

Sağlık Çalışanlarında İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sistematik Derleme

The Effect of Work-Family Conflict on Organizational Commitment in Health Personnel: Systematic Review

Çağla ISLATTI MUTLU¹, Yasemin ERGÜN¹, Zahide AKSOY², Aysun KÜRKÇÜ²

¹ Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

² Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

Sorumlu Yazar: Çağla ISLATTI MUTLU

E-mail: caglaislatti@gmail.com

Gönderme Tarihi: 16.09.2021

Kabul Tarihi: 23.11.2021

ÖZ

Amaç: İş-aile çatışması uyumsuz rol baskıları sonucu görülen çatışmalardır. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılığın birbiri üzerinde etkisi olan iki unsur olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de bulunan sağlık personelinin yaşadığı iş aile çatışmasının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapılmış ve yayınlanmış çalışmalardan elde edilen bulguların sistematik olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Sistematik derleme türünde yapılan çalışma, Ocak 2021’de Marmara Üniversitesi’nin erişime sunduğu veri tabanlarında ve Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde Ocak 2011-2021 tarihleri arasındaki çalışmaların taranması ile elde edilmiş ve uygunluk kriterlerini karşılayan dört çalışmanın dahil edilmesi sonucu oluşturulmuştur.

Bulgular: İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Değerlendirmeye alınan araştırmalardan, üç çalışmada iş-aile çatışması arttıkça çalışanların örgütsel bağlılığının azalma gösterdiği belirlenirken, bir çalışmada iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılığın etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç: Bu sistematik derleme, konuyla ilgili literatürde yer alan çalışmaların sayıca sınırlı olduğunu ve deneysel, yarı deneysel, niteliksel çalışmaların yapılmadığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

Objective: Work-family conflict (WFC) is the conflict that occurs as a result of incompatible role pressures. WFC and organizational commitment are thought to be two factors that have an effect on each other. This study of work-family conflict experienced by health care workers in Turkey are conducted to determine the effect of organizational commitment. It is aimed to systematically evaluate the findings obtained from studies conducted and published on the subject..

Methods: The study in the systematic review type was obtained by scanning the studies between January 2011-2021 in the databases made available by Marmara University and the Council of Higher Education National Thesis Center in January 2021, and it was created as a result of the inclusion of four studies that meet the eligibility criteria.

Results: It was observed that WFC has an effect on organizational commitment. Among the studies evaluated, it was determined that the organizational commitment of employees decreased as work-family conflict increased in three studies, while it was concluded that work-family conflict and organizational commitment were not effective in one study.

Conclusion: This systematic review has shown that the number of studies in the literature on the subject is limited and that there are no experimental, quasi-experimental or qualitative studies.

Keywords: Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Health Personnel

1. GİRİŞ

Günümüzde hizmet sektöründe çalışanlar çevrenin getirdiği değişimler, müşteri beklentileri ve iş yükünün artması sebepleriyle yoğun iş taleplerine maruz kalmaktadır. Özellikle ağır çalışma şartlarına sahip mesleklerden olan sağlık meslek grupları kendilerini yoğun iş ve aile süreçleri arasında bulmakta ve bu durum hem bireysel hem de kurumsal performansı etkilemektedir (Turuç ve Erkuş, 2010). Çalışanlar ebeveyn, eş, meslek üyesi olmak üzere birçok role sahiptir. Özellikle sağlık çalışanları toplumun sağlığının korunması, geliştirilmesi ve iyileştirilmesinde son derece ciddi bir konumdadır. Hastaların tedavi ve bakım ihtiyaçları, iş akışındaki acil ve ani değişimler, yetersiz malzemeler, çalışma saatlerinin uzunluğu gibi etkenler sağlık çalışanlarının karşılaştığı iş stresörlerindedir. Bu durum çeşitli çatışma ortamlarının yaşanmasına sebep olmaktadır (Erdilek Karabay, 2015).

Çalışanların iş ve aile yaşantıları arasındaki ilişkinin, bireysel başarısına ve mutlu bir aile hayatı sürmesine etkileri ilgi gören bir konudur. Kişilerin yaşam şartlarını sürdürmesinde hem maddi açıdan gelir kaynağı olarak hem de manevi açıdan kendini var etme konusunda iş önemli olmaktadır. Ancak iş kadar önemli ve kişiyi etkileyen bir aile alanı da bulunmaktadır (Özafşarlıoğlu ve Kılıç, 2013). Kişinin işi ve ailesi arasında dengeyi sağlaması önem taşımaktadır. Her zaman iş ve aile alanlarının beklentileri dengeli şekilde sürdürülememektedir (Ghislieri ve ark., 2017). Tarafların beklediği rollerin karşılanmaması çatışmaya neden olmaktadır. İş-aile çatışması olarak isimlendirilen bu durum, kişinin iş alanında sahip olduğu sorumlulukların ailevi sorumluluklarını karşılama engel olması sonucu gerçekleşmektedir (Türesin Tetik ve Köse, 2016).

Roller arası çatışma kategorisinde yer alan iş aile çatışması uyumsuz rol baskıları ile oluşan çift yönlü bir yapıdadır. İşten kaynaklı nedenlerle aile yaşamının etkilenmesi iş – aile çatışması oluştururken, aileden kaynaklı nedenler de iş yaşantısını etkileyerek aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Alan yazın, iş-aile çatışmasına göre aile-iş çatışmasının daha fazla görüldüğünü, erkeklere göre kadınların daha çok iş-aile çatışması yaşadığını ve yönetici desteği ile aile desteğinin çalışanın iş ve aile arasında denge kurmasında destekleyici olduğunu ifade etmektedir (Sharma ve ark., 2016; Mas-Machuca ve ark., 2016; Ho ve ark., 2010). Ayrıca doğu ve batı kültürüne sahip ülkeler karşılaştırıldığında doğu kültürüne sahip ülkelerde daha fazla aile iş çatışması görülmüştür. Batı kültürüne sahip ülkelerde ise daha yüksek iş aile çatışması puanı elde edilmiştir. Bu durum iş aile çatışması üzerindeki kültürel etkiyi ortaya koymuştur (Hassan ve ark., 2010; Shaffer ve ark., 2011).

Pandemi süreci sağlık çalışanlarında iş ve aile bağlamının önemini arttırmıştır. Covid-19 hastasına bakım veren hemşireler daha fazla iş yükü, endişe, uyku problemleri ve mental sağlık sorunları bildirmiştir (Shoja ve ark., 2020; Muller ve ark., 2020). Ancak aile desteği ve sosyal destek alan hemşirelerin daha az sağlık sorunu ile karşılaştığı görülmüştür (Maben ve Bridges, 2020). İş talepleri, çalışma koşulları,

hemşirelerin kendilerine virüs bulaşma ve ailelerine virüsü taşıma riski daha fazla iş-aile çatışması yaşamasına neden olmuştur (Sedaroglu, 2021; Baki ve Piyal, 2020).

Çalışanlar aile hayatında kazandıkları yetkinlik ve pozitif duyguları iş hayatına aktararak daha verimli çalışmakta ve olumlu çıktılar elde etmektedir. Ancak bunun tam tersi olarak olumsuz iş ve aile ilişkisi birbirini negatif yönlü etkilemektedir (Bektaş ve Çetin, 2020). İşin neden olduğu üzüntü, düş kırıklığı ve memnuniyetsizlik bireyin özel hayatını, ailesi ve arkadaşları ile etkileşimini, fiziksel ve mental sağlık düzeyini azalmaktadır. Bu nedenle iş-aile çatışması seviyelerinin tespit edilmesi, örgütün devamlılığı ve çalışanların örgüte bağlılıkları açısından önemlidir (Çarıklı ve Çelikkol, 2009).

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt hedeflerine ve amaçlarına inanması, bunları gerçekleştirebilmek için yoğun çaba göstermesi, örgütün bir üyesi olarak varlığını sürdürmeye devam etmek istemesi olarak açıklanmaktadır (Taşkaya ve Şahin, 2011). Sağlık hizmeti sunan kurumlar yoğun teknoloji kullanımı ve verilen hizmetin ciddiyeti nedeniyle nitelikli personele ihtiyaç duymaktadır. Aranılan kriterlere uygun personeli bünyesinde tutarak hizmet kalitesini arttırmak örgütsel bağlılığı gündeme getirmektedir (Ulusoy ve ark., 2019).

Çalışanların örgüt ile kendilerini özdeşleştirmeleri ve bağlılık göstermeleri sonucunda daha motive, memnun ve verimli olmaları, kurumun daha az maliyetle daha olumlu çıktılar elde etmelerini sağlamaktadır (Eren ve Demirgöz Bal, 2015). Örgüte bağlılık bireylerin kurum için daha uzun süreler çalışması, evlerinde de işlerine devam etmesi, gün ve saat fark etmeksizin işle ilgili konuların içinde bulunması şeklinde görülmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). İş-aile çatışmasının; işten ayrılma niyeti, iş performansı, iş doyumu, tükenmişlik, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu literatürde yer almaktadır (Alazzam ve ark., 2017; Amstad ve ark., 2011). Örgütsel bağlılığın düşük olması ve iş-aile çatışması yaşanması nedeniyle sağlık kurumlarında, hastaya doğrudan hizmet verenlerin mutsuz olması ve kurumu ile bütünleşememesi verilen hizmetin kalitesini ve hasta memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum sağlık kurumlarının var oluş amacı göz önüne alındığında hasta ve çalışanın sağlığını ve güvenliğini etkileyeceği için daha da önem kazanmaktadır (Hatam ve ark., 2016).

Bu bağlamda çalışma, Türkiye’de bulunan sağlık çalışanlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapılmış ve yayınlanmış çalışmalardan elde edilen bulguların sistematik olarak değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1 Araştırma Tipi

Sistematiik derleme tasarımıında yapılmıştır.

2.2 Araştırma Soruları

Çalışmada,

Türkiye’de sağlık çalışanlarının yaşadığı iş-aile çatışmasının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi var mıdır?

Türkiye’de sağlık çalışanlarının yaşadığı iş-aile çatışması çalışanların örgütsel bağlılığını nasıl etkilemektedir? Sorularına cevap aranmıştır.

2.3 Tarama Stratejisi

Bu sistemantik derleme, JBI Reporting Guide For JBI Systematic Reviews 2020 (Aromataris ve Munn, 2020) rehberi doğrultusunda oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından oluşabilecek bias riskinin önüne geçmek için literatür tarama, çalışma seçimi ve veri çıkarma işlemleri üç araştırmacı tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar arasında oluşabilecek farklılığı ortadan kaldırmak için üç araştırmacı online görüşme ile deneme çalışması yapmıştır. Tüm aşamaların kontrolü dördüncü araştırmacı tarafından sağlanmıştır.

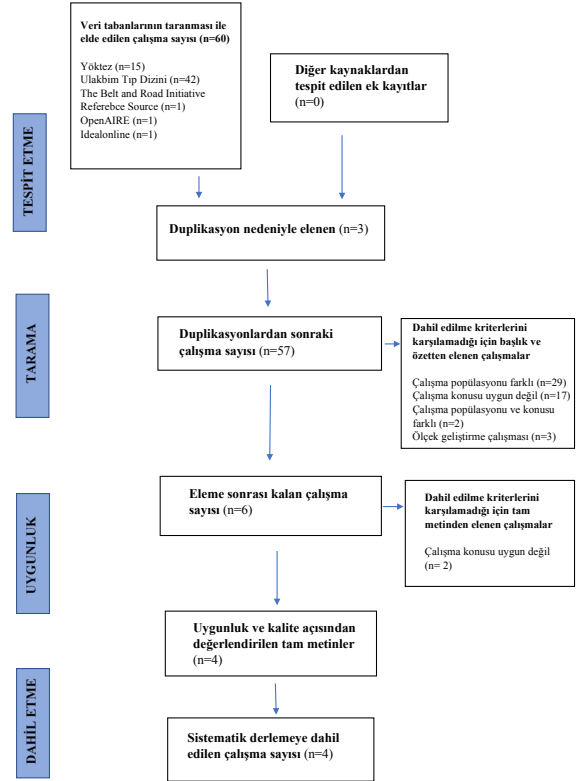
Marmara Üniversitesi internet erişim ağı üzerinden Pubmed, Science Direct, Medline, ULAKBİM Türk Tıp Dizini, Dergipark, Aperta, İdealonline, The Belt and Road Initiative Reference Source, Academic Search Ultimate ve OpenAIRE veri tabanlarından arama yapılmıştır. Ayrıca Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezindeki tezler taranmıştır. 2011-2021 tarihleri arasında olan çalışmalar MesH anahtar kelimelerinin Türkçe’ye çevrilmesiyle ve TBT (Türkiye Bilim Terimleri)’den kontrol edilerek “iş aile çatışması” and “örgütsel bağlılık” and “sağlık çalışanları” OR “iş aile çatışması” and “örgütsel bağlılık” and “sağlık” OR “iş aile çatışması” and “örgütsel bağlılık” and “hastane” şeklinde çeşitli kombinasyonlarla 9-14 Ocak 2021 tarihlerinde taranmıştır.

2.4 Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri

Veri tabanlarına dahil edilme kriterlerine uygun sınırlandırmalar getirilmiştir. Dahil edilme kriterleri, çalışmalarda iş aile çatışması ve örgütsel bağlılığın birlikte ele alınması, örneklem grubunun sağlık çalışanlarından oluşması, Ocak 2011 – Ocak 2021 tarihlerinde yayınlanmış olması, yayın dilinin Türkçe olması ve online olarak tam metnine ulaşılması olarak belirlenmiştir. PICOS’a göre dahil etme kriterleri; Çalışma grubu (P) sağlık çalışanları, müdahale (i) iş-aile çatışması ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği uygulanması, karşılaştırma grubu (C) yok, sonuçlar (O) iş aile çatışmasının ve örgütsel bağlılığın ilişkisi, çalışma deseni (S) deneysel, yarı deneysel, nicel ve nitel çalışmalardır. Konuyla ilgili yayınlanmamış tez çalışmaları ve kongre sözel sunu ya da poster bildirileri, tam metnine ulaşamayan çalışmalar, yayın dilin Türkçe olmayan çalışmalar, editöre mektup, sistemantik ve geleneksel derleme, ölçek geliştirme türünde yapılan yayınlar araştırma kapsamına dahil edilmemiştir.

2.5 Çalışmaların Seçimi

Alan taraması sonucunda konuyla ilişkili olarak ilk aşamada 45 makale ve 15 tez çalışması olmak üzere 60 yayına ulaşılmıştır. Bunlardan dahil edilme kriterlerine uygun iki yayın ve iki tez olmak üzere toplam dört çalışma sistemantik derleme kapsamına alınmıştır. 56 çalışma araştırma kapsamında belirlenen dahil edilme kriterlerine uygun olmadığından değerlendirmeye alınmamıştır. PRISMA akış şeması doğrultusunda (Moher ve ark., 2009) oluşturulan çalışma seçim süreci Şekil 1’de sunulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1: Çalışma seçim süreci akış şeması

2.6 Çalışma Verilerinin Çekimi

Çalışma verilerini çıkarmak için araştırmacılar tarafından oluşturulan veri çekme formu kullanılmıştır. Veri çekme formu ile sistemantik derleme kapsamına alınan çalışmaların yazarları ve yayınlanma yılı, çalışmanın yapıldığı şehir, amacı, örneklem büyüklüğü ve kapsamı, kullanılan veri toplama araçları ve başlıca sonuçlarına yer verilmiştir.

2.7 Çalışmaların Kalite Değerlendirmesi

Sistemantik değerlendirmeye dahil edilen dört çalışmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Bu araştırmalar, metodolojik geçerliliğini değerlendirmek için Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) kesitsel çalışmalar için standardize edilmiş kritik değerlendirme aracı (critical appraisal instruments) (Moola ve ark., 2017) ile üç bağımsız araştırmacı tarafından değerlendirilmiştir. Kritik değerlendirme aracı 8 sorudan ve

dört cevap seçeneğinden (evet, hayır, belirsiz, uygulanmaz) oluşmaktadır. Bu sistemantik derlemede her bir çalışma için sorular değerlendirilmiş, evet ise bir puan diğer cevap seçenekleri için sıfır puan verilmiştir. Araştırmacılar tarafından beş puana ulaşan çalışmaların sistemantik derleme kapsamına alınmasına karar verilmiştir. Kalite değerlendirmeleri sonucunda iki çalışma beş puan, iki çalışma altı puan almıştır. Araştırmacılar arasında ortaya çıkan herhangi bir anlaşmazlık iş birliği ile çözülmüştür.

3. BULGULAR

Sistemantik derleme çalışmasında ilk etapta 60 araştırmaya ulaşılmıştır. Duplikasyonlar ve dahil etme kriterlerini karşılamayan çalışmalar başlık ve özetleri incelenerek çıkarılmıştır. Tam metinleri değerlendirilmek üzere kalan araştırmaların incelenmesi sonucunda dört çalışma analiz edilmiştir. Çalışmalara ilişkin veri çekme formu Tablo 1'de gösterilmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Veri Çekme Formu

Yazarlar (yıl)	Şehir	Çalışma amacı	Örnekleme büyüklüğü, kapsamı	Ölçüm araçları	Sonuçlar
Akbolat, Kahraman ve Öztürk (2016)	Sakarya	Örgütsel bağlılığın ve iş-aile çatışmasının ilişkisini, sosyo-demografik özelliklerin bunlar üzerindeki etkisini belirlemektir.	300 sağlık personeli	Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	İş aile yaşam çatışması yaşayan sağlık personelinin örgütsel bağlılığı düşük düzeydedir.
Kıraç ve Öztürk (2019)	Konya	Sağlık çalışanlarında iş-aile çatışmasının ve örgütsel sinikliğin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi belirlemektir.	256 sağlık çalışanı	Bağlılık Ölçeği, İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	İş aile çatışmasının artması ile örgüte olan bağlılığın azaldığı saptanmıştır.
Öngel (2018)	Türkiye geneli	İş-aile çatışmasının ve örgütsel bağlılığın ilişkisini incelemektir.	461 sağlık çalışanı	İş Aile (Aile İş) Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Doyum Ölçeği	İş aile çatışmasının örgütsel bağlılığa kısmen etkisi olduğu saptanmıştır.
Türkel (2019)	Samsun	Özel hastanelerdeki hemşirelerin iş ve aile çatışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.	120 hemşire	İş Aile Çatışması Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği	İş aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Akbolat ve ark. (2016)'nın çalışmasında en yüksek ortalama 3,13 ile iş-aile ortalamasına aitken duygusal bağlılık ortalaması 2,94, devam bağlılığı ortalaması 2,65, örgütsel bağlılık ortalaması 2,73 ve en düşük ortalama ise normatif bağlılık alt boyutunda 2,62 olarak bulunmuştur. Örneklem grubunun devam ve normatif bağlılıklarına göre duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ile devam ($r=0,76$), duygusal ($r=0,57$) ve normatif bağlılık ($r=0,81$) arasında istatistiki yönden anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,001$). Örgüte olan bağlılık arttıkça devam, duygusal ve normatif bağlılıkta artmaktadır. Ayrıca iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ($r=-0,26$, $p<0,001$), devam bağlılığı ($r=-0,19$, $p<0,001$) ve normatif bağlılık arasında ($r=-0,31$, $p<0,001$) istatistiki açıdan negatif anlamlı ilişki bulunmaktadır. İş-aile çatışması yaşama düzeyi arttıkça örgütsel, devam ve normatif bağımlılık düzeyleri azalmaktadır.

Kıraç ve Öztürk (2019)'ün çalışmasında yapılan korelasyon analizinin sonucunda iş-aile çatışması yaşama ile örgüte bağlılık arasında düşük negatif anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,18$, $p=0,00$). Bu doğrultuda, iş-aile çatışmasının artması örgütsel bağlılığı azaltmaktadır.

Öngel (2018)'in çalışmasında, en yüksek ortalama 4,01 ile iş-aile ortalamasına ait iken devam bağlılığı ortalaması 3,78, normatif bağlılık ortalaması 3,97 ve en düşük ortalama ise 2,66

ile duygusal bağlılık alt boyutunda bulunmuştur. Örneklemi oluşturan sağlık çalışanlarının normatif bağlılıklarının, devam ve duygusal bağlılıklarından yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan korelasyon analizi bulguları iş-aile çatışması ile devam ($r=-0,29$, $p<0,05$) ve duygusal bağlılık arasında ($r=-0,32$, $p<0,01$) negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Fakat iş-aile çatışmasıyla normatif bağlılık ($r=0,35$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum iş-aile çatışması arttıkça duygusal ve devam bağlılığının azaldığını ancak normatif bağlılığın arttığını göstermektedir. Türkel (2019)'in çalışmasında yapılan regresyon analizinde ise iş-aile çatışması yaşama düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyi açısından anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur ($p=0,064$).

4. TARTIŞMA

Çalışmada iş-aile çatışması yaşamının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisi olduğu, iş-aile çatışması arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılığının azaldığı bulunmuştur. Ayrıca konu hakkında yapılan çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Literatür taraması doğrultusunda ele alınan dört çalışmadan üçünün sonuçlarında; iş aile çatışmasının örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuşken, bir çalışmada ise iş

aile çatışması yaşama durumunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı sonucu bulunmuştur.

İş ve aile hayatı, birbirinden farklı alanlar olmasına rağmen birbirini etkileyen birtakım dinamiklere sahiptir. İş ve aile çatışması dinamiklerinin dengede tutulması için örgütsel bağlılığı güçlendirmek ve bireyin kendini örgüte adanmasını sağlamak gereklidir. Sağlık kurumlarında da hizmetin kalitesi ve etkinliğinde artış için çalışanların örgüte olan bağlılığı önem taşımaktadır (Kıraç ve Öztürk, 2019; Türkel, 2019). Hatam ve ark. (2016)'nın 400 hemşire ve sağlık çalışanı ile yapısal eşitlik modelleme yaklaşımı kullanarak yaptıkları çalışmanın bulgularına göre, iş-aile çatışması yaşama ile örgüte bağlılık arasında istatistiki açıdan güçlü anlamlı ters bir ilişki bulunmuştur. Yüksek iş-aile çatışması yaşayan çalışanların, kuruma daha az bağlılık yaşadıkları tespit edilmiştir (Hatam et al., 2016). Beigi ve ark. (2011)'nin 333 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmanın sonuçları, daha fazla iş-aile çatışması yaşayan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur. İş aile çatışması ve örgütsel bağlılığı konu alan başka bir çalışmada, iş aile çatışması yaşayan bireyin işini düzgün yapamadığı, kişinin sıkıntısının arttığı ve bu durumun örgütsel bağlılık gibi duygusal tepkilerini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Bu nedenle, yüksek iş-aile çatışması yaşayan çalışanların, kuruma daha az bağlılık gösterdikleri bildirilmiştir (Nabavi ve ark., 2013).

Bu derlemede ele alınan Türkel (2019)'in çalışma sonucunda da olduğu gibi literatürde iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılıkta anlamlı bir etkisinin olmadığı görülen çalışmalar da mevcuttur. Casper ve ark. (2011)'nin Brezilya'da 168 kişi ile yaptıkları çalışma sonucunda iş-aile çatışmasının ve örgütsel bağlılığın arasında ilişki bulunamamış ve kültürel bağlamın önemine dikkat çekilmiştir. Türkel (2019)'in çalışmasında kurum statüsüne bağlı olarak bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir. Çalışma diğer üç çalışmadan farklı olarak, özel hastanede çalışan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

İş aile çatışması ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar genellikle sağlık dışı alanlarda yapılmıştır. Bu nedenle bu derlemede dâhil edilme kriterlerini karşılayan yalnızca dört çalışmaya ulaşılabilmektedir. Sağlık çalışanlarında iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılığın birlikte ele alındığı daha fazla çalışmalara ihtiyaç duyulmakta ve bu alandaki boşluğun giderilmesi gerekmektedir. Sağlık alanı dışında yapılan çalışmalardan; Çin'de inşaat işletmelerindeki 327 yönetici ile yapısal eşitlik modelleme yaklaşımı kullanılarak yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği bulunmuştur (Zheng ve Wu, 2018). Ayrıca çalışmada; örgütsel desteğin, iş-aile çatışmasının ve mesleki bağlılığın arasında aracı rolü olduğu ifade edilmiştir. Efeoğlu ve Özgen (2007)'in yaptıkları araştırmada ise aralarında zayıf negatif ilişki görülmüştür. 258 kabin memuru ile yapılan çalışmada; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkta iş ve yaşam dengesinin kısmi aracılığı olduğu bulunmuştur (Özgül ve ark., 2020). Namasivayam ve Zhao (2007)'nin yaptıkları bir diğer araştırmada aile-iş çatışmasının ve örgütsel bağlılığın düşük düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, vardiyalı çalışma sisteminin bulunması, sağlık kurumlarında yaşanan iletişim problemleri, görev tanımı, yetki ve sorumluluklarında mevcut olan eksiklikler ve sağlık hizmetinin doğası iş aile çatışmasına neden olabilmektedir. İş aile dengesinin kurulmadığı durumlarda mutsuz evlilikler ve hatta boşanmalar görülmektedir. Sonuç olarak, bu sistemantik derleme iş aile çatışması yaşayan sağlık meslek üyelerinin örgüte olan bağlılıklarının düşük olduğunu göstermektedir. İş aile çatışması ve örgütsel bağlılık birbirini etkileyen iki önemli unsur olmasına rağmen Türkiye'de sağlık alanında çalışmaların sayıca sınırlı olduğu görülmüştür. Bu konuda deneysel, yarı deneysel ve niteliksel çalışmaların yapılmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle pandemi koşulları nedeniyle sağlık çalışanı açığı yaşanmaması için konuyla ilgili daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır.

İş aile çatışması yaşayan kişilerin örgüte bağlılığını arttırmak için kurum yöneticileri tarafından bazı iyileştirmeler yapılabilir. Bu bağlamda, çalışanlara eğitimler verilerek, kurumda alınan kararlara katılımları sağlanarak, esnek çalışma programları ve aileleriyle birlikte katılabilecekleri etkinlikler düzenlenerek çalışanların örgüte ilişkileri geliştirilebilir ve örgütsel bağlılık düzeyleri artırılabilir.

6. KAYNAKLAR

- [1] Akbolat M, Kahraman G, Öztürk T. Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş-aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi?: Sakarya ili örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2016;19(2):153-169.
- [2] Alazzam M, Abualrub RF, Nazzal AH. The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses. Nursing Forum. 2017;52(4):278-288.
- [3] Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. 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. 2011;16(2):151-169.
- [4] Aromataris E, Munn Z. Joanna Briggs Institute manual for evidence synthesis. In Chapter 11: Scoping reviews. JBI, 2020.
- [5] Baki S, Piyal B. Covid-19 pandemisi ve benzeri olağanüstü durumlarda sağlık çalışanları açısından iş-aile çatışması. Sağlık ve Toplum. 2020;30:119-123.
- [6] Beigi M, Ershadi S, Shirmohammadi M. Correlates and predictors of work-family conflict: A study of Iranian operating room personnel. Iranian Journal of Management Sciences. 2011;5(20):1-25.
- [7] Bektaş U, Çetin M. Pandemi sürecince sağlık çalışanlarında iş tutkusu, duygusal emek ve iş aile zenginleşmesi ilişkisinin incelenmesi. Turkish Studies. 2020;15(6):189-204.

- [8] Çarıkkı İH, Çelikkol Ö. İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009;(9):153-170.
- [9] Casper WJ, Harris C, Taylor-Bianco A, Wayne JH. Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*. 2011;79(3):640-652.
- [10] Efeoğlu İE, Özgen H. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2007;16(2):237-254.
- [11] Erdilek Karabay M. Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2015;13(26): 113-134.
- [12] Eren H, Demirgöz Bal M. Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2015;2(1),44-50.
- [13] Ghislieri C, Gatti P, Molino M, Cortese CG. Work-family conflict and enrichment in nurses: Between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*. 2017;25(1):65-75.
- [14] Hassan Z, Dollard FM, Winefield HA. Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2010;17(1):30-49.
- [15] Hatam N, Jalali MT, Askarian M, Kharazmi E. Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*. 2016;4(2):107-118.
- [16] Ho MY, Chen X, Cheung FM, Liu H, Worthington ELA. Dyadic model of the work-family interface: A study of dual-earner couples in China. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2013;18(1):53-63.
- [17] Kiraç R, Öztürk YE. İş-aile çatışması ve örgütsel sinikliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelenmesi. İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2019;21(3):91-102.
- [18] Maben J, Bridges J. Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of Clinical Nursing*. 2020;29(15-16):2742-2750.
- [19] Mas-Machuca M, Berbegal-Mirabent J, Alegre I. Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 2016;31(2):586-602.
- [20] Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *The BMJ: Leading Medical Research, News, Education, Opinion*. 2009;339:1-8.
- [21] Moola S, Munn Z, Tufanaru C, Aromataris E, Sears K, Sfetcu R, et al. Chapter 7: Systematic reviews of etiology and risk. In: Aromataris E, Munn Z, editors. *Joanna Briggs Institute Reviewer's Manual*. The Joanna Briggs Institute, 2017.
- [22] Muller AE, Hafstad EV, Himmels J, Smedslund G, Flottorp S, Stensland SØ, et al. The mental health impact of the covid-19 pandemic on healthcare workers, and interventions to help them: A rapid systematic review. *Psychiatry Research*. 2020;293:113441.
- [23] Mustafayeva L, Bayraktaroğlu S. İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*. 2014;2(1):127-145.
- [24] Nabavi SA, Bagheri M, Shahryari M. The study of work-family conflict and family-work conflict due to work alienation. *Journal of Woman in Culture Arts*. 2013;5(3):397-414.
- [25] Namasivayam K, Zhao X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*. 2007;28(5):1212-1223.
- [26] Öngel G. Sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyum ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, 2018.
- [27] Özafşarlıoğlu S, Kılıç R. Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2013;6(3):208-237.
- [28] Özgül B, Erkmen T, Karaarslan E. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*. 2020;8(5):4364-4412.
- [29] Sedaroglu M. (2021). Determinants of work-family conflict in the context of the COVID-19 pandemic. *Studia Doctoralia Psychology and Educational Science*. 2021;12(1):20-34.
- [30] Shoja E, Aghamohammadi V, Bazayar H, Moghaddam HR, Nasiri K, Dashti M, et al. Covid-19 effects on the workload of Iranian healthcare workers. *BMC Public Health*. 2020;20(1):1636.
- [31] Sharma J, Dhar RL, Tyagi A. Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 2016;30:268-275.
- [32] Shaffer AM, Joplin RWJ, Hsu SY. Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2011;11(2):221-268.
- [33] Taşkaya S, Şahin B. Hastane çalışanlarının kişisel özellikleri ile örgütsel adalet algılarının örgüte bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2011;29(1):165-185.
- [34] Türesin Tetik H, Köse S. İş-aile çatışmasının yönetilmesine ilişkin beklentilerin hizmet sektöründe araştırılması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2016;20(2):179-210.
- [35] Türkel E. Özel hastanelerdeki hemşirelerin iş-aile, aile-iş çatışması ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Samsun ilinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 2019.
- [36] Turunç Ö, Erkuş A. İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2010;10(19):415-440.

- [37] Ulusoy H, Kılıç E, Dinçer A. Sağlık sektöründe örgütsel bağlılık, sosyo-demografik ve kişisel değişkenlere göre incelenmesi. İçinde: Ulusoy H, Kılıç E, editörler. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık (Teoriden uygulamaya bir bakış). Konya: Eğitim Yayınevi; 2019. s. 29-52.
- [38] Zheng J, Wu G. Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for Chinese project professionals. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2018;15(2):344.

How to cite this article: Mutlu Çİ, Ergün Y, Aksoy Z, Kürkçü A. Sağlık Çalışanlarında İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sistemik Derleme. JOHESAM 2021; 3: 115-121. DOI: 10.29228/JOHESAM.4