



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 42 Volume: 9 Issue: 42

Şubat 2016 February 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

**PERFORMANS, İŞ TATMİNİ VE İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİLER**  
**RELATIONSHIPS BETWEEN PERFORMANCE, JOB SATISFACTION AND WORK-FAMILY LIFE**  
**CONFLICT**

**Sabahattin TEKİNGÜNDÜZ\***

**Mustafa SEÇKİN\*\***

**Kemal YAMAN\*\*\***

**Işıl TÜRK\*\*\*\***

**Semiha ASLAN\*\*\*\***

**Öz**

Çalışmanın amacı, performans, iş tatmini ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Kesitsel tipteki çalışma, 20/09/2015-20/10/2015 tarihleri arasında Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli hemşireler ile yapılmıştır. Ölçüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar 662 (%67,4 kadın, %65,3 evli, %41,4 önlisans) kişiden oluşmaktadır. Araştırmada, kişisel bilgi formu, işgören performans ölçeği, iş tatmin ölçeği ve iş-aile yaşam çatışması ölçeği (iş-aile çatışması boyutu, aile-iş çatışması boyutu) kullanılmıştır. Veri analiz yöntemi olarak, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon tercih edilmiştir. Çalışmada, performans ile iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında pozitif anlamlı ilişki gözlenirken, performans ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır. İş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif ilişki gözlenirken, iş tatmini ile aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki belirlenmiştir. Sonuç olarak, iş tatmini ve iş-aile çatışmasının performansı pozitif yönde, aile-iş çatışmasının ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. İş tatminini aile-iş çatışması pozitif yönde ise iş-aile çatışması negatif yönde etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Performans, İş Tatmini, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması.

**Abstract**

The aim of the study is to analyse the relationship between performance, job satisfaction and work-family life conflict. In the period of September 20, 2015 and October 20, 2015, a cross-sectional study is conducted with nurses and midwives in the Education and Research Hospital of Elazığ in Turkey. The survey method is used as a measuring technique. This survey consists of 662 participants (67.4% are women, 65.3% are married and 41.4 % have associate degree). In this study; personal information forms, employee performance scale, scale of job satisfaction and work-family life conflict scale (dimension of work-family conflict and dimension of family-work conflict) are used. Descriptive statistics, correlation analysis and multivariate linear regression are preferred as data analysis method. In this paper; positive correlation is observed between performance and job satisfaction and work-family conflict. Moreover negative correlation is determined between performance and family-work conflict. While a negative relation is observed between job satisfaction and work-family conflict, a positive relationship determined between job satisfaction and family-work conflict. As a result, it has been determined that the job satisfaction and work-family conflict have positive effects on performance, but work-family conflict has negative effect on performance. Family-work conflict has positive effect on job satisfaction, but work-family conflict has negative effect on it.

**Keywords:** Performance, Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict.

**1. GİRİŞ**

Sunulan hizmetlerin neredeyse tamamı insan emeğine dayanan sağlık bakım merkezlerinde, çalışma sistemlerindeki farklılıklar (normal mesai, nöbet, uzun çalışma süreleri vb.) hem çalışanın (doktor, hemşire, ebe vb.) sağlığını olumsuz etkilemekte hem de diğer değişkenlerin de (iş tatmini, bağlılık, güven, iş-aile yaşam çatışması vb.) devreye girmesiyle beraber örgütün performansını, verimliliğini, hasta güvenliği konusundaki uygulamalarını olumsuz etkileyebilmektedir. Akademisyenler, sosyal çevrenin belirleyici rolünden sonra aynı anda çalışanın iş ortamına ve işe yansıyan aile ilişkilerine odaklanan çalışmalar yürütmektedirler. Yapılan bu çalışmanın amaçlarından biri iş tatmini ve iş aile yaşam çatışmasının (iş-aile çatışması, aile iş çatışması) işgören performansı üzerine etkisini analiz etmek, diğeri de iş aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerine etkisini analiz etmektir. Çalışmada konu ile ilgili genel bir giriş yapılmış ve

\* Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü.

\*\* Dr., Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İdari Birim.

\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü.

\*\*\*\* Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kalite Birimi.

kavramsal çerçeveye yer verilmiş, ikinci bölümde yöntem kısmına, üçüncü bölümde ise bulgular ve sonuçlara yer verilmiştir.

### **Performans**

Örgütlerde belirli bir amacın, fonksiyonun veya görevin yürütülmesiyle ya da gerçekleştirilmesiyle ilişkili bir kavram olan performans (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014: 112), çalışanın yaşadığı gerek iş yaşamı gerekse aile yaşamı kaynaklı iş-aile yaşam çatışmasından olumsuz yönde etkilenirken (Efeoğlu, 2006) buna karşın iş tatmin düzeyinin yüksek olmasından (Tekingündüz vd., 2015a) olumlu yönde etkilenmektedir. İş performansı genellikle çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için yapmış oldukları eylemler, harcamış oldukları çaba ile birlikte, çalışanların bu çaba ve eylemler sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesidir (Çekmecelioğlu, 2014: 25). Çok boyutlu bir yapı olan performans, sadece örgütler için ele alınması gereken bir kavram olmayıp, aynı zamanda yönetim, iş sağlığı, iş ve örgüt psikolojisi alanlarındaki araştırmacıların da ilgisini çekmektedir (Viswesvaran, 2009; Koopmans vd., 2011). Örgütler, hayatta kalabilmek ve rekabetçi üstünlük elde etmek için sürekli olarak performanslarını iyileştirmek durumundadırlar. Bireylerin performanslarındaki iyileşmeler, örgütsel performansın iyileşmesine ve dolayısıyla örgütün stratejik amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunur (Bingöl, 2010: 378).

İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel performans göstergelerinden biri nitelikli çalışanların örgütte kalmasını sağlamak olmaktadır (Çelik ve Telman, 2013: 210). İşten ayrılmalardan kaynaklı yüksek işgücü devri işletmelerin performansını olumsuz etkileyen önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir (Birdir, 2000: 147). Çalışanların örgütte kalmasını sağlamak da iş tatmin düzeylerinin yüksek, iş stres düzeylerinin düşük olmasına bağlıdır. Ünsar'ın (2011) çalışmasında da performansın yüksek olmasının işten ayrılma eğilimini azalttığı saptanmıştır. Shader ve diğerleri (2001: 211), iş tatminsizliğinin, olumsuz iş performansına, düşük verimliliğe ve işten ayrılmaya neden olduğunu, bunun yanında örgüte pahalıya mal olduğunu belirttiktedirler.

Sektörlerin giderek bilgi ve hizmet toplumuna doğru kayması ve artan küreselleşmeden dolayı iş gücünün fizyolojik ve psikolojilerine olan etkileri derin bir değişime uğramıştır. Bir yandan çok sayıda bilimsel çalışmalar sosyal veya psikolojik stres düzeyinin gittikçe arttığını göstermektedir. Bu da örneğin yüksek zaman baskısı, işin çok karmaşıklaşması, yüksek sorumluluk ve kariyer ile aile sorumluluklarından dolayı gittikçe artan uyumsuzluklar olarak kendini göstermektedir. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslar arası Çalışma Örgütü'ne göre yukarıdaki sebepler psikolojik hastalıklara neden olan ve sosyal hayatı kötü etkileyen, aynı zamanda kişilerin düşük iş performansına sebep olan ve hastalıktan dolayı iş devamsızlığını da tetikleyen faktörlerdir. Ayrıca, araştırma sonuçları ve örgütlerin tecrübe raporları sonuçlarına göre aile ve çalışan odaklı personel politikaları, örgütler ve çalışanlar için çok sayıda avantajı da beraberinde getirmektedir (Badura ve Vetter, 2004: 8-10). Bunlar;

1. Çalışanların stres düzeylerinin azalması
2. Devamsızlıklardan kaçınılması
3. Devir hızının düşmesi
4. Nitelikli çalışan sayısının artması
5. Çalışanların daha yüksek motivasyona sahip olmaları
6. Çalışanların kendilerini işletmeye daha fazla bağımlı hissetmeleri
7. Doğum sonrası hızlı işe geri dönüş
8. Rekabet gücünü artırmak

### **İş tatmini**

İşe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma gibi bir dizi işten çekilme davranışı ile ilişkili olan iş tatmini, kişinin işe yönelik tutumlarını ölçen, örgütsel davranışı oluşturan yapılardan biridir. İş tatmini konusunda yapılan çalışmalara olan ilgi, iş tatmininin çalışanların mutluluğu ve davranışları üzerine potansiyel etkileri nedeniyle artmaktadır (Rouleau vd., 2012). Akademisyenlerin, son yıllarda çalışma ihtiyaçlarını anlama ve daha iyi çalışma ortamı sağlama yoluyla kadınların iş-aile arasındaki çatışma düzeylerini ve işten ayrılma niyetini azaltma ümidi ile iş tatmini üzerine odaklandıkları ileri sürülmektedir (Tsai ve Wu, 2010: 3565).

Gününün önemli bir kısmını ve aynı zamanda ömrünün 20-25 yılını işyerinde geçiren bir çalışanın yaşamında mutlu olabilmesi için işinden tatmin olması hem organik hem de psikolojik varlığı açısından önemlidir (Keser, 2011: 98). Çalışan açısından bu kadar önemli olan iş tatmini aynı zamanda verimliliğe, etkililiğe, performansa, devamsızlığa, çalışma ortamının barış ve güvenliğine sirayet etmesi açısından örgüt açısından da oldukça önemlidir. Bu nedenledir ki 1900'lerin başından beri, birçok çalışmanın odak noktası haline gelmiştir (Handsome, 2009: 39). Ruhsal/psikolojik problemler, tükenmişlik, depresyon ve kaygı ile güçlü, fiziksel rahatsızlıklarla orta düzeyde ilişkisi (Faragher vd., 2005: 108) olan ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir rol oynayan iş tatmini (Tsai ve Wu, 2010: 3565) konusunda farklı tanımlamalar

bulunmasına rağmen tanımlarda genelde ortak noktalar söz konusu olmuştur. Yapılan bir çalışmada iş tatmini “kişinin kendi işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlanırken (Spector vd., 2009: 30), diğer bir çalışmada iş tatmini “bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan pozitif duyu” olarak tanımlanmıştır (Robbins ve Judge, 2013: 80). Six ve Eckes’in (1991), yaptıkları meta-analizinde iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada Fricke&Treinies’in geliştirdiği meta-analiz yöntemine göre 90 çalışmanın istatistiksel entegrasyonu sağlanarak ve bu iki değişken için teorik ve ampirik ilişki sağlanarak oldukça kesin sonuçlar ve tahminler elde edilmiştir. Performans ve tatmin iki açıdır ve diğer değişkenlerin yanında (örneğin sadakat veya dayanışma) kurumsal davranışın hedef faktörleri olarak görülmektedirler.

### **İş-aile yaşam çatışması**

Alan yazınında, iş ve aile yaşam alanlarının bazı bakımlardan karşılıklı uyum içine olmamasından kaynaklı, rol baskısının olduğu ortamlarda daha sık yaşanan iş-aile yaşam çatışmasının, işle ilgili örgütsel (iş tatmini, iş talepleri, işin anlamı, işe bağlılık, devamsızlık, ayrılma isteği, vb.) değişkenlerin yanında bireysel yani iş-dışı (yaşam tatmini, aile tatmini) ve stresle ilişkili (tükenmişlik, duygusal tükenmişlik, depresyon, moralsizlik hissi, fiziksel sağlık vb.) değişkenlerle ilişkisi bulunmaktadır (Taslak, 2007; Cortese vd., 2010; Gao ve Jin, 2015; Richter vd., 2015). İş-aile yaşam çatışması, iş veya ailedeki rolün, diğer rollerin etkisi sebebiyle daha zor hale geldiği bir roller arası çatışma durumudur. Bu çatışma, iş ve ailedeki rollerin oluşmasında zamanla alakalı faktörler ve bir rolün yarattığı tatmin veya baskının diğer rol üzerindeki psikolojik etkisi olmak üzere iki yönden karşımıza çıkmaktadır (Voydanoff, 1988: 749). İş-aile yaşam çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki boyuttan oluşmaktadır. İş-aile çatışması, aile içinde meydana gelen stres ile işyerinde meydana gelen stresin etkileşimi sonucunda ortaya çıkarken; Aile-iş çatışması, aile ve iş yaşamındaki sorumluluklar birbiriyle uyumlu olmadığına ortaya çıkmaktadır (Bruck ve diğerleri, 2002: 337).

İş-yaşam çatışması 1980’lerde çocuklu kadınların büyüyen oranlarda iş yaşamına girmeleri ile birlikte yöneticilerin dikkatini çekmeye başladı. Ancak bu çatışma sadece çocuklu kadınların karşılaştıkları bir sorun olarak kalmayıp erkek ve çocuksuz kadınların da karşılaştıkları bir sorun olmuştur. Örgütler bu sorunun üstesinden gelmek için kreş, yaz kampları, esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evde çalışma, yarı zamanlı iş gibi yenilikler getirmişlerdir (Robbins ve Judge, 2013: 572). İşyerinde geçirilen fazla zaman ve harcanan çabanın, aile ilgili aktivitelere ayrılan zaman ve enerjiyi yetersiz kılmasının, diğer bir deyişle uzun çalışma saatleri ve aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasının habercisi olduğu ileri sürülmektedir (Spector vd., 2007: 806). Nitekim teorik modeller ve ampirik kanıtlar işte harcanan zaman iş-aile çatışması üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Amstad vd., 2011). İş-aile çatışmasının potansiyel olarak iş tatminsizliğine, işten ayrılma niyetinin artmasına, düşük örgütsel bağlılığa, işgücü devrinin artmasına, iş kazalarının artmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Spector vd., 2007: 806; Nohe ve Sonntag, 2014). Simon ve Hasselhorn (2005) Avrupa’da hemşirelik mesleğinde iş ve aile yaşamının mutabakatı konulu çalışmalarında çeşitli faktörler göz önüne alarak incelemişlerdir. Bu kapsamda cinsiyet, yaş, medeni durum, iş kapsamı veya çalışma saatleri gibi faktörler önemli roller oynayabilirler. Bu araştırmanın sonuçları önceki bulguları doğrulamaktadır. İş, aile hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu durum ters yönde bir ilişkide kısacası aile hayatı iş yaşamını o kadar büyük ölçüde etkilememektedir. Şaşırtıcı bir şekilde bu bulguların tespit edilmesinde cinsiyetler arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. İş-aile çatışması ile evde küçük çocuk bulunması, çalışma planı ve hafta sonu çalışması arasındaki ilişkiler beklenildiği gibi belirgindir ve zamana bağlı iş-aile çatışmasını destekleyici faktörler olarak özetlenebilir. İş-aile çatışması ile hemşirelik mesleğini bırakma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu, çok değişkenli analizde de kendini göstermektedir.

## **2. YÖNTEM**

### **Araştırma Grubu**

Kesitsel tipteki çalışmanın amaçlarından biri iş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işgören performansı üzerine etkisini analiz etmek, diğeri iş-aile çatışması ve aile iş çatışmasının iş tatmini üzerine etkisini analiz etmektir. Çalışma, 20/09/2015-20/10/2015 tarihleri arasında Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşire ve ebelerden oluşan sağlık personeli ile yapılmıştır. İlgili dönemde hastanede 502 hemşire ve 232 ebe olmak üzere toplam 734 kişi fiili olarak çalışmakta idi. Araştırmaya 662 çalışan (hemşire-ebe) gönüllü olarak katılmıştır. Böylece çalışanların %90’ına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların 450’si hemşire (hemşirelerin %90’ı), 212’si ebelerden (ebelerin %91’i) oluşmaktadır. Veriler araştırmacılar tarafından, anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Ölçme araçlarının uygulanması 15-20 dakika arasında değişmiştir.

### **Veri toplama araçları**

*Kişisel Bilgi Formu*, katılımcıların cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, medeni durum, öğrenim durumu gibi özellikleri içermektedir. *İşgören Performansı Ölçeği*, önce Kirkman ve Rosen (1999’dan aktaran

Çöl, 2008), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000'den aktaran Çöl, 2008) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan işgören performans ölçeği 4 ifade ile ölçülmektedir. Ölçek Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. *İş Tatmini Ölçeği*: Çalışanların genel iş tatminini ölçmek üzere Hackman ve Oldham'ın *İş Özellikleri Anketi*'nden uyarlanan beş maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkçe'ye Şeşen ve Basım (2010) tarafından uyarlanmıştır. *İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği*: Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ölçek; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut 5 ifadeden oluşmakta ve ilgili boyuttaki çatışma düzeyini göstermektedir. Türkiye'de de farklı araştırmacılar tarafından kullanılan ölçek Efeoğlu'nun (2006) çalışmasından alınmıştır. Ölçekler, 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 5 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tarzında hazırlanmıştır.

### Verilerin analizi

Kişisel özellikler, performans, iş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasında *veri analiz yöntemi olarak tanımlayıcı istatistikler* (frekans, yüzde, ortalama) tercih edilirken; performans, iş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkiye *Pearson Korelasyon Analizi* ile bakılmıştır. İş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının performans üzerine etkisine; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerine etkisine *Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi* ile bakılmıştır. Çalışmada Durbin Watson katsayısının (<2,5), VIF değerlerinin (<10) ve tolerans değerlerinin (>0,2) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlenmiştir.

### 3. BULGULAR

Çalışmaya katılanların %67,4'ünün kadın, %65,3'ünün evli ve %41,4'nün önlisans mezunu olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların yaş ortalamasının 33,62±9,3; kurumda çalışma süresinin 8,75±8,4 yıl olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Değişkenler arasındaki ilişkiler

	Ort. ±SS	$\alpha$	İşgören performansı	İş tatmini
İşgören performansı	3,6±,9	,64	1.0	
İş tatmini	3,3±,8	,60	,299**	1.0
İş-aile çatışması	3,1±,9	,70	,193**	-,129**
Aile-iş çatışması	2,8±,9	,66	-,109**	,186*

$\alpha$  = Cronbach Alpha  
 \*\*. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 1'de belirtildiği üzere değişkenlerin (işgören performansı, iş tatmini, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması) ortalamasının üzerinde olduğu gözlenmektedir. Örgüt açısından işgören performansı ve iş tatmininin ortalamasının üzerinde çıkması olumlu bir durumu yansıtırken, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının ortalamasının üzerinde çıkması olumsuz bir durumu yansıtmaktadır. Bulgulara bakılacak olursa, hastane ortamında (hizmet sektörü) varolan farklı çalışma sistemleri, iş yükü gibi nedenler, aile ortamından kaynaklı çatışmalardan daha fazla çalışanı etkilemektedir. Ancak, örgüt tarafından gerekli önlemler alınmaz ise (aşırı iş yükü, aileye ayrılan zamanın kısıtlılığı, düzensiz-uzun-vardiyalı-nöbet sistemi), bu çatışmanın zamanla aile içindeki ilişkileri de olumsuz yönde etkileyerek aile-iş çatışmasının daha fazla yaşanmasına neden olabileceği ileri sürülebilir. Araştırmada, işgören performansı ile iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki, aile-iş çatışması arasında negatif ilişki gözlenmiştir. Bunun yanında, iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif, aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki gözlenmiştir.

Tablo 2. İşgören Performansı Belirleyicileri Regresyon Modeli

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Tolerance	VIF
	Beta ( $\beta$ )	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )				
(Sabit)	1,963	,184		10,664	,000		
İş tatmini	,424	,040	,384	10,620	,0001*	,932	1,073
Aile-iş çatışması	-,258	,037	-,257	-6,946	,0001*	,888	1,126
İş-aile çatışması	,300	,036	,306	8,352	,00001*	,904	1,106

**Regresyon Modeli Özeti:**  
 R=,447,  
 R<sup>2</sup>= ,20  
 F=54,833,  
 p = 0,0001  
 Durbin-Watson=1,343.  
 VIF: Variance Inflation Factos (varyans şişkinlik katsayısı)  
 \* : Anlamlı belirleyici

Örgütlerde başarının gerçek gizi ekonomik amaçlar ile sosyal ve insancıl amaçların birlikte izlenmesinde yatmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 17). Emeğin yoğun olduğu sağlık hizmet organizasyonlarında, hizmet sunumunda temel unsur olarak görülen sağlık çalışanlarının tutum ve

davranışları (iş tatmini, bağlılık, performans) hastaların hem hizmet kalite algısını hem de memnuniyetini ciddi biçimde etkilemektedir (Tsai ve Wu, 2010). Yapılan bu çalışmada işgören performansını açıklayan bağımsız değişkenleri belirlemek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=54,833$ ;  $p = 0,0001$ ). İşgören performansındaki varyansın %20'si iş tatmini, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması tarafından açıklanmaktadır. İşgören performansını aile-iş çatışması negatif yönde etkilerken, iş tatmini ve iş-aile çatışması pozitif yönde etkilemektedir. Modele en anlamlı katkıyı iş tatmini (std.  $\beta = ,384$ ) yapmaktadır (Tablo 2).

Tablo 3. İş Tatmini Belirleyicileri Regresyon Modeli

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	Tolerance	VIF
	Beta ( $\beta$ )	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )				
(Sabit)	3,191	,130		24,613	,000		
Aile-iş çatışması	,213	,035	,234	6,020	,0000001*	,937	1,067
İş-aile çatışması	-,168	,034	-,190	-4,879	,0000001*	,937	1,067
<b>Regresyon Modeli Özeti:</b>							
R=,262,							
R <sup>2</sup> = ,07							
F= 24,172,							
p = 0,0001,							
Durbin-Watson=1,650,							
VIF: Variance Inflation Factors (varyans şişkinlik katsayısı)							
* : Anlamlı belirleyici							

Çalışmada, iş tatminini açıklayan değişkenleri belirlemek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=24,172$ ;  $p < 0,001$ ). İş tatminindeki varyansın %0,07'si aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması tarafından açıklanmaktadır. Aile-iş çatışmasının modele katkısı pozitif iken, iş-aile çatışmasının katkısı negatiftir. Modele aile-iş çatışmasının katkısı daha fazla çıkmıştır (Tablo 3).

## SONUÇ

Farklı çalışma sistemlerinde hizmet üretmek durumunda olan sağlık çalışanlarının performansları iş tatmini, iş-aile yaşam çatışması, örgütsel bağlılık, güven gibi değişkenlerden etkilenmektedir. Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşire ve ebeler ile gerçekleştirilen bu çalışmanın amaçlarından biri iş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işgören performansı üzerine etkisini analiz etmek, diğeri iş-aile çatışması ve aile iş çatışmasının iş tatmini üzerine etkisini analiz etmektir. Çalışmada işgören performansı, iş tatmini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının ortalamasının üzerinde olduğu gözlenmiştir.

Çalışmada yapılan korelasyon analizinde; işgören performansı ile iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki, aile-iş çatışması arasında negatif ilişki gözlenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, iş tatmini, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının işgören performansındaki değişimin %20'sini açıkladığı gözlenmiştir. İşgören performansını, iş tatmini ve iş-aile çatışması, olumlu yönde etkilerken; aile-iş çatışması olumsuz yönde etkilemektedir. İşgören performansını etkileyen en önemli değişken iş tatmini çıkmıştır. Çalışanların çalışma yaşamından kaynaklı durumlarının (aşırı iş yükü, aileye ayrılan zamanın kısıtlılığı, düzensiz-uzun-vardiyalı-nöbet sistemi) aile yaşamına sirayet etmesine rağmen performanslarına olumsuz etkisinin olmaması örgüt açısından kısmi olarak iyi görülebilir. Ancak korelasyon analizinde de görüleceği üzere aile-iş çatışmasının ortalamasının kısmen de olsa üzerinde olması ve performansı olumsuz yönde etkilemesi örgüt açısından istenmedik sonuçlara yol açabilecektir. İş-aile çatışmasının döngüsel olarak aile-iş çatışmasını etkilemesi ve tekrar bundan etkilenmesi gelecekte her iki boyutun birden işgören performansını olumsuz yönde etkilemesine neden olabilecektir. Çünkü aile yaşamına yeterli önemi vermeme beraberinde ciddi çatışmalara yol açabilecek, bu durum çalışanın işte daha fazla iş-aile çatışması yaşamasına ve performansının düşmesine sebebiyet verebilecektir. Bu açıdan örgüt yönetiminin öncelikle iş-aile çatışması konusuna gerekli önemi vermesi ve çalışma koşullarını yeniden gözden geçirmesinin önemli olacağı düşünülmektedir.

Alan yazınında tatminin mi performansı arttırdığı yoksa performansın mı tatmin düzeyini arttırdığı konusunda süregelen bir tartışma söz konusudur. Tatminin performansı yükselttiğini ileri sürenler, işini seven ve daha iyi çalışan kişinin doğal olarak daha iyi performans sergileyeceğini belirtmektedirler. Performansın tatmini yükselttiğini ileri sürenler, yüksek performans sergilendiğinde bu durumun getiri ve faydaları bireyin daha fazla tatmin sağlayacağını belirtmektedirler (Keser, 2011: 118). Ancak literatür üzerinde yapılan sayısal incelemelerin çoğu kavramlar (iş tatmini, performans) arasında zayıf, pozitif ve biraz tutarsız bir ilişki olduğunu göstermektedir (Spector vd., 2009: 39). Üç yüzden fazla araştırmayı inceleyerek yapılan bir

başka çalışmada iş tatmini ve performans arasında korelasyon bulunduğu saptanmıştır (Robbins ve Judge, 2013: 85) Iaffaldano ve Muchinsky (1985: 256-261) de yaptıkları meta analizinde çalışma bulgularımıza yakın olarak, iş tatmini ile performans arasında ,17 düzeyinde bir ilişki bulmuşlardır. Yousef (2000: 15) iş tatmini ile iş performansı arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki belirlemiştir. Tekingündüz ve diğerlerinin (2015a) çalışmasında iş tatminin performansı anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Gül ve diğerlerinin (2008: 6) bir kamu hastanesinde görevli sağlık personeli ile yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlemiştir. Tsai ve diğerlerinin (2010: 4129) çalışmasında, iş tatmininin, iş performansını doğrudan etkilemediği belirlenmiştir. Literatürde, iş tatmini yüksek olanların işlerini değiştirmedikleri, işyerine vaktinde geldikleri ve iş tatmini düşük olanlara kıyasla daha yüksek iş performansı gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Ünler vd., 2014: 240). Araştırma sonuçları, çalışanın yaşadığı aile yaşamı kaynaklı iş-aile yaşam çatışmasının, performans değerlendirme sonuçlarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Efeoğlu, 2006: 21). Cloninger ve diğerlerinin (2015) çalışmasında iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışması ile görev performansı arasında tam aracı rolü oynadığı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda elde ettiğimiz bulgularla hem Türkiye’de elde edilen bulgular hem de yurtdışında elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği görülmektedir.

Çalışmada yapılan korelasyon analizine göre, iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif, aile-iş çatışması arasında pozitif ilişki gözlenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, iş tatminindeki değişimin %0,07’si aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması değişkenlerince açıklanmaktadır. İş tatminini aile-iş çatışması olumlu yönde etkilerken, iş-aile çatışması olumsuz olarak etkilemektedir.

Alan yazınında iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki beklenmektedir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda tersi yönde sonuçlarda gözlenmektedir. Tekingündüz ve diğerlerinin (2015b: 33) Ankara’da bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresinin iş tatminindeki toplam varyansın % 13’ünü açıkladığı belirlenirken, aile-iş çatışmasının burada da modele katkısı pozitif çıkmıştır. Çalışanların aile yaşamlarında eksik olan şeyleri telafi etmek (telafi kuramı) için iş tatmin düzeyini yükseltmeye yöneldikleri söylenebilir. Adams ve diğerlerinin (1996: 416) çalışmasında, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerine negatif anlamlı etkisi gözlenirken, aile-iş çatışmasının anlamlı bir ilişkisi saptanmamıştır. Özdevecioğlu ve Doruk (2009) ile Turunç ve Erkuş’un (2010) çalışmalarında da benzer bulgulara rastlanmıştır. Cortese ve diğerlerinin (2010: 39) hemşirelerle yaptığı çalışmada, iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında negatif ilişki gözlenmiştir. Gao ve Jin’in (2015: 315) çalışmasında iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki belirlendiği, iş-aile yaşam çatışmasının iş talepleri ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasında tam aracı rolü oynadığı saptanmıştır. Cloninger ve diğerlerinin (2015) çalışmasında iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Amstad ve diğerlerinin (2011) yaptığı meta analizinde iş-aile çatışmasının işle ilgili (iş tatmini, örgütsel bağlılık, işgören devri, tükenmişlik, devamsızlık, işle ilişkili performans, işle ilişkili stres, kariyer tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı) değişkenler, aile ile ilgili (evlilik tatmini, aile tatmini, aile ilişkili performans, aile ilişkili stres) değişkenler ve diğer (yaşam tatmini, sağlık problemleri, psikolojik gerginlik, Bedensel / fiziksel semptomlar, depresyon, stres, anksiyete) değişkenlerle ilişkisi saptanmıştır. Çalışmada ayrıca aile-iş çatışmasının işle ilgili (iş tatmini, örgütsel bağlılık, işgören devri, tükenmişlik, devamsızlık, işle ilişkili performans, işle ilişkili stres, örgütsel vatandaşlık davranışı) değişkenler, aile ile ilgili (evlilik tatmini, aile tatmini, aile ilişkili stres vb.) değişkenler ve diğer (yaşam tatmini, sağlık problemleri, psikolojik gerginlik, Bedensel / fiziksel semptomlar, depresyon, stres, anksiyete vb.) değişkenlerle ilişkisi saptanmıştır. Yukarıdaki çalışmaların dışında alanyazınında iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında ilişkiyi ortaya koyan çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır (Netenmeyer vd., 1996; Valcour vd., 2007; Zhao vd., 2012; Mauno vd., 2015).

Sonuç olarak; düzensiz, uzun, vardiyalı veya nöbet sistemiyle çalışmak durumunda kalan yardımcı sağlık personellerinin (hemşire, ebe) yaşadığı zaman kısıntısı, çalışanların aile yaşamları için ayrımları gereken zamanı da kısıtlayabilmektedir. Aynı şekilde çalışanın aile yaşantısından kaynaklanan çatışma durumlarının iş yaşantısı üzerine olumsuz etkisi de olabilmektedir. Bu durum iş-aile çatışmasının yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda çalışma sistemlerinden kaynaklı yorgunluk da bu faktörlere eklendiğinde durum çevrimsel bir nitelik kazanarak aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına da yol açabilmektedir. Bu durum çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlar (iş tatmini ve performansın düşmesi gibi) geliştirmesine sebep olabilmektedir. Alan yazınında da düzensiz, uzun, vardiyalı veya nöbet sistemiyle çalışmanın, bireylerin fizyolojik, psikolojik sağlıkları (uykusuzluk, yorgunluk vb.) üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı ve bu durumun hem çalışanların (performanslarının düşmesi) hem de hastaların güvenliğini olumsuz etkilediği ileri sürülmektedir (Tucker ve Folkard, 2012; THD, 2008). Nitekim Mauno ve diğerleri (2015) gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin aile ve iş arasındaki dengeyi daha kolay sağlamaları nedeniyle iş tatminlerinin yüksek olduğunu, iş-aile rolleri arasında çatışma olmadığını belirlemiştir.

Öneriler; işgören performansını ve iş tatmini artırma konusunda hasta yönetiminin, gerek iş-aile gerekse aile-iş çatışmasını azaltma ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Dönem dönem iş-aile yaşam ölçeği ile çalışma ortam faktörleri arasındaki ilişkileri analiz etmeli ve örgüt ortamından kaynaklanan olumsuz etkileri azaltma yoluna gitmelidir. Bunun yanında katılımcıların %67,4'ünün kadın ve %65,3'ünün evli olduğu göz önüne alındığında, büyük ölçekli böyle bir hastanenin "kreş" açarak aile dostu çalışma ortamı sağlamanın önemli olacağı düşünülmektedir.

Çalışma, zaman ve maliyet kısıtlılıkları sebebiyle Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmaya gönüllü olarak katılan 662 kişi (%90) ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının genellenmesi söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- ADAMS, A. Garry, KING, A. Lynda and KING, W. Daniel (1996). "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81(4), s. 411-420.
- AMSTAD, T. Fabienne, MEIER, L. Laurenz, FASEL, Ursula, ELFERING, Achim and SEMMER, K. Norbert (2011). "A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, s.151-169.
- BADURA, Bernhard und VETTER, Christian (2004). *Fehlzeiten-Report 2003 - "Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance"*, s. 5-17, Editors: Badura, Bernhard, Schellschmidt, Henner, Vetter, Christian, Springer.
- BEGENİRBAŞ, Memduh ve ÇALIŞKAN, Abdullah (2014). "Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü", *Business and Economics Research Journal*, 5(2), s. 109-127.
- BİNGÖL, Dursun (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 7. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- BİRDİR, Kemal (2000). "Türkiye'de Otel Genel Müdürlerinin İş Devir Süreleri ve Nedenleri Üzerine bir Araştırma", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, s. 142-148.
- BRUCK, S. Carly, ALLEN, D. Tammy, and SPECTOR, E. Paul (2002). "The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), p. 336-353.
- CLONINGER, A. Peggy, SELVARAJAN, T.T. Rajan, SINGH, Barjinder and HUANG, C. Shengsheng (2015). "The Mediating Influence of Work-Family Conflict and The Moderating Influence of Gender on Employee Outcomes", *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), p. 2269-2287.
- CORTESE, G. Claudio, COLOMBO, Lara, and GHISLERI, Chiaira (2010). "Determinants of Nurses' Job Satisfaction: The Role of Work Family Conflict, Job Demand, Emotional Charge and Social Support", *Journal of Nursing Management*, 18, p. 35-43.
- ÇEKMECELİOĞLU, G. Hülya (2014). "Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *KOSBED*, 28, s. 21-34.
- ÇELİK, A. Duysal ve TELMAN, Nursel (2013). *Endüstri / Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*, Nobel Yayınevi, 1. Basım, Ankara.
- ÇÖL, Güner (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), s. 35-46.
- EFEÖĞLU, İ. Efe (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- FARAGHER, E.B., CASS, M., and COOPER, C.L. (2005). "The Relationship Between Job Satisfaction and Health: a Meta-Analysis", *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), p.105-112.
- GAO, Li and JIN, Weitao (2015). "Work-Family Conflict Mediates the Association Between Job Demands and Life and Job Satisfaction in Chinese Middle-Level Managers", *Current Psychology*, 34(2), p. 311-320.
- GÜL, Hasan, OKTAY, Ercan ve GÖKÇE, Hakan (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 20, s. 1-11.
- HANDSOME, D. Joseph (2009). *The Relationship Between Leadership Style and Job Satisfaction*, PHD Thesis, Walden University, USA.
- IAFFALDANO, T. Michelle and MUCHINSKY, M. Paul (1985). "Job Satisfaction and Performance: a Meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 97, p. 251-273.
- KESER, Aşkın (2011). *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- KOOPMANS, L., BERNAARDS, C.M., HILDEBRANDT, V.H., SCHAUFELI, W.B., DE VET, HENRICA, C.W. and VAN DER BEEK, A.J. (2011). "Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: a Systematic Review", *JOEM*, 53(8), p. 856-866.
- MAUNO, Saija, RUOKOLAINEN, Mervi and KINNUNEN, Ulla (2015). "Work Family Conflict and Enrichment from the Perspective of Psychosocial Resources: Comparing Finnish Healthcare Workers by Working Schedule", *Applied Ergonomics* (48), p. 86-94.
- NETEMEYER, G. Richard, BOLES, S. James and MCMURRIAN, Robert (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 81(4), p. 400-410.
- NOHE, Christoph and SONNTAG, Karlheinz (2014). "Work-family Conflict, Social Support and Turnover Intentions: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior*, (85), <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879114000505>, Son Erişim Tarihi: 08.09.2015.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve DORUK, N. Çakmak (2009). "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 3, s. 69-99.
- RICHTER, Anne, SCHRAML, Karin and LEINEWEBER, Constanze (2015). "Work-family Conflict, Emotional Exhaustion and Performance-Based Self-Esteem: Reciprocal Relationships", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(1), p. 103-112.
- ROBBINS, P. Stepjen and JUDGE, A. Timothy (2013). *Örgütsel Davranış*, Nobel Akademik Yayıncılık, 14. basımdan çeviri, Çeviri Editörü Erdem, İ., Ankara.
- ROULEAU, Dominique, FOURNIER, Pierre, PHILIBERT, Aline, MBENGUE, Betty, and DUMONT, Alexandre (2012). "The Effects of Midwives' Job Satisfaction on Burnout, Intention to Quit and Turnover: A Longitudinal Study in Senegal", *Human Resources for Health*, 10:9, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3444355/pdf/1478-4491-10-9.pdf>, Son Erişim Tarihi: 08.10.2015.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- SHADER, Karen, BROOME, Marion E., BROOME, Carroll, D., WEST, Mary, Ellen R.N. and NASH, Mary (2001). "Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Centre", *Journal of Nursing Administration*, 31(4), p. 210-216.

- SIMON, M. und HASSELHORN, H. M. (2005). "Berufsausstieg bei Pflegepersonal- Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa", Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, s. 82-87.
- SIX, Bernd und ECKES, Andrea (1991). "Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung - Resultate einer metaanalytischen Studie", in: Fischer, L. (Herausgeber) "Arbeitszufriedenheit" (1991), s. 21-46.
- SPECTOR, P.E., JUDGE, T.A., PARKER, S., COLBERT, A.E., HELLER, D., and ILIES, R. (2009). *İş Tatmini: Kültürlerarası Bir İnceleme*, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, 2. Cilt, 1. Baskı, Çeviren Ganioğlu, Z., Çeviri Editörü Anderson, N., vd., İstanbul.
- SPECTOR, P.E., ALLEN, T.D., POELMANS, S.A.Y., LAPIERRE, L.M., COOPER, C.L., O'DRISCOLL, M., SANCHEZ, J.I., ABARCA, N., ALEXANDROVA, M., BEHAM, B., BROUGH, P., FERREIRO, P., FRAÏLE, G., LU, C-Q., LU, L., MORENO-VELA ZQUEZ, I., PAGON, M. (2007). Cross-national Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction and Turnover Intentions with Work-family Conflict. *Personnel Psychology* 60, p. 805-835.
- ŞEŞEN, Harun ve BASIM, H. Nejat (2010). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş tatmininin Aracılık Rolü", *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 37(8), s. 171-193.
- TASLAK, Soner (2007). "İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", *Yönetim*, Yıl: 18, Sayı: 58, s. 67-75.
- TEKİNGÜNDÜZ, Sabahattin, TOP, Mehmet ve SEÇKİN, Mustafa (2015a). "İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği", *Verimlilik Dergisi*, 2015/4, s. 39-64.
- TEKİNGÜNDÜZ, Sabahattin, KURTULDU, Aysu ve ÖKSÜZ, Sibel (2015b). "İş-aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, No. 4, s. 27-42.
- THD (2008). "7 gün-24 saat/ Hasta Başında Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları", [http://www.saglikcalisanisagligi.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=155:tuerkiyede-hemirelerin-calma-koullar-tuerk-hemireler-ernei&catid=52:brouerler&Itemid=111](http://www.saglikcalisanisagligi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=155:tuerkiyede-hemirelerin-calma-koullar-tuerk-hemireler-ernei&catid=52:brouerler&Itemid=111), Son Erişim Tarihi: 08.09.2015.
- TSAI, Ming-Chun, CHENG, Ching-Chan, and CHANG, Ya-Yuan (2010). "Drivers of Hospitality Industry Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance", *African Journal of Business Management*, 4(18), p. 4118-4134.
- TSAI, Yafang and WU, Shih-Wang (2010). "The Relationships Between Organisational Citizenship Behaviour, Job Satisfaction and Turnover Intention", *Journal of Clinical Nursing*, 19, 3564-3574.
- TUCKER, Philip and FOLKARD, Simon (2012). *Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper*, Conditions of Work and Employment Series No. 31, International Labour Office, Geneva, Switzerland, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_181673.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf), Son Erişim Tarihi: 08.09.2015.
- TURUNÇ, Ömer ve ERKUŞ, Ahmet (2010). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 19, s. 415-440.
- ÜNLER, Ela, KILIÇ, Bülent ve ÇIRAY, C. Jale (2014). "İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 11, Sayı 41, s. 237-250.
- ÜNSAR, S. Agah (2011). "Motivasyonunun İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi: Bir Alan Araştırması", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 25, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868132.pdf>, Son Erişim Tarihi: 14.11.2015.
- VALCOUR, Monique (2007). "Work Based Resources Moderators of The Relationship Between Work Hours and Satisfaction with Work Family Balance", *Journal of Applied Psychology*, (92), p. 1512-1523.
- VISWESVARAN, Chockalingam (2009). *Bireysel İş Performansı Değerlendirmesi: Geçen Yüzyılın İncelenmesi ve Geleceğe Bir Bakış*. Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, 1. Cilt, Personel Psikolojisi, Edt. Anderson vd., Çeviren Toker, Y. Literatür Yayınları, İstanbul.
- VOYDANOFF, Patricia (1988). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 50, No.3, p. 749-761.
- YOUSEF, A. Darwish (2000). "Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country", *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), p. 6-24.
- ZHAO, R. Xinyuan and NAMASIVAYAM, Karthik (2012). "The Relationship of Chronic Regulatory Focus to Work Family Conflict and Job Satisfaction", *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), p. 458-467.