



Araştırma Makalesi (Research Article)

İŞ-AİLE/AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: YİYECEK VE İÇECEK İŞLETMELERİNDE İNCELEME (THE EFFECT OF WORK-FAMILY/FAMILY-WORK CONFLICT ON LIFE SATISFACTION: A STUDY IN FOOD AND BEVERAGE BUSINESSES)**

Cansu UZUN GÜRİPEK^{1*} (orcid.org/ 0000-0002-7809-3097)

Ediz GÜRİPEK² (orcid.org/ 0000-0001-9573-2674)

¹Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Tokat, Türkiye

²Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Tokat, Türkiye

Özet

Mevcut araştırma, turizm sektörü içerisinde yer alan yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumları üzerine etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmış ve uygun durum örnekleme tekniği ile Samsun ilinde bulunan yiyecek içecek işletmelerinden 15-20 Nisan 2018 tarihleri arasında 300 veri elde edilmiştir. İş aile çatışmasını ölçmeye yönelik Lambert vd. (2006) tarafından oluşturulan 25 ifadeli ölçek, “arkadaşlarım ve ailem” şeklinde olan ifadelerin ayrı ayrı sorulmasıyla birlikte 33 ifadeye çıkarılmış hali ile ankette kullanılmıştır. Yaşam doyumunu belirlemeye yönelik Diener vd. (1985) tarafından oluşturulan 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Veriler istatistiksel paket program aracılığıyla analiz edilmiştir. Öncelikle veriler güvenilirlik analizine tabi tutulmuş sonrasında iş-aile çatışması ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Soru formunda bulunan ifadelerin “zamana dayalı iş-aile”, “zamana dayalı aile-iş”, “strese dayalı iş-aile” ve “strese dayalı aile-iş” çatışması şeklinde 4 faktörde toplandığı tespit edilmiştir. Akabinde verilere korelasyon, regresyon ve farklılık analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu düşük düzeyde de olsa negatif yönlü etkilediği sonucunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu, Yiyecek İçecek İşletmeleri.

Abstract

This research aims to determine the effect of work-family and family-work conflict on life satisfaction of employees in food and beverage businesses in the tourism sector. Questionnaire technique, one of the quantitative research methods, was used in the research. Convenience sampling was used. 300 data were obtained from the enterprises located in Samsun province between 15-20 April 2018. A 25-item scale developed by Lambert et al. (2006) was used to measure work-family conflict. The statements in the form of "my friends and family" were used in the questionnaire as they were increased to 33 statements after being asked separately. It consists of 5 statements created by Diener et al. (1985) for determining life satisfaction. The data were analyzed using a statistical package program. First, the data were subjected to reliability analysis. Afterwards, confirmatory factor analysis was conducted to test the construct validity of the work-family conflict scale. It was determined that the statements in the questionnaire were collected in 4 factors as “time-based work-family”, “time-based family-work”, “stress-based work-family” and “stress-based family-work” conflict. Afterwards, correlation, regression and difference analyzes were applied to the data. The findings revealed that work-family and family-work conflict negatively affect life satisfaction, albeit at a low level.

Key Words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction, Food and Beverage Businesses.

** Bu makale, yazarların VIII. Ulusal IV. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu'nda sundukları “Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İş-Aile/Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Samsun İlinde Bir İnceleme” başlıklı çalışmasından türetilmiştir.

* Sorumlu yazar: cansu.guripek@gop.edu.tr

DOI: 10.33083/joghat.2022.231

Giriş

Günümüz koşullarında insanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için ekonomik kazanıma dolayısıyla da yetenekleri doğrultusunda çalışmaya ihtiyaçları vardır. İnsanın sosyal bir varlık olması örgütsel ve toplumsal bağlamda birçok role sahip olmasını da gerektirmektedir. Bu gereklilik ise kurum ya da işletme içerisinde bulunan bireyi örgüt kurallarına uymaya zorlamakta iken toplumun en küçük yapı taşı olan aile içerisinde de uyum göstermeye ve sağlıklı ilişkiler yönetebilmeye zorlamaktadır. Ancak her geçen gün değişim gösteren küreselleşmenin etkisi, politik, ekonomik, teknolojik ve kültürel anlamdaki gelişmeler bireylerin topluma, örgüte ve aile yapısına karşı olan rollerini de değiştirmektedir. Bu nedenle iş-aile arasındaki dengeyi yeniden inşa etmek ve daha da sağlamlaştırmak her zamankinden daha değerli bir durum haline almıştır. Bireyin iş veya aile içerisinde yaşayacağı olumsuz fizyolojik veya psikolojik etken iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Sosyal bir varlık olan bireyin sürekli olarak bulunduğu ortama göre duygu ve durum değiştirememesi nedeniyle bireyin iş ve aile içerisinde yaşadığı sorunların yaşam doyumunu etkileyeceği düşünülmektedir. İş-aile arasında yaşanan çatışmanın engellenmesi ya da en az seviyeye çekilmesi bireyin yaşam doyumuna ulaşabilmesi açısından önemlidir.

Öte yandan yiyecek içecek işletmeleri turizm sektörü içerisinde emek yoğun olarak çalışılan bir alt gruptur. Yiyecek-içecek işletmelerinde üretim ve tüketimin eş zamanlı olması nedeniyle zaman kavramı önemli hale gelmektedir. Diğer bir deyişle zamanla adeta yarışılmaktadır. Dolayısıyla yiyecek-içecek işletmelerinde iş esnasında yoğun bir stres altında da çalışılmaktadır. Tüketicilerin de üretim sürecinin içine dâhil olması bu stresi arttırmaktadır. İnsanın zamanın her diliminde yeme ihtiyacı duyabilmesinden kaynaklı olarak yiyecek-içecek işletmelerinin çalışma saatlerinin diğer işletmelerle kıyaslandığında farklı olduğu görülmektedir. Örneğin, hafta sonu genellikle insanların boş zamanı olurken, yiyecek-içecek işletmesi çalışanları bu sürelerde mesai yapmaktadırlar. Bu gibi nedenlerle yiyecek-içecek işletmesi çalışanları bu sürelerde de ailesi için zaman ayıramamakta ve bu durum iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Hizmet sektöründe, müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesi önemli bir konudur. Hizmetin karşı tarafa nasıl sunulduğu ve çalışanların müşterilerle etkileşim halindeyken sergiledikleri tavır ve davranışlar oldukça önemlidir. Bu bağlamda özellikle turizm gibi emek yoğun sektörlerde çalışanların davranışlarının anlaşılması gerekmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyumunu üzerine ne düzeyde etkisi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Diğer taraftan bu araştırma, çalışan davranışlarının anlaşılması bakımından da önemli görülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İş-Aile Çatışması/Aile-İş Çatışması

Toplumun en küçük yapı taşı olan aile, insanların içinde doğdukları ve büyüdüğü önemli bir alandır. İnsanlar belirli bir yaştan sonra ekonomik ve diğer yaşamsal gereksinimleri karşılamak amacıyla çalışmak durumdadırlar. Çalışan insanlar günün önemli bir bölümünü iş yerlerinde veya aileleriyle birlikte evlerinde geçirirler. Dolayısıyla bireylerin hayata dair beklentileri işleri ya da aileleriyle ilgilidir. Bir bireyden beklentiler çoğunlukla kişinin, iş çevresinin ve aile fertlerinin ondan beklentileridir. Kısacası iş ve aile faktörü hemen her insanın hayatındaki en önemli iki unsurdur (Özdevecioğlu ve Doruk; 2009: 71). Aile ve çalışma hayatı insan yaşamının iki önemli alanını oluştursa da bireyin hayatı temelde bir bütündür. Bireyin hayatında iç içe geçmiş halde bulunan iş ve aile rolleri sürekli etkileşim halindedir. Bir alandaki olumlu ya da olumsuz durum diğer alanı kolaylıkla etkileyebilmektedir. Yaşanılan duruma göre pozitif ve negatif etkiler gösterebilmektedir (Arslan, 2012: 100).

İş-aile çatışmasına yönelik gerçekleştirilen alan yazın taramasında Greenhaus ve Beutell tarafından yapılmış olan tanımlamanın kabul edildiği görülmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985)'e göre iş-aile çatışması, “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” dur. Parasuraman ve Simmers (2001), iş ve aile rollerindeki uyumsuzluk durumunun aynı zamanlı olarak ortaya çıkmasından dolayı iş-aile çatışmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Benzer bir tanıma göre, iş-aile çatışması, bir örgütün ve bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen roller arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunu ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238).

Greenhaus ve Beutel (1985) iş aile çatışmasının, zaman, duygu ve davranış olarak üç temelde yaşanabileceğini ifade etmektedir. Buna göre, zaman temelli çatışma (time-based), bir role yönelik zamanın diğer rolde geçirilecek zamanı ihlal etmesine dayanmaktadır. Gerginlik-temelli çatışma (strain-based), bir rol halindeyken yaşanan huzursuzluk, bitkinlik, gerginlik ve benzeri duyguların diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır. Davranış-temelli çatışma (behavior-based) bir role yönelik davranışlarla

diğer bir role yönelik davranışlar arasında ortaya uyumsuzluk durumu çıktığında kendini göstermektedir. Bu üç temelde gerçekleşen roller arasındaki çatışma, aile-iş ve iş-aile olmak üzere iki yönlüdür (Guttek, Searle ve Klepa, 1991; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004). Genel anlamda iş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının karşılıklı olarak uyumsuz olduğunda roller arasındaki çatışma durumunun ortaya çıkmasını konu almaktadır. İş-aile çatışması, birçok kişinin yaşadığı bir stres kaynağıdır (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000: 249). İş ve aile olmak üzere hayatın iki temel yönüne ilişkin bu roller de karşılıklı ilişkiler görülmekte ve bir çatışmadaki değişim diğer çatışmaya yansiyabilmekte ya da iki çatışma türü de birlikte değişim gösterebilmektedir (Yüksel, 2005: 304).

Bir rol bir birey için ne kadar önemliyse, o kişi o role o kadar fazla zaman ve enerji harcar. Bu durumda da diğer rol için daha az zaman ve enerji harcanır (Cinamon ve Rich, 2002: 531). İş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmakta ancak çatışmayı ortaya çıkaran ya da tetikleyen unsurlar açısından bakıldığında bu çatışmalar birbirinden farklılık göstermektedir. İş-aile çatışmasında iş yerinden aile içine taşınan sorunlar bir çatışma halini yaratırken; aile-iş çatışmasında aile içinden iş yerine taşınan sorunlar çatışma halini yaratmaktadır. Araştırmacılar, iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha yoğun olarak yaşandığını ifade etmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 213). Özerklik durumu, örgütün büyüklüğü, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, düşük ücret, fazla mesai, üst yönetimin olumsuz tavrı, çalışan performansı, iş ilişkileri, aile ilişkileri ve beklentileri, çocuk sayısı, sağlık durumu, yaş ve gelir gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş-aile çatışmasının en önemli nedenleri arasında yer almaktadır (Parasuman ve Simmers, 2001: 555; Cinamon, Rich ve Westman, 2007: 251; Turunç ve Erkuş, 2010: 418).

Bu stres yapıcılar iş-aile çatışmasının şiddetini arttırabilirken; bireyin fiziksel ve zihinsel enerjisini tüketerek işyerinde kendisini olumsuz yönde etkileyebilecek işlevler de iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasının yarattığı gerginliğin iş kaynaklı bitkinliği, iş kaygısını, iş stresini ve işe yabancılaşmayı arttırdığını (Turgut, 2011: 159) ve bunların sonucunda işten ayrılma niyetinin ve durumunun (Greenhaus, Parasuraman ve Collins, 2001) ayrıca aile ve genel yaşam tatminsizliğinin (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983; Adams, King ve King, 1996) ortaya çıktığını göstermektedir. Diğer taraftan aile-iş çatışmasının, işe geç kalma ya da devamsızlık, iş tatminsizliği ve düşük performans gibi durumlara etki ettiği (Frone, Yardley ve Markel, 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999) ortaya konulmuştur.

İlgili alan yazın incelendiğinde iş-aile çatışmasına yönelik farklı alanlarda ve konularda yapılan birçok araştırma ile karşılaşmak mümkündür. Öztoprak ve Delil (2022), iş-aile çatışması ile çalışanların performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yiyecek içecek işletmelerinde çalışan bireylere yönelik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın bulguları, çalışanların iş-aile çatışması ile çalışan performansı arasında ilişki olduğunu ve çatışmanın çalışanların performansı üzerinde %20'lik bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. İnanır ve Dinç (2022), turist rehberlerinde duygusal emek ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın bulguları, rehberlerin duygusal emek düzeylerinin ve iş-aile çatışması düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Eyitmiş ve Sezer (2020), iş-aile yaşam çatışması üzerindeki, iş yükü, iş stresi ve personelin fiziksel çalışma ortam değerlendirmelerinin etkisini analiz etmek amacıyla gıda sektörü çalışanları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın bulgularından hareketle, iş-aile yaşam çatışması üzerinde iş yükü, iş stresi ve personel fiziksel çalışma ortamının pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş yükünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde stresin aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Koç ve Kızanlıkl (2017), çalışanların iş-aile ve aile-iş yaşam çatışma durumu ile iş performansı algısının, bireysel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarına yönelik gerçekleştirdikleri araştırmasında, aile-iş çatışması ile iş performansı algısı arasında negatif yönlü orta düzeyde; iş-aile çatışması ile performans algısı arasında da negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Karatepe ve Karadas (2014) ise Romanya'da yer alan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş-aile ve aile-iş çatışmasının işten ayrılma ve devamsızlık niyetine psikolojik sermayenin etkisini incelemiş ve psikolojik sermayenin iş-aile ve aile-iş çatışmasını negatif yönlü etkilediğini belirlemişlerdir. Öte yandan, Turgut (2011)'un çalışmaya tutkunluk kapsamında iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri incelediği araştırmasında, iş yükü ile esnek çalışma saatlerinin çalışmaya tutkunlukla ilişkilerinde iş-aile çatışmasının ara değişken olduğuna dair bir kısım hipotezlerinin desteklendiği tespit edilmiştir. Turunç ve Çelik (2010) iş-aile ve aile iş çatışma düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri araştırmada, aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdevecioğlu ve Doruk (2009) organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisini değerlendirdikleri araştırmalarında, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam

tatminlerini olumsuz etkilediğini ve aralarındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuca ek olarak iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki ve benzer şekilde yaşam tatmini ile iş tatmini arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Çarıkçı ve Çelikkol (2009)'un iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini değerlendirdikleri araştırmalarında, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişki saptanır iken iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Efeoğlu ve Özgen (2007), çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelenmişlerdir. Araştırma sonuçları, iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş doyum üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğunu; örgütsel bağlılık üzerinde ise negatif yönde etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Yüksel (2005) iş-aile çatışmasının iş tatmini, kariyer tatmini ve iş davranışları ile ilişkisini değerlendirmeye yönelik bir araştırma uygulamıştır. Araştırmacı, her iki tür çatışma arasında aynı yönlü, çatışma ile kolaylaştırma arasında ise ters yönlü bir ilişki olduğunu belirtirken iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olmasına karşılık, kariyer tatmini ile ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur.

Yapılmış bu araştırmaların yanı sıra ilgili alan yazında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına (Frone, Russell, Cooper, 1992; Thomas ve Ganster, 1995; Adams, vd., 1996; Netemeyer, Boles ve Mcmurrian, 1996; Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Kapız, 2002; Byron, 2005; Giray ve Ergin, 2006; Adak, 2007; Turunç ve Erkuş, 2010; Tayfur ve Arslan, 2012; Aras ve Karakiraz, 2013; Özmete ve Eker, 2013; Coşkun, 2013; Mustafayeva ve Bayraktaroglu, 2014; Aktaş ve Gürkan, 2015; Pala, Tepeci ve Timur, 2018; Kahraman ve Çelik, 2018; Beutell ve O.Hare, 2018; French, vd., 2018; Smith, vd., 2018; Pluut, vd., 2018) yönelik farklı alanlar ile incelenmiş birçok araştırma bulunmaktadır.

Yaşam Doyumu

Pavot ve diğerlerine (1991) göre insan sağlığının en önemli belirleyicilerinden biri öznel iyi olma halidir. Bilişsel ve duygusal tarafları olan öznel iyi olma halinin bilişsel tarafını yaşam doyumunu oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile yaşam doyumunu mutluluğun bilişsel yönüdür (Gündoğar, vd., 2007: 15). Diener (2000) insanların hoş duygular hissettiklerinde, ilgi çekici faaliyetlerde bulduklarında, sevinçli durumlar yaşadıklarında ve yaşantılarından memnun olduklarında önemli düzeyde öznel iyi olma hali yaşadıklarını belirtmektedir. Sağlıklı bir ruh sağlığı, hayata dair diğer niteliklerde de bulunmaktadır. Ancak öznel iyi olma hali, bireyin kendi yaşantısına yönelik kendi değerlendirmesi üzerinde durmaktadır.

Neugarten, Havigrust ve Tobin (1961) tarafından ilk kez 1961 yılında ortaya atılan yaşam doyumunu kavramı, bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir şekilde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Çeçen, 2008: 21; Receptoğlu, 2013: 313). Yaşam doyumunu, insanın yaşamla ilgili inanç ve değerlendirmelerinin toplamı veya insanın hayatıyla ilgili genel tutumu olarak da tanımlanabilmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016: 1251). Yaşam doyumunu içinde bulunan yaşantıdan doyum, geçmiş yaşantıdan doyum, gelecek yaşantıdan doyum, yaşamı değiştirme isteği ve bireyin çevresinin o bireyin yaşamına ilişkin görüşlerini temel almaktadır (Diener vd., 1999). Bireyin doyum temelleri; benlik, sağlık, aile, iş, para, serbest zaman ve bireyin yakın çevresini kapsayabilmektedir. Yaşam doyumunu bireylerin yaşama bakış açıları ve yaşamdan beklentileri ve bunun karşılama düzeylerinin neden olduğu psikolojik bir özellik olarak nitelendirilmektedir (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013: 207).

Kendinin farkında olma, kendine güven, öz yeterlilik, faydalı olma, öğrenmeye istekli olma diğer insanlarla ilişkiler kurma, sosyalleşme, iş edinme, eş ilişkisinde içtenlik, çocuk yetiştirme, etkinliklere katılım gibi faktörlerin yaşam doyumuna katkı da bulunduğu ifade edilmektedir (Demir vd., 2021: 193; Gürripek vd., 2021: 280). Diğer taraftan yaşamı anlamlı bulma, yaşamdan mutluluk duyma, bireysel kimlik oluşturma, hedeflere ulaşmaya ilişkin uyum, fiziksel iyi hissetme, ekonomik anlamda güvenlik, başarı algısı ve benzeri faktörler de yaşam doyumuna etki etmektedir (Keser, 2005: 80). Bireyin duygularındaki düzensizlik ise kişilerarası ilişkilerin bozulmasına, kaygı artışına ve ruhsal bozukluklara neden olabilmektedir. Bu durum karşısında ise bireyin yaşam doyumunu olumsuz olarak etkilenmektedir (Tümkiye, vd., 2016: 2).

İlgili alan yazında incelendiğinde yaşam doyumuna yönelik farklı alanlarda ve konularda yapılan birçok araştırma ile karşılaşmak mümkündür. Bulut ve Yıldız'ın (2020) bireyin cinsiyet özelliği ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığına ilişkin yapmış oldukları araştırmada; yaşam doyumunu, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık değişkenlerinde kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Şad ve Şahin (2018)'in tükenmişliğin çalışanların yaşam doyumuna etkisini tespit etmek amacıyla otel çalışanlarına yönelik uyguladıkları araştırmalarında, tükenmişlik ile cinsiyet, eğitim düzeyi, aylık gelir, günlük çalışma süresi, bireyin konumu, çalışılan departman arasında ve yaşam doyumunu ile eğitim düzeyi, aylık gelir, turizm eğitimi, bireyin konumu, çalışılan departman arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca otelin

konumuna göre tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerinin farklılaştığı ortaya konulmuştur. Araştırmanın sonucunda, otel çalışanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça yaşam doyumunun azaldığı tespit edilmiştir.

Tümkiye vd. (2016) ise üniversite öğretim elemanlarının duygusal zekâ yetenekleri, mizah tarzları ve yaşam doyumlarının akademik unvan değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını, duygusal zekâ yeteneklerinin, mizah tarzları ve yaşam doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının duygusal zekânın kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyum ve stresle başa çıkma alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlemlenirken genel ruh durumu boyutunda ise farklılaşmanın olmadığını gözlemlenmiştir. Öğretim elemanlarının mizah tarzlarının akademik unvana göre sadece saldırgan mizah tarzında farklılaştığı ortaya konulmuştur. Yaşam doyumunun akademik unvana göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

Recepoglu (2013) öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırmanın sonucunda yaşam doyum ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda öğretmen adaylarının yaşam doyumları yaşa, öğrenim türüne, öğrenim gördüğü bölüme ve ailede öğretmen olup olmamasına göre anlamlı şekilde farklılık göstermemekte iken cinsiyete ve üniversiteye yerleşme sırasına göre anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Algılanan anne-baba tutumları, sınıf düzeyi ve algılanan akademik başarı, diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazla sayıdaki yaşam doyum boyutuyla ilişkili bulunmuştur. Yılmaz, Keser ve Yorgun'un (2010) konaklama sektörü çalışanlarının iş ve yaşam doyumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, çalışanların işlerinden ve yaşamlarından kısmen memnun oldukları ve düşük işten ayrılma niyeti gösterdikleri saptanmıştır.

Akandere, Acar ve Baştuğ'un (2009) fiziksel, zihinsel ve hem fiziksel hem zihinsel engelli çocuğa sahip olan ailelerin umutsuzluk ve yaşam doyum düzeylerinin belirlendiği araştırmalarında, fiziksel, zihinsel ve hem fiziksel hem zihinsel engelli çocuğa sahip ailelerin umutsuzluk ve yaşam doyum düzeyleri ile yaş, engeli çocuğun cinsiyeti, eğitim ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise ilköğretim II. kademe öğrencilerinin genel yaşam doyumları ve farklı alanlardaki yaşam doyumlarının, bazı kişisel ve ailesel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Araştırma bulguları, ilk ergenlik evresindeki ilköğretim öğrencilerinin bazı kişisel ve ailesel özelliklerinin en çok aile doyum ile ilişkili olduğu; bunu sırasıyla genel yaşam doyum, benlik, okul, arkadaş ve yaşanan çevre doyumunun izlediğini ortaya koymuştur (Çivitçi, 2009).

Saldamlı'nın (2008) otel işletmelerinde departman yöneticisi olarak çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemek ve yaşam doyumlarına etkilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, iş tatmin oranının yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği ancak bu etkinin sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Gündoğar vd.'nin (2007) üniversitedeki öğrencilerin yaşam doyumunu yordayan etkenleri inceleyen araştırmalarında, öğrencilerin Türkiye şartlarında eğitim sisteminde bir üniversite programına yerleşebilmiş olmaları önemli bir engeli aşmak gibi görünse de, ilgi alanlarına tam olarak uymayan bir eğitime devam ediyor olmalarının, yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Yapılan bu araştırmaların yanı sıra alan yazında yaşam doyumuna (Neugarten, vd., 1961; Palmore ve Luikart, 1972; Diener, vd., 1985; Huebner, 1991; Dikmen, 1995; Uyguc, vd., 1998; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Diener, Oishi ve Lucas, 2009; Lucas, vd., 2004; Avcıoğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Peterson, Park ve Seligman, 2005; Çeçen, 2008; Altay ve Avcı, 2009; Diener ve Diener, 1995; Pavot ve Diener, 1993; Yılmaz ve Altınok, 2009; Özgür, Gümüş ve Durdu, 2010; Akgündüz, 2013; Şimşek ve Aktaş, 2014; Kim, vd., 2018; Miller, Zivnuska ve Kacmar, 2019; Oğuz ve Şenel, 2021) yönelik farklı alanlar da incelenmiş birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak, yiyecek ve içecek işletmelerinde iş-aile çatışmasının yaşam doyumuna etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılamamış olması bu çalışmanın önemli olduğunu düşündürmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada, turizm sektörü içerisinde yer alan yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyumları üzerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amacın tespit edilmesine yönelik aşağıda test edilecek hipotezlere yer verilmiştir.

H1: Çalışanlar iş-aile çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.

H2: Çalışanlar zamana dayalı iş-aile çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.

H3: Çalışanlar strese dayalı iş-aile çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.

H4: Çalışanlar aile-iş çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.

H5: Çalışanlar zamana dayalı aile-iş çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.

H6: Çalışanlar strese dayalı aile-iş çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.

Ana kütle-Örnekleme-Örnekleme

Araştırmanın ana kütesini Türkiye’de bulunan yiyecek ve içecek işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Ancak bu işletmelerdeki çalışanların toplam sayısının kaydı tutan bir platform olmadığından dolayı ana kütle sayımı yapılamamıştır. Bu bağlamda ana kütle sayısının belirsizliği söz konusu olmuştur. Ana kütle belirsiz olduğu durumlarda %95 güvenilirlik düzeyinde örneklem 384 kişi olarak kabul edilmektedir (Kozak, 2018: 103). Ayrıca araştırmanın örnekleme yöntemi olarak uygun durum örnekleme tekniği kullanılmıştır. Uygun durum örnekleme tekniği, araştırma yapılacak birey ya da grupların araştırma sürecine dâhil edilmesinin daha kolay ulaşılabilir olmasıyla ilişkilidir (Ekiz, 2017: 106). Bu bağlamda Samsun ilinde faaliyet gösteren 47 yiyecek ve içecek işletmesindeki 500 çalışana soru formu dağıtılmıştır. Ancak, dağıtılan soru formlarının doldurulmak istenmemesi, zaman kısıtlılığının bildirilmesi ve bazı işletme yönetimlerinin araştırmaya izin vermemesi gibi nedenlerden dolayı 343 soru formundan geri dönüş alınabilmiştir. Kontroller sonucunda 43 adet eksik ve hatalı soru formu araştırma dışı tutulmuş ve toplamda elde edilen 300 soru formu değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri, nicel araştırma yöntemlerinden birincil veri toplama tekniği olan yapılandırılmış soru formu (anket) ile elde edilmiştir. Soru formu yiyecek-içecek işletmesi çalışanlarına 15-20 Nisan 2018 tarihleri arasında bırak-topla tekniği ile uygulanmıştır. Verilerin 2018 yılında toplanmış olması nedeniyle etik kurul izni alınmasına gerek duyulmamıştır. Soru formunun iş-aile çatışmasını belirlemeye yönelik 33 ifadesi Lambert ve diğerlerinin (2006) çalışmasından alınmıştır. Bu ifadelerden 8’i “zamana dayalı iş-aile çatışması”, 12’si “strese dayalı iş-aile çatışması”, 9’u “zamana dayalı aile-iş çatışması” ve 4’ü “strese dayalı aile-iş çatışmasına” ilişkindir. Soru formunun ikinci kısmını oluşturan yaşam doyumunu ölçmeye yönelik tek boyutlu olan ve 5 ifadeden oluşan ölçek Diener vd.’nin (1985) çalışmasından alınmıştır. Soru formunun yanıtlarının tercihinde 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Yanıtlar, (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında sıralanmaktadır.

Veri Analiz Süreci

Elde edilen veriler, sosyal bilimler için kullanılan paket programı ile analiz edilmiş ve anlamlılık analizlerinde $p \leq 0,05$ düzeyi aranmıştır. Araştırmanın verilerine öncelikle güvenilirlik ölçümü yapılmış ardından doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini incelemeye yönelik frekans ve yüzde (%) dağılımları incelenmiştir. Demografik özelliklere göre boyutlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Varyansların eşit olması durumunda PostHoc testleri; LSD, Tukey ve Sheffe gibi analizler; varyansların eşit olmaması durumunda ise Tamhane, Dunnett gibi analizler uygulanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:186-189). Varyansların eşit olmaması durumunda F testi (Anova) yerine Welch testi veya Brown-Forsythe testleri önerilmektedir (Çelik, 2021). Tüm demografik değişkenlere göre öncelikle varyansların homojenliği test edilmiş ve homojen olmadığı görülmüştür. Bu nedenle Welch testi ile farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesine yönelik ilişkinin tespit edilmesi amacıyla verilere korelasyon analizi yapılarak ardından ilişkiler arası nedenselliği belirleyebilmeye yönelik regresyon analizi uygulanmıştır. Anlamlı bir farklılığın ve etkinin olduğu durumlarda ilgili hipotezler kabul edilmiş; anlamlı bir farklılığın ve etkinin olmadığı durumlarda ilgili hipotezler reddedilmiştir.

Bulgular

Araştırma verilerine öncelikle güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Güvenilirlik analizinde güvenilirlik katsayısı 0 ve 1 arasında değer almakta ve bu değer 1’e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006: 286). Toplamda 38 ifadeden oluşan ölçeğin 7 ifadesi düşük değere sahip olduğu için ölçekten çıkarılmış ve 31 ifadenin Cronbach’s Alpha katsayısı (Tablo:1) incelenmiştir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

BOYUTLAR	Cronbach's Alpha	İfadelere Göre Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	n
<i>Tüm Ölçek</i>	,891	,892	31
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	,827	,828	7
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	,877	,878	10
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	,845	,845	4
Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	,840	,841	5
İş Aile Çatışması Tüm Ölçek	,924	,924	26
Yaşam Doymumu	,813	,824	5

Tablo 1’de tüm ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısının 0,892 olduğu görülmektedir. 26 ifadeden oluşan iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,924 iken 5 ifadeden oluşan yaşam doymumu ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,824’dır. Buradan hareketle kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyi yüksek düzeydedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve iş-aile aile-iş çatışması ölçeğinin analiz sırasında uyum iyiliği değerlerini düşüren (X^2/DF : 3.471, RMSEA: 0.91) ve faktör yükleri 0,40’ın altında olan 8, 9, 10, 25, 26, 27 ve 33 nolu ifadeler analizden çıkarılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzeltmelerden sonra tekrar test edilmiş (X^2/DF : 1.573, GFI: 0.891, AGFI: 0.862, CFI: 0.951, NFI: 0.879, PGFI: 0.704, PNFI: 0.741, RMSEA: 0.044, RMR: 0.057) ve ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (bkz. Meydan ve Şeşen, 2015).

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Analiz bulgularına göre katılımcıların %61,7’sinin erkek ve %38,3’ünün kadın olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımlarının incelenmesi sonucunda; %4’ünün 20 yaş altında, % 38,7’sinin 21-25 yaş aralığında, %24’ünün 26-30 yaş aralığında, %18’inin 31-35 yaş aralığında, %11’inin 36-40 yaş aralığında ve %4,3’ünün 41 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Demografik özelliklerden eğitim durumunun incelenmesi sonucunda; %9,3’ünün ilköğretim, %36’sının lise ve dengi, %23’ünün ön lisans, %31,6’sının lisans ve lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %30,7’si 1 yıl ve daha az, %39,3’ü 2-4 yıl, %20’si 5-7 yıl, %7,7’si 8-10 yıl ve %2,3’ü 11 yıl ve üzeri olmak üzere aynı işletmede çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların %8,7’si 1 yıl ve daha az, %25’i 2-4 yıl, %37’si 5-7 yıl, %20’si 8-10 yıl ve %9,3’ü 11 yıl ve üzeri olmak üzere turizm sektöründe çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Farklılık Analizleri

Farklılık analizleri sonucunda gruplar arasında sadece anlamlı farklılık çıkan ifadeler değerlendirildiğinde ortaya şu bulgular çıkmaktadır;

Eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde; (Tamhane testi) strese dayalı iş-aile çatışması boyutunda (sig. 0,002) lisans düzeyi (ort. 3,10) ile ilköğretim düzeyi (ort. 3,61) arasında (sig. 0,033) ve yine lisans düzeyi ile orta öğretim düzeyi (ort. 3,48) arasında (sig. 0,002) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre strese dayalı aile-iş çatışması boyutunda (sig. 0,000) lisans düzeyi (ort. 2,89) ile ilköğretim düzeyi (ort. 3,53) arasında (sig. 0,001); lisans düzeyi ile orta öğretim düzeyi (ort. 3,31) arasında (sig. 0,002); lisans düzeyi ile ön lisans düzeyi (ort. 3,30) arasında (sig. 0,015) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine göre zamana dayalı aile-iş çatışması boyutunda (sig.,001) lisans düzeyi (ort. 3,05) ile orta öğretim düzeyi (ort. 3,41) arasında (sig. 0,018); lisans düzeyi ile ön lisans (ort. 3,59) arasında (sig. 0,000) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular göre, eğitim seviyesi arttıkça “strese dayalı aile-iş ve iş-aile çatışmasının” azaldığı izlenmiştir. Diğer taraftan yine eğitim seviyesi arttıkça “zamana dayalı aile-iş çatışmasının” da azaldığı gözlemlenmiştir.

Çalışılan pozisyona göre gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelendiğinde; zamana dayalı iş-aile çatışması boyutunda (sig. 0,003) işgören (ort. 3,42) ile genel müdür yardımcısı (ort. 2,88) arasında (sig. 0,013); zamana dayalı aile-iş çatışması boyutunda (sig. 0,000) genel müdür (ort. 2,27) ile işgören (ort. 3,48)

arasında (sig.0,023); genel müdür ile şef düzeyi (ort. 3,34) arasında (sig. 0,046) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca zamana dayalı aile-iş çatışması boyutunda işgören ile genel müdür yardımcısı (ort. 2,86) arasında (sig. 0,015) anlamlı farklılık belirlemiştir. Elde edilen bulgular göre, alt düzey kademedeki çalışanların zamana dayalı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı gözlemlenmiştir.

İşletmede çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelendiğinde; zamana dayalı iş-aile çatışması boyutunda (sig. 0,010) 11 yıl ve üzeri (ort. 3,95) ile 5-7 yıl (ort. 3,15) arasında (sig. 0,026); zamana dayalı aile-iş çatışması boyutunda (sig. 0,007) 11 yıl ve üzeri (ort. 4,03) ile 2-4 yıl (ort. 3,29) arasında (sig. 0,043); 11 yıl ile 5-7 yıl (ort. 3,21) arasında (sig. 0,019) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, işletmede uzun süre çalışanların diğer çalışanlara oranla zamanlarının hem iş yerleri için hem de aileleri için yetmediği ve bu zamansızlık nedeniyle de her iki yönlüde çatışma yaşadığı gözlemlenmiştir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş iki değişken arasında ilişki ya da bağımlılık olup olmadığını; eğer var ise yönünü ve gücünü gösteren bir analizdir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 224). İş-aile ve aile-iş çatışmasının boyutları ve yaşam doyumu arasında yapılan korelasyon analizi tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

		Yaşam Doyumu	Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması
Yaşam Doyumu	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
	n	300				
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	Pearson Correlation	-,122*	1			
	Sig. (2-tailed)	0,035				
	n	300	300			
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	Pearson Correlation	-,145*	,576**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000			
	n	300	300	300		
Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	Pearson Correlation	0,040	,359**	,516**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,491	0,000	0,000		
	n	300	300	300	300	
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	Pearson Correlation	-,144*	,505**	,601**	,436**	1
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000	0,000	0,000	
	n	300	300	300	300	300

** .01 önem derecesine göre (2-tailed). * .05 önem derecesine göre (2-tailed).

Tablo 2’de sunulduğu üzere korelasyon katsayıları incelendiğinde; iş-aile ve aile-iş çatışmasının boyutlarından olan zamana dayalı iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında %99 güven aralığında 0,12 oranında düşük negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Strese dayalı iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında 0,14’lük çok düşük ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Zamana dayalı aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında 0,14’lük çok düşük ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Strese dayalı aile-iş çatışması boyutu ile yaşam doyumu arasında ise bir ilişki tespit edilememiştir.

Regresyon Analizi

Korelasyon analizi, değişkenler arası ilişkinin yönünü ve düzeyini belirleyen ancak; nedenselliği açıklamakta sınırlılık gösteren bir analiz yöntemidir. Dolayısıyla nedenselliği belirleyebilmeye ilişkin regresyon analizi kullanılmaktadır (Gürripek, 2018). Bu amaçla, aile-iş ve iş-aile çatışmalarının boyutları ile yaşam doyumu arasındaki nedenselliği belirleyebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3’de zamana dayalı iş-aile çatışması boyutunun yaşam doyumu üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışmasının Yaşam Doymu Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Önem	Beta	T
1	0,122	0,015	0,012	4,508	0,035	-0,122	-2,123

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre zamana dayalı iş-aile çatışması, yaşam doyumunun % 1,5'ini açıklamaktadır. Tablo 4'de strese dayalı iş-aile çatışması boyutunun yaşam doymu üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4. Strese Dayalı İş-Aile Çatışmasının Yaşam Doymu Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Önem	Beta	T
1	0,145	0,021	0,018	5,027	0,012	-0,145	-2,534

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre strese dayalı iş-aile çatışması, yaşam doyumunun % 2,1'ini açıklamaktadır. Tablo 5'de zamana dayalı aile-iş çatışması boyutunun yaşam doymu üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5. Zamana Dayalı Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doymu Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Önem	Beta	T
1	0,144	0,021	0,018	6,327	0,012	-0,144	-2,515

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre zamana dayalı aile-iş çatışması, yaşam doyumunun % 2,1'ini açıklamaktadır. Tablo 6'da aile-iş çatışmasının yaşam doymu üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 6. Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doymu Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	Önem	Beta	T
1	0,184	0,034	0,027	5,198	0,006	-0,184	12,240

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre aile-iş çatışması (zamana dayalı + strese dayalı), yaşam doyumunun % 2,7'sini açıklamaktadır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri doğrultusunda araştırma hipotezlerinin testi Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Hipotez	Kabul/Ret
H ₁	Çalışanlar iş-aile çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.	KABUL
H ₂	Çalışanlar zamana dayalı iş-aile çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.	KABUL
H ₃	Çalışanlar strese dayalı iş-aile çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.	KABUL
H ₄	Çalışanlar aile-iş çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır	KABUL
H ₅	Çalışanlar zamana dayalı aile-iş çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.	KABUL
H ₆	Çalışanlar strese dayalı aile-iş çatışması yaşadıklarında bu durumun yaşam doyumları üzerine bir etkisi vardır.	RET

Mevcut araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin 5'i kabul edilir iken 1'i ret edilmiştir. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doymu üzerinde düşük düzeyde de olsa bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Mevcut çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu düşük düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Her ne kadar alan yazında iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Dursun ve İstar, 2014; Fırat ve Cula, 2016; Şentürk ve Bayraktar, 2018; Gölpek Karababa, 2021) belirten araştırmalar bulunsa da, düşük düzeyde etkilediğini belirten araştırmalarda bulunmaktadır. Bu araştırmalar da mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu'nun (2014) İngiltere ve Türkiye'deki akademisyenleri karşılaştırdıkları araştırmalarında Türkiye'deki akademisyenlerin İngiltere'deki akademisyenlere göre yaşam doyumlarının daha düşük oranda etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Karaca ve Dede'nin (2017)

kamu sektöründeki kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında doğru yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Öte yandan alan yazında iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Türker ve Çelik'in (2019) ilkökul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik uygulama yaptıkları araştırmalarında iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Şimşek ve Koç'un (2020) bilişim sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında aile-iş çatışması ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda; eğitim seviyesi arttıkça “strese dayalı aile-iş ve iş-aile çatışmasının” azaldığı izlenmiştir. Diğer taraftan yine eğitim seviyesi arttıkça “zamana dayalı aile-iş çatışmasının” da azaldığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle eğitim düzeyinin çalışanlar üzerindeki etkisi dikkat çekmektedir. Bireyin eğitim seviyesi arttıkça davranışlarında tutarlılık izlenebilmektedir. Çünkü problem çözücü becerilere sahip olabilmek ancak eğitimle gerçekleşebilmektedir. Hem bireysel hem de evrensel bir kültürle bilgi seviyesi yüksek sağlıklı bir toplum yetiştirmek ancak eğitimle mümkün olabilmektedir (Çakmak, 2008: 34). Bu bağlamda çalışanların eğitim seviyesi iş-aile ile aile-iş çatışmalarında belirleyici rol oynayabilmektedir. Araştırmanın diğer bir bulgusunda alt düzey kademedeki çalışanların zamana dayalı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum da yine eğitimin belirleyici olduğu tahmin edilmektedir. Ancak araştırmanın bulguları pozisyon durumu arttıkça eğitim düzeyinin de artmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu ortaya çelişkili bir durum çıkarmaktadır. Eğitim düzeyi sadece akademik ve okul kökenli olarak değerlendirilmez ve bireyin kendini geliştirip eğitmesi kapsamında da değerlendirilirse bu çelişki açıklanabilmektedir. Çünkü uzun dönem tecrübe sahibi olmak, kriz anlarını yönetebilme becerilerine sahip olmak, okul dışı eğitim programlarına katılmak gibi konular da eğitimin bir parçası olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kişisel eğitimlerin eksikliğinde de çatışma durumunun ortaya çıkabileceği tahmin edilmektedir.

Araştırmanın bir başka bulgusunda, işletmede uzun süre çalışanların zamana dayalı iş-aile ile aile-iş çatışması yaşadıkları ve dolayısıyla yaşam doyumlarının düştüğü saptanmıştır. Bu durum uzun süre emek-yoğun çalışanlarda tükenmişlik düzeylerinin diğerlerine oranla daha yüksek olmasıyla tahminlenebilir. Çünkü aynı işletmede uzun süre çalışan birey işletmeyi benimser ve daha fazla sorumluluk almaktan kaçınmaz. Aynı şekilde işletme de uzun süre çalışan bireye daha fazla güvenerek sorumluluklarını artırır. Bu bağlamda çalışan birey zamanını ailesi ile iş yeri arasında bölümlendiremeyerek kontrol altına alamayabilir. Böylelikle çatışma durumu daha mümkün hale gelirken yaşam doyumu da olumsuz olarak etkilenebilmektedir.

Sonuç olarak, turizm sektöründe yer alan yiyecek ve içecek işletmelerinin çalışanlarının iş yerlerinde yaşadıkları problemleri ailelerine yansıtmadıkları ya da düşük düzeyde yansıtırsalar bile bu durumun aile içinde aile bütçelerine ekonomik olarak katkı sağladığı için hoş karşılandığı düşünülmektedir. Aynı şekilde aile içinde yaşadıkları problemleri de iş yerlerine yansıtılmamaktadırlar. Ekonomik sıkıntıların belirgin olduğu günümüz koşullarında çalışanların enerjilerini iş ve aile arasında dağıtmaya çalıştıkları ve işlerini daha belirgin bir şekilde tercih ettikleri düşünülmektedir. Bu durum kültürel ve ekonomik kaygıların profesyonel bir yaklaşımı olarak açıklanabilmektedir.

Mevcut araştırma, anakütlenin tamamına ulaşılmasının getirdiği zorluklar nedeniyle Samsun ilindeki yiyecek-içecek işletmelerinin çalışanlarıyla sınırlı kalmıştır. Sınırlılıkların aşılmasına yönelik benzer araştırmalar daha geniş bir anakütleyi temsil edecek şekilde yapılabilir. Emek-yoğun çalışılan yiyecek-içecek işletmelerinin iş yükü ve mesleki tükenmişlik gibi değişkenlerle de iş-aile çatışmasına ve yaşam doyumuna etkisi incelenebilir.

Kaynakça

- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, 2007 (17), 137-152.
- Adams, G.A., King, L.A. ve King, D.W. (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), 411-420. DOI: 10.1037//0021-9010.81.4.411.
- Akandere, M., Acar, M. ve Baştuğ, G. (2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009(22), 23-32.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.

- Aktaş, H. ve Gürkan, G.Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154. DOI: 10.31671/dogus.2018.66.
- Altay, B. ve Avcı, İ.A. (2009). Huzurevinde yaşayan yaşlılarda özbakım gücü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Dicle Tıp Dergisi*, 36(4), 275-282.
- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-13.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1) 99-114.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2005(14), 115-129.
- Beutell, N. ve O'hare, M. (2018). Work schedule and work schedule control fit: work-family conflict, work-family synergy, gender, and satisfaction. *SSRN Electronic Journal*, 2018(Ocak). DOI: 10.2139/ssrn.3105671.
- Bulut, M.B. ve Yıldız, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin yaşam doyumlarına etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(2), 397-412.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. DOI: 10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. ve Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. DOI: 10.1006/jvbe.1999.1713.
- Cinamon, R.G. ve Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11), 531-541. DOI: 10.1023/A:1022021804846.
- Cinamon, R.G., Rich Y. ve Westman M. (2007). Teachers' occupations-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x.
- Coşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin ekonomiye ve kalkınmaya etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008(11), 33-41.
- Çarıkcı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009(9), 153-170.
- Çeçen, A.R. (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benliksaygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(1), 19-30.
- Çelik, Ş. (2021). Varyansların homojen olmadığı durumlarda grup ortalamalarının eşitliğinde alternatif testlerin kullanımı. *Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1): 36-47.
- Çivitci, A. (2009). İlköğretim öğrencilerinde yaşam doyumu: bazı kişisel ve ailesel özelliklerin rolü. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 29-52.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59). 1250-1262. DOI: 10.17755/esosder.263229.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Çırak Kurt, S. ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206. DOI: 10.33308/26674874.2021351256.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. DOI: 10.1207/s15327752jpa4901_13.

- Diener, E.D. ve Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663. DOI: 10.1037/0022-3514.68.4.653.
- Diener, E.D., Suh, E.M., Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-303. DOI: 10.1037/0033-2909.125.2.276.
- Diener, E.D., Oishi, S. ve Lucas, R.E. (2009). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. S.J. Lopez ve C.R. Snyder (Eds). *The Oxford handbook of positive psychology (second edition)* içinde (187-194). New York: Oxford University Press Inc.
- Dikmen, A.A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140. DOI: 10.1501/SBFder_0000001851.
- Dursun, S. ve İhtar E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekiz, D. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (5. Baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eyitmiş, A.M. ve Sezer, F. (2020). İş yükünün iş aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde, stresin ve çalışma ortamının durumsal etki analizi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 45-66. DOI: 10.30561/sinopusd.912276.
- Fırat, Z.M. ve Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuna üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- French, K.A., Dumani, S., Allen, T.D. ve Shockley, K.M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. DOI: 10.1037/bul0000120.
- Frone, M.R., Russell, M. ve Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. DOI: 10.1037//0021-9010.77.1.65.
- Frone, M.R., Yardley, J.K. ve Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. DOI: 10.1006/jvbe.1996.1577.
- Giray, M.D. ve Ergin, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Gölpek Karababa, A. (2021). *Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ile yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI: 10.2307/258214.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., ve Collins, K.M. (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(2), 91–100. DOI: 10.1037//1076-8998.6.2.91.
- Gutek, B., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, (76), 560–568. DOI: 10.1037/0021-9010.76.4.560.
- Gündoğar, D., Gül, S.S., Uskun, E., Demirci, S. ve Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10(1), 14-27.
- Güripek, E. ve Usta, Ö. (2018). Turizm destinasyonlarının rekabet gücünün artırılmasında stratejik destinasyon yönetimi: Çeşme Alaçatı destinasyonu üzerine bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 496-523. DOI: 10.21325/jotags.2018.321.
- Güripek, E., İnce, C. ve Eren, S. (2021). Bireysel yenilikçilik sınıflandırması ve öz yeterlilik ilişkisi: Mutfak çalışanlarında bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-OPUS*, 17(33), 278-302. DOI: 10.26466/opus.816491.

- Huebner, E.S. (1991). Initial development of the student's life satisfaction scale. *School Psychology International*, 12(3), 231-240. DOI: 10.1177/0143034391123010.
- İnanır, İ. ve Tetik Dinç, N. (2022). Turist rehberlerinde duygusal emek ve iş-aile çatışması ilişkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 227-248. DOI: 10.26677/TR1010.2022.949.
- Karaca, A. ve Dede, N.P. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150-158.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105. DOI: 10.5961/jhes.2018.251.
- Karatepe, O.M. ve Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 2014(43) 132-143. DOI: 10.1016/j.ijhm.2014.09.005.
- Kapız Özen, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Kim, H., Schimmack, U., Oishi, S. ve Tsutsui, Y. (2018). Extraversion and life satisfaction: a cross-cultural examination of student and nationally representative samples. *Journal of Personality*, 86(4), 604-618. DOI: 10.1111/jopy.12339.
- Kirchmeyer, C. ve Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: a test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59-73. DOI: 10.1080/026783799296192.
- Koç, H. ve Kızanlıklılı, M. (2017). İş-aile ve aile-iş yaşamı çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki: otel işletmelerinde bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2017), 117-130.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., ve Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215. DOI: 10.1016/0030-5073(83)90147-2.
- Kozak, M. (2018). *Bilimsel araştırma: tasarım, yazım ve yayım teknikleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Camp, S.D. ve Ventura, L.A. (2006). The impact of work –family conflict on correctional staff: a preliminary. *Criminology and Criminal Justice*, 6(4), 371-387. DOI: 10.1177/1748895806068572.
- Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y. ve Diener, E.D. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8-13. DOI: 10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları, (2. Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, B.K., Zivnuska, S. ve Kacmar, K.M. (2019). Self-perception and life satisfaction. *Personality And Individual Differences*, 139, 321-325. DOI: 10.1016/j.paid.2018.12.003.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-409. DOI: 10.1037/0021-9010.81.4.400.
- Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. ve Tobin, S.S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of gerontology*, 1961(16), 134-143. DOI: 10.1093/geronj/16.2.134.
- Oğuz, Y.E. ve Şenel, E. (2021). Serbest zaman tatmininin ve yaşam doyumunun kuşaklara göre incelenmesi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 4(2), 215-225. DOI: 10.33083/joghat.2021.69.

- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009(33), 69-99.
- Özgür, G., Gümüş, A.B. ve Durdu, B. (2010). Evde ve yurttan kalan üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 25-32.
- Özmete, E. ve Eker, U.I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.
- Öztoprak, M. ve Kardeş Delil, B. (2022). İş-aile çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişkinin yiyecek ve içecek işletmelerinde incelenmesi: Ankara ili örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3), 2193-2211. DOI: 10.21325/jotags.2022.1088.
- Pala, T., Tepeci, M. ve Timur, A. (2018). Duygusal emeğin iş-aile çatışması üzerine etkisi: İzmir şehir otelleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1), 7-18. DOI: 10.17123/atad.435732.
- Palmore, E. ve Luikart, C. (1972). Health and social factors related to life satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, 13(1), 68-80. DOI: 10.2307/2136974.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. DOI: 10.1002/job.102.
- Pavot, W., Diener, E.D., Colvin, C.R. ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57(1), 149-161. DOI: 10.1207/s15327752jpa5701_17.
- Pavot, W. ve Diener, E.D. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. DOI: 10.1037/1040-3590.5.2.164.
- Peterson, C., Park, N. ve Seligman, M.E.P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 6(1), 25-41. DOI: 10.1007/s10902-004-1278-z.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P.L. ve Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. DOI: 10.1016/j.obhdp.2018.02.001.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2013 Özel Sayı (1), 311-326.
- Saldamlı, A. (2008). Otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 693-719.
- Smith, T.D., Hughes, K., Dejoy, D.M. ve Dyal, M.A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292. DOI: 10.1016/j.ssci.2017.12.005.
- Şad, B. ve Şahin, S. (2018). Otel çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumuna etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(2), 461-480. DOI: 10.24010/soid.393320.
- Şentürk, F.K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136. DOI: 10.18037/ausbd.16857.
- Şimşek, M.N. ve Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088. DOI: 10.20491/isarder.2020.1027.
- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.

- Thomas, L.T. ve Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. DOI: 10.1037/0021-9010.80.1.6.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. ve Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. DOI: 10.1006/jvbe.1998.1681.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Tümkiye, S., Hamarta, E., Deniz, M.E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2016). Duygusal zekâ mizah tarzı ve yaşam doyumu: üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 1-18.
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. DOI: 10.16986/HUJE.2018037287.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi (Genişletilmiş 2. Baskı)*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N.H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 193-204.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Ülker Tümlü, G. ve Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213. DOI: 0.5961/jhes.2013.078
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-470.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Wayne, J.H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-230. DOI: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6.