

**ADANA İLİ'NDEKİ ÖZEL SAĞLIK MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN
PERSONELİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ
DOYUMU VE İŞ STRESİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Yrd. Doç. Dr. Kemal
Can KILIÇ**
Çukurova Üniv. İİBF
İşletme Bölümü
kcan@cu.edu.tr

**Dr. İ. Efe
EFEÖĞLU**
Çukurova Üniv.
efe.efeoglu@ttnet.net.tr

**Arş. Gör. Hande
MİMAROĞLU**
Çukurova Üniv. İ.İ.B.F.
İşletme Böl.
hmimaroglu@cu.edu.tr

**Prof. Dr. Hüseyin
ÖZGEN**
Çukurova Üniv. İİBF
İşletme Böl.
hozgen@cu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada Adana İli'ndeki özel sağlık merkezlerinde çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla Adana ilinde faaliyet gösteren özel sağlık merkezlerinde çalışan 104 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalardan (Netenmeyer vd., 1996; Huselid and Day, 1991; Rice vd., 1991) yararlanılarak oluşturulmuştur. Katılımcılardan elde edilen verilere SPSS 13 paket programı yardımıyla güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak analiz edilmiş ve bulgular yönetim bakış açısıyla yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Yaşam Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İş Stresi, Özel Sağlık Merkezleri, Adana

ABSTRACT

In this study, the effects of work-family conflict on private medical center employees' organizational commitment, job satisfaction and job stress levels are investigated. The data were obtained from a survey of 104 randomly selected employees who work in different medical centers in Adana, Turkey. The scales used in this study were designed by various researchers before (Netenmeyer, Boles and McMurrian, 1996; Huselid and Day, 1991; Rice, Gentile and McFarlin, 1991). We adopted those scales into the our study and then collected data from private medical centers which is located in Adana region, Turkey. Then the results were transferred to Statistical Package for the Social Sciences 13 (SPSS), and later the Reliability, Pearson Correlation and Regression analyses were mainly used to analyze and interpret the results in the extent of management perspectives.

Key Words: Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, Private Medical Centers, Adana

1.Giriş

Türkiye’de “Sağlıkta Dönüşüm Programı” ile 2002 yılından itibaren sağlık alanında köklü değişimler yapılmaya başlanmış olup bu değişimler kapsamında S.S.K. sağlık kuruluşlarının Sağlık Bakanlığı’na devredilmesi, aile hekimliği sistemine geçilmesi, genel sağlık sigortası çalışmalarının hızlandırılması ve yataklı tedavi kurumlarının piyasa ekonomisi koşullarında, işletme anlayışı doğrultusunda yönetilmeleri açısından önemli adımlar atılmıştır (Şener, 2005; Yıldırım, 2007). Yine bu dönüşüm programı çerçevesinde hastaların kamuya ait sağlık kuruluşlarında yığılmalarını önlemek, özel sektörü sağlık alanında teşvik etmek ve sağlıkta verilen hizmetin rekabet ortamında kalitesini artırmak gibi amaçlarla kamu dışında faaliyet gösteren Ayakta Teşhis ve Tedavi Merkezleri’nin oluşmasına olanak sağlanmış, böylece bu merkezlerde çok sayıda kişiye istihdam imkânı doğmuştur. Ancak günümüz örgüt yapısında da sıklıkla ele alındığı gibi bireylerin istihdam olanağına kavuşmaları onları mutlu etmeye, işlerinden tatmin olmalarını sağlamaya yetmemekte, iş aile yaşam dengesi kavramı bu noktada önem kazanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş ve aile yaşamları arasında bir denge kurarak hem iş yaşamlarında verimli olmalarının hem de ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutlu olmalarının pek mümkün olmadığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuş, bunun en önemli sebebi olarak da iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olması öne sürülmüştür. Çalışanların aile yaşantıları biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal özellikleri olan ailenin sosyal bir kurum olması nedeniyle oldukça değişime açıktır. Diğer yandan, çalışanların iş yaşamlarını şekillendiren örgüt amaçları, örgüt kültürü, örgüt yapısı, çalışanların iş tanımları, iş gerekleri ve iş standartları da değişime açık unsur ve süreçlerdir. Tüm bu nedenlerden dolayı iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkinin de değişken bir yapıda olduğu söylenebilir. Birçok durumda bu değişkenlik kişinin yaşamında çatışma yaratabilmektedir. Çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki çatışma, çalıştıkları işletmelerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini de etkileyebilmektedir. Bu iki yaşam alanı arasındaki çatışmanın etkin bir şekilde yönetilmesi için örgütsel düzenlemelerin ve uygulamaların gerçekleştirilmesi ve uygun insan kaynakları politikalarının yürütülmesi gerekmektedir. Bunun için ise, farklı kurumsal ortamlarda ve pazarlarda faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin işleriyle ilgili tutum ve davranışlarını ne yönde ve ne derecede etkilediğinin ortaya konulması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık, iş stresi ve iş doyumu kavramları bakımından Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmasının işe yönelik tutumları ve iş yerindeki davranışları üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle iş-aile yaşam çatışması kavramının tanımı yapılmakta, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri konusunda bilgiler verilmektedir. Daha sonra bu kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan anket çalışması doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

2. İş-Aile Yaşam Çatışması

İş-aile yaşam çatışması bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Aile yaşam alanının ve iş yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan çeşitli araştırmalar incelendiğinde bu konuda Akılcı Bakış Açısı, Telafi, Katkı, Taşma ve Çatışma Kuramları olmak üzere beş farklı kuramın var olduğu görülmektedir (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990; Hesketh ve Shouksmith, 1986; Kopelman ve diğ., 1983; Letter ve Durup, 1996; Lobel, 1991; Paradine, Higgins, Szeglin, Beres, Kravitz ve Fotis, 1981; Thomas ve Ganster, 1995). İş ve aile yaşamlarının etkileşimi konusu üzerine geliştirilmiş kuramlardan Akılcı Bakış Açısı çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamasının nedeninin esas olarak zaman kısıtı olduğu varsayımına dayanır. Telafi kuramı, çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yöneldikleri, buna bağlı olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulmasına yol açarak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanır. Diğer yandan Katkı Kuramı kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak çalışanın genel yaşam doyumu düzeyini etkilediği varsayımına dayanırken, Taşma Kuramı ise, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratacağı varsayımına dayanır. Çatışma kuramında da esas olarak çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamlarının kökeninde söz konusu yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirme konusundaki zorlukların yattığı varsayımına dayanır.

3. Örgütsel Bağlılık

Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum vb. gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların bir kısmında, örgütsel bağlılığın çalışanın psikolojik gereksinimlerinin bir dışavurumu olduğu vurgulanmaktadır. Buna göre, örgütsel bağlılık çalışan ve çalıştığı kurumu birbirine bağlayan psikolojik bir bağlıdır. Bu bağın oluşumunda, çalışanın uyum sağlama, kişisel kimliğini tanımlama ve çalıştığı kurumun değerlerini içselleştirme gereksinimlerinin etkisi bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

4. İş Doyumu

İş doyumu kavramı ile ilgili farklı tanımlar yapılmakla birlikte bu kavramın çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali, sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz, işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum, işine karşı tutumu olarak tanımlanması konusunda bir görüş birliği vardır. Bu tanıma göre, çalışanın iş doyum düzeyi çalışanın beklentilerinin hangi ölçüde karşılandığını göstermektedir. Genel bir ifade ile iş doyumu çalışanın işle ilgili beklentilerine bağlıdır (Iffaldano ve Machinsky, 1985). Garcia-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro ve Riverra-Tores (2005), iş doyumunu etkileyen değişkenleri dört farklı grupta sınıflandırmaktadırlar. Bunlar, *işin sağladığı kişisel gelişim fırsatları, kişilerarası ilişkiler, işin ekonomik nitelikleri ve çalışma koşullarıdır*. Genel olarak bakıldığında çalışanın işini yaparken duyduğu mutluluk halinin hem dışsal hem de içsel faktörlerden etkilendiği görülmektedir.

5. İş Stresi

İş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir (French, 1974; French ve Caplan, 1970; Van Harrison, 1978). Buna göre; iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunmasının çalışanın iş stresi yaşamasına neden olacağı düşünülmektedir. Ancak bu düşünce bazı çalışmalarda doğrulanmamaktadır. Lazarus (1991) ve Schuler (1980) gibi bazı bilim adamları, çalışan-çevre ilişkisinde denge durumunun, yani çalışanın iş stresi yaşamadığı durumun hiçbir zaman var olmayacağını belirtmektedirler. Bazı araştırmacılar ise, çalışan tarafından algılanan iş stresi kaynaklarının sadece iş çevresiyle ilgili olup olmadığını sorgulamaktadır (Spector, 1992). İş stresi konusunda benimsenen bir diğer yaklaşım ise, sistem kuramını esas alan yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, çalışanın kendisine yöneltilen bir talebi yetenek, beceri, yetki, zaman vb. mevcut yetkinlikleri ve kaynaklarıyla karşılayamadığı durumda iş stresi ortaya çıkmaktadır. Talebin karşılanamaması çalışanın önemli gördüğü kişisel ve profesyonel yaşamıyla ilgili amaçlarına ulaşmasının önünde engel oluşturduğundan, bu durum çalışanın iş stresi yaşamasına yol açmaktadır (House, 1981; Lazarus ve Folkman, 1984).

6. İş-Aile Yaşam Çatışması ile Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi İlişkisi

Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile negatif yönde, iş stresi ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu daha önceki çalışmalarda farklı yazarlar tarafından belirlenmiştir (Efeoğlu, 2006; Adams, King ve King, 1996). Çalışmada ise özel sağlık kuruluşlarında bu ilişkilerin ne yönde gerçekleştiği belirlenmeye çalışılacaktır.

6. 1. İş-Aile Yaşam Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişkinin bulunup bulunmadığını inceleyen araştırmaların bir bölümünde bu iki değişkenin

istatistiksel olarak önemli derecede ilişkili olduğu, iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı (Netenmeyer ve diğ., 1996) ortaya konulurken, her iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin varlığına rastlanmayan ya da beklenenden farklı bulgular elde edilen çalışmalar da bulunmaktadır (Lee ve Maurer,1999).

6. 2. İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Doyumu İlişkisi

Yapılan araştırmaların büyük bir kısmında iş-aile yaşam çatışması ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bazı araştırmacılar, iş doyumunu, *çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşabilen* işle ilgili beklentileri çerçevesinde açıklayan geleneksel yaklaşımdan farklı olarak, çalışanların işle ilgili beklentilerinin çok daha geniş kapsamdaki *sosyal ve ekonomik değişkenler* tarafından etkilenebileceği görüşünü geliştirmişlerdir (Thomas ve Ganster, 1995; Judge, Boudreau ve Bretz, 1994; Duxbury, Higgins ve Thomas, 1996). Netenmeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004), iş-aile yaşam çatışmasının boyutlarından *iş-aile çatışması* ile *iş doyumunu* arasındaki ilişkiye *iş stresinin aracılık ettiğini* belirtmektedirler. Bir başka çalışmada, Adams, King ve King (1996) ise, iş ve aile yaşamlarının etkileşimlerini sosyal destek yazınından yararlanarak ilişkilendirmektedirler. Araştırmacılar bu çalışmada, *iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları* olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının *iş doyumunu üzerinde doğrudan etkili olduğu* görüşünü ortaya koymuşlardır.

6. 3. İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Stresi İlişkisi

İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, iş stresi düzeyini azaltan ya da arttıran unsurlardan birisinin çalışanın yakın çevresinden gördüğü *sosyal destek* olduğu dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sosyal destek kaynağı olarak aile, iş stresi üzerinde etkili olabilmektedir. Öte yandan, çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, sadece iş yaşamını değil, iş-aile yaşamı konusundaki çeşitli kuramların da temellendirdiği şekilde aile yaşamını da etkileyecektir. Ayrıca iş stresinin kaynakları, çalışmada sadece iş stresi yaratmakla kalmayacak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Wallace, 1999, 2001).

7. Örneklem

Araştırmanın kapsamının ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında *Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları* ve bu kuruluşlarda görev yapan her kademedeki çalışanlara ilişkin istatistikî veriler, analiz ve değerlendirmeleri içeren raporlar ile birlikte daha önce yapılan araştırmalar da incelenmiştir. Bunun yanında çeşitli özel sağlık kuruluşlarında farklı kadrolarda görev yapan profesyonellerin görüşleri alınmıştır. Bu süreç sonucunda araştırma örnekleminin ana kitleyi kapsayacak şekilde sektörde faaliyet gösteren Adana ilinde yer alan *Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları* çalışanlarından oluşmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşlarının sayısını içeren liste Adana İl Sağlık Müdürlüğü ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iletişim kurularak elde edilmiştir. Elde edilen bu verilere göre

Adana ilinde Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan 36 özel sağlık kuruluşu bulunmaktadır. Bu kuruluşlarda toplam 321 kişi çalışmaktadır. Bunların 101'i yani yaklaşık %31,4'ü ankete katılmıştır. Dolayısıyla bu katılım oranı ana kitleyi temsil etmektedir.

8. Verilerin Toplanması, Analizi ve Bulguların Değerlendirilmesi

Veri toplanması sürecinde birincil verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formunda iş-aile yaşam çatışması, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresi kavramları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olarak daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçekler (Netenmeyer vd., 1996; Huselid and Day, 1991; Rice vd., 1991) bunun yanında da ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorular yer almıştır. Anketlerdeki veriler İstatistiki Sosyal Bilimler Paketi 13.0 (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) programına aktararak, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi ve verilerin yorumlanmasına ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizler ile hipotezlerin sınanmasına, analiz ve yorumların yapılmasına esas oluşturan Pearson Korelasyon, Doğrusal Regrasyon ve Anova analizleri kullanılmıştır.

8. 1. Güvenilirlik Analizi ve Ortalama Puanlar

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modeli olan *Alfa (Cronbach)* temel alınarak belirlenmiştir. Buna göre; *iş-aile yaşam çatışması ölçeğine* yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa değeri *0,8818*; *iş stresi düzeyi ölçeğinin* alfa değeri *0,8448*; *iş doyumunu ölçeğinin* alfa değeri *0,8346*; *örgütsel bağlılık ölçeğinin* alfa değeri *0,8981* olarak bulunmuş, değerlerin ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği ölçüt olan 0,60'tan büyük olması nedeniyle tüm maddeler çalışmada kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada İş-aile yaşam çatışması düzeyinin ortalamasının 1,8109 olarak yani ortanın altında çıktığı görülmektedir. İş stresi düzeyinin ortalaması da 2,2178 olarak yine orta düzeyin altında çıkmıştır. İş doyumunun ortalaması 3,7393 olarak yani ortanın üstünde, örgütsel bağlılığın ortalamasının ise 3,9197 olarak ortanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre özel sağlık kuruluşlarında çalışanların düşük bir düzeyde de olsa iş-aile yaşam çatışmasını ve iş stresini yaşadıkları, bunun yanında örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin ortanın üstünde yani yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

8. 2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklaşması

Özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin, çalışanların demografik göstergeleri olan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, çocuk sayısı, aile bakım yükümlülükleri, pozisyon ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin olarak yapılan Anova analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: İş-Aile Yaşam Çatışmasının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Analizi

| | Kareler Toplamı (SS) | sd | Ortalama Kare (MS) | F | p |
|---------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | 4,591 | 24 | 0,191 | 0,809 | 0,714 |
| Yaş | 54,084 | 24 | 2,253 | 1,426 | 0,124 |
| Eğitim | 10,396 | 24 | 0,433 | 0,746 | 0,788 |
| Medeni Durum | 9,887 | 24 | 0,412 | 1,347 | 0,165 |
| Çocuk | 55,777 | 24 | 2,324 | 0,738 | 0,797 |
| Aile Bakım | 36,612 | 24 | 1,526 | 1,522 | 0,086 |
| Pozisyon | 33,327 | 24 | 1,389 | 0,664 | 0,870 |
| Gelir | 31,657 | 24 | 1,319 | 0,495 | 0,972 |
| Deneyim | 39,514 | 24 | 1,646 | 1,434 | 0,121 |

Ankete cevap veren katılımcıların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin demografik özelliklerinin göstergesi olan cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, aile bakım yükümlülükleri, pozisyon, gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçlarına göre, çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri cinsiyet ($p=0,714>0,05$), yaş ($p=0,124>0,05$), eğitim durumu ($p=0,788>0,05$), medeni durum ($p=0,165>0,05$), çocuk sayısı ($p=0,797>0,05$), aile bakım yükümlülükleri ($p=0,086>0,05$), görev unvanı ($p=0,870>0,05$), gelir $p=0,972>0,05$), deneyim ($p=0,121>0,05$) düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla katılımcıların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, aile bakım yükümlülükleri, pozisyon ve deneyim durumlarına göre farklılaştığına yönelik istatistiksel bulguların genelleştirilmesi anlamlı gözükmemektedir.

8. 3. İş Stresinin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Tablo 2’de katılımcıların iş stresinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Anova analizinden yararlanılmıştır. Bu tablodaki demografik özelliklerin P değerlerinin genel olarak 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların iş stresi düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk, aile bakımı, pozisyon ve gelir durumlarına göre farklılaştığına yönelik anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Tablo 2: İş Stresinin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına İlişkin (ANOVA) Analizi

| | Kareler Toplamı | sd | Ortalama Kare | F | p |
|---------------------|------------------------|-----------|----------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | 5,040 | 24 | 0,210 | 0,911 | 0,587 |
| Yaş | 40,037 | 24 | 1,668 | 0,945 | 0,544 |
| Eğitim | 18,597 | 24 | 0,775 | 1,638 | 0,055 |
| Medeni Durum | 6,692 | 24 | 0,279 | 0,802 | 0,724 |
| Çocuk | 84,148 | 24 | 3,506 | 1,263 | 0,220 |
| Aile Bakım | 29,000 | 24 | 1,208 | 1,096 | 0,369 |
| Pozisyon | 46,106 | 24 | 1,921 | 0,999 | 0,479 |
| Gelir | 38,990 | 24 | 1,625 | 0,633 | 0,896 |
| Deneyim | 29,481 | 24 | 1,228 | 0,960 | 0,526 |

8. 4. İş Tatmininin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Tablo 3: İş Tatmininin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına Yönelik (ANOVA) Analizi

| | Kareler Toplamı | sd | Ortalama Kare | F | p |
|---------------------|------------------------|-----------|----------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | 2,090 | 16 | 0,131 | 0,536 | 0,920 |
| Yaş | 32,130 | 16 | 2,008 | 1,188 | 0,295 |
| Eğitim | 9,434 | 16 | 0,590 | 1,098 | 0,371 |
| Medeni Durum | 4,738 | 16 | 0,296 | 0,876 | 0,598 |
| Çocuk | 33,348 | 16 | 2,084 | 0,669 | 0,816 |
| Aile Bakım | 12,466 | 16 | 0,779 | 0,652 | 0,831 |
| Pozisyon | 10,755 | 16 | 0,672 | 0,311 | 0,994 |
| Gelir | 25,399 | 16 | 1,587 | 0,639 | 0,843 |
| Deneyim | 23,035 | 16 | 1,440 | 1,166 | 0,312 |

Tablo 3’de katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

8. 5. Örgütsel Bağlılığın Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Tablo 4’te katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin Anova analizi yapılmış, medeni durumun P değeri 0,05’den küçük bulunmuştur. Yani Örgütsel bağlılık düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılaşmadan söz edilebilir. Bununla birlikte tam bir gösterge olmasa da gelir ve deneyim değişkenleri (0,05

değerine yakın bir değer çıkmıştır) de örgütsel bağlılıkla anlamlı bir farklılaşma göstermektedir denilebilir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılığın Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına Yönelik (ANOVA) Analizi

| | Kareler Toplamı | sd | Ortalama Kare | F | p |
|--------------|-----------------|----|---------------|-------|-------|
| Cinsiyet | 4,149 | 22 | 0,189 | 0,799 | 0,717 |
| Yaş | 42,814 | 22 | 1,946 | 1,156 | 0,312 |
| Eğitim | 12,831 | 22 | 0,583 | 1,090 | 0,375 |
| Medeni Durum | 10,714 | 22 | 0,487 | 1,695 | 0,047 |
| Çocuk | 63,102 | 22 | 2,868 | 0,964 | 0,517 |
| Aile Bakım | 15,131 | 22 | 0,688 | 0,549 | 0,943 |
| Pozisyon | 44,108 | 22 | 2,005 | 1,055 | 0,412 |
| Gelir | 71,615 | 22 | 3,255 | 1,563 | 0,078 |
| Deneyim | 39,058 | 22 | 1,775 | 1,579 | 0,074 |

Özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların demografik göstergeleri olan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, çocuk sayısı, aile bakım yükümlülükleri, pozisyon ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği varsayılarak H1 hipotezi oluşturulmuştur. Buna göre "**Hipotez1:**Özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların demografik göstergeleri olan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, çocuk sayısı, aile bakım yükümlülükleri, pozisyon ve gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir". Yukarıdaki istatistiksel bulgulardan da anlaşılacağı gibi katılımcıların iş-aile yaşam çatışması, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak bazı istisnalar da vardır. Örneğin, eğitim ve iş stresi arasında tam olmasa da anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bunun yanında medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur. Gelir ve deneyim ile örgütsel bağlılık arasında da tam olmasa da düşük düzeyde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Dolayısıyla H1 hipotezi reddedilir. Anova sonuçlarına göre; demografik özelliklerin belirlenen değişkenlerle anlamlı bir ilişkisinin olmamasından dolayı katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin ayrıca değerlendirilmesine gerek görülmemiştir.

8. 6. Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Stresi, İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Tablo 5’de gösterilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması değişkeni ile iş stresi değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,587$) bulunmaktadır. İş-aile yaşam çatışması değişkeni ile iş doyumu değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve negatif bir ilişki

($r = -0,486$) bulunmaktadır. İş-aile yaşam çatışması değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında %99 güven aralığında düşük düzeyli ve negatif bir ilişki ($r = 0,287$) bulunmaktadır. Öte yandan iş stresi değişkeni ile iş doyumu değişkeni arasında orta düzeyli ve negatif bir ilişki ($r = -0,576$) bulunmaktadır. Yine iş stresi ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında düşük ve negatif bir ilişki ($r = -0,319$) bulunmaktadır. İş doyumu değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında ise orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r = 0,576$) olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yaşadıkları iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisinin olacağı varsayılarak H2 hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipoteze göre “**Hipotez 2: Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır**”. Tablo 5 incelendiğinde özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile örgütsel bağlılık değişkeni düzeyleri arasında, %99 güven aralığında düşük düzeyli ve negatif bir ilişkinin ($r = -0,287$) olduğu görülmektedir. Bu kuruluşlarda iş-aile yaşam çatışması düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir. Dolayısıyla H2 hipotezi kısmen kabul edilir.

Tablo 5: İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi (Pearson Correlations)

| | İş-aile Yaşam Çatışması | İş Stresi | İş Doyumu | Örgütsel Bağlılık |
|-------------------------|-------------------------|-----------|-----------|-------------------|
| İş-aile Yaşam Çatışması | 1 | | | |
| İş Stresi | 0,587** | 1 | | |
| İş Doyumu | -0,486** | -0,576** | 1 | |
| Örgütsel Bağlılık | -0,287** | -0,319** | 0,576** | 1 |
| Ortalama | 1,8109 | 2,2178 | 3,7393 | 3,9197 |
| Standart Sapma | 0,90475 | 1,02092 | 0,57707 | 0,74703 |
| N | 101 | 101 | 101 | 101 |

** $p < 0,01$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

8. 7. Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi

Çalışmanın bu kısmında Tablo 6’da da görülebileceği gibi iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının iş stresleri üzerindeki etkisinin yönünü belirlemeyi amaçlayan H3’e göre özel sağlık kuruluşlarında çalışanların yaşadıkları çatışmaların iş stresleri üzerinde pozitif yönde etkisi olacağı düşünülmektedir. “**Hipotez 3: Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.**”

Tablo 6: İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

| Coefficients | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. (p) |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|----------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,019 | 0,186 | | 5,487 | 0,000 |
| İş-aile Yaşam Çatışması | 0,662 | 0,092 | 0,587 | 7,208 | 0,000 |

İş-aile yaşam çatışması değişkeninin iş stresi değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,05$) ve pozitif ($\beta=0,587$) bir etkisi vardır. Dolayısıyla H3 kabul edilmiştir.

Çalışanların yaşadıkları iş-aile yaşam çatışmasının iş doyum düzeyleri üzerinde negatif bir etkisinin olacağı düşünülerek H4 hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipoteze göre "**Hipotez 4:** Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş doyum düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır." Tablo 7'de gösterilen doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması değişkeninin iş doyum değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,05$) ve negatif ($\beta=-0,486$) bir etkisi vardır. Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

| Coefficients | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. (p) |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,301 | 0,113 | | 37,973 | 0,000 |
| İş-Aile Yaşam Çatışması | -0,310 | 0,056 | -0,486 | -5,539 | 0,000 |

Özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu varsayılarak H5 oluşturulmuştur. Buna göre "**Hipotez 5:** Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır." Tablo 8'de gösterilen doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,004<0,05$) ve negatif ($\beta=-0,287$) bir etkisi vardır. Dolayısıyla H5 hipotezi kabul edilmiştir..

Tablo 8: İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

| Coefficients | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. (p) |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,348 | ,161 | | 27,047 | 0,000 |
| İş-Aile Yaşam Çatışması | -,237 | ,079 | -,287 | -2,978 | 0,004 |

9. SONUÇ

Türkiye’de sağlık hizmeti alanındaki kamusal açığı kapatmak amacıyla özel sağlık kuruluşlarının oluşturulmasına karar verilmiştir. Yasal çerçevesi 2000 yılında belirlenen özel sağlık kuruluşları; özel tıp merkezi, özel dal merkezi, poliklinik ve teşhis merkezi adı altında kurularak hızla çoğalmışlardır. Bu yapılanmalar daha çok özel tıp merkezleri biçiminde olmuştur. Özel tıp merkezleri en az dört ana alanda hizmet vermeye başladığı ve bu merkezlerde çalışan personelin (teknik, idari ve hekim) iş yüklerinin de zaman içinde arttığı görülmüştür.

Çalışmada öncelikle özel sağlık kuruluşlarında çalışan (teknik, idari ve hekim) personelin yaşadığı iş-aile yaşam çatışması düzeyi belirlenmiş, daha sonra bunun çalışanların örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş streslerine olan etkisi incelenmiştir. Özel sağlık kuruluşlarında çalışanların iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin ortanın altında ve oldukça düşük olduğu belirlenmiş, bunun yanı sıra personelin iş-aile çatışmasının iş stresiyile aynı yönde, iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ters yönde bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Yine çalışanların iş stresi düzeylerinin literatürde belirlenenden daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri ise oldukça yüksek çıkmıştır. Ayrıca çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının onların demografik özellikleriyle (cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, aile bakımı vb.) anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak özel sağlık sektöründe çalışanlar diğer sektörlerle karşılaştırıldığında azda olsa belirli bir düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu çatışma çalışanların iş streslerini, iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir. Çalışmamızda özel sağlık kuruluşlarındaki ilişkiler incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmaların iş ve aile arasında yaşanan çatışmaların sebeplerinin ve çözümlerinin neler olduğu üzerine yoğunlaşmalarının bu alandaki literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams**, G.A., L.A. King, ve D.W. King (1996), “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 81: 411-420.
- Bedeian**, A.G., B.G. Burke Ve R.G. Moffett (1988), “Outcomes of Work-Family Conflict among Married Male and Female Professionals”, *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Burke**, R.J. (1986), “Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Frameworks and Research Findings”, *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.
- Cohen**, A. (1993), “Organizational Commitment and Turnover: A-Meta-Analysis”, *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140–1157
- Duxbury**, L., C. Higgins, Ve D.R. Thomas (1996), “Work and Family Environments and the Adoption of Computer-Supported Supplemental Work-at-Home”, *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 1-23.

- Efeoğlu, İ.Efe** (2006) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi (Tez Danışmanı: Prof.Dr. Hüseyin ÖZGEN), Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Frone, M. R., J.K. Yardley Ve K.S. Markel** (1997), “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M. R., M. Russell Ve M.L. Cooper** (1992), “Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?”, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Gilbert, J. ve J.M. Ivancevich** (1999), “Organizational Diplomacy: The Bridge for Managing Diversity”, *Human Resource Planning*, 22(3), 1-29.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.** (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., S. Parasuraman ve K.M. Collins** (2001), “Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100.
- Judge, T.A., J.W. Boudreau Ve R.D. Bretz, Jr.** (1994), “Job and Life Attitudes of Male Executives”, *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Kacmar, K.M.** (1999), “An Examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension”, *Human Relations*, 52(3), 383-417.
- Karatepe, O.M. Ve L. Baddar** (2005), “An Empirical Study of the Selected Consequences of Frontline Employees’ Work-Family Conflict and Family-Work Conflict”, *Tourism Management*, 27: 1017-1028.
- Kirchmeyer, C.** (1992), “Non-Work Participation And Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources”, *Human Relations*, 45(8), 775-795.
- Kirchmeyer, C. ve A. Cohen, A.** (1999), “Different Strategies for Managing the Work/Non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes”, *Work & Stress*, 13, 59-73.
- Lazarus, R. S.** (1991), “Psychological Stress in the Workplace”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- Meyer, J.P. Ve N.J. Allen** (1997), *Commitment in The Workplace: Theory, Research, And Application*, Sage Publications, California.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles Ve R. Mcmurrin** (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 80: 400-409.
- Netemeyer, R.G., M. Johnston Ve S. Burton** (1990), “Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equations Framework”, *Journal of Applied Psychology*, 75(2):148-158.
- Okpara, J.O.** (2006), “The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry”, *Journal of American Academy Of Business*, 10(1): 49-58.
- Özdevecioğlu, M.** (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi*

İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2): 109–126.

- Parasuraman, S.**, J.Greenhaus ve C.S. (1992), “Role Stressors, Social Support, And Well-Being among Two-Career Couples”, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S.**, J. Greenhaus, S. Rabinowitz, A.G. Bedeian Ve K.W. Mossholder (1989), “Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well-Being”, *Academy of Management Journal*. 32:185-201.
- Pittinsky, T.L.** ve M.J. Shih (2004), “Knowledge Nomads: Organizational Commitment and Worker Mobility in Positive Perspective”, *the American Behavioral Scientist*, 47(6): 791-807.
- Pleck, J. H.** (1977), “The Work-Family Role System”, *Social Forces*, 24, 417-427.
- Scandura, T.T.**, M.J. Lankau (1997), “Relationships of Gender, Family Responsibility And Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction”, *Journal of Organizational Behavior*, 18(4): 377–391.
- Schuler, R.S.** (1980), “Definition and Conceptualization of Stress in Organizations”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 25: 184-215.
- Thomas, L.T.**, Ve D.C. Ganster (1995), “Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict And Strain: A Control Perspective” *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Vinokur, A. D.**, P.F. Pierce, Ve C.L. Buck (1999), “Work-Family Conflicts of Women in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning”, *Journal of Organizational Behavior*, 20(6): 865-878.
- Wilensky, H. L.** (1960). Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*, 12: 543-560.