın önemli bir kısmını kapsayan çalışma, bireyin ve ailesinin hayatını devam ettirdiği için önemlidir. Bundan dolayı çalışmaya yönelik duygu, anlam ve değerler de önem kazanmaktadır. İnsanların hayatında iş dışındaki bağları, aile, arkadaş, akraba ve sivil toplum kuruluşları ile süreklilik arz etmektedir. Bu bağlar kurulurken, en önemli husus insanların aileleri ile olan ilişkilerdir. Bu nedenle kişilerin hayata dair beklentileri günlük yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri işleri ya da aileleriyle ilgili olmaktadır.

Bireylerin hayatlarındaki ilişkilerin kalitesi sahip oldukları çok çeşitli rollerdeki başarıları veya başarısızlıklarından etkilenmektedir. Bazı rollerin yoğun olması diğer roller üzerinde baskı oluşturmakta ve diğer rollerin yerine getirilmesi engellenmektedir. Bu durumda bireylerin mücadele etmek durumunda kaldıkları ciddi rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri oluşmaktadır. Verilen bu mücadele, bireylerin yaşam tatminini azaltabilmektedir. Bu bakımdan bireyler, üstlendikleri veya üstlenmek durumunda kaldıkları rolleri yerine getirirken yaşam tatminini yükseltecek bir denge oluşturmak ve oluşturdukları bu dengenin bozulmaması için önlem almak durumundadır.

Günümüz iş dünyasının önde gelen sorunlarından biri de aile ile iş arasındaki çatışmalardır. Çatışma, bireylerin sorunlarından rahatsızlık duymaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Birey rollerinden birini başarılı bir şekilde yerine getirip diğerini yerine getirmediğinde ve bu durumdan rahatsızlık duymuyorsa kendisi açısından rol çatışması bulunmamaktadır. Rol çatışması, ancak birey rahatsızlık hissettiğinde başlar. Bazı bireyler ise tutumları umursamazca olduğundan, rol çatışmasının farkında olmamakta ve dolayısıyla çatışma yaşamamaktadır. Bireyin işlerinin yoğun olmasının aile hayatlarını olumsuz etkilemesi hem kendi mutluluğunu hem de ailesinin mutluluğunu azaltmaktadır. Ya da ailevi sorunlar veya ailelere zaman harcanması nedeniyle iş yaşamında sorunlar meydana gelmektedir. İşe önem verilmesi ailenin ihmali veya aileye önem verilmesi işin ihmali sonucunu doğurmaktadır.

Yaşam bir bütün olduğundan, çalışma ve yaşam koşullarını, dolayısı ile çalışma ve yaşam kalitesini birbirinden ayrı düşünmek mümkün olmamaktadır. Bu durum, iş ve yaşam koşulları arasında sıkı bir etkileşimin olmasından kaynaklanmaktadır (Schulze,1998: 528). Mesleki tatmin, çalışanın yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyen bir kavram iken iş yaşamı sürecinde karşılaşılan zorlu süreçler ise yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanları, sağlık hizmeti ihtiyacı olan kişilere yardım ettiğinden mesleğinden hoşnut olmakta, bu hoşnutluk çalışanın iş doyumunu yaşamasını sağlamaktadır. Çalışanların kendilerini iş yerinin bir parçası olarak hissetmeleri sonucunda performans ve iş verimliliğinde olumlu yönde gelişmeleri, iş doyumlarının artması ile mümkündür.

Doğrudan insana hizmet eden doktor, hemşire, öğretmen, polis, avukat gibi mesleklerde insan unsuru hizmetin kalitesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. İnsanlarla yüz yüze çalışılan bu mesleklerde yaşam kalitesi düşüklüğü daha sık görülmektedir (Barron ve West, 2007: 62; Kaçmaz, 2005: 30).

Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi düşüklüğüne, iş yükü yoğunluğu, ağır hastalara verilen bakım, iş yerinde yaşanan ilişki ve görev dağılımı sorunları, bozulan uyku düzeni, gece nöbetleri, hasta yakınlarıyla uğraşılması yol açmaktadır (French vd, 2000: 163; Kaçmaz, 2005: 30). Sağlık çalışanları rutin çalışma günleri ve saatleri dışında çalışmaktakta, hayati tehlikesi olan insanlara hizmet sunmakta, hasta ve hasta yakınlarının büyük beklentileri ile karşılaşmaktadır. Sağlık çalışanları yoğun stres altında çalışmaktan ruhsal olarak etkilenmekte ve bu durum yaşam kalitelerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011: 62).

Sağlık hizmetleri; bireye özgü olma, karmaşık olma, değişkenlik arz etme ve çoğu kez acil olma özelliği taşımaktadır. Dikkatsiz olma, özensiz davranma ve ihmal sonucu oluşan hatalar, çoğu kez insan yaşamının sona ermesi ile sonuçlanmaktadır. İşteki verimlilik ve istek, odaklanmanın, özenin, yüksek düzeyde teknik bilgi ve becerilerin gerekli olduğu işlerde çalışmaktan olumsuz etkilenmektedir. Genel yaşam koşulları çalışma koşullarındaki sorun ya da iyileştirmelerden doğrudan etkilenmektedir (Schulze, 1998: 520).

Günümüzde, tıp alanında hızlı gelişmelerin yaşanması sonucunda sadece hastalıkların tedavisi değil, bireylerin yaşam kalitelerini arttırmak da hedeflenmektedir.

Bu hedef doğrultusunda yaşam kalitesi ve iyilik halinin ölçülmesi konusunda giderek artan bir çaba söz konusudur (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011: 62). Sağlıkta iyilik halinin ölçülmesinde bireyin işlevsel olma halinin düzeyini gösteren, yaşam kalitesi kavramı geliştirilmiştir (Testa ve Simonson, 1996: 836).

Sağlık kurumları, amaçlarına ulaşmak için gelişmiş teknik donanımlar kullanmakla birlikte emek yoğun teknolojiler kullanarak sağlık hizmetlerini sunmaktadır. Sağlık kurumlarının, etkili ve verimli hizmetler sunması eğitim düzeyi ve iş deneyimi birbirinden çok farklı sağlık çalışanlarının eş zamanlı çalışmalarıyla mümkündür. Sağlık hizmetlerinin taşıdığı hayati özellik, hizmetlerin üretilmesinde sağlık personelinin oynadığı önemli rol ve personelin teknik özellikleri sağlık personelinin önemini arttırmış; sağlıkta insan kaynaklarının etki alanının genişlemesine yol açmıştır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015: 343).

Çalışanların çalışma koşullarına ilişkin sorunların giderilmesi ve yaşam kalitelerinin artırılması, verilen sağlık hizmetinin kalitesinin artırılması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ve yaşam kalitesini değerlendirmeye yönelik çalışmaların yapılması önem kazanmış ve günümüzde bu konu üzerinde hassasiyetle durulmaya başlanmıştır. Sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı ve çalışma koşullarının incelenmesi, çalışanların yaşam kalitesi ve sunulan hizmetlerin kalitesi açısından oldukça önem taşımaktadır.

Bu tezin konusu belirlenirken yukarıda bahsi geçen değişkenlerin (iş yükü fazlalığı algısı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması) aynı anda bir organizasyonda çalışanların motivasyonuna olumlu katkı sağlayacak şekilde dengeli olması gerektiği gerçekliğinden hareket edilmiştir. Bu bağlamda bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkisini ortaya koymaya yönelik bir araştırma yapmak amaçlanmış ve çalışma iki bölüm olarak ele alınmıştır. İlk bölümün birinci kısmında, iş yükü fazlalığı kavramını irdellemek için, iş yükü ve fazla çalışma teorik açıdan incelenmiştir. İkinci kısmında, iş-aile çatışması ve ilişkili diğer kavramlar teorik olarak ele alınmıştır. Üçüncü kısmında, yaşam kalitesi kavramları ve teorileri irdelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise bir uygulamaya yer verilmiştir. Bu bölümde yukarıda bahsedilen bu kavramların yapısal eşitlik modeline (YEM) göre değerlendirilmesine yer verilmiştir. Bu bağlamda, anket verileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilip yorumlanmaya çalışılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **TEORİK ÇERÇEVE**

Bu bölümde iş yükü fazlalığı, iş-aile çatışması ve yaşam kalitesi kavramları teorik olarak incelenmiştir. Bu bölüm üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda iş yükü fazlalığı kavramını irdelemek için, iş yükü ve fazla çalışma teorik açıdan incelenmiştir. İkinci kısımda, iş-aile çatışması ve ilişkili diğer kavramlar teorik açıdan incelenmiştir. Bu kısımda; iş-aile çatışması türleri, boyutları ve iş-aile çatışmasını açıklayan kuramlar ele alınmıştır. Üçüncü kısımda ise, yaşam kalitesi kavram ve teorileri irdelenmiştir. Bu kısımda yaşam kalitesi göstergeleri, kaliteli yaşamın kriterleri, çalışanların yaşam kalitesine etki eden faktörler gibi konular üzerinde durulmuştur.

## BİRİNCİ KISIM

### İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI

İşletmeler arasında yaşanan rekabet her geçen gün artmakta, bunun sonucunda işletmelerde çalışma sürelerinin etkin kullanımı yoluyla verimlilik ve kârlılık artışının sağlanması hususları daha da önemli bir hale gelmektedir. Çalışanın normal çalışma süresini tamamladıktan sonra daha fazla yorulularak gerçekleştirmek zorunda kaldığı fazla çalışmalar çalışan sağlığının korunması açısından sınırlandırılması gereken bir alandır. Fazla çalışma kavramı ülke ekonomisi ve özellikle istihdam politikaları ile yakından ilgilidir. Bilginin önem kazanmasıyla daha da önem kazanan vasıflı çalışanın fazla çalışma yapmasıyla birlikte, iki ya da üç kişinin yapacağı işi tek başına yapması yeni istihdamların yaratılmasını engellemektedir. Yeni istihdamların engellenmesi de işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu nedenlerden dolayı fazla çalışma, gerek çalışan, gerek işletme, gerekse ülke ekonomisi açısından titizlikle üzerinde durulması gereken bir konudur (Karacan, 2015: 22).

Batı toplumlarında teknoloji, ekonomi ve sosyal alanda yaşanan gelişmeler çalışma sürelerinin esnek olarak uygulanmasının sağlanması ihtiyacını doğurmuştur. Bu amaç doğrultusunda söz konusu ülkelerde çalışılmayan zamanın telafisi, yoğunlaştırılmış iş haftası, fazla çalışma karşılığının serbest zaman olarak verilmesi, kısa süreli çalışma gibi uygulamalar ortaya çıkmıştır.

Gelişmiş toplumlarda çalışma süreleri azaltılarak daha esnek hale getirilmişken, gelişmekte olan veya az gelişmiş toplumlarda ise çalışma süreleri daha uzundur ve çalışma süreleri ile ilgili geleneksel yöntemler çalışma hayatında tamamen ya da çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ülkelerde iş güvencesinin yeterince sağlanmamış olması ve düşük ücret politikaları nedeniyle çalışanlar fazla çalışmayı ek gelir olarak görmektedirler (Yıldız, 1991: 102).

## 1.1. İş Yüğü ve Tanımı

Bireyin çalıştığı kurumda kendisine yüklenen işin normalin (haftalık 40 saat çalışma saati ) üzerinde olduğuna yönelik algısına iş yükü denir. Yapılan birçok çalışmada iş yükü iş-aile çatışmasını arttırıcı etkisi olan en önemli faktörlerden biri olarak görülmüştür (Geurts vd., 1999; Michel vd., 2010; Sanz-Vergal, Demerouti, Moreno-Jiménez ve Mayo, 2010). Uzun süre yüksek bir tempoyla birkaç görevle uğraşmanın oluşturduğu yorgunluk, gerilim ve sıkıntı aile rolleri için harcanacak enerjiyi olumsuz şekilde etkileyerek işin aile hayatını sarmalmasına neden olacaktır. Çoğu iş için, bu kavramın algıya dayalı soyut içeriğe sahip olduğunu söylemek (işin doğal yükü hesaplanmamış ise) mümkündür (Keser, 2006: 105).

İş yükü, bireyin kişi başına ve birim zamana düşen iş sebebiyle baskı altında tutulması anlamına da gelmektedir. İş yükü, çalışan açısından fazlasıyla önem arz eden bir değişkendir. Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalarda, bireyin ağır iş yükü altında kalması tükenmenin en temel sebeplerden birisi olarak tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile aşırı iş yükü, işten kaynaklı stres kaynakları arasında en önemli ve en fazla rastlanan etkenlerdendir (Karoshi,2003: 3).

İş yükünü çeşitli özellikler belirlemektedir. Bunlar (Wallace, 1999: 801):

- Mesaiye kalmayı ve hafta sonu çalışmayı gerektiren görevler,
- Teslim tarihleri,
- Zaman baskısı,
- Bilgi fazlalığı,
- Fazladan ilgilenilen insan sayısıdır.

Günümüz iş koşullarında, özellikle özel sektörde, çalışanların haftada ortalama 50 saatten fazla çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda, zamandan kaynaklı bir çatışma yaşadıkları görülebilir. Torun ve Ercan (2006) tarafından yapılmış bir çalışmada iş yükünün, işten aileye yönelik yaşanan zamandan kaynaklı çatışmanın birincil belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş yükünün yalnızca zamandan kaynaklı değil, duygu temelli çatışma yaşanmasının da sebebi olduğu tespit edilmiştir (Turgut, 2011: 160).

Buradan aşırı iş yükünün sadece çalışma ortamından kaynaklanan problemlerden ibaret olmadığı aynı zamanda bireyin kendisine yönelik problemlerinden de kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

İş yükünün bireyi olumsuz etkilediği alt alanları (Keser, 2006: 106):

- Görev tanımının net olmaması,
- İşi yapmakla ilgili zaman baskısının olması (genellikle bireyden normalden daha kısa zamanda işi bitirmesini istemek bireyde stres oluşturmaktadır),
- Eğitim ve geliştirilmenin uyumsuz ya da uygun olmaması,
- Sosyal desteğin düşük düzeyde olması.

Örgütlerde, insanların iş yüküne karşı tepkileri farklı olmaktadır. Bazıları çok daha iyi mücadele ederken bazıları da yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. İş yükü, bireyin bir fonksiyonu olarak farklı olduğu gibi, aynı zamanda kişinin meslek türünün bir fonksiyonu olarak da farklı olmaktadır. Bazı meslekler doğası gereği diğerlerinden daha fazla iş yüküne sahiptir. Tüm stres gerilimi ilişkileri organizasyon ve endüstri üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada, farklı mesleklerde bazı bireylerin, kabul edilemez düzeyde iş yükü stresine maruz kaldıkları ortaya çıkmaktadır (Syed vd., 2011: 257).

İşletmeler, çalışanlara makul bir iş yükü tahsis edilmesini sağlamalıdır. "Makul iş yükü" nü belirlemek için, yöneticiler ve denetçiler şunları sağlamalıdır (Syed vd., 2011: 264):

- Görevler, çalışanlara makul ölçüde beklenenleri aşmayacak şekilde tahsis edilmelidir.
- Sistemler, çalışma saatleri ve iş yükü arasındaki ilişkiyi görmek için bireysel çalışanların çalışma saatlerini izlemek üzere geliştirilmelidir. Çalışanlar çalıştıkları iş yerlerine göre düzenli olarak çalışırsa teknoloji değişikliği, sorumluluk veya ekstra kaynak sağlanmalıdır.
- Bir çalışan işten ayrılırsa yerine başkasını yerleştirme ile ilgili takvim genellikle üç ay içinde hafifletilmelidir.

## 1.2. İş Yüğü ve İlgili Kavramlar

İnsan; yaratılışı gereğı belirli sınırlılıklar (fiziksel, zihinsel ve duyuşal ) içinde dünyaya gelmiştir. İş yüğü denildiğinde genellikle iş yükünün aşırı olması akla gelmektedir. Ancak yapılan çalışmalarda, çalışanlar üzerinde baskı veya strese neden olan iş yükünün sadece aşırı iş yüğü olmadığı, gereğinden az iş yüğü üzerinde de durulmuştur. Bu nedenle iş yükünden bahsederken; aşırı iş yüğü ve az iş yüğü gibi iki farklı kavram ele alınmalıdır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

### 1.2.1 Aşırı İş Yüğü

Çalışanların yerine getirmesi gereken iş yüğü, en uygun ve ideal olanın üzerinde olduğunda aşırı iş yüğü olarak ifade edilmektedir. Yapılan işin veya yerine getirilecek görevin, ağır veya fazlalığı, subjektif bir durumdur. Organizasyonlarda yapılacak işler tespit edilirken, çalışanların kabiliyetleri doğrultusunda en uygun işler belirlenmektedir.

Aşırı iş yükünün temel belirtileri şunlardır (Gryna, 2004: 3):

- Çalışmaların uzun sürmesi,
- İstenmeyen ödemeler,
- Hedeflere ulaşamaması,
- İzinlerin kısıtlı olması,
- İşten kaynaklanan yorgunluk,
- İşe odaklanılamaması.

Aşırı iş yüğü, niceliksel ve niteliksel iş yüğü şeklinde iki grupta incelenebilir (Özkalp ve Kırel, 2013: 437):

**Niceliksel İş Yüğü:** Belirli bir iş için çalışanın zamanının yetersiz olması, belirli bir zaman diliminde yapılması gereken işlerin fazlalığı ve bu iş koşullarının ağır ve yorucu olması durumunda söz konusu olmaktadır. Birey üzerinde olumsuz bir etki oluşturan zaman baskısı, birey işi yapmak için gerekli olan yetenek ve beceriye sahip olduğu halde işi yapış şeklini olumsuz etkilemektedir.



**Niteliksel İş Yükü:** Bu iş yükünde, işin gerekleri ile çalışanın sahip olduğu özellikler arasında, çalışana olumsuz etkileyen bir dengesizlik söz konusudur. Bu durumda, çalışan bilgi, beceri ve bireysel nitelik gibi işin gereklerine tamamen sahip olmadığından, çalışılan iş işi yapacak kişiye zor gelecektir (Eroğlu 2007: 455). Yapılan işin içerik ve kapsamı, çalışanın yaşadığı rol çatışması ve rol belirsizlikleri iş yükünün meydana getirilmesinde etkileyici olmaktadır (Lydon, 1997:104-108). Ayrıca aşırı iş yükünün oluşumuna neden olan faktörler şunlardır (Gilbert ve Ivancevich, 1999: 9;Koyuncu, 2001: 352):

- Katı otoriter, hiyerarşik örgüt yapısının olması,
- İşlerin yapılması için gerekli kaynakların yetersiz olması,
- Orantısız şekilde düzenlenen görev dağılımı,
- Yeterince oluşmayan grup bilincinin olması,
- Mesleki eğitimin eksik olması,
- İş yerinin düzensiz olması.

### 1.2.2 Az İş Yükü

Az iş yükü; zaman, işin yapılması için gerekenden fazla olduğunda veya belirlenen zamanda yapılması gereken iş çok kısa bir zamanda bitebilecek özelliğe sahip olduğunda görülmektedir. Bu durumda çalışanın çoğu zamanı boş geçecek, canı sıkıldığı ve sahip olduğu kabiliyetleri kullanamadığı için iş tatminsizliği kaçınılmaz olacaktır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

Az iş yükünde, tekrarlayan, zekâ, bilgi ve becerilerin kullanılmadığı rutin işlerle görevli olan çalışanlar bulunmaktadır. Çalışanlarda monotonlaşmayı doğuran böyle bir görevi yerine getirmek, kişi sürekli aynı işi yaptığı için can sıkıntısı ve fiziksel rahatsızlıkları doğuracaktır.

Sonuç itibariyle çalışanların gerçekleştirmeye çalıştıkları iş yükü, ideal ölçülerden fazla veya eksik olduğunda iş yükünden kaynaklı bir sorun söz konusudur. Leiter ve Maslach (2005)<sup>2</sup> e göre, çalışan ile iş arasında iş yükü bakımından uyum olmadığında, genellikle tükenmişliğin altında yatan bitkinlik oluşmaktadır. Kısaca iş yükü uyumsuzluğu ya da iş yükünün aşırı ve az olması çalışanları tükenmişliğe itebilir

(Özkalp ve Kirel, 2013:437). Karwowski vd., (1986: 1213)'ye göre; iş yükü, çalışanın sağlığı, performansı, verimi ve sosyal hayatını hem fiziksel hem de zihinsel olarak olumsuz şekilde etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanların motivasyon düzeylerini düşürdüğü, devamsızlık, hata yapma, kazaya sebebiyet verme ve doyumsuzluk gibi durumları ortaya çıkarmak suretiyle yıkıcı bir hal aldığı söylenebilir (Schermerhorn, 1989: 649). Dahası iş yükünün, çalışanların depresyon yaşamasını sağlayacak kadar kaygı verici seviyelere ulaştığı tespit edilmiştir (Arroba ve James, 1990: 21-22).

### **1.3. İş Yükü Fazlalığı**

İş yükü fazlalığı, bireyin normal zaman diliminde ve yetenekleri ile yapabileceğinden fazla bir işi yapmasının oluşturduğu zorunluluktur (Yüksel, 2003: 215).

Çalışanların iş yükü fazlalığı yaşaması, işten ayrılmaya yönelik düşüncelere neden olmaktadır. Pranada ve Salehudin (2015) tarafından Endonezya'da yapılan çalışmaya göre; işten ayrılma düşüncesinin gelişmesi ile iş yükü fazlalığı arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca Jensen ve Messersmith (2013) tarafından Galler'de yapılan çalışmaya göre ise; iş yükü fazlalığı çalışanın kontrol yeteneklerini olumsuz yönde etkilemekte, çalışanda kaygıya neden olmakta ve işten ayrılma düşüncesi oluşması için zemin hazırlamaktadır. Pienaar vd, (2007) tarafından Güney Afrika'da yapılan bir diğer çalışmada ise; niteliksel iş yükü ve işten ayrılma düşüncesi arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

### **1.4. Fazla Çalışma**

Fazla çalışma, çalışanın iş görme borcunun, kanunlarda belirlenen koşullara bağlı bir kısmıdır. Fazla çalışma talebinin, iş görme borcuna dönüşmesi için; olağan nedenlerle fazla çalışmalarda çalışanın muvafakatinin alınması, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalardaysa kanunda belirtilen şartların, çalışanın muvafakatine gerek kalmadan oluşması gerekir. Burada önemli olan, fazla çalışmanın çalışanın sağlığını tehlikeye düşürmemesidir (Topçuoğlu, 2007: 122).

Fazla çalışma ve bunun sonucunda ortaya çıkan stresin her türlü sağlık problemine yol açabileceğini gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu problemlerden bazıları şunlardır (Kolowich, 2016 <https://blog.hubspot.com>):

**Uyku Bozukluğu:** İnsanların büyük bir kısmı gün içerisinde fazla çalıştığından dolayı dinlenmek için yeterli zamana sahip olamamaktadır. Bu, "uyku borcu" adı verilen şeyi inşa etmeye neden olmaktadır. Bu durum tıpkı bir bankada ek hesaptan aşırı para çekmek gibi bir şeydir. Kronik uyku eksikliği, obezite, kalp rahatsızlığı, inme ve şeker hastalığı riskini arttırmaktadır.

**Kötü Alışkanlıklar:** Çok fazla çalışmak, beden ve beyinde iki ana yoldan (egzersiz, sağlıklı beslenme) diğer iyi alışkanlıkların kazanılması yolunda bir engel meydana getirmektedir. Örneğin, çalışanlar aşırı yorulduğu zaman, gün içinde ayakta kalmak için daha çok kafeine güvenmekte, sağlıksız gıda tercihleri yapma eğiliminde olmakta ve egzersiz yapmayı neredeyse unutmaktadır. Yapılan bir araştırmada, insanlar aşırıya kaçtığına, sağlıklı gıda seçeneklerinin iki nedenden ötürü açığa çıkma eğiliminde oldukları bulunmuştur. Birincisi, insan beyinde istenilen ve ihtiyaç duyulan temelde farklı yiyecekleri sıralamayı yapmakla görevli faaliyetler yavaşlamaktadır. İkincisi, gıdanın önemini kontrolünden sorumlu olan beyin bölgesinde bir artışa neden olmaktadır. Bu da zamanla, yetersiz beslenme tercihleri, kilo almaya hatta obeziteye neden olmaktadır.

**Kalp Rahatsızlıkları:** Londra'da uzun süre devam eden bir çalışmada, normal günlük yedi saatlik çalışmadan üç saat daha fazla çalışan beyaz yakalı işçilerin, fazla mesai yapmayan beyaz yakalı işçilere göre kalp ile ilgili sorunlarda % 60 daha yüksek risk bulunduğu tespit edilmiştir. Kalp ile ilgili problemlere örnek olarak; kalp hastalığına bağlı ölüm, ölümcül olmayan kalp krizi ve kalbe düşük kan arzının neden olduğu anjina sayılmıştır. 22.000'den fazla katılımcıyı içeren bir takip çalışmasında da, uzun saatler çalışan kişilerin koroner kalp hastalığından mustarip olma olasılıklarının standart saatlerde çalışanlardan % 40 daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Alkol Bağımlılığı:** İş Sağlığı Enstitüsü, çalışma biçimiyle alkol tüketimi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada bir grup araştırmacı, 14 farklı ülkede 330.000'den fazla çalışanın veri setini bir araya getirmiştir. Katılımcılar haftada 48 saatten fazla

çalıştıklarında, riskli alkol kullanımına girme olasılıkları daha yükselmekte idi. Riskli alkol kullanımı, kadınlar için haftada 14'ten fazla içecek ve erkekler için haftada 21'den fazla içecek olarak tanımlanmıştı. Ayrıca, uzun saatler çalışanların cinsiyete bakılmaksızın normal saatlerde çalışanlara kıyasla % 11 daha fazla içki içme ihtimali bulunduğu tespit edilmiştir.

**Kronik Hastalıklar:** 2015'te bir grup araştırmacı, uzun çalışma sürelerinin tip 2 diyabet için bir risk faktörü olarak rolünü araştırmıştır. Bu çalışmada düşük çalışma saatleri ile tip 2 diyabet arasındaki bağlantıyı, düşük sosyoekonomik statü gruplarındaki bireylerde görülmüştür. Bu durum; yaş, cinsiyet, obezite ve fiziksel aktivite ne olursa olsun doğrudan ve vardiyalı çalışanlar analizden çıkarıldığında bile durum böyle kalmıştır. Genel olarak, bu bulgular, bir kişinin çalışma biçiminin fiziksel sağlıkta ne kadar güçlü olabileceğini göstermektedir.

Çalışma sürelerinin düzenlenerek sınırlanması, çalışan sağlığı ve güvenliği ilkesinin korunması ile doğrudan ilgilidir. Günlük çalışma süresi çalışanın, yaşamından işverene ayırdığı oldukça geniş bir zaman dilimini kapsamaktadır. Bu süre içinde çalışan, yaşamsal ihtiyaçlarını giderebilmeli ve bu sürenin sonunda ve hafta tatili gibi zamanlarda da uyuma, dinlenme gibi doğal ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve özel yaşamına da zaman ayırabilmelidir. Bu durumlar bütün insanların hakkı olduğu gibi çalışanlar için de geçerli olan bir haktır (Topçuoğlu, 2007: 1).

Çalışanın kendisini süresi belirli olmayan bir şekilde sürekli işverenin emrine amade tutması güncel iş hukuku gereklerine aykırı olduğu için, bu durumun belirli bir süreyle sınırlanması gerekir. Zira çalışanın, hem maddi hem de manevi açıdan varlığını koruması ve geliştirmesi için boş zamana ihtiyacı olmaktadır. Ayrıca çalışandan istenilen verim alınmak isteniyorsa çalışma süresi sınırlandırılmalıdır. Çünkü bir çalışandan istenen verimin elde edilmesi, sürekli çalışma ile imkânsız olmaktadır.

Fazla çalışma uygulaması ihtiyacı teknik, ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak azalmakta ya da artmaktadır. Fazla çalışmanın düzenlenmesi ile ilgili hükümlerin incelenmesi, yukarıda bahsedilen koşulların değişkenliği göz önünde bulundurularak yapılmalıdır. Fazla çalışmalardan beklenen yararı elde etmek ve zararlı sonuçları hafifletmek için; kanunla uyuşmayan ek süreli çalışmalara engel olunmalı ve bu tarz

çalışmalar önlenmelidir (Topçuoğlu, 2007: 3). Bir ülkedeki çalışma sürelerinin düzenlenmesinde sanayileşmiş ülkelerden örnek alınabileceği gibi her ülkenin kendine özgü toplumsal yapısı ve yasaları göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir. Çalışma zamanı kalıplarının her ülkede aynı şekilde uygulanması bazı sakıncalar yaratabilmektedir. Çalışma süreleri tespit edilirken ve esaslara bağlanırken; işletmenin ihtiyaç duyduğu ölçüde işgücü gereksiniminin karşılanması, çalışanın da, maddi kayba uğrama kaygısı taşımadan, ruhsal ve bedensel sağlığının, başta ailesi olmak üzere sosyal çevresiyle ilişkilerinin korunması ve bozulmaması sağlanmalıdır. İşte bu olguyu göz ardı etmeyen yasalar çalışma sürelerini (İş K. md.63) “günlük” ve “haftalık” olarak Almanya ve İsviçre gibi batı ülkelerindeki şekliyle düzenlemiş ancak bundan ayrılan durumlara da işin niteliği gereği yer vermiştir (Akyiğit, 2010: 214).

Haftalık normal çalışma süresi, tarafların anlaşması sonucu haftanın çalışılan günlerine, günde 11saati aşmayacak şekilde farklı olarak da dağıtılabilir. Bu şekilde belirli bir haftadaki çalışma süresinin o hafta için yasada öngörülen azami 45 saatlik çalışma süresini aşması mümkündür. Yasa işverene, haftalık çalışma süresini 2 aylık bir dönemde ortalama 45 saati aşmayacak şekilde ve belirli sınırlarda tutmak kaydıyla çalışma sürelerinde değişiklik yapma olanağı sağlamaktadır. Bu denkleştirme esasına dayanarak işveren belirli günlerde veya haftalarda azalan veya artan ihtiyaca göre çalışanın daha kısa veya uzun sürelerle çalıştırma imkânına sahip olmaktadır. Böylece çeşitli durumlarda (iş yoğunluğu, işin gerekleri, değişen müşteri talepleri, talep dalgalanmaları, kriz dönemleri vb.) işletmeler ve çalışanlar açısından doğru ve yararlı çözümler oluşturulabilecektir (Pınar, 2011:8).

Çalışma Süresinden Sayılan Haller İş Kanunu’nda şu şekilde açıklanmıştır (İş Kanunu md. 66):

“a)Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b)İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c)İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e)Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla iş yerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.”

Örneğin, çalışanların sosyal yardım niteliğinde olarak şehir dışındaki bir fabrikaya, işverenin tahsis ettiği bir servis ile toplu halde taşınması halinde yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır (Şakar, 2008: 575).

## **1.5. Fazla Çalışma Türleri**

### **1.5.1 Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma**

Bu fazla çalışma türü, uygulamada en çok görülen fazla çalışma türüdür. Yasalarda ülkenin genel yararları, işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılması şeklinde tanımlanmıştır (İş Kanunu md. 41/1). Olağan nedenlerle fazla çalışma, İş Kanununun 63. maddesinde belirlenen günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işlerle gece çalışması dışında işveren tarafından çalışanlara, haftalık kırk beş saati aşacak şekilde, günlük normal çalışma sürelerinden fazla çalışma yaptırılmasıdır (Mollamahmutoğlu, 2005:693).

Fazla çalışma yapılabilmesi için gerekli imkânı kapsayan hallerin çok geniş bir nitelik taşıması gerekmektedir. Nitekim İş Kanununun 41. maddesindeki “gibi” sözcüğü de sözü edilen nedenlerin sınırlı olmadığı ve benzer nedenlerin olması hallerinde, yine fazla çalışmaya rahatlıkla başvurulabileceğini göstermektedir. Fazla çalışma koşullarının oluşmamasında, sırf işçiyi taciz etmek ya da ayrımcılık amaçlı veya herhangi bir biçimde art niyetli olarak fazla çalışma yaptırılamaz (Çil, 2007: 58).

Fazla çalışmanın olağan sebeplerle fazla çalışma sayılabilmesi için iş kanununda çeşitli koşullar bulunmaktadır. Bu koşullar (Şen, 2013: 100-119):

**1- Fazla Çalışmayı Gerektirecek İhtiyaç ve Nedenlerin Olması:** Kanun, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle olağan fazla çalışma yapılabileceğini belirtmiştir. İşin niteliğinin fazla çalışmayı gerektirmesi nesnel bir ölçüt gibi görünmekle birlikte maddedeki “ülkenin genel yararları” ve “üretimin artırılması” şeklindeki son derece genel ve soyut nitelikli nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği çıkarılmaktadır.

Ülkemizde genellikle geçerli olan durum, fazla çalışmayı gerektiren herhangi bir neden yokken, işçinin ücreti düşük tutularak normal ücreti için ayrıca fazla çalışmaya zorlanmasıdır ki bu durum yasal düzenlemenin amaçlarıyla bağdaşmamaktadır. Fazla çalışmanın amacı; çalışanın ücretinin yeterli düzeye çıkarılması olmamalı, geçime yetecek ücret baştan belirlenmeli ve normal çalışma karşılığı olarak ödenmeli, bu şekilde çalışanın yeterli ücret alabilmesi için fazla çalışma yapmak zorunda bırakılmaması gerekmektedir (Kurucu, 1987: 8-9 ve 17).

**2- Fazla Çalışma İçin İşverenin Talimatı ve İşçinin Yazılı Onayı Bulunması:** Fazla çalışma yapılıp yapılmamasına işverenin karar vermesi gerekmektedir. İşverenin bilgisi ya da talimatı olmadan çalışanın kendiliğinden fazla çalışması, fazla çalışma ücreti için çalışana hak kazandırmamaktadır.

Fazla çalışma yapmadan önce çalışanın da onayı alınmalıdır. Olağan sebeplerle yapılan fazla çalışmalar, bir yılda toplam 270 saatten fazla olamaz (İş Kanunu md. 41/VIII). Fazla Çalışma T. md. 2/1' e göre; fazla çalışma süresinin hesaplanmasında, yarım saatten kısa süreler yarım saat, yarım saatten fazla süreler ise bir saat sayılmaktadır.

**3- Yasal Sürelerin Aşılmaması:** Kanunda fazla çalışmaya açık bir ifadeyle getirilen tek sınırlama yıllık sınırlamadır ve bu sınırlama doğrultusunda çalışana yılda 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılamaz (İş Kanunu md. 41/f. 8). Haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresi için açık bir sınırlama getirilmemiştir. Sadece dolaylı bir biçimde işçinin günlük çalışma süresinin 11 saati aşmayacağı belirtilmiştir.

Bu durumda, haftada 6 gün çalışılan bir iş yerinde haftalık 66 saat ya da 5 gün çalışılan bir iş yerinde 55 saat çalışmaya yasal açıdan bir engel bulunmamaktadır. Bu şekilde normalde yıl içerisinde dağıtılabilen 270 saatlik fazla çalışma 12-13 haftaya sığdırılabilir. Kalan 39- 40 haftada denkleştirme uygulamaları da yapılması halinde fiili olarak çalışılan fazla süre daha da artacaktır. Böyle bir sınırsızlık çalışanın sağlığını, kişilik haklarını ve birey olarak varlığını pek dikkate almamaktadır. Uygulamada yılda 270 saat ve günde 11 saat sınırının dahi fazlasıyla aşılması sık rastlanan bir durumdur (Şen, 2013: 111).

**4- Fazla Çalışma Yasaklarının Bulunmaması:** Fazla çalışma yönetmeliği, fazla çalışma yaptırılmayacak işleri ve kişiler belirtmiştir. Fazla çalışma yönetmeliği aşağıda belirtilen işlerde fazla çalışma yapılamayacağını düzenlemiştir (Şen, 2013: 114-118):

- Günün gece sayılan döneminde yapılan işlerde çalışanlar,
- Yer ve su altında yapılan maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerde çalışanlar,
- 18 yaşını doldurmamış tüm çalışanlar,
- Okula gitmeyen ve temel eğitimini tamamlayan çocuklar (günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla çalıştırılmaz),
- Okula giden çocuklar (eğitim dönemi içindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir) (Mollamahmutoğlu Astarlı, 1086),
- İş yeri hekimi ya da herhangi bir hekim raporu ile sağlıklarının elvermediği belgelenen çalışanlar,
- Gebe veya emziren kadın çalışanın günde 7,5 saatten fazla çalıştırılması,
- Kısmi zamanlı iş sözleşmesi ile çalışanlar.

#### **1.5.2 Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma**

Zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda (bir arıza anında, bir arıza mümkün görüldüğünde, makine ya da araç ve gereçler için hemen yapılması gereken acele işlerde) yapılan fazla çalışmalardır.



Tanımdan da anlaşılacağı gibi genellikle teknik sebeplere dayanan zorunlu fazla çalışmanın amacı işyerinin normal çalışmasını sağlamaktır. Nitelikleri itibariyle de zorunlu fazla çalışma yapılmasını gerektiren işler acele yapılması zorunlu ve geçici nitelikte işlerdir. Bu tür fazla çalışmalar beklenmeyen bir durum olduğunda planlanmadan yapılan fazla çalışmadır (Turan, 2011: 202).

Zorunlu sebeplerle fazla çalışma yapılabilmesi için zorunlu nedenin ortaya çıkması gerekir. Bu da dört grupta altında ele alınabilir (Ateş, 2010: 47-49);

**Bir Arızanın Ortaya Çıkması:** Zorunlu fazla çalışma işyerinde ortaya çıkmış bir arızanın giderilmesi için yapılabilir. Bu tür işler genellikle arızanın giderilmesi için yapılacak onarım işleridir. Ancak zorunlu fazla çalışmada mutlaka bir onarım işi yapılması gerekmemektedir. Örneğin bozulan makinenin yerine bir başkasının devreye sokulması için yapılan fazla çalışma da zorunlu fazla çalışma sayılmaktadır (Kurucu, 1987: 89).

Bununla birlikte zorunlu fazla çalışmayı gerektirecek arıza mutlaka üretim araçlarında ortaya çıkmayabilir. İşyerinin faaliyetini engelleyen arızalar da zorunlu fazla çalışma nedenidir. Örneğin, bir inşaat şirketinde malzeme taşıyan aracın arızalanması sonucu gecikmesinden dolayı malzemeleri karşılamakla görevli işçilere zorunlu fazla çalışma yaptırılabilir (Sert, 1999: 78).

**Bir Arızanın Mümkün Görülmesi:** Bir arızanın mümkün görülmesi durumunda hemen yapılması gereken fazla bir iş ortaya çıkıyorsa çalışanlardan bunun giderilmesi için fazla çalışma yapmaları istenebilir. Bu tür arızalar giderilmediği takdirde işyerinin faaliyetinin durması ya da tehlikeli sonuçlar ortaya çıkabilir. Ancak asıl olan, arıza ortaya çıkmadan önce normal çalışma saatleri içerisinde gerekli önlemlerin alınmasıdır (Kurucu, 1987: 89).

**Makine veya Araç-Gereçler İçin Hemen Yapılması Gereken Acele İşlerin Ortaya Çıkması:** Herhangi bir arızanın ortaya çıkması ya da mümkün görülmesi halinde işyerinin faaliyetlerinde bir aksama söz konusudur. İşyerinin faaliyetlerinde herhangi bir aksama ortaya çıkmaya dahi işyerinde kullanılan makinelerin ve diğer üretim gereçlerinin bakımı, dış etkilerden korunması, parçalarının değiştirilmesi gibi

amaçlarla zorunlu fazla çalışma yapılabilir. Araç ve gereçler için anında yapılması gereken acele işlerde ise normal fonksiyonlarda devamlılığın sağlanması amaçlanmaktadır (Sert, 1999: 90).

**Zorlayıcı Nedenlerin Ortaya Çıkması:** Zorlayıcı sebeplere bağlı işler, öncelikli bir niteliğe sahiptir. İşyeriyle ilgili olan bir tehlikenin çalışanlara, işletmeye veya çevreye olan zararlı etkilerin önlenmesi, hafifletilmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla zorlayıcı fazla çalışmalar yapılabilir (Kurucu, 1987: 90).

Zorlayıcı sebebin niteliğine göre, zorunlu sebeplerle çalışanların hepsinin fazla çalıştırılması istenebileceği gibi, sadece bir kısmının fazla çalışma yapması da istenebilir. Örneğin, bazı makineler arızalandığında çalışanların sadece bir kısmı, sel baskını sonucunda ise bütün çalışanların fazla çalışma yapması istenebilir. Zorunlu fazla çalışmayı gerekli kılan acil neden, çalışanın çalıştığı işletmede ortaya çıkabileceği gibi işletmeyi etkileyen işletme dışında bir yerde de (örn. dışarıdaki elektrik santrali) oluşabilmektedir. Örneğin; deprem bölgesinde çalıştırılmak üzere çalışanın depremin olduğu yere gönderilmesi (Ateş, 2010: 49).

### **1.5.3 Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma**

Seferberlik esnasında ve vatan savunmasının gereklerini yerine getiren kurumlarda fazla çalışmanın gerekli görülmesi halinde, Bakanlar Kurulunun işin çeşidine ve ihtiyaç derecesine göre günlük çalışma süresini, çalışanın en fazla çalışabileceği kapasiteye çıkarabildiği fazla çalışmalardır (Ateş, 2010: 51).

Olağanüstü sebeplerle yapılacak fazla çalışma sadece seferberlik ile sınırlanamalıdır. Ayrıca doğal afetlerde, şiddet olaylarının arttığı ve kamu düzeninin bozulduğu olağanüstü hal ilanı durumunda, olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yaptırılabilir (Sümer, 2008: 132). Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma seferberlik süresi ile sınırlıdır. Bu süre bittiğinde fazla çalışmaya devam edilemez. Ancak Bakanlar Kurulu seferberlik devam ederken bile fazla çalışmaya son verebilmektedir.

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma belirli koşulların oluşması durumunda uygulanabilir. Bu koşullar (Ateş, 2010: 51-52):

**Olağanüstü Sebeplerin Bulunması:** İş kanununa göre olağanüstü sebeplerle fazla çalışma, seferberlik nedeni ile ve seferberlik süresiyle sınırlı bir fazla çalışma olarak ön görülmüştür (Mollamahmutoglu, 2005: 307).

**Bakanlar Kurulu Kararı:** İş Kanununun 43/I Maddesine göre olağanüstü fazla çalışma, Bakanlar Kurulu kararı ile olmaktadır. Bakanlar Kurulunun fazla çalışma yetkisi vatan savunmasının gereklerini karşılayan iş yerleriyle sınırlıdır. Ancak vatan savunmasının gereklerini karşılayan işletmeler, savunma sanayi kapsamında mal ve hizmet işletmeleri ile sınırlı değildir. Mevcut şartlarda kamu ve özel olmasına bakılmaksızın vatan savunmasının ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üreten tüm işletmeler bu kapsamda değerlendirilir. Bakanlar Kurulunun bu konuda geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır (Kurucu, 1987: 91).

**İşçinin Onayının İstenmemesi:** Olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmada işçinin onayı alınmaz. Ancak fazla çalışması sağlık durumu açısından uygun olmayan çalışanların fazla çalışma yükümlülüğü bulunmamaktadır (Sümer, 2008: 121).

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma seferberlik süresi ile sınırlıdır. Bu süre bittiğinde fazla çalışmaya devam edilemez. Ancak bakanlar kurulu seferberlik devam ederken bile fazla çalışmaya son verebilmektedir.

## İKİNCİ KISIM

### İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İnsanlar bir ailede doğmakta, büyümekte ve hayatlarının belli bir döneminden sonra da bir işe sahip olmaktadır. Dolayısıyla insanlar ya işleri ya da aileleri ile birlikte günün büyük bir kısmını geçirmektedir. Bu nedenle kişiler hayatta işleri veya aileleriyle ilgili beklenti sahibi olmaktadır. Benzer şekilde bir insan ile ilgili beklentiler denildiğinde de genellikle bireyin iş çevresi ve aile bireylerinin kendisinden beklentileri kastedilmektedir. Kısacası neredeyse bireylerin tümünün hayatında en önemli iki unsur iş ve aile olmaktadır (Fu ve Shaffer, 2001: 502).

Bireylerin hayatlarında sahip oldukları rollerdeki başarı ya da başarısızlıkları iş ve aile ilişkilerinin kalitesini etkilemektedir. Bazı rollerin yoğun olması diğer rolleri bastırarak yerine getirilmesine engel olmaktadır. Bu durumda bireylerin rol çatışmaları, rol karmaşası ya da rol belirsizlikleri ile mücadele etmesi gerekmektedir. Bu mücadele bireylerin yaşamlarından sağladıkları tatmini azaltmaktadır. Bu bakımdan bireyler üstlendikleri veya üstlenmek durumunda kaldıkları rol gereklerini yerine getirirken bir denge içerisinde olmalıdır. Bu hassas denge bozulduğunda bazı sıkıntıları beraberinde getirmektedir.

#### 2.1. Çatışma Kavramı

Birey, grup ve örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek amacıyla sürekli bir etkileşim halindedirler. Bu süreçte taraflar arasında yaşanan ilişkilerde, anlaşmazlık ve tutarsızlık olduğunda çatışma ortaya çıkmaktadır. Bu anlaşmazlık ve tutarsızlıklar, taraflar sınırlı olan bir kaynağı paylaştığı, ortak bir eylem veya etkinlikten farklı şeyler beklediği ya da farklı değer, tutum ve inançlara sahip olduğu için yaşanmaktadır.

Çatışma, iki veya daha fazla birey ya da grubun; hedef, istek ve amaçlarının birbiriyle uyumlu olmaması durumudur. Bir başka tanıma göre çatışma, birey ve gruplar arasında oluşan anlaşmazlık veya sürtüşmeler sonucunda oluşan duygusal ortamlardır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 154).

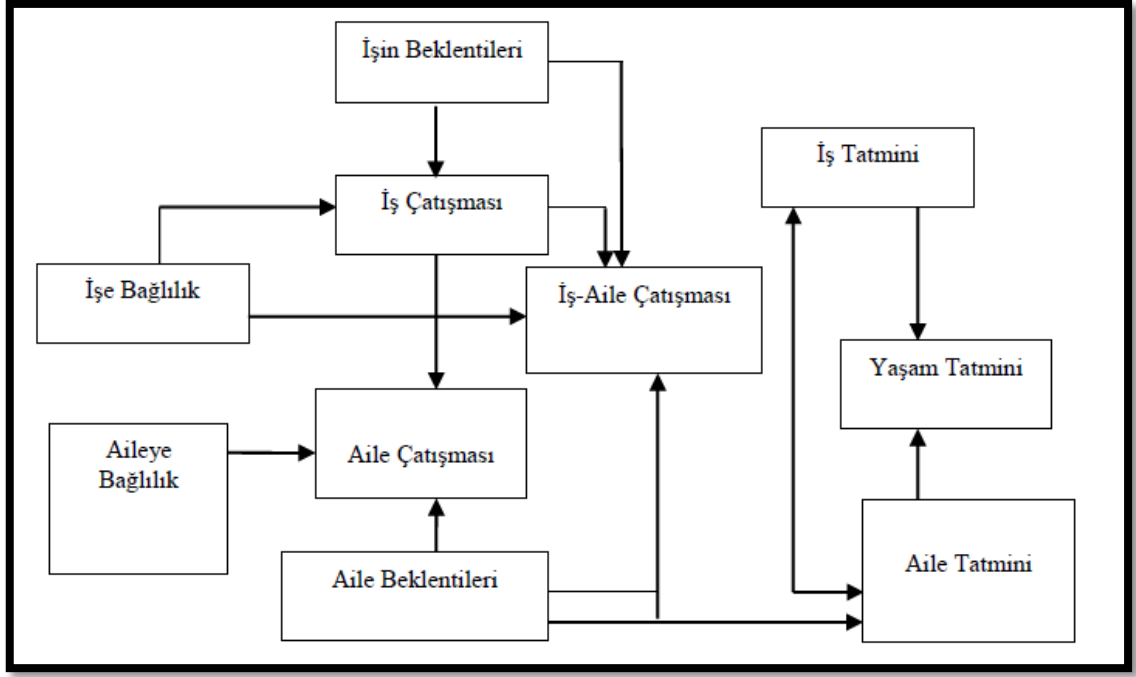
Çatışma bir çıkar, güç ve statü çekişmesi şeklinde de tanımlanabilir. Bir kişi veya gruptan kendi ilgi, ihtiyaç ve çıkarları ile ters düşen bir davranışta bulunması istendiğinde ya da başkalarının tercihlerini uygulamasını engelleyen, onlarla örtüşmeyen bir davranışın olması durumunda çatışma yaşanmaktadır (Karip, 2003:6).

## **2.2. İş-Aile Çatışması Kavramı**

Bireyin yaşam sürecinde yerine getirmek zorunda kaldığı bir kısım rol gerekleri olmakta ve bu rol gereklerinin yerine getirilme çabası, bireyin yaşamı boyunca devam etmektedir. Birey, iş yaşamına başlamakla, iş yaşamındaki rol gerekleri ile birlikte iş yaşamı dışındaki rollerinden de sorumlu olmaktadır. Ancak, bireyin bu rolleri gereği yüklendiği görev ve sorumlulukları her zaman uyumlu olmamaktadır. Bundan dolayı, bireyler iş ve iş yaşamı dışındaki rol gereklerini dengelemek için çabamaktadırlar. Birey bu rol gereklerini dengeleyemediğinde iş-aile çatışması yaşanmaktadır.

Araştırmacıların çoğunun temel aldığı iş-aile çatışması tanımlaması Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılmıştır. Greenhaus ve Beutell (1985: 77)'e göre; iş-aile çatışması iş ve aileden kaynaklı rol taleplerinin bazı yönleriyle uyumlu olmaması şeklinde tanımlanmaktadır.

İş-aile çatışması, çok yönü ve çok boyutu olan bir süreçtir. Bu süreç; bireyin işi ya da ailesine bağlılık düzeyi, işi ya da ailesinde yaşadığı sorunlar ve işi ya da ailesinden kaynaklı talepler ile başlamaktadır. Ardından ise birey işi veya aile yaşamında ve genelde ise yaşam tatmininde önemli düzeyde azalışlar meydana gelmektedir (Çarıkcı, 2001: 2). İş-aile çatışması süreci aşağıda Şekil 1.1'deki gibidir.



**Şekil 1.1. İş-Aile Çatışması Süreci**

Kaynak: (Çarıkçı, İ.H., 2001: 3).

### 2.3. İş-Aile Çatışması İle Benzer Kavram ve Yaklaşımlar

Bireyin iş ve aile yaşamı arasında yaşanan olumsuzluklar iş-aile çatışmasına yönelik yapılan çalışmalarda farklı olarak ifade edilmektedir. Bu olumsuzluklar; iş-aile çatışması, iş-yaşam dengesizliği, iş-yaşam dengesi veya iş-aile etkileşimi olarak ifade edilmektedir. Aşağıda bu kavram ve yaklaşımlar ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

#### 2.3.1. İş-Aile Etkileşimi

İş-aile etkileşimi, iş aile çatışması ile benzerlik gösterdiği düşünülen bir kavramdır. İş-aile etkileşimi, bireysel olarak; ailenin çalışan için taşıdığı anlam, çalışanın aile yaşamına verdiği önem, aile ve yaşamdan duyulan memnuniyet gibi sonuçlara bağlı olarak yaşanmaktadır. Ayrıca örgütsel olarak; işe duyulan bağlılık, işten memnun olma durumu, işten ayrılma niyeti ve verimsizlik gibi sonuçlara bağlı bir etkileşim ve benzerlik söz konusudur.

İş yaşamı ile aile yaşamı karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Her iki durumda da işin aileyi ve ailenin işi etkileme düzeyi kişiden kişiye farklılık arz etmektedir. Burada kişilerin bireysel, sosyal ve psikolojik durumları da iş ve aile yaşamını algılama düzeyinde etkin bir role sahip olmaktadır. Ayrıca çalışma koşulları dışında, kişilerin bireysel özellikleri ile dünya görüşleri de bu olguları etkileyebilmektedir (Guest, 2002: 260).

Bu olgular üzerinde yapılan çalışmalardan bazıları; ailenin sahip olduğu kültürün iş yaşamı üzerindeki etkisi, kültürel farklılıkların iş-aile çatışmasındaki rolü, kadınların iş yaşamındaki konumu ve yaşanan çatışmalardır. Bu doğrultuda yapılan bir çalışmada iş-aile etkileşiminin sonuçları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar şeklinde ikiye ayırmaktadır. Bireysel sonuçlar; aileye olan bağlılık ve ailenin taşıdığı anlam, aile ve yaşamdan duyulan memnuniyet, tükenme ve moral düşüklüğü hissi olarak ifade edilmişken, örgütsel sonuçlarsa; işe olan bağlılık ile işin taşıdığı anlam, işten duyulan memnuniyet, işten ayrılma niyeti ve verimli olmama hissi olarak ifade edilmektedir (Zincirkıran, 2013: 82).

### **2.3.2. İş-Aile Kolaylaştırması**

İş-aile kolaylaştırması da iş-aile çatışmasıyla benzerlik gösterdiği düşünülen kavramlardandır. Bu kavram, iş ve aile yaşamında görülen farklı rollerin, birbirlerini ne düzeyde etkilediğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Bireyin iş ve aile yaşamında yerine getirdiği roller çoğu zaman çatışmaların sebebi olmakta, aynı zamanda diğer rolü gerçekleştirmek için de yardımcı olmaktadır. Bireyin iş ve aile ortamında kazandığı bilgi ve beceriler diğer rol davranışlarını yürütmesini kolaylaştırmaktadır.

Çalışmalarda iş-aile kolaylaştırması, özelde kolaylaştırma şeklinde tanımlanmaktadır. Voydanoff (2004: 399)'a göre kolaylaştırma; bir role katılımın daha kolaylaştırılması için diğer role yönelik kaynakların geliştirilmesi veya bir sinerjinin oluşturulması biçimidir. Frone, (2003: 145) göre ise kolaylaştırma, başka bir rolde elde edilen deneyim, beceri ve fırsatlar kullanılarak diğer role katılımı daha kolay hale getirmek şeklinde tanımlanmaktadır.

Kolaylaştırmada esas olan bir role ait unsurların diğer rolü ne ölçüde kolaylaştırdığıdır. Buradan yola çıkarak iş-aile kolaylaştırması; işteki bir role katılma ya da bu rolün gereklerini yerine getirmenin, çalışanın iş performansını artırma ya da ailedeki rolünü yerine getirme imkânı sağlamasıdır. Diğer bir ifade ile, iş-aile kolaylaştırması, çalışanın işine bağlı olduğunda edindiği beceri, davranış ya da olumlu durumunun aile yaşamını olumlu yönde etkilemesidir. Aile-iş kolaylaştırması ise, çalışanın aile ortamında edindiği olumlu duyguların, işinde daha verimli çalışmasına, kendisini işinde daha güvenli hissetmesi veya yeni bir kazanıma imkân sağlamasıdır (Wayne vd., 2004: 108).

İş ve aile düzlemindeki kolaylaştırma, bireyin algıladığı ve yaşadığı çatışma düzeyini azaltabilmekte; bireyin işinden ve kariyerinden algıladığı tatmin düzeyine olumlu katkı sunmaktadır (Yüksel, 2005: 307).

### **2.3.3. İş-Aile Yaşamı Dengesi**

Çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki başarıları, sağlıklı olmaları ve mutlulukları iş-aile yaşamı dengesini sağlamalarına bağlıdır. Bir toplumdaki bireyler, hayatın tüm alanlarında denge sağladığında toplumun tüm kesimlerinde de bu denge sağlanacaktır. Toplumun temelini oluşturan aile de bu dengeler içerisinde önemli bir konuma sahiptir. Çalışanlar hem işte başarılı hem de ailelerinde huzurlu ve mutlu olma adına işleri ile aileleri arasındaki dengeyi çok iyi ayarlamalıdır.

Lockwood (2003), iş-yaşam dengesini bir çalışanın işi ve aile yaşamıyla ilgili taleplerini dengede tutması şeklinde ifade etmektedir. Başka bir deyişle iş-aile yaşamı dengesi çalışanların iş yaşamları ve aile yaşamları arasındaki sorumluluklarının dengeli bir şekilde yürütülmesidir (Lockwood, 2003:2 den akt. Zincirkıran, 2013: 84).

İş-aile yaşamı dengesiyle ilgili uygulamalar, çalışanı işletmede tutmak için uygulanan önemli stratejik unsurlardandır. Konuya dair yapılan çalışmalar, işletmelerin, çalışanların değişen ihtiyaçlarını anlamaları ve çalışanlarını elde etmek için bu ihtiyaçlara cevap verebilecek stratejiler geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Nihayet çalışanlarının moral, bağlılık ve iş doyumlarını önemseyen, işyerinde sorun ve stres oluşturan faktörleri minimize eden işletmelerin, yetenekli çalışanları işletmeye



kazandırma ve işletme bünyesinde tutmadaki becerilerini geliştirdiği görülecektir (Küçükusta, 2007: 244).

İş-aile yaşam dengesi, kişiye göre değişmekte ve birisi için denge anlamına gelen, diğeri için dengesizlik olarak algılanabilmektedir. Örneğin, yaşamın merkezinde işi olan bir çalışan için aile rolü sorumlulukları ikinci plana itilmekte, eve daha az zaman ayırmak bir kişi açısından dengeyi kaybetme anlamına gelmemektedir. Aksine, birey yaşamında işini merkeze alma şeklinde bu dengeyi kurmaktadır. Böyle bir çalışan için iş rolü sorumluluklarını karşılamak öncelikli olmakta ve kişisel tercihleri sonucu oluşan bu durum bir çatışma oluşturmamaktadır. Aksine yaşamın merkezinde ailesi olan bir kişi için işten yoğun taleplerin gelmesi, bireyin iş-aile yaşamı dengesini sarsmakta ve birey iş-aile çatışması yaşamaktadır (Kapız, 2002: 140).

#### **2.3.4. İş-Aile Yaşam Dengesizliği**

İş-aile yaşam dengesizliği kavramı çalışanın iş ve aile yaşamını olumsuz şekilde etkilediğinden iş-aile çatışmasıyla benzerlik göstermektedir. İş-aile yaşam dengesizliği, iş veya aile yaşamı rollerinin giderek artması ve üstesinden gelinemeyecek duruma gelmesi, çalışanın bu alanlarda sahip olduğu rollere uyum sağlayamadığı durumda oluşmaktadır.

İş-aile yaşam dengesizliği, iş ve aile yaşamına ait alanların birbiri üzerindeki baskıdan kaynaklı rol çatışması şeklinde de ifade edilmektedir. Bu kavram yapılan çalışmalarda sıklıkla iş-yaşam çatışması şeklinde ele alınmıştır. Bireylerin iş ve aile yaşamları arasında yaşanan bu dengesizlik bireysel ve örgütsel açıdan farklı sonuçlar doğurmaktadır. Yapılan çalışmalara göre, iş-aile yaşam dengesizliği kadın çalışanları daha fazla etkilemektedir. Bu durum, kadın çalışanların üstlendiği fazla rol ve aile sorumluluklarından kaynaklanmaktadır (Küçükusta, 2007: 245).

#### **2.3.5. İş-Ev Etkileşimi**

İş-ev etkileşimi, iş-aile çatışmasına benzer olarak kullanılan kavramlardan biridir. İş-ev etkileşimi, iş ve ev ortamı arasındaki ilişkileri ortaya koyan bir yaklaşımdır. Hoff vd, (2005: 17) iş-ev etkileşimini, bir çalışanın işyerindeki davranışının ev ortamında

oluşturduğu olumlu veya olumsuz yönlü tepkileri sonucu etkilendiği bir süreç olarak tanımlamaktadır.

İş yaşamında sürekli yaşanan değişimler çalışanlarda gerginlik ve aşırı stres neden oluşturmaktadır. Stres, bireyin sağlığı ve iş performansında farklı olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Mauno vd., 2006: 210-211).

İş-ev etkileşimi aşağıdaki şekillerde görülmektedir (Demerouti vd., 2004: 23; Guerts vd.,2005: 322 ):

**Pozitif İş-Ev Etkileşimi:** Çalışanın evdeki davranışını kolaylaştıran durumlar sonucu işte geliştirdiği pozitif yönlü tepkilerdir.

**Pozitif Ev-İş Etkileşimi:** Çalışanın işindeki çalışmasını kolaylaştıran durumlar sonucu evde geliştirdiği pozitif yönlü tepkilerdir.

**Negatif İş-Ev Etkileşimi:** Çalışanın evdeki davranışlarını kısıtlaması sonucu işinde geliştirdiği negatif yönlü tepkilerdir.

**Negatif Ev-İş Etkileşimi:** Çalışanın işindeki çalışmasını kısıtlaması sonucu evde geliştirdiği negatif yönlü tepkilerdir.

## **2.4. İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler**

### **2.4.1. Kişisel Faktörler**

Her insanın kendine has bir fitrata sahip olması bireylerin olaylar karşısında göstermiş oldukları tepkilerin de farklı olmasına yol açabilmektedir. Bu farklılıklar olaylara verilen tepkide farklılık, olaylara karşı fazla hassas olma, bazı şeylerin önemsenmesi bazılarının da önemsememesi şeklinde olabilmektedir. Kişisel faktörler iş-aile çatışmasına yön vermekte ve şiddetini belirlemekte de etkili olmaktadır. İş-aile çatışmasının ortaya çıkma nedenlerini ve şiddetini belirleyebilen kişisel faktörler arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum gibi faktörler yer almaktadır (Keser, 2005: 81).

**Cinsiyet:** Bir kültürün biyolojik farklılıklara verdiği anlamlar toplumsal cinsiyeti oluşturmaktadır. Cinsiyet iş yaşamında oldukça önem arz etmektedir. Erkeğin üstün olduğu kabul edilen ataerkil toplumlardaki yaşam tarzı iş yaşamını da etkilemektedir. Bu toplumlarda kadınlar çoğunlukla ev içi sorumlulukları tek başlarına üstlenmektedir ki bu durum da iş yaşamına uyum sağlama ve işte başarılı olma gibi konularda ciddi sorunlara neden olmaktadır. Kadınlar, duygusal etkilenme açısından erkeklere nazaran daha hassas olduğundan daha çabuk stres yaşayabilmekte, yaşadıkları olayların etkisinden de erkeklere nazaran daha uzun zamanda kurtulmaktadır (Özmutaf, 2007: 49).

Kadınların iş hayatına girmesi sonucu görülen ve aile yapılarında görülen değişiklikler sonucu iş-aile rol çatışması her geçen gün daha önemli hale gelmektedir. Ayrı dünyalar modeli iş ve aile yaşamlarını birbirinden ayrı iki alan olarak ele almış ve bu alanları yönetmeyi bir çalışan sorunundan ziyade bir kadın sorunu şeklinde nitelendirmiştir. Sonraki çalışmalarda ortaya çıkan yeni iş-aile olgusu, sadece kadınlarla ilgili bir husus olmaktan öteye taşınmış, erkeklerin gelir elde etme dışında da aile sorumluluklarının olduğunu kabul etmiştir (Kapız, 2002: 143).

Kadının iş yaşamında erkekle birlikte çalışmaya ilk çağlarda başlamasa da ücretli şekilde iş yaşamına katılması için sanayi devriminin gerçekleşmesi beklenmesi gerekmiştir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 76). Gönüllü ve İçli (2001), kadının toplum tarafından kabul edilmiş olan temel rollerini; anne olma, eş olma, ev kadını olma, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik roller şeklinde belirtmiştir. Kadınların iş hayatına dâhil olması, özellikle ataerkil toplumlarda klasik rollerinde ciddi bir değişikliğe neden olmamakta, dolayısıyla kadınların ailedeki statüsünde de ciddi bir değişiklik yaşanmamaktadır. Belirtilen bu rolleri yerine getirirken aile içinde ortaya çıkan sorunlar, eğitim düzeyi yüksek olan gelişmiş ülkelerde de söz konusu olmaktadır (Gürol, 2007: 148-149).

Cinsiyet ayrımına bakış açısı kadın ve erkekler açısından farklı olmaktadır. Kadınlar, evdeki sorumluluklardan ve işyerinde ücretlerin adaletsiz olmasından şikâyetçi olmaktadır. Erkekler ise kadınlara nazaran iş ve aile rollerinin dağılımı ile ilgili daha düşük bir oranda adaletsizlik algısına sahip olmaktadır (Blair, 1998: 324).

Rol çatışması ile cinsiyet arasındaki ilişki iş-aile çatışması üzerine yapılan araştırmaların çoğunda incelenmiştir. Bazı çalışmalarda iş-aile çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki saptanmazken, bazı çalışmalarda ise kadın ve erkeklerin çatışma düzeyi ve çatışmanın yönü bakımından anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Cinamon (2006) tarafından bir çalışmada, kadınların iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıklarını ve erkeklere oranla çatışmayı yönetmekte daha az başarılı oldukları tespit edilmiştir.

**Yaş:** Çalışan bireyin yaşı, hissedilen iş-aile çatışmasında dolaylı bir neden olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde çalışanın yaşı ilerledikçe işi ve ailesi ile ilgili rolleri değiştiği, bu nedenle de işi ve ailesinin de kendisinden beklentilerinin değiştiği görülmektedir (Çarıkçı, 2001: 340). Bu konuda incelenen araştırmaların bir kısmında da benzer sonuçlar elde edildiği gözlenmiştir (Bruck ve Allen, 2003: 465).

Giray ve Ergin'in (2006) yaptığı araştırma sonuçlarına göre çift kariyerli ailelerdeki genç kadınlar yaşı büyük olan kadınlara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu durumun yaşı genç olanların yeni evli olması nedeniyle henüz iş-aile yaşamını dengeleyememesinden ve yaşı büyük olanların daha deneyimli olmaları nedeniyle iki alan arasındaki dengeyi daha kolay sağlayabilmesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaşı büyük çalışanların çalışma saatlerinin daha düzenli olması da yaşanan çatışma düzeyini azaltmaktadır.

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanların yaşları ile iş-aile çatışması arasında genelde olumsuz yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çalışanların yaşlarındaki artışla birlikte sahip oldukları deneyim, bilgi, para gibi kaynakların da arttığı, daha düşük seviyede iş stresi yaşadıkları ve aile sorumluluklarının da iş sorumluluklarından daha az etkilendiği tespit edilmiştir (Giray ve Ergin, 2006: 99).

**Kişilik:** Bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı özelliklerinin tamamı olan kişilik, çalışanın işini ve çevresini algılama ve değerlendirmesi açısından önem arz etmektedir. Stres faktörleri bireylerin tümünde aynı düzeyde çatışmaya sebep olmamaktadır. Bununla birlikte çalışanın sahip olduğu rollere (iş, anne-baba, eş gibi) olan bağlılığı

kişiden kişiye farklı olmaktadır. Bireyin rol bağlılığındaki artış, çatışmayı da beraberinde arttıracaktır (Arla ve Trina, 2006: 118).

Her birey kendine has kişilik ve yapıya sahip olduğundan stres ve çatışmayla başetme yöntemi de farklı olmaktadır. Bazı bireyler çatışmayla başetmek için çaba gösterirken bazıları da çatışmayı yok sayma eğilimi içerisine girmekte veya çatışmadan kaçınmayı uygun görmektedirler. Çatışmayla başetmek için çaba gösterenler ev ve iş alanlarını birbirinden ayırmaktadırlar. Bu kişiler, evde olduğunda iş ile ilgili; iş yerinde olduğunda da ev ile ilgili olumsuz olayları unutma ya da yok sayma eğilimi göstermektedirler. Bazıları ise çatışmanın varlığını kabul ederek çözüm üretmeye çalışır. Bu kişiler için çevrenin desteğini almak oldukça önemlidir. Çatışmayla başetmek için çaba gösterenler evde ve iş yerinde strese sebep olan unsurları ortadan kaldırmaya ve bunların olumsuz etkilerini düzeltmeye yönelik gayret göstermektedirler. Bu kişiler, iş yerinde iken yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının desteğini arttırmaya, evde iken de aile fertlerinin desteğini alarak yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyini azaltmak için çabalamaktadırlar (Zheng vd., 2009: 85).

İş-aile konularında yapılan çalışmaların bazılarında A ve B tipi kişilik yapılarının iş-aile rol çatışması ile olan ilişkisi üzerinde durulmuştur. A tipi kişilik davranışları, zamanla sürekli yarış içinde olan, aynı anda birkaç işi birlikte yapmaya çalışan bireylerde görülmektedir. Bu kişilik yapısına sahip olanlar hızlı ve çalışkan olmakta, hızlı konuşmakta, sabırsız ve öfkeli olmaktadır. Bu kişilik yapısına sahip olan kişiler birçok faaliyete aynı anda katılabilme ve adapte olabilme kabiliyetlerinden dolayı olası rol çatışması sorunlarıyla kolayca baş etmektedir (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 78). B tipi davranışa sahip olan bireyler zamanla daha az çatışma halindedir, kararlı bir hızda çalışmak ve sürekli bir şekilde kendini güvende hissetmek isteyen kişilerdir (Nergiz, 2015: 28). Bu kişilik yapısına sahip kişiler için çalıştıkları iş hayatın merkezinde değildir. Bu kişiler işleri ile yaşamın diğer alanları arasında denge oluşturmak için çaba sarf ederler. Bu kişilik yapısına sahip olan kişiler A tipi kişilik yapısına sahip kişilere nazaran iş-aile çatışmasını daha düşük düzeyde yaşamaktadır (Durna, 2004: 193).

**Medeni Durum:** Evlilik insanların yaşadığı olayların en önemlileri arasında yer almaktadır. Evlilik ve iş arasında oluşan olumlu etkileşim hem iş hem de evlilik

açısından yeni fırsatlar doğurmakta, olumsuz etkileşim de çatışma ve dolayısıyla da mücadeleyi doğurmaktadır.

Bireylerin medeni durumları, iş performansını ve çatışmayı etkilemektedir. Kadınların bekâr oldukları zamanki iş performansları evlendikten sonra özellikle de anne olduktan sonra düşebilmektedir. Kadınlar çoğunlukla kocalarının kariyer ihtiyaçlarına daha fazla uyum göstermektedir. Bundan dolayı evli ve çocuklu olmak, gün boyunca kendilerini işe vermede kadınlar açısından engel teşkil etmektedir. Kadınlar çocuklarının bakım ve gelişimi için kariyerlerini genellikle ertelemekte veya sonlandırmaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209).

Düzenli ve mutlu bir evlilik ve aile hayatının devamlılığını sağlamada son derece önemli bir etken olan ev işlerini gerçekleştirmenin ana sorumluluğu kadına aittir. Kadının erkeğin ekonomik yükünü azaltıp aile bütçesine katkıda bulunması her ne kadar aile birliğinin daha sağlam olmasını sağlasa da bu süreçte kadınların çok yorulması ve kendilerine yeteri kadar zaman ayırmaması da aile ilişkilerinde negatif bir havanın yaşanmasına sebep olmaktadır (Arpacı ve Ersoy, 2007: 42).

Çalışanların iş performansı, yolunda giden evliliklerinden olumlu yönde etkilenirken; yolunda gitmeyen evliliklerinden ise olumsuz etkilenmektedir. Mutsuz evlilikler, eşlerin ayrı yaşaması ve boşanmaların getirdiği yıpranmalar bireylerde yüksek stres oluşturmaktadır. Bu durum işe odaklanmayı güçleştirmekte, iş performansını düşürmekte ve dolayısıyla bireylerin çatışma yaşamalarını kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007: 49-53). Yapılan bazı araştırmalar evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını tespit etmiştir (Karatepe ve Kılıç, 2005: 248; Bragger vd., 2005: 320).

#### **2.4.2. İş İle İlgili Faktörler**

Günümüz işletmecilik anlayışı, kapitalist düzenin de etkisiyle çalışma koşullarını gitgide zorlaştırmıştır. Bununla birlikte çalışanlar, artan işsizlik seviyelerinden dolayı mevcut işlerini korumak için işverenlerin çoğu taleplerine uymayı zorunluluk olarak algılamaktadır. Bu durum iş-aile çatışmasını artırmaktadır. İş hayatındaki bu uyum

zorunluluğu çalışanları pek çok açıdan olumsuz etkilemekte ve diğer yaşam alanlarında çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Katyayani ve Bussareddy, 2011:122).

Çalışma saatleri, sık sık fazla mesai yapılması ve düzensiz çalışma şekli iş-aile çatışmasını artıran işle ilgili faktörlerdendir. Aynı zamanda esnek olmayan ve çalışanın kontrol edemediği çalışma saatleri çatışmayı artırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82). Diğer taraftan yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını azaltmada etkili olduğu yönünde araştırma sonuçları da mevcuttur (Fu ve Shaffer, 2000: 512).

***İş Gereklere ve Çalışma Koşulları:*** İş gereklere, bir iş kapsamında yapılması gerekli faaliyetler ve ulaşılması gereken sonuçlardır. Dolayısıyla işin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi için işin gereklere yapılması gerekmektedir. İş gereklere çalışanların işlerini yapabilmesi için yerine getirilmelidir. Bununla birlikte çalışanların iş gereklere yerine getirme amacıyla çok fazla çaba göstermeleri ve fedakârlıkta bulunmaları gereklidir. Bu durumdan dolayı çalışanların yoğun iş gereklere sebebiyle stres yaşadıkları görülmektedir (Kossek vd., 2011: 292-293).

Konuya ilişkin yapılan çalışmalar da bu durumu desteklemektedir. Parasuraman ve Simmers (2001), tarafından yapılan çalışmada kendi işinin sahibi olanların işletmede çalışanlara nazaran daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları ve daha az aile tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir. Erdamar ve Demirel (2014), yaptıkları çalışmada kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere nazaran daha az iş aile çatışması yaşadığını tespit etmiştir. Bunun nedeni olarak özel eğitim kurumlarında sözleşmeli olarak çalışılması ve sözleşmenin de her yıl performanslar doğrultusunda yenilenmesi görülmüştür. Bundan dolayı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda çalışmayı sürdürmek için kendilerini sürekli yenilemesi ve başarılı olması gerekmektedir. Ryan ve diğerlerinin (2015) yaptığı çalışmada ise bireylerin iş aile çatışma düzeyinin hafta sonu çalışma ile arttığı tespit edilmiştir.

İş gereklere yerine getirme zorunluluğu bireyin yaşamında önemli bir yer teşkil etmekte dolayısıyla da aile fertlerine karşı psikolojik yetersizlik, iş yaşamından aile yaşamına doğru olumsuz duygusal taşma, enerji tükenmesi ve duygusal tükenmişlik gibi durumları ortaya çıkarmaktadır. Zira yapılan çalışmalar incelendiğinde yoğun iş

gerekleriyle boğulan çalışanlar günün her anında bu gerekleri karşılamak için güdülendiklerinden psikolojik olarak şartlanmışlık yaşadıkları görülmektedir. Bu da sosyal hayata uyum konusunda sorun teşkil etmektedir.

Schieman ve Glavin (2011: 1341-1342)' e göre iş gereklerinin karşılanması dürtüsü kişilerin sosyal hayatlarına şu şekillerde taşmaktadır:

- İşle ilgili eve getirilen materyaller,
- İş gerekleri için evde devam edilen çalışmalar,
- Şartlanmışlıktan dolayı devamlı olarak iş beklentileri üzerine yapılan konuşmalar.

Yukarıdaki taşmalar neticesinde birey, aile yaşamıyla ilgili yapmakla yükümlü olduğu bütün sorumluluktan kendi isteği ile vazgeçme zorunluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır.

Çalışma temposunun yoğun olması, çalışanlar arası iletişimin yetersiz olması, iş güvencesinin olmaması, kontrolü sağlama ve yönetime katılım imkânının olmaması gibi durumlar, çalışanın kendisine olan saygısının azalması, kararsızlık duygusu, rekabet hissini kaybı gibi hisler doğurarak aile içi iletişime olumsuz yansımaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 132). Diğer taraftan aşırı sıcaklık, gürültülü çalışma ortamı, aydınlatmanın yetersiz veya fazla oluşu, radyasyon ve hava kirliliği gibi fiziksel koşulların yetersizliği de çalışma koşullarını olumsuz etkileyerek çalışanların performansını düşürebilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 178).

***Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları:*** Çalışanlar, işlerinde yaşadığı sıkıntılardan dolayı stres yaşamaktadır. Bu stresin yaşanması çalışanların aile hayatına da etki etmektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri çalışanların ailesini ilgilendiren aktivitelere katılımına engel olmaktadır. Bununla birlikte hafta sonu çalışma ve mesaiye fazla kalma gibi unsurlar da çalışanın aile aktiviteleri için ayıracağı zamanı işe aktarmasına neden olabilmektedir (Ramasundaram ve Ramasundaram, 2011: 26; Erdem ve Erkan, 2015: 364).

Çalışma süresinin uzun olması ve çalışma programı değişken zamanlı çalışma sistemi ile de desteklenebilmektedir. Çalışma sisteminin sabit vardiyalara bölünmemiş hali olarak ifade edilen değişken zamanlı çalışma sisteminde, çalışan yaşam rollerinin



yerine getirilmesi hususunda yaşanan planlama eksikliği yaşam döngüsünde karışıklık oluşturmaktadır. Bu durum neticesinde de iş-aile çatışmasının yaşanması engellenememektedir (Kossek vd., 2011: 291-293).

Yapılan çalışmalarda çalışma saatlerinin iş aile çatışması ile güçlü ilişkisi olduğuna yönelik bulgulara rastlamak mümkündür. Hammer ve diğerlerinin (1997) yaptığı çalışmada, esnek çalışma programı olan çalışanların daha düşük düzeyde iş aile çatışması yaşadığı, Major ve diğerleri (2002) tarafından yapılan çalışmada da, iş yerinde harcanan zamanın artması iş aile çatışmasını arttırdığına sebep olduğu tespit edilmiştir. Batt ve Valcour (2003)'un yaptığı başka bir çalışmada, iş aile çatışmasının çalışma saatleri ve seyahatten etkilendiği, Voydanoff (2005), tarafından yapılan çalışmada iş aile çatışmasının fazla çalışma saatleri sonucunda arttığı, Adkins ve Premeaux (2012), tarafından yapılan çalışmada da yine iş aile çatışması düzeyinin çalışma saatleri arttıkça arttığı tespit edilmiştir. Cohen ve Liani (2009) tarafından yapılan çalışmada, iş aile çatışması seviyesinin tam zamanlı çalışma sonucu arttığı, Mcnamara ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışmada da, haftalık çalışma saati az olan çalışanların yaşadıkları iş aile çatışmasının çalışma saati fazla olanlara nazaran daha az olduğu tespit edilmiştir. Gamor ve diğerlerinin (2014), yaptıkları çalışmada ise iş saatleri ve iş aile çatışmasının birbirleri ile güçlübir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

**İşe Bağlılık:** İşle ilgili faktörlerden bir diğeri de işe bağlılıktır. İşe bağlılık, bireyin yapmış olduğu işe yönelik aidiyet duygusudur. Başka bir tanıma göre bağlılık, işletmenin sahip olduğu hedef ve değerlerinin benimsenmesi, işletmenin bir parçası olmak için çaba gösterilmesi ve güçlü bir aile üyesi gibi hissedilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikler şunlardır (Özdevecioğlu ve Aktaş 2007: 4):

- İşletme amaç ve değerlerini kabul etmek ve sıkı sıkıya bağlı olmak,
- İşletme için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde olmak,
- İşletme üyeliğinin devamı için güçlü bir isteğe sahip olmak.

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olduğunu belirlemiştir. Bireyin örgütüne bağlılığı da bu üç boyutun etkileşimi sonucu anlaşılmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın

kendi değer ve hedeflerinin işletmenin değer ve hedefleriyle uyumlu olması sonucu duygusal olarak oluşan işletmede kalma arzusudur. Devamlı bağlılık, çalışanın işletmede çalıştığı serede örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurması sonucu işletmede kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesidir. Başka bir deyişle çalışanın işletmeden ayrılmasının doğuracağı maliyeti yani, olumsuz durumları dikkate alması sonucu bir zorunluluk olarak işletmede çalışmaya devam etmesidir. Normatif bağlılık, çalışanın ahlaki bir görev duygusu ile ve işletmeden ayrılmaması gerektiğine inanması sebebiyle kendini işletmeye bağlı hissetmesi şeklinde tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1997: 11).

alışan bireyler birçok nedenden dolayı yaptıkları işe ve hatta çalıştıkları işletmeye bağlılık hissetmektedir. Bu durum çalışan bireylerin işleri ve çalıştıkları işletme için fazladan çalışma veya fazla mesai gibi fedakârlık göstermelerine sebep olacaktır. Bu durumdaki çalışanın aile yaşamında üstlendiği rollerin gereği ve sorumluluklara ayıracağı zamanı işine ayırması beklenen bir sonuç olacaktır. Ancak bu durum çalışanın aile ile ilgili sorumluluklarını aksatmasına yol açacağından, çalışanın olumsuzluk yaşamasına ve neticede de iş-aile atışması yaşamasına sebep olacaktır. Çalıştığı işe bağlı olan çalışanlar iş ya da aile alanındaki rollerden kaynaklanan sorunlarla karşılaştığında önceliği çalıştığı işe vereceğinden ve bunun sonucunda da oluşacak gerginliği aileye yansıtacağından iş-aile atışması yaşayacaktır (Karacaoğlu, 2005: 58-59).

### **2.4.3. Aile İle İlgili Faktörler**

Anne veya baba olmak bireye sorumluluklar getirdiği için aile ile ilgili etkinliklere daha fazla katılmayı gerekli kılmakta ve bu durum daha fazla iş aile atışması yaşanmasına sebep olmaktadır. Evde ocuk olması, ocuk sayısı (fazla ocuk-yüksek düzeyde iş aile atışması), çocukların yaşları (ocuğun küçük olması -yüksek düzeyde iş aile atışması) iş aile çatışmasını etkilemektedir (Madsen, 2003: 37). Bu bölümde, aile ile ilgili iş aile atışması sebebi olan faktörler (aile için harcanan zaman, eşlerin çalışma saatleri, çocukların sayısı ve yaşları) zerinde durulacaktır.

***Aile İçin Harcanan Zaman:*** Evdeki iş yükünün fazlalığı, ailenin tatminsiz olması ve eve ayrılan zamanın miktarı aileden işe olan çatışmayı etkileyen etmenlerdendir

(Toraman, 2009: 38). Ailesel ihtiyaçlar bazen iş sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Aile bireylerinin çalışan bireylerden aile işleri ile ilgili destek istemesi ya da çeşitli nedenlerle eve erken gelmesine yönelik isteklerin olması durumunda çalışanlar ailelerinden gelen bu istekleri yerine getirmekte ve bundan dolayı aileden işe çatışma yaşanmaktadır (Yüksel, 2005: 306).

Yapılan çalışmalarda aileden gelen taleplerin zaman temelli aileden işe çatışmaya yol açtığına yönelik bulgulara rastlamak mümkündür. Parasuraman ve diğerleri (1996) tarafından yapılan çalışmada, aileden gelen taleplerin iş-aile çatışmasının artmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Hammer ve diğerleri (1997) tarafından yapılan çalışmada, kadınların aileye olan ilgisi yükseldikçe iş-aile çatışması düzeyinin yükseldiği tespit edilmiştir. Fu ve Shaffer (2001) tarafından yapılan çalışmada ise, ailedeki çocukların küçük olması, yaşlı veya bakıma muhtaç ebeveynlerin olması, eşin çalışması, ev işleri ve aile fertlerinin beklenti ve isteklerine ayrılması gereken zaman gibi hususların ailenin işi engellemesi noktasında önemli hususlar olduğu ve aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına neden olduğu tespit edilmiştir.

***Eşlerin Çalışması:*** Günümüz toplumlarında kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasıyla geleneksel aile yapısı değişmiş, ailelerin gelirleri artmıştır. Bu durumda kadın çalışanlar için iş ve aile alanı rolleri arasında önemli çatışmalar oluşmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013: 24). Kadın ve erkek açısından eşin ücretli bir işte çalışması farklı anlamları taşımaktadır. Evin geçimini üstlenen erkek çalıştığında bu durum kadınlar açısından bir çatışma nedeni değilken, kadın çalıştığında bu durum erkek açısından bir çatışma nedeni olabilmektedir (Karabacak, 2013: 14).

Sadece erkeğin çalıştığı ailelerde, erkeğin işi asıl rolü olduğundan uzun ve düzenli olmayan çalışmalar, iş gereği seyahate çıkma iki eşin de çalıştığı ailelerdeki kadar sıkıntı olmamaktadır. Ancak ailede her iki eşin de çalışması durumunda her iki eş de evi ve işine ait sorumluluklarına yeterince zaman ve enerjileri ayıramayacağı için daha fazla iş aile çatışması yaşanmaktadır (Uzun, 2013: 16). Yapılan çalışmalarda kadının çalışmasının aile bütçesine destek, erkeğin maddi yükünün azalması ve aile birliğinin güçlenmesi gibi olumlu katkılarından bahsedilmiştir. Diğer taraftan aileye yeterince zaman ayıramama, iş hayatında yorularak bunu eve yansıtma gibi olumsuz etkileri de tespit edilmiştir (Arpacı ve Ersoy, 2007: 48).

İş-aile çatışmasının azaltılmasında eş desteği oldukça önemlidir (Aycan ve Eskin, 2005: 468). Özellikle erkekler eşlerinin ev ve çocukla ilgili sorumluluklarını paylaşarak kadınların yaşadıkları çatışmanın azaltılmasına yardımcı olabilmektedir. Eş desteği hem aile mutluluğunun devamını sağlamakta hem de iş hayatındaki başarıya olumlu etkide bulunmaktadır.

**Çocukların Sayısı ve Yaşları:** Aile yapısının farklı olması iş aile çatışmasında farklılıklara yol açmaktadır. Dixon ve Bruening (2005: 235)'e göre bunun en önemli yönü ailede çocukların olmasıdır. Çocuk bakımının gerektirdiği sorumluluk ailede önemli düzeyde strese neden olmaktadır. Çocuklu aileler, işe ait sorumluluklarını yerine getirmek için daha kısıtlı zaman ve enerjiye sahip olmaktadır. Cinamon ve Rich (2005: 369) aile alanında yaptıkları çalışmaya göre, aileden işe çatışma ile evde çocukların olması ve ev işleri için zaman harcanması arasında olumlu yönde ilişki bulunmaktadır.

Çocuklarla ilgili iki konu iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Bunlar: Çocuk sayısı ve çocukların yaşlarıdır. Yapılan çalışmalarda çocuk sayısı arttıkça çocuklara ayrılan zamanın artmasından dolayı iş-aile çatışmasının arttığına yönelik bulgulara rastlamak mümkündür. Brough ve diğerleri (2005) çocuk sayısının kişinin yaşadığı çatışmayı artırdığına yönelik sonuçlara ulaşmıştır. Carlson (1999) yaptığı çalışmada, iş aile çatışmasının evdeki çocuk sayısından etkilendiğini tespit etmiştir. Çarıkçı (2001) yaptığı çalışmada, ailedeki çocuk sayısının fazlalığının çocuklar için ayrılması gerekli olan zamanı da arttırdığını, bununla birlikte çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemler artınca ailelerde endişenin de arttığını tespit etmiştir. Adkins ve Premeaux (2012)' a göre; çocukları az olan çalışanlar çocukları çok olan çalışanlara nazaran daha az iş aile çatışması yaşamaktadır. Cooklin ve diğerleri (2015) tarafından yapılan çalışmada da evde daha az çocuğu olan çalışanların daha az iş aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

Çocukları büyük yaşta olan anneler, çocukları küçük yaşta olanlara nazaran daha düşük düzeyde iş aile çatışması yaşamaktadır. Cohen ve Liani (2009)'nin yaptığı çalışmada, 18 yaşından küçük çocuğu olan çalışanların yüksek düzeyde aile iş çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Giray ve Ergin (2006), özellikle okul öncesi dönemde (0-6 yaş) çocuğa sahip olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını tespit etmiştir. Çünkü bu yaştaki çocukların daha fazla bakıma ihtiyacı olduğunu, çocuklarla ilgili sağlık ve eğitim sorunlarına daha sık rastlandığını, bundan dolayı küçük yaştaki

çocuklar nedeniyle kişilerin işe geç gelmesi, işten erken ayrılması ve işlerine yoğunlaşmakta sorun yaşamaması gibi olumsuz durumların daha yaygın görüldüğünü tespit etmiştir. Giray ve Ergin (2008) tarafından yapılan başka bir çalışmada farklı yaş grubu çocuk annelerinde yaşanan iş aile çatışması düzeyinin anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mjoli vd. (2013)' te yaptığı çalışmaya göre; 0-6 yaşında çocuklara sahip çalışanlar daha fazla iş aile çatışması yaşamaktadır.

Çocuk bakımından kaynaklı çatışmaların önlenmesinde erkeklerin çocuk bakımında kadınlara destek olması ve işletmelerin çocuk sahibi olan kadın çalışanlarına doğum sonrası yeterli izin vermesi önemli rol oynamaktadır (Schwartz, 2006: 180-184).

***Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Bulunması:*** Çocukların yanı sıra ailede yaşlı ilerlediği için kendi ihtiyaçlarını gideremeyen ve bakıma muhtaç olan yaşlıların bakımı da söz konusu olabilmektedir. Anne-baba, büyükanne, büyükbaba veya başka bir aile büyüğünün bakımının söz konusu olduğu durumda çalışanlar daha fazla ailevi sorumluluklara sahip olmaktadır. Çalışanların aile ile ilgili talepleri artacağı için, aileye daha fazla zaman ve enerji aktarılması gerekli olacak, bu durumda yaşancak iş-aile çatışması düzeyi de artacaktır (Doruk, 2008: 16).

## **2.5. İş-Aile Çatışması Boyutları**

Bireyin yaşam sürecinde yerine getirmek zorunda olduğu rol gerekleri değişebilmekte, rol gereklerinin yerine getirilmesi için gösterilen çaba yaşam boyu sürmektedir. Birey iş yaşamına başlamakla birlikte, iş yaşamı dışında sahip olduğu rol gereklerine iş yaşamının gerektirdiği rol gerekleri de dâhil edilmektedir. Ancak, bireye yüklenen iş ve iş dışı yaşama ait rollere ait görev ve sorumlulukları sürekli uyumlu olacak şekilde gerçekleştirememektedir. Bireyin iş ve iş dışı yaşamına ait rollerin gereklerini dengelememesi sonucu ortaya çıkan bu çatışma türünde karşılıklı etkileşim söz konusudur.

İş-aile çatışması, çalışmalarda işten aileye ve aileden işe çatışma şeklinde iki yönlü olarak ifade edilmektedir. Aile-iş çatışması genel olarak daha az incelenen çatışma süreci boyutudur ve iş-aile çatışması kadar araştırılmamıştır. Konunun çift yönlü incelenmesinden ziyade aile üzerinde işin etkilerini ifade eden işten aileye

çatışmalar üzerinde durulmaktadır. Ancak bu konunun son yıllarda literatüre girmesi ile birlikte diğer boyutu olan aileden işe çatışmalar da incelenmeye başlanmıştır (Çarıkçı, 2001: 34).

İş-aile çatışması araştırmalarda, işle ilgili taleplerin aile sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştıran işten aileye çatışma ile aile ile ilgili taleplerin iş sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştıran aileden işe çatışma şeklinde ele alınmıştır (Frone ve diğerleri, 1997: 148; Stoeva ve diğerleri, 2002: 4; Dixon ve Bruening, 2005: 228; Roos, ve diğerleri, 2006: 49; Çelik ve Turunç, 2011: 229; Hashim ve diğerleri, 2012: 1014; Coşkuner ve Şener, 2013: 2).

Greenhaus ve Powell (2003: 292)'e göre; işten aileye çatışma iş etkinliğine katılmanın aile etkinliğine katılmaya engel olduğu ya da iş stresinin bireyin aile alanında sergilediği davranışlarının olumsuz etkilendiği durumda meydana gelmektedir. Aileden işe çatışma ise aile etkinliğine katılmanın iş etkinliğine katılmaya engel olduğu ya da aile stresinin bireyin iş performansını olumsuz etkilediği durumda meydana gelmektedir.

### **2.5.1. İş-Aile Çatışması**

İş ve yaşam alanları birbirinden bağımsız olmamakla birlikte kişi rollerinin gerçekleştirildiği alanların kesiştiği noktalar da bulunmaktadır. Bireylerin işleri gereği yaptıklarının aileye ait sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediği için meydana gelen çatışma ya da işinden ailesine yönelik yaşadığı çatışma türü iş-aile çatışmasıdır (Frone vd., 1992: 728; Özdevecioğlu, 2007: 7).

Greenhaus ve Beutell (1985)'in yaptığı tanımda iş-aile çatışması, işe ait rollere katılmanın aileye ait rollere katılmayı zorlaştırması olarak ifade edilmektedir. Netemeyer ve arkadaşlarının (1996), yaptığı tanımda ise iş-aile çatışması, işle ilgili aktivitelerin aile ile ilgili aktiviteler ile iç içe girmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu tanımlar doğrultusunda, iş-aile çatışması kişinin iş alanı rollerinin aile alanı rollerini yerine getirmesini engellemesi durumunda yaşanmaktadır (Wayne vd., 2004: 108).

Voydanoff ve Kelly (1984: 882)'e göre; iş ile ilgili sorunlar aileye yansırken işin niteliğine göre farklı olmakta ve bu çatışma, bireyin aile yapısı, aldığı ücret, yaşı, yaşam

koşulları, kişinin bireysel tatmini ve aile tatmini gibi hususlara göre farklı olmaktadır. Bununla birlikte iş-aile çatışması, birçok faktörden etkilenmektedir. Bunlar (Çarıkçı, 2001: 37):

- Çalışma saatlerinin fazla ve düzensiz olması,
- Hafta sonu çalışma yapılması,
- Toplantıların çok erken ve geç saatlerde yapılması,
- İş seyahatlerinin sık olması,
- Ücretlerin düşük olması,
- İş ile ilgili fiziksel koşulların yetersiz olması,
- Çalışma koşullarının yetersiz olması,
- Üstlerin anlayışlı olmaması,
- Örgütsel yapının katı olması ve örgüt kültürünün katı olması.

Ancak, yapılan çalışmalarda, iş alanlarının aile alanlarına göre daha az geçirgen olduğu ve bundan dolayı aileden işe çatışmanın işten aileye çatışmadan daha az yaşandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işin aileyi olumsuz etkilemesi durumunun, ailenin işi olumsuz etkilemesi durumuna nazaran daha yaygın olduğu tespit edilmiştir (Yüksel, 2005: 304).

### **2.5.2. Aile-İş Çatışması**

Aile-iş çatışması, aile ile ilgili taleplerin karşılanması durumunda işle ilgili sorumlulukları yerine getirmeye engel olması veya işteki performansın olumsuz etkilenmesi sonucunda ortaya çıkan çatışma türüdür (Netenmeyer vd., 1996: 401). Aile yapısındaki özellikler ve ailenin bireye yüklediği sorumluluklar, bireyin işinde fiziksel yorgunluk yaşamasına, enerjinin tükenmesine, zihnin aileye yoğunlaşmasına neden olabilmektedir (Voydanoff, 1988: 751).

Aile iş çatışmasında, bireyin aile alanına ait istekler iş alanındaki sorumluluklarla çatışmaktadır. Örneğin, çocukların hastalanması veya bakıma ihtiyaç duyması işe olan bağlılığa engel olabilmekte ve bunun neticesinde aileden işe çatışma yaşanabilmektedir (Yüksel, 2005: 304). Ailenin küçük yaşta çocuklara sahip olması ve ailenin sahip olduğu çocuk sayısındaki artış da aileden işe yaşanan çatışmaları artırmaktadır. Çocuk

bakımı ile ev işlerine ait roller genellikle kadınlara yüklendiği için kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran daha fazla aileden işe çatışma yaşamaktadır (Bozkurt, 2012: 88).

Aile sınırlarının iş sınırlarına göre daha esnek olmasından dolayı işten aileye çatışma aileden iş çatışmaya nazaran daha çok yaşanmaktadır. Başka bir deyişle iş alanının aile alanını olumsuz etkilemesi aile alanının iş alanını olumsuz etkilemesine nazaran daha fazladır. Çünkü bireyler geçimini sağlamak için işe ya da gelire ihtiyaç duyduğundan iş sürekli olarak önceliklidir. Bu durum, iş aile çatışmalarının aile iş çatışmalarından daha fazla algılanması için sebep teşkil etmektedir (Yüksel, 2005: 304).

## **2.6. İş-Aile Çatışması Türleri**

İş-aile çatışmaları, bireyin bir rolü üstlenmesinden dolayı oluşan baskıların başka bir rolü üstlenmesi sonucu oluşan baskılarla uyumlu olmaması sonucunda oluşan bir çatışma türüdür. Roller arası çatışma birden fazla rolün gereklerinin birbirleri ile uyumlu olmaması sonucunda yaşanmaktadır (Çarıkçı, 2002: 3).

Literatürde çalışanların işleri ve aileleri için ayırdıkları zaman, çalışanların ruhsal sıkıntıları ve toplum içindeki sosyal ilişkilerine göre farklı türde iş-aile çatışmaları ortaya konulmaktadır. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasının üç çeşidi bulunmaktadır. Bunlar (Carlson, 1999: 237):

- Zaman esaslı çatışma,
- Gerginlik esaslı çatışma,
- Davranış esaslı çatışma.

### **2.6.1. Zaman Esaslı Çatışma**

Zaman esaslı çatışma, bir rol için ayrılması gereken zamanın oluşturduğu baskının diğer rol için ayrılacak zamana engel olması durumudur. Genellikle bireyin bir rolle ilgili aktiviteye zaman ayırması, diğer rolleri için ayıracağı zamanı azaltmakta ve bu rollere katılımına engel olmaktadır (O'Driscoll vd., 1992: 272). İş ya da aile rollerinden birinin yerine getirilmesi için ayrılan zaman diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması hatta imkânsız kılması ile oluşan çatışma türüdür. Bu çatışma türünün



belirleyicisi son derece kısıtlı olan zaman bir kaynağıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Turgut (2011: 158) a göre bu çatışma, bir role ait gerekleri yerine getirmek için harcanan zamanın fazla olmasından dolayı diğer role ait gerekleri yerine getirmek için yeterince zaman kalmaması urumunda yaşanmaktadır. Birey bir role ait istekleri yerine getirirken başka bir role ait sorumlulukları sürekli düşündüğünde de zaman esaslı çatışma yaşanmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 3; Deniz ve Özalp, 2014: 3).

Günümüzde teknolojik uygulamaların gelişmesi ve yaygınlaşması, işlerin ev ortamına taşınması ile sonuçlanmıştır. Bundan dolayı zaman esaslı çatışma yaşayan birey sayısında giderek artış olmaktadır. Bu çatışmanın yaşanmasına neden olan aileye ait nedenler (Dursun ve İftar, 2014: 128; Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 129):

- Evde küçük çocuğun olması,
- Başkalarının (yaşlı anne ve baba ya da bakıma muhtaç diğerleri) bakımını üstlenme,
- Kalabalık aileler,
- Eşlerin ikisinin de tam zamanlı çalışması.

Zaman esaslı çatışma iki farklı şekilde yaşanmaktadır. Bunlar (Özen ve Uzun, 2005: 131):

- Bir rolle ilgili zaman baskısı, diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi imkânsız kılabilmektedir.
- Bir role ait gerekler yerine getirildiğinde başka bir role ait oluşan baskılar zihinsel meşguliyete neden olmaktadır.

Zaman, bireyin istediği doğrultuda iki yaşam alanına da dağıtılmadığında zaman esaslı çatışma yaşanmaktadır. Örneğin, bir anne ya da baba çocuğunun okuldaki gösterisini izlemek istediği saatte çalışmak zorunda olması gösteriyi de kaçırmaması durumunda bu çatışma yaşanacaktır (Morkoç ve Tepeci, 2014: 1267).

Çatışmanın işe ilişkin kaynakları, fazla mesainin miktar ve sıklığı ile düzensiz vardiyanın olmasıdır. Haftada kaç saat çalışıldığı ile birlikte iş programının katı olması da bu tür çatışmanın yaşanmasına yol açabilir. Çatışmanın aileye ilişkin kaynakları ise, bireyin ailede üstlendiği role ait özellikler ile aile aktiviteleri için fazla miktarda zaman harcanmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Aile kaynaklı zaman esaslı çatışma, aile için ayrılacak zamanın çok daha fazla olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, evli olan çalışanlar bekâr olan çalışanlara nazaran, evli ve çocuklu çalışanlar da çocuk sahibi olmayan çalışanlara nazaran iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadır. Bunun ötesinde kadının çalışma durumu erkeğin iş-aile çatışmasını etkilemezken, kadının yönetici konumunda bir işte çalışması da erkeğin yaşadığı zaman esaslı çatışmanın düzeyini etkilemektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131).

### **2.6.2. Gerginlik Esaslı Çatışma**

İş veya aileye ait rollerden birine yüksek düzeydeki bağlılık, o rol için ayrılan zamanı arttırmakta, diğer role ait beklentilerin karşılanmasını ise engellemektedir. Bir role yönelik bağlılık, bireyin üstlendiği diğer rolün taleplerini fiziksel olarak karşılanması halinde dahi zihinsel olarak meşguliyet oluşturmaktadır. Bu zihinsel meşguliyet, alternatif durumdaki diğer rolün taleplerini karşılamak için bireyin harcadığı çabaya engel olmaktadır. İş veya aile rolünden kaynaklanan olumlu olmayan ruhsal sonuçlar diğer rolün sağlıklı olarak yerine getirilmesine engel olmaktadır. Başka bir deyişle birey işi veya ailesi ile ilgili gerginlik, endişe, alınganlık, duyarsızlık, tahammülsüzlük, sinirlilik gibi durumlar yaşadığında bireyin diğer rolüyle ilgili performansı olumsuz yönde etkilenmektedir (Bacharach vd., 1991: 42).

Gerginlik esaslı çatışma, çalışanın işle ilgili rolünü yerine getirirken olumlu olmayan duygular hissettiğinde aile ile ilgili rolünü hakkıyla gerçekleştirmesine engel olduğunda yaşanmaktadır (Deniz ve Özalp, 2014: 4). Başka bir deyişle, bir rol için yapılması gerekenlerin yerine getirilmesi esnasında bireyin yaşadığı yorgunluk, gerginlik ve tedirginlik diğer rol için yapılması gerekli olan etkinliklere engel olduğunda oluşmaktadır. Örneğin, çalışan bireyin kendisini iş ortamında tükenmiş hissetmesi ve eve geldiğinde aile ile ilgili talepleri gerçekleştirmek için gereken enerjiyi bulamaması durumunda bu çatışma yaşanmaktadır (Turgut, 2011: 158).

Gerginlik esaslı çatışma, işteki gerginliğin aile hayatına taşması durumunda aile taleplerine uyulmanın zorlaştığı durumlarda oluşmaktadır (Chen ve diğerleri, 2009: 83; Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). Çalışan birey işinden evine aile ile ilgili istekleri yerine getiremeyecek düzeyde yorulmuş, sinirlenmiş, huzursuz olmuş bir şekilde

geldiğinde bu çatışmayı yaşayacaktır. Aynı şekilde birey evinde yaşadığı sorunları işine yansıtması durumunda da bu çatışmayı yaşayacaktır. Her iki durumda da çalışan bireyin bir alanda ortaya çıkan olumsuzluklardan etkilenmesi diğer alanla ilgili rolündeki performansını olumsuz etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

Kinnunen ve Mauno (1998:172)' ya göre iş yaşamındaki işyükü fazlalığı, bireyler arası ilişkilerin zayıf olması, iş güvencesinin olmayışı, kontrol ve yönetime katılma fırsatının olmaması gibi olumsuzluklar, aile içindeki ilişkileri olumsuz etkileyen ruhsal sonuçlar doğurmaktadır. Ailede görülen bu olumsuz duygusal tepkiler, aile ile etkileşimden kaçınmaya ve aile üyelerine karşı alınganlığa neden olabilmektedir.

Gerilim esaslı çatışmanın işten kaynaklanan sebepleri; iş rolü içinde çatışma veya belirsizliğin olması, iş yükünün aşırı olması, yönetici desteği ve etkileşim kolaylığının olmaması, fiziki ve psikolojik iş taleplerinin olması, iş çevresindeki değişkenlerin oranı, iletişimde stresin olması ve işte beklenen zihinsel yoğunlaşma ve işe bağlılıktır (Carlson ve Kacmar, 2000: 1033).

### **2.6.3. Davranış Esaslı Çatışma**

Birey, toplum içerisinde farklı rol gerekleri üstlendiğinde ve sahip olduğu beklentiler arasında, farklar olması durumunda davranışlarında çatışma yaşanmaktadır. Bireyin sahip olduğu bir rolün gerektirdiği tutum, davranış ve değerler, diğer rolün gerektirdiği tutum, davranış ve değerlerle uyumlayabilir. Örneğin, bir çalışanın iş yerinde başarılı bir performans sergilemesi saldırgan, hırslı, çalışkan ve işe yönelimli olması gibi davranışsal özellikler göstermesiyle mümkün olmaktadır. Aile ortamında ise pozitif bir aile yaşamının gelişimi için, müşfik, destekleyici, uyumlu ve aileye yönelimli olmakla mümkün olabilir. Bu zıt davranışsal beklentiler, bir alandan diğerine geçiş yapılırken bireyi germekte, bireyde roller arası çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (O'Driscoll vd., 1992: 284).

Davranış esaslı çatışma bir rol ile ilgili davranışlar ile diğer rol ile ilgili davranışlar arasında uyum olmadığında oluşmaktadır. İş ve aile hayatında bireylerin yerine getirmesi gereken davranışlar farklı olmakta ve bu davranışlar arasında uyum olmamaktadır. Davranış esaslı çatışma, çalışan bireyin işindeki rolünden ailedeki rolüne

geçmesi esnasında davranışlarını uygun şekilde değiştiremediği veya işindeki rolünde başarıyı sağlayan davranışları ailesindeki rolünde başarılı olmasına engel olduğunda meydana gelmektedir (Turgut, 2011: 158).

Davranış esaslı çatışma bir role uygun olan ancak diğer rolde uygun olmayan davranışlar olduğunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, çalışma ortamında duygusal olmayan davranışlar kabul edilebilirken aile ortamında aynı davranışlar kabul edilmemektedir. İş yerinde sert, disiplinli, kuralcı olan bir babanın evinde aile fertlerine karşı aynı şekilde davranması durumunda çatışma yaşama ihtimalini yükseltmektedir. Bu çatışma, bireyin aile yaşamında işte imiş gibi davranması, iş yaşamında da evde imiş gibi davranması sonucu oluşmaktadır (Grice ve diğerleri, 2007: 791; Deniz ve Özalp, 2014: 4).

## **2.7. İş-Aile Çatışması Kuramları**

Konuyla ilgili çalışmalarda iş ve aile yaşamının karşılıklı etkileşim içinde olduğundan bahseden iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkileri açıklayan kuramlarla ilgili bir fikir birliği sağlanamadığı ve kavram karmaşasının olduğu görülmektedir (Baysal, 2016: 23). Bu çalışmada iş-aile çatışması kavramını farklı bakış açılarıyla ele alan ve açıklamaya çalışan; bölünme, taşma, telafî, çatışma, rol ve ekolojik sistem kuramlarına yer verilmiştir.

### **2.7.1. Bölünme Kuramı**

Bölünme kuramı iş ve aile yaşamlarını birbirini etkilemeyen bağımsız alanlar olarak görmekte dolayısıyla da bireyin bir alanda yerine getirdiği rolün diğer alandaki rol beklentilerini etkilemeyeceğini ileri sürmektedir (Evans ve Bartolome, 1984: 11). Bölünme kuramında çalışan birey, bir rolünü yerine getirirken bu rolün diğer rollerini etkilemesine izin vermediğinden, bu rollerin ait oldukları alanlar arasında da duygu, davranış ve tutum geçişi olmamaktadır. Başka bir deyişle işle ilgili faktörler asla aileyi; aile sorumlulukları da asla işi etkilememektedir. Dolayısıyla bu teoriye göre alanlar arasında etkileşim söz konusu olmamaktadır (Mustafayeva, 2013: 39). Örneğin, iş yerinde patronu tarafından azarlanan ve stres yaşayan birey, yaşadığı bu durumu aile fertlerine yansıtmayarak onlara karşı sevecen ve anlayışlı yaklaşabilir. Aynı şekilde

evinde aile fertleriyle sorunlar yaşıyan ve duygusal olarak etkilenen birey, işyerinde iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı neşeli ve ilgili görünür; işin gerektirdiği dikkatli ve özenli çalışmayı yerine getirebilir.

Bölünme kuramı, diğer kuramların aksine, iş ve aile yaşamlarının etkileşim içinde olmadığı varsayımına dayanmaktadır. Bu yönüyle kuram, gerçeği yansıtmamakta ve iş-aile çatışması kavramıyla uyuşmamaktadır. Kuram, aile ve işin rol gerekleri ve sorumlulukları yerine getirilirken birey etkilenmediğinden dolayı iş-aile çatışmasının da yaşanmayacağını iddia etmektedir. Bölünme kuramına karşı geliştirilen diğer kuramlar, iş ve ailenin etkileşim içinde olduklarını ve birbirlerinden etkilendiklerini ileri sürmekte; bu yönü ile daha gerçekçi görünmektedirler.

### **2.7.2. Taşma Kuramı**

İş ve ailenin birbirinden tamamen farklı iki alanmış gibi düşünülebileceği fikrini reddeden araştırmacılardan biri Kanter (1977)'dir. Taşma kuramı iş-aile çatışmasını açıklayan kuramlar arasında en dikkat çeken kuram olmuştur. Taşma Kuramı, iş ve aile alanlarının birinde oluşan pozitif veya negatif gelişme, diğer alana taşarak benzer etkiyi yarattığını savunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Taşma, iki şekilde meydana gelmektedir. Bunlar (Atabay, 2012: 14):

**Pozitif Taşma:** Kişinin işi yetenekleri, özellikleri, ihtiyaçları, beklentileri ve değerleri ile örtüşüyorsa uyuşma söz konusu olacaktır. Bu durumda olumlu duyguları ortaya çıkartarak "pozitif taşma" gerçekleşecek ve birey pozitif tutumlarını aileye yansıtacaktır. Pozitif tutumların taşması halinde, bu tutumların kaynağı olan rol, diğer rolün kalitesini zenginleştirerek, iş-aile rollerinin bütünleşmesine katkı sağlayacaktır (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 398). Buna göre, eşine ve çocuklarına yüksek bağlılık duyan bireyin, iş tatmininin de daha yüksek olması veya işinde mutlu olan bireyin, ailesiyle de daha mutlu olması beklenmektedir (Mustafayeva, 2013: 30).

**Negatif Taşma:** İş yaşamında sadece olumlu aktarmalar söz konusu olmamaktadır. İş yerindeki gerginlik, baskı, endişe gibi negatif duygular, heyecan ve mutluluk gibi olumlu duygulardan baskınsa "negatif taşma" gerçekleşecek; bu durum birey tarafından aileye yansıtılacaktır. (Atabay, 2012: 14).

Williams ve Alliger (1994)'e göre pozitif taşmalar iş yaşamından aile yaşamına doğru olmakta iken, negatif taşmalar ise her iki yönde olmaktadır (Özkul, 2014: 31).

### **2.7.3. Telafi Kuramı**

Telafi kuramı iş ve aile yaşam alanları arasında ters orantılı ilişkinin bulunduğunu ve bir alanda yaşanan olumsuz tecrübelerin diğer alanda telafi edildiğini varsaymaktadır. Bireyler iş veya aile alanında yaşadıkları kayıpları diğer alandaki çabalar ile telafi etme eğilimindedirler. Örneğin aile yaşantısında mutlu olmayan bir birey, işle ilgili kendisini daha mutlu hissedeceği faaliyetler gerçekleştirmek ister. Ya da, memnuniyetsizlik yaşadığı bir işi olan birey, aile yaşamında doyum sağlamak için çalışmaktadır (Atabay, 2012: 15).

Bireylerin iş ve aile alanlarında yaşadığı memnuniyetsizliği gidermeye yönelik bir çaba biçimi olarak ortaya konulan telafi kuramı, çatışmaya farklı bir açıdan bakmakta, aile ve işin birbirlerine etkilerini karşılıklı olarak ele almaktadır. Zedeck ve Mosier (1990)'e göre telafi kuramındaki telafi olgusu iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Mustafayeva, 2013: 38):

- Ek (supplemental) telafi durumu,
- Tepkisel (reactive) telafi durumudur.

Ek telafi durumunda birey, işyerinde arzu edilen uygulamaların veya istenen davranış ve psikolojik durumların gerçekleşme düzeyini yetersiz algıladığında bunların tersini aile ortamında arayarak telafi etme çabası içine girmektedir. Tepkisel telafi durumunda ise birey, işyerinde yaşadığı olumsuz tecrübeleri iş dışı aktivitelere yönelerek telafi etmektedir.

Ek ve tepkisel telafi kavramları arasındaki fark, telafinin farklı alanlardan sağlanmasıdır. Kişi mutlu olmadığı bir işte çalışıyorsa aile hayatında bunu telafi edecek eğlenceli aktiviteler yapmaya çalışmaktadır. Aynı şekilde eğer aile yaşamında sorunlar varsa da iş hayatında çok çalışarak başarılı olmaya çalışmaktadır. Tatmin edici koşulları olmayan bir işe sahip kişiler daha zevkli veya sıra dışı bir aile hayat arayışında olmaktadır.

Telafi kuramında üzerinde durulması gereken husus zaman kısıtıdır. İşinden yeterli derecede memnun olmayan birey, aile hayatından doyum sağlamak adına ailesine daha fazla zaman ayırdığında ya da ailesinde mutlu olmayan birey iş hayatına daha fazla zaman ayırdığında zaman temelli olarak iş-aile çatışmasının meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Özkul, 2014: 30).

#### **2.7.4. Çatışma Kuramı**

Çatışma kuramı, bir alanda memnuniyet ve başarı yaşanmasının diğer alanda fedakârlıklar gerektirdiğini savunmaktadır. Çatışma kuramı iş ve aile çevresinin birbiri ile uyum içerisinde olmadıklarını savunmaktadır. Çünkü hem iş hem de aile çevresinin farklı norm ve istekleri söz konusu olmaktadır. Bazı kuramcılara göre aile sorumlulukları işe gelmeme, işe geç gelme ve işteki verimsizliğin belirleyicisi olmaktadır. Bu kuram, bir kimsenin iş ya da ailede sahip olduğu rollerin, tek başına bir çatışma nedeni olmadığını savunmaktadır. Çatışma nedeni olan rollerin gereği olarak üstlenilen görev ve sorumluluklar birey üzerinde uyumsuz talepleri ortaya çıkarmaktadır (Tubin, 2007: 48).

Kurama göre, bir alanda sağlanacak doyum ya da başarı diğer alandaki rol adına özveriyi gerektirdiğinden, her iki alandan gelen rol talepleri uyumsuz olduğundan dolayı kişi üzerinde baskı oluşturarak çatışmaya neden olmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990:241).

Çatışma kuramına göre, bireyin çatışma yaşamasının nedeni iş ve aile alanlarındaki rollerden ziyade bireyin bu rollerin yerine getirilmesi adına üstlendiği sorumluluklardır (Efeoğlu, 2006: 17).

#### **2.7.5. Rol Kuramı**

İş-aile çatışması kavramının temel dayanak aldığı bu kuram ilk kez 1950 li yıllarda sosyoloji ve sosyal psikoloji alanındaki bilim insanları tarafından ele alınarak ortaya atılmıştır (Kinnoin, 2005: 12). Üzerine yapılan araştırmaların oldukça eski olduğu bu kuramda, bireylerin sabit bir zaman ve enerjiye sahip olması varsayımı bulunmaktadır. Böylece, bireyin çalışma yaşamına girmesi ile artan roller rol çatışmalarını da arttırmaktadır (Özmete ve Eker, 2013: 22).

Rol kuramı, tanım olarak iş-aile çatışmasının anlaşılmasında öncelikli bir öneme sahip olan ‘aile rolleri’ üzerinde nispeten daha az durmaktadır. Buna karşın, iş-aile çatışmasının temelini oluşturan “rol çatışması” kavramını esas aldığı için literatürde önemli bir yere sahiptir. Rol kuramına göre, enerji ve zaman yetersizliği ile roller arasında birbirine uymayan davranışlardan dolayı, her bir rolü başarı ile gerçekleştirmek daha zor hale gelecek ve bu durum kişisel çatışma ile sonuçlanacaktır. Bu bağlamda, roller arasında gereklilikler yerine getirilirken yaşanacak uyumsuzluk iş-aile çatışması ile sonuçlanacaktır (Grandey ve Cropanzano, 1999: 351).

İş-aile çatışması, kişi aynı anda birkaç role sahip olduğunda oluşmakta ve bu rollerin her biri; ilave zaman, enerji ve bağlılığı zorunlu kılmaktadır. Sahip olunan bu roller toplamda, kişide aşırı rol yükü ve engellenme meydana getirmektedir (Kaya, 2003: 2).

Aşırı rol yükü; kişinin sahip olduğu toplam enerji ve zamanın, farklı rollerin gereklerini yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulanı karşılamaya yetecek kadar olmamasıdır. Engellenme ise; rollerin gereğini yerine getirmeyi zorlaştıran, çatışan taleplerin oluşmasıyla ortaya çıkan durumdur.

Yapılan çalışmalarda, roller arası çatışmalara; özellikle de iş-aile çatışmasına odaklanılmıştır. Roller arası çatışma, bir rolün gerekliliklerinin diğer rolün gereklilikleriyle bağdaşmamasıdır. Örneğin, birey hem ev hem iş yükümlülüklerini yerine getirmek için gerekli zamana sahip olmayabilir ya da evde yaşadığı stresi işteki performansını etkileyebilir. Yapılan çalışma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ve rollerin yerine getirilmesi bireyi zorlamakta, bu durum yüksek derecede stres gibi psikolojik belirtilere neden olmaktadır. Ayrıca yaşanan bu çatışmanın depresyonu, fiziksel rahatsızlıkları ve bedensel şikâyetleri arttırırken; yaşam tatmini, aile yaşamı tatmini ve enerji seviyesini düşürdüğü tespit edilmiştir (Vallone ve Donaldson, 2001: 216).

#### **2.7.6. Ekolojik Sistem Kuramı**

Ekolojik sistem teorisi, iş-aile çatışmasını ve iş-aile çatışmasına etki eden çeşitli unsurları da içine alan oldukça kapsayıcı bir teoridir. Birçok çalışma, dolaylı yoldan da



olsa, ekolojik sistem teorisine dahil olmaktadır. Bu kuram, ilişki içinde bulunan tüm alanları ve bu alanların birbirleriyle etkileşimini sistemler içerisinde alarak açıklamaya çalışan bu yönüyle literatüre oldukça önemli bir katkı sağlamaktadır.

Ekolojik Sistem Kuramı, bir kişinin gelişiminin ömür boyu sürdüğünü ve kişinin gelişimini anlamının en iyi yolunun onun kişilik özellikleri ve çevresindeki özellikler ile bunlar arasındaki etkileşimin araştırılması olduğunu savunmaktadır. Bronfenbrenner (1994)'in ekolojik paradigması olan kurama göre; kişinin belli karakteristik özellikleri vardır. Kişinin rolleri, aktiviteleri ve kişiler arası ilişkileri içinde bulunduğu şartlara göre diğer kişileri de etkilemektedir. Ekolojik sistem kuramı dört hiyerarşik sistemden oluşmaktadır. Bunlar: Mikrosistem, Mezosistem, Ekzosistem ve Makrosistemdir (Bronfenbrenner, 1994: 37- 40; Bellavia ve Frone, 2005:119-120).

*Mikrosistem;* Mikrosistem, kişiyle en ilgili sistemdir. Kişinin rolleri, aktiviteleri ve kişiler arası ilişkilerinin içinde bulunduğu ilişkiler bütünüdür. Bu ilişkilerin içinde bulunduğu şartlara göre belli karakteristik özellikleri olmakta ve diğer kişileri de etkilemektedir (Bronfenbrenner, 1994: 37).

*Mezosistem;* Mezosistem, mikro sistemlerden oluşan bir sistemdir. İki ya da daha fazla ortamda gerçekleşen ve gelişmekte olan bireyi içeren bağlantıları ve süreçlerden oluşan ilişkiler bütünüdür. İş-aile çatışması araştırmalarının çoğu mezosisteme dayandırılmaktadır. Bunun sebebi de iş ve aile alanlarının birbiri üzerindeki etkisini ve bu etkinin nasıl oluştuğunu açıklamak için yapılan çalışmalardır (Bellavia ve Frone, 2005: 119).

*Ekzosistem;* iki ya da daha fazla mikrosistemin bir araya gelmesiyle oluşur. Ekzosistemi mezosistemden ayıran ise mikrosistemlerden birinin aslında kişi ile ilgili olmamasıdır. Başka bir ifade ile bireyin dâhil olmadığı ortam veya ortamlardaki süreçler, dolaylı olarak yaşamakta olduğu ortamdaki süreçleri etkilemektedir. Örneğin, bir çocuğun kendi ev yaşantısı, kendisinin dâhil olmadığı ebeveynlerinin çalışma ortamından etkilenmektedir (Bronfenbrenner, 1994: 39).

*Makrosistem;* Mikrosistem, mezosistem, ve ekosistemin birleşmesinden oluşan bir tanımlama olarak belirlemektedir. Bu sistem, verilmiş kültür ya da alt kültür, inanç

sistemleri, bilgi dağarcığı, kaynakları, gelenek ve görenekleri, yaşam biçimleri ve risk algıları gibi kapsamlı bir karakteristiğe işaret etmektedir (Bellavia ve Frone, 2005: 120).

Voydanoff (2001) iş-aile çatışması ile ilgili çalışmasında iş, aile ve toplumun kavramsal bütünleşmesine başlamak için genel bir çerçeve olarak ekolojik sistem yaklaşımını kullanmıştır. Bu çalışmada, birçok çalışmanın iş-aile çatışması araştırmalarını mezosistem seviyesinde yürüttüğünü, bu tür çalışmaların bireyin ev ve iş yaşamının birbirleri üzerine etkisi ve bu etkinin nasıl meydana geldiği üzerinde durmuştur. Bazı çalışmaların ise, iş-aile çatışması sürecini eksosistemde araştırdığını; özellikle aile ilişkileri içerisinde bireyin iş yaşantısının, o bireyin aile yaşantısını etkilediği veya ebeveynlerin iş yaşamlarındaki deneyimlerinin çocuklarının okul yaşantılarındaki deneyimlerini etkilediği yönünde bulgulara ulaşıldığını belirtmiştir. Bununla birlikte, iş ve aile alanlarında yapılan çalışmaların diğer bölümünün ise, makrosistem düzeyinde olduğunu savunmuştur (Baysal, 2016: 24-25).

## **2.8. İş Aile Çatışmasının Sonuçları**

Bireylerin sahip oldukları varlıkları kaybetmeleri, yaşamlarında daha başarılı bir duruma gelmelerini engellemekte başarılı olduklarına duydukları inançlarını yitirmelerine sebep olmaktadır. Bireyin sahip olduğu değerli varlıklar, para, samimi ilişkiler ve iş hayatında daha yüksek bir mevki sahibi olmaktır. Bireylerin iş-aile çatışması algısı, yaşamlarında strese sebep olmaktadır; çünkü bireyin hayatında sahip olduğu mutluluk verici varlıklar iş-aile çatışması yaşanması sonucu tehdit edilmektedir. Örneğin, zaman temelli aile-iş çatışması bireyin iş yerindeki potansiyelini tehdit ederek, gerginlik esaslı iş-aile çatışması bireyin evde aile bireyleriyle olumlu ve sıcak ilişkiler kurmasına engel olmaktadır.

İş aile çatışması bireyin iş ve aile yaşamı içerisinde pekçok problemlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. İş aile çatışmasının sebep olduğu problemler birey, ailesi ile çalıştığı işletme açısından oldukça önem taşımaktadır. Çünkü bireyin sağlığı, huzuru, yaşam kalitesi ve işindeki performansı bireyin yaşadığı işten aileye çatışma veya aileden işe çatışmadan, etkilenmektedir (Yüksel, 2005: 302).

İş ve aile alanlarında sahip olduğu farklı rol ve sorumluluklar, davranış biçimleri ve beklentiler bireylerin yaşamlarında çatışma oluşturmaktadır. Çatışma ise, bireyin özel yaşamında, iş yaşamında veya aile yaşamında sorunlarla karşılaşmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının yol açtığı sonuçların, bireyin kendisi açısından, aile yaşamı açısından ve bireyin çalıştığı örgüt açısından ele alarak tartışılması gerekmektedir (Baysal, 2016: 33).

İş-aile çatışmasının sonuçlarına ilişkin bir sınıflandırma yapmak amacıyla çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bellavia ve Frone (2005) iş-aile çatışmasının sonuçlarını üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmaktadır (Bkz. Tablo 1.1).

**Tablo 1.1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailesel ve Örgütsel Sonuçları**

<b>Bireysel Sonuçlar</b>	<b>Ailesel Sonuçlar</b>	<b>Örgütsel Sonuçlar</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması</li><li>- Genel iyilik halinin zarar görmesi</li><li>- Hayattan duyulan tatminsizlik</li><li>- Stres</li><li>- Psikosomatik semptomlar</li><li>- Depresyon</li><li>- Genel psikolojik gerginlik</li><li>- İlaç kullanımı</li><li>- Sigara ve içki tüketiminde artış</li><li>- Madde bağımlılığı</li><li>- Klinik ruhsal bozukluklar</li><li>- Klinik anksiyete bozuklukları</li><li>- Duygusal tükenmişlik</li><li>- Çoklu kronik sağlık sorunları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Aile yaşamından duyulan tatminde düşüş</li><li>- Aile rolü performansında düşüş</li><li>-Aile faaliyetlerine katılmada artan devamsızlık</li><li>- Ebeveynlik yükünde artış</li><li>-Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımda azalış</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- İş tatmininde düşüş</li><li>- İşyeri stresinde artış</li><li>-Öz bildirim dayalı iş performansında düşüş</li><li>- Artan işe devamsızlık oranları</li><li>- İşten ayrılma niyeti</li><li>- İşgücü devir hızının artması</li><li>- Örgütsel bağlılığın zayıflaması</li></ul>

**Kaynak:** (Açıkgöz, 2014: 61).

İş aile çatışması; kişisel ve ailesel sorunlar üzerinde etkili olmakla birlikte, örgütsel sorunlar üzerinde de etkili olmaktadır. Bu doğrultuda iş aile çatışmasının bireysel, ailesel ve örgütsel olmak üzere üç etkisi bulunmaktadır. Bu kısımda iş aile çatışmasının sebep olduğu bireysel, ailesel ve örgütsel sonuçlar açıklanacaktır.

### 2.8.1. Bireysel Sonuçları

Çalışan bireylerde yaşanan iş-aile çatışması, bireylerin stres düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır. Fiziksel ve zihinsel fonksiyonları bozan çevresel faktörler ve bu faktörlere verilen psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik tepkilerin tanımlanmasında stres kavramı kullanılmaktadır. İş-aile çatışması bireyin sahip olduğu mutluluk veren kaynakları tehdit ettiğinden dolayı strese neden olmaktadır (Atabay, 2012: 38). Vallone ve Donaldson (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışmasının yarattığı stresin bireyin sağlığını olumsuz şekilde etkilediği bu olumsuz etkinin de bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Vallone ve Donaldson, 2001: 223).

İş aile çatışmasının neden olduğu bireysel sonuçlar; sorumluluktan kaçma, psikolojik sorunlar, yaşam tatmini başlıkları altında incelenecektir.

**Sorumluluktan Kaçma:** Birey yerine getirmek zorunda olduğu sorumlulukları yerine getirirken yaşadığı çatışma sonucunda refleks olarak kaçma hissi yaşayacaktır. Birey, iş aile çatışması neticesinde yaşayacağı psikolojik sorunların etkisiyle aile ile ilgili sorumluluklarını ifa etmede güçlük çekecek ya da tamamiyle sorumluluklarından uzaklaşacaktır. Bireyin yaşadığı bu durum neticesinde aile yaşamına uyum sağlamada sorun yaşamaması söz konusu olacaktır (Diker, 2010: 71).

**Psikolojik Sorunlar:** Bireyin yaşadığı iş aile çatışması, sadece işini veya ailesini etkilememekte beraberinde bireyin hayatının tümünü de etkilemektedir. Bu durum bireyin yaşamından duyduğu tatminde azalmaya neden olmaktadır. Bu nedenle, bireyin çevresindekiler ile ilişkileri, fiziksel ve ruhsal sağlığı yaşadığı iş aile çatışmasından olumsuz olarak etkilenmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156). Küçükusta (2007: 246)' ya göre iş ve aile rolleri yerine getirilirken yaşanan problemler, psikolojik problemlerin yaşanmasında iş aile çatışması etkili olmaktadır.

Konuyla ilgili çalışmalar iş aile çatışmasının psikolojik problemlerin yaşanmasına neden olabileceğini göstermektedir. Erdem ve Erkan (2015) tarafından yapılan bir çalışmada çalışmaların uzun süren iş aile çatışması yaşamalarının fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aycan ve Eskin

(2005)'in yaptığı çalışmada iş aile çatışmasının ruhsal sağlığın düşüklüğü üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Lingard ve Francis (2006) de tükenmişlik ile iş aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Grice ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmaya göre; iş aile çatışması bireyin ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Shah ve arkadaşları (2011) yaptıkları çalışmada, yaşanan iş aile çatışmasının, strese neden olduğunu ve bunun da bireyin ruhsal sağlığını olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Mcnamara ve arkadaşları (2011)' na göre; iş aile çatışması çalışanların ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Çelik ve Turunç (2011), iş aile çatışması yaşanması sonucu oluşan gerilimin çalışanların ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. Mete ve arkadaşları (2014), işyerinde mutlu olmayan insanların ailesiyle çatışabileceğini ve iş aile çatışması arttıkça tükenmişliğinde arttığını tespit etmiştir. Rubio ve arkadaşları (2015)' na göre, çalışanlar yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşadığı için duygusal tükenme yaşamaktadır. Sharma ve arkadaşları ise (2016), iş aile çatışmasının çalışanların ruhsal sağlığını olumsuz şekilde etkilediğini tespit etmiştir.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanların ruhsal sağlıkları yaşadıkları iş aile çatışmasının düzeyi arttıkça olumsuz şekilde etkilendiği sonucuna ulaşılabilir.

**Yaşam Tatmini:** Yaşam tatmini, bireyin genel anlamda yaşam niteliğinin olumlu şekilde algılanma düzeyi şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir deyişle, bireyin kendi hayatından aldığı zevk miktarıdır (Aşan ve Erenler, 2008: 206). İyi bir işe sahip olma ve mutlu bir aile hayatına sahip olma yaşam tatminine temel teşkil etmektedir. İş aile çatışmasının yaşanması sonucu, iş hayatı aile hayatını olumsuz etkileyerek aileden duyduğu memnuniyeti düşürebilmektedir. Aile memnuniyetinin düşmesi de bireyin iş hayatını olumsuz etkileyerek yaşam tatmininde düşüşe neden olmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 131). İş aile çatışmasının yaşanmasıyla çalışan bireylerdeki stres düzeyi artmakta, bunun sonucunda da bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı bozulmakta ve çalışan bireylerin yaşam tatmini azalmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013: 26).

Konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında iş aile çatışmasının yaşam tatmininin düşmesine neden olabileceğini göstermektedir. Kossek ve Ozeki (1998), yaşanan iş aile çatışması düzeyi arttıkça yaşam tatmininin düştüğünü tespit etmiştir. Greenhaus ve

arkadaşları (2003) tarafından yapılan çalışmaya göre; iş dengesizliği yaşam kalitesini olumsuz etkilemekte ve bu olumsuz etki de yüksek düzeyde iş aile çatışmasına neden olmaktadır. Bozkurt (2012) tarafından yapılan çalışmada, yaşanan işten aileye ve aileden işe çatışma düzeyi arttıkça yaşam tatmininde azalma olduğu tespit edilmiştir. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014)' nun yaptıkları çalışmada; yaşam tatmininin iş aile çatışmasından olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmiştir. Dursun ve İftar (2014) ise yaptıkları çalışmada; kadınların iş ve yaşam doyumunun iş aile çatışmasından olumsuz şekilde etkilendiğini tespit etmiştir.

Bu bağlamda, iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerinden öncelikle kişinin kendisi ve ailesi etkilenecek; bu da kişinin yaşamı üzerinde negatif etkiler yaparak yaşam tatmini düzeyinin düşmesine neden olacaktır.

### **2.8.2. Ailesel Sonuçları**

Konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında hâkim olan genel görüş iş-aile çatışmasının bireyin aile hayatı üzerinde olumsuz etki bırakmasıdır.

İş-aile çatışmaları hem zaman hem de gerginlik temelli çatışmalara neden olmaktadır. Diğer taraftan iş hayatındaki tutum ve davranışlarını ailesi ile ilişkilerinde değiştiremeyen bireyler de davranış temelli iş-aile çatışması yaşamaktadır. İş ve aile değişkenleri arasındaki olumsuz ilişkiyi ailesel açıdan etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar (Mustafayeva, 2013: 91):

- İş yaşamında oluşan stres etkenlerinin aile yaşamının akışına ve işlevlerine zarar vermesi,
- Taşma etkisiyle iş alanındaki gerginliğin aile alanına yansması,
- Demografik ve kişisel özellikler gibi üçüncü faktörlerdir.

İş aile çatışmasının yüksek düzeyde olması, düşük düzeyde evlilik tatmini ve aile tatminine; yüksek düzeyde aile stresine neden olmaktadır (Herst, 2003: 5).

İş aile çatışmasının ailesel sonuçları; evlilik hayatının tatminsizliği, ebeveyn hayatının tatminsizliği ve aile yaşamına karşı adaptasyon sorunu başlıkları altında incelenecektir.

***Evlilik Hayatının Tatminsizliği:*** Evlilik tatmini, bireyin evlilik ilişkisinin genel bir değerlendirmesi şeklinde ifade edilmektedir. İş hayatında çatışma yaşanması iş tatminini olumsuz şekilde etkilemekte, aile hayatında çatışma yaşanması da evlilik tatminini olumsuz şekilde etkilemektedir (Yurtseven, 2008: 32).

Konuyla ilgili çalışmalar iş aile çatışmasının evlilik hayatında problemlerin yaşanmasına neden olabileceğini göstermektedir. Kinnuen ve diğerleri (2003) yaptıkları çalışmada; aileden işe yüksek düzeyde çatışma yaşayan babaların düşük evlilik tatminine sahip olduklarını tespit etmiştir. Aycan ve Eskin (2005)'in yaptığı başka bir çalışmada ise iş aile çatışmasının evlilik tatminini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. Day ve Chamberlain (2006), azalan iş aile çatışmasının artan eş bağlılığı ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bolorizadeh ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların tümü iş ve aile yaşamını dengede tutmak için çaba sarf ettiklerini ve en fazla da eşleri ile olan ilişkilerinde zorlandıklarını söylemiştir. Eşlerden birinin iş stresi yaşammasının çoğu zaman iki eşin de evlilik tatminini olumsuz olarak etkilediğini tespit etmiştir.

Evlilik tatminini arttıran ya da iş aile yaşanan çatışması düzeyini düşüren en önemli etkenlerden birisi eş desteğidir. Eş desteği; yardımcı olma, tavsiyede bulunma, anlayışlı olma ve eşlerin birbirine destek sağlamasından oluşmaktadır. Aycan ve Eskin (2005) tarafından yapılan çalışmada, eş desteğinin artması ve iş aile çatışmasının azalması, psikolojik sağlın yüksek olması, yaşam tatmininin yüksek olması ve evlilik tatmininin yüksek olması ile olumlu yönde ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

***Ebeveyn Hayatının Tatminsizliği:*** Bireyin aile ve evlilik yaşamında çocukları ile ilgili yapılması gerekenlerin yapılmaması neticesinde oluşabilecek ve çocukların göstereceği tepkilerden dolayı tatminsizlik hissedilmesi durumudur (Diker, 2010: 70). Aycan ve Eskin (2005) yaptıkları çalışmada, iş aile çatışmasının yaşanmasının ebeveyn rolü performansını olumsuz yönde etkilediğini ve düşük yaşam memnuniyetine de neden olduğunu tespit etmiştir. Hill (2005), ise yaşanan aile iş çatışması düzeyi arttıkça aile tatmini ve evlilik tatmininin azaldığını tespit etmiştir.

***Aile Yaşamına Karşı Adaptasyon Sorunu:*** Konuyla ilgili çalışmalar iş aile çatışmasının aile yaşamına karşı adaptasyon problemlerin yaşanmasına neden

olabileceğini göstermektedir. Ryan ve diğeri, (2015: 11)' ne göre; iş aile çatışması, çalışanların aile yaşamı ve iş yaşamı kalitesine yönelik algılarını değiştirebilmekte ve yaşamlarında tatmininsizliğe yol açabilmektedir. Frone ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan çalışmada, yaşanan iş aile çatışması düzeyi artması ile aile yaşamı ile ilgili performansın azaldığını tespit edilmiştir.

### **2.8.3. Örgütsel Sonuçları**

Son yıllarda iş ve aile çatışmasında farklı rollerin etki alanlarına ilişkin araştırmalar önemli ölçüde artmıştır. Yapılan çalışmalarda iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi örgütsel sonuçlar yoğun olarak incelenmiştir. Bu çalışmalara göre, iş-aile çatışmasının yüksek düzeyde yaşanmasının, düşük düzeyde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansına neden olduğu tespit edilmiştir (Netemeyer vd., 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Arslan, 2012).

İş aile çatışmasının örgütsel sonuçlarına bakıldığında; iş aile çatışması düşük performans, iş devamsızlığı, işe gecikme ve işten ayrılma isteği gibi olumsuz davranışları arttırmaktadır (Magnus ve Viswesvaran, 2005: 219; Turunç ve Fındıklı 2015: 125). İş aile çatışmasının örgütsel sonuçları ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda neredeyse bütün çatışma türleri çalışanlarda endişe ve korkunun artması, kendine güvenin azalması gibi sonuçları oluşturmaktadır (Vallone ve Donaldson, 2001: 215-216). İş aile çatışması sonucunda iş devamsızlıkların arttığı, işin bırakıldığı, iş tatmini, rol tatmini ve çalışma isteğinin azaldığı, performansın düştüğü, takım çalışmasında verimin azaldığı ve zamanın etkin kullanılmadığı gibi durumlar meydana gelmektedir (Ryan ve diğeri, 2015: 11).

İş aile çatışmasının işe yönelik etkileri; iş tatminsizliği, performans düşüklüğü, devamsızlık, işten ayrılma niyeti başlıkları altında ele alınacaktır.

**İş Tatminsizliği:** İş tatmini, çalışan bireyin işi ile ilgili genel tutumu şeklinde açıklanmaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010: 421). Çalışma yaşamı, bireyin hayatında oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple bireyin iş yaşamından memnuniyet duyması yaşamında olumlu etkiler oluşturmaktadır (Yıldırım ve diğeri, 2014: 169).



İş aile çatışmasının örgütsel sonuçlarına bakıldığında işten aileye çatışma ve aileden işe çatışmanın iş tatminini azalttığına yönelik bulgulara rastlamak mümkündür (Netemeyer vd., (1996); Parasuraman ve Simmers, 2001; Hill, 2005; Karatepe ve Kılıç, 2007; Kılıç vd., 2008; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Cohen ve Liani, 2009; Zhao ve Namasivayam, 2012; Lee vd., 2014; Erdem ve Erkan, 2015; Tekingündüz vd., 2015).

Bu çalışmalar, iş aile çatışması yaşayan bireyin, çalıştığı işletmeye zarar verebileceğini ve tatmin düzeyi düştüğü için çalıştığı işletmeye faydalı olmayamayabileceğini ortaya koymuştur (Aktaş ve Gürkan, 2015: 141).

***Performans Düşüklüğü:*** Bireyin iş ve aile yaşamındaki karmaşıklığın bir sonucu olarak oluşan iş aile çatışması, birçok olumsuzluğun nedeni olmaktadır. Bireyin çalıştığı iş yerinde gösterdiği performansı iş aile çatışmasından olumsuz şekilde etkilenmektedir (Karabay, 2015: 114).

İş aile çatışmasına yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında işten aileye çatışma ve aileden işe çatışmanın performansı olumsuz etkilediğine yönelik bulgulara rastlamak mümkündür. Frone ve arkadaşları (1997), yaptıkları çalışmada aileden işe çatışmanın yaşanma düzeyi arttıkça çalışanın iş performansında azalma olduğunu tespit etmiştir. Başka bir çalışmada Karatepe ve Kılıç (2007) ise, çalışanların iş performansının aileden işe çatışmasından olumsuz etkilendiğini tespit etmiştir. Çelik ve Turunç (2010), çalışanların yaşadığı işten aileye ve aileden işe çatışmasının iş performansı düşüklüğüne sebep olduğunu tespit etmiştir. Gümüştekin ve Gültekin (2015), kadınların aile ile ilgili alanlarında sahip oldukları sorumlulukları sonucu oluşan baskının, iş yaşamlarını olumsuz etkilediğini ve bu durumun çalışan performansı düşüklüğüne neden olduğunu tespit etmiştir.

***Devamsızlık:*** İşe devamsızlık, çalışan bireyin herhangi bir mazereti olmaksızın yönetici ya da işletme sahibine haber vermeksizin işe gelmemesi şeklinde ifade edilmektedir (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Çalışanlar, yaşadıkları çatışmalara tepki gösterme ve bu çatışmaları azaltmak amacıyla geçici olarak devamsızlık davranışını seçebilmektedir. Ancak iş aile çatışması sürekli oluşabilmektedir. Çalışanların işe geç kalma, işten erken ayrılma ve devamsızlık gibi davranışları düzenli bir şekilde tercih

etmeleri durumunda iş aile çatışması ile devamsızlık arasında olumlu bir ilişki oluşturacaktır (Boyar vd., 2005: 920).

Ailenin bireyin işten erken ayrılması ve evde kalmasını istemesi bireyin işine devam etmemesine neden olabilmektedir. Bununla birlikte diğer beklenmedik aile sorumluluklarının artması işten erken ayrılmaya ve işte devamsızlık göstermeye etki edebilmektedir (Yüksel, 2005: 307). Çalışanın işten erken ayrılması aile üyelerinin istek ve beklentilerinden kaynaklanabilmektedir. Çalışanlar, aile üyelerinden gelen bu istek ve beklentilerden dolayı işi ile çatışma yaşayabilmekte ancak aile üyelerinin beklentilerine yine de yanıt verebilmektedir. Bu durumun düzenli tekrarı halinde iş aile çatışması ile işten erken ayrılma arasında olumlu ilişki ortaya çıkacaktır (Boyar vd., 2005: 920).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının devamsızlık oranını etkilediğine yönelik bulgulara rastlamak mümkündür. Boyar ve diğerleri (2005) tarafından yapılan çalışmada, işe geç gelme ve devamsızlık ile iş aile çatışması arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada iş aile çatışmasını yüksek düzeyde yaşayan kadınların devamsızlık oranının en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Taslak (2007) tarafından yapılan çalışmada ise, iş aile çatışmasının birey bazında aile ve hayattan duyulan memnuniyeti olumsuz etkilediği ve işletme bazında ise çalışanlarda devamsızlık ve iş değiştirme eğilimine yol açtığı tespit edilmiştir.

***İşten Ayrılma Niyetinin Oluşması:*** Niyet, bazı faaliyetleri gerçekleştirmek için saf arzudan başlayıp ciddi düşünce, karar almaya uzanan bir kararlılık olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların işletme içi nedenler veya kişisel nedenler dolayısıyla işten ayrılma doğrultusunda verdiği karardır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 1328).

Çalışanlar çalıştığı işletmeden ayrılma öncesinde kendilerinde işten ayrılmaya yönelik bir niyet oluşmaktadır. Bir çalışanda işten ayrılma niyetinin eyleme dönüşmesi belli bir süreçte olmakta ve bu süreç de pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler şunlardır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339; Demir ve Tütüncü, 2010: 68):

- Dışsal faktörler,
- Örgütsel faktörler,
- Kişisel faktörler.

İş aile çatışmasının yaşanması bireysel anlamda aile ve yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemekte ve çalışanların iş doyumunun azalması sonucu örgütsel anlamda ise bireylerde işten ayrılmaya yol açmaktadır. Çalışanların işe devam etmeleri işi veya ailesinden kaynaklanan stres neticesinde zorlaşmaktadır. Bundan dolayı işten ayrılma niyeti iş aile çatışmasından etkilenmektedir (Karabay, 2015: 128).

Konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının işten ayrılmayı etkilediğine yönelik bulgulara rastlamak mümkündür. İş aile çatışmasının hissedilme düzeyi arttığında aile yaşamı ile çatışan iş taleplerini azaltmaya çalışan bireyin yaptığı tek aklına gelen işten ayrılma olmaktadır. Bundan dolayı iş aile çatışmasının yüksek düzeyde olması, işten ayrılma niyetinin yüksek seviyede olması ile ilişkilidir (Andres vd., 2012: 754). Başka bir çalışmada; kadınlar, iş ile ilgili nedenlerden ziyade aile ile ilgili sorumluluklardan dolayı erkeklere nazaran daha fazla işten ayrılmayı düşünmektedir (Greenhaus vd., 1997: 252). İşyerinde artan stres, gerginlik ve yorucu görevlerden dolayı iş ve aile alanında daha fazla hayal kırıklığı yaşanmaktadır. Birey, ek zorluklarla karşılaştığında çatışmayı azaltmak için kendi iş ve aile sorumluluklarını dengelemek amacıyla alternatif iş imkânlarını değerlendirebilmektedir (Özbağ ve Ceyhun, 2014: 644). Çalışan birey iş aile çatışması yaşadığında işi bırakma eğiliminde olabilmekte ve yaşadığı bu çatışmayı sonlandırmak için daha aile dostu işler arayabilmektedir (Nohe ve Sonntag, 2014: 2).

## ÜÇÜNCÜ KISIM

### YAŞAM KALİTESİ

#### 3.1. Yaşam Kalitesi Kavramı

Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için kazanç elde edeceği bir işe ihtiyacı vardır. İşten elde ettiği kazanç ile de ihtiyaçlarını karşılamakta ve yaşam kalitesini yükseltmektedir. Birey koşulları uygun olan çalışma ortamı ve işinden aldığı doyum sayesinde olumlu duygular ile beslenmekte, buna paralel olarak yaşam doyumu ve yaşam kalitesi de yükselmektedir. Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler, yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerinde hassasiyetle durulmayı gerektirmiştir. Ekonomik ve teknolojik açıdan sağlanan iyileşmelerin yaşam kalitesinin artırılmasında yeterli olmaması, işletme içerisinde çalışan insanların, işletme politikaları belirlenirken stratejik bir kaynak olarak ele alınmasını gerekli kılmıştır.

Sağlık çalışanları diğer meslek gruplarına göre daha ağır sorumluluklara sahiptirler. Yaptıkları işler insan hayatını doğrudan etkilediğinden, hata yapma şanslarının olmadığı görevleri bulunmaktadır. Bu sebeple, beklentilerinin öğrenilip gerçekleştirilmesi ve yaşam kalitelerini olumsuz etkileyen faktörlerin iyileştirilmesi gerekmektedir. Böylece sağlık çalışanları daha özverili, sağlıklı ve mutlu bir şekilde görevini yerine getirecek, hizmet sunduğu bireyler de memnun olacaktır (Aba, 2009: 5). Sağlık kuruluşları çalışanlarının iş yaşam ve yaşam kalitelerini değerlendirmelidir. Bunun sonucunda hem çalışanlarının ihtiyacını belirleyecek, hem de yönetim olarak çalışma koşulları ve denetim eksikliklerini görebilecektir (Van Laar vd., 2007; 327).

Yaşam kalitesi kavramı, kişinin fiziksel, duygusal ve sosyal iyilik halini ve yaşamın günlük fonksiyonlarını sürdürebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Yaşam kalitesi, kişinin yaşadığı toplumun sunduğu imkânlardan yararlanması, toplumsal beklentileri ve temel ihtiyaçları karşılanması gibi birçok yaşam alanından söz etmektedir. Yaşam kalitesi kavramı, bahsedilen bu alanların geliştirilmesi ve düzenleme yapılması açısından önemlidir (Şenol ve Türkay, 2006:383).

İnsanlar, yaşama baktıkları pencerelerden içeri aldıklarıyla yaşamı yorumlamakta ve algılamakta, yaşam kalitesi bu algılama ve yorumların bir ürünü olmaktadır. Bu algılama ve yorumlar insanların iç huzurunu ve davranışlarını belirlemektedir. Bunlara iç kalite ve dış kalite de denmektedir. Bu ikisinin toplamından da yaşam kalitesi oluşmaktadır (Bıçakçı, 2006: 3). Bu anlamda yaşam kalitesi kavramının, fiziki sağlık, psiko sosyal durum, bağımsızlık düzeyi, kişisel inançlar, sosyal ilişkiler ve yaşanan çevrenin özelliklerini içeren geniş bir içeriği bulunmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde yaşam kalitesi kavramı çevresel, sosyal ve kültürel etmenlere bağlı, öznel bir değerlendirmeyi içermektedir.

Yaşam kalitesinin algılanmasında kişiler arası farklılıklar görülmektedir. Bunu ayağı kırılan bir insan üzerinden değerlendirecek olursak; ayağı kırılan bir insanın yaşadığı bu durumu fiziksel olarak değerlendirmeyerek, kendisi için çok önemli bir toplantının kaçırılmasına neden olarak görmesi neticesinde yaşadığı olumsuz etki, yaşam kalitesi ile ilgilidir. Fakat tam tersi bir durumda, ayağı kırılan bu insanın tezini bitirmek için bir imkân yakalayacağı için bu durum kişiyi mutlu edecekse yaşam kalitesi olumlu olabilecektir.

Yaşam kalitesi, kişisel iyilik halini de içine alan fiziksel sağlık durumunun da ötesinde geniş bir kavramdır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) yaşam kalitesini; bireyin kültür ve değerler sistemi içerisinde kendi durumunu algılama biçimi şeklinde tanımlamıştır. Kişinin yaşadığı yerdeki amaçları, beklentileri, standartları ve ilgilerini kapsamaktadır (Yıldırımçakar, 2015: 9).

Bireyin yalnızca, sağlık durumu, yaşam stili, yaşam doyumu, ruhsal sağlığı veya mutluluk kavramları ile eş anlamlı olmayan yaşam kalitesi kavramının birçok boyutu bulunmaktadır. Bireyin tüm bu alanlardaki kişisel algılamaları ile birlikte yaşamın diğer yönlerini de kapsamaktadır. Yukarıdaki tanımlanmalar doğrultusunda yaşam kalitesi kavramı hakkında şu tespitler yapılabilir (Demirkıran, 2012: 22-23);

- Yaşam kalitesi ile ilgili olarak pek çok disiplin çalışma yapmaktadır. Bu anlamıyla kavram, disiplinler arası bir boyutta ele alınmalıdır.

- Yaşam kalitesini oluşturan boyutlar kavramın ilgi alanına giren bilim dalının içeriğine göre değişebilmektedir. Ancak, temelde nesnel ve öznel göstergelerin etkileşiminden oluştuğu söylenebilir.
- Yaşam durağan bir şey değil, bir süreçtir. Yaşam kalitesi çok yönlü bir kavramdır. Bu nedenle yaşam kalitesi, maddi, manevi tüm öğelerin etkileşimlerinden oluşan yaşamı meydana getiren fiziksel, sosyal, psikolojik bir bütünlüktür.
- Yaşam kalitesi kavramı farklı zaman, kültür, toplum hatta aynı toplum ve kültürdeki bireyler açısından farklı içeriğe sahip olabilir. Bu farklılık bireyin yaşam kalitesinin öznel boyutu ile bağlantılıdır.
- Yaşam kalitesinin öznel boyutu oldukça önemli olmakla beraber, yaşam kalitesi bir bütün olarak dünyadaki her insan için ölçülebilir ve geçerli bir kavramdır. Ölçülebilir olması; bilimsel yönünün olması, yaşamla ilgili olarak veri sağlaması anlamına ve işlevsel olması gelmektedir.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere yaşam kalitesi bireyin yaşama yüklediği anlam ile bağlantılıdır. Başka bir deyişle dünyadaki insan sayısı kadar farklı yaşam tanımı ve bu yaşamlara kalite katan özellikten bahsedilebilir. Yaşam tüm yönleriyle ele alındığında, bu sonucun aslında oldukça doğal olduğu düşünülebilir. Yaşam kalitesi değerlendirildiğinde asıl önemli olan öznel ve nesnel boyutların birlikte ele alınarak değerlendirilmesi gerekliliğidir.

Yaşam kalitesi ile ilgili yapılan tanımlar değerlendirildiğinde şu sonuca ulaşılabilir. Yaşam kalitesi, toplumların modern hayatlara ulaşması ve modern yaşamın gelişimiyle birlikte gündeme gelmiş ve gelişmiş bir kavramdır. Yapılan araştırmalarda yaşam kalitesinin tek başına bir göstergesinin maddi zenginlik olmadığı; politik, sosyal hatta mekânsal faktörlerin de yaşam kalitesi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda yaşam kalitesi kişi ve toplumların sahip olduğu maddi kaynakları ve gelirinden ziyade ihtiyaçlarının tatmini ve yaşam tarzına odaklanan bir kavram olmaktadır. Özetle belirtmek gerekirse yaşam kalitesi maddi zenginlikten ziyade bireyin yaşam tarzı üzerinde oldukça etkili olan bir değişken olarak görülecektir.

### 3.2. Yaşam Kalitesinin Alanları

Yaşam kalitesi çalışmaları sosyoloji, psikoloji, tıp gibi farklı alanlarda yapılmıştır. Bugün bu terim farklı biçimlerde kullanılmaktadır. Pek çok insan yaşam kalitesi hakkında düşündüğünde ilk bakışta akıllarına gelen şey güzel bir ev, iyi bir araba, dünyadaki güzel yerlere seyahat etme gibi konular olmaktadır. Fakat kavram daha ayrıntılı değerlendirildiğinde yukarıda zikredilenlerden daha farklı anlamları da içerdiği görülecektir. Bunlardan bazıları şunlardır (Demirkıran, 2012: 29):

- İlginç ve tatmin edici bir işe sahip olma
- Güven içinde hissetme
- Kendine güven duyma
- Hayatını paylaştığı kişilere kendini yakın hissetme
- Kendisi açısından önemli olan inançlara sahip olma ve bu doğrultuda yaşama
- İsteddiği şeyleri elde edebilme
- Farklı imkânlarla ve bu imkânlar arasından seçim yapabilme sansına sahip olma

Bu konular dünyanın her yerindeki insanlar için önemlidir. Bu açıdan bakıldığında yaşam kalitesi tüm insanlar tarafından paylaşılan konular üzerine odaklanmaktadır. Yaşam kalitesi, sağlık kavramını da içermekte fakat bu kavramlarda sınırlandırılmamaktadır. İnsan yaşamında öneme sahip olan alanlar, sağlıklı ve hasta olan gruplar üzerinde yapılan çalışmalar neticesinde farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır.

Yaşam kalitesinin ilgili olduğu alanlar değerlendirildiğinde; bedensel ve ruhsal alan, bağımsızlık düzeyi, sosyal ilişkiler, çevre, kişisel inanışlar, genel sağlık kalitesi gibi alanlar da görülmektedir. Bu alanlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde yaşam kalitesi dört temel alanda ortaya çıkmaktadır. Yaşam kalitesini ilgilendiren alanlar, Hoes ve Sullivan'a göre dört temel grup altında incelenmektedir. Bunlar:

- Psikolojik esenlik
- Fiziksel esenlik
- Sosyal ve bireysel esenlik
- Maddi esenlik

Bu alanları aşaşıdaki gibi açıklamak mümkündür (Yıldırımçakar, 2015: 17-21):

### 3.2.1. Fiziksel Esenlik

*Yeme, İçme ve İştah:* Sağlık alışanları çalışma ortamlarında ve çalışma saatlerinden dolayı yeterli ve dengeli beslenme imkânı bulamamaktadır. Yoğun tempo sebebiyle yaşanan yorgunluktan dolayı sağlık çalışanlarının çoğunlukla fizyolojik ihtiyaçlarını (yeme içme gibi) dahi karşılayamadığı, bitkinlik düzeyinde yorgunluk yaşadığı ve yaşam kaliteleri de bu durumdan olumsuz etkilendiği görülmektedir (Kavlu ve Pınar 2009: 1544).

*Cinsellik:* Cinsel yaşam, her insanın yaşamında olan fizyolojik ihtiyaçlardan biridir. Bu cinsel yaşam, bireyin fizyolojik yaşamını sağlıklı bir Şekilde devam ettirebilmesi için önemlidir. Cinselliğin sağlık üzerinde; daha uzun ve kaliteli bir yaşam sürdürme, kişiye daha genç gösterme, depresyonu azaltma, bağışıklık sistemini güçlendirme, kalori yaktırarak kilo verme ve kiloyu koruma, kan dolaşımını hızlandırarak ağrı dindirme, hormonların düzenli çalışmasını sağlama, çiftler arasında bağlılık artırma, stresi azaltma ve özgüveni arttırma gibi olumlu etkileri bulunmaktadır (Hattat, 2014: www.gazetevatan.com).

*Uyku:* Sağlık alışanları yirmi dört saat süren, vardiya ve nöbet sisteminde düzenli olmayan saatlerde çalıştığı için bedenleri uyku bozuklukları ile olumsuz etkilenmektedir. Vardiyalı ya da nöbetli çalışma uyku bozukluğunu ortaya çıkartmaktadır. Gece çalışmalarının insan üzerindeki bu olumsuz etkileri ile birlikte, sosyal ve aile ilişkilerinde de olumsuz etkisi olan tükenmişlik gibi ruhsal sorunlara neden olmaktadır (Behll, 2015: 32). Yetersiz uykudan dolayı sağlık çalışanlarının yaşam kalitelerinin düştüğü gözlenmiştir. Ayrıca tıbbi hata yapma riskleri de normal çalışanlara nazaran daha fazladır. Landrigan ve arkadaşları (2004)'nın asistanlar üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada geleneksel tarifede çalışan asistanların daha fazla uykuya izin veren tarife ile çalışan asistanlara nazaran tıbbi hata yapmalarının %36 daha fazla tespit olduğunu etmişlerdir (Landrigan vd., 2004:1342).

*Yorgunluk:* Yorgunluk, kişinin günlük aktiviteleri için gereken yeterli g ve enerjiyi kendinde bulamaması veya rutin aktiviteleri bitiminde tükenmişlik hissi



yaşamı durumudur. Sağlık personeli, uzun çalışma süreleri, iş yükü fazlalığı, zamanın oluşturduğu baskı, zor veya karmaşık görevler, yeterli olmayan dinlenme araları gibi risk faktörleriyle karşı karşıyadır. Tıbbi müdahale esnasında, hizmet yoğunluğuna göre değişen; uzun süreli ayakta kalma, nöbetlerde uykusuz kalma, düzensiz beslenme gibi faktörler sağlık personelinin yorgunluğunu arttırmakta ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Demirkıran, 2012: 73).

Sağlık çalışanları, yoğun iş ortamı ile ruhsal ve bedensel sağlığını yitiren kişilerle olan ilişkilerinden dolayı bedensel ve zihinsel olarak yorgunluk hissetmektedir. Bu durum da sağlık çalışanlarının yaşam kalitesine olumsuz yönde etki etmektedir.

*Sağlık Veya Hastalık Durumu:* Sağlık çalışanları, iş ortamları nedeniyle bazı meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu meslek hastalıklarından kaynaklanan riskli ortamlarda görev yapmaktadırlar. Sağlık çalışanlarının sağlığı; biyolojik, fiziksel, ergonomik, kimyasal ve psikososyal tehlike ve risklerden etkilenmektedir. Özkan (2005), Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü (NIOSH), hastanelerde fiziksel 29 tip, kimyasal 25 tip, biyolojik 24 tip, ergonomik 6 tip ve psikososyal 10 tip olmak üzere toplamda 75 tip tehlike ve risk olduğunu bildirmiştir. Bu tehlike ve risklere maruz kalmanın sağlık çalışanlarının yaşam kalitesinde düşüşe neden olduğunu gözlemiştir.

### **3.2.2. Psikolojik Esenlik**

*Doyum Alma:* Bireyin, yaşadığı andan ve hayattan zevk alması şeklinde tanımlanmaktadır. Sağlık çalışanları ruhsal ve bedensel sağlığını yitirmiş bireylerle sürekli bir iletişim halinde olduğundan her ne kadar iş hayatı ve yükümlülükleri yoğun olsa da yaşadıkları anın değerini fark ederek mutlu olmaktadır. Bu durumun da yaşam kalitesine olumlu katkı sağladığı tespit edilmiştir.

*Otokontrol:* Kişinin arzulanan durum için davranışlarını, başka eğilimlerini, daha az önemli gördüğü isteklerini kısıtlamasıdır ([www.uludagsozluk.com](http://www.uludagsozluk.com)). Sağlık çalışanları ruhsal ve bedensel sağlığı bozuk insanlarla birebir ilgili olduklarından kendilerinin kontrol ettiği sürekli olarak iyi olan kontrol mekanizmalarının olması gerekmektedir.

*Yararlılık:* Yararlılık; yardımsever olma, merhametli olma, iyi olma, sevecen olma gibi insani duygulara karşılık gelen bir sözcüktür. Yararlılık, yapılması gerekli olan yükümlülükler kapsamında bireyin hedeflediği, bir davranışın olası olumlu neticelerinin belirli bir seviyede tutulabilmesidir. Böylelikle bireysel davranışların niteliği olumlu sonuçların da etkisiyle fayda yönünde artış olmaktadır. Bireyin başkalarına yarar sağladığını düşünmesi bireyde psikolojik olarak rahatlamaya yol açmaktadır. Sağlık çalışanı, yararlılık sayesinde hastanın yaşamına destek vermekte, tedavisini yaparak yaşadığı ağrı ve acıyı dindirmektedir. Her durumda hastaya yararlı olur (Megep, 2015: 5). Sağlık çalışanları kaliteli hizmet sunmak için çabalarken kendilerinden sağlık hizmeti talep eden hastalar için ne şekilde yararlı olabileceği ilkesiyle çalıştığında manen huzur elde etmekte ve sahip oldukları yaşam koşullarının da kıymetini anlamaktadır.

*Anksiyete:* Nedeni bilinmeyen, içten gelen, belirsiz olan korku, kaygı ve sıkıntı, kötü bir şey olacakmış duygusudur (psikolojigazetesi.com). Sağlık çalışanları, ruhsal ve bedensel sağlığı bozulan hasta bireylere hizmet verdiğinden kendilerinde de aynı hastalıkların olabileceği korku ve endişesine sahip olabilmektedir. Bu durumda sağlık çalışanının mesleğinden kaynaklı bir anksiyete bozukluğu yaşamaması sözkonusu olmaktadır.

*Bedensel İmaj:* Bireyin düşüncelerinde kendi bedeni ile ilgili görüş ve algısıdır ve kişiliğin temel bir bileşenidir (Arsel vd., 2014: 6). Sağlık çalışanları yaşadıkları iş tecrübeleri neticesinde, buldukları iş ortamında sağlıklı olmayan ve ızdırap çeken hastalar olmasından dolayı, dış görünüşün çok da önemli olmadığı, insanın sağlıklı olmasının yaşam kalitesinde önemli bir yeri olduğu kanaatine sahip olmaktadır.

*Meşguliyet:* Bireyin yaşamında ilgili olduğu, onun zamanını alan alanlara sahip olmasıdır. Bu alanların etkisiyle birey meşgul olmakta ve sağlam bir psikolojiye sahip olmaktadır. Sağlık çalışanları yoğun ve tempolu çalışma koşullarından dolayı kendileri için vakit ayıramamakta buna bağlı olarak yaşam kaliteleri düşmektedir (Yıldırımçakar, 2015: 19).

### 3.2.3. Sosyal ve Bireysel Esenlik

*Sosyal Etkinlik:* Bireylerin sosyal çevreler ile etkileşim içerisinde olmaları ve sosyal olarak faaliyette bulunmalarınıdır. Sağlık çalışanları çalışma koşulları sebebiyle (çalışma saat ve çalışma şekli) sosyal aktiviteler için vakit ayıramamakta bu sosyal aktivitelerden uzak kalabilmektedir. Bu durum sağlık çalışanlarını anti-sosyal hissetmelerine neden olmakta, mutsuz etmekte ve yaşam kalitelerinin düşmesine neden olmaktadır.

### 3.2.4. Ekonomik ve Maddi Esenlik

*Geleceğe İlişkin Güven:* Birey gelecekle ilgili kaygı taşımadığı ve maddi olarak kendisini geleceğe hazır hissettiğinde ekonomik esenliği elde etmektedir. Sağlık çalışanları belirli bir hizmet yılını tamamlama sonrasında emekli olmakta ve gelecekte güvende olabilmektedir. Bu durum da sağlık çalışanlarının yaşam kalitesine olumlu yönde etkide bulunmaktadır.

*Sigorta:* Birey geleceğini güvence altına almak ve kendini güvende hissetmek istemektedir. Sağlık çalışanları çalışmaya başladıkları andan itibaren sigortaları yapılmakta ve bu anlamda sıkıntı veya endişe duymamaktadır. Bu durum, sağlık çalışanlarının yaşam kalitelerine olumlu yönde etkide bulunmaktadır.

*İş güvencesi:* Her bireyin kendi ayakları üzerinde durma ve kendisini ekonomik olarak rahat hissetme isteği bulunmaktadır. Bu isteğin yerine getirilmesi için birey beklentilerine uygun bir işe sahip olmalıdır. Ülkemiz koşullarında sağlık çalışanları iş bulma noktasında sorun yaşamamanın verdiği rahatlıkla yaşam kalitelerini yükseltmektedir.

## 3.4. Yaşam Kalitesi Göstergeleri

Yaşam kalitesi göstergeleri toplumun bütününe kapsayan sağlık, sosyoloji, iktisat ve psikoloji alanında önemli bir araştırma konusudur. Yaşam kalitesi göstergelerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda bu göstergeler ana başlıklar altında toplanmıştır. Yener ve Koç (2001) tarafından yapılan çalışmaya göre yaşam kalitesinin bir endeksi bulunmaktadır. Bu endeks doğrultusunda yaşam kalitesi göstergeleri için

kullanılan değişkenler; Sağlık hizmetlerine ulaşım, yaşama ortamı ve yaşama hakkını belirleyen göstergeler şeklinde belirtilmiştir (Yener ve Koç, 2001:123).

Yaşam kalitesinin değerlendirilmesinde pek çok unsur ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle ele alınan unsurlar şunlardır (Perim,2007; Demirkıran, 2012; Ekelik Gülgün, 2014; Karademir, 2014; Muku, 2014; Behlül, 2015;Yıldırımçakar, 2015):

### **3.3.1. Ekonomik Göstergelerle Yaşam Kalitesi**

Ekonomistler yaşam kalitesi kavramını ulusal üretim, çalışma, barınma, sosyal durum gibi faktörler ile ele almışlardır. Gelir, eğitim, sağlık ve barınma yaşam kalitesi ile yakından ilişkilidir. Ayrıca ekonomistler, ilk kez Gayri Safi Milli Hâsıla' yı (GSMH) hesaplarken bir gösterge olarak yaşam kalitesini kullanmışlardır (Saka vd., 2006: 14)

Yaşam kalitesinin ekonomik göstergeleri şunlardır (Nussbaum ve Kumar Sen, 1993: 23):

- Gayri safi milli hâsıla
- Kişi başına düşen milli gelir
- İstihdam edilme olanakları
- Aile varlıkları
- Ailedeki çalışan sayısı
- Besin tüketimi
- Sahip olunan dayanıklı tüketim malları

*Gayri Safi Milli Hâsıla (GSMH):* Kişi başına düşen bir gelir olarak tanımlanmaktadır. “Gayri Safi Milli Hâsıla (GSMH), bir ülkenin vatandaşları tarafından belirli bir dönemde gerek söz konusu ülkede, gerekse diğer ülkelerde üretilen nihai mal ve hizmetlerin toplam parasal değeridir” (Dinler, 2013: 341). Burada vatandaşlık ayrımı yapılması, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'dan (GSYİH) farklı olduğunu belirtme sebebi iledir. GSYİH, yabancı ülke vatandaşlarının sözkonusu ülkede ürettiği nihai mal ve hizmetleri de kapsamaktadır” (<https://www.turkcebilgi.com>). Sağlık çalışanları kendileri

ile aynı düzeyde olan diğer meslek gruplarına nazaran GSMH' da biraz daha fazla paya sahiptirler.

*Kişi Başına Düşen Milli Gelir:* Bir ülkedeki vatandaşların yaklaşık gelir seviyesi ile ilgili fikir oluşturan göstergelerden biridir. “Bir ülkenin gayri safi millî hâsılasının, ülkedeki nüfusa bölünmesi sonucu kişi başına düşen GSMH bulunur. Aynı şekilde, bir ülkenin gayri safi yurtiçi hâsılasının (GSYİH) o ülkenin nüfusuna bölünmesi sonucunda ise, kişi başına düşen GSYİH elde edilir” (<https://www.turkcebilgi.com>). Millî gelir bir ülkenin ekonomik gücünü gösterdiğinden dolayı milli gelir ve kişi başına düşen millî gelirin ölçülmesi oldukça önem arz etmektedir.

*İstihdam Edilebilme Olanakları:* Bir toplumda kişilerin kazanç elde etmek için kendi istekleri ile çalıştırılmasına “istihdam” denilmektedir. “Geniş anlamda istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tümünün belirli bir dönemde var olan teknolojik düzeye göre kullanılma düzeyidir. Bu anlamda "tam istihdam", bir ekonomide var olan tüm üretim faktörlerinin üretime katılması, tüm üretim faktörlerinden yararlanılması anlaşılmaktadır. Dar anlamda istihdam denildiğinde ise, üretim faktörlerinden sadece emeğin kullanılması anlaşılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında tam istihdama ulaşmak, bir ekonomide var olan işgücünün tümü iş bulduğunda gerçekleşmektedir” (<https://www.turkcebilgi.com/istihdam>).

Ancak pratikte istihdam, genellikle iktisatçılar tarafından daha dar anlamda sadece işgücünün çalıştırılması şeklinde kullanılmaktadır. Çünkü işgücünün istihdam edilebilmesi için diğer üretim faktörlerinin de olması gerekmektedir. Yani işgücünü istihdam edecek bir işverenin, işyerinin ya da kullanılacak bir makine, bir alet veya ekipmanın da bulunması gerekir. Bu nedenle, istihdam denildiğinde sadece işgücünün konu edilmesi pratikteki istihdam anlayışı ile uyumsuzdur (Yıldırımçakar, 2015: 25).

Sağlık çalışanlarının istihdam edilebilme olanakları diğer çalışanlara nazaran yüksek olmakta istihdam ile ilgili kaygıları yok denecek kadar az olmaktadır. Fakat sağlık çalışanları da istihdam edilmeleri olanakları açısından kendi aralarında farklılık arz etmektedir.

*Aile Varlıkları:* Akrabalık ilişkisi olan bireylerin, taşınır ve taşınmaz tüm mal varlıkları ile aileye ait olan maddi varlıkların tamamı şeklinde ifade edilmektedir.

*Ailede Çalışan Kişi Sayısı:* Bir ailedeki çalışan sayısı doğrultusunda o ailenin ekonomik durumu da artmakta ve bu durum yaşam kalitesini arttırmaktadır. Sağlık çalışanları çoğunlukla meslektaşları ile evlendiği için ailenin ekonomik durumu da iyi olmaktadır (Yıldırımçakar, 2015: 26).

*Besin Tüketimi:* Bir ailenin tükettiği besin miktarının kişi sayısı ortalamasına göre hesaplanmasıdır. Sağlık çalışanları aldıkları eğitim ve ekonomik açıdan besin tüketimi ile ilgili sorun yaşamamaktadır.

*Sahip Olunan Dayanıklı Tüketim Malları:* Dayanıklı tüketim malları, evde bulunan (televizyon, bilgisayar, buzdolabı gibi) taşınır malları ifade etmektedir. Sağlık çalışanları ekonomik açıdan sorun yaşamadıkları için evlerinde bulunan eşyalar noktasında bir sıkıntı yaşamamaktadır.

### **3.3.2. Sosyal Göstergelerle Yaşam Kalitesi**

Sosyal göstergeler, sosyal meseleler ile ilgili zamanla oluşan eğilimleri izlemeye imkân tanıyan ve sosyal ve ekonomik koşulları karşılaştırma şeklinde değerlendiren sosyal refah ile ilgili tespitlerdir (Sapancalı, 2009: 38).

Günümüzde ekonomik büyüme ile en belirgin belirtisi olan GSMH ile ilgili istatistiklere dair olumsuzluklar oluşması neticesinde sosyal göstergeler daha yaygın şekilde kullanılmıştır. GSMH arttığı halde çevredeki olumsuz değişimler ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler gittikçe artmaktadır. Bu noktada refah ve yaşam kalitesini ifade eden ve sosyal göstergeler ile ölçülebilen istatistikler fayda sağlamaktadır (Demirkıran, 2012: 36-37).

Yaşam kalitesinin sosyal göstergeleri şunlardır (Demirkıran, 2012: 37):

- Coğrafi mesleki hareketlilik
- Mesleki dağılım
- Beslenmenin dengeli olması

- Sağlık statüsü
- Öğrenim durumu
- Mesleki ve toplumsal aktivitelere katılım
- Mesken ve mesken koşulları
- Kültür
- Gelişme olanakları

*Coğrafi Mesleki Hareketlilik:* Coğrafi açıdan mesleklerin dağılımı olan coğrafik mesleki hareketlilik, tüm coğrafik bölgelerde hangi meslek türünün ne kadar bulunduğu ile ilgili bilgi sağlayan göstergelerdir. Sağlık çalışanları eğitim ve güvenlik sektöründe çalışan öğretmenler ve askerler gibi memleketin en uzak kesiminde hizmet vermektedir. Ülkenin en uzak kesiminde çalışmak sağlık çalışanlarının yaşam kalitesine olumsuz olarak etki etmektedir (Yıldırımçakar, 2015: 27).

*Meslek Dağılımı:* Bireylerin sahip olduğu meslek türlerinin ülke genelindeki dağılımıdır. Birçok meslek grubuna nazaran sağlık çalışanlarının dağılımı daha yaygındır. Bu durum, sağlık hizmetlerinin insan odaklı olması ve insanların yaşadığı her yerde sunulması için gerekliliğin olması ile açıklanabilir.

*Dengeli Beslenme:* Beslenme, insanın gerekli olan besin öğelerini (büyüme, gelişme, sağlıklı olarak uzun yaşamak için) yeteri kadar almasıdır. Yeterli ve dengeli beslenme ise; gerekli olan tüm besin öğelerinin bu gerekçeler için yeterli ve gerekli miktarda alınmasıdır. Büyüme, yaşamın sürdürülmesi ve sağlığın korunması açısından beslenme zorunludur (Müftüoğlu, 2007: 33). Sağlık çalışanları, dengeli beslenme imkânları olmasına rağmen çalışma koşullarından kaynaklı beslenme problemleri yaşamaktadırlar (Yıldırımçakar, 2015: 27).

*Sağlık Koşulları:* Sağlık çalışanları, toplumun ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerini sunarken birçok mesleki tehlikeler ile karşı karşıya kalmaktadır (Fişek, 2011:www.sbn.gov.tr). Bununla birlikte sağlık çalışanları yaşadıkları ülkede sağlık ile ilgili ortaya çıkan salgınlar, bulaşıcı hastalıklar, meslek hastalıkları vb. problemlerde risk altında olduklarından yaşam kaliteleri düşük olmaktadır.

*Eğitim Durumu:* Bir toplumda yaşayan bireylerin eğitim düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmak sosyal yaşam kalitelerini ortaya koymak için gerekli bir ölçüttür. Sağlık sektöründe çalışanların, öğrenim durumları önceki yıllarda lise düzeyinde iken günümüzde artık üniversite düzeyine kadar yükseldiği görülmektedir. Bu eğitim seviyesi de çalışanların yaşam kalitesine olumlu etkide bulunmaktadır.

*Toplumsal ve Mesleki Faaliyetlere Katılma:* Bireylerin toplumda var olması ve kaliteli yaşam sürdürmesi açısından sürdürdükleri mesleklere göre mesleki faaliyetlerde bulunmaları gereklidir. Sağlık sektöründe çalışanların belirli bir kısmı mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve daha etkili hizmet vermek için kongre, konferans ve sempozyumlara katılmak suretiyle iş koşulları sebebiyle katılmadıkları sosyal aktivitelere katılmaktadır. Bu durumda çalışanlar bir nebze de olsa sosyalleşmektedirler (Yıldırımçakar, 2015: 28).

*Konut ve Konut Koşulları:* Bireylerin yaşam kaliteleri yaşanılan çevre ve yaşam koşullarından etkilenmektedir. Bireyler sosyal açıdan yaşadıkları ev ve içindeki koşullardan etkilenmektedir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015: 26).

*Kültür:* Toplumunda yaşayan bireylerin yaşam kalitelerini belirlemede ve ölçmede kültür düzeyinin rolü oldukça önemlidir. Kültür ve sağlık arasında önemli bir ilişki vardır. Bireyin yaşadığı kültür, sağlığa olan bakış açısını, sağlık inanışlarını ve davranışlarını da belirlemektedir. Özellikle inanışların; sigara ve alkol kullanımı ile ilgili kısıtlamalar, dualar, oruç tutma, yiyecek seçimi, abdest ve banyo alışkanlığı gibi kültürlerde yer alan davranışların bireyin sağlığı üzerinde etkisi bulunmaktadır (Tortumluoğlu vd., 2004: 3).

*Gelişme Olanakları:* Toplum ve birey açısından meydana gelen gelişmeler yaşam kalitesini belirlemede ele alınan bir ölçüttür. Sağlık çalışanları kalabalık ortamlarda çalışma imkânına sahip olduğundan gelişmelerden haberleri olmakta, bu durum da çalışanların yaşam kalitelerini arttırmaktadır.

### **3.4.3. Psikolojik Göstergelerle Yaşam Kalitesi**

Bir olay çoğu kez duygularla ifade edilebilmekte veya anlatılabilmektedir. Bireyin hissettiği, sevindiği veya üzüldüğü duygularıyla ifade edilmektedir. Psikolojik



yaklaşım ile yaşam kalitesini tanımlayan çalışmalarda, bireyin subjektif algıları, olayları değerlendirmesi ve olaylara yüklediği anlam çalışılmıştır. Psikolojik göstergeler belirlenirken belirleyici olan etkenler, bireyin içerisinde bulunduğu duygu durumu ve bu duruma karşı verdiği tepkiler olmaktadır.

Yaşam kalitesinin psikolojik göstergeleri şunlardır (Abbey ve Andrews, 1985: 34):

- İşten alınan doyum
- Aile yaşamından alınan doyum
- Çevreden alınan doyum
- Özel yaşamdan alınan doyum

*Kişinin İşinden Aldığı Doyum:* Bireyin işini severek ve isteyerek yapması psikolojisini rahatlatmakta ve kişinin yaşam kalitesi üzerinde de olumlu etkisi olmaktadır. Çalışanlar yaptığı işi sevdiğinde işinden doyum alıp mutlu olmakta ve da yaşam kalitesi de bundan olumlu şekilde etkilenmektedir. Sağlık çalışanları, insan sağlığına doğrudan hizmet ettikleri ve sundukları hizmet sonucu hastaların sağlık düzeyine olumlu katkı yaptığından, yaptıkları işten doyum almaktadır.

*Aile Yaşamından Aldığı Doyum:* Aile yaşamı birey açısından önem arz etmektedir. Aileden alınan doyum da bireyin psikolojik yaşam kalitesi üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Kişi aile hayatında mutluluk ve huzuru bulamadığında yaşamından da doyum alamamaktadır.

*Çevresinden Aldığı Doyum:* Arkadaş çevresi, akraba çevresi ve komşular bireyin mutluluğunda etkili olmaktadır. Bireyin çevresi ve ondan aldığı doyum da yaşam kalitesi açısından oldukça önemlidir. Kişinin çevresi sahip olduğu yaşam kalitesini etkilemektedir.

*Özel Hayatından Aldığı Doyum:* Kişinin psikolojisi özel hayatından oldukça etkilenmektedir. Yaşam kalitesi özel hayatın doğru yaşanmasından olumlu şekilde etkilenmektedir. Tersine durumda özel hayatta sıkıntıların yaşanması insanları mutsuz etmekte ve yaşam kalitelerini düşürmektedir.

#### **3.4.4. Ekolojik Göstergelerle Yaşam Kalitesi**

Ekolojik yaklaşım yaşam kalitesini, bireyin ve çevrenin uyum halinde olması düzeyi olarak tanımlamaktadır. Uygun düzey, birey ve çevrenin konumlarının karşılıklı olmasına bağlıdır. Araştırmacılar yaşam kalitesini, insan ve çevreden oluşan iki farklı bakış açısıyla incelemişlerdir. Birey perspektifinden yaşam kalitesinin yüksekliği, gereksinim duyulan çevresel yaşam alanları ile ilgili doyumun yüksek düzeyde olmasıdır. Çevresel perspektiften ise, yaşam kalitesinin yüksekliği, insanın ihtiyaçlarını karşılayacak kaynakların çevre tarafından karşılanmasıdır (Demirkıran, 2012: 37).

Ekoloji konusu üzerinde pek çok araştırmacı çalışmalar yapmış ve araştırmacılar ortak bir noktada buluşarak ekolojik yaşam kalitesi göstergeleri belirlemişlerdir. Sontag, Evers, Eicher ve Bubolz (1980), yaşam kalitesi ile ilgili yaptıkları çalışmada üç boyutlu bir kavramsal taslak önermişlerdir. Bunlar (Perim, 2007: 24):

- 1- Çevre-insan arasındaki karşılıklı etki,
- 2- İnsanın korunması için gerekli koşulların ve kaynakların sağlandığı çevre,
- 3- İnsanı çevreleyen birimler (kent, komşular, aile, birey).

#### **3.4.5. Sağlık İlişkili Yaşam Kalitesi**

Dünya Sağlık Örgütü'nün 1948 yılındaki tanımı sağlığı, “yalnızca hastalık ve sakatlık durumunun olmayışı değil, aynı zamanda beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali” şeklinde tanımlamıştır. Sağlık ilişkili yaşam kalitesi sağlık tanımı içerisinde bulunan iyilik halinin bir göstergesidir. Ancak sağlık ilişkili yaşam kalitesi yalnızca fiziksel iyilik hali olmayıp, bireyin toplumdaki sosyal görüntüsünü de içeren fonksiyonel yetenekler, toplumla etkileşme düzeyi, yaşamdan duyduğu memnuniyet, ruhsal sağlık gibi ölçütleri kapsamaktadır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015: 18).

Sağlıklı yaşam kalitesi sağlık politikalarına temel oluşturmakla birlikte günümüzde sağlıklı yaşam kalitesinin oluşturulması ve korunması için de gerekli çalışmalar yapılmaktadır. Sağlıklı yaşam kalitesinin sağlıktaki göstergesi; sağlık hizmetlerinin sunulması için gerekli olan malzemelerin zamanında ve uygun nitelikte temini ve sağlık hizmetlerinin sunucusu konumunda olan çalışanların hastalara güler yüzlü, kaliteli ve iyi hizmet sunmalarıdır.

Sağlığa bağlı yaşam kalitesi ölçümü, üç nedenden dolayı çalışmalarda başvurulan genel araçlardan biri haline gelmiştir. Bunlar (Öksüz ve Malhan, 2005: 21):

- 1- Sağlık hizmet giderlerindeki olağanüstü artış,
- 2- Günümüzde yaşam süresinden çok yaşam kalitesine önem verilmesi,
- 3- Sağlık teknolojilerindeki karşılaştırmaların çok küçük farklılıklar arasında yapılması.

Sağlık ilişkili yaşam kalitesi faktörü; özellikle sanayileşmiş kentlerde nüfusun yaşlanması ile beraber kronik hastalıklarda artışın görölmesi ile teşhis ve tedavi süreçlerinde gelişmiş sağlık teknolojilerinin kullanılması şeklinde iki gelişmeyi temel almıştır.

### **3.4. Kaliteli Yaşamın Kriterleri**

#### **3.4.1. Hareketli Yaşam**

Kaliteli yaşam bireyin gündelik hayatı ile başlamaktadır. Gündelik hayatta hareketli bir yaşam sürdürmek, bireyin fiziksel sağlığı ve ruhsal gelişimine olumlu yönde etki etmektedir. Bilhassa düzenli olarak spor yapan bireyler en düşük düzeyde sağlık problemlerine sahip olmaktadır.

Bireyin, günlük hayatında karşı karşıya kaldığı değişik sağlık problemleri ile baş edebilmesi ve olumlu neticeler elde edebilmesi için diri ve güçlü olması gerekmektedir. Düzenli spor yapmak bireyleri pek çok hastalıktan korumaktadır. Düzenli olarak günde 30 dakika yürümek insan sağlığına şu katkıları sağlamaktadır (şenbursa, 2014):

1. Daha uzun yaşama: 8000 erkek üzerinde yapılan Honolulu Kalp çalışmasında kişilerde ölüm riskinin, günde 2 mil yürüyerek neredeyse yarıya düşürölüğü tespit edilmiştir. Bireyin yürümeye devam etmesi, daha sağlıklı ve uzun yaşama şansını artırmaktadır.

2. Kilo almayı önleme: Colorado Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada Dr. James O. Hill; "Eğer bireyler günlük aktivitelerine günde 2000 adım daha eklerse, bir daha hiç kilo almayabilir" demektedir. Bireyler kilo almayı önlemek için daha fazla adım atmalıdır.

3. Fazla kilolarından kurtarma: Yürümek, kilo verme programlarında önemli bir öneme sahiptir. Yürümek kasları kuvvetlendirmeyi, yağları yakmayı ve metabolizmanızı hızlandırmayı sağlamaktadır. Yürüyüş veya diğer egzersiz programlarını uygulayan bireylerin neredeyse tamamının başarılı bir şekilde kilo verdiği tespit edilmiştir.

4. Kanser riskini azaltma: Çalışma sonuçlarına göre; egzersiz ve yürüyüş, kanser riskini azaltmakta (meme ve kolon), devam eden kanser tedavisi için de yararlı olmakta, tedavinin başarısını ve yaşamı devam ettirme oranını artırmaktadır.

5. Kalp hastalıkları ve inme riskini azaltma: Kalp rahatsızlıkları ve inme, en fazla görülen ölüm sebebidir. Bu risk, kan akışkanlığını sağlandığı sağlamak için günde 30-60 dakika yürüyerek yarıya indirebilmektedir.

6. Diyabet riskini azaltma: Yapılan bir çalışmada, günde en az 30 dakika yürümenin, tip 2 diyabeti önlediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada yürümenin aynı zamanda diyabet hastalarında kan şekeri düzenlenmesi için de yararlı olduğu vurgulanmıştır.

7. Beyin gücünü artırma: Ulusal Yaşlanma Konseyinin yaptığı bir çalışma, günde 45 dakika yürüme ile 60 yaş üstün kişilerin düşünme yeteneğinde yükseliş sağladığını tespit etmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılar 15 dakika olarak yürüyüşe başladıktan sonra zamanı ve hızı geliştirmişler. Bu yürüyüş programını uygulayanların da aynı şekilde zihinsel açıdan keskinleştiği tespit edilmiştir.

8. Modu geliştirme ve stresi azaltma: Yürüyüş türü egzersizler vücutta endorfin hormonunun salınımını sağlamaktadır. Düzenli yürüyüş yapan insanlar, modlarındaki bu değişimin farkına varmışlardır. 1999 yılında The Annals of Behavioral Medicine’da yayınlanan bir çalışmada; yürüyen ve diğer egzersiz programlarına uyan üniversite öğrencileri tembel veya egzersiz yapmada daha az gayret gösterenlere nazaran daha az stresli olduğu tespit edilmiştir.

9. Erektile problemleri önleme: Erkeklerde ileride görülebilecek orta yaş iktidarsızlığı riski, günde 2 mil yürüme ile azaltılmaktadır.

10. Yürümeye başlamanın kolaylığı: Düzenli yürüyüş yapmak için kişinin yapması gereken sadece dışarıya çıkmak veya koşu bandına çıkmaktır. Günde birkaç defa kısa yürüyüşler yapılarak veya günde bir defa uzun bir yürüyüş yapılarak yürüyüşün etkilerini görmek mümkündür (<https://www.medikalakademi.com.tr>).

### **3.4.2. Beslenme**

Bireyin büyüme, gelişme, sağlıklı bir şekilde uzun süre yaşamak için gereken besin öğelerini yeterli miktarda tüketmesine beslenme denir. Büyüme, yaşamın sürdürülmesi ve sağlığın korunması açısından beslenme hayati öneme sahiptir. Sağlığın korunması için bireyin her gün gerekli miktarda besini tüketmesi gerekmektedir. Aksi durumda, vücut yeterli miktarda besin maddesini alamadığından dolayı bünye gelişmemekte ve hastalıklara karşı bağışıklık gösterememektedir (Müftüoğlu, 2007: 34).

Beslenme açlık duygusunu bastırmak, karın doyurmak ya da canının çektiği şeyleri yemek içmek değildir. Beslenme; sağlığı korumak, geliştirmek ve yaşam kalitesini yükseltmek için vücudun gereksinimi olan besin öğelerini yeterli miktarlarda ve uygun zamanlarda almak için bilinçli yapılması gereken bir davranıştır (<http://beslenme.gov.tr>).

İnsanın, yaşamını kaliteli olarak yürütmek için 50 civarında besin öğesine ihtiyacı olmaktadır. İnsanın, bu besin öğelerinden her biri için günlük alması gereken miktar uzmanlarca belirlenmiştir. Bu öğelerden herhangi birinin alınmaması gereğinden az ya da fazla alınması büyüme ve gelişmeyi engellenmekte, kişinin sağlığı bozulmaktadır. Besin öğeleri, vücudun ihtiyaç duyduğu düzeyde alınmadığında yetersiz beslenme oluşmaktadır. Yetersiz miktarda besinin alınması durumunda anemi, kalp rahatsızlıkları, direnç düşüklüğü, bitkinlik, gibi pek çok hastalık ile karşılaşmaktadır.

Besinler gereğinden fazla tüketildiğinde, fazla alınan bazı öğeler vücutta yağ olarak depolandığı için sağlığı olumsuz etkilemektedir. Besinlerin gereğinden az veya çok alınmasına dengesiz beslenme denmektedir. Dengesiz beslenmeyi önlemek için beslenme eğitimi ve sağlıklı beslenme bilinci kazandırmak oldukça önem arz etmektedir (İSYAD, 2009).

### 3.4.3. Düzenli Yaşam ve Uyku

Düzenli bir yaşam sürdürme ve düzenli olarak uyuma insan sağlığı açısından zaruri bir ihtiyaçtır. Bireyin beslenmesi vücut için ne kadar gerekli ise, uyku da vücudun dinlenmesi için o kadar gereklidir. İnsan sağlığı için kişinin her gün belirli bir süre uyuması gereklidir. Her insanın uykuya olan ihtiyacı hayat tarzına ve vücut yapısına göre farklı olmaktadır. Kişi, gerekli olan uykuyu karşılamadığında, hem bedensel hem de ruhsal açıdan bazı problemlerle karşılaşmaktadır (Yıldırımçakar, 2015: 39).

Uyku-uyanıklık döngülerinin bozulması Tip II Diyabet, metabolik hastalık tablosu, kalp hastalıkları, depresyon, alzheimer hastalığı ve bağışıklık sistemi hastalıklarına neden olmaktadır. Uykusuzluk; öğrenme kapasitesinin azalması, dikkat eksikliği, konsantrasyon bozukluğu ve hafıza problemlerine yol açmaktadır. Gecenin başında salgılanan melatoninden mahrum kalan kişilerde depresyon, anksiyete, migren, fibromiyalji, kronik yorgunluk sendromu ortaya çıkmaktadır. Çok uzun vadede ise hafıza problemleri artarak alzheimer hastalığı ortaya çıkabilmektedir.

Sağlıklı bir uyku için dikkat edilmesi gereken noktalar (Taşçı Fresko, 2017):

1- Uyku zamanı telefonu bir kenara bırakma: Biyolojik saat veya vücut saatini bozan en önemli faktörlerden birisi de telefon, tablet, bilgisayar ve televizyon ekranlarından yansıyan mavi ışıktır. Beyin mavi ışığı, gün ışığı olarak algıladığından dolayı, uyku moduna geçememekte, melatonin sentezi başlayamamaktadır. Bundan dolayı telefonları gece moduna almak, akşamları uzun süreler televizyon seyretmemek ve ekranlara bakmamak, beyin ve vücut sağlığı açısından oldukça önemlidir.

2- Karanlık odada uyumak: Uyunan odanın karanlık olması dikkat edilecek diğer bir durumdur. Odada televizyon olması, gece lambası bulunması, hatta saatlerden veya cihazlardan çıkan ışıklar, hepsi beyni şaşırtmakta, gecenin gündüz sanılmasına neden olmaktadır.

3- Düzenli uyku saati oluşturmak: Biyolojik saat veya vücut saatinin bozulmaması için her gün aynı saatte yatıp kalkılmalı, gün içinde uyunmamalıdır.

4- Güneşi takip etmek: Güneşin doğuşu ile uyanmaya çalışmak vücut sağlığı açısından oldukça önemlidir.

5- Gece geç yatmamak: Biyolojik saat veya vücut saatinin bozulmaması için gece 24.00'ten önce uykuya geçilmiş olunmalı, çocuklar ve gençler en geç 22.00'de yatakta olmalıdır.

6- Kafein tüketimini sınırlandırmak: Saat 14.00' ten sonra kafein içmemeye dikkat edilmelidir.

Sağlık çalışanlarının uyku kalitesinin yaşam kalitesi üzerine etkisinin incelenmesi ile ilgili yapılan çalışma sonuçlarına göre; nöbet tutan sağlık personelinin uyku kalitesinin nöbet tutmayan çalışanlardan daha düşük olduğu ve bunun yaşam kalitelerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Karagözoğlu ve Bingöl'ün yaptığı çalışmada uyku kalitesinin hemşirelerin yaşam kalitesi ve iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir.

#### **3.4.4. Stresle Başa Çıkma**

Stres, “Bireyin arzuladığı şeylerle ilgili bir fırsat, talep ya da kaynakla karşılaştığı ve elde edeceği sonucun hem belirsiz hem de önemli olduğunu algılamadığı dinamik bir durum” şeklinde tanımlanmıştır (Schuler, 1980: 189). Başka bir deyişle stres, insan ilişkilerindeki baskı ve günlük yaşamda karşılaştığı olaylar sonucu kişinin başetme gücünü zorlayan veya aşan durumlarla karşılaştığında kendini korumak ve hayata devam edebilmek amacıyla verdiği otomatik tepkilerdir.

Stres, bireyleri etkileyen ve bireyin davranışları ne diğer bireylerle ilişkilerine etkisi olan bir kavramdır. Stres, kendiliğinden oluşmamakta oluşumu için bireyin dâhil olduğu veya hayatını devam ettirdiği ortam ve çevrede yaşananların bireyi etkilemesi gerekmektedir. Çalışma yaşamında stresin başlıca sebepleri: iş yükü fazlalığı, işini kaybetme endişesi, fiziksel mekânlar ve çevre koşulları, iş yerinde tehlike unsurunun olması ve kişilerarası ilişkilerden kaynaklı sebeplerdir (Cam: 2004: 3-6).

Stresin ortaya çıkması kişinin tecrübeleriyle ters orantılıdır. Örneğin, kişi aktiviteyi yapmaya ne kadar alışkınsa, yani o konudaki tecrübesi ne kadar fazla ise stresin ortaya çıkma ihtimali o kadar düşük olacaktır. İngiliz hükümetinin verilerine

göre İngiltere'ye stresin yıllık maliyeti 10 milyar dolar civarındadır. Mali etkileri yanında stres; hipertansiyon, kalp krizi, mide ülseri, diyabet, boğaz yanması, kanser, romatizmal eklem iltihabı ve psikolojik bozukluklar gibi hastalıklara da neden olmaktadır (Cooper ve Palmer, 2000: 5-6).

Stresle başa çıkmada ilk aşama, bireyin yaşamındaki stresörleri ve sebeplerini belirlemektir. Sonraki aşama ise bunlardan ortadan kaldırılabileceklerin veya hafifletilebileceklerin ve bunun için alınacak önlemlerin belirlenmesidir (Demirkıran, 2012: 43).

İş yaşamı kaynaklı stresle başa çıkmak için, çalışanların örgüt düzeyinde karşılaştığı stres kaynaklarını kontrol etmek ve azaltılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca örgüt düzeyinde oluşturulan yönetsel yapı, fiziksel koşul ve süreçle ilgili stres kaynaklarını azaltmak veya önlemek gerekir (Güçlü, 2001:102).

#### **3.4.5. Zaman Yönetimi**

Zaman kavramı bir eylemin geçtiği süredir. Zaman, herkese eşit olarak verilmiş, fakat herkesin aynı şekilde kullanmadığı son derecede değerli bir kaynaktır. Ama para gibi toplanamayan, hammadde gibi depolanamayan, bir pasta gibi başkasına ikram edilemeyen, bir araç gibi durdurulamayan, bir mal gibi kullanılmayan ve hiçbir şekilde yeri bir başka şeyle doldurulamayan bir kaynaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:280).

Zaman esasen herkes açısından sabittir, başka bir deyişle herkes için gün yirmi dört saat, hafta da herkes için yüz altmış sekiz saattir. Ancak benzer koşullarda yaşayanların üretimleri bireysel yeteneklerden de kaynaklanan farklılıklar göstermektedir. Zaman akıp giden, durdurulamayan bir kaynak olduğu için tek çare zamanı ekonomik kullanmak, yani planlayarak kullanmaktır. Zamanı etkin kullanma, yaşam kalitesini artırma anlamına gelmektedir.

Zaman yönetimi, “Tüm kaynakların amaçlara ulaştıracak iş ve eylemlerin belli bir zaman diliminde tamamlanması için etkin ve verimli kullanılması” şeklinde tanımlanmaktadır (Ardahan, 2003: 59). Diğer bir deyişle, ihtiyaçların belirlenmesi, bu ihtiyaçların karşılanması için gerekli olan hedeflerin oluşturulması, öncelikli işlerin



tespit edilmesi ve zamanın önceliklerle uyumlaştırılmasıdır (Smythe ve Robertson, 1999:335).

Toplumda yaşam kalitesini artırmak için öncelikle zamanın nasıl yönetilmesi gerektiğine odaklanmak gerekmektedir. Bu açıdan önemli olan, her faaliyet alanı için ayrılan zamanın kullanılması ve bir alandan diğeri için zamanın ne miktarda ayrılacağına tespit edilmesidir. Bunun sonucunda bireyler üretkenliklerini arttırabilmekte, yaşam alanları üzerinde etkin bir denetim sağlayabilmekte, enerji ve zamanlarını daha etkin ve verimli kullanabilmektedir. Bunun için yapılabilecekler: planlama yapılması, önceliklerin belirlenerek iş yapılması, işlerin ertelememesi, gereğinden fazla işe adanılmaması, aceleci olunmaması, kararsız olunmamasıdır.

#### **3.4.6. Çalışma Ortamı**

Çalışma, bireyin kendisi ve ailesinin hayatını devam ettirmesi açısından vazgeçilmez bir gereklilik olmakla birlikte fiziksel zamanı da önemli oranda kapsamaktadır. Bunun içindir ki çalışma yaşamı birey açısından oldukça önemli bir konuma sahiptir (Turgut, 2011:155). Saygılı ve Çelik (2011), çalışma ortamını şu şekilde tanımlamıştır:

Fiziksel çevre, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, ücret gibi konuları içine alan çalışma koşulları kavramını da kapsayan, ancak profesyonel kimlik, anlamlı iş, karara katılma, özerklik, yöneticiler ve diğler meslektaşlarla ilişkiler, etkili liderlik, karşılıklı güven, profesyonel gelişim ve öğrenmenin teşvik edilmesi, fiziksel ve psikolojik güvenlik, etkili iletişim ve ekip çalışması gibi etkenleri barındıran bir kavramdır. (Saygılı ve Çelik, 2011: 41-42)

Bireyin yaşam kalitesini etkileyen çalışma ortamları, çalışanların yaşantısını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu etki olumlu veya olumsuz olabilir. Çalışanların sağlıklı olması, kendileri ile birlikte hizmet verdikleri kişileri de etkilemektedir (Karademir, 2014: 33). Sağlık çalışanları, kullanılan teknoloji ve üretim araçlarının çeşitliliği nedeniyle, diğler sektörlerde çalışanların maruz kaldığı iş riskleri ile birlikte yaptıkları işin niteliğine bağlı olarak çok sayıda mesleki risk ve tehlikelerle karşılaşmaktadır (Meydanlıoğlu, 2013: 192).

Günlük yaşamının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçiren bireyin çalışma ortamının olumsuzluğu, yaşam kalitesini düşürmektedir. Kötü çalışma koşulları söz

konusu olduğunda, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Sağlığı tehdit eden başlıca kötü çalışma koşulları şunlardır (Demirkıran, 2012: 44):

- Çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygun olmaması
- Çalışma saatlerinin uzun olması,
- Ergonomik kurallara uyulmaması,
- İş güvenliğinin olmaması,
- Sürekli aynı beden pozisyonunda çalışılması,
- Ağır kaldırılması,
- Manyetik alanlar veya kimyasal maddelere maruz kalınması,
- Hava kirliliği ve iş kazalarının olması.

### **3.5. Çalışanların Yaşam Kalitesine Etki Eden Faktörler**

Yaşam kalitesine etki eden faktörler kişiden kişiye değişiklik arz etmektedir. Bu etkenlerin tamamamen ortaya konulması için yapılan çalışmalar oldukça geniştir.

Yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden bazıları şu şekilde sıralanmıştır (Maden Turgut, 2010: 41):

- “Ekonomik yönden zengin, demokrasi ve özgürlüğün kabul gördüğü bir ülkede yaşamının yaşam kalitesi algısı üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.
- Politik istikrarın olduğu ve kişinin kendisini güvende hissederek, gelecek kaygısı olmadan yaşamını devam ettirmesi yaşam kalitesi algısı açısından önemli olmaktadır.
- Toplumun sosyal tabakasının üst kesiminde yer almak, yaşam kalitesine olumlu etkide bulunmaktadır.
- Evli olma, aile ve arkadaşlar ile iyi ilişkilere sahip olma, çevrenin sağlıklı olması anlamına gelmektedir. Bu durum psikolojik olarak bireyin kendisini iyi hissetmesine olumlu etkide bulunmaktadır.
- Bireyin kendi başına bir şeyleri başarma ve tatmin olması için fiziksel ve ruhsal açıdan sağlam olma oldukça önemli olmaktadır.

- Bireyin kendisini iyi hissetmesi için açık fikirli ve aktif olması oldukça önemlidir. Stres ortamı, düşüncelerini net olarak ifade edemeyen bireyler için kolayca oluşmaktadır.
- Kendi hayatında kontrole sahip olduğunu hissetme, özgüven ve öz yeterlilik açısından oldukça önemli olmaktadır.”

Yaşam kalitesini etkileyen faktörler, bireyin içinde bulunduğu çevreye ve referans alınan yaşam unsuruna göre farklı derecelerde önem taşımaktadır. Ancak, genel anlamda bu faktörler, bireyin yaşamını düzenleyen birtakım etkenlerden oluşmaktadır. Bu etkenlerden kendi hayatını kontrol etmek, aile ve arkadaşlar ile iyi ilişkilere sahip olmak, yüksek ekonomik refah düzeyine sahip olmak günümüzde önem verilen unsurlar olarak görülmektedir.

### **3.5.1. Kurumun Fiziksel Yapısı**

Sağlık kurumunun fiziksel yapısı çalışanların sağlığının temel belirleyicilerindendir. Çalıştıkları iş ortamlarının olumsuz olması bireylerin yaşam kalitelerini olumsuz etkilemektedir. Sağlık çalışanları ise çalışma ortamından dolayı birçok tehditle karşı karşıyadır. Bu tehditleri ortadan kaldırmak ve sağlık çalışanına daha elverişli bir çalışma alanı sağlamak için tehlike arz eden durumların ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Havalandırılması, hijyeni ve radyoaktif madde koruması iyi olmayan hastanelerde çalışanların maruz kalacağı tehlikeler kaçınılmaz bir gerçektir (Muku, 2014: 69).

Kurumun fiziksel yapısının olumsuz şartları, çalışan yaşam kalitesini etkilediğinden iş memnuniyetine de olumsuz yansıyabilmektedir. Sağlık çalışanları, gün içerisinde uygun olmayan çalışma koşullarda ve yetersiz dinlenme şartlarında birçok fiziksel sağlık sorunu yaşamaktadır. Bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması, sağlık çalışanlarının işlerindeki verimliliklerini artırmakta ve yaptığı işten memnuniyet duymalarını sağlamaktadır.

### 3.5.2. Vardiya Usulü Çalışma

Vardiya usulü çalışma, genellikle aralıksız üretim yapan kuruluşlarda ve hastane gibi kesintisiz hizmet veren işletmelerde görülen bir uygulamadır. Sağlık sektöründe vardiya usulü çalışma, Sağlık Bakanlığı'nın yayınladığı vardiyalı çalışma yönergesinde: "YTKİY hükümleri doğrultusunda belirlenen nöbet usulü dışında, fazla mesai yaptırılmadan ve bunun karşılığı izin kullandırılmadan, belirlenen saat dilimleri arasında vardiya usulü ile gördürülmesi" şeklinde açıklanmaktadır (Sağlık Bakanlığı Vardiyalı Çalışma Yönergesi, 2001, Md.4).

Hastanelerde vardiya ve nöbet sistemi içinde düzensiz değişen vardiya saatleri, sağlık çalışanlarında uyku sağlığını bozmaktadır. Görülen uyku bozuklukları, beden ritminin uyumunu olumsuz etkilemektedir. Gece vardiyasında çalışan sağlık personellerinin uyku problemleri ve dikkat dağınıklığı, gündüz çalışanlarına nazaran daha yüksek oranda kaza yapma riskine sebebiyet vermektedir.

Değişik saatlerde vardiyalı çalışma, sağlık çalışanlarının sosyal yaşamlarını ve sosyal iletişimlerini de etkilemektedir. Vardiyalı çalışma sistemiyle çalışan sağlık çalışanlarının aile ve arkadaş çevresinden dışlanmış hissettiği, sosyal ve aile içi rolleri yerine getirmede güçlük yaşamadığı görülmektedir. Bu olumsuz duyguların yaşanması sağlık çalışanlarının kendileri ya da yetenekleri hakkında olumsuz düşünceler oluşmasına ve anksiyeteye neden olmakta, neticede yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir (Wilson, 2002: 212; Hughes ve Stone, 2004: 60).

Gece çalışmaları, sağlık çalışanları üzerinde fiziksel etkiler ile birlikte aile ve sosyal ilişkileri olumsuz etkileyen sorunlara ve yaşam kalitesini olumsuz olarak etkilenmesine neden olmaktadır (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011: 62). Sosyal aktiviteler genellikle gündüz çalışanlarının çalışma saatlerine göre ayarlanmaktadır. Bundan dolayı gece vardiyasında çalışanlar ya uykularından fedakârlık ederek başka sağlık sorunlarına davetiye çıkaracak ya da söz konusu aktivitelerden uzak kalacaklardır (Muku, 2014: 71-72).

Sağlık çalışanlarında vardiyalı çalışmanın oluşturduğu genel ruhsal sorunlar ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan bir çalışmada, iki grubun yaşam kalitesi

indeksi açısından değerlendirilmiş, vardiyalı çalışanların yaşam kalitesinin gündüz çalışanlara nazaran daha bozuk olduğu tespit edilmiştir (Selvi ve diğerleri, 2010:240). Sağlık çalışanları, yaşamsal öneme sahip sağlık sorunları olan hastaların olduğu ve bu sorunların tedavisi için zamanla yarışılan iş ortamında çalışmaktadır. Vardiya ve nöbetli çalışma sistemleri ile ilgili yapılan çalışmalar, bu şekilde çalışmanın çalışanların fiziksel, sosyal ve psikolojik yaşamlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Aylaz ve Aydın, 2014:2).

### **3.5.3. Rotasyon Usulü Çalışma**

Rotasyon, bir birimde çalışan görevlilerin düzenli bir biçimde yer değiştirmeleridir (<http://www.nedirnedemek.com>). Sağlık kurumlarında çalışanların motivasyonunu sağlamak, işi çok yönlü kavramak, devamsızlık veya özür gibi nedenlerle rotasyon usulü çalışma yapılmaktadır. İş rotasyonunun uygulanması ile çalışanlar daha fazla beceri kazandıran yönetim, planlama, değişime uyum ve devamsızlık durumlarında oluşan boşlukları doldurabilme gibi konularda da esnekliğe sahip olmaktadır (Kırcı, 2013: 33).

Sağlık çalışanlarında rotasyon usulü çalışma, birimler arasında olabildiği gibi birim içinde de olabilmektedir. Rotasyon usulü çalışma gönüllülük esasına göre yapıldığında sağlık çalışanı kendi isteğiyle görev aldığından daha verimli çalışmaktadır. Her birimin çalışması hakkında bilgi sahibi olmak sağlık çalışanını daha donanımlı yapmaktadır. Bununla birlikte sağlık çalışanları rotasyon usulü çalışmada çeşitli zorluklarla da karşılaşmaktadır. Bu zorluklar (Muku, 2014: 73):

- Farklı çalışma ortamı ya da kültürü,
- Kullanılan araç gereçlerin farklı olması,
- Hasta potansiyelinin farklı olması,
- Zaman yetersizliği yaşanabilmesi,
- Daha riskli birimlerde çalışma gerekliliği,
- Adaptasyon sürecindeki uyumsuzluklar,
- Ulaşım sıkıntıları,
- İletişim sorunları gibi zorluklar da yaşanabilmektedir.

### **3.5.4. Zaman Yetersizliği**

Zaman, insanoğunun hayatta sahip olduğu en değerli varlıklardan biridir. Evrensel bir kaynak olan ve sağlık çalışanları üzerinde buyk baskısı olan zamanın, her mesleğin çalışanları üzerine baskı yapmaktadır. Sağlık alışanları üzerinde baskıya sahip olan zamanın iyi yönetilmesi sağlık kuruluşları için de önem arz etmektedir. Zamanı iyi kullanan sağlık kurumları, rekabette üstünlük sağlamakta ve değişimi lehine çevirmede avantajlı konumda olabilmektedir. Zaman konusunda bilinç elde eden, iş yaşamı ile sosyal ilişkilerini bu bilinç doğrultusunda düzenleyerek yürüten toplumlar bunu yapamayan toplumlara nazaran daha fazla gelişmektedirler (Gürbüz ve Aydın, 2012: 17)

Meslek grupları içerisinde en yoğun çalışan gruplardan birisi sağlık çalışanlarıdır. Sağlık hizmetlerinin kesintisiz olarak sunulma zorunluluğu sağlık çalışanlarının yaşam kalitelerine birçok kısıtlamalar getirmektedir. Zaman yetersizliği, çalışanda ister istemez bir stres de yaratmaktadır. Sağlık personelleri çalışma sistemi içerisinde zaman yetersizliğinden dolayı sosyal yaşamlarına gereken özeni gösterememektedirler. Tüm bu sıkıntılarını en aza indirmek için, öncelikle iyi bir planlama yapılmalıdır. İş yaşamı dışındaki aktiviteler önem sırasına konularak kısıtlı olan zaman daha etkin kullanılarak yaşam kalitesinin psikolojik boyutuna katkı sağlanabilir (Muku, 2014: 75)

### **3.5.5. Çalışanın Sağlık Durumu**

Ülkelerin gelişmişlik düzeyini yansıtan en önemli etkenlerden biri, sağlık hizmetidir. İyi bir sağlık hizmetinin sunulması ancak iyi sağlık çalışanlarından oluşan bir ekip ile sağlanabilir. Sağlık alışanı, çalışma alanındaki çalışma arkadaşlarına ve hizmet sunduğu hastalara ancak sağlığı iyi olduğunda sağlıklı davranabilmektedir. Sağlık kurumları öncelikle personel sağlığına gerekli önemi vermekle hasta ve hasta yakınlarına en iyi hizmeti vermeyi sürdürebilmektedir.

Sağlık personelinin karşılaştığı mesleki tehlikeler içinde, en fazla görülme, en fazla sakat bırakma ve en fazla öldürme özellikleri açısından, ilk 5 tanesi şunlardır (Fişek, 2011:www.sbn.gov.tr):

1. Enfeksiyonlar: Sağlık personeli, bulaşıcı hastalıkların tedavisi ile uğraşan servislerde, ameliyathane, solunum yolu veya kanla bulaşan hastalıkların tedavi edildiği bölümlerde enfeksiyon riski altındadır.

2. Radyasyon: Sağlık personeli görüntüleme merkezleri ve radyoterapi ünitelerinde çeşitli yollarla radyasyona maruz kalabilmektedir. Sağlık personeli çoğu kez radyasyonla yüklü iş alanlarında yaşamını geçirmektedir.

3. Anestetik ve Kimyasal Maddeler: Ameliyathanede hastaları bayıltmak için kullanılan çoğu kimyasallar, bir süre sonra insan sağlığına zarar verdiği anlaşılarak kullanımına son verilmektedir. Bu işlemi birçok kez tekrarlayan anestezi personeli ile ameliyathanedeki diğer çalışanlar, sızıntılardan dolayı risk altındadır. Ayrıca laboratuvarlarda çalışanlar için de çeşitli kimyasal riskler söz konusudur.

4. Kaba Kuvvet Uygulanması (işyerinde şiddet): Toplum, sağlık kurumuna getirdiği hastasının bedeli ne olursa olsun şifa bulmasını beklemektedir. Sağlık çalışanları da mesleğinin kaçınılmaz bir olgusu olan bu beklenti karşısında, elinden geleni yapmaktadır.

5. Aşırı ve Düzensiz Çalışma: Sağlık personelinin yoğun olarak maruz kaldığı bu çalışma sistemi çok sayıda sağlık sorunu ve iş güvenliği problemine yol açabilmektedir. Bunlar başlıca; kronik uyku ve yorgunluk sorunu, motorlu araçlarla yaşanan kazalar, hafıza ve yoğunlaşma sorunları, iş kazaları, bazı kanserler, duyu ve durum sorunları, tükenmişlik sendromu, işe yabancılaşma gibi sorunlar olarak belirlenebilir.

Hastanelerde elektrikli ve elektronik cihazların devamlı kullanılması, kimyasal maddeler ile işlem yapılması, radyoaktif maddelerin kullanılması, ağır malzemelerin taşınması, kesici-delici aletlerin ve enfeksiyon riski taşıyan biyolojik materyallerin bir arada bulunması, kimyasal maddeler ile işlemler gibi risk faktörleri bir arada bulunmaktadır. Tüm bu nedenlerle birlikte, ergonomik olmayan çalışma ortamları, iş gerilimi ve yoğun çalışma temposu sağlık çalışanlarının diğer iş kollarına göre daha fazla mesleki risk ve tehlikelere maruz kalmalarına ve sağlıklarının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2016: 36). Hastanelerde çalışanların sağlığını etkileyebilecek bu faktörler fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psiko-

sosyal faktörler şeklinde sınıflandırılabilir. Bu faktörlerden bazıları sağlık kuruluşlarına özgü olmayıp genel sağlık riskleri olarak ortamda bulunur, bazıları ise yalnızca sağlık mesleklerinde çalışanlar açısından risk faktörü durumundadır (Bilir ve Yıldız, 2014: 435).

Sağlık personelinin sağlığı konusu, sadece personel ve aileleri için değil tüm sağlık sektörü için özen gösterilmesi gereken bir konudur. Çünkü sağlık konusu, zincirleme olarak sonunda en çok sağlık personellerinin etkilenmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu bilgiler ışığında çalışanların yaşam kalitesini arttırmada sağlıklı çalışma ortamının sağlanması, beraberinde birçok olumsuz unsuru da yok etmektedir. Sağlık sisteminde performans uygulamaları nedeniyle ortaya çıkan yoğun çalışma temposu, hizmet alımlarının takip ve denetiminde yaşanan zorluklar, personel eksikliği ve zorunlu fazla mesai ihtiyacı gibi nedenlerden dolayı çalışan sağlığı ile ilgili sorunları artmaktadır. Sağlık çalışanlarının sağlığının korunması yönetimin sorumluluğudur. Bu sorumluluk gereği yönetim, çalışmalarını sırasında karşılaşacağı riskler konusunda sağlık çalışanlarını bilgilendirmeli ve eğitmelidir (Sağlık- Sen, 2010: 25).

Ayrıca mesleki deneyimlere dayanarak sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini etkileyen olumsuz faktörler şöyle sıralanabilir (Yıldırımçakar, 2015: 64):

1. *Sağlık Sorunları*; sağlık çalışanları ayakta fazla kaldıkları için bel fıtığı ve varis gibi sağlık sorunları ile sıkla karşı karşıya kalmaktadır. Bunun sonucunda iş ve sosyal yaşantılarında yaşam kalitelerinde düşüş yaşanmaktadır.
2. *Bilgisayar kullanımı sonucu oluşan sorunlar*; Hastanın hastaneye adım attığı andan taburculuğu zamanına kadarki süreçte bütün resmi işlemler bilgisayarda yapıldığı için sağlık çalışanları aralıksız olarak bilgisayar kullanmaktadır. Bunun sonucunda görmede bozukluk, baş ağrısı ve bedensel duruşta bozukluklar oluşmaktadır. Bu durumdan sağlık çalışanlarının yaşam kaliteleri olumsuz etkilenmektedir.
3. *Gürültü Sorunu*; Büyük cihazların çalıştığı ortamlarda çalışan sağlık çalışanları gürültüden kaynaklanan işitme sorunları yaşamaktadır. Bu durumdan sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi olumsuz etkilenmektedir.
4. *Uyku Problemi*; Sağlık hizmetleri, 7 gün 24 saat esasına göre verildiği için, sağlık çalışanları gece vardiyasında çalışma sonucunda uyku düzenleri bozulmakta ve



neticede uyku problemleri yaşanmaktadır. Bu durumdan sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi olumsuz etkilenmektedir.

5. *Beslenme Yetersizliği*; sağlık çalışanları hastane ortamında ve gece nöbetlerde beslenme sorunu yaşamaktadırlar. Bu da yaşam kalitelerini olumsuz etkilemektedir.
6. *Mental Sorunlar*; Sağlık çalışanları devamlı hasta ve psikolojik problemleri olan kişilerle muhatap oldukları için psikolojik açıdan olumsuz etkilenmekte, bu durum yaşam kalitelerini düşürmektedir.

### **3.5.6. Yönetimin Çalışanlara Yönelik Tutumu**

Bireyin sahip olduğu özellikler ve beklentileri ile yaptığı iş arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan iş kişi açısından işin taşıdığı ekonomik değer ve anlamı, işin sosyal statü ve saygınlık değeri ile anlamı ve işin psikolojik değeri ve anlamı gibi değişik anlamlar taşımaktadır (Koçel, 2010: 621-622). Çalışanların kurum içinde saygı görme, kendilerine değer verilmesi, fikirlerinin alınması gibi manevi doyum ihtiyaçları olmaktadır. Çağdaş yönetim anlayışı insan unsurunun önemini farkında olmakta, fikir paylaşılması ve kararlara katılmanın sağlanması kurum yararına olmaktadır. Kendini değerli hisseden çalışan, psikolojik olarak kendini iyi hissetmekte ve çalışma enerjisi artmaktadır. Bu durum, çalışanın performansına ve kurum performansına olumlu etkiler yapmaktadır.

Sağlık çalışanlarının çalışma şartlarının uygun hale getirilmesi yöneticilerin çalışanları dinleyip anlayabilmesi çalışma şevkini artırmaktadır. Her ne kadar fiziki ortamın iyileştirilmesi, maddi olanakların artırılması çalışma verimliliğini artırmada etkense de yöneticilerin çalışma arkadaşlarını tanıyıp iş ve işlemlere yönlendirilmesinde motivasyon unsurlarını bu doğrultuda kullanabilirse daha etkili olabilmektedir. Sağlık çalışanına fikirlerinin önemsendiği değerli olduğu hissettirildiği sürece kurumda da verimlilik artmaktadır. Zira çalışanlar kendilerini geliştirebilecek, yenileyebilecek ve sürekli öğrenebilecekleri işletmelerde çalışmayı tercih etmekte ve yönetimlerinden de kendilerine değer vermelerini, fikirlerine saygı göstermelerini beklemektedirler (Doğan ve Demiral, 2008:146).

Hasta odaklı hizmet veren sağlık kurumlarında verilen hizmetin kalitesinin yükselmesi, personele önem verilmesi ve personeli motive edici çalışmalarla

bağlantılıdır. Yönetimin çalışanlar üzerindeki motive edici unsurları önemsememesi çalışanlarda yetersiz sağlık hizmeti sunumuna neden olmakta ve çalışanlar bunu hastalara yansıtabilmekte, hizmet kalitesi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Sağlık çalışanının beklentilerin yönetim tarafından önemsenmesi, verilen sağlık hizmetinin daha iyi ve istikrarlı olmasını sağlamaktadır. Bu durum sağlık çalışanının ve sağlık hizmeti alanların yaşam kalitelerine olumlu yansımaktadır (Muku, 2014: 80).

### **3.5.7. Kurumun Ücret Politikası**

Ücret, çalışana emeği karşılığında, oluşmasında rol oynadığı sosyal hasıladan pay almasını sağlayan bir faktörün fiyatıdır (Özelmas, 1976: 11). Dünyanın her yerinde tartışmalı bir konu olan ücret konusunda memnuniyet verici bir çözüm yolu hiçbir ülkede bulunamamıştır. Çalışan açısından önemli bir unsur olan ücret, çalışanların becerilerini ve sorumluluk düzeylerini, kişilerin ve kurumların performansını etkilemektedir (Gültekin ve Terzioğlu, 2008:972). Bir ücret sisteminin iyi olması, çalışanların aldıkları ücretten tatmin olmasını ve çalışma sonucuda ortaya çıkan verimin de tatminkâr olmasını sağlamaktadır.

Modern yönetim anlayışına göre; çalışanlar elde ettikleri başarı oranında ödüllendirilmelidir. Başarının ücrete yansıtıldığı performansa dayalı ücret sistemi, bu ödüllendirme yöntemlerinden en yaygın olanıdır. Performansa dayalı ücret sistemleri, bir kurumun amaçları veya bireysel performans hedeflerinin gerçekleşmesi oranında çalışanları takdir etmek ve ödüllendirmek amacıyla kullanılmaktadır (Akdağ, 2006:7).

Sağlık sektöründe, sağlık çalışanlarının kaliteli hizmet sunmaları için 2004 yılından itibaren Sağlık Bakanlığınca performansa bağlı katkı payı ödemesi uygulanmaya başlanmıştır. Bu ödeme sistemi personelin unvanı, çalışma şartları ve süresi, performansı, hizmete katkısı ve görevi gibi ölçütler göz önüne alınarak uygulanmaktadır. Performansa dayalı ödeme çalışanlar açısından ücretin artışı, işverenler açısından da çalışanları daha iyi çalıştırabilmek için etkili bir araç şeklinde görülmektedir (Coşkun ve Dulkadiroğlu, 2007: 93). Ekingen ve arkadaşları (2017)'nin yaptığı çalışmada performansa dayalı ek ödeme yapılmasının çalışanlara en fazla olumlu katkı yaptığı hususlar: Yapılan işi sevme, mesai saatlerine uyma ve kurumun genel çalışma düzenine uyum şeklinde belirlenmiştir (Ekingen vd., 2017: 79).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞYÜKÜ FAZLALIĞI ALGISININ YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜNÜ ÖLÇMEYE YÖNELİK TRB-2 BÖLGESİNDE KAMUYA BAĞLI SAĞLIK KURUMLARINDA BİR UYGULAMA

#### 2.1. Metodoloji

##### 2.1.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Çalışma hayatı bireyin günlük yaşantısı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Günün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmenin ötesinde, genellikle iş, bireyin düşüncelerini meşgul etmekte, günlük programını belirlemekte, sosyal kimliğine katkıda bulunmakta ve hatta bazı durumlarda bir aileye sahip olup olamayacağının kararını bile etkileyebilmektedir. İşyükü fazlalığının, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması düzeylerine etkisinin anlaşılmasında Kaynakların Korunması Teorisi, (COR) yararlı olabilecek bir yaklaşımdır (Hobfoll, 1989).

Kaynakların korunması teorisine göre bireyler için değerli olan kaynaklar dört grupta toplanmaktadır. Bu kaynaklar: Maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerjidir (Hobfoll, 1989: 517). Bu teoriye göre; bireyler değer verdikleri kaynakları elde etme, koruma ve artırma amacıyla çabalamaktadır. Çünkü bireylerin kişisel özellikleri ve sosyal koşulları iyileştikçe ve korundukça, kendileri için başarılı bir yaşam sağlama amacı gerçekleşmektedir. Çevrede oluşan koşullar genellikle bu kaynaklar için tehdit oluşturmakta ya da kaynakların azalmasına sebep olmaktadır. Bu tehdit, bireyler için kaynakların taşıdığı değerleri nedeniyle önem arz etmektedir. Başka bir ifadeyle kişinin elde etmek, korumak ve artırmak için mücadele ettiği kaynaklar, hem sahip oldukları özellikler hem de kişiye yeni kaynaklar elde etme imkânı sundukları için değerlidir (Yürür, 2011: 109).

Bireyler açısından yaşam; kişisel, iş ve aile yaşantısı anlamında bir bütünlük ifade etmektedir. Bunun için iş ve aile yaşamında bir denge kurulması, bireyin ailesi ve sosyal çevresiyle uyum içerisinde bulunmasını ve dolayısıyla kaliteli bir yaşam sürmesini

sağlamakla birlikte, işveren beklentilerinin de karşılanmasını sağlayacaktır. Teoriye göre: bireyin sahip olduğu kaynakların tehdit edilmesi, kaynakların yitirilmesi ya da eldekilerin harcanması halinde yerine yeni kaynaklar konmaması durumunda bireyler stres yaşamaktadırlar (Hobfoll, 2001: 347). Buna göre birey, çalışma yaşamında önemli ölçüde zaman, enerji ve ailesi için ayırması gereken zamanı tükettiği halde harcadığı kaynakların yerine yeni kaynaklar temin edemediği hatta sürekli kaynak kaybetmeye devam ettiğinde tükenmişlik yaşayacaktır (Yürür, 2011: 110).

Araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanların iş yükü fazlalığı yaşam kalitesi ve iş–aile çatışması düzeylerinin belirlenmesi, iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş–aile çatışması arasındaki ilişkilerin ortaya konması ve iş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş–aile çatışmasının aracı etkisinin araştırılmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda belirlenen alt amaçlar ise;

- İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi,
- İş yükü fazlalığı algısının iş–aile çatışması boyutları üzerindeki etkisinin belirlenmesi,
- İş–aile çatışmasının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi,
- Demografik bilgilerin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çalışılan il) iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş–aile çatışması boyutlarında farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesidir.

Sağlık sektöründe işyükü fazlalığına yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Yaşam kalitesi ve iş–aile çatışması ile ilgili yapılmış pek çok çalışma mevcuttur. Bunlar, ya yaşam kalitesine yönelik ya da iş–aile çatışmasına yönelik yapılan çalışmalardır. Yerli ve yabancı literatürde yapılan araştırmalar sonucunda, sağlık sektöründe iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş–aile çatışması ilişkisinin bir arada incelendiği başka çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma, bu bakımdan literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışmada geniş yerli ve yabancı kaynak taraması yapılmıştır. Bu tarama sonucunda, iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş–aile çatışması hakkında detaylı bilgilerin yer aldığı bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu bakımdan araştırmacılar için referans niteliği taşımaktadır.

Son olarak çalışanlardan elde edilen verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgular, yöneticilere faydalı bilgiler sağlayacaktır. Yöneticiler, çalışanlarının iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması düzeyleri hakkında bilgi sahibi olabilecek ve onların iş yükü fazlalığı ve iş-aile çatışmasını azaltacak ve yaşam kalitesini artıracak faktörler hakkında fikir elde edebileceklerdir.

İş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması ile ilgili literatürde en çok rastlanan başlıca çalışmalar ise aşağıdaki gibidir.

Cedoline (1982), “İş Tükenmesinden Alıntılar: Belirtiler, Sebepler ve Survival Beceriler” ismiyle yaptığı çalışmada iş yükünün çalışan açısından oldukça önemli bir değişken olduğunu belirtmektedir. Araştırmada elde edilen bulgularda, bireyin ağır iş yükü altında çalışmasının tükenmişlik sendromunun en temel sebeplerden biri olduğu görülmektedir.

Karoshi (2003), “Stres, iş yükü ve çalışma süresini azaltılması ve iş hayatı dengesinin çok geç olmadan geliştirilmesi” ile ilgili çalışmasında, iş kaynaklı stres kaynaklarından en önemli ve en fazla karşılaşılan etkenlerden birinin aşırı iş yükü olduğunu tespit etmiştir. Bu doğrultuda Gümüştekin ve Öztemiz (2005) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada; belirli bir zaman diliminde birçok işin yapılması durumunda bireylerde stres oranının yükseleceği, iş kaynaklı stres kaynaklarından en önemli ve en fazla karşılaşılan etkenlerden birinin aşırı iş yükü olduğu ve aşırı çalışma sonucunda bireyin ruhsal ve bedensel sağlığının bozulmasının söz konusu olduğunu belirtmişlerdir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274).

Ingvarson ve diğerleri (2005), Yeni Zelanda’da İkincil öğretmen iş yükü çalışması raporu adlı 20 okulda durum çalışması ve 357 okulda da anket çalışması yoluyla gerçekleşen çalışmayı yapmışlardır. Bu çalışmada; öğretmenlerin iş yükünün sınıf dışında sürekli devam eden ve tamamlanması gereken uzun görevler olduğu için arttığı tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin, sınıf dışında derse hazırlık ve diğer aktiviteler için ortalama 10 saat harcadıkları, bu zaman diliminin okul çıkışı, ders öncesi saatleri ya da hafta sonunu kapsadığı tespit edilmiştir.

Keser (2006), çağrı merkezi çalışanları üzerinde iş yükü düzeyi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada; iş yükünün oluşturduğu stres ve tükenme eğilimleri, bireyin iş doyumunda bir düşüşe yol açacak, bireyin iş doyumu ile örgütteki aşırı iş yükü arasında negatif ancak anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğunu tespit etmiştir.

Pınar (2011), insan kaynakları yönetimi açısından fazla çalışma kavramı ile ilgili yapmış olduğu bir araştırmada çalışanların fazla çalışma hakkındaki görüşlerinin genelde olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların büyük bir kısmı iş yoğunluğundan dolayı işveren istediği için veya kendi istekleriyle fazla çalışma yaptıklarını belirtmiştir. Çalışanların %66,2'si fazla mesaiye kalmanın iş-aile ve sosyal yaşantısını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Karacaoğlu ve Çetin (2015), Afad çalışanlarının iş yükü ile rol belirsizliğinin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisine yönelik bir çalışma yapmıştır. AFAD çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada; Çalışanların algıladığı iş yükünün tükenmişliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yüksel (2005), "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi" adlı çalışmasını kamuya bağlı bir hastanede çalışan 98 hemşire üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmada her iki yöndeki çatışma ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş aile kolaylaştırması ile iş-aile çatışması arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Kariyer tatmini ile iş-aile çatışması arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Cinamon ve Rich (2005), "Kadın Öğretmenler Arasındaki İş-Aile Çatışması" adlı çalışmayı İsraili 187 kadın öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmada kadın öğretmenlerin aile-iş çatışmasını iş-aile çatışmasından daha az yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, ortaokul öğretmenlerinin ilkökul ve lise öğretmenlerine göre daha az iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Kıdemli öğretmenlerin mesleki deneyimi az olan öğretmenlere göre daha az aile-iş çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

Karapınar vd. (2006), İşten aileye ve aileden işe çatışmaya etki eden demografik faktörler ile bu çatışmalar arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik araştırmasını 286

öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını etkileyen demografik değişkenlerin farklılaştığı görülmüştür. Hem işten aileye çatışmayı hem de aileden işe çatışmayı etkileyen ortak değişken çocukların yaşı olarak tespit edilmiştir. İşten aileye çatışmayı etkileyen demografik değişkenler çalışanların yaşı, çocukların yaşı, eşin çalışıp çalışmaması iken aileden işe çatışmayı etkileyen demografik değişken ise çocukların yaşıdır. İşten aileye çatışma ve aileden işe çatışma arasında da aileden işe çatışmadan kaynaklanan bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yine Cinamon ve Rich (2009), “İş-Aile İlişkileri: Nedenleri ve Sonuçları” adlı çalışmayı 322 evli bayan öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Cinamaon ve Rich (2009) bu araştırmalarında yaptıkları görüşmelerle, öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması yaşadıklarını meslektaşlarıyla paylaşmanın kendilerini rahatlattığını tespit etmişlerdir. Konuyu dillendiren ve deneyimlerini paylaşan öğretmenlerin rahatladığı ve hatta çatışma ile başa çıkabilme adına yapılanların paylaşılmasının öğretmenlere bireysel çözümlerinde yeni perspektifler açtığı da tespit edilmiştir.

Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009), işten aileye ve aileden işe çatışmanın çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik plastik ambalaj, beyaz eşya, mobilya sektörü ve özel bir hastanenin idari personelinden oluşan 305 kişi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre; iş-aile çatışması hem yaşam tatmini hem de iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

Sönmez ve arkadaşları (2016) tarafından, farklı demografik özelliklerin iş-aile çatışması ile ilişkisini belirlemek amacıyla Ankara’da 500 yatak ve üzeri kapasitesi olan 10 hastanede çalışan 355 hemşire üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre; evli hemşirelerin iş gerekleri aile yaşantılarını etkilemekte, toplam çalışma süresi 0-9 yıl olan hemşirelerin iş gerekleri aile yaşantılarını etkilemekte, haftalık çalışma saati 45 saatten fazla olan hemşirelerin iş gerekleri aile yaşantılarını etkilemekte, çalışma düzeni düzensiz gündüz-gece olan hemşirelerin iş gerekleri aile yaşantılarını etkilemektedir (Sönmez vd, 2015: 6).

Sharma ve arkadaşlarının (2016) hemşirelerde iş aile çatışması ve psikolojik sağlık arasında duygusal zekânın arabulucu rolü ile ilgili olarak yaptığı çalışmada; iş

aile çatışmasının psikolojik sağlık ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Avcı ve Pala (2004), sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini değerlendirdiği başka bir araştırmada, cinsiyetin yaşam kalitesini etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada evli çalışanların psikolojik, sosyal ve çevre puanlarının evli olmayanlara göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Kaya (2004) tarafından yaşam kalitelerini değerlendirme amacıyla Ankara'da 112 acil yardım hizmetleri sağlık çalışanları üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada medeni durumun yaşam kalitesini etkilemediği tespit edilmiştir.

Perim (2007), tarafından Trakya Üniversitesi Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin yaşam kalitesi algısını belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin yaşam kalitesi algısını araştıran bu çalışmada evli hemşirelerin yaşam kalitesi algılarının evli olmayan hemşirelere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ergen ve arkadaşları (2011), bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık personelinin yaşam kalitesini araştırmaya yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada; WHOQOL-BREF yaşam kalitesi ölçeği üzerinde cinsiyetin anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Yıldırım ve Hacıhasanoğlu (2011), tarafından Erzincan' da görev yapan 311 sağlık çalışanı üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Yaşam kalitesine etki eden değişkenlerin araştırıldığı bu çalışmaya göre; sağlık çalışanları tükenmişlik ve depresyonu düşük düzeyde yaşamakta, çalışanların yaşam kalitesi orta düzeyde iken depresyon, tükenmişlik ve diğer değişkenler çalışanların yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiye sahiptir.

Gülmez (2013), Çalışanların Yaşam Kalitesi ile ilgili üniversitede çalışan 83 yardımcı personel üzerinde kesitsel ve tanımlayıcı bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada iş memnuniyeti arttıkça çalışanların yaşam kalitesinin de arttığını, bu durumun çalışanların sağlığını, ruhsal durumlarını, sosyal çevrelerini olumlu olarak etkilediğini tespit etmiştir.



Aylaz ve Aydın (2014) vardiyalı çalışmanın çalışanların yaşam kalitesi üzerine etkisini ölçmeye yönelik kamuya bağlı bir hastanede çalışan 100 hekim ve hemşire üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının gelirleri arttıkça yaşam kalitesi düzeylerinde artış tespit edilmiş, vardiyalı çalışmanın yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

### 2.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, TRB-2 Bölgesinde il merkezindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarında çalışan 4463 sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu kuruluşlar; Van Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Muş Devlet Hastanesi, Bitlis Devlet Hastanesi ve Hakkâri Devlet Hastanesi dir. Örneklem yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem kapsamında tüm çalışanlara ulaşılarak anket formu uygulanmak istenmiştir. Ancak izin (yıllık, nöbet, hastalık, doğum, mazeret vd.), görevlendirme, dağıtılan anket kayıpları ve anketin cevaplanmak istenmemesi gibi sebepler dolayısıyla sağlık personeline 1550 anket dağıtılabilmıştır. Dağıtılan anketlerin 1143'ü geri dönmüştür. Soru formları incelendiğinde, hatalı ve eksik doldurulan 48 form çalışmaya dâhil edilmemiş olup geriye kalan toplam 995 soru formu analiz kapsamına alınmıştır. Örneklem sayısının 463'ünü Van Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 283' ünü Muş Devlet Hastanesi, 148'ini Bitlis Devlet Hastanesi ve 101' ini Hakkâri Devlet Hastanesinde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Örneklem sayısı (995), araştırma evreninin % 22,30'unu oluşturmaktadır.

**Tablo 2.1. Araştırma Evren ve Örneklemi**

Hastaneler	Çalışan Personel Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Geçerli Kabul Edilen Anket Sayısı	Geçerli Kabul Edilen Anket Yüzdesi
Van Bölge Eğt ve Arş Hast.	2611	750	463	61,7
Muş Devlet Hastanesi	980	400	283	70,8
Bitlis Devlet Hastanesi	412	200	148	74,0
Hakkâri Devlet Hastanesi	460	200	101	50,5
<b>TOPLAM</b>	<b>4463</b>	<b>1550</b>	<b>995</b>	<b>66,4</b>

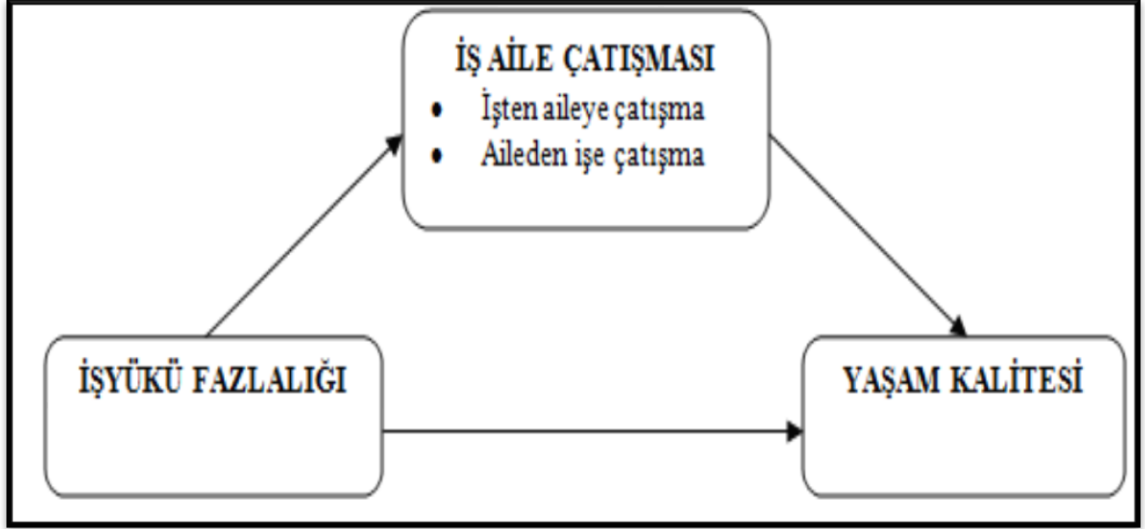
### 2.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada, anket formunu dolduran her katılımcının, ankette yer alan ifadelerden aynı anlamı çıkardığı, kullanılan anket yönteminin bilgi toplamanın en iyi aracı olduğu ve uygulanan istatistiksel tekniklerin, istenen sonuçlara ulaşmak için yeterli olduğu varsayılmıştır. Anket uygulaması sırasında katılımcılara, yapılan çalışmanın çalıştıkları kurumun yönetimi ile paylaşılmayacağı, akademik bir çalışma olduğu yazılı ve sözlü olarak ifade edilmesine rağmen çalışanların, araştırma sonuçlarının yönetimle paylaşarak, kendilerine olumsuz yansiyebileceği endişesi duyulmuş olabilir. Bu nedenle bazı çekincelerle soruların cevaplandırılmış olma olasılığı çalışmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle araştırmaya katılmaktan imtina etmeleri ve araştırmanın farklı illerde yapılmasından kaynaklanan iletişim sorunları diğer bir sınırlılıktır.

Araştırma örnekleminin sadece kamu sağlık kurumlarında çalışanları kapsamaması ve özel hastanelerin araştırmaya dâhil edilmemesi bulguların sektör genelinde yorumlanmasını kısıtlamaktadır. Ancak araştırma evreninin tamamından veri toplamak zaman ve maliyet sebebiyle mümkün olmamış, bu nedenle araştırma evreninden örnek seçme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın hipotezlerinde belirtilen etkinin test edilebilmesi ve genel bir yargıya varılabilmesi için araştırmanın sektör geneline uygulanması önem arz etmektedir. Nitekim kamuya bağlı sağlık kuruluşlarında çalışanlar ile özel sektör çalışanlarının iş ortamlarına yönelik algı ve davranışları farklı olabilmektedir. Mevcut eksikliğin giderilmesi kamu ve özel hastane çalışanları arasında bir karşılaştırma yapma imkânı sağlayacağı gibi konuya dair daha somut bulgular sunma imkânı da sağlayacaktır. Diğer bir kısıt ise, çalışmanın sadece TRB-2 Bölgesinde il merkezinde bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personelinin içermesidir. Bu bakımdan evrenin daha da genişletilerek diğer bölgelerdeki sağlık çalışanlarını da kapsamaması çalışmanın ülke geneline ait somut bulgular sunmasına imkân sağlayacaktır.

#### 2.1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezlerine yer verilecektir. Araştırmanın modeli Şekil 2.1'deki gibidir.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temel hipotezi; “ $H_1$ : İşyükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü vardır” hipotezidir. Bu temel hipotezden hareketle belirlenen alt hipotezler aşağıdaki gibidir.

$H_{1a}$ : İş yükü fazlalığı algısı yaşam kalitesini etkiler

$H_{1b}$ : İş yükü fazlalığı algısı işten aileye çatışmayı etkiler

$H_{1c}$ : İş yükü fazlalığı algısı aileden işe çatışmayı etkiler

$H_{1d}$ : İşten aileye çatışma yaşam kalitesini etkiler

$H_{1e}$ : Aileden işe çatışma yaşam kalitesini etkiler

$H_2$ : Demografik bilgilere (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çalışılan il) göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir.

$H_{2a}$ : Yaş değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

$H_{2b}$ : Cinsiyet değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

$H_{2c}$ : Eğitim durumu değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

$H_{2d}$ : Medeni durum değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

$H_{2e}$ : Meslekte çalışma süresine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

H<sub>2f</sub>: Kurumda çalışma süresine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

H<sub>2g</sub>: Unvan değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

H<sub>2h</sub>: Haftalık çalışma süresine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

H<sub>2i</sub>: Çalışma şekli değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

H<sub>2j</sub>: Çalışılan il değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir

H<sub>3</sub>: Demografik bilgilere (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çalışılan il) göre, iş-aile çatışması farklılık gösterir.

H<sub>3a</sub>: Yaş değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3b</sub>: Cinsiyet değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3c</sub>: Eğitim durumu değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3d</sub>: Medeni durum değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3e</sub>: Meslekte çalışma süresine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3f</sub>: Kurumda çalışma süresine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3g</sub>: Unvan değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3h</sub>: Haftalık çalışma süresine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3i</sub>: Çalışma şekli değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>3j</sub>: Çalışılan il değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir

H<sub>4</sub>: Demografik bilgilere (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çalışılan il) göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir.

H<sub>4a</sub>: Yaş değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4b</sub>: Cinsiyet değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4c</sub>: Eğitim durumu değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4d</sub>: Medeni durum değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4e</sub>: Meslekte çalışma süresine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4f</sub>: Kurumda çalışma süresine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4g</sub>: Unvan değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

H<sub>4h</sub>: Haftalık çalışma süresi değişkeni, yaşam kalitesi algısını etkiler

H<sub>4i</sub>: Çalışma şekli değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir

### 2.1.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma üç grup değişkenden oluşmaktadır. Birinci grup, iş yükü fazlalığı algısını ölçmeye yönelik 5 ifadeden oluşmaktadır. İkinci grupta, iş–aile çatışması boyutlarını ölçmeye yönelik 10 ifade bulunmaktadır. Üçüncü grupta ise yaşam kalitesini ölçmeye yönelik 27 ifade bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 2.2. İşyükü Fazlalığı Ölçeği ve Kodları**

İşYÜKÜ FAZLALIğI ÖLÇEğİ	
İfadeler	Kod
1.Sürekli daha fazla iş yapmak zorunda kalıyorum.	IYF1
2.Sık sık zorluk gerektiren işleri yapmak zorunda kalıyorum.	IYF2
3.Mesai saatleri dışında sık sık çalışmak zorunda kalıyorum.	IYF3
4.Sık sık birçok problem veya aynı zamanda yapılması gereken işlerle karşılaşıyorum.	IYF4
5.İşlerimi yapmak için asla yeterli zamanım olmuyor.	IYF5

Çalışanların iş yükü fazlalığı düzeylerini tespit etmek için Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddeden oluşan işyükü fazlalığı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tek bir boyutu bulunmakta ve 5’li Likert şeklinde verileri toplamaktadır. Alam (2016) tarafından yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,780 olarak hesaplanmış, DFA uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu belirtilmiştir. Ölçek herhangi bir soru eklenip çıkarılmadan kullanılmıştır.

**Tablo 2.3. İş–Aile Çatışması Ölçeği ve Kodları**

<b>İŞ–AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ</b>	
<b>İfadeler</b>	<b>Kod</b>
1.İşimden dolayı oluşan stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	IAÇ1
2.İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	IAÇ2
3.İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.	IAÇ3
4.İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalırım.	IAÇ4
5.İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	IAÇ5
6.Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş performansımı olumsuz etkiler.	IAÇ6
7.Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	IAÇ7
8.Ailemin talepleri, işimi etkilemektedir.	IAÇ8
9.Aile hayatım yüzünden işimdeki temel sorumluluklarım aksayabiliyor.	IAÇ9
10.Ailemin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	IAÇ10

Çalışanları yaşadığı iş-aile çatışması düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek, Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından ortaya konulmuş, Apaydın (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmış 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek iki boyuttan oluşmakta ve 5’li Likert şeklinde verileri toplamaktadır. Apaydın (2004) tarafından yapılan çalışmada 5 ifadeden oluşan İşten aileye çatışma boyutu için  $\alpha = 0.86$  yine 5 ifadeden oluşan aileden işe çatışma boyutu için güvenilirlik katsayısı = 0.82 olarak belirlemiştir. Ölçek herhangi bir soru eklenip çıkarılmadan kullanılmıştır.

**Tablo 2.4. Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Kodları**

<b>YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ</b>	
<b>İfadeler</b>	<b>Kod</b>
1.Yaşam kalitenizi nasıl buluyorsunuz?	YK1
2.Sağlığınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	YK2
3.Ağrılarınız yapmanız gerekenleri ne derece engellemektedir?	YK3
4.Günlük uğraşlarınızı yürütebilmek için herhangi bir tıbbi tedaviye ne kadar ihtiyaç duyuyorsunuz?	YK4
5.Yaşamak tan ne kadar keyif alırsınız?	YK5
6.Yaşamınızı ne ölçüde anlamlı buluyorsunuz?	YK6
7.Dikkatinizi toplamada ne kadar başarılısınız?	YK7
8.Günlük yaşamınızda kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz?	YK8
9.Fiziksel çevreniz ne derece sağlıklıdır?	YK9
10.Günlük yaşamı sürdürebilmek için yeterli güç ve kuvvetiniz var mı?	YK10
11.Bedensel görünüşünüzü kabullenir misiniz?	YK11
12.Gereksinimlerinizi karşılamak için yeterli paranız var mı?	YK12
13.Günlük yaşamınızda gerekli bilgilere ne ölçüde ulaşabiliyorsunuz?	YK13
14.Boş zamanları değerlendirme uğraşları için ne ölçüde fırsatınız olur?	YK14
15.Hareketlilik (etrafta dolaşabilme, bir yerlere gidebilme) becereniz nasıldır?	YK15
16.Uykunuzdan ne derece hoşnutsunuz?	YK16
17.Günlük uğraşlarınızı yürütebilme becerinizden ne kadar hoşnutsunuz?	YK17
18.İş görme kapasitenizden ne kadar hoşnutsunuz?	YK18
19.Kendinizden ne kadar hoşnutsunuz?	YK19
20.Diğer kişilerle ilişkinizden ne kadar hoşnutsunuz?	YK20
21.Cinsel yaşamınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	YK21
22.Arkadaşlarınızın desteğinden ne kadar hoşnutsunuz?	YK22
23.Yaşadığınız evin koşullarından ne kadar hoşnutsunuz?	YK23
24.Sağlık hizmetlerine ulaşabilme koşullarınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	YK24
25.Ulaşım olanaklarınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	YK25
26.Ne sıklıkla hüznün, ümitsizlik, bunaltı, çökkünlük gibi duygulara kapılırsınız?	YK26
27.Yaşamınızda size yakın kişilerle (eş, iş arkadaşı, akraba) ilişkilerinizde baskı ve kontrolle ilgili zorluklarınız ne ölçüdedir?	YK27

Yaşam kalitesini ölçmek için kullanılan ölçek Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından geliştirmiş, ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Fidaner ve diğerleri tarafından (1999) yapılmıştır. Ölçeğin uzun (WHOQOL-100) ve kısa (WHOQOL-27)

formu şeklinde iki sürümü bulunmaktadır. WHOQOL-BREF ölçeği, toplam 26 sorudan meydana gelmiştir. Türkçe geçerlilik çalışmalarında bir ulusal soru eklenmesi sonucu oluşan WHOQOL-BREF-TR 27 sorudan oluşmaktadır. Ölçek herhangi bir soru eklenip çıkarılmadan kullanılmıştır.

#### **2.1.6. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışma, iş yükü fazlalığının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş–aile çatışmasının aracı rolünü ölçmeye yönelik olarak literatür taramasından oluşan ilk bölümün yanı sıra, TRB-2 bölgesinde kamuya bağlı birkaç sağlık kurumunda uygulamayı içeren bir uygulama bölümünden oluşmaktadır.

Konuyu araştırmak amacıyla, dört kısımdan oluşan bir anket çalışması yapılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerini ölçmeye yönelik 12 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde yer alan ‘iş yükü fazlalığı ölçeği’ 5 ifadeden oluşmakta ve Imoisili (1985) tarafından geliştirilmiş ve Alam (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Üçüncü bölümde yer alan ‘iş–aile çatışması ölçeği’ Netemeyer, Boles ve Mc Murrian (1996) tarafından ortaya konulmuş, Apaydın (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmış 10 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade için “Kesinlikle Katılmıyorum” “Katılmıyorum” “Kararsızım” “Katılıyorum” “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki katılım düzeylerini belirten, 5’li Likert ölçeği tercih edilmiştir. Ölçme aracını cevaplandırmada, maddelerin açıkladığı durumları gösterilme derecesine göre “Kesinlikle Katılıyorum” dan “Kesinlikle Katılmıyorum” a 1-2-3-4-5 şeklinde puanlanmıştır.

Son bölümdeki ‘yaşam kalitesi ölçeği’ ise DSÖ tarafından geliştirmiş, Türkçe geçerlik ve güvenirliği Fidaner ve arkadaşları tarafından (1999) yapılmış ve 27 ifadeden oluşmaktadır. “Yaşam kalitenizi nasıl buluyorsunuz?” şeklindeki ilk genel soru için “Çok Kötü” “ Biraz Kötü” “ Kararsızım” “ İyi” “ Çok İyi” şeklinde tercih listesi bulunmakta, yaşam kalitesini ölçmeye yönelik diğer 26 soru için ise “ Hiç” “Çok Az” “Orta” “Epeyce” “ Çok” şeklindeki katılım düzeylerini belirten, 5’li Likert ölçeği tercih edilmiştir.



Ölçeklerin anlaşılabilirliğini, geçerliliğini, güvenilirliğini ölçmek ve doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizi yapmak amacıyla bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Uygulanan pilot uygulamaya, 75 çalışan katılmıştır. 35 erkek ve 40 kadın çalışanın katıldığı bu pilot uygulamada, iş yükü fazlalığı ölçeğinin alpha değeri,  $\alpha = 0,913$ , iş-aile çatışması ölçeğinin alpha değeri,  $\alpha = 0,847$ , yaşam kalitesi ölçeğinin alpha değeri ise,  $\alpha = 0,762$  olarak bulunmuştur. Bu bağlamda yapılan pilot uygulamaya göre iş yükü fazlalığı ve iş-aile çatışması ölçeklerinin oldukça güvenilir ve yaşam kalitesi ölçeğinin ise yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Araştırma evrenini, TRB-2 Bölgesi il merkezlerinde bulunan Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarında 15 Haziran- 05 Ekim 2017 tarihleri arasında çalışan 4463 sağlık personeli (Tabip, Tabip dışı sağlık personeli, İdari personel) oluşturmaktadır. Örneklemin evreni iyi temsil etmesinin gerekliliği dikkate alınarak, dört ilde faaliyette bulunan sağlık bakanlığına bağlı devlet hastanesi çalışanları tercih edilmiştir. İlgili hastane yönetimlerinden alınan bilgilere göre toplamda 4463 çalışan (Van Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 2611, Muş Devlet Hastanesinin 980, Bitlis Devlet Hastanesinin 412 ve Hakkâri Devlet Hastanesinin ise 460) bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında  $e = \% 5$  hata payı belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 84)

Pilot uygulama aşamasında katılımcılar anketi doldurduğu esnada katılımcıların yanında bulunmuş ve anket sorularında anlaşılmayan bir husus olması durumunda belirtilmesi istenmiştir. Anket sorularının açık ve anlaşılır olduğu ve anketin asıl uygulamaya uygun olduğu tespit edildikten sonra anketler 15 Haziran - 05 Ekim 2017 tarihleri arasında katılımcılara elden dağıtılarak uygulanmıştır. Saha çalışması ile ilgili gerekli izinlerin alınması amacıyla yapılan ilk görüşmelerde kurum yetkililerinin yönlendirmesi ve istekleri doğrultusunda, soru formlarının kurum tarafından görevlendirilen personel nezaretinde yürütülmesine karar verilmiştir. Birim yöneticilerinin sürece dâhil olmaları katılımı artırmıştır. Anketlerin dağıtımından 1 ya da 2 gün sonra toplama işlemine başlanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS 21 paket programında analiz ve test edilerek %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Ayrıca iş yükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması ölçeklerinin ilişkisine yönelik Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Amos 23 paket programı ile analiz edilmiştir.

## 2.2. Verilerin Analizi

Veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada normallik testi sonucu doğrultusunda uygun test yöntemi seçilmiştir. Ölçek puanları için yapılan normallik testi, örneklem sayısı büyük olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi ile yorumu yapılmıştır.

**Tablo 2.5. Ölçek Puanlarının Normallik Testleri**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	n	Sig.
İş Yüklü Fazlalığı	,091	995	,000
Yaşam Kalitesi	,061	995	,000
İş-Aile Çatışması	,044	995	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 2.5'e bakıldığında ölçeklerin tümü normal dağılım göstermedikleri için ( $p < 0,05$ ) karşılaştırma analizinde non-parametrik teknikler kullanılmıştır. Çalışmada non-parametrik test tekniklerinden Spearman korelasyon, Mann Whitney, Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Spearman korelasyon testi bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirlemede kullanılan test tekniğidir. Mann Whitney bağımsız iki grubu nicel bir değişken açısından karşılaştırmada, Kruskal Wallis ise bağımsız grubu nicel değişken açısından karşılaştırmada kullanılan test teknikleridir. Çalışmada ölçek puanlarının ilişkisi Spearman korelasyon testi ile, ölçek puanlarının kişisel özelliklere göre farklılık gösterme durumu ise Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri ile analiz edilmiştir.

### 2.2.1. Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların Sosyo-Demografik özellikleri Tablo 2.6' da görüldüğü gibidir.

**Tablo 2.6. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri**

Sosyo-Demografik Bilgiler	n	%	
<b>Yaş'a Göre Dağılım</b>	18-25	289	29
	26-30	285	28,6
	31-35	179	18
	36-40	165	16,6
	41+	77	7,7
<b>Cinsiyete Göre Dağılım</b>	Kadın	517	52
	Erkek	478	48
<b>Medeni Durumuna Göre Dağılım</b>	Evli	543	54,6
	Bekâr	452	45,4
<b>Eğitim Durumuna Göre Dağılım</b>	Lise	166	16,7
	Önlisans	312	31,4
	Lisans	432	43,4
	Lisansüstü	85	8,5
<b>Unvan Durumuna Göre Dağılım</b>	Tabip	94	9,4
	Tabip Dışı Sağlık Personeli	755	75,9
	İdari Personel	146	14,7
<b>Meslekte Çalışma Süresine Göre Dağılım</b>	1 Yıla Kadar	130	13,1
	1-3 Yıl	203	20,4
	4-6 Yıl	213	21,4
	7-10 Yıl	153	15,4
	10 Yıl Üzeri	296	29,7
<b>Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Dağılım</b>	1 Yıla Kadar	222	22,3
	1-3 Yıl	300	30,2
	4-6 Yıl	202	20,3
	7-10 Yıl	99	9,9
<b>Çalışma Şekline Göre Dağılım</b>	10 Yıl Üzeri	172	17,3
	Gündüz	437	43,9
	Nöbet Üsulu	72	7,2
<b>Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılım</b>	Gündüz + Nöbet	486	48,8
	40 Saat	583	58,6
	41-56 Saat	244	24,5
	57-72 Saat	136	13,7
	72 Saat Üzeri	32	3,2

Araştırmanın örnekleme yaş itibarıyla dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %29'unun 18-25 yaş, %28,6'sının 26-30 yaş, % 18'inin 31-35 yaş, %16,6 'sının 36-40 yaş, % 7,7'sinin ise 41-üstü yaş aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Bu çerçevede örneklemin ağırlıklı olarak (%57,6'sı) 18-30 yaş aralığında bulunduğunu söylemek mümkündür. Tablo 2.6 üzerinde de izlendiği gibi örneklemin % 29'unun iş gücüne yeni katılacağı düşünülen 18-25 yaş aralığında genç çalışanlardan oluştuğu gözlenmiştir.

Araştırma örneklemine dâhil edilen çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %52'sini kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Erkek katılımcıların ise genel örneklem içerisindeki ağırlığı % 48 seviyesinde kalmıştır.

Araştırma örnekleminin medeni durum itibarıyla dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %54,6'sını evli katılımcılar, bekâr katılımcıların ise örneklemin %45,4'ünü oluşturduğu gözlenmiştir.

Araştırma örneklemine dâhil edilen çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyleri oldukça yüksektir. Elde edilen verilere göre, örneklemin %43,4'ünün üniversite, %31,4' ünün meslek yüksekokulu, %16,7'sinin lise düzeyinde, %7,7'sinin ise lisansüstü eğitimi bulunmaktadır. Zira örnekleme dâhil edilen kurumların kaliteli hizmet sunmak amacıyla iş gücü özellikleri ve yetkinliklerine önem vermesinin, personel seçim ve istihdam süreçlerine Sağlık Bakanlığının personel politikaları çerçevesinde hareket ettiği düşünülmektedir. Bu çerçevede araştırma verilerinin elde edildiği örneklemin, eğitim durumu dikkate alındığında oldukça iyi bir seviyede oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslekte çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların % 13,1'inin 1 yıla kadar ilgili kurumlarda çalıştığı, % 20,4'ünün 1 ile 3 yıllık bir kıdeme sahip olduğu, katılımcıların % 21,4'ü 4 ile 6 yıl arasında, %15,4'ünün 7-10 yıl arasında,% 29,7'sinin ise 10 yıldan fazla ilgili kurumlarda çalıştığı gözlenmiştir. Söz konusu bulgulara bakılarak, sağlık hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren ilgili kurumlarda çalışan personelin örgütsel kıdemlerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların ilgili kurumlarda çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların % 22,3'inin 1 yıla kadar ilgili kurumlarda çalıştığı, % 30,2'ünün 1 ile 3 yıllık bir kıdeme

sahip olduğu, katılımcıların % 20,3'ü 4 ile 6 yıl arasında, %9,9'ünün 7-10 yıl arasında,% 17,3'sinin ise 10 yıldan fazla ilgili kurumlarda çalıştığı gözlenmiştir. Söz konusu bulgulara bakılarak, sağlık hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren ilgili kurumlarda çalışan personelin yarısından fazlasının (%52,5) 0-3 yıla kadar kurum bünyesinde çalıştığı görülmektedir. Söz konusu bulgular, kurum yöneticilerinden alınan personel devir oranlarının yüksek olduğuna ilişkin verilerle paralellik göstermektedir. Başka bir ifade ile ilgili kurumların mevcut çalışanları kurumda tutma konusunda başarılı olmadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların unvan durumuna göre dağılımı incelendiğinde, Tabip katılımcıların %9,4 Tabip dışı sağlık personelinin %75,9'luk kısmını teşkil ettiği ve İdari personelin ise %14,7'lik kısmı oluşturduğu gözlenmiştir. Söz konusu bulgular incelendiğinde tabiplerin (çalışma koşullarından kaynaklı) çalışmalara katılım noktasında hassasiyet göstermediği söylenebilir.

Araştırmanın örnekleminin çalışma şekli itibariyle dağılımı incelendiğinde katılımcıların yaklaşık yarısının %48,8 Gündüz + Nöbet şeklinde çalıştığı görülmektedir. Sadece nöbet usulü çalışanların %7,2 olduğu, Sadece normal gündüz mesaisinde çalışanların %43,9 olduğu görülmüştür. Sadece 8-16 mesaisinde çalışanların ağırlıklı olarak idari personellerden ve tabiplerden oluştuğunu ve kısmen de kurumdaki eski çalışanlardan oluştuğunu söylemek mümkündür.

Araştırma örneklemine dâhil edilen çalışanların haftalık çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, çalışanların yarısından fazlası (%58,6) normal haftalık çalışma süresi olan 40 saat çalışmaktadır. Haftalık 41-56 saat aralığında çalışanlar örneklemin %24,5'ini, haftalık 57-72 saat aralığında çalışanlar %13,7'sini, haftalık 72 saat üzeri çalışanların ise %3,2'sini oluşturduğu görülmüştür. Haftalık 40 saatten fazla çalışanların çoğunlukla tabip dışı sağlık personelinden oluştuğunu söylemek mümkündür.

### **2.2.2. Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri**

Ölçeğin istatistiksel olarak yapı geçerliğinin tespiti için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Öncelikle ölçeğin, faktör analizine uygunluğunu anlamak için Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin

büyüklüğü ve değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmektedir. Bulunan değer. 80' ve yukarısı ise mükemmel, .70 ve. 80 arası iyi, .60 ve. 70 arası orta, .50 ve. 60' arası kötü, .50'den aşağı kabul edilemez şeklinde yorumlanmaktadır (Durmuş vd, 2013: 80).

Bu kapsamda KMO testinin ölçüm sonucu 0.50 ve daha üstü, Bartlett küresellik testinin sonucu da istatistiksel olarak anlamlı olmalıdır. Faktör analizi yapılırken ölçek maddelerini faktörlere atama veya ölçekten çıkarmada faktör yükü değerleri incelenmektedir. Faktör yükü değer katsayısı, maddelerin faktörler ile olan ilişkisini açıklamada kullanılan bir değerdir. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerden oluşan bir kümenin varlığı, o maddelerin bir kavram, yapı ya da faktörü birlikte ölçtüğü anlamına gelmektedir. Bu düzeydeki varyans genel olarak, işaretime bakılmaksızın 0.30-0.59 arası yük değeri orta düzey; 0.60 ve üstü yük değeri yüksek düzeyde büyüklük olarak tanımlanmakta ve değişken çıkartmada dikkate alınmaktadır. Bir maddenin faktör yükü 0,30'un altında olduğunda madde ölçekten çıkarılarak analize devam edilir. Bunun gerekçesi maddenin her iki faktörde de yer alma durumunun olabilmesi nedeni ile karmaşıklık yaratmasıdır.

Tavşancıl (2014)'a göre Cronbach's alfa katsayısı 0-1 arasında değişmektedir. Değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 olduğunda ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 olduğunda düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 olduğunda oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 olduğunda ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilir.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), genellikle gözlemlenen bazı değişkenlerin bir gizil değişkeni oluşturup oluşturmadığını veya gizil değişkenler arasında tanımlanan ilişkilerin bulunup bulunmadığını test etmeye yönelik bir analizdir. Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi modellerinde bir değişkenin diğerini etkilemesinden ziyade, değişkenler arasındaki ilişki önem arz etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 14).

DFA'da test edilen modelin yeterliğini belirlemek için pek çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyum değerlendirilirken birbirine göre güçlü ve zayıf yönleri olduğu için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilmektedir. Bunlardan en sık kullanılanları Ki-Kare Uyum Testi (Chi-

Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü'dür (RMSEA) (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-35).

**Tablo 2.7. Uyum Değerlerinin Kabul Edilebilir Düzeyleri**

Ölçüm (Uyum statistiği)	İyi Uyum	Kabu Edilebilir Uyum
$\chi^2/sd$	<3	<4-5
CFI	>0.97	>0.95
RMSEA	<0.05	0.06- 0.08
GFI	>0.90	0.89- 0.85
AGFI	>0.90	0.89- 0.85
RMR	<0.05	0.06- 0.08

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2015: 37)

Çalışmada bu ölçeklere ilişkin güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeklerin cronbach alfa katsayılarına bakılarak her bir ölçeğin güvenirliği ayrı ayrı hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2.8' de gösterilmiştir.

**Tablo 2.8. Ölçeklere İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İş Yükü Fazlalığı	5	0,815
İş-Aile Çatışması	10	0,782
İşten Aileye Çatışma	5	0,848
Aileden İşe Çatışma	5	0,779
Yaşam Kalitesi	27	0,821

Ölçek içindeki maddelerin iç tutarlılığı için bir ölçü olan cronbach alfa katsayısı, likert türü ölçeklerin güvenirliğinin hesaplanmasında sıklıkla kullanılmaktadır. Söz konusu ölçeğin alfa katsayısının yükseklik derecesi bu ölçekteki maddelerin birbirleri ile tutarlı ve aynı özelliğin unsurlarını yokladığı veya tüm maddelerin birlikte çalıştığını göstermektedir. Sonuç olarak, alfa katsayısı yüksekse katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar birbirleri ile o derece tutarlı olmakta ve ölçek ilgili kavramsal yapıdan ayrılmayan maddelerden oluşmaktadır. Alfa katsayısı nitelendirilirken;

cronbach alfa değeri 0,80-1,00 olduğunda ölçek yüksek güvenilir, 0,60-0,79 olduğunda oldukça güvenilir, 0,40-0,59 olduğunda güvenilirliği düşük, 0,00-0,39 olduğunda ise ölçek güvenilir değildir (Alpar, 2014: 484-485).

Tablo 2.8 incelendiğinde; iş yükü fazlalığı leği için ölçeğin Cronbach'ın alpha katsayısı 0,815; iş-aile atışması leği için 0,782; yaşam kalitesi leği için 0,821 olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş yükü fazlalığı ve yaşam kalitesi leklerinin cronbach alfa değeri 0,80 - 1,00 aralığında olduğu için ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğu, iş-aile atışması leğinin cronbach alfa değeri ise 0,60 - 0,79 aralığında olduğu için bu ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

### 2.2.2.1. İş Yükü Fazlalığı leği

İş yükü fazlalığı leğine yönelik açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2.9. İş Yükü Fazlalığı leği AFA Sonuçları**

Maddeler	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
İYA2	0,810	53,699	,815
İYA1	0,808		
İYA4	0,675		
İYA5	0,594		
İYA3	0,518		

**KMO=0,790; Bartlett's  $X^2=1358,433$ ;  $p<0,05$**

İş Yükü Fazlalığı leği faktör yükleri 0,617 ile 0,819 arasında değişen 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Buna göre; yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin ölçeğin yapı geçerliliği için yeterli olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2007: 124-125). Tüm maddeler için ölçeğin toplam varyansı açıklama yüzdesi 53,699; Cronbach's Alfa katsayısı 0,815 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçek yüksek düzeyde güvenirliğe sahiptir.



**Tablo 2.10. İş Yükü Fazlalığı Ölçeğinin Madde Analizi**

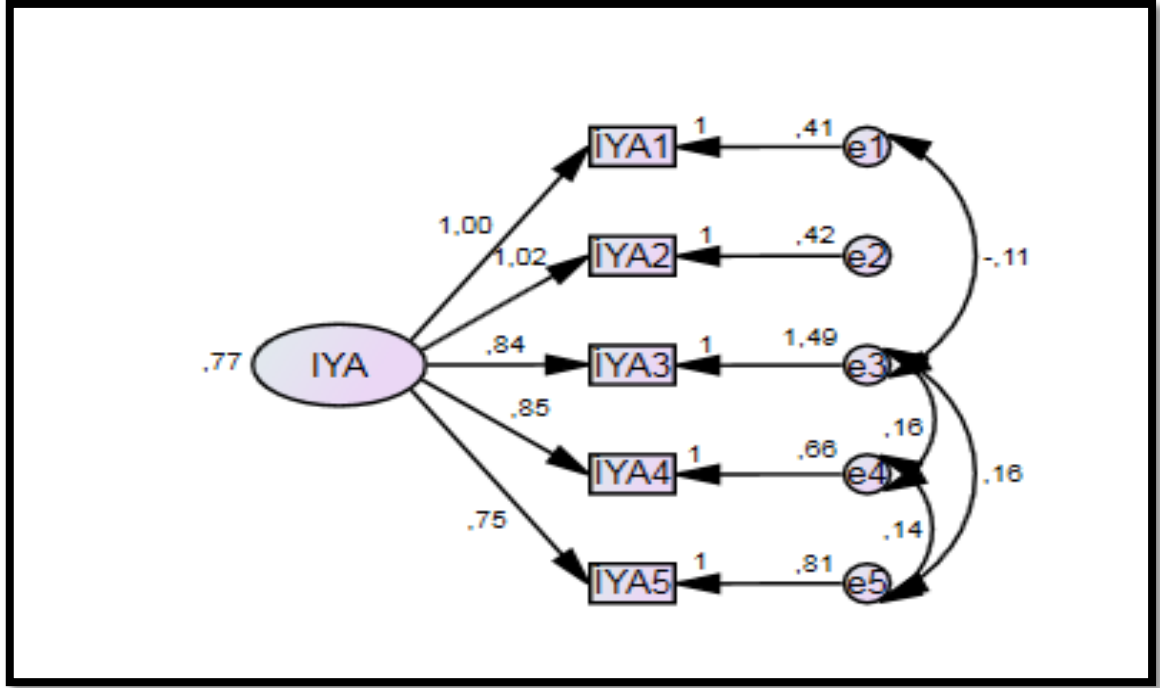
	<b>Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması</b>	<b>Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı</b>	<b>Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha</b>
<b>İYA1</b>	14,0553	13,602	,641	,770
<b>İYA2</b>	14,2774	13,267	,673	,760
<b>İYA3</b>	14,8633	12,750	,564	,802
<b>İYA4</b>	14,1397	13,364	,662	,764
<b>İYA5</b>	14,3548	13,752	,595	,783

Ölçeğin tüm maddelerinin toplam ölçek puanı ile yüksek korelasyon gösterdiği belirlenmiştir.

**Tablo 2.11. İş Yükü Fazlalığı Ölçeğinin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri**

<b>Uyum İndeksleri</b>	<b>Ölçüm</b>	<b>İyi Uyum</b>	<b>Kabu Edilebilir Uyum</b>	<b>Sonuç</b>
<b><math>\chi^2/DF</math></b>	<b>0,295</b>	<3	<4-5	İyi Uyum
<b>CFI</b>	<b>1,000</b>	>0.97	>0.95	İyi Uyum
<b>RMSEA</b>	<b>0,000</b>	<0.05	0.06- 0.08	İyi Uyum
<b>NFI</b>	<b>1,000</b>	>0.95	0.94- 0.90	İyi Uyum
<b>RMR</b>	<b>0,002</b>	<0.05	0.06- 0.08	İyi Uyum

İş Yükü Fazlalığı Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indekslerinin oldukça iyi uyum düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Buna göre model doğrulanmıştır. İş Yükü Fazlalığı ölçeğinin path diyagramı Şekil 2.2’de verilmiştir.



Şekil 2.2. İş Yükü Fazlalığı Ölçeğinin Path Diyagramı

### 2.2.2.2. İş Aile Çatışması Ölçeği

İş Aile Çatışması ölçeğine yönelik açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2.12. İş Aile Çatışması Ölçeği AFA Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
İşten Aileye Çatışma	İAÇ3	,779	33,871	,848
	İAÇ2	,776		
	İAÇ4	,743		
	İAÇ1	,658		
	İAÇ5	,656		
Aileden İşe Çatışma	İAÇ9	,784	22,337	,779
	İAÇ10	,715		
	İAÇ7	,666		
	İAÇ8	,616		
	İAÇ6	,415		

KMO=0,827; Bartlett's  $X^2=3075,547$ ;  $p<0,05$

İş aile çatışması ölçeği, faktör yükleri 0,653 ile 0,830 arasında değişen 5 maddeden oluşan işten aileye çatışma ve faktör yükleri 0,447 ile 0,683 arasında değişen 5 maddeden oluşan aileden işe çatışma boyutu olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Genellikle 0,30 ile 0,59 arasındaki yük değeri orta, 0,60 ve üzerindeki ise yüksek olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2007: 124-125). Buna göre; yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin ölçeğin yapı geçerliliği için yeterli olduğu belirlenmiştir. İşten aileye çatışma boyutunun toplam varyansı açıklama yüzdesi 33,871; Cronbach's Alfa katsayısı 0,848; aileden işe çatışma boyutunun toplam varyansı açıklama yüzdesi 22,337; Cronbach's Alfa katsayısı 0,779 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplamının ise toplam varyansı açıklama yüzdesi 56,208; Cronbach's Alfa katsayısı 0,782 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin boyutlarının ve genelinin güvenilirlik düzeyi yüksektir.

**Tablo 2.13. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Madde Analizi**

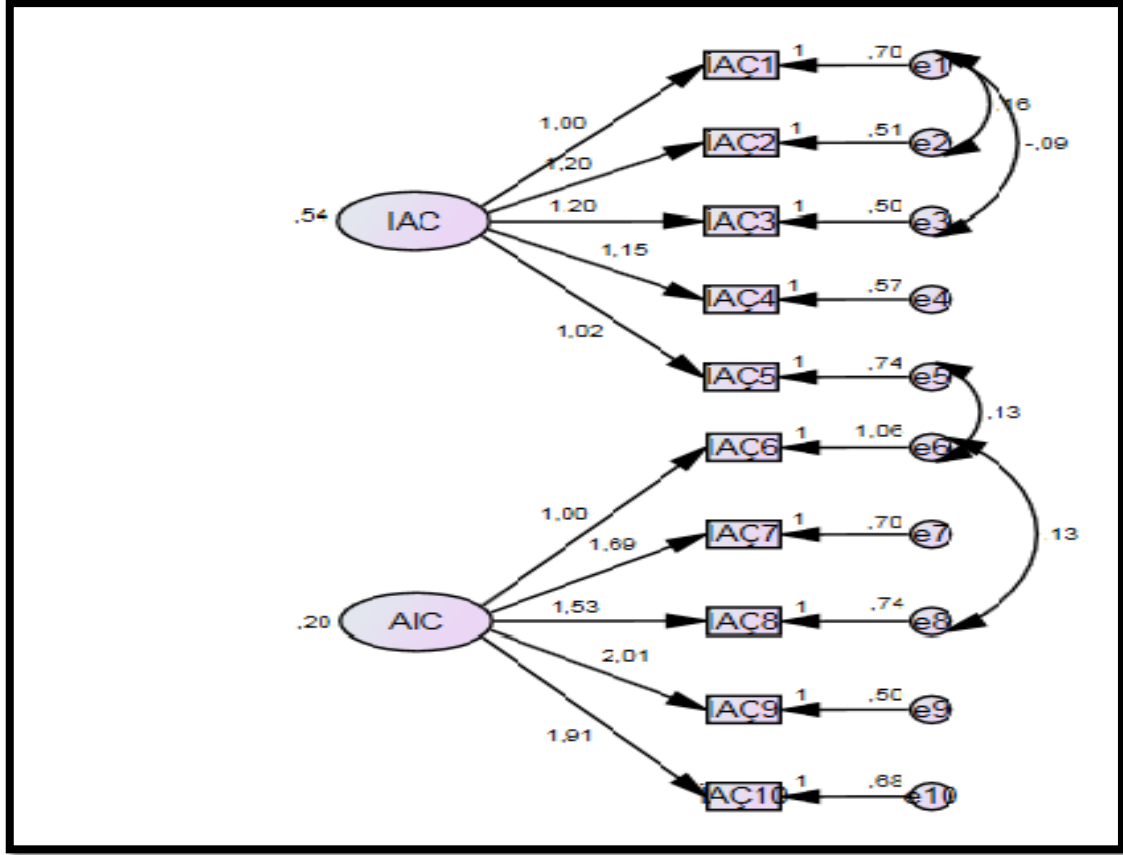
	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
İAÇ1	14,7729	13,574	,617	,827
İAÇ2	14,8673	12,636	,738	,794
İAÇ3	14,8201	13,154	,663	,815
İAÇ4	14,8462	13,132	,665	,814
İAÇ5	14,9367	13,514	,601	,832
İAÇ6	10,6412	12,607	,515	,759
İAÇ7	10,7879	11,419	,574	,731
İAÇ8	10,8754	10,962	,637	,709
İAÇ9	10,8432	10,983	,593	,724
İAÇ10	10,7739	11,559	,574	,731

Ölçeğin tüm maddelerinin toplam ölçek puanı ile yüksek korelasyon gösterdiği belirlenmiştir.

**Tablo 2.14. İş Aile Çatışması Ölçeğinin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri**

Uyum İndeksleri	Ölçüm	İyi Uyum	Kabu Edilebilir Uyum	Sonuç
$\chi^2/sd$	<b>3,020</b>	<3	<4-5	Kabu Edilebilir Uyum
<b>CFI</b>	<b>0,981</b>	>0.97	>0.95	İyi Uyum
<b>RMSEA</b>	<b>0,045</b>	<0.05	0.06- 0.08	İyi Uyum
<b>GFI</b>	<b>0,982</b>	>0.90	0.89- 0.85	İyi Uyum
<b>AGFI</b>	<b>0,967</b>	>0.90	0.89- 0.85	İyi Uyum
<b>RMR</b>	<b>0,078</b>	<0.05	0.06- 0.08	Kabu Edilebilir Uyum

İş Aile Çatışması Ölçeği için yapılan DFA sonucunda uyum indekslerinin çoğunlukla iyi uyum düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Buna göre model doğrulanmıştır. İş aile çatışması ölçeğinin path diyagramı Şekil 2.3'te verilmiştir.



**Şekil 2.3. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Path Diyagramı**

### 2.2.2.3 Yaşam Kalitesi Ölçeği

Yaşam kalitesi ölçeğine yönelik açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2.15. Yaşam Kalitesi Ölçeği AFA Sonuçları**

Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
YK26	0,697	51,981	,821
YK4	0,660		
YK27	0,640		
YK17	0,610		
YK7	0,578		
YK16	0,573		
YK3	0,560		
YK19	0,557		
YK18	0,544		
YK22	0,537		
YK5	0,527		
YK8	0,518		
YK14	0,513		
YK2	0,512		
YK25	0,509		
YK21	0,497		
YK11	0,491		
YK9	0,489		
YK1	0,488		
YK6	0,456		
YK24	0,449		
YK12	0,440		
YK23	0,424		
YK20	0,404		
YK10	0,378		
YK13	0,340		
YK15	0,334		

KMO=0, 889; Bartlett's X<sup>2</sup>=5042,845; p<0,05

Yaşam kalitesi ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak için yapılan analiz sonucunda modelin uygun model olduğu belirlenmiştir. Yaşam kalitesi ölçeği, faktör yükleri 0,334 ile 0,697 arasında değişen 27 maddeden oluşmaktadır. Yaşam kalitesi ölçeğinin toplam varyansı açıklama yüzdesi 51,981, Cronbach's Alfa katsayısı 0,821 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçek yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

**Tablo 2.16. Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Madde Analizi**

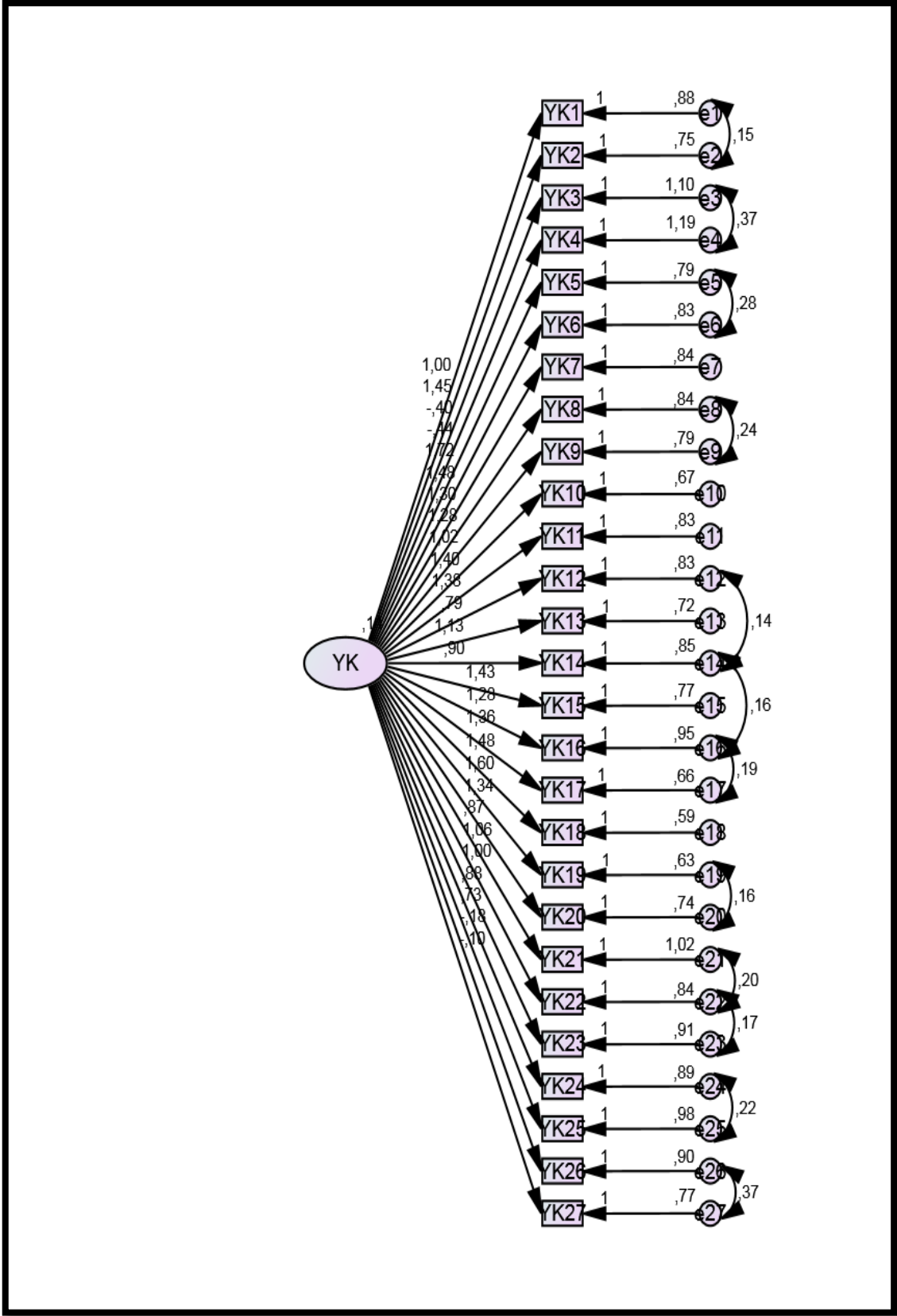
	<b>Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması</b>	<b>Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı</b>	<b>Madde Toplam Korelasyonu</b>	<b>Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha</b>
<b>YK1</b>	79,4060	123,535	,363	,806
<b>YK2</b>	79,1568	121,317	,460	,802
<b>YK3</b>	79,2221	133,290	-,069	,824
<b>YK4</b>	79,5638	133,172	-,066	,825
<b>YK5</b>	78,7789	118,679	,536	,798
<b>YK6</b>	78,7357	120,420	,478	,801
<b>YK7</b>	78,6623	122,954	,376	,806
<b>YK8</b>	79,1196	121,677	,437	,803
<b>YK9</b>	79,2050	123,153	,401	,805
<b>YK10</b>	78,7849	122,330	,440	,803
<b>YK11</b>	78,6271	122,687	,384	,805
<b>YK12</b>	79,1578	124,819	,325	,808
<b>YK13</b>	78,8322	123,333	,402	,805
<b>YK14</b>	79,3638	124,256	,341	,807
<b>YK15</b>	78,9055	121,249	,377	,806
<b>YK16</b>	79,3327	121,474	,420	,804
<b>YK17</b>	78,9598	122,089	,459	,803
<b>YK18</b>	78,6623	121,455	,495	,801
<b>YK19</b>	78,6432	120,441	,516	,800
<b>YK20</b>	78,6894	121,448	,382	,805
<b>YK21</b>	79,0060	124,243	,310	,809
<b>YK22</b>	78,8181	122,922	,397	,805
<b>YK23</b>	78,7729	123,099	,376	,806
<b>YK24</b>	78,6864	124,545	,323	,808
<b>YK25</b>	79,0342	124,653	,254	,811
<b>YK26</b>	79,0201	132,203	-,018	,821
<b>YK27</b>	79,2191	131,395	,027	,818

Ölçeğin tüm maddelerinin toplam ölçek puanı ile orta düzeyde korelasyon gösterdiği belirlenmiştir.

**Tablo 2.17. Yaşam Kalitesi Ölçeğinin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri**

(Uyum İndeksleri)	Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
$\chi^2/sd$	<b>3,327</b>	<3	<4-5	Kabu Edilebilir Uyum
<b>CFI</b>	<b>,954</b>	>0.97	>0.95	Kabu Edilebilir Uyum
<b>RMSEA</b>	<b>,048</b>	<0.05	0.06- 0.08	Kabu Edilebilir Uyum
<b>GFI</b>	<b>,925</b>	>0.90	0.89- 0.85	İyi Uyum
<b>AGFI</b>	<b>,909</b>	>0.90	0.89- 0.85	İyi Uyum
<b>RMR</b>	<b>,047</b>	<0.05	0.06- 0.08	İyi Uyum

Yaşam Kalitesi Ölçeği için yapılan DFA sonucunda uyum indekslerinin kabul edilebilir ve iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre model doğrulanmıştır. Yaşam kalitesi ölçeğinin path diyagramı Şekil 2.4'te verilmiştir.



Şekil 2.4. Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Path Diyagramı



### 2.2.3. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modelleri (YEM); “Birçok bilim dalı tarafından kullanılan, belirli bir teoriye dayalı olarak gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model içinde tanımlanmasına dayanan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir.” (Byrne, 2010’ dan akt. Meydan ve Şeşen, 2015: 5) Yöntemin temel özelliği, tamamen teoriye dayalı olması ve gözlenemeyen değişkenler arasında nedensel bir yapının varlığını kabul etmesidir.

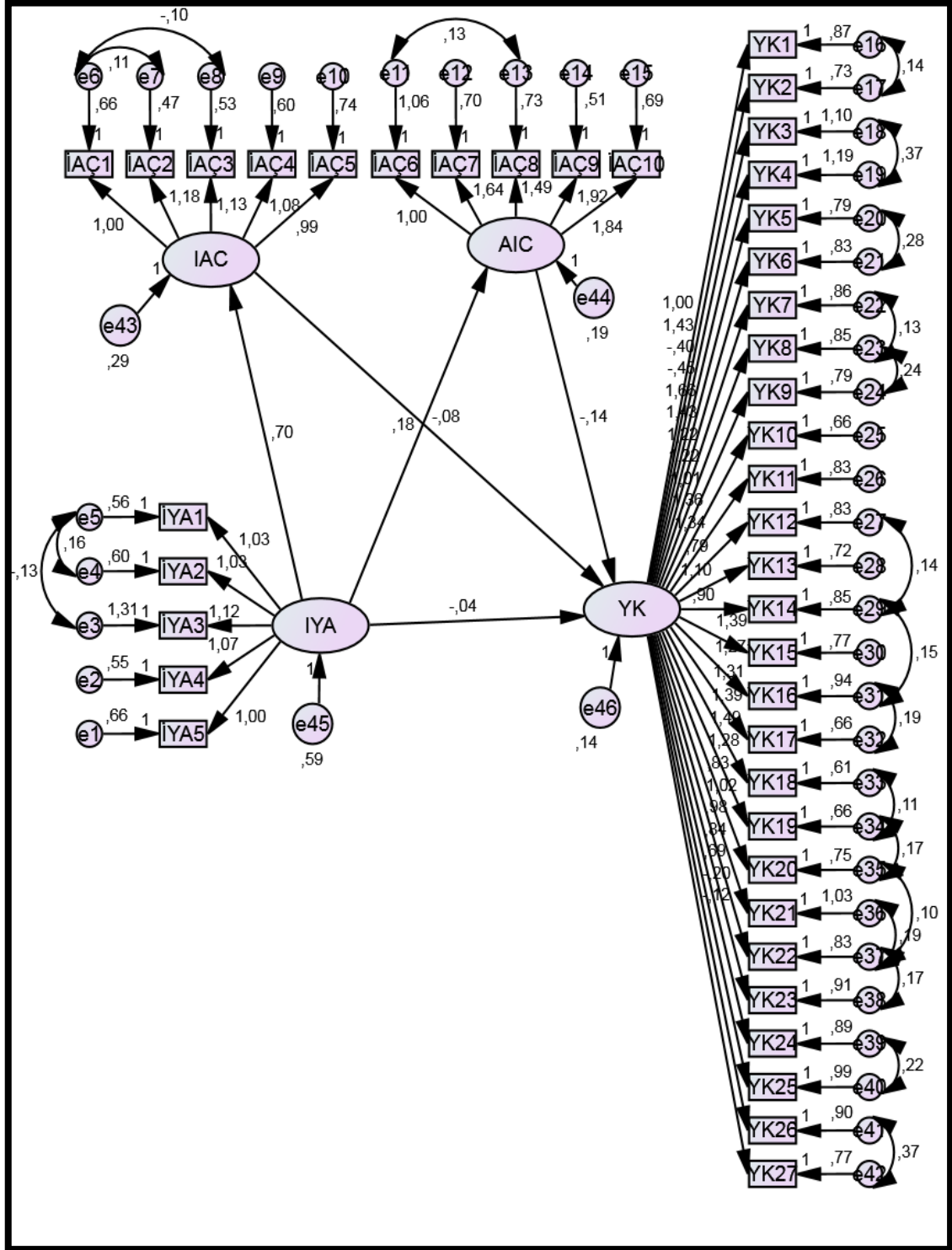
Verilerin modeli destekleyip desteklemediğini değerlendirmek için literatürde en yaygın biçimde kullanılan yöntem, iki aşamalı yöntemdir. Analizlerde ilk önce modeldeki yapıların ölçümlerinin ilgili yapıları doğru ölçüp ölçmediğini incelemek için ölçme modeli test edilir, ikinci aşamada ise yapısal modeller incelenir (Anderson ve Brown, 2010: 3 ).

Yapısal eşitlik modellemesi kavramı, çalışılan süreç bir seri yapısal eşitlik içerdiği ve oluşturulan bu yapısal eşitliklerin, hipotezlerin daha kolay anlaşılması amacıyla görsel bir şekilde çizimle gösterilebilmesi gibi iki önemli özelliğe dikkat çekmektedir. Bu iki temel özelliğe sahip bir yapısal eşitlik modelinin analizi, eldeki verilerle, oluşturulan modelin tüm değişkenleri birlikte test etmesi neticesinde elde edilen sonucun uyumluluk düzeyini ortaya koymaktır (Meydan ve Şeşen, 2015: 5).

Yapısal eşitlik modelinde ilk önce ölçme modeli (jenerik model) test edilmekte, modelde bir sorunun olmayışı anlaşıldıktan veya sorunlar çözüldükten sonra da yapısal model test edilmektedir (Şimşek, 2007’ den aktaran Çiçek, 2016; 161). Modelin test edilmesi neticesinde elde edilen uyum indeksleri model ile veri arasında uyum olduğunu gösterdiğinde, yapısal olarak kurulan hipotezler kabul edilmekte; uyum indeksleri model ile veri arasında uyum olmadığını gösterdiğinde ise hipotezler reddedilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 5).

“Yapısal Eşitlik Modeli için uyum istatistikleri hakkında değişik parametreler kullanılmıştır. Hangi parametrelerin kullanılması gerektiği hakkında bir fikir birliği olmasa da, birkaç parametrenin birlikte kullanılması tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda, en azından üç uyumluluk (Fit) test grubundan birer adet kullanılmalıdır.” (Garson, 2015’ ten aktaran Çiçek, 2016; 161)

Bunlardan en sık kullanılanları (Chi-Square Goodness), GFI, AGFI, CFI, NFI, RMR ve RMSEA'dır (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-35). Yapılan araştırmaya ait YEM analizi aşağıdaki gibidir.



Şekil 2.5. Model Testi Yapısal Eşitlik Modeli

**Tablo 2.18. Araştırma Modeli İçin DFA Sonuçları Uyum İndeksleri**

(Uyum İndeksleri)	Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
$\chi^2/sd$	<b>2,287</b>	<3	<4-5	İyi Uyum
<b>CFI</b>	<b>,959</b>	>0.97	>0.95	Kabul Edilebilir Uyum
<b>RMSEA</b>	<b>,036</b>	<0.05	0.06- 0.08	İyi Uyum
<b>GFI</b>	<b>,916</b>	>0.90	0.89- 0.85	İyi Uyum
<b>AGFI</b>	<b>,905</b>	>0.90	0.89- 0.85	İyi Uyum
<b>RMR</b>	<b>,053</b>	<0.05	0.06- 0.08	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 2.18'e göre; modifikasyon sonrası oluşan sonuçlar modelin yeterli uyum sağladığını göstermektedir. Bu durumda iş yükü fazlalığının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü olduğu söylenebilir.

**Tablo 2.19. YEM ile Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı (Etkilenen)		Bağımsız (Etkileyen)	Estimate	S.E.	C.R.	P
İşten Aileye Çatışma	<---	İş Yükü Fazlalığı	,703	,047	14,951	***
Aileden İşe Çatışma	<---	İş Yükü Fazlalığı	,177	,027	6,520	***
Yaşam Kalitesi	<---	İş Yükü Fazlalığı	-,037	,031	-1,190	,234
Yaşam Kalitesi	<---	İşten Aileye Çatışma	-,084	,031	-2,709	***
Yaşam Kalitesi	<---	Aileden İşe Çatışma	-,136	,037	-3,680	***

İş yükü fazlalığı; işten aileye çatışma ve aileden işe çatışma boyutlarını pozitif olarak anlamlı artırmaktadır. İşten aileye çatışma ve aileden işe çatışma Yaşam kalitesini anlamlı olarak azaltmaktadır.

İş yükü fazlalığının, Yaşam kalitesini etkilemesinde işten aileye çatışmanın anlamlı olarak aracılık ettiği belirlenmiştir (Sobel Test İstatistiği=4.102,  $p<0,05$ ). İş yükü fazlalığının, Yaşam kalitesini etkilemesinde ve aileden işe çatışmanın anlamlı olarak aracılık ettiği belirlenmiştir (Sobel Test İstatistiği=3.234,  $p<0,05$ ).

İş yükü fazlalığının, Yaşam kalitesi üzerindeki doğrudan etki katsayısı -,037 olarak hesaplanmıştır. Aracılık etkisi gösteren işten aileye çatışma modele eklendiğinde

dolaylı etki 0,162 ve aileden işe çatışma eklendiğinde dolaylı etki 0,184 olarak hesaplanmıştır. Etki düzeyi arttığından dolayı tam aracılık söz konusudur. Buna göre hipotezlerin durumu (0,05 anlamlılık düzeyinde) aşağıdaki gibidir.

H1a: İş yükü fazlalığı yaşam kalitesini etkiler hipotezi red edilmiştir.

H1b: İş yükü fazlalığı işten aileye çatışmayı etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

H1c: İş yükü fazlalığı aileden işe çatışmayı etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

H1d: Aileden işe çatışma yaşam kalitesini etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

H1e: İşten aileye çatışma yaşam kalitesini etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

#### 2.2.4. Ölçeklere Göre İlişki Analizleri

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin ilişki analizleri yapılacaktır. Bu bağlamda ilk olarak Tablo 2.20’de ölçek puanlarının betimsel istatistikleri verilmiştir.

**Tablo 2.20. Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

	Mean	Std. Deviation
<b>İş Yükü Fazlalığı</b>	17,92	4,46
<b>İşten Aileye Çatışma</b>	18,56	4,45
<b>Aileden İşe Çatışma</b>	13,48	4,12
<b>Yaşam Kalitesi</b>	70,92	11,55

Tablo 2.20’ ye göre, İş yükü fazlalığı puan ortalaması  $17,92 \pm 4,46$ ; Yaşam kalitesi puan ortalaması  $70,92 \pm 11,55$ ; İşten aileye çatışma puan ortalaması  $18,56 \pm 4,45$ ; Aileden işe çatışma puan ortalaması ise  $13,48 \pm 4,12$ ’dir.

**Tablo 2.21. Ölçek Puanlarının İlişki Analizleri**

		<b>İş Yükü Fazlalığı</b>	<b>İşten Aileye Çatışma</b>	<b>Aileden İşe Çatışma</b>	<b>Yaşam Kalitesi</b>
<b>İş Yükü Fazlalığı</b>	<i>C</i>	1,000	,586**	,265**	-,175**
	<i>S</i>		,000	,000	,000
	<i>N</i>		995	995	995
<b>İşten Aileye Çatışma</b>	<i>C</i>		1,000	,127**	-,184**
	<i>S</i>			,000	,000
	<i>N</i>			995	995
<b>Aileden İşe Çatışma</b>	<i>C</i>			1,000	-,180**
	<i>S</i>				,000
	<i>N</i>				995
<b>Yaşam Kalitesi</b>	<i>C</i>				1,000
	<i>S</i>				
	<i>N</i>				

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 2.21'e göre; İş yükü fazlalığı ile işten aileye çatışma ve aileden işe çatışma arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki bulunmaktadır. İş yükü fazlalığı ile yaşam kalitesi arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İşten aileye çatışma ile aileden işe çatışma arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İşten aileye çatışma ve aileden işe çatışma ile yaşam kalitesi arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

### 2.2.5. Demografik Bilgilere Göre Karşılaştırma Analizleri

Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik bilgilerine göre karşılaştırma analizlerine yer verilecektir. Çalışanların iş yükü fazlalığı, iş-aile çatışması ve yaşam kalitesine ilişkin algılarının cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney testi yapılmıştır. Ayrıca, yaş, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çalışılan il değişkenlerine göre farklılık olup olmadığını belirlemek için de Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

**Tablo 2.22. Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalama	u	p
İş Yükü Fazlalığı	Kadın	517	480,37	114446,50	,044*
	Erkek	478	517,07		
İş-Aile Çatışması	Kadın	517	477,19	112806,00	,017*
	Erkek	478	520,50		
Yaşam Kalitesi	Kadın	517	485,73	117221,00	,161
	Erkek	478	511,27		

\*p<0,05

Katılımcıların, cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney testine göre:

Katılımcıların, cinsiyet grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Kadınların iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması 480,37 iken erkeklerin 517,07'dir. Bu sonuçlara göre erkeklerin iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması kadınlara nazaran daha yüksektir.

Katılımcıların, cinsiyet grupları arasında iş-aile çatışması puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Kadınların iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması 477,19 iken erkeklerin 520,50'dir. Bu sonuçlara göre erkeklerin iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması kadınlara nazaran daha yüksektir.

Katılımcıların, cinsiyet grupları arasında yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0,05).

**Tablo 2.23. Medeni Durumlarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalama	u	p
İş Yükü Fazlalığı	Evli	543	504,33	119283,00	,446
	Bekâr	452	490,40		
İş-Aile Çatışması	Evli	543	505,56	118613,50	,363
	Bekâr	452	488,92		
Yaşam Kalitesi	Evli	543	510,80	115766,50	,123
	Bekâr	452	482,62		

\*p<0,05

Katılımcıların, medeni durum grupları için yapılan Mann Whitney testine göre:

Katılımcıların, medeni durum grupları arasında iş yükü fazlalığı, iş-aile çatışması ve yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.24. Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Yaş	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	18-25	289	436,16	31,982	,000*
	26-30	285	490,00		
	31-35	179	585,55		
	36-40	165	526,38		
	41 +	77	495,35		
İş-Aile Çatışması	18-25	289	443,42	25,397	,000*
	26-30	285	482,68		
	31-35	179	557,88		
	36-40	165	554,25		
	41 +	77	499,79		
Yaşam Kalitesi	18-25	289	478,08	7,678	,104
	26-30	285	513,49		
	31-35	179	526,40		
	36-40	165	504,44		
	41 +	77	435,64		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, farklı yaş grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, yaş grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 18-25 yaşındakilerin puan sıra ortalaması 436,16; 26-30 yaşındakilerin 490,00; 31-35 yaşındakilerin 585,55; 36-40 yaşındakilerin 526,38; 41 yaş ve üstündekilerin puan sıra ortalaması ise 495,35'tir. Bu sonuçlara göre 18-25 yaşındakilerin iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 31-35 yaşındakilerin puanı en yüksektir.

Katılımcıların, yaş grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 18-25 yaşındakilerin puan sıra ortalaması 443,42; 26-30 yaşındakilerin 482,68; 31-35 yaşındakilerin 557,88; 36-40 yaşındakilerin 554,25; 41 yaş ve üstündekilerin puan sıra ortalaması ise 499,79'dur. Bu

sonuçlara göre 18-25 yaşındakilerin iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 31-35 yaşındakilerin puanı en yüksektir.

Katılımcıların, yaş grupları arasında yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.25. Öğrenim Durumu Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	Lise	166	482,14	15,141	,002*
	Önlisans	312	460,50		
	Lisans	432	513,91		
	Lisansüstü	85	585,77		
İş-Aile Çatışması	Lise	166	509,01	1,748	,626
	Önlisans	312	486,79		
	Lisans	432	495,73		
	Lisansüstü	85	529,15		
Yaşam Kalitesi	Lise	166	452,02	13,162	,004*
	Önlisans	312	522,23		
	Lisans	432	483,65		
	Lisansüstü	85	571,80		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, öğrenim durumu grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, öğrenim durumu grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Lise mezunlarının puan sıra ortalaması 482,14; Önlisans mezunlarının 460,50; Lisans mezunlarının 513,91; Lisansüstü mezunlarının puan sıra ortalaması ise 585,77'dir. Bu sonuçlara göre lise mezunlarının iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken lisansüstü mezunlarının puanı en yüksektir.

Katılımcıların, öğrenim durumu grupları arasında yaşam kalitesi puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Lise mezunlarının puan sıra ortalaması 452,02; Önlisans mezunlarının 522,23; Lisans mezunlarının 483,65; Lisansüstü mezunlarının puan sıra ortalaması ise 571,80'dir. Bu



sonuçlara göre lise mezunlarının yaşam kalitesi puanı sıra ortalaması en düşük iken lisansüstü mezunlarının puanı en yüksektir.

Katılımcıların, öğrenim durumu grupları arasında iş-aile çatışması puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.26. Unvan Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Unvan	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	Tabip	94	624,20	29,957	,000*
	Tabib Dışı Sağlık Personeli	754	471,60		
	İdari Personel	147	552,70		
İş-Aile Çatışması	Tabip	94	544,48	14,168	,001*
	Tabib Dışı Sağlık Personeli	754	478,87		
	İdari Personel	147	566,41		
Yaşam Kalitesi	Tabip	94	526,95	2,319	,314
	Tabib Dışı Sağlık Personeli	754	499,73		
	İdari Personel	147	470,61		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, farklı unvan grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, unvan grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Tabiplerin puan sıra ortalaması 624,20; Tabib Dışı Sağlık Personelinin 471,60; İdari Personelinin puan sıra ortalaması ise 552,70'tir. Bu sonuçlara göre tabip dışı sağlık personelinin iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken tabiplerin puanı en yüksektir.

Katılımcıların, unvan grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Tabiplerin puan sıra ortalaması 544,48; tabip dışı sağlık personelinin 478,87; idari personelinin puan sıra ortalaması ise 566,41'dir. Bu sonuçlara göre tabip dışı sağlık personelinin iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması en düşük iken idari personelinin puanı en yüksektir.

Katılımcıların, unvan grupları arasında yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.27. Meslekte Çalışma Süresi Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Meslekte Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
<b>İş Yükü Fazlalığı</b>	1 Yıla Kadar	130	400,50	<b>24,375</b>	<b>,000*</b>
	1-3 Yıl	203	479,07		
	4-6 Yıl	213	515,05		
	7-10 Yıl	153	560,37		
	10 Yıl Üzeri	296	509,30		
<b>İş-Aile Çatışması</b>	1 Yıla Kadar	130	393,17	<b>26,980</b>	<b>,000*</b>
	1-3 Yıl	203	473,88		
	4-6 Yıl	213	509,54		
	7-10 Yıl	153	516,13		
	10 Yıl Üzeri	296	542,91		
<b>Yaşam Kalitesi</b>	1 Yıla Kadar	130	489,01	<b>6,702</b>	<b>,152</b>
	1-3 Yıl	203	456,63		
	4-6 Yıl	213	512,09		
	7-10 Yıl	153	528,26		
	10 Yıl Üzeri	296	504,54		

**\* $p<0,05$**

Katılımcıların, meslekte çalışma süresi grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, meslekte çalışma süresi grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 1 yıldan az çalışanların puan sıra ortalaması 400,50; 1-3 yıldır çalışanların 479,07; 4-6 yıldır çalışanların 515,05; 7-10 yıldır çalışanların 560,37; 10 yıldan fazla süredeki çalışanların puan sıra ortalaması ise 509,30'tür. Bu sonuçlara göre meslekte 1 yıldan az süredir çalışanların iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 7-10 yıldır çalışanların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, meslekte çalışma süresi grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 1 yıldan az çalışanların puan sıra ortalaması 393,17; 1-3 yıldır çalışanların 473,88; 4-6 yıldır çalışanların 509,54; 7-10 yıldır çalışanların 516,13; 10 yıl üstü süredeki çalışanların

puan sıra ortalaması ise 542,91'dir. Bu sonuçlara göre meslekte 1 yıldan az süredir çalışanların iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 10 yıldan fazla süredeki çalışanların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, meslekte çalışma süresi grupları arasında yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.28. Kurumda Çalışma Süresi Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Kurumda Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	1 Yıla Kadar	222	427,01	17,987	,001*
	1-3 Yıl	300	524,11		
	4-6 Yıl	202	517,11		
	7-10 Yıl	99	524,42		
	10 Yıl Üzeri	172	506,44		
İş-Aile Çatışması	1 Yıla Kadar	222	403,50	32,050	,000*
	1-3 Yıl	300	526,60		
	4-6 Yıl	202	516,05		
	7-10 Yıl	99	510,11		
	10 Yıl Üzeri	172	541,92		
Yaşam Kalitesi	1 Yıla Kadar	222	508,17	4,930	,295
	1-3 Yıl	300	472,29		
	4-6 Yıl	202	501,30		
	7-10 Yıl	99	540,82		
	10 Yıl Üzeri	172	501,20		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, kurumda çalışma süresi grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, kurumda çalışma süresi grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 1 yıldan az çalışanların puan sıra ortalaması 427,01; 1-3 yıldır çalışanların 524,11; 4-6 yıldır çalışanların 517,11; 7-10 yıldır çalışanların 524,42; 10 yıldan fazla süredeki çalışanların puan sıra ortalaması ise 506,44'tür. Bu sonuçlara göre kurumda 1 yıldan az süredir çalışanların iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 7-10 yıldır çalışanların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, kurumda çalışma süresi grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 1 yıldan az çalışanların puan sıra ortalaması 403,50; 1-3 yıldır çalışanların 526,60; 4-6 yıldır çalışanların 516,05; 7-10 yıldır çalışanların 510,11; 10 yıldan fazla süredeki çalışanların puan sıra ortalaması ise 541,92'dir. Bu sonuçlara göre kurumda 1 yıldan az süredir çalışanların iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 10 yıldan fazla süredeki çalışanların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, kurumda çalışma süresi grupları arasında yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.29. Haftalık Çalışma Süresi Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Haftalık Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	40 saat	583	449,95	42,052	,000*
	41-56 saat	244	563,46		
	57-72 saat	136	552,84		
	72 saat üstü	32	641,19		
İş-Aile Çatışması	40 saat	583	459,38	26,451	,000*
	41-56 saat	244	551,34		
	57-72 saat	136	564,97		
	72 saat üstü	32	510,34		
Yaşam Kalitesi	40 saat	583	652,28	11,553	,009*
	41-56 saat	244	481,14		
	57-72 saat	136	465,51		
	72 saat üstü	32	454,50		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, farklı haftalık çalışma süresi grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, haftalık çalışma süresi grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Haftalık 40 saat çalışanların puan sıra ortalaması 449,950; 41-56 saat çalışanların 563,46; 57-72 saat çalışanların 552,84; 72 saatten fazla süredeki çalışanların puan sıra ortalaması ise

641,19'dur. Bu sonuçlara göre haftada 40 saat çalışanların iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken 72 saatten fazla süredeki çalışanların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, haftalık çalışma süresi grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Haftalık 40 saat çalışanların puan sıra ortalaması 459,38; 41-56 saat çalışanların 551,34; 57-72 saat çalışanların 564,97; 72 saatten fazla süredeki çalışanların puan sıra ortalaması ise 510,34'tür. Bu sonuçlara göre haftada 40 saat çalışanların iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması en düşük iken 57-72 saat süredeki çalışanların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, haftalık çalışma süresi grupları arasında yaşam kalitesi puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Haftalık 40 saat çalışanların puan sıra ortalaması 652,28; 41-56 saat çalışanların 481,14; 57-72 saat çalışanların 465,51; 72 saatten fazla süredeki çalışanların puan sıra ortalaması ise 454,50'dir. Bu sonuçlara göre haftada 41-56 saat çalışanların yaşam kalitesi puanı sıra ortalaması en düşük iken 72 saatten fazla süredeki çalışanların puanı en yüksektir.

**Tablo 2.30. Çalışma Şekli Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Çalışma Şekli	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	Gündüz	437	455,09	17,904	,000*
	Nöbet Usulü	72	552,74		
	Gündüz + Nöbet	486	528,47		
İş-Aile Çatışması	Gündüz	437	466,33	9,522	,009*
	Nöbet Usulü	72	528,80		
	Gündüz + Nöbet	486	521,91		
Yaşam Kalitesi	Gündüz	437	510,33	2,737	,254
	Nöbet Usulü	72	452,31		
	Gündüz + Nöbet	486	493,68		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, çalışma şekli grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, çalışma şekli grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Gündüz çalışanların puan sıra ortalaması 455,09; nöbet usulü çalışanların 552,74; gündüz+nöbet şeklinde

çalışanların puan sıra ortalaması ise 528,47'dir. Bu sonuçlara göre gündüz çalışan sağlık personelinin iş yükü fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken nöbet usulü çalışan sağlık personelinin puanı en yüksektir.

Katılımcıların, çalışma şekli grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Gündüz çalışanların puan sıra ortalaması 466,33; nöbet usulü çalışanların 528,80; gündüz+nöbet şeklinde çalışanların puan sıra ortalaması ise 521,91'dir. Bu sonuçlara göre gündüz çalışan sağlık personelinin iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması en düşük iken nöbet usulü çalışan sağlık personelinin puanı en yüksektir.

Katılımcıların, çalışma şekli grupları arasında yaşam kalitesi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.31. Çalıştığı İl Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması**

	Çalıştığı İl	N	Sıra Ortalama	X <sup>2</sup>	p
İş Yükü Fazlalığı	Van	463	547,26	42,445	,000*
	Muş	283	451,31		
	Bitlis	148	398,00		
	Hakkâri	101	549,54		
İş-Aile Çatışması	Van	463	501,08	36,588	,000*
	Muş	283	512,40		
	Bitlis	148	387,85		
	Hakkâri	101	604,95		
Yaşam Kalitesi	Van	463	500,23	27,226	,000*
	Muş	283	524,85		
	Bitlis	148	532,41		
	Hakkâri	101	362,11		

\* $p<0,05$

Katılımcıların, farklı çalıştığı il grupları için yapılan Kruskal Wallis testine göre:

Katılımcıların, çalıştığı il grupları arasında iş yükü fazlalığı puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Van ilinde çalışan katılımcıların puan sıra ortalaması 547,26; Muş ilinde çalışan katılımcıların 451,31; Bitlis ilinde çalışan katılımcıların 398,00; Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların puan sıra ortalaması ise 549,54'tür. Bu sonuçlara göre Bitlis ilinde çalışan katılımcıların iş yükü

fazlalığı puanı sıra ortalaması en düşük iken Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, çalıştığı il grupları arasında iş-aile çatışması puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Van ilinde çalışan katılımcıların puan sıra ortalaması 501,08; Muş ilinde çalışan katılımcıların 512,40; Bitlis ilinde çalışan katılımcıların 387,85; Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların puan sıra ortalaması ise 604,95'tir. Bu sonuçlara göre Bitlis ilinde çalışan katılımcıların iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması en düşük iken Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların puanı en yüksektir.

Katılımcıların, çalıştığı il grupları arasında yaşam kalitesi puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Van ilinde çalışan katılımcıların puan sıra ortalaması 500,23; Muş ilinde çalışan katılımcıların 524,85; Bitlis ilinde çalışan katılımcıların 532,41; Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların puan sıra ortalaması ise 362,11'dir. Bu sonuçlara göre Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların yaşam kalitesi puanı sıra ortalaması en düşük iken Bitlis ilinde çalışan katılımcıların puanı en yüksektir.

Yukarıdaki analizlere göre araştırmaya katılanlar için tüm hipotezlerin kabul ve red durumu Tablo 2.32'de verilmiştir.

**Tablo 2.32. Hipotez Testi Sonuçları**

<b>Ana Hipotezler</b>	<b>Kabul Durumu</b>
H1: İşyükü fazlalığının yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü vardır.	Kabul Edilmiştir
H2: Demografik bilgilere göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir.	Kısmen Kabul
H3: Demografik bilgilere göre, iş-aile çatışması farklılık gösterir.	Kısmen Kabul
H4: Demografik bilgilere göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir.	Kısmen Kabul
<b>Alt Hipotezler</b>	
H1a: İş yükü fazlalığı algısı yaşam kalitesini etkiler	Reddedilmiştir
H1b: İş yükü fazlalığı algısı işten aileye çatışmayı etkiler	Kabul Edilmiştir
H1c: İş yükü fazlalığı algısı aileden işe çatışmayı etkiler etkiler	Kabul Edilmiştir
H1d: İşten aileye çatışma yaşam kalitesini etkiler	Kabul Edilmiştir
H1e: Aileden işe çatışma yaşam kalitesini etkiler	Kabul Edilmiştir
H2a: Yaş değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2b: Cinsiyet değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2c: Eğitim durumu değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2d: Medeni durum değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H2e: Meslekte çalışma süresine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2f: Kurumda çalışma süresine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2g: Unvan değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2h: Haftalık çalışma süresine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2i: Çalışma şekli değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H2j: Çalışılan il değişkenine göre, iş yükü fazlalığı algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3a: Yaş değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3b: Cinsiyet değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3c: Eğitim durumu değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H3d: Medeni durum değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H3e: Meslekte çalışma süresine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3f: Kurumda çalışma süresine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3g: Unvan değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3h: Haftalık çalışma süresine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3i: Çalışma şekli değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H3j: Çalışılan il değişkenine göre, iş-aile çatışması algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H4a: Yaş değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4b: Cinsiyet değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4c: Eğitim durumu değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir
H4d: Medeni durum değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4e: Meslekte çalışma süresine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4f: Kurumda çalışma süresine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4g: Unvan değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4h: Haftalık çalışma süresi değişkeni, yaşam kalitesi algısını etkiler	Kabul Edilmiştir
H4i: Çalışma şekli değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Reddedilmiştir
H4j: Çalışılan il değişkenine göre, yaşam kalitesi algısı farklılık gösterir	Kabul Edilmiştir



## SONUÇ

Çalışma hayatı bireyin günlük yaşantısı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Günün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmenin ötesinde, genellikle iş, bireyin düşüncelerini meşgul etmekte, günlük programını belirlemekte, sosyal kimliğine katkıda bulunmakta ve hatta bazı durumlarda bir aileye sahip olup olamayacağının kararını bile etkileyebilmektedir.

Araştırmanın bulgular kısmında, işyükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı bulgular sunulduktan sonra sağlık çalışanlarının işyükü fazlalığının, yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı etkisi analiz edilmiştir. Araştırmada ayrıca, sağlık çalışanlarının işyükü fazlalığı, yaşam kalitesi ve iş-aile çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, görev yapılan hastanenin bulunduğu il değişkenlerine göre fark gösterip göstermediği de incelenmiştir.

Çalışanların iş yükü fazlalığı, iş-aile çatışması ve yaşam kalitesine ilişkin algılarının sosyo demografik değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney ve Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Aşağıda, bu çerçevede yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara ilişkin tartışmalara yer verilmiştir.

İş yükü fazlalığının demografik özelliklerle ilişkisini incelemek için yapılan analiz sonucunda; erkeklerin iş yükü fazlalığı algısı puanı sıra ortalaması kadınlara nazaran daha yüksektir. Katılımcılar, medeni durumları açısından iş yükü fazlalığı faktörlerini farklı değerlendirmemektedir. Katılımcıların, yaş grupları arasında iş yükü fazlalığı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, en yüksek işyükü fazlalığı algısı 31-35 yaş aralığında görülmüştür. Bunu 36-40 yaş aralığındaki katılımcılar, 41 yaş ve üstündekiler ile 26-30 yaşındakiler takip etmiştir. 18-25 yaşındakilerin işyükü fazlalığı algısı en düşüktür. Bu sonuçlara göre iş yükü fazlalığı en düşük algılandığı yaş grubu 26-30 iken 31-35 yaşındakilerde iş yükü fazlalığı en yüksektir. Katılımcıların, öğrenim durumu arasında iş yükü fazlalığı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Lisansüstü mezunlarının

işyükü fazlalığı algısı en yüksek iken bunu sırasıyla lisans ve önlisans mezunları takip etmiştir. Lise mezunlarının işyükü fazlalığı algısı ise en düşük düzeydedir. Bu sonuçlara göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe iş yükü fazlalığına dair algılarında olumsuz yönde bir yükselme eğilimi sözkonusu olmaktadır.

Katılımcıların, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi grupları arasında iş yükü fazlalığı algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1 yıldan az çalışanların puan sıra ortalaması en düşük iken meslekte çalışma süresi arttıkça işyükü fazlalığı algısı da artmaktadır. 10 yıldan fazla süredeki çalışanların iş yükü fazlalığı algısı ise en düşük ikinci sıradadır. Bu durum meslekte çalışma süresi fazla olan sağlık çalışanlarının daha çok nöbeti olmayan, rutin işlerin yapıldığı veya hasta yoğunluğunun az olduğu pasif birimlerde görevlendirilmesi şeklinde değerlendirilebilir. Yapılan analizler sonucunda, unvan grupları arasında iş yükü fazlalığı algısı bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tabiplerin iş yükü fazlalığı algısı tabib dışı sağlık personeli ve idari personele göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre tabib dışı sağlık personelinin iş yükü fazlalığını en düşük oranda algılamakta tabiplerin iş yükü fazlalığını en yüksek oranda algıladığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların, haftalık çalışma süresi grupları arasında iş yükü fazlalığı algısında farklılık bulunmaktadır. Haftalık 40 saat çalışanların puan sıra ortalaması en düşük iken bunu 57-72 saat çalışanlar, 41-56 saat çalışanların ve 72 saatten fazla süredeki çalışanlar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre haftada 40 saat çalışanların iş yükü fazlalığı algılaması en düşük iken 72 saatten fazla süredeki çalışanların iş yükü fazlalığı algılaması en yüksektir. Çalışma şekli açısından bakıldığında iş yükü fazlalığı algısı farklılaşmaktadır. Gündüz çalışanların iş yükü fazlalığı algısı en düşük iken, bunu gündüz+nöbet şeklinde çalışanlar ve nöbet usulü çalışanlar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre gündüz çalışan sağlık personeli daha çok rutin işler yapıldığı için iş yükü fazlalığı algısı en düşük iken, nöbet usulü çalışan sağlık personelinin ise yapılan işler karmaşık ve görev dağılımının net olmaması sonucu iş yükü fazlalığı algısı en yüksektir. Katılımcıların, çalıştığı illere göre iş yükü fazlalığı algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bitlis ilinde çalışan katılımcıların iş yükü fazlalığı algısı en düşük iken, bunu sırası ile Muş, Van ve Hakkâri ilinde çalışan katılımcılar takip etmektedir. Bu durum, iş yükü fazlalığı algısının çalışılan hastanenin

büyüklüğü ve çalışılan kurumun kurumsal yapısından etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir.

İş-aile çatışmasının demografik özelliklerle ilişkisini incelemek için yapılan analiz sonucunda; erkeklerin yaşadığı iş aile çatışması algısı düzeyi kadınlara nazaran daha yüksektir. Bu durum Cinamon (2006) ve Zincirkıran (2013) tarafından yapılan çalışma sonucu ile uyuşmamaktadır. Cinamon (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, kadınların iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadıklarını ve erkeklere nazaran çatışmayı yönetmekte daha az başarılı oldukları tespit edilmiştir. Zincirkıran (2013) tarafından yapılan çalışmada, bayanların erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları şeklinde ifade edilebilir.

Katılımcıların, medeni durumları açısından iş aile çatışması faktörlerini değerlendirmesinde bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum Karatepe ve Kılıç (2005) ile Bragger ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile uyuşmamaktadır. Yapılan bu araştırmalara göre evli çiftlerin bekârlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir (Karatepe ve Kılıç, 2005: 248; Bragger vd., 2005: 320). Sönmez ve arkadaşlarının (2015) hemşireler üzerinde yaptığı başka bir çalışmada ise; evli hemşirelerin aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilendiği, bekâr ve eşlerinden ayrılan hemşirelerin ise aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilenmediği tespit edilmiştir (Sönmez vd, 2015: 3).

Katılımcıların, yaş grupları arasında iş aile çatışması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, en yüksek iş aile çatışması algısı 31-35 yaş aralığında görülmüştür. Bunu 36-40 yaş aralığındaki katılımcılar, 41 yaş ve üstündekiler ile 26-30 yaşındakiler takip etmiştir. 18-25 yaşındakilerin iş aile çatışması algısı en düşüktür. Bu sonuçlara göre iş aile çatışması en düşük algılandığı yaş grubu 18-25 iken 31-35 yaşındakilerde iş aile çatışması en yüksektir. İş-aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireylerin yaşları ile iş-aile çatışması arasında genellikle negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Giray ve Ergin'in (2006) yaptığı araştırma sonuçlarına göre genç kadınlar yaşı büyük olan kadınlara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu durumun genç olanların yeni evli olduğu için henüz iş-aile yaşamını dengeleyememesi ve yaşı büyük olanların daha deneyimli olduğu için iki alan arasındaki dengeyi daha kolay

sağlayabilmesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaşı büyük çalışanların çalışma saatlerinin daha düzenli olması da yaşanan çatışma düzeyini azaltmaktadır. Bireylerin yaşlarında artış olması sonucu sahip oldukları deneyim, bilgi, para gibi kaynakların arttığı, daha düşük seviyede iş stresi yaşadığı ve aile sorumluluklarının iş sorumluluklarından da daha az etkilendiği tespit edilmiştir (Giray ve Ergin, 2006: 99).

Katılımcıların, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi grupları arasında iş-aile çatışması algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. 1 yıldan az çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması düzeyi en düşük iken 10 yıl üstü süredeki çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması düzeyi en yüksektir. Başka bir ifade ile meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça yaşanan iş-aile çatışması düzeyi de artmaktadır. Bu sonuç, Sönmez ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile uyuşmamaktadır. Yapılan bu çalışmaya göre; toplam çalışma süresi 0-9 yıl olan hemşirelerin aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilendiği, toplam çalışma süresi 10-19 yıl olan hemşirelerin nötr olduğu, toplam çalışma süresi 20-29 yıl olan hemşirelerin ise aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilenmediği tespit edilmiştir (Sönmez vd, 2015: 5). Bu durum meslekte ve kurumda çalışma süresi fazla olan sağlık çalışanlarının daha çok yıprandığı, mesleki doyumlarının giderek azaldığı ve iş-aile dengesini kurmada daha fazla zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir. Bundan hareketle yöneticilerin iş yaşam dengesini koruyacak politikalar geliştirmesi ile çalışanların sorunlarının azalması ve verimliliğin artmasını sağlayacaktır.

Yapılan analizler sonucunda, unvan grupları arasında iş-aile çatışması düzeyi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre tabip dışı sağlık personelinin idari personelin en düşük düzeyde yaşarken idari personelin iş-aile çatışması en yüksek oranda yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum; idari personelin çalışma yaşamı koşullarının daha çok yıpratıcı olması, mesleki doyumlarının daha az olması ve bürokratik işlemlerin daha fazla olması gibi sebeplerle bu personelin iş-aile dengesini kurmada daha fazla zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcıların, haftalık çalışma süresi grupları arasında yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyinde farklılık bulunmaktadır. Haftalık 40 saat çalışanların puan ortalaması en düşük iken bunu 57-72 saat çalışanlar, 41-56 saat çalışanların ve 72

saatten fazla süredeki çalışanlar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre haftada 40 saat çalışanların iş-aile çatışması düzeyinde en düşük iken 72 saatten fazla süredeki çalışanların iş-aile çatışması düzeyinde en yüksektir. Başka bir ifade ile haftalık çalışma süresi arttıkça yaşanan iş-aile çatışması düzeyi de artmaktadır. Sönmez ve arkadaşlarının (2015) yaptığı çalışmada; haftalık 45 saatten fazla çalışan hemşirelerin aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilendiği, haftalık 45 saat çalışan hemşirelerin ise aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilenmediği tespit edilmiştir (Sönmez vd, 2015: 5). Bu durum haftalık çalışma süresi fazla olan sağlık çalışanlarının iş-aile dengesini kurmada daha fazla zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir. Bundan hareketle yöneticilerin çalışma saatlerini haftada 40 saate yaklaştıracak ve personel sayısını işin gereklerine uygun sayıda olacak şekilde politikalar geliştirmesi personelin iş-aile dengesini kurmasında olumlu katkı sağlayacaktır.

Çalışma şekli açısından bakıldığında iş-aile çatışmasını yaşanma düzeyi farklılaşmaktadır. Gündüz çalışanların iş-aile çatışmasını yaşanma düzeyi en düşük iken, bunu gündüz+nöbet şeklinde çalışanlar ve nöbet usulü çalışanlar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre gündüz çalışan sağlık personeli normal çalışma saatlerinde çalıştıkları, aile ve diğer sosyal sorumluluklarına yeterli zaman ayırabildikleri için iş-aile çatışmasını yaşama düzeyleri düşüktür. Nöbet usulü çalışan sağlık personelinin ise çalışma saatleri aile ve diğer sosyal sorumluluklarına yeterli zaman ayırmalarına engel olduğu için iş-aile çatışması yaşanma düzeyi en yüksektir. Sönmez ve arkadaşları tarafından (2015) yapılan çalışmada; çalışma şekilleri düzensiz (gündüz-gece) olan hemşirelerin aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilendiği, çalışma şekilleri düzenli olan hemşirelerin ise aile yaşantılarının iş gereklerinden etkilenmediği, çalışma şekilleri düzenli vardiya olanların ise nötr olduğu tespit edilmiştir (Sönmez vd, 2015: 5).

Katılımcıların, çalıştığı illere göre iş-aile çatışması yaşanma düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bitlis ilinde çalışan katılımcıların iş-aile çatışması yaşanma düzeyi en düşük iken, bunu sırası ile Van, Muş ve Hakkâri ilinde çalışan katılımcılar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre; Bitlis ilinde çalışan katılımcıların iş-aile çatışması puanı sıra ortalaması en düşük iken Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların puanı en yüksektir. Bu durum, iş-aile çatışması yaşanma

düzeşinin çalışılan hastane yönetiminin oluşturduğu kurumsal kültür ve çalışma ikliminden etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir.

Yaşam kalitesinin demografik özelliklerle ilişkisini incelemek için yapılan analiz sonucunda; katılımcıların, yaş, cinsiyet medeni durum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, unvan ve çalışma şekli açısından yaşam kalitesi faktörlerini değerlendirmesinde bir farklılık görülmemiştir. Yapılan çalışmalarda çalışanların cinsiyeti ile yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Chien et al,2003:308; Avcı ve Pala 2004: 84). Kaya (2004), yaptığı çalışmada çalışanların medeni durumu ile yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar; cinsiyet ve medeni durumun yaşam kalitesini etkileyen kesin bir belirleyiciler olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Yıldırım ve Hacıhasanoğlu (2011) yaptıkları çalışmada meslekte çalışma yılı arttıkça yaşam kalitesinin azaldığını tespit etmiştir. Bu sonuç, hizmet süresi arttıkça çalışanların yüksek beklentileri ve enerjileri yıllar geçtikçe azalarak iş doyumunu düşüşüne neden olabilmekte ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011: 66).

Katılımcıların eğitim durumu, haftalık çalışma süresi ve çalışılan il değişkenleri arasında yaşam kalitesi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Katılımcıların ğrenim durumu sonuçlarına göre; lise mezunlarının yaşam kalitesi düzeyi en düşük iken lisansüstü mezunlarının yaşam kalitesi düzeyi en yüksektir. Meeks ve Murrell (2001) tarafından yapılan çalışmada; eğitim düzeyinin yükselmesi ile beraber kişinin dış etkenlerden daha az etkilendiği ve bunun sonucunda yaşam kalitesinin arttığı tespit edilmiştir (Meeks ve Murrell, 2001:116). Bu durum eğitim düzeyi düşük olan sağlık çalışanlarının kaliteli bir yaşam sürmekte daha fazla zorlandıkları eğitim düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının ise kaliteli bir yaşam sürmekte daha az zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir. Bundan hareketle yöneticilerin çalışanların eğitim düzeyinin yükselmesi için gerekli teşvikleri sağlaması ve varsa eğitimin önündeki engelleri kaldıracak politikalar geliştirmesi personelin kaliteli bir yaşam sürmesinde olumlu katkı sağlayacaktır.

Haftalık 40 saat çalışan katılımcıların yaşam kalitesi düzeyi en yüksek iken, bunu 41-56 saat çalışanlar, 57-72 saat çalışanlar ve 72 saatten fazla süredeki çalışanlar takip

etmektedir. Bu sonuçlara göre haftalık 40 saat gündüz çalışan sağlık personeli normal çalışma saatlerinde çalıştıkları, aile ve diğer sosyal sorumluluklarına yeterli zaman ayırabildikleri için yaşam kalitesi düzeyleri diğer çalışanlara nazaran daha yüksektir. Başka bir ifade ile haftalık çalışma süresi arttıkça yaşam kalitesi düzeyi de düşmektedir. Bu durum haftalık çalışma süresi fazla olan sağlık çalışanlarının kaliteli bir yaşam sürmekte daha fazla zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir. Bundan hareketle yöneticilerin personel sayılarının en uygun düzeyde olacağı şekilde politikalar geliştirmesi personelin kaliteli bir yaşam sürmesinde olumlu katkı sağlayacaktır.

Katılımcıların, çalıştığı illere göre bakıldığında yaşam kalitesi düzeyi farklılaşmaktadır. Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların yaşam kalitesi düzeyi en düşük iken, bunu sırası ile Van, Muş ve Bitlis ilinde çalışan katılımcılar takip etmektedir. Bu sonuçlara göre Hakkâri ilinde çalışan katılımcıların yaşam kalitesi düzeyi en düşük iken Bitlis ilinde çalışan katılımcıların yaşam kalitesi düzeyi en yüksektir. Bu durum, yaşam kalitesi düzeyinin çalışılan ilin sosyo-ekonomik durumundan ziyade çalışılan hastane yönetiminin çalışma yaşamı koşullarından etkilendiği şeklinde değerlendirilebilir. Sonuç olarak; fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan sağlıklı olmanın göstergelerinden biri de yaşam kalitesidir. Öncelikle yöneticilerin çalışanların sağlığını fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden etkileyen potansiyel risk faktörleri için önlemler alması ve çalışma ortamı elverişli hale getirilerek, yaşam kalitesi düzeyinin yükseltilmesi sağlanabilir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, sağlık kurumları yöneticilerine ve işletmelere de çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler kısaca şunlardır:

- Yöneticiler iş-aile çatışması konusunda bilgilendirilmeli, eğitim kurumları ve danışmanlık işletmelerinin sunacağı çeşitli eğitim ve kurslarla desteklenmelidir. Bu eğitimlerle yöneticilerin, işletmelerde olası çatışma yaşanması durumunda hazırlıklı olmaları ve çözüm önerileri geliştirebilecek yetkinliğe ulaşmaları sağlanmalıdır.
- Yöneticiler, çalışanlarla sağlıklı bir iletişim kurulması için gereken ortamı oluşturmalıdır. Çalışanların çalışma ortamında, amirleri, çalışma arkadaşları ve kurumun diğer çalışanları ile sağlıklı ilişkiler kurmaları için gereken uygun örgüt iklimi oluşturmalıdır.

- Sağlık kurumları, çalışanlara bireysel çözümlerinde yeni perspektifler açması sebebiyle iş-aile çatışması deneyimleri ve çatışma ile başa çıkabilme adına yapılanların paylaşılmasını sağlamak ve deneyim paylaşımını arttırmak için etkinlikler düzenlemelidir.
- Çalışanların eğitim düzeyinin yükseltilmesi için gerekli teşvikler (ücret, ek ödeme ve terfi gibi) sağlanmalı, eğitimin önündeki engelleri kaldıracak politikalar geliştirilmelidir.
- Çalışanların karar süreçlerine katılımı sağlanmalıdır. Sorunların çözümünde çalışanların yönetim ile birlikte hareket etmelerinin sağlanması yönünde çalışmalar yapılmalıdır.
- Çalışanların iş yaşamında uygun şartlar altında çalışmalarını için gerekli koşullar sağlanmalıdır. Bunun için; iş ortamları, çalışanların da istekleri göz önüne alınarak yeniden düzenlenmeli, çalışma koşulları iyileştirilmelidir.
- Çalışanların sağlığını fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan etkileyen potansiyel risk faktörleri için önlemler alınmalı ve çalışma ortamı (iş yerinde yeterli araç gerecin bulundurulması, iş yerinin uygun sıcaklıkta olması, , iş yeri ortamı havalandırmasının olması, gürültünün olmaması ya da sessizliğin olması gibi) elverişli hale getirilmelidir.
- Esnek çalışmaya uygun olan birimlerde çalışanların, esnek çalışma koşulları oluşturularak arzuladıkları yaşam kalitesine erişmeye çalışmalarını sağlanmalıdır.
- Personelin kaliteli bir yaşam sürmesine ve iş yükü algısına olumlu katkı sağlamak için personel sayılarının en uygun düzeyde olacağı politikalar geliştirmelidir.
- Çalışanların sahip olduğu kaynakları (maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji) korumasında olumlu katkı sağlayacak şekilde politikalar geliştirmelidir.
- Çalışanların iş-aile çatışması yaşama düzeyinin en alt düzeye indirildiği kurumsal kültür (Sosyal destek, Yetki devretme ve Kurumsal destek) kolaylaştırılmış iş süreçleri ve uygun çalışma iklimi sağlanmalıdır.
- Çalışanların kaliteli bir yaşam sürmesi için gerekli olan sağlık eğitimi programlarına katılımı sağlanmalıdır.



- Çalışanların, iş yerinde ihtiyaç duydukları zaman, para ve eleman gibi kaynakların yeterli olması, ihtiyaç duydukları bilgi ve materyallere kolay ulaşabilmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanların aşırı yükünü azaltmak için iç süreçleri nasıl ayarlayabileceğini, rutinleştirebileceğini veya dışa aktarılabilirliğini görmek için iç süreçler incelenmelidir.
- Çalışanların makul saatlerde eve gönderilmesi için bir hedef belirlenmelidir.

Çalışmanın ileride yapılacak çalışmalara da yol göstermesi beklenmektedir. İleride yapılacak çalışmalar, iş yükü fazlalığı literatürüne teorik olarak geliştirmeye katkı sağlayabilecektir. Araştırma, sadece sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde yapıldığı için, diğer sektörlerde de uygulanması konunun gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma Türkiye’de TRB-2 bölgesindeki uygulanmıştır. Tüm sağlık çalışanları ile ilgili genelleme yapılabilmesi için, TRB-2 bölgesi dışındaki bölgelerin sağlık çalışanlarına da benzer bir çalışmanın uygulanması konuya katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

Aba, G., (2009) *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Abbey, A., Andrews, F.M. “Modeling the Psychological Determinants of Life Quality”, *Social Indicators Research*, 1985/16 (1), ss. 1-34.

Açıkgöz, B., (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*, Doktora Tezi, BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.

Adkins, L. C., Premeaux, F. S., “Spending Time: The Impact of Hours Worked on Work Family Conflict”, *Journal of Vocational Behaviour*, 2012/80 (2), ss. 380-389.

Akdağ, R., (2006), T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlıkta Dönüşüm Serisi-2, Sağlıkta Performans Yönetimi, Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemi, Onur Matbaacılık, Ankara.

Aktaş, H., Çetin Gürkan G., “İş Aile ve Aile İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2015/16 (2), ss. 139-154.

Akyiğit, E., (2010), İş Hukuku, (8. Basım), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Alam, M. A. “Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence From the Aviation Industry”, *Journal of Air Transport Management*, 2016/50 (1), ss. 62-70.

Alpar, R., (2014). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenilirlik*, (3. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.

Andres, M., Moelker, R., Soeters, J. “The Work Family Interface and Turnover Intentions over the Course of Project Oriented Assignments Abroad”, *International Journal of Project Management*, 2012/30, ss. 752-759.

Anderson, C. Brown, C.E. “The Functions and Dysfunctions of Hierarchy”, Research in Organizational Behavior (2010), doi:10.1016/j.riob, erişim tarihi: 08.02.2018.

Apaydın, M.D., (2004) *Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri İle İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ardahan, F. (2003), Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticileri İçin Zaman Yönetimi, Akdeniz Üniversitesi Yayın No:59, Antalya.

Arla L.D, Chamberlain, T.C., “Committing to Your Work, Spouse and Children: Implications for Work-Family Conflict”, *Journal Vocational Behavior*, 2006/68 (1), ss. 116-130.

Arpacı, F. ve Ersoy, A.F. “Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi”, *Aile ve Toplum*, 2007/3 (11), ss. 41-50.

Arroba, T. ve James, K. “Reducing The Cost Of Stress: An Organizational Model”, *Personnel Review*, 1990/19 (1), ss. 21-27.

Arsel S., Canpolat B.I., Akdemir A., Özbay H., “Diyet Yapan ve Yapmayan Ergenlerin Kendilik Algısı, Beden İmajı ve Beden Kitle İndeksi Açısından Karşılaştırılması”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2014/1 (5), ss.5-15.

Arslan, M. “İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, 2012/2 (3), ss. 99-113.

Atabay, E., (2012) *İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Aşan, Ö., Erenler, E. “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008/13 (2), ss. 203-216.

Avcı, K., Pala, K. “Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi”, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2004/30 (2), ss. 81-85.

Aycan, Z. ve Eskin, M. “Relative Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men and Women: The Case of Turkey”, *Sex Roles*, 2005/53 (7/8), ss. 453-471.

Aylaz, R., Aydın, S. “Acil ve Diğer Servislerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Vardiyalı Çalışmasının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi”, *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi*, 2014/2 (3).

Bacharach, S.B., Bamberger, P., Conley S., “Work Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, 1991/12 (1), ss. 39-53.

Barron DN, West E. “The Emotional Costs of Caring Incurred by Men and Women in the British Labour Market”, *Soc Sci Med*, 2007/65 (21), ss. 60-71.

Batt, R., Valcour, P.M. “Human Resources Practices As Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover”, *Industrial Relations*, 2003/42 (2), ss. 189-220.

Baysal, S., (2016) *İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

Behlül, S. (2015) *Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunun ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: İstanbul İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Programı, İstanbul.

Bellavia, G.M. ve Frone M.R. (2005); *Work-Family Conflict*, Handbook of Work Stress, Chapter 6, (Ed.: Julian Barling, E. Kevin Kelloway ve Michael R. Frone), Sage Pub, California.

Bıçakçı, U. (2001), *Paradigma ve Yaşam Kalitesi*, (1. Baskı), Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Bilir, N. ve Yıldız, A.N. (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği (3. Baskı), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Blair, S.L. (1998). "Work Roles, Domestic Roles, and Marital Quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples", *Social Justice Research*, 11/3, 1998,3-13-325 Erişim, <https://link.springer.com/content/pdf/> erişim tarihi 07.08.2017

Bolloorizadeh, P., Tojari, F., Zargar, T. "Work Family Conflict Among Female Head Coaches in İran", *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2013/84 (9), ss. 1403-1410.

Boyar, L. S., Maertz Jr., D.C., Pearson, W.A. "The Effect of Work Family Conflict and Family Work Conflict on Nonattendance Behaviours", *Journal of Business Research*. 2005/58 (7), ss. 919-925.

Boyar, L. S., 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 Behaviour*, 2007/71 (2), ss. 265-281.

Bozkurt, Ç. Ö. "Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı, Bildiriler Kitabı, İzmir 2012, ss. 85-97.

Bragger, J.D., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., vd., "Work- Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, 2005/20 (2), ss. 303-324.

Bronfenbrenner, U., "Ecological Models of Human Development", *International Encyclopedia of Education*, 1994/3 (2), ss. 37-43.

Brough, P., O'Driscoll, M., ve Kalliath, T. "The Ability of Family-Friendly Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction", *Stress and Health*, 2005/21, ss. 223-234.

Bruck, C.S., Tammy D.A., "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Wor-Family Conflict", *Jurnal of Vocational Behavior*, 2003/63 (3), ss. 457-472.

Büyüköztürk, Ş. (2007), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, (8. Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.

Cam E., “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2004/1 (1), ss. 1-10.

Carlson, D., “Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 1999/55 (2), ss. 236-253.

Carlson S.D., Kacmar, K.M., “Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?”, *Journal of Management*, 2000/26 (5), ss. 1031-1054.

Chen, Z., Powell, N.G., Greenhaus, H.J., “Work to Family Conflict, Positive Spillover and Boundary Management: A Person Environment Fit Approach”, *Journal of Vocational Behaviour*, 2009/74 (1), ss. 82-93.

Chien LY, Lo LH, Chen CJ, Chen YC, et al. “Quality of Life Among Primary Caregivers of Taiwanese Children with Brain Tumor”, *Cancer Nurs*, 2003/26, ss. 305-311.

Cinamon, G. Rachel., Rich, Y., “Work Family Conflict among Female Teachers”. *Teaching and Teacher Education*, 2005/21 (4), ss. 365-378.

Cohen, A., Liani, E., “Work Family Conflict among Female Employees in İsraili Hospitals”, *Personel Review*, 2009/38 (2), ss. 124-141.

Cooklin, R.A., Giallo, R., Strazdins, L., vd. “What Matters for Working Fathers? Job Characteristics, Work Family Conflict and Enrichment, and Fathers Postpartum Mental Health in An Australian Cohort”, *Social Science and Medicine*, 2015/146, ss. 214-222.

Cooper, C. L., Palmer, S. (2000). *Conquer Your Stress*, Printed by Guernsey Press, UK.

Coşkun, S. ve Dulkadiroğlu, H. “Ücret, Performansa Göre Ücret ve Çalışanların Algısı: ABD’de Federal Düzey Örneği”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2009/64 (3), ss. 73-95.

Çakar B, Berksun O, Çevik E. “Sağlık Personelinin Uyku Kalitesinin Değerlendirilmesi ve Bunun Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, 2. Ulusal Acil Hemşireliği Kongresi, İzmir 2013, ss. 64-84.

Çarıkçı, İ.H., (2001) *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutları)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çarıkçı, H. İ., “Çalışanlardaki Roller Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri”, *Verimlilik Dergisi*, 2002/3, ss. 119-130

Çarıkçı, İ.H., ve Avşar, N. “Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2005/3, (1), ss. 75-88.

Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. “İş-Aile çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009/1 (9), ss. 153-170.

Çelik, M., Turunç, Ö. “Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2011/40 (2), ss. 226-250.

Çiçek, B., (2016) *Değer Merkezli Liderliğin Etik İklim ve Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Çil, Ş., “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2007/3, ss. 57-79.

Day, L.A., Chamberlain, C.T. “Committing to Work, Spouse, and Children: Implications for Work Family Conflict”, *Journal of Vocational Behaviour*, 2006/68 (1), ss. 116-130.

Demerouti, E., Geurts, S.A.E. and Kompier, M. “Positive and negative work–home interaction: Prevalence and Correlates”, *Equal Opportunities International*, 2004/23 (1): ss. 6–35.

Demir, M., Tütüncü, Ö. “Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2010/21 (1), ss. 64-74.

Demirkıran, S. (2012) *Yaşam Kalitesi ve Sağlık Çalışanları*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Deniz, N., Özalp, B. “The Effect of Organizational Culture on Work-Family Life Conflict”. *Research Journal of Business and Management*, 2014/1 (1), ss. 1-13.

Diker, O. (2010). *İş Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Dinler, Z., (2013) *İktisada Giriş* (19. Baskı). Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.

Dixon, A.M., Bruening, E.J. “Perspectives on Work Family Conflict Sport: An Integrated Approach”, *Sport Management Review*, 2005/8 (3), ss. 227-253.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008/17 (3), ss. 145–166.

Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M. (2013) *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, (5. Baskı), Beta Basım Yayın, İstanbul

Durna, U. “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi*, 2004/11 (1), ss. 191-206.



Dursun, S., İştar, E. “Kadın alışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı atışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2014/28 (3), ss. 127-137.

Efeoğlu, İ. (2006) *İş-Aile Yaşam atışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Efeoğlu, İ., Özgen, H. “İş-Aile Yaşam atışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007/16 (2), ss. 237-254.

Ekelik Gülgün, F. (2015) *Hemşire ve Ebelerde Yaşam Kalitesi ve Yaşam Kalitesi Algısı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Ekingen, E., Yıldız, A., Korku C., Korkmazer, F. “Hastanelerde Uygulanan Performansa Dayalı Ek Ödeme Sisteminin alışanların Motivasyonu Ve Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017/7 (12), ss. 71-83.

Erdamar, G., Demirel, H. “Investigation of Work Family, Family Work Conflict of the Teachers”, *Procedia- Social and Behavioral Science*, 2014/116, ss. 4919-4924.

Erdem, H., Erkan, K.G. “Kamu alışanlarının Yaşadıkları İş Aile ve Aile İş atışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü”, *İnternational Journal of Social Science*, 2015/37, ss. 351-369.

Ergen, A., Tanrıverdi, O., Kumbasar, A., Arslan, E. ve Atmaca, D. “Sağlık Personelinin Yaşam Kalitesi Üzerine Kesitsel Bir alışma”, *Haseki Tıp Bülteni*, 2011/49, ss.14-19.

Eroğlu, F. (2007), *Davranış Bilimleri*, (7. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Evans P. and Bartolome F. “The Changing Pictures of the Relationship Between Career And Family”, *Journal of Occupational Behavior*, 1984/5, ss. 9-21.

Fırat, R. “Yaşam Kalitesi mi, Yaşam Standardı mı? , *Köprü Dergisi*, 2005/90.

Fidaner, H., Elbi, H., Fidaner, C., Eser, S.Y., Eser, E., Göker, E “WHOQOL-100 ve WHOQOL-Bref’in Psikometrik Özellikleri”, *Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji (3P) Dergisi*, 1999/7 (Ek2), ss. 23-40.

Fişek G. (2011) Sağlık Personeli Sağlığı, <http://www.sbn.gov.tr/icerik.aspx?id=116> (Erişim tarihi: 02.12.2017).

French SE, Lenton R, Walters V, Eyles J. “An Empirical Evaluation of an Expanded Nursing Stress Scale”. *J Nurs Meas*, 2000/8 (2), ss. 161-178.

Frone, M.R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E.Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington D. C.: American Psychological Association.

Frone, M.R., Russel M. ve Cooper M.L., “Prevalence Of Work Family Conflict: Are Work And Family Boundaries Permeable”, *Journal of Organizational Behavior*, 1992/13, 723-729

Frone, R.M., Yardley, K.J., Markel, S.K. “Developing and Testing an Integrative Model of the Work Family Interface”, *Journal Of Vocational Behaviour*, 1997/50, 145-167.

Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. “The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain Specific Determinants of Work Family Conflict”, *Personnel Review*, 2000/30 (5), ss. 502- 522.

Gamor, E., Amissah, E. Fay., Boakye, A. Kwaku. “Work Family Conflict among Hotel Employees in Sekondi Takoradi Metropolis Ghana”, *Tourism Management Perspectives*, 2014/12, ss. 1-8.

Geurts, S.A.E. Toon W.T., Michiel, A.J. vd., “Work-Home Interaction from A Work Psychological Perspective: Development and Validation of A New Questionnaire, The SWING”, *Work & Stress*, 2005/19 (4), ss. 319-339. <http://www.tandfonline.com>

Gilbert, J. A. ve Ivancevich, J. M. “Organizational Diplomacy: The Bridge for Managing Diversity”, *Human Resource Planning*, 1999/22 (3), ss. 1-29.

Giray, M.D. ve Ergin, C. “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş- Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları ile İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 2006/21 (57), ss. 83-107.

Grandey, A., Cropanzano, R. “The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain”, *Journal of Vocational Behavior*, 1999/54, ss. 350–370.

Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas J. Beutell, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, 1985/10 (1), ss.76-88.

Greenhaus, J., Parasuraman, S. “Research on Work, Family, and Gender”. *Handbook of Gender & Work*, Editor: Gary N. Powell. Thousand Oaks: International Educational and Professional Publisher, (1999), ss. 391-412.

Greenhaus, H.J., Powell, N.G. “When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands”, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 2003/90, ss. 291-303.

Greenhaus, H.J., Collins, M.K., Shaw, D.J. “The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behaviour*, 2003/63, ss. 510-531.

Grice, M., Feda D, McGovern P, vd. “Giving Bird and Returnin The Work: The Impact of Family Conflict on Women’s Health After Childbirth”. *AEP*, 2007/17 (10), ss. 791-798.

Gönüllü, M., ve İçli, G. “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2001/25 (1), s. 82-85.

Guest, D., E., “Perspectives on the Study of Work-life Balance”, *Social Science Information*, 2002/41 (2), s. 255-279.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1) 91-109

Gülmez H. “Çalışanların Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler” *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care (TJFMPC)*, 2013/7 (4), ss.74-82.

Gültekin, N. ve Terzioğlu, A. “Kamu Kesimi Ücret Politikası”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2008/25 (2), ss. 969-982.

Gümüştekin, G., ve Öztemiz, A. “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005/14 (1), ss. 271-288.

Gümüştekin, E. G. ve Gültekin, F. “Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015/23 (23), ss. 147-158.

Gürbüz, M. ve Aydın, A.H. “Zaman Kavramı ve Yönetimi”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012/9 (2), ss. 1-20.

Gürol, M.A. “Türkiye’ de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer- Aile İkilemi”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, Mayıs 2007, ss. 144-150.

Hattat, H. (2014). Kaliteli Cinselliğin Bilmediğiniz 10 Faydası, <http://www.gazetevatan.com>, erişim tarihi: 05.12.2017

Herst, D. (2003). Cross-Cultural Measurement Invariance of Work/family Conflict Scales Across English-Speaking Samples, Unpublished Graduate Dissertation, South Florida: College of Arts and Sciences, University of South Florida.

Hill, J.E., (2005) “Work Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers Work Family Stressor And Support”, *Journal of Family Issues*, 26 (6), ss.793-819.

Hobfoll, S.E. “Conservation of Resources: A new Attempt at Conceptualizing Stress”, *American Psychologist*, 1989/44, ss. 513-524.

Hooff, V.M. LM, Geurts SAE, Taris TW, vd., “Disentangling the causal relationships between work–home interference and employee health” *Scand J Work Environment Health* 2005/31(1), ss. 15–29.

Hughes R., Stone P. “The perils of Shift Work; Evening Shift, Night Shift and Rotating Shifts: Are They For You?” *The American Journal of Nursing*, 2004/104 (9), ss. 60-63.

İSYAD İdeal Sağlıklı Yaşam Derneği, (25 Nisan 2009) Yeterli ve Dengeli Beslenmenin Önemi, <http://www.idealsaglikliyasam.org/yeterli-beslenme> erişim tarihi: 23.10.2017

Jensen J., M. ve Messersmith, J. G. “High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions”, *Journal of Management*, 2013/39 (6), ss. 1699-1724.

Kaçmaz N., “Tükenmişlik Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 2005/68, ss. 29-32.

Kağnıcıoğlu, D. “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş Aile Çatışması ve İş Yaşam Dengesi Politikaları”, *Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası*, 2013/27 (1), 22-39.

Kapız, S.Ö. “İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2002/4, (3), ss. 139-153

Karabacak, G. (2013) *İş Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Karabay, E M. “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015/13 (26), ss. 113-134.

Karacaoğlu, K. “Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *Yönetim Dergisi*, 2005/52, ss. 54-70.

Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. “İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği”, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 2015/5, ss. 46-69.

Karacan, H., (2015) 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, (5.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Karademir, U. A. (2014) *Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Karagözoğlu Ş., Bingölün N. "Sleep Quality And Job Satisfaction of Turkish Nurses". *Nursing Outlook*, 2008/56 (6), ss. 298-307.

Karatepe, M. O., Kılıç, H. "Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees", *Tourism Management*, 2007/28, ss. 238-252.

Karip, E. (2003) *Çatışma Yönetimi*, (3. Baskı), Pegem A Yayıncılık, Ankara

Karoshi, "Reduce Stress, Workload And Work Time And Improve Work-Life Balance Before It's Too Late, Hot Topics in Collective Bargaining Issues", Public Service for Alliance of Canada, 2003/5, ss. 1-19.

Karwowski, W., Mulholland, N., Ward V., Kirchner, R. "Liftan: An Experimental Expert System For Analysis Of Manuel Lifting Tasks", *Ergonomics*, 1986/29, ss. 1213-1234.

Katyayani, J., and Bussareddy, V. "Work-Family Conflict Among Paramedical Staff", *Mustang Journal of Business & Ethics*, 2011/2, ss. 121-127.

Kavlu İ, Pınar R. "Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi", *Türkiye Klinikleri Turkish Journal of Medical Sciences*, 2009/29 (6), ss. 1543-1555.

Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım S. (2015). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, (4. Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara.

Kaya, O. (2003) *İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kaya, M. (2003) *Ankara'da 112 Acil Yardım Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Öznel Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaya, M. “Ankara’da 112 Acil Yardım Hizmetleri Sağlık Çalışanlarının Öznel Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi”, *Sağlık ve Toplum Dergisi* 2004/14 (4), ss. 1-14.

Keser, A. “The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa – Turkey”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2005/7 (2), ss. 52-63

Keser, A., “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006/11(1), ss. 100-119

Kırcı, A. (2013) *Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kinnunen, U., Mauno, S. “Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*, 1998/51, ss. 157-177.

Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., Makikangas, A. “Work Family Conflict and Its Relations to Well Being: The Role of Personality As a Moderating Factor”, *Personality and Individual Differences*, 2003/35, ss. 1669-683.

Kocacık, F., Gökçaya, V.B. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005/6 (1), ss. 195-219.

Koçel, Tamer, (2010) *İşletme Yöneticiliği*, (12. Baskı), Beta yayıncılık, İstanbul.

Kolowich, Lindsay (2016) “Why Overworking Is Bad For Your Health” (And Who's to Blame) <https://blog.hubspot.com/marketing/overwork-bad-health> erişim:20.05.2017

Kossek, E.E. ve Ozeki, C. “Work Family Conflict, Policies, and The Job Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research”, *Journal Of Applied Psychology*, 1998/83 (2), ss. 139-149.

Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T. and Hammer, L. B. “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*, 2011/64 (2), ss. 289-313.

Kula, S., (2011) *Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police Members*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, University of Central Florida Orlando, Florida (Amerika).

Kurucu, Oğuz, (1987), İş süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışmalar, Ankara

Kurtulmuş, M., Karabıyık, H. “Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmesine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *International Journal of Human Sciences*, 2016/13 (1), ss. 1324-1341.

Küçükusta, D., “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007/9 (3), ss. 243-268.

Landrigan C.P., Jeffrey M. Rothschild, M.D., vd., “Effect of Reducing Interns’ Work Hours on Serious Medical Errors in Intensive Care Units”, *The New England Journal of Medicine*, 2004/351, ss. 1838-1848.

Lee, N., Zvonkovic, M. A., Crawford, W. D. “The Impact of Work Family Conflict and Facilitation on Womens Perceptions of Role Balance”, *Journal of Family Issues*, 2014/35 (9), ss. 1252-1274.

Leslie, H.B., Allen, E., Grigsby, D.T., “Work Family Conflict in Dual Earner Couples: Within Individual and Crossover Effects of Work and Family”, *Journal of Vocational Behaviour*, 1997/50, ss. 185-203.

Lingard, H., Francis, V. “Does a Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work Family Conflict and Burnout among Construction Professionals?”, *Construction Management and Economics*, 2006/24, ss. 185-196.

Lydon, J., Pierce, T. ve O'regan, S., “Coping With Moral Commitment to Longdistance Dating Relationship”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997/73, ss.104-113.

Maden Turgut, E., (2010) *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



Madsen, R.S. “The Effects of Home Based Teleworking On Family Conflict”, *Human Resource Development Quarterly*, 2003/14 (1), ss. 35-58.

Magnus-Mesmer, R.J., Viswesvaran, C. “Convergence Between Measures of Work to Family and Family to Work Conflict: A meta Analytic Examination”, *Journal Of Vocational Behaviour*, 2005/67, ss. 215-232.

Major, V. S., Klein, K. L., Ehrhart, M. G. “Work Time, Work İnterference with Family and Psychological Distress”. *Journal of Applied Psychology*, 2002/87, ss. 427-436.

Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. “Exploring Work-and Organization-Based Resources As Moderators Between Work-Family Conflict, Well-Being, and Job Attitudes”, *Work&Stres*, 2006/20 (3), ss. 210–233. <http://www.tandfonline.com>

Mcnamara, M., Bohle, P., Quinlan, M. “Precarious Employment, Working Hours, Work Family Conflict and Health in Hotel Work”, *Applied Ergonomics*, 2011/ 42, ss. 225-232.

Mcnamara, K. T., Catsouphe- Pitt, M., Costa-Matz, C., Brown, M., Valcour, M. “Across the Continuum of Satisfaction with Work Family Balance: Work Hours, Flexibility- Fit and Work Family Culture”, *Social Science Research*, 2013/42, ss. 283-298.

Meeks S, Murrell SA., “Contribution of Education to Health and Life Satisfaction in Older Adults Mediated by Negative Affect”, *J Aging Health*, 2001/13, ss. 92-119.

Megep, (2015) Sağlık Hizmetleri, Meslek Etiği ve İlkeleri, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara. [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller/MeslekEtiğiveİlkeleri.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller/MeslekEtiğiveİlkeleri.pdf) erişim tarihi: 07.02.2018

Mete, M., Ünal, F. Ömer., Bilen, A. “Impact of Work Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals”, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2014/131, ss. 264- 270.

Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015), Yapısal Eşitlik Modellemesi – AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.

Meydanlıoğlu, A., “Sağlık alışanlarının Sağlığı ve Güvenliği”, *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2013/2 (3), ss. 192-199.

Meyer, J. P. ve N.J. Allen, (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, SAGE Publications, Thousand Oaks.  
<http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>, erişim tarihi: 26.02.2018

Mjoli, T., Dywili, M., Dodd. N. “Demographic Determinants of Work Family Conflict saong Female Factory Workers in South Africa”, *Journal of Economics, Business and Management*, 2013/1 (1), ss. 39-41.

Mollamahmutoğlu, H., (2005) *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.

Morkoç, P. T., Tepeci, M. “İzmir Şehir Otelleri alışanlarında İş Aile ve Aile İş atışması Düzeylerinin ve Boyutlarının Belirlenmesi”, 15. Ulusal Turizm Kongresi, Ankara, 2014. ss. 1265-1274.

Muku, B. (2014) *Yaşam Kalitesi ve Sağlık alışanları*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile atışmalarının Hayat Memnuniyeti zerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Mustafayeva, L., Bayraktaroğlu, S. “İş Aile atışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”, *İşletme Bilim Dergisi*, 2014/2 (1), ss. 127-145.

Müftüoğlu, O. (2007). *Yaşasın Hayat*, 37. Baskı, Doğan Kitapçılık, İstanbul.

Nergiz, T., (2015) *Demografik Faktörlerin İş Aile atışması zerindeki Etkileri; Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü rneği*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

Netemeyer, G. Richard., Boles, S. James., McMurrian, R. “Development and Validation of Work Family Conflict and Family Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 1996/81 (4), ss. 400-410.

Nohe, C., Sonntag, K. “Work Family Conflict, Social Support, and Turnover Intention: A Longitudinal Study”, *Journal of Vocational Behaviour*, 2014/85, ss. 1-12.

O’Driscoll, M. P. - Ilgen D.,R., Hildreth K., “Time Devoted to Job and Off Job Activities, Interrole Conflict and Affective Experiences”, *Journal of Applied Psychology*, 1992/77, (3), ss. 272-279.

Öksüz, E. ve Malhan, S., (2005). Sağlığa Bağlı Yaşam Kalitesi, Kalitemetri, Başkent Üniversitesi, Ankara. [http://www.ergunoksuz.com/pubs/sbyk\\_kalitemetri.pdf](http://www.ergunoksuz.com/pubs/sbyk_kalitemetri.pdf) Erişim tarihi: 16.10.2017

Örücü E., Özafşarlıoğlu S., “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013/10 (23), ss. 335-358

Özbağ, K.G., Ceyhun, Ç.G. “Does Job Satisfaction Mediate the Relationship Between Work Family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014/140, ss. 643-649.

Özdevecioğlu M. ve Aktaş, A. “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007/28, ss. 1-20.

Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç. N. “Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2009 (33), ss. 69-99.

Özelmas E. (1976) Ücret ve Ücretlerde Farklılıklar, Türkiye Ekonomisi Enstitüsü Yayınları No. 7, İstanbul.

Özen, S., ve Uzun, T. “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005/7 (3), ss. 128-147.

Özkalp, E ve Kirel, Ç. (2013). Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları Bursa.

Özkul R., (2014) *Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Malatya.

Özmete, E., Eker, I. “İş Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2012/3 (2), ss. 1-23.

Özmete, E., Eker, I. “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2013/3 (1), ss. 19-49.

Özmutaf, N.M. “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007/8 (2), ss. 41-60.

Parasuraman, S., Purohit, S.Y., Godshalk, M.V., “Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success and Psychological Well- Being”, *Journal of Vocational Behaviour*, 1996/48, ss. 275-300.

Parasuraman, S. ve Simmers, A.C. “Type of Employment Work Family Conflict and Well Being a Comparative Study”, *Journal of Organizational Behaviour*, 2001/22, ss. 551- 568.

Perim, A., (2007) *Trakya Üniversitesi Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Kaliteli Yaşam Algısının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Trakya Üniversitesi, Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Edirne.

Pınar, S., (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Fazla Çalışma Kavramı ve Konuyla İlgili Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pienaar J., Sieberhagen, C. F. ve Mostert, K. “Investigating Turnover Intentions By Role Overload”, *Job Satisfaction And Social Support Moderation*, 2007/33 (2), ss. 62-67.

Pranada A. and Salehudin, I. “Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia”, *The South East Asian Journal of Management*, 2015/9 (2), ss. 108-124.

Ramasundaram, A., and Ramasundaram, G. "The Role of Work Family Conflict as a Mediator between Work-thought Interference and Job Stress", *International Management Review*, 2011/7 (2), ss. 25-34

Robbins P. Stephen (1999). *Organizational Change and Stress Management, Organizational Behavior*, 8th Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.

Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., Peiro, M.J., "Work Family Conflict Self Efficacy and Emotional Exhaustion a Test of Lingitudinal Effects", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015/31, ss. 147-154.

Ryan, B., Ma, E., Hsiao, A., Ku, M. "The Work Family Conflict of University Food Service Managers: An Exploratory Study of its Antecedents and Consequences", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2015/22, ss. 10-18.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz M., (2001). *Örgütsel Psikoloji*, 2. Baskı, Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa.

Sağlık Bakanlığı (2017). Birlikte İş Güvenliği Hizmetleri İle Sağlıklı Gelecek, Erişim Tarihi: 18.12.2017, [http://khgm.saglik.gov.tr/DB/30/1944\\_birlikte-is-guvenlig](http://khgm.saglik.gov.tr/DB/30/1944_birlikte-is-guvenlig)

Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumlarında Vardiyalı Çalışma Uygulanmasına Dair Yönerge, 20.12.2001, <http://www.istanbulsaglik.gov.tr> erişim: 08.11.2017

Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Sendikası) (2010). *Sağlık Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Yolları Sempozyumu*, Ankara.

Saka, O., Fidan, D. ve Yıldırım, H.H., "Yaşam Kalitesi Ölçütlerinin Sağlık Ekonomisinde Kullanımı", *Sağlıkta Birikim Dergisi*, 2006/1 (2), ss. 14-20.

Sapancalı, F. (2009) *Toplumsal Açından Yaşam Kalitesi*, Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım, İzmir.

Saygılı, M. ve Çelik, Y. "Çalışma Ortamına İlişkin Algı İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2011/14 (1), ss. 39-71

Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for Productivity*, 3rd edition, John Willey and Sons, New York (USA).

Schieman, S., and Glavin, P., "Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences", *Social Forces*, 2011/89 (4), ss. 1341-1362

Schuler, R. S., "Definition and Conceptualization of Stres in Organization", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1980/25 (2), ss. 184-215

Schulze, N. "Yasam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak işin İnsancillaştırılması", *6. Ergonomi Kongresi*, MPM Yayınları No: 622, 1998, ss. 519-532.

Schwartz, F.N. (2006). *Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, İş Yaşamında Kadınlar*, Çeviren: Leyla Aslan, Bzd Yayın, İstanbul.

Selvi Y, Özdemir PG, Özdemir O, Aydın A, Beşiroğlu L. "Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi", *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 2010/23, ss. 238-243.

Sert, N., (1999) *Türk İş Hukuku Mevzuatında Fazla Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Shah, SSH., Jaffari, AR. Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., Raza, SN., "Workload and Performance of Employees", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 2011/3, (5), ss. 256-267. [ijcrb.webs.com](http://ijcrb.webs.com)

Sharma, J., Dhar, L. R., Tyagi, A. "Stress as a Mediator Between Work- Family Conflict and Psychological Health among the Nursing Staff: Moderatinf Role of Emotional Intelligence", *Applied Nursing Research*, 2016/30, ss. 268-275.

Smythe-Francis, J.A., Robertson I.T., "On The Relationship Between Time Management and Time Estimation", *British Journal of Psychology*, 1999/90, ss. 333-347.

Sönmez, H., Er, F., Eryılmaz, H., "Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Farklı Demografik Özelliklerle İlişkinin Correspondence Analiziyle Belirlenmesi", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015/7 (3), ss. 1-8

Sümer, H.H., (2008), İş Hukuku, (14. Baskı), Mimoza Yayınları, Konya.

Şakar, M., (2008), Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, (3. Baskı), Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.

Şen, M.N., (2013) *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma*, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

Şenol Y. Türkay M., “Yasam Kalitesi Ölçütlerinde Taraf Tutma: Cevap Kayması”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2006/5 (5), ss. 382- 389

Taslak, S. İş Aile Çatışmasının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim*, 2007/18 (58), ss. 67-75.

Tavşancıl, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi , (4. Baskı), Nobel Akademi, Ankara.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S. (2015). İş Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla, 688- 693.

Testa M.A. and Simonson D.C., “Assesment of quality-of-life outcomes”, *N Engl J Med* 1996;334, ss. 835-840.

Topçuoğlu, İ., (2007) *Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Konya.

Tortumluoğlu, G., Okanlı, A., Özer, N., “Hemşirelik Bakımında Kültürel Yaklaşım ve Önemi”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2004/1 (1), ss.1-12

Torun, A. ve Ercan, S. N. “Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar”, 3. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, *Kültür Üniversitesi Yayınları*, İstanbul, 2006, 58, ss. 17-18.

Tubin, R., (2007) *Multiple Roles, Work-Family Conflict And Related Outcomes*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turgut, T., “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011/25, (3-4), ss. 155-179

Turunç, Ö., Erkuş, A., “İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010. ss. 415- 440.

Turunç, Ö., Fındıklı A. M., “Algılanan Lider Desteği İle İş- Aile Çatışması İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin Düzenleyici Etkisi: Turizm Sektörü Örneği”, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2015/6 (10), ss. 113-134.

Tütüncü, Ö., Demir, M., “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2003/5 (2), ss. 146- 169.

Uzun, Y. (2013) *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Vallone, E., Donaldson, S., “Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time”, *Journal of Work & Stress*, 2001/15 (3), ss. 214-226.

Van Laar D., J.A. Edwards J.A. ve Easton S., “The Work Related Quality Of Life Scale For Healthcare Worker”, *Journal of Advanced Nursing*, 2007/60 (3), ss. 325-333. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12077/pdf> erişim tarihi: 02.11.2017

Voydanoff, P., “Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict”, *Journal of Marriage and Family*, 1988/50, ss. 749-761.

Voydanoff, P. “The Effects Of Work Demands And Resources On Work-To Family Conflict and Facilitation”, *Journal Of Marriage and The Family*, 2004/66, ss. 398-412.

Voydanoff, P., and Kelly, R.F., “Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents”, *Journal of Marriage and Family*, 1984/ 46, (4), ss. 881-892.



Wallace, J. E. "Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers", *Journal of Organizational Behavior*, 1999. 20, ss. 797-816.

Wayne, J., H., Musisca N. ve Fleeson W. "Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, 2004/64 (1), ss. 108-230

Wilson, J., "The Impacts of Shift Patterns on Healthcare Professionals", *Journal of Nursing Management* 2002/1(1), ss. 211-219.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (4. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.

Yener, S. ve Koç, İ. (2001). "Türkiye'de Bölgeler İtibariyle Yaşam Kalitesinin Ölçülmesi", *Nüfus ve Kalkınma: Göç, Eğitim, Demokrasi ve Yaşam Kalitesi*, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Yayınları, Yayın no: NEE-HÜ.01-02, 121-151, Ankara.

Yetim, Ü., (1985) *Değişik Sosyo-Kültürel Kesimlerden Kişilerde Yaşam Kalitesi Algısı: Yaşam Olayları Açısından Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yıldırım, A., Hacıhasanoğlu R. "Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler", *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*; 2011/2 (2), ss. 61-68

Yıldırımalp, S., Öner, M., Yenihan, B., "Hemşirelerin İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2014/ 2 (3), ss.165-182.

Yıldırımçakar, Ş. (2015) *Sağlık Çalışanları ve Yaşam Kalitesi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Yıldız, N., (1991) *Çalışma Zamanı ve Çalışma Zamanı Yöntemlerinin Organizasyonlar Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, T., Şahin, N., İş Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri, İ.Ü.F.N. *Hemşirelik Dergisi*, 2008/16 (63), ss. 188- 194.

Yurtseven, Ö. (2008) *İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yüksel, İ. “İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Davranışları ile İlişkisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005/19 (2), ss. 301- 314.

Yürür, Ş. “Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011/25 (1), ss. 107-126

Zedeck, S. and Moiser, K. L., (1990). Work In The Family And Employing Organization, *American Psychologist*, 45, ss. 240-251.

Zhao, X., Namasivayam, K. (2012). The Relationship of Cronic Regulatory Focus to Work Family Conflict and Job Satisfaction, *International Journal of Hospitality Management*, 31, ss. 458- 467.

Zheng C., Powell, G. and Greenhaus, J. (2009). Work to Family Conflict, Positive Spillover, and Boundary Management: A Person - Environment Fit Approach *Journal, of Vocational Behavior*, Vol: 74

Zincirkıran, Mustafa, (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, Diyarbakır.

[https://www.turkcebilgi.com/gayri\\_safi\\_milli\\_hasila](https://www.turkcebilgi.com/gayri_safi_milli_hasila) erişim tarihi:13.10.2017

<https://www.turkcebilgi.com/> kişi başına düşen milli gelir erişim tarihi:13.10.2017

<https://www.turkcebilgi.com/istihdam> erişim tarihi: 13.10.2017

Şenbursa, G., (6 Eylül 2014) her gün 30 dakika yürümek için 10 sebep, <https://www.medikalakademi.com.tr/> erişim tarihi: 23.10.2017

Taşçı Fresko, B. (5 Ekim 2017) Sağlıklı Uyku Tüyoları, <https://www.medikalakademi.com.tr/> erişim tarihi: 23.10.2017

## EK-1: UYGULANAN ANKET FORMU

### Değerli Katılımcı,

Bu anket bilimsel bir araştırmada kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla değerli görüşlerinize başvurulacaktır. Araştırmanın doğru sonuçları yansıtması, sorulara içtenlikle vereceğiniz cevaplara bağlı olacaktır. Vereceğiniz cevaplar, bu araştırma dışında başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Çalışmaya göstereceğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Fuat KORKMAZER

KİŞİSEL BİLGİLER			
<b>Yaşınız</b>		<b>Unvanınız</b>	
<b>Cinsiyetiniz</b>		Tabip	( )
Bayan	( )	Tabip dışı sağlık Personeli	( )
Erkek	( )	İdari Personel	( )
<b>Medeni Durumunuz</b>		<b>Çalışma Şekliniz</b>	
Evli	( )	Gündüz	( )
Bekâr	( )	Nöbet	( )
<b>Öğrenim durumunuz</b>		Gündüz + Nöbet	( )
Lise	( )	<b>Çalıştığınız İl</b>	
Ön lisans	( )	Van	( )
Lisans	( )	Muş	( )
Lisansüstü	( )	Bitlis	( )
<b>Meslekte çalışma süreniz (Yıl):</b>		Hakkâri	( )
<b>Kurumdaki çalışma süreniz (Yıl):</b>		<b>Mesleğiniz size ne kadar uygun</b>	
<b>Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?</b>		Çok uygun	
Evet		Kısmen uygun	
Hayır		Hiç uygun değil	

İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ					
Her soruda size uyan seçeneği ( x ) işareti koyarak cevaplayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1.Sürekli daha fazla iş yapmak zorunda kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Sık sık zorluk gerektiren işleri yapmak zorunda kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Mesai saatleri dışında sık sık çalışmak zorunda kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Sık sık birçok problem veya aynı zamanda yapılması gereken işlerle karşılaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.İşlerimi yapmak için asla yeterli zamanım olmuyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İŞ AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1.İşimden dolayı oluşan stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş performansımı olumsuz etkiler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.Ailemin talepleri, işimi etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.Aile hayatım yüzünden işimdeki temel sorumluluklarım aksayabiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.Ailemin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ					
	(1) Çok Kötü	(2) Biraz Kötü	(3) Kararsızım	(4) İyi	(5) Çok İyi
1.Yaşam kalitenizi nasıl buluyorsunuz?	1	2	3	4	5
Aşağıdaki sorular son dört hafta içinde bazı şeyleri ne kadar yaşadığınıza ilişkindir	Hiç	Çok Az	Orta	Epeyce	Çok
	1	2	3	4	5
2.Sağlığınızdaki ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Ağrılarınız yapmanız gerekenleri ne derece engellemektedir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Günlük uğraşlarınızı yürütebilmek için herhangi bir tıbbi tedaviye ne kadar ihtiyaç duyuyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Yaşamaktan ne kadar keyif alırsınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.Yaşamınızı ne ölçüde anlamlı buluyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.Dikkatinizi toplamada ne kadar başarılısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.Günlük yaşamınızda kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aşağıdaki sorular son dört hafta içinde bazı şeyleri ne kadar yaşadığınıza ilişkindir	Hiç	Çok Az	Orta	Epeyce	Çok
	1	2	3	4	5
9.Fiziksel çevreniz ne derece sağlıklıdır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.Günlük yaşamı sürdürebilmek için yeterli güç ve kuvvetiniz var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.Bedensel görünüşünüzü kabullenir misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.Gereksinimlerinizi karşılamak için yeterli paranız var mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.Günlük yaşamınızda gerekli bilgilere ne ölçüde ulaşabiliyorsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.Boş zamanları değerlendirme uğraşları için ne ölçüde fırsatınız olur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.Hareketlilik (etrafta dolaşabilme, bir yerlere gidebilme) becereniz nasıldır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.Uykunuzdan ne derece hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.Günlük uğraşlarınızı yürütebilme becerenizden ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.İş görme kapasitenizden ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.Kendinizden ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.Diğer kişilerle ilişkinizden ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.Cinsel yaşamınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.Arkadaşlarınızın desteğinden ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.Yaşadığınız evin koşullarından ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.Sağlık hizmetlerine ulaşabilme koşullarınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.Ulaşım olanaklarınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.Ne sıklıkla hüznü, ümitsizlik, bunaltı, çökkünlük gibi duygulara kapılırsınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.Yaşamınızda size yakın kişilerle (eş, iş arkadaşı, akraba) ilişkilerinizde baskı ve kontrole ilgili zorluklarınız ne ölçüdedir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## EK-2: ANKET İZİN YAZILARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/06/2017-4045



TC Sağlık Bakanlığı

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu  
Muş İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 62541700-044  
Konu : Tez Çalışması HK.

MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Üniversiteniz Sağlık Yüksek Okulunda Öğretim Görevlisi Fuat KORKMAZER'in Birliğimize bağlı Muş Devlet Hastanesinde sağlık personellerine "Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi :İş -Yaşam (Aile)Çatışmasının Aracı Rolü" adlı doktora tezi çalışmasını yapması tarafımızca uygun görülmüştür.  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Güvenli Elektronik İmza ile  
Aslı ile Aynıdır  
08.06.2017  
Seraçettin KÖKLÜ  
V.H.K.İ.

Dr. Fatih DÖLEK  
Genel Sekreter

İstasyon cad. Eski Devlet Hastanesi Binası a blok kat.2

Faks No:04362122032

e-Posta:leyla.akman@saglik.gov.tr İnt. Adresi: kb49\_ib@saglik.gov.tr

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden a84e8eed-5114-4b42-90ef-95de64445d95 kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için:Leyla AKMAN

Unvan:HEMŞİRE

Telefon No:04362122048

**SBÜ VAN EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ HASTANE YÖNETİCİLİĞİNE**  
**VAN**



İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Prof. Dr. Ali AKSOY' un danışmanlığında, Haziran- Temmuz 2017 tarihleri arasında "**Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Yaşam (Aile) Çatışmasının Aracı Rolü**" adlı doktora tezi çalışması yapılması planlanmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan ve ekte sunulan anket formunun hastanenizde çalışan sağlık personeline (doktor, yardımcı sağlık personeli ve diğer sağlık personeli) uygulanabilmesi için tarafımıza gerekli izinlerin verilmesini hususunda;

Gereğinin yapılmasını arz ederim. **27.07.2017**



Öğr. Gör. Fuat KORKMAZER  
Muş Alparslan Üniversitesi  
Sağlık Yüksekokulu

**Adres:** Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu  
**Tel:** 0507 580 70 66  
**Mail:** f.korkmazer@alparslan.edu.tr

SBÜ Van Eğitim ve Araştırma Hastanesi  
Op.Dr. Ümit Haluk HİKİRLERDEN  
Dip. Tes. No: 134602  
Hastane Yöneticisi

**EK:**

Uygulanacak anket formu

**BİTLİS DEVLET HASTANESİ HASTANE YÖNETİCİLİĞİNE**  
**BİTLİS**


İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Prof. Dr. Ali AKSOY' un danışmanlığında, Haziran- Temmuz 2017 tarihleri arasında "**Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Yaşam (Aile) Çatışmasının Aracı Rolü**" adlı doktora tezi çalışması yapılması planlanmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan ve ekte sunulan anket formunun Bitlis Devlet Hastanesi' nde çalışan sağlık personeline (doktor, yardımcı sağlık personeli ve diğer sağlık personeli) uygulanabilmesi için tarafımıza gerekli izinlerin verilmesini hususunda;

Gereğinin yapılmasını arz ederim. **24.07.2017**



Öğr. Gör. Fuat KORKMAZER  
Muş Alparslan Üniversitesi  
Sağlık Yüksekokulu

**Adres:** Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu  
**Tel:** 0507 580 70 66  
**Mail:** f.korkmazer@alparslan.edu.tr



Ayşe ÖZTÜRK  
Sağlık Bakım Hizmetleri  
Müdürü

**EK:**

Uygulanacak anket formu (3sayfa)



HAKKARİ DEVLET HASTANESİ HASTANE YÖNETİCİLİĞİNE

HAKKARİ

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Prof. Dr. Ali AKSOY' un danışmanlığında, "Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Yaşam (Aile) Çatışmasının Aracı Rolü" adlı doktora tezi çalışması yapılması planlanmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan ve ekte sunulan anket formunun Hakkari Devlet Hastanesi' nde çalışan sağlık personeline (doktor, yardımcı sağlık personeli ve diğer sağlık personeli) uygulanabilmesi için tarafımıza gerekli izinlerin verilmesini hususunda;

Gereğinin yapılmasını arz ederim. 04.10.2017

  
Öğr. Gör. Fuat KORKMAZER  
Muş Alparslan Üniversitesi  
Sağlık Yüksekokulu

**Adres:** Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu  
**Tel:** 0507 580 70 66  
**Mail:** f.korkmazer@alparslan.edu.tr

**EK:**

Uygulanacak anket formu



