

## Sağlık Çalışanlarında İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi<sup>1</sup>

Gökten ÖNGEL<sup>2</sup>  
Günseli Mine GERNİ<sup>3</sup>



Geliş Tarihi/ Received	Kabul Tarihi/ Accepted	Yayın Tarihi/ Published
04/12/2020	16/01/2021	15/04/2021

**Citation/Atf:** Öngel, G. ve Gerni, G. M., (2021), Sağlık Çalışanlarında İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35(2): Sayfa: 667-695, <https://doi.org/10.16951/atauniibd.835754>

**Öz:** Çalışmanın amacı yoğun çalışma temposu, düzensiz mesai saatleri, nöbetli çalışma sistemi, ağır çalışma şartları gibi iş-aile çatışmasını yoğun olarak yaşama ihtimali bulunan sağlık çalışanlarının, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesini sağlamaktır. Çalışmanın araştırma sorusu "İş aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinden işten ayrılma niyetine etkisi bulunmakta mıdır?" olarak belirlenmiştir. Çalışma yöntemi olarak tesadüfi örneklem metodu ile seçilen sağlık çalışanları üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile yaklaşık 2.000 çalışana anket ulaştırılmış olup, yüz yüze görüşme ve posta yoluyla elde edilen ve tam doldurulan anketlerin sayısı 461 adet olarak belirlenmiştir. SPSS 21 programına aktarılan verilerin analizi, katılımcıların demografik özellikleri tespit edildikten sonra Smart PLS 3.0 programı ile yapısal eşitlik modeli üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler ışığında; iş-aile yaşam çatışmasının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, iş – aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-Aile Yaşamı Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti

### *Effects of Work-Family Conflict of Health Workers on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intention to Leave*

**Abstract:** The aim of this study is to determine the relationship between the intention of health workers (who are likely to experience the work-family conflict intensively, such as intensive working tempo, irregular working hours, seizure working system, and heavy working conditions)

<sup>1</sup>Bu çalışma, Gökten ÖNGEL tarafından Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Prof. Dr. Günseli Mine GERNİ danışmanlığında hazırlanmış olan "Sağlık Çalışanlarının Yaşamı Oldukları İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" isimli doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup>Uzman Dr., (Md., Phd.) İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, [goktenkorkmaz@yahoo.com](mailto:goktenkorkmaz@yahoo.com), <https://orcid.org/0000-0002-4165-3601>

<sup>3</sup>Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yerel Yönetimler Programı, [minegerni@yahoo.com](mailto:minegerni@yahoo.com), <https://orcid.org/0000-0002-3431-0977>

*to leave the job and work-family conflict, organizational commitment, and job satisfaction. The research question of the study was determined as "Does the effect of work-family conflict over organizational commitment and job satisfaction on intend to quit the job?" Methodologically, a questionnaire was applied for health workers working in Turkey. The questionnaire was delivered to approximately 2,000 employees by random sampling method, and the number of questionnaires obtained by face-to-face interviews and mailings was 461. Along with the demographic characteristics of the participants, data were analyzed by using the Smart PLS program and structural equation model. In the light of the data obtained from the study, it has been determined that work-family life conflict has a negative and significant effect on the emotional commitment and continuity of commitment. Similarly, it is another finding that work-family conflict has a negative and meaningful effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention to Leave.*

**JEL Codes:** *M54, J24, J28*

### **EXTENDED SUMMARY**

**Research Problem:** For the employees who are active in business life, the effect of their business and family life on their personal success in business life and their happiness in their private lives have been examined by academicians for years. This study aims at determining the relationship between the health workers who are likely to experience the work-family conflict intensively, such as intensive working tempo, irregular working hours, seizure working system, heavy working conditions, the relationship between work-family conflict, organizational commitment, job satisfaction, and job intention to leave.

**Research Question:** The research question of the study was determined as "Does the effect of work family conflict over organizational commitment and job satisfaction on intend to quit the job?"

**Literature Review:** In the literature on work-family conflict, it is possible to find studies on accommodation, defense, ship employees, banking, education, and health sectors. It can be said that studies conducted on the health sector focus on nurses, and on female employees in general. When the literature on work-family and/or family-work conflict is examined, no study has been found that examines the effects of this conflict on organizational commitment and job satisfaction in the health sector as well as on the intention to quit. Considering the current literature, the intention of leaving the job, which can be evaluated as a result of family-work and work-family conflicts, has formed the basis for various numerical studies. For example, Chen et al. (2015) examined the negative effects of family-work conflict by including job dissatisfaction in their research and observed that such conflicts directly affect the intention to quit. In the studies of Hackett et al. in 1994 and Meyer and Herscovitch in 2001, it was determined that all dimensions of organizational commitment, which are sub-dimensions of emotional, continuance commitment, and normative commitment, were negatively related to the tendency to quit. Likewise, Sökmen and Şimşek (2017) determined a strong negative relationship between the intention to leave and the

dimensions of organizational commitment. In their 2002 study, Cote and Morgan advocated an emotional maladjustment approach and tried to elucidate how employees' efforts to regulate their emotions affect job satisfaction and quitting intentions. The study focuses heavily on the interpersonal consequences of emotion regulation and argued that the emotional incompatibility approach should be limited due to the lack of sufficient interpersonal context of emotional regulation. In addition, in the relevant article, Loi et al. (2006) proved that there is a clear negative relationship between organizational commitment and intention to quit, as well as between job satisfaction and intention to quit. These research results are also considered as a reference to Obstroff's (1992) study, which states that organizational commitment is associated with employees' tendencies such as better organizational performance and low turnover.

**Methodology:** As a method of study, a questionnaire was applied for health workers working in Turkey. The questionnaire was delivered to approximately 2,000 employees by random sampling method, and the number of questionnaires obtained by face-to-face interviews and mailings was 461. After the demographic characteristics of the participants, data were analyzed by using the Smart PLS program and structural equation model.

**Results and Conclusions:** In the light of the data obtained from the study; it has been determined that work-family life conflict has a negative and significant effect on the emotional commitment and continuity of commitment. Similarly, it is another finding that work - family conflict has a negative and meaningful effect on job satisfaction. There are also some natural limitations of the study. Firstly, the sample was chosen from healthcare professionals. This situation limits the generalization of the results to other examples. Secondly, given the cross-sectional design of this study, the causal relationships variables between them cannot be established directly. Longitudinal studies should be conducted to test the hypotheses. Finally, all the questionnaires we used in this study are self-reports. A better option might be to use a combination of self-reporting questionnaires and observations. In terms of future research, we also recommend that new studies test an indirect effect on physical health without physical or psychological strain. Because, while measuring from the structural equation model, the opinions of the respondents should not be affected and guidance should not be made. The opinion of the subject to be measured should not change, or worry about his job or any other similar reason.

## 1. Giriş

Çalışanların, iş hayatları ile aile hayatları arasında denge kurabilmelerinin, iş hayatlarındaki bireysel başarılarına ve özel yaşamlarındaki mutluluklarına etkileri akademisyenler tarafından yıllardır farklı araştırmalar ile incelenmiştir. Özellikle, sağlık çalışanlarının iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri çeşitli

rollerin, çalışanlar açısından oluşturduğu gerilim ve çatışmanın, işletmelere karşı olan tavırları ve kurumlarındaki çeşitli davranışları üzerinde yoğunlaştığı bilinmektedir. İş-aile yaşam çatışması, kişinin eş zamanlı olarak, çalışan anne-baba ve eş gibi birden fazla role sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Roller arası çatışmanın bir türü olan iş-aile yaşam çatışması, “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin farklı yönleri sebebiyle birbirleriyle net bir şekilde uyumsuz olması durumu” şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışmanın araştırma sorusu "iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinden işten ayrılma niyetine etkisi bulunmakta mıdır?" olarak belirlenmiş, analizler sırasında olası tüm kavramlar arası ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın amacı, yoğun çalışma temposu, düzensiz mesai saatleri, nöbetli çalışma sistemi, ağır çalışma şartlarına bağlı olarak iş-aile çatışmasını yoğun olarak yaşama ihtimali bulunan sağlık çalışanlarının, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesini sağlamaktır. Türkçe literatür içerisinde sağlık çalışanlarına yönelik olarak yapılmış söz konusu değişkenlerin birlikte kullanıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Çalışmanın kapsamı, Türkiye’de görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Türkiye genelinin seçilmesinin nedeni, ülke genelinde sektör içerisinde yoğun iş baskısının olası olumsuz sonuçlar oluşturabileceği beklentisidir. Çalışma kapsamında, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, iş doyumunu üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerinin “ara değişken” etkisi kontrol edilmiştir. Araştırma sonucu ortaya çıkan bulguların gelecekte aynı veya benzer alanda çalışmalar yapacak akademisyenlere yol göstereceği, özellikle sağlık alanındaki yöneticilere de ışık tutacağı düşünülmektedir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### *2.1. İş- Aile ve Aile-İş Çatışması*

Özellikle yoğun tempolu, uzun süreler çalışmak durumunda kalan çalışanlar için işleri ve aileleri arasındaki dengeyi sağlamak önemli sorunlardan birisi olarak görülmektedir. Sağlık çalışanları açısından bakıldığında içerisinde buldukları sektördeki çalışma koşulları, büyük oranda nöbet usulü ile çalışma zorunluluğu gibi unsular bu sorunu önemli bir çatışma alanına dönüştürmektedir. Bireyler, gruplar ve örgütler arasında ortaya çıkan uyuşmazlık ve tutarsızlıklar çatışma kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Karip, 2003:1). Çatışma uzun süreli ve büyük boyutlu olduğunda çalışan motivasyonunu düşürebilmekte, hatta tükenmişlik ve en nihayetinde de işten ayrılmayı beraberinde getirebilmektedir. İş-aile çatışması ile ilgili çalışmalar göz önüne alındığında konuya kapsamlı bir çerçeve içerisinde “iş-aile çatışması” ya da “aile-iş çatışması” şeklinde iki yönlü olarak yaklaşıldığı görülmektedir. Örneğin, bir ebeveynin hasta çocuğuna

bakmak için evde kalması ve işte geçirmesi gereken zamandan kısması aile-iş çatışması olarak nitelendirilebilmekteyken; iş yerindeki uzun çalışma saatleri sebebi ile eve geç gelen ebeveynin diğerlerine sağlıklı yemekler hazırlayamaması iş-aile çatışması olarak ifade edilebilir. Birden fazla rol ile ilgili geleneksel bakış açısına göre; çatışmanın ortaya çıkışı bireyin kısıtlı zaman ve enerjisine karşı olan yoğun talebin sonucudur (Gina ve Frone, 2005:113-147). Sağlık çalışanları içinde, özellikle kıt zaman söz konusu olduğundan aile ve iş arasındaki çatışmaları yönetebilmek ve dengeyi sağlamanın genellikle çok kolay olmadığı söylenebilmektedir.

Genellikle iki yönlü olarak kullanılmasına rağmen, bireyin yaptığı işlerin aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi sebebiyle meydana gelen veya işten aileye yönelik olan çatışma türüne iş-aile çatışması; çalışanların iş ile ilgili sorumluluklarının, onların aile sorumluluklarını gerçekleştirmelerine engel olması ile ortaya çıkan çatışma ise aile-iş çatışması olarak tanımlanmaktadır (Zincirkıran, 2013:78). İş yerinde uzun süreler geçirmek veya aile ile birlikte daha uzun süreler birlikte olma isteği ya da zorunluluğu söz konusu çatışmaları ortaya çıkarmakta ve buna bağlı olarak performans düşmekte ve yaşam memnuniyeti olumsuz etkilenmektedir (Karatepe ve Bektashi, 2008:517-528).

Literatürde iş-aile çatışması ilgili olarak yapılmış çalışma sonuçları incelendiğinde; kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir (Dursun ve İstar, 2014:129). İş-aile çatışmasına neden olan aile özelliklerinden bazıları; ailede çok sayıda çocuk olması, küçük yaşta çocuğa sahip olunması, her iki eşin de çalışıyor olması, ebeveynlerin her ikisinin de sorumlulukları eşit şekilde gerçekleştiriyor olması, aile içi sorumlulukların büyük kısmının eşlerden birisinde toplanması olarak gösterilebilir (Çelik ve Turunç, 2009:220).

Çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarına sebep olan faktörler ile ilgili literatür incelendiğinde, çatışma kaynağı olarak 3 faktörden yaygın olarak bahsedildiği görülmektedir. Bunlar;

**Zaman Temelli Çatışma:** iş rolleri ya da aile rollerinden birisinin gerçekleştirilmesi esnasında harcanan zamanın, diğer rolün gerçekleştirilmesine ayrılan zamandan daha fazla olmasına bağlı olarak rollerin gerçekleştirilememesi, zaman temelli iş-aile çatışması olarak tanımlanmaktadır. Zaman temelli iş aile çatışmasında en önemli faktör zamanın yetersiz olmasından dolayı rollerin gerçekleştirilememesidir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:72).

**Gerilime Dayalı Çatışma:** Gerilime dayalı çatışma psikolojik çatışma kapsamında değerlendirilmektedir. Bireyin aile ya da iş rollerinden birisinin birey üzerinde olumsuzluk oluşturmaya bağlı olarak bireyin rollerinin hiç birisini yerine getirememesi durumudur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:73). Gerilime dayalı çatışma türü; bireyin rollerinden kaynaklı olarak gerilim, yorgunluk, endişe, stres, alınganlık gibi psikolojik olumsuzluklar yaşaması ve bu

olumsuzlukların diğer rollerinin gerçekleşmesini engellemesi olarak tanımlanabilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:155).

**Davranış Esaslı Çatışma:** bireyin sahip olduğu rollerden birisinin, bireyin diğer rolleri ile uyumsuz olması, sonucu ortaya çıkan çatışmaya davranış esaslı ya da davranış temelli çatışma olarak adlandırılmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73). Bir rolün temelindeki önemli davranış kalıpları, diğer roldeki beklentilerle uyumsuz olabilir. Örneğin, erkeğin yönetimsel stereotipinin, özgüven, duygusal istikrar, saldırganlık ve nesnelliği ön plana çıkardığı öne sürülmüştür. Öte yandan aile üyeleri, bir kişinin kendileriyle olan etkileşimlerinde sıcak, besleyici, duygusal ve onlarla olan etkileşimlerinde savunmasız olmasını bekleyebilir. Bir kişi, farklı rollerin beklentilerine uygun davranışı ayarlayamazsa, rolleri arasında çelişki yaşanabilir.

## *2.2. Örgütsel Bağlılık*

“Becker tarafından 1960 yılında yapılmış olan çalışmada örgütsel bağlılık bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak anlaşma yaptıkları bir süreç olarak tanımlanmış ve örgütsel bağlılık bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak ifade edilmiştir”(Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:158). Genellikle örgüt ile birey arasındaki psikolojik bağlantı olarak da tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı bireyin örgütten gönüllü olarak ayrılma ihtimalini de azaltmaktadır (Allen ve Meyer, 1996:253). Örgüte bağlanma anlamında kullanılan bu kavram; bireyin bir örgütün hedeflerine inanması ve örgüte üyeliğinin devam etmesini isteyerek örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine yönelik çaba sarf etmesi olarak da ifade edilebilmektedir. Buradaki bağlılık örgütün bireyden beklentilerinden öte, bireyin örgütsel amaç ve değerleri yansıtmaya yönelik olarak yaptıklarıdır. (Çınar ve Yeşil, 2016:288)

Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın en sık kullanılan tanımlarından birisinin Porter ve ark. (1974) tarafından yapıldığı söylenebilir. Porter vd. göre örgütsel bağlılık, örgütsel amaçlara ve değerlere güçlü bir inanç ve kabul olması, bireyin örgüt adına kayda değer çaba sarf etmeye istekli olması ve örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir arzuya sahip olması olarak tanımlanmıştır. Tanıma göre, örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu vardır. Bunlar: 1) örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, 2) organizasyon adına önemli çaba sarf etmeye istekli olma ve 3) örgütte üyeliği sürdürme yönünde güçlü bir istek (Yousef, 2003:1067-1079).

Çalışanlar ve örgütleri arasındaki psikolojik bağlantı, her biri ayırt edici üç farklı biçim alabilir. Her üç bağlılık unsuru da bir örgütle birlikte kalmak (ya da ayrılmak) için basit sonuçlara sahiptir, fakat bunun ötesinde kavramsal olarak oldukça farklıdır. Söz konusu ölçütler aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Allen ve Meyer, 1996:253);

**Duygusal Bağlılık (Affective Commitment):** Duyuşsal bağlılık, organizasyona katılım, duygusal katılım ve kimlik kazandırma anlamına gelir. Örgüt ile oluşan sevgi bağı ve özdeşleşme neticesinde güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar kendileri bunu istediği için organizasyonda kalırlar.

**Devam Bağlılığı (Continuance Commitment):** Çalışanın kuruluştan ayrılma ile ilgili hem ekonomik hem de sosyal olarak algılanan maliyetleri kabul etmesini esas alan taahhüdü ifade eder. Güçlü bir devamlılık taahhüdüne sahip çalışanlar, örgütten ayrılmanın maliyeti nedeniyle örgütle birlikte kalmak zorunda oldukları için organizasyonla birlikte kalırlar.

**İlkesel (Normatif) Bağlılık (Normative Commitment):** Kuruluşa karşı bir yükümlülük duygusuna dayanan taahhüt anlamına gelir. Güçlü normatif bağlılığı olan çalışanlar, bunu yapmaları gerektiğini düşündükleri için organizasyonla birlikte kalırlar.

Literatürde yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde bazı tutarsızlıklar söz konusu olsa da, örgütsel bağlılığın, çalışanların işten ayrılması, iş tatmini ve örgütsel-vatandaşlık davranışı gibi performansı etkileyen değişkenler için belirleyici olduğu görülmektedir. Örneğin, çeşitli çalışmalar [iş bırakma niyeti (Ingram ve Lee, 1990; Sagar, 1990); devamsızlık (Naumann, 1993), işgücü devri (turnover) (Elangovan, 2001; Yousef, 2003:1067)] örgütsel bağlılığın iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Elangovan, 2001) Söz konusu önemi sebebi ile örgütsel bağlılığa yönetim alanında büyük ilgi duyulmaktadır.

### 2.3. İş Doyumu

İş doyumunu, insanların işlerini ve işlerinin farklı yönlerini nasıl hissettikleri şeklinde tanımlanabilmektedir. İnsanların işlerini beğenmeleri (memnuniyetleri) veya beğenmemeleri (hoşnutsuzluk) dereceleri şeklinde de ifade edilebilir. Genellikle iş memnuniyeti bir tutum değişkeni olarak değerlendirilmektedir. Geçmişte, bazı araştırmacılar tarafından iş doyumuna ihtiyaçların karşılanması perspektifinden yaklaşmıştır - yani işin sağladığı şeylerin çalışanın fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı; örneğin, maaş gibi. Bununla birlikte, günümüzde çoğu araştırmacının, altta yatan ihtiyaçlardan ziyade bilişsel süreçlere odaklanmaya eğilimli olduğu söylenebilir (Spector, 2016:2). Bununla birlikte, en yaygın temel tanıma ek olarak yine Spector, iş doyumunu şu şekilde tanımlamaktadır: “bir kişinin iş değerlerinin elde edilmesini sağlama ya da kolaylaştırması, ya da insanların hoşlandıkları ve memnuniyetle yaptıkları bir işin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli duygusal durumdur (Spector, 2016:2). Sağlık sektöründeki ufak nüanslar dışında da iş tatmini ve iş doyumunu kavramları aynı literatür içerisinde beslenmektedirler.

Genel olarak, çoğu tanım, bir çalışanın işine karşı duyduğu duygusal duyguyu kapsamaktadır. Bu, genel olarak iş veya onun belirli yönleri hakkındaki tutumları olabilir: meslektaşları, ücretler veya çalışma koşulları bunlara örnek

olarak gösterilebilir. Ek olarak, iş sonuçlarının beklentileri karşıladığı veya aştığı boyut, iş tatmini düzeyini belirleyebilir (Luthans, 1992). Ancak, iş memnuniyeti sadece bir çalışanın ne kadar çalıştığıyla ilgili değildir. Taber ve Alliger, bir Amerikan eğitim enstitüsünün çalışanlarının işlerindeki bireysel görevlerden ne kadar zevk aldıklarını puanladığında, puanlarının işin kendisiyle olan memnuniyeti ile orta derecede ilişkili olduğu ve (her ne kadar zayıf olsa da) küresel iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Taber ve Alliger, diğer önlemlerin (iş için gereken konsantrasyon düzeyi, denetim düzeyi ve görev önemi gibi) hiçbirisinin memnuniyet üzerinde etkisi olmadığını keşfetmişlerdir. Bu çalışma, iş tatmini toplamından biriken iş zevklerinin genel iş doyumuna eklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, düşük ilişki, diğer faktörlerin, keyif almanın yanı sıra, çalışanların işyerinde ne kadar memnun olduklarına katkıda bulunduğunu göstermektedir (Taber ve Alliger, 1995:101).

İş doyumunun, dünya genelinde her çalışana etkilediği göz önüne alındığında, araştırma literatüründe çok fazla çalışma yapılmış olması hiç de şaşırtıcı değildir. Bu durum beraberinde çok sayıda tanımı, teoriyi ve önlemleri getirmiştir. Avrupa düzeyinde durum biraz farklıdır. Geleneksel iş doyum teorileri daha az odak noktası olmuştur. Bunun yerine, iş tatmini genellikle işyeri stresinin ve iş talebi kontrol modelinin bir sonucu olarak incelenmektedir. Buna rağmen, hem Avrupa çalışmaları hem de geleneksel iş doyum teorileri birlikte, bu kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda, iş tatmininin farklı durumlarda en iyi anlaşıldığı ve ölçüldüğü bir kaynak olarak önemlidir. Ayrıca, iş doyumunun iş sağlığı ve verimliliğini nasıl etkilediğinin bilincinde olmak da önemlidir. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların yüksek doyum elde ettiği bir ortamın oluşturulması beraberinde hasta memnuniyetini getireceği gibi, konsantrasyon eksikliğine bağlı olarak yapılacak tıbbi hataları da azaltabilir.

#### *2.4. İşten Ayrılma Niyeti*

İşten ayrılma niyeti bir çalışanın kurumdan kısa vadede ayrılma olasılığının öznel değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. İşten ayrılma niyeti bir çalışanın bulunduğu örgütten bilinçli bir şekilde ayrılmayı planlama içerisinde olmasıdır. Akademik çalışmalar, işten ayrılma niyetinin, işgören devri için en güçlü belirteçler ve önemli bir habercisi olduğunu kanıtlamıştır (Dai vd., 2019:69).

Rusbult vd, işten ayrılma niyetini “çalışanların işyerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda yapacakları muhtemelen yıkıcı ve aktif eylemler bütünü” şeklinde tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma ya da istifa etme, işgörenlerin buldukları örgütten gönüllü ya da gönülsüz şekilde ayrılmalarını içermektedir. Çalışanların işten ayrılmaları, işten niyeti ile başlayan, fiili olarak örgütten ayrılmaya dönüşen bir süreci ifade eder. İşten ayrılma niyeti çalışanın ciddi şekilde örgüt içerisindeki durumunu analiz ettiği bir dönemdir. Alternatif iş



olanakları gibi dış etkenler işten ayrılma niyetini etkileyebileceği gibi, bireye özgü nedenlerden ve/veya kurum ile ilgili sebeplerden ötürü de ortaya çıkmaktadır (Erdirençlebi ve Ertürk, 2018:606).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri, buldukları örgütten fiili ya da bilişsel olarak ayrılma arasında oluşan bağlantıyı ifade etmektedir. Öyle ki, işte ayrılma niyeti işten ayrılma ve işe devam etme hakkında bir karar sürecini ifade eder. Sonuç olarak gelecekteki bir zaman noktasında çalışanların işten ayrılmalarının ihtimalidir. İşten ayrılma ihtimalinin gerçekleşmesi, çalışanın davranışı, örgütün aksiyonu ve zamanlamayla ilgilidir. Çalışanların işlerinden ayrılmasını sağlayan bazı faktörler; yaş, eğitim düzeyi, tazminat miktarı, cinsiyet, kıdem, kazanılan ücret düzeyi, örgüte karşı gelişen bağlılık, örgütün adaletli davranışları, örgütün yönetim yapısı, şeklinde ifade edilebilir (Sökmen ve Şimşek, 2017:611-612).

İş-aile çatışması ile ilgili literatürde ağırlıklı olarak konaklama, savunma, gemi çalışanları, bankacılık, eğitim, sağlık sektörleri üzerine yapılmış çalışmalara rastlamak mümkündür. Sağlık sektörü üzerinde yapılmış çalışmaların hemşireler üzerine yoğunlaştığı, genel olarak da kadın çalışanlar üzerinde odaklandığı söylenebilir. İş-aile ve/veya aile-iş çatışması ile ilgili literatür incelendiğinde söz konusu çatışmanın sağlık sektöründe örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile birlikte işten ayrılma niyetine etkilerini bütünsel olarak inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, pazarlama departmanında çalışanlarının iş- aile çatışmalarının çalışanların iş stresleri, yaşam doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örnekleme Adana ilindeki 162 tıbbi tanıtım sorumlusundan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; tıbbi tanıtım sorumlularının yaşadıkları iş-aile çatışması, onların iş streslerini arttırırken, aile iş çatışmaları ise iş stresine anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

İşten kaynaklı çatışmanın iş doyumunu arttırdığı, aileden kaynaklı çatışmanın ise iş doyumunu üzerinden anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak çalışanların aileden kaynaklı yaşadıkları çatışmanın örgütsel bağlılığı zayıflattığı, işten kaynaklı çatışmanın ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cohen ve Liani'ni (2008)'in çalışmasında İsrail'in iki kamu hastanesinde çalışan 168 kadın sağlık çalışanından toplanan veriler ışığında iş-aile ve aile-iş rol taleplerinin karşılıklı olarak birbirlerine olan etkilerini farklı bir kültürel ortamda (İsrail sağlık çalışanları) incelenmesi amaçlanmıştır. Bulgular, iş tatmini ve iki çatışma değişkeni arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Daha yüksek düzeydeki iş tatmininin daha düşük düzeydeki iş-aile ve aile-iş çatışma seviyeleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışmanın bulgularına göre iş-aile

çatışması ve aile-iş çatışmasını azaltmanın etkili bir yolu, çalışanlar arasında iş ve çalışma ortamına ilişkin olumlu tutumlar oluşturmaktır.

Kılıç vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada, sağlık alanında çalışanların iş- aile çatışmalarının çalışanların iş stresleri, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, ayakta teşhis ve tedavi hizmeti veren özel sağlık kuruluşlarında çalışan 104 personel katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş- aile çatışması arttıkça iş stresinin de arttığı, iş-aile çatışması arttıkça iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın ise azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile çatışmasının ise çalışanların demografik özellikleriyle bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Patel vd. (2008)'in çalışmasında Güney Afrika'da devlet hastanesinde çalışan 80 kadın hemşirenin aile işleyişinin, iş doyumunu ile ilişkisi ve eş destek rolünü nasıl etkilediği araştırılmıştır. Tanımlayıcı, korelasyonel bir tasarım kullanarak iş tatmini, iş-aile çatışması ve eş/partner desteği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İş tatmini ve iş-aile çatışmasının negatif korelasyon göstereceği, iş tatmininin ve eş desteği ile pozitif korelasyon göstereceği, iş-aile çatışması ve eş desteğinin negatif korelasyon göstereceği hipotezleri korelasyon teknikleri kullanılarak test edilmiş ve bütün hipotezler onaylanmıştır. İş doyumunu ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide eş desteği rolünün altı çizilmiştir.

Anafarta (2011), çalışmasında iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Bulgular dikkate alındığında, sağlık çalışanlarının aile-iş çatışması yaşadıklarından daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinden elde edilen sonuçlara göre; çalışanların iş-aile çatışmaları iş tatmini arttırmaktadır.

Benligiray ve Sönmez (2012) Ankara'daki hemşire ve doktorlardan oluşan 766 sağlık çalışanından anket yoluyla topladıkları verileri kullanarak tıp doktorları ve hemşireler için iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Analiz, örgütsel bağlılık ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin zayıf ve olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Doktor ve hemşirelerin çalıştıkları hastaneye bağlılıkları arttıkça daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir.

Hanif ve Naqvi (2014) Pakistan'da kamu sektöründe çalışan kadın hemşirelerin iş-aile çatışması ile iş doyumunu, çalışanların iş performansı ve psikolojik refah arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Elde edilen 143 anket sonucunda iş – aile çatışması ile çalışanların iş doyumunu, iş performansı ve psikolojik refahları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Zulfiqar vd. (2014) Pakistan'ın Bhakkar ilçesindeki hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatmini üzerine üç türden (Zaman, Davranış ve Gerilim temelli)

iş-aile çatışmasının etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada kullanılan veriler, örnekleme tekniği ile 350 kişi arasından seçilen 120 hemşire arasından anketler dağıtılarak anket yaklaşımı ile toplanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizi, iş-aile çatışması yönünde, zaman temelli çatışma ve davranış esaslı çatışmanın, iş tatmini azalmasının önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Aile-iş çatışması yönünde davranış esaslı çatışma, iş tatmini azalmasını önemli ölçüde etkilediği tahmin edilmiştir.

Karabay (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi, iş-aile çatışması ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerini ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesidir. Araştırmada İstanbul ilindeki sağlık çalışanlarında oluşan 206 kişilik örneklem ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; sağlık çalışanlarının iş stresleri arttıkça işte ayrılma niyeti artmakta, iş-aile çatışması artmaktadır. Bunun yanında iş stresinin artması iş tatmini, yaşam tatmini ve aile tatminini ise azaltmaktadır. Son olarak; iş-aile çatışması, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini arttırırken, iş, aile ve yaşam tatminlerini ise azaltmaktadır.

Aktaş ve Gürkan (2015)'ın hemşirelerin yaşadıkları iş-aile/aile-iş çatışmasının hemşirelerin bireysel performanslarına etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesi amacıyla yapmış oldukları çalışmada hemşire ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda aile-iş çatışmasının bireysel performansa etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolü olduğu, iş-aile çatışmasının bireysel performansa etkisinde ise mesleki bağlılığın aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lee-Peng vd. (2016) iş-aile çatışması ve iş-aile pozitif yayılımının sağlık hizmetleri profesyonellerinin iş tatminine etkisini incelemişlerdir. Kesitsel ve kantitatif çalışmada Malezya'daki özel ve kamu kuruluşlarında çalışan sağlık profesyonellerinden toplanan 500 anket değerlendirilmiştir. Kısmi en küçük kareler analizi, sadece aile-iş çatışmasının iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu, iş- aile çatışması ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. İş-aile ve aile-iş pozitif yayılımının, sağlık çalışanları arasında iş memnuniyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Aileden işe pozitif yayılma ile karşılaştırıldığında, işten-aileye pozitif yayılma, iş tatmini üzerinde daha güçlü bir etki göstermiştir.

Akbolat vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada, hekim dışı sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının çalışanların örgütsel bağlılıklarını ne şekilde etkilediği ve demografik özelliklerin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık açısından meydana getirdiği algılama farklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Sakarya ili Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 300 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formları kullanılmıştır. Araştırma

bulgularına göre çalışanların iş-aile çatışmasının devam bağlılığı ve normatif bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, duygusal bağlılığı ise etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının evli-bekar olmaları, eğitim düzeyleri ve çalışma süreleri, iş-aile çatışması yaşama ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmasına neden olmaktadır.

Benli vd. (2016)'nin yapmış oldukları çalışmada aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışmasının iş tatminleri üzerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Kocaeli ilinde göre alan 102 aile hekimi ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre aile hekimlerinin yaşadığı iş-aile çatışmasının iş tatminlerini düşük düzeyde de olsa olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, iş tatmini ve iş-aile çatışması düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yang vd. (2017) çalışmalarında Güneybatı Çin'deki tıbbi çalışanlar arasında mesleki tükenmişlik, iş-aile çatışması, sosyal destek ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri değerlendirmişlerdir. Çalışmaya toplam 1382 tıbbi çalışanın anketleri alınmıştır. İş doyumunu ve kendinden bildirilen sosyal desteğin beş boyutunun tükenmişlik sendromu ile negatif ilişkili olduğu, iş-aile çatışmasının üç boyutunun da pozitif korelasyon gösterdiği gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, iş-aile çatışması ve kendi kendini rapor eden sosyal desteğin tükenmişlik sendromunu düşük düzeyde etkilediği ve iş tatmininin Güneybatı Çin'deki tıbbi çalışanlarda tükenmişlik sendromu üzerinde çok daha güçlü bir etkisi olduğu görülmüştür.

Nayeri vd. (2018), 280 hemşire üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın amacı, iş-aile çatışmasının Tahran'daki şehir hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışma sonuçları, hemşirelerin iş memnuniyetinin orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Hem genel hizmetlerde hem de özel hizmetlerde çalışan hemşirelerin iş memnuniyetinin en yüksek yüzdesinin başhemşirelerinden memnun olma ile ilişkili olduğu ve iş-aile çatışmasının her iki grupta da (genel ve özel) eşit olması dikkat çekicidir.

Chen vd. (2015) iş tatminsizliğini de araştırmalarına katarak aile iş çatışmasının negatif etkilerini incelemeye çalışmışlar ve bu tip çatışmaların işten ayrılma niyetine doğrudan etki ettiğini gözlemişlerdir. Nohe ve Sonntag (2014) da sosyal destek kavramını da ekledikleri ampirik çalışmada benzer bulgulara ulaşmışlardır.

Hackett vd. (1994) ile Meyer ve Herscovitch (2001)'in çalışmalarında duygusal, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşan örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının işten ayrılma eğilimi ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Türkiye'de son dönemde yapılan ampirik çalışmalara bakıldığında Sökmen ve Şimşek'in 2017 yılında yaptıkları çalışmada örgütsel

bağlılık ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile arasında kuvvetli bir negatif yönlü ilişki belirlenmiştir.

Cote ve Morgan 2002 yılında yaptıkları çalışmada duygusal bir uyumsuzluk yaklaşımını savunmuş, çalışanların duygularını düzenleme çabalarının iş tatmini ve bırakma niyetlerini nasıl etkilediğini aydınlatmaya çalışmışlardır. Çalışmada ağırlıklı olarak duygu düzenlemesinin bireyler arası sonuçlarına odaklanmakta ve duygusal düzenlemenin kişilerarası bağlamını yeterince içermemesinden dolayı duygusal uyumsuzluk yaklaşımının sınırlı kalması gerektiğini savunmuşlardır. Sosyal etkileşim modeli içerisinde, (a) bir çalışanın duygu düzenlemesinin diğer kişileri nasıl etkilediğini ve (b) diğer kişilerin çalışanın duygu düzenlenmesine verdiği yanıtın çalışanı nasıl etkilediğini açıklayarak duygusal uyumsuzluk yaklaşımını tamamlamaktadır. Ayrıca Loi vd. (2006) tarafından yapılan araştırmada örgütlerde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Obstroff'un (1992) yapmış olduğu çalışma sonucunda da çalışanların örgütlerine bağlılığının daha iyi performans ve daha düşük düzeyde iş bırakma eğilimi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki güncel literatüre bakıldığında aile-iş ve iş-aile çatışmalarının bir sonucu olarak değerlendirilebilecek işten ayrılma niyeti, çeşitli nicel çalışmalara temel oluşturmuştur. Bu kapsamda literatüre katkı niteliğinde aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve uygun yöntemlerle test edilmiştir.

**H1:** İş-Aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile arasında doğrudan ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H2:** Aile-İş çatışmasının işten ayrılma niyeti ile arasında doğrudan ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H3:** Örgütsel bağlılık ((a) *duygusal bağlılık*, (b) *devam bağlılığı*, ve (c) *normatif bağlılık*) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir

**H3a:** Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti ile arasında doğrudan ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H3b:** Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti ile arasında doğrudan ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H3c:** Normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti ile arasında doğrudan ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

**H4:** İş-aile çatışması örgütsel bağlılık ((a) *duygusal bağlılık*, (b) *devam bağlılığı*, ve (c) *normatif bağlılık*) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H4a:** İş-aile çatışması duygusal bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H4b:** İş-aile çatışması devam bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H4c:** İş-aile çatışması normatif bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H5:** Aile-iş çatışması örgütsel bağlılık ((a) duygusal bağlılık, (b) devam bağlılığı ve (c) normatif bağlılık) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H5a:** Aile-iş çatışması duygusal bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H5b:** Aile-iş çatışması devam bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H5c:** Aile-iş çatışması normatif bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H6:** İş-aile çatışması iş doyumunu a) içsel doyum, b) dışsal doyum üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H6a:** İş-aile çatışması iş doyumunu içsel doyum üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H6b:** İş-aile çatışması iş doyumunu dışsal doyum üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H7:** Aile-iş çatışması iş doyumunu ((a) içsel doyum, (b) dışsal doyum) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H7a:** Aile-iş çatışması içsel doyum üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H7b:** Aile-iş çatışması içsel dışsal doyum üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**H8:** İş doyumunu işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

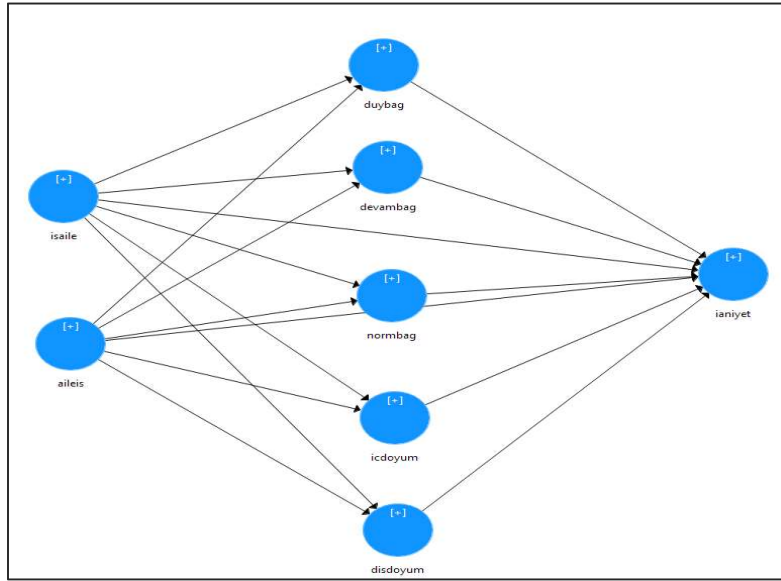
#### **4. Araştırmanın Metodolojisi**

##### *4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi*

Çalışılan kuruma gönülden bağlı olmak, ekonomik çıkarların ikinci plana atılmasını sağlayacak bir örgüt kültürü içerisinde bulunmak her çalışanın beklentisidir. Ayrıca çalışanlar kurum içerisinde yaşadığı sorunları ve gerginliği iş bitiminde eve taşımamak ve ailesine yansıtmamak ister. İş-aile dengesinin kurulması hem çalışan hem de örgüt açısından çift taraflı koordine edilmesi gereken bir durumdur. Örgütte uygun şartlar oluşmaz, kültür ve iklim çalışana kendini mutlu hissettirmese, çalışanın tek taraflı çabaları hiç bir sorunu engelleyemez. Yine benzer şekilde, bireysel sorunlar çözülmedikçe kişinin iş performansı da düşük kalacaktır. Dengeyi sağlayacak bir örgütsel yapı oluşturulması ve çalışanların bu yapıya uygun bir şekilde performans göstermelerini sağlamak birincil düzey amaçtır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti unsurları arasındaki ilişki, iş tatmini üzerinden incelenmektedir. Araştırma sonucu ortaya çıkan bulguların gelecekte aynı veya benzer alanda çalışmalar yapacak akademisyenlere yol göstereceği, özellikle sağlık alanındaki yöneticilere de ışık tutacağı düşünülmektedir.

#### 4.2. Araştırma Modeli

Sağlık çalışanlarının iş-aile dengelerinin işten ayrılma niyetlerine etkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin aracılık rolünün tespit edilmesi amacı ile yapılan bu çalışmanın kavramsal modeli Şekil 1'de yer almaktadır. Çalışmada işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, diğer tüm faktörler bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun bağımlı değişken üzerindeki aracı değişken etkileri de incelenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

#### 4.3. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Çalışma tesadüfi örneklem metoduyla seçilen sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yapılandırılmış formlar olmasıdır. Söz konusu durumda ayrıntılı görüşlerin alınması mümkün olmamaktadır.

#### 4.4. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın yöntemi bölümünde, araştırmanın evreni ve örnekleminin belirlenmesi, veri toplama prosedürleri, veri toplama araçlarının belirlenmesi ve araştırmada kullanılan analiz teknikleri hakkında bilgiler sunulmaktadır. Ayrıca araştırmanın bulguları ve bulguların yorumlanması süreci bu bölümde gerçekleştirilmektedir.

#### *4.4.1. Araştırmanın Evreni, Örneklem ve Veri Toplama Metodunun Belirlenmesi*

Araştırma evreni olarak ülke sınırlarında faaliyet göstermekte olan tüm kamu hastaneleri, üniversite hastaneleri, özel hastaneler ve aile sağlık merkezleri ele alınmıştır. Bu çerçevede şehir hastaneleri, eğitim-araştırma hastaneleri, ilçe hastaneleri ve ilçe aile sağlık merkezleri de örnekleme dâhil edilmiştir. Analiz öncesinde araştırma evreni Sağlık Bakanlığı verilerine dayanılarak 2017 Temmuz ayı itibarıyla yaklaşık 410.000 kişi olarak kabul edilmiş, sosyal bilimlerde araştırmalar için yeterli güven kabul edilebilir hata oranı %5 olarak hesaplandığında gerekli örneklem sayısı 384 olarak tespit edilmiştir. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile yaklaşık 2.000 çalışana anket ulaştırılmış olup, yüz yüze görüşme ve posta yoluyla elde edilen, 09.11.2017-27.11.2017 tarihleri arasında tam doldurulan anketlerin sayısı 461 adet olarak belirlenmiştir. SPSS 21 programına aktarılan verilerin katılımcıların demografik özellikleri tespit edildikten sonra Smart PLS 3 programı ile yapısal eşitlik modeli üzerinden analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılacak ölçeklerin herhangi bir tasarım hatasına yol açmaması için pilot çalışma yapılarak ölçeklerin bir bütün olarak güvenilirliğine bakılmıştır.

Araştırmada sağlık çalışanlarının iş-aile dengesi, örgütsel bağlılık düzeyleri, işten elde ettikleri tatmin ve sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler bütüncül bir açıdan incelenmektedir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde birincil veri kaynakları kullanılmıştır. Araştırma kapsamında birincil veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Podsakoff vd., (2003:879-903)'ne göre anket aracılığı ile veri toplanması sürecinde katılımcıların anketlerin değerlendirilmesinin "objektif ve tarafsız" şekilde yapılacağı hakkında bilgilendirilmeleri, katılımcıların ankete katılım motivasyonlarını arttırmaktadır. Ayrıca çalışmada, en ideal durumun değil, var olan durumun incelendiğinin belirtilmesinin amaçlandığı ve anketlerin olabildiğince gerçekçi şekilde doldurulması gerektiği belirtilmiştir. Katılımcılara yapılan bu bilgilendirmeler, onların ankete katılımı ile ilgili kaygılarını azaltmaktadır.

#### *4.4.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçeklerin Oluşturulması*

Araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan anket formu iki ayrı bölümden meydana gelmektedir. Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik ve tanımlayıcı özelliklerini belirten sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ölçekleri yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde yer alan sorular çoktan seçmeli (1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Kararsızım; 4= Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) 1-5 tipi Likert ölçeklerden oluşmaktadır. Bu bölümdeki ölçüm araçlarının oluşturulmasında ilk olarak ilgili literatür incelenmiştir. Uluslararası literatürde yer alan ölçeklerden



geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki çalışmalarda test edilmiş ve yaygın olarak kullanılmış olanlar seçilmiştir. Söz konusu ölçeklerdeki maddeler öncelikle paralel formlar metodu ile Türkçeleştirilmiştir. Türkçeleştirilen maddeler daha sonra farklı bir uzman tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Elde edilen sonuçlar ölçeklerin orijinaleri ile kıyaslanmıştır. Ölçeklerde yer alan maddelerin orijinaleri ve Türkçeleri ile uyumluluğunun onaylanmasından sonra örgütsel davranış alanında araştırma yapan beş farklı akademisyene sunulmuştur. Söz konusu akademisyenin görüşlerinden de faydalanarak ölçeklere son halleri verilmiştir. Çalışma kapsamında aşağıdaki ölçekler ve bağlı değişkenleri kullanılmıştır.

**Tablo 1: Araştırma Ölçekleri ve Kaynakları**

Değişken	Kaynak
İş-Aile (Aile-İş) Ölçeği	Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve Mcmurrian, R. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, <i>Journal of Applied Psychology</i> , 80.
İşten Ayrılma Niyeti	Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Madnous, A.G. (1988) "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", <i>Academy of Management Journal</i> , 31(3), 599-627.
Örgütsel Bağlılık	Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? <i>Journal of business research</i> , 26(1), 49-61.
İş Doyumu	Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

#### 4.4.3. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan örneklem grubuna ait profilin detaylı bir şekilde ortaya konması için çeşitli demografik sorular yöneltilmiştir. Ankette isim-soy isim bölümü zorunlu tutulmamış ve anketi dolduranların tesir altında kalmadan soruları cevaplayabilmesi için kimlik bilgilerini içeren sorulardan kaçınılmıştır. Çalışmaya katılanların yaş ortalaması 35.4 olarak belirlenmiştir. Ayrıca toplam çalışma süresi ortalaması 12.4 yıl olan katılımcıların mevcut işyerlerindeki çalışma süresi ortalaması 5.3 yıldır. Kurumsal faaliyet alanı olarak ortaya çıkan dağılıma göre katılımcıların büyük bir oranı (%32-147 kişi) eğitim-araştırma hastanelerinde çalışmaktadır. Aile sağlığı merkezlerinde 41, ilçe hastanelerinde 67, üniversite hastanelerinde 70 kişinin çalıştığı görülmüştür. 2 katılımcı ilaç/tıbbi cihaz alanında çalışmaktayken, 133 katılımcı diğer sağlık alanlarında çalışmaktadır. Çalışma kapsamında toplanan anketlerin %63.9'u (294 adet) kamuya ait sağlık kuruluşlarında çalışanlarından, %13.7 'si (63 adet) üniversite hastanelerindeki çalışanların katılımından elde edilmiştir. %22.4'ü (103 adet) ise özel sağlık kuruluşların çalışanlarda toplanmıştır. Bir adet anket formunda ise bu soru cevaplanmadığı için sayıya dâhil edilmemiştir. Sağlık çalışanlarının faaliyet gösterdikleri departmanlara bakıldığında 363 sağlık çalışanının servis/poliklinik

bölmelerinde hizmet verdiği görülmektedir. 31 kişi idari işlerde, 17 kişi yönetimde çalışmaktadır. Hastanenin diğer fonksiyonel bölmelerinde çalışanların sayısı 49'dur. Bir adet ankette bu soru cevaplanmadığı için toplam 460 anket sayıya dâhil edilmiştir. Özellikle aktif olarak hastalarla ilgilenen ve iş saatleri içerisinde mesleğin gerektirdiği yeteneklerin tamamını kullanılmasının gerektiği operasyonel faaliyetlerde bulunan çalışanların demografik anlamda sayıca yüksek olması, çalışmanın hedef kitleye ulaştığını göstermektedir.

Ankete katılanların %77,4'ü kadın (356 kişi), %22,6'sı (104 kişi) erkek sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Ankete katılan 461 kişinin büyük bölümünü (%77.4) oluşturan kadınlar, sağlık sektöründe cinsiyet açısından iş dağılımının kadın egemen olduğunu göstermektedir. Bu soruya bir katılımcı yanıt vermediği için toplam 460 kişi üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Katılımcıların yaklaşık %74'ünün hekim olduğu hesaba katılırsa, ülkemizde kadınların erkek çalışan sayısını oran olarak geçtiği sektörlerden birisinin sağlık sektörü olduğu söylenebilir. Sağlık Bakanlığı veri tabanındaki göstergelere göre son yıllarda özellikle psikoterapi, kadın doğum ve psikiyatri alanlarında kadın hekim sayısında belirgin bir artış olduğu gözlemlenmektedir.

#### *4.5. Verilerin Analizi*

Araştırma kapsamında ölçümleri yapabilmek ve yapısal parametreleri hesaplayabilmek için Yapısal Eşitlik Modeli (SEM) dâhilinde Partial Least Squares (PLS-Smart 3.0 İstatistiksel Paket Programı ile birlikte) yaklaşımı kullanılmıştır. PLS, SEM kapsamında AMOS ve LISREL gibi kovaryans tabanlı klasik yaklaşımlardan farklı olarak, bileşen tabanlı yeni bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Kovaryans tabanlı klasik SEM uygulamaları, daha basit modeller (maksimum 8 latent/gizli değişkenli modeller ve daha geniş örneklem için uygun bir yapıya sahip iken; bunun aksine bileşen tabanlı SEM yaklaşımı (PLS) daha küçük örneklem büyüklükleri ve daha karmaşık modeller için (modeldeki latent/gizil değişken sayısı için bir sınır verilmemektedir) uygun bir analiz yöntemi olarak akademik çevrede artan bir tanınırlık ve uygulama sahasına kavuşmaktadır (Tenenhaus, 2008). Aynı zamanda, bileşen tabanlı SEM yaklaşımı (PLS) kovaryans tabanlı SEM yaklaşımlarından (AMOS, LISREL gibi) farklı olarak normal dağılım varsayımını da gerektirmemektedir (Chin, 2001). Dolayısıyla sekiz adet latent değişkenin yer aldığı bu çalışma için bileşen tabanlı SEM'in (PLS) kullanılması daha uygun görülmüştür.

#### *4.6. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği*

Kleijnen vd. (2007) çalışmalarını takip ederek, bu çalışmada tüm değişkenler için reflektif ölçekler kullanılmaktadır. Ölçüm araçlarının psikometrik özelliklerini değerlendirebilmek amacıyla herhangi bir yapısal ilişkinin olmadığı boş (null) bir model hesaplanmıştır. Güvenilirliğin hesaplanmasında Cronbach Alfa, bileşik güvenilirlik (CR) ve hesaplanan

ortalama açıklanan varyans değerinden (AVE) faydalanılmaktadır. Faktör yükü 0.500'den düşük olan soruların çıkartılmasının ardından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık dışındaki tüm ölçümler için Cronbach Alfa değerinin eşik değeri olan 0,70'in üstünde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın ise 0,70'e çok yakın değerler aldıkları yani kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Bununla birlikte tüm ölçümler PLS tabanlı CR değerinin eşik değeri olan 0,70'in üstünde seyretmekte ve AVE değerleri de eşik değeri 0,50'yi aşmaktadır.

**Tablo 2: Değişkenlere Ait Yem Analiz Değerleri**

DEĞİŞKENLER	$\alpha$	CR	AVE
Aile-İş	0,740	0,738	0,509
Devam Bağlılığı	0,745	0,840	0,641
Dış Doyum	0,777	0,844	0,521
Duygusal Bağlılık	0,682	0,824	0,611
İşten Ayrılma Niyeti	0,705	0,836	0,629
İç Doyum	0,888	0,902	0,508
İş-Aile	0,899	0,926	0,714
Normatif Bağlılık	0,649	0,762	0,518

Bununla birlikte ölçümlerin ilgili kavramlar üzerindeki standardize edilmiş yüklemeleri hesaplanarak, diğer bir ifade ile veriler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutularak yakınsak geçerlilik de test edilmiş ve Tablo 3 ve Tablo 4'de de görüleceği üzere tüm ölçümlerin 0,60'ı aşan bir standardize yükleme gösterdiği bulunmuştur. Bunu takiben ölçümlerin ayrışma geçerliliği de test edilmiştir. Fornell ve Larcker'in (1981) ifade ettiği üzere, her bir değişken için hesaplanan AVE değeri değişken çiftleri arasındaki latent faktör korelasyonlarının karesinden yüksektir. Tablo 2'de değişkenler arasındaki korelasyonlar ve çapraz diyagonal olarak da parantez içinde AVE değerinin karekökleri verilmektedir. Böylece, ölçümlerin geçerlik ve güvenilirlik kriterlerini karşıladığı görülmektedir.

**Tablo 3: Aile-İş, İş-Aile ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Yükleri**

Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
Aile-iş					
ia1	0,866				
ia2	0,882				
ia3	0,887				
ia4	0,793				
ia5	0,791				
İş-aile					
ia6		0,958			
ia7		0,658			
ia8		0,421			
Normatif bağlılık					
ob11			0,648		
ob12			0,773		
ob15			0,732		

**Tablo 3 Devamı: Aile-İş, İş-Aile ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Yükleri**

Duygusal bağlılık					
ob2				0,793	
ob4				0,702	
ob5				0,844	
Devam bağlılığı					
ob6					0,861
ob8					0,635
ob10					0,882

**Tablo 4: İşten Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Yükleri**

Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
İçsel Doyum			
doyum5	0,692		
doyum6	0,750		
doyum13	0,644		
doyum17	0,781		
doyum19	0,733		
Dışsal Doyum			
doyum11		0,647	
doyum1		0,775	
doyum15		0,759	
doyum16		0,744	
doyum2		0,756	
doyum20		0,653	
doyum3		0,787	
doyum4		0,658	
doyum7		0,610	
İşten ayrılma niyeti			
niyet1			0,766
niyet2			0,779
niyet3			0,832

#### 4.6.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki rassal değişken arasındaki ilişkinin düzeyini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü belirlemek amacı ile gerçekleştirilmektedir. Her iki değişkenin de sürekli değişken olması ve değişkenlere ait verilerin normal dağılım göstermesi durumunda değişkenler arasındaki ilişki Pearson katsayısı ile belirlenmektedir. Korelasyon katsayısı ile belirlenen ya da ölçülen söz konusu değişkenler arasındaki ilişki doğrusal değil ise hesaplanan korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için uygun bir istatistik değildir. Korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilmekte olup (-1) ile (+1) arasında bir değer almaktadır. Bu noktada değişkenler arasındaki

ilişkinin düzeyini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif ya da negatif olması) belirlemektedir (Ural ve Kılıç, 2005). Katsayı etkileşiminin olmadığı durumlarda (0), tam ve güçlü bir etkileşim varsa (1), ters yönlü ve tam bir etkileşim varsa (-1) değerleri söz konusudur.

Tablo 5, değişkenlerin güvenilirliklerini, korelasyon katsayılarını ve örnekleme ilgili tanımlayıcı değerleri (ortalama ve standart sapma) göstermektedir. Alfa katsayısı (Coefficient Alpha), ortalama açıklanan varyans (average variance extracted-AVE) değerleri ve bileşik güvenilirlik (composite reliability-CR) değerlerini içermektedir. Tüm değerler Nunnally (1978) ile Fornell ve Larcker (1981)'in önerdiği gibi ilgili değerlerin üstünde veya o değerlerle uyum içerisindedir. Ayrışma geçerliliğinin kontrolü için, yine Fornell and Larcker'in (1981) önerdiği gibi, değişkenlerin her biri için hesaplanan AVE değerinin, faktörler arası korelasyon katsayılarının karesinden daha fazla olduğu görülmüştür ve bu sonuçlar her bir faktörün ayrıştığını göstermektedir. Bu sonuç, güçlü bir şekilde ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliği gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 5: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri**

	Ort.	Std Sp.	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Aile-İş (1)</b>	4,274	0,536	(,713)							
<b>Devam Bağlılığı (2)</b>	3,781	0,764	-,111	(,800)						
<b>Dış Doyum (3)</b>	2,603	0,899	-,107	,578**	(,722)					
<b>Duygusal Bağlılık (4)</b>	2,660	0,793	-,076	,699**	,545**	(,782)				
<b>İşten Ayrılma Niyeti (5)</b>	3,992	0,518	-,094	,082	-,012	,104	(,793)			
<b>İç Doyum (6)</b>	2,447	0,644	-,114	,596**	,623**	,420**	,012	(,713)		
<b>İş-Aile (7)</b>	4,009	0,664	,445**	-,290*	-,452**	-,328**	-,055	-,253*	(,845)	
<b>Normatif Bağlılık (8)</b>	3,976	0,677	,156*	-,485**	-,434**	-,495**	-,031	-,283*	,355**	(,719)

\* :  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Tablo 5, değişkenlere dair ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. En yüksek ortalama 4,274 ile aile-iş değişkenine aitken, en düşük ortalama ise 2,447 ile içsel doyuma aittir. Korelasyon analizi bulguları aile-? ile iş-ailenin kendi arasında ve normatif bağlılık ile aralarında anlamlı, güçlü ve pozitif birebir ilişkilerin varlığını; bununla birlikte iş-aile ile devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve dışsal doyum arasında negatif birebir ilişkilerin varlığını göstermektedir. İşten ayrılma niyeti ile herhangi bir değişken arasında anlamlı korelasyonlara ise rastlanmamaktadır.

### 3.7. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamında verilen hipotezleri test etmek üzere yapısal eşitlik modellemesi bünyesinde yol analizlerinden faydalanılmaktadır. Yol analizleri, birden fazla dışsal değişkenin yine birden fazla içsel değişken üzerindeki etkilerini eş zamanlı olarak incelemeye imkân veren; bu haliyle de birden fazla bağımlı değişkenin olduğu durumlarda klasik regresyon analizine nazaran daha üstün düzeyde bir analiz yöntemi olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 6’da gösterildiği üzere sonuçlar, hipotezlerin bir kısmını destekler niteliktedir. İş-aile ve aile-iş ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkilere bakıldığında bulgular; (i) iş-aile ile duygusal bağlılık ( $\beta = -0,37, p < 0,01$ ) ve devam bağlılığı ( $\beta = -0,30, p < 0,01$ ) arasında negatif ve anlamlı ilişkilerin varlığına göstermekte, (ii) ancak beklenenin aksine iş-aile ile normatif bağlılık ( $\beta = 0,36, p < 0,01$ ) üzerinde anlamlı ancak pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymakta, böylece H4’ü kısmen desteklemekte; (ii) iş-aile ile içsel doyum ( $\beta = -0,25, p < 0,01$ ) ve dışsal doyum ( $\beta = -0,50, p < 0,01$ ) arasında, öne sürüldüğü üzere negatif ve anlamlı ilişkilerin varlığına kanıt sağlayarak H6’yı desteklemektedir. Ancak beklenenin aksine bulgular, aile iş ile örgütsel bağlılık yahut iş doyumu boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin varlığına işaret etmemekte; böylece H5 ve H7 desteklenmemektedir.

İşten ayrılma niyetine bakıldığında ise beklenmeyen bir şekilde iş-aile, aile-iş, örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinden hiçbirinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel bir şekilde anlamlı bir etkisinin varlığına dair delil sağlanamamakta; dolayısıyla H1, H2, H3 ve H8 hipotezleri desteklenmemektedir. Ortaya çıkan bu sonucun muhtemel sebepleri sonuç bölümünde açıklanmış ve araştırma bulguları eşliğinde yorumlanmıştır. Hipotez Sonuçları Tablo 6’da tüm detayları ile gösterilmektedir:

**Tablo 6: Hipotez Sonuçları**

İlişkiler			B	Alt-hipotezler	Alt-sonuçlar	Hipotezler	Sonuçlar
İş-aile	→	Duy bağ	-0.37**	H4a	Desteklendi	H4	Kısmen desteklendi
İş-aile	→	Dev bağ	-0.30**	H4b	Desteklendi		
İş-aile	→	Norm bağ	0.36**	H4c	Desteklenmedi		
Aile-iş	→	Duy bağ	0.08	H5a	Desteklenmedi	H5	Desteklenmedi
Aile-iş	→	Dev bağ	0.02	H5b	Desteklenmedi		
Aile-iş	→	Norm bağ	0.00	H5c	Desteklenmedi		
İş-aile	→	İç doy	-0.25**	H6a	Desteklendi	H6	Desteklendi
İş-aile	→	Dış doy	-0.50**	H6b	Desteklendi		
Aile-iş	→	İç doy	0.00	H7a	Desteklenmedi	H7	Desteklenmedi
Aile-iş	→	Dış doy	0.12	H7b	Desteklenmedi		
İş-aile	→	İş ayr niyet	-0,02	H1	Desteklenmedi	H1	Desteklenmedi

**Tablo 6: Hipotez Sonuçları**

Aile-iş	→	İş ayr niyet	-0,09	H2	Desteklenmedi	H2	Desteklenmedi
Duy bağ	→	İş ayr niyet	0,13	H3a	Desteklenmedi	H3	Desteklenmedi
Dev bağ	→	İş ayr niyet	0,07	H3b	Desteklenmedi		
Norm bağ	→	İş ayr niyet	0,03	H3c	Desteklenmedi		
İş doy	→	İş ayr niyet	-0,02	H8	Desteklenmedi	H8	Desteklenmedi

Elde edilen bulgulara göre, Tablo 7’de görüldüğü üzere, model bir bütün olarak duygusal bağlılık üzerindeki değişimin %11’ini ( $R^2 = 0,11$ ), devam bağlılığı üzerindeki değişimin %9’unu ( $R^2 = 0,09$ ), normatif bağlılık üzerindeki değişimin %13’ünü ( $R^2 = 0,13$ ), içsel doyum üzerindeki değişimin %6’sını ( $R^2 = 0,06$ ), dışsal doyum üzerindeki değişimin %22’sini ( $R^2 = 0,22$ ) ve nihayetinde işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %3’ünü ( $R^2 = 0,03$ ) açıklamaktadır.  $R^2$  değerleri çok yüksek değildir. Ki-kare/sd 3,521 ile 5’in altında bir değer ile gerekli eşik sınırlar içerisinde hesaplanmaktadır. Normatif Fit İndeks (NFI) ise 0,728 ile kabul edilebilir eşik değeri 0,80’e oldukça yakın bir değere sahiptir. Bulgular, yapısal modelimizin gerekli kriterleri -sınırdan olsa da- düzeyde de olsa karşıladığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 7. Yapısal Model**

Uygunluk Göstergeleri	İçsel Değişkenler	Sonuçlar
$R^2$	Duygusal bağlılık	0,11
	Devam bağlılığı	0,09
	Normatif bağlılık	0,13
	İçsel doyum	0,06
	Dışsal doyum	0,22
	İşten ayrılma niyeti	0,03
Ki kare/sd		3,521
NFI		0,728

Yapısal model ile ilgili uygunluk göstergelerine bakıldığında  $R^2$  değerinin en düşük değeri işten ayrılma niyetinde aldığı (0,03), en yüksek değeri ise 0,22 ile dışsal doyumda aldığı görülmektedir. Çalışmanın Ki-Kare/sd değeri 3,521 olarak tespit edilmiştir. NFI değeri ise bilindiği üzere modeldeki parametrelerin/değişkenlerin sayısından etkilenmeyen istatistiksel bir model için uygunluğun artan bir ölçüsüdür. Uyum iyiliği, ilgili modelin tamamen ilişkisiz değişkenlerin bir modeline göre ölçülmesiyle ölçülmektedir. Araştırma modelindeki NFI değeri 0,728 olarak hesaplanmıştır.

İş ve aile kavramları, bir insanın hayatının en büyük bölümünü oluşturan iki unsur olarak dikkat çekmektedir. İnsanların üstlendiği iş veya aile rolleri, farklı istek ve ihtiyaçları ortaya çıktığında uyumsuz olabilmektedir. Bu sebeple roller arasında yaşanan çatışmalar hem aile hem de kurum açısından yıpratıcı ve

yıkıcı olabilmektedir. Bir kişi aynı anda iki değişik rolü yerine getirmek zorunda kaldığında kararsızlık, endişe, zorlanma, bunalım, gerilim gibi duyguları hissetmeye başlamaktadır. Ayrıca iş-aile veya aile-iş ekseninde yaşanan sorunlar sadece bu alanları değil, kişinin tüm hayatındaki unsurları ve ilişkileri etkilemektedir. İş-aile çatışmasında sorunun asıl temeli sadece işe değil, aile veya bireysel faktörlere de dayanabilir. Bireysel özellikler çatışmanın sebeplerini doğrudan etkileyebilmektedir. Bireysel özellikler içerisinde en çok araştırılan faktör cinsiyettir.

Örgüt açısından düşünüldüğünde çalışanların iş-aile çatışması yaşamayacakları bir ortam oluşturmak günümüzde bu örgütlerin üst yönetimine düşen yeni nesil bir görev olarak dikkat çekmektedir. İşyerindeki sorunları eve taşıyan, işe mutsuz şekilde gelen bireylerin işten ayrılma niyetleri doğal olarak artacaktır. Aile içerisindeki rollerde yaşanan sorunların da işyerine taşınması ile birlikte tam anlamıyla bir kısır döngü oluşacak ve bu olumsuz döngü içerisinde çalışanlar gerçek performanslarını işyerine yansıtamayacaklardır. Özellikle sağlık sektörü gibi hata kabul etmeyen bir iş sahasında bu durum kabul edilemez sonuçlara yol açabilir. Bu çalışmada iş-aile çatışmalarının giderilmesi durumunda örgütsel bağlılığın etkilendiği, dolayısıyla çalışanların örgütle bütünleşip, daha verimli bir şekilde çalışabildikleri ortaya konulmuştur. İş-aile değişkenlerinin örgütsel bağlılığı negatif yönde ve doğrudan etkilemesi bunun kanıtıdır. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık unsurları dikkate alındığında, özellikle sağlık kurumlarının tam olarak istedikleri çalışan profiline ulaşmak mümkün olacaktır.

Ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarında işten ayrılma niyetinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. İş-aile çatışması, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri sağlık sektörü çalışanları kapsamında bütünsel bir perspektiften inceleyen bu araştırmanın bulguları, örgütsel davranış yazınına bazı katkılar sağlamaktadır. İlk olarak iş-aile çatışması üzerinde örgütsel bağlılığın kısmen etkili olduğunun tespit edilmesi, kuruma olan duygusal bağlılığın her zaman olumlu bir katkısı olacağını kanıtlamaktadır. Yine benzer şekilde iş-aile çatışması ile iş doyumu arasında var olan ilişki; kişinin kendi geleceği ile ilgili hedeflerini gerçekleştirebilmesi, performansından kendisinin memnun olması ve iyi hissetmesi gibi bazı kritik göstergelerin olması, sağlık çalışanlarının işten aileye yansıttıkları gerginlik ve gerilimi de azaltmaktadır.

Son olarak, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan hiç bir öncüle rastlanmayışı, araştırmanın en dikkat çekici bulgusudur. Sonuç, sadece kamu çalışanlarının yasal güvenceleri ile açıklanabilecek kadar sığ bir sonuç değildir. Özel sektörde çok daha yüksek gelir sağlayabilme imkânı ve bazı ek haklar gibi koşullar dikkate alınırrsa, kamudaki sağlık çalışanlarının risk almak istememeleri gelecek araştırmalarda üzerinde durulması gereken bir konudur. Araştırmanın



doğal bir kısıtı olan araştırma evreninin, yeni nesil çalışmalarda özel hastaneleri daha büyük oranda kapsayacak şekilde genişletilmesi önemli sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilir.

Araştırmanın doğal olarak bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk olarak, örneklem sağlık çalışanlarından seçilmiştir. Bu durum, ortaya çıkan sonuçların diğer örneklerle genellenmesini sınırlar. İkinci olarak, bu çalışmanın kesitsel tasarımı göz önüne alındığında, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler doğrudan kurulamaz. Hipotezleri test etmek için boylamsal çalışmalar yapılmalıdır. Son olarak, bu çalışmada kullanılan tüm anketler öz raporlardır. Kendi kendini raporlayan anketlerin ve gözlemlerin bir kombinasyonunu kullanmak daha iyi bir seçenek olabilir. Diğer bir deyişle çalışanların kendilerinin doldurduğu anketler dışında bir gözlemcinin objektif verilerine de ihtiyaç duyulmaktadır. Tek yönlü yanlılığı ortadan kaldırmak için aile alanı değişkenleri için akrabalar veya iş arkadaşları da kullanılabilir. Gelecekteki araştırmalar açısından bakıldığında, yeni çalışmaların fiziksel veya psikolojik zorlamadan fiziksel sağlığa dolaylı bir etkiyi test etmesi önerilmektedir. Çünkü yapısal eşitlik modelinde ölçüm yapılırken ankete katılanların görüşlerine etki edilmemeli ve yönlendirme yapılmamalıdır. Ölçmek istenilen subjenin fikirleri değişikliğe uğramamalı, işinden veya benzeri bir sebepten herhangi bir endişe duymamalıdır.

#### Kaynaklar

- Akbolat, M., Kahraman, G. ve Öztürk, T. (2016), Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(2), 153-169.
- Aktaş, H. ve Gürkan, G. Ç. (2015), İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 16 (2), 139-154.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996), Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, Journal Of Vocational Behavior 49, 252–276.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1993), Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?, Journal of Business Research, 26(1), 49-61.
- Anafarta, N. (2011), The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach, International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 4, 168-177.
- Benli, A., Yenihan, B. ve Öner, M. (2016), Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 14, Sayı 27, 415-431.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2012), Analysis of Organizational Commitment And Work-Family Conflict in View of Doctors And Nurses, The

- International Journal of Human Resource Management, Vol. 23, No. 18, Ekim 3890–3905.
- Chen, I. H., Brown, R., Bowers, B. J. ve Chang, W. Y. (2015), Work-To-Family Conflict as A Mediator of the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention, *Journal of advanced nursing*, 71(10), 2350-2363.
- Chin, W. W. (2001), *PLS-Graph User's Guide Version 3.0*. Houston, Texas: C. T. Bauer College of Business, University of Houston.
- Cohen, A. ve Liani, E. (2009), Work-Family Conflict Among Female Employees in Israeli Hospitals, *Personnel Review*, Vol. 38 No. 2, 124-141.
- Cote, S. ve Morgan, L. M. (2002), A Longitudinal Analysis of the Association Between Emotion Regulation, Job Satisfaction, and Intentions to Quit, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(8), 947-962.
- Çarıkcı, İ. H., ve Çelikkol, Ö. (2009), İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009), Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2):217-245.
- Çınar, Ö. ve Yeşil, S. (2016), Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model-Önerisi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Volume: 2(1), 286-301.
- Dai, Y., Zhuang, W.L. ve Huanc, T.C. (2019), Engage or Quit? The Moderating Role of Abusive Supervision Between Resilience, Intention to Leave and Work Engagement, *Tourism Management* 70, 69–77.
- Dursun S. ve İftar, E. (2014), Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, 127-137.
- Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H. (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 2007, 237-254.
- Elangovan, A.R. (2001), Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intension to Quit: A Structural Equations Analysis, *Leadership and Organization Development Journal*, 22(4): 159–65.

- Erdirençelebi, M. ve Ertürk, E. (2018), Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17(2), 603-618.
- Fornell, C., Larcker, DF. (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gina, M. B. ve Frone, M.R. (2005), Work-Family Conflict, Barling Julian (Eds.), Handbook of Work Stress, Sage Publications, ABD. 113-147.
- Hackett, R. D., Bycio, P. ve Hausdorf, P. A. (1994), Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment, *Journal Of Applied Psychology*, 79(1), 15 -23.
- Hanif, F. ve Naqvi, S. M. M. R. (2014), Analysis of Work Family Conflict in View of Nurses, in Health Sector of Pakistan, *International Journal of Gender and Women's Studies*, Vol. 2, No. 4, 103-116.
- Ingram, T.N. ve Lee, K.S. (1990), Sales Force Commitment and Turnover, *Industrial Marketing Management*, 19(2): 149–54.
- Karabay, M. E. (2015), 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*, Cilt:13, Sayı:26, 113-134.
- Karatepe, O. M. ve Bekteshi. L. (2008), Antecedents and Outcomes of Work–Family Facilitation and Family–Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees, *International Journal Of Hospitality Management* 27, 517–528.
- Karip, E. (2003), Çatışma Yönetimi, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008), Adana İli'ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 241-254.
- Lee-Peng, Ng., Kuar, L.S. ve Cheng, W.H. (2016), Influence of Work-Family Conflict and Work-Family Positive Spillover on Healthcare Professionals' Job Satisfaction, *Business Management Dynamics*, Vol.5, No.11, 01-15.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Folley, S. (2006), Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: the Mediating Role of Perceived Organizational Support, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:79, 101-120.
- Luthans, F. (1992), *Organisational Behaviour* (6th Edition). New York, McGraw-Hill.

- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001), Commitment in the Workplace: Toward A General Model, *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Kleijnen, M., Ruyter, K. D., Wetzels, M. (2007), An Assessment of Value Creation in Mobile Service Delivery and the Moderating Role of Time Consciousness, *Journal of Retailing* 83, 33-46.
- Naumann, E. (1993), Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment among Expatriate Managers, *Group & Organization Management*, 18(2), 153-187.
- Nayeri, N. D., Forooshani, Z. S. D. ve Arabloo, J. (2018), The Study of Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Nurses' State Hospitals in Tehran City, *Electronic Physician*, Volume: 10, Issue: 5, 6864-6867.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve Mcmurrin, R. (1996), Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80.
- Nohe, C. ve Sonntag, K. (2014), Work-Family Conflict, Social Support, and Turnover Intentions: A Longitudinal Study, *Journal Of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Obstroff, C. (1992), The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational-Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol:77, 963- 974.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009), Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:33, 69-99.
- Patel, C.J., Beekhan, A., Paruk, Z., Ramgoon, S. (2008), Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Spousal Support: An Exploratory Study of Nurses, *Experience, Curationis*, 38-44.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Podsakoff, N.P. ve Lee, J.-Y. (2003), Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Madnous, A.G. (1988), Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative

- Model of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sagar, J.K. (1990), How to Retain Salespeople, *Industrial Marketing Management*, 19(2): 155-66.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2017), Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Spector, P. E. (2016), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Saga Publications.
- Taber, T.D. ve Alliger, G.M. (1995), A Task-Level Assessment of Job Satisfaction, *Journal of Organisational Behaviour*, 16, 2, 101-121.
- Tenenhaus, M. (2008), Component-based Structural Equation Modelling, *Total Quality Management*, 19:7-8, 871-886.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yang, C. L., Hwang, M. ve Chen, Y. C. (2011), An Empirical Study of the Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory in Consumers Selection of Mobile Value-Added Services, *African Journal Of Business Management*, 5(19), 7885-7886.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yousef, D. A. (2003), Validating the Dimensionality of Porter et al.'s Measurement of Organizational Commitment in a non-Western Culture Setting, *International Journal of Human Resource Management* 14:6, 1067-1079.
- Zincirkıran, M.. (2013), İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zulfiqar A., Kundi G. M., Qureshi Q. A., Khan N., Akhtar R. ve Khan M. Y. S. (2014), Evaluating the Relationship between Work-Family Conflict and Organizational commitment (A Survey of Nursing Staff in Public Sector Hospitals of District Bhakkar, Pakistan), *Public Policy and Administration Research* 4(3): 2014, 58-63.