

Çalışanların İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama

(Araştırma Makalesi)

The Effect of Employees' Work-Life Balance on Life Satisfaction: An Application in Hotel Businesses

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1052985

Boran TOKER

Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Serik İşletme Fakültesi
borantoker@akdeniz.edu.tr
Orcid No: 0000-0002-4658-1934

M. Bahadır KALIPÇI

Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Meslek Yüksekokulu
bkalipci@gmail.com
Orcid No: 0000-0001-7310-890X

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Toker, B., & Kalıpçı, M.B. (2023). Çalışanların İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Alanya Akademik Bakış*, 7(1), Sayfa No.77-90.

ÖZET

Anahtar kelimeler:
İş-Yaşam Dengesi,
Yaşam Doyumu, Otel
Çalışanları, Antalya

Makale Geliş Tarihi:
03.01.2022
Kabul Tarihi:
05.12.2022

Bu çalışmada, iş-yaşam dengesinin çalışanların yaşam doyumuna etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışma, Antalya'nın Manavgat ilçesinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerindeki 307 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Hayman'ın (2005) İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve Diener vd.'nin (1985) Yaşam Doyumu Ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde güvenilirlik, faktör ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda, iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutu olan iş-yaşam gelişimi ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken, diğer boyutlarda anlamlı ilişkiler saptanamamıştır. Ayrıca, iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş-yaşam gelişiminin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği de görülmüştür. Literatürde turizm çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumunu birlikte ele alan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmış olması, bu araştırmaya özgünlük katmaktadır.

ABSTRACT

Keywords:
Work-Life Balance,
Life Satisfaction, Hotel
Employees, Antalya

In this study, it is aimed to examine the effects of work-life balance on life satisfaction of employees. The study, in which the questionnaire technique was used, was applied to 307 staff in 5-star hotels in Antalya's Manavgat district. Reliability, factor and regression analyzes were used to analyze the data obtained from Hayman's (2005) Work-Life Balance Scale and Diener et al.'s (1985) Life Satisfaction Scale. Work-personal life enhancement, a sub-dimension of the work-life balance scale, and life satisfaction were shown to have a positive association as a consequence of the analysis, whereas no significant relationships were discovered in the other dimensions. Work-personal life enhancement, one of the sub-dimensions of work-life balance, has also been shown to have a favorable impact on life satisfaction. The

study's novelty stems from the fact that there is little research on the work-life balance and life satisfaction of tourism workers in the literature.

1. GİRİŞ

İş-özel (aile) yaşamı arasında bir denge kurma çabası olarak iş-yaşam dengesi, 2000'li yılların başından itibaren emek politikalarında önemli bir ilgi alanı olmuştur. Son yıllarda, birçok gelişmiş ülkenin hükümetleri, iş-yaşam dengesi uygulamalarını vurgulayan iş/emek politikalarını desteklemektedir. Bu uluslararası eğilimle birlikte, iş-yaşam dengesi konusundaki farkındalık, işverenler ve çalışanlar arasında geniş bir alana yayılmış ve bu konular kişi ve örgütler açısından göz ardı edilemez hale gelmiştir (Noda, 2020: 1325). İşyerlerinde ve çalışan demografisindeki birçok değişiklik, işgörenlerin işi ile iş dışı yaşamları arasındaki sınırı ve etkileşimi anlamak için artan bir endişeye yol açmıştır (Hayman, 2005: 85). Bazı araştırmacılar, çalışanların iş ve ev sorumluluklarını dengelemek için ihtiyaç duyduğu şeyin tele-çalışmanın sağladığı esneklik olduğunu ifade ederken; bazıları ise sanal ofisin iş ve ev hayatı arasındaki sınırları bulanıklaştırma potansiyeline sahip olduğunu düşünmektedirler (Hill vd., 1998: 670).

İş-yaşam dengesi, çalışanları nerede, ne zaman ve nasıl çalışacaklarını seçmelerine izin vererek optimal bir yaşam kalitesi sağlamaya teşvik etmektedir. Böylece bireyin, işverenin ve toplumun karşılıklı yararı için, hem iş hem de özel yaşamı içeren yaşam hakkının bir standart olarak benimsenmesi ve saygı duyulması ile iş-yaşam dengesi sağlanabilir (McIntosh, 2003: 182). Bunun yanında son zamanlarda, iş-yaşam dengesinin yaşam kalitesine katkıda bulunan bir unsur olarak önemi konusunda kamuoyunda tartışmalar artmıştır (Yu, 2014: 203). Öte yandan, iş-yaşam dengesinin temelini oluşturan iş ve iş dışı yaşamın etkilerinin, emek yoğun bir sektör olan ve nitelikli işgücü sorunu yaşayan turizm sektörünü değerlendirirken göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, turizm sektöründeki iş-yaşam dengesinin çalışanların yaşam doyumuna etkilerinin incelenmesidir. Bu çerçevede Antalya'nın Manavgat ilçesinde yer alan 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları üzerinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

2. LİTERATÜR

2.1. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, bir yanda "iş" (kariyer ve hırs) ile diğer yanda "yaşam" (sağlık, zevk, boş zaman, aile ve ruhsal gelişim) arasında uygun önceliklendirmeyi içeren geniş bir kavramdır (Liu vd., 2021: 3). Farklı ülkelerde sürekli değişen sosyal, ekonomik ve yasal koşullar nedeniyle, iş-yaşam dengesi konusunda tam anlamıyla evrensel bir tanım yoktur (Wong ve Ko, 2009: 196). İş-yaşam dengesinde yer alan denge kavramı eşitlik üzerine kuruludur. Bir başka deyişle, iş ve yaşama ilişkin beklentilerin eşit olarak karşılanmasını sağlamaktır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 315). Çalışan açısından ise bu kavram, iş ve evdeki faaliyetler arasında bir denge kurulmasını gerektirmektedir (De Cieri, Holmes, Abbott ve Pettit, 2005: 90). Ayrıca, işten doyumun ve aileden doyumun bireyin mutluluğu, yaşam doyumunu ve algılanan yaşam kalitesi üzerinde ek etkileri olduğu da saptanmıştır (Greenhaus ve Powell, 2006: 73).

Öte yandan, iş-yaşam dengesinin doğası öznel veya nesnel olarak da tanımlanabilir. "Nesnel" göstergeler, taahhütsüz çalışma saatlerini veya iş dışında boş zamanlarını, evde ve başka yerlerdeki diğer faaliyetleri içerir. Aile rolleri, evde ve muhtemelen daha geniş toplulukta sorumlulukların dağılımını ifade eder. "Öznel" göstergeler, denge ve dengesizlik durumlarını ifade eder. Hem iş hem de ev faaliyetlerine eşit ağırlık verildiğinde denge sağlanabilir ve ciddi bir çatışma ortaya çıkmamaktadır (Guest, 2002: 266). Daha yakın zamanlarda ise terim bazı karışıklıklardan yararlanmış; bunun kısmen, iş ve iş hedeflerinin 24 saatlik bir döngüde

tamamlanmasını mümkün kılan son teknolojik değişiklikler ve ilerlemelerden kaynaklanmakta olduğu söylenebilir. Çünkü, akıllı telefonların kullanımı, e-posta, görüntülü görüşme ve diğer teknolojik yenilikler, tipik bir "9-5 mesai" olmadan çalışmayı mümkün kılmıştır (Joseph, 2013: 4). Böylece yeni milenyumda iş gücünde temsil edilen aile yapılarının artan çeşitliliği ile insan kaynakları profesyonellerinin iş ve aile ilişkilerinin arayüzünü ve bunun işyerinde ortaya çıkan etkisini daha iyi anlamaları önem taşımaktadır (Lockwood, 2003: 3).

İş-yaşam dengesi kavramının işlevselleştirilmesi, Hayman (2005) tarafından kullanılan boyutlara ve göstergelere dayanmaktadır. Bu çerçevede, iş-yaşam dengesi kavramını ölçmek için işe müdahale, özel hayata müdahale ve iş-yaşamını iyileştirme boyutları ele alınmıştır. İş-yaşam dengesi ölçülürken, işin özel hayata ve özel hayatın işe karışması negatif, iş hayatının gelişimi ise pozitif olarak değerlendirilmiştir (Hayman, 2005). Bu üç boyut, işin kişisel yaşam üzerindeki etkisini, kişisel yaşamın bireylerin çalışmaları üzerindeki etkisini ve iş ile özel yaşamın birbirini nasıl geliştirdiğini ölçmektedir.

2.2. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu sosyal bilimciler için çok önemli bir değişkendir. Genellikle "psikolojik iyi-oluş" ve/veya "mutluluk" olarak adlandırılan bu terim, günlük yaşamla ilgili genel değerlendirmelerimizi ifade eder. Kavramın, sosyal yaşamımızın kalitesi, çeşitli psikolojik rahatsızlıklar, fiziksel sağlık ve hatta ölümle ilgili olduğunu kolayca hayal edebiliriz (Kamo, 1998: 127). Pavot, Diener, Colvin ve Sandvik (1991: 150) yaşam doyumunu "kişinin yaşamının genel değerlendirmesi" olarak tanımlamıştır. Yaşam doyumu, bilişsel, yargılayıcı bir süreci ifade eder ve memnuniyete ilişkin yargıları, kişinin koşullarının uygun bir standart olduğu düşünülen unsurlarla karşılaştırılmasına bağlıdır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffen, 1985). Bu yargı benzersizdir ve çoğu zaman kişinin kendi standartlarına, bunun derecesine ve hangi standartlara ulaşıldığına dayanır. Mevcut durum ile ideal koşulları arasındaki farkı azaltabilen insanlar genellikle daha iyi yaşam doyumuna sahiptir (Pavot ve Diener, 2009: 109).

Yaşam doyumu ya da yaşam kalitesi, bilişsel ve duyuşsal yönleri içerir; aile tatmini, iş tatmini ve boş zaman tatmini dahil hayatın tüm alanlarını kapsar. Duyuşsal yön, bireylerin hoş deneyimler hissetme derecesidir; bilişsel yön ise bireylerin arzulara ulaşılıp ulaşılmadığını algılama derecesidir (Lin vd., 2013: 179). Böylece yaşam doyumu, kısmen iş, aile, sağlık vb. gibi çeşitli yaşam alanlarından duyulan memnuniyetin bir sonucu olarak kavramsallaştırılır ve çevre koşullarının yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin büyük ölçüde yaşam alanlarından duyulan doyuma aracılık ettiği varsayılır. Araştırmalar, iş ve iş dışı alanlardaki memnuniyetin, yaşam memnuniyetindeki varyansın yaklaşık yüzde 50'sini oluşturduğunu göstermektedir (Near vd., 1984; Hart, 1999; Rode, 2004: 1206). Bu kapsamda, yaşam doyumu sanki bir pastaymış gibi, "dilimleri" ya da bileşenleri, işin dahil olduğu belirli yaşam alanlarından duyulan doyumla temsil edilebilir. Yaşam doyumu, genel yaşam doyumuna göreli katkısı açısından her biri farklı şekilde ağırlıklandırılan bu bileşenlerin toplamı olarak görülür (Near vd., 1983: 127).

Daha geniş anlamda, yaşam doyumunun yüksek olması ve mutluluk gibi pozitif bir etkinin sosyal ilişkiler, fiziksel ve zihinsel sağlık gibi bir dizi temel yaşam sonucuyla bağlantılı olduğunu gösteren birçok kanıt vardır (Pavot ve Diener, 2008: 141). Ayrıca, mutlu bir yaşam sürmenin sayısız katkısı bulunmaktadır. En önemli katkı, insanların kendileri ve yaşamları hakkında daha iyi hissetmeleri ve bunun da genel iyilik hallerini artırmasıdır. Yaşamlarından memnun olan insanlar genellikle daha mutludur ve başkalarına daha iyi davranırlar. Ayrıca, işle ilgili sorunlarla yapıcı ve etkili bir şekilde başa çıkma olasılıkları daha yüksek olur (Pasupuleti ve diğerleri, 2009: 320).

2.3. Yaşam Doyumu ile İş-Yaşam Dengesi İlişkisi

Yaşam doyumu ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki geniş çapta araştırılmamıştır. Ayrıca, turizm alanında çalışan bireylerle ilgili bu ilişkiyi araştıran çalışmalar da oldukça sınırlıdır. Mevcut araştırmalar, yaşam doyumu ve iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Marks ve MacDermid, 1996; Keyes, 2002; Best ve Chinta, 2021). İş-yaşam dengesinin etkileriyle ilgili mevcut araştırmalar, iş ve yaşam rolleri arasındaki dengeyi algılayan bireylerin yaşamlarından daha fazla memnun olma eğiliminde olduklarını ve daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlık durumu bildirdiklerini göstermektedir (Haar vd., 2014: 362). Casper vd. (2018) gerçekleştirdikleri meta analitik çalışmada, iş-yaşam dengesinin iş, aile ve yaşam doyumu ile güçlü ilişkilerinin olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca bu çalışmada, iş-yaşam dengesinin iş ve iş dışı sonuçlarla bağlantısının olup olmadığı ve nasıl bir bağlantısı olduğu hakkında ampirik araştırmalara ihtiyaç olduğu da ifade edilmektedir (Kaya ve Karatepe, 2020: 200). Öte yandan elde edilen analitik sonuçlar, 34 OECD ülkesinde hem erkek hem de kadınlar arasında iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu doğrulamaktadır. Bu nedenle, iş-yaşam dengesi, gelişmiş ülkelerdeki insanların refahına önemli bir katkısı olduğu kabul edilebilir (Noda, 2020: 1326).

Haar vd. (2014) iş-yaşam dengesinin kültürler arasında çeşitli bireysel sonuçlar üzerindeki etkilerini yedi farklı kültürden 1416 çalışan üzerinde araştırdıkları çalışmada, iş-yaşam dengesinin iş ve yaşam tatmini ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Omran ve Kamel (2016) ise Mısır'daki üç iletişim şirketinde tam zamanlı çalışan 276 çalışan üzerinde, iş-aile dengesi ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşam doyumu, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, iş-aile dengesi ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşam doyumu, işe bağlılık birbiriyle pozitif ve anlamlı, ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür.

Botha ve Booyesen (2014) Güney Afrika'da aile işleyişi ile yaşam doyumu ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma sonuçları, daha iyi aile işleyişinin daha mutlu insanlar ve daha fazla yaşam doyumu ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, aile içinde iyi ilişkilere sahip olmanın, ortalama olarak her bir aile üyesinin mutluluğu ve yaşam doyumu için faydalı olacağı ifade edilmektedir. Bekmezci vd. (2021) ise Türkiye'de 622 birey üzerinde yaptıkları araştırmada, iş-yaşam ve yaşam-iş çatışmasının kamu ve özel sektör çalışanları üzerindeki yaşam doyumunu ne ölçüde etkilediğini araştırmışlardır. Araştırmacılar, iş-yaşam çatışmasının (işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi) yaşam memnuniyetini düşürdüğünü ve bunun sonucunda faaliyet gösterdikleri sektörün (kamu ve özel) iş-yaşam dengesi ve yaşam mutluluğu arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkiye sahip olduğunu keşfetmişlerdir.

Çetinkaya ve Dinçer (2021), Türkiye'deki 302 profesyonel turist rehberinin iş-yaşam dengesi, tükenmişlik düzeyi ve yaşam doyumlarını araştırmış ve rehberlerin iş-yaşam dengesinin yaşam doyumlarını olumlu etkilediği sonucuna varmışlardır. Toker ve Kalıpçı (2020), 598 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında önemli bağlantılar keşfettiler. İş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde işe gömülmüşlüğü'nün aracı işlevini değerlendirmişlerdir. Bouzari ve Karatepe (2019), İran'da bulunan 210 oteldeki satış personeli ile yaptıkları çalışmada, iş-yaşam dengesinin yaşam memnuniyeti ve yaratıcı performans üzerindeki etkisine aracılık etmede iyimserliğin rolüne baktılar. Çalışmaya göre iş-yaşam dengesi, otel satış görevlilerinin iyimserliğini artıran önemli bir istihdam kaynağıdır. Ayrıca, çalışmada iş-yaşam dengesinin satış elemanlarının iyimserliğini artırdığı, bunun da yaşam mutluluklarını ve yaratıcı performanslarını artırdığı

keşfedildi. Cain vd. (2018), Amerika Birleşik Devletleri'nde 281 yönetici şefle yaptıkları çalışmada görev sevgisi, işgören bağlılığı, yaşam doyumu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkileri analiz etmek için rol teorisi ve yayılma teorisini kullanmışlardır. Bu çalışmanın bulgularına göre, iş-yaşam dengesi, görev sevgisi ve yaşam doyumunun yanı sıra çalışan bağlılığı ve yaşam memnuniyeti arasında arabulucu olarak önemli bir rol oynamaktadır. Çin'deki 26 otelden 121 satış yöneticisini içeren bir çalışmada Zhao vd. (2011), iş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerine bakmışlardır. Bulgulara göre, işe yönelik duygusal tepkiler, iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide önemli bir etkiye sahiptir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma ile ilgili hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: İş-yaşam dengesi alt boyutu iş-özel hayat ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş-yaşam dengesi alt boyutu özel hayat-iş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş yaşam dengesi alt boyutu iş-yaşam gelişimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İş-yaşam dengesi alt boyutu iş-özel hayatın yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: İş-yaşam dengesi alt boyutu özel hayat-işin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: İş-yaşam dengesi alt boyutu iş-yaşam gelişiminin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Ölçüm Aracı ve Örneklem

Araştırmada kullanılan temel veri toplama aracı ankettir. Ankette ilk bölümde, iş-yaşam dengesi ölçümünde kullanılan sorular Hayman (2005) tarafından geliştirilen ve "iş-özel hayat, özel hayat-iş ve iş-yaşam gelişimi" boyutlarından oluşan ölçek temel alınarak düzenlenmiştir. Diğer bölümde ise Diener vd.'nin (1985) geliştirdiği, tek boyutlu Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Anketin son bölümünde ise otel çalışanlarının demografik ve çalışma durumlarının tespiti ile ilgili sorular yer almaktadır. Ölçekler, beşli Likert derecelendirmesi (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır.

Araştırmanın örnekleme, Antalya ili Manavgat ilçesinde yer alan yatırım ve işletme belgeli konaklama işletmeleri çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklem olarak Manavgat'ın seçilme nedeni ise Türkiye'nin ve Antalya'nın en çok turist çeken bölgelerinden biri olması yanında araştırmada daha sağlıklı sonuçların elde edilmesini sağlayacak tüm yıl faaliyet gösteren otellerin bölgede bulunmasıdır. Ancak, anketi cevaplayabilecek tüm çalışanların örnekleme dahil edilmesi amaçlandığından, kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Manavgat'ta tüm yıl açık 42 adet 5 yıldızlı otelin 11'i ziyaret edilmiş ve bu otellerin yönetimi ile görüşülerek Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında toplamda 340 anket sayısına ulaşılmıştır. Bu anketlerin 307 adedi analizlere dahil edilmiştir.

Otel personelinin yanıtları sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi için istatistik paket programları JASP 0.14.1.0 ve SPSS 23.0 kullanılmıştır. Öncelikle veriler, normal dağılıma sahip olup olmadıklarını görmek için çarpıklık ve basıklık değerleri açısından

değerlendirilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre, çarpıklık ve basıklık değerleri (-1.5 ile +1.5) arasında olduğunda dağılım normal olarak adlandırılmaktadır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri 0.300 ve 0.402, yaşam doyumu ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri ise -0.189 ve -0.566 bulundu. Sonuçta verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik test koşullarının uygun olduğu belirlendi. Daha sonra ölçeklerin güvenilirliği (Cronbach's alpha) istatistiksel olarak değerlendirildi. Ardından verilerin orijinal ölçekteki faktörlere uygunluğunu görmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilimlerde sıkça kullanılan keşfedici faktör analizi, gözlenen daha fazla sayıdaki değişkenlerin altında yatan daha az sayıdaki gizil değişkenlerin (faktörler) saptanmasında kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Adından de anlaşılacağı üzere keşfedici faktör analizi var olan yapıyı keşfetmeye yardımcı olmaktadır (Hurley vd., 1997; Hayton, Allen ve Scarpello, 2004; Orçan, 2018). Doğrulayıcı faktör analizi ise gizil değişkenlerle ilgili teorilerin test edilmesinde ve daha üst düzeyde kullanılan oldukça geniş bir tekniktir. Bununla birlikte, keşfedici faktör analizinde saptanan faktörler ile teorik olarak ortaya konulan faktörler arasında uyum olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilir. Diğer bir ifadeyle, teorik olarak ortaya konulan faktörleri saptamada rol oynayan değişkenler ile keşfedici faktör analizi ile saptanan faktörleri oluşturan orijinal değişkenler arasında uyumluluk olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilir. Bu kapsamda doğrulayıcı faktör analizi, keşfedici faktör analiziyle tespit edilen yapıların, yapı geçerliliğini değerlendirmek için kullanılır (Stapleton, 1997; Tabachnick ve Fidell, 2007; Doğan, Soysal ve Karaman, 2017). Bu bağlamda çalışmamızda hem keşfedici hem de doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmış ve elde edilen modeller yaygın olarak kullanılan RMSEA, NFI ve SRMR uyum indeksleri kullanılarak değerlendirilmiştir (Hu ve Bentler, 1999; McDonald ve Ho, 2002; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Son olarak, araştırmanın ilk üç hipotezi Pearson korelasyon analizi ile, geriye kalan üç hipotez ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

3.3. Bulgular

Katılımcıların demografik profili ile ilgili detaylar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Demografik Profili

		Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	188	61.2
	Kadın	119	38.8
Yaş	18-25	63	20.5
	26-35	126	49.1
	36 ve üzeri	118	30.4
Medeni Durum	Evli	191	62.2
	Bekar	116	37.8
Turizm Eğitimi	Evet	113	36.8
	Hayır	194	63.2
Öğrenim Türü	İlköğretim	92	30.0
	Lise	132	43.0
	Üniversite (Ön lisans/Lisans/Lisansüstü)	83	27.0
Departman	Önbüro	29	9.4
	Yiyecek ve İçecek	60	19.5

	Mutfak	31	10.1
	Kat Hizmetleri	62	20.2
	Muhasebe	26	8.5
	Teknik Servis	20	6.5
	Güvenlik	23	7.5
	Diğer	56	18.2
Aylık Kazanç Miktarı (Türk Lirası)	2020 TL'ye kadar	79	25.7
	2021-3000 TL	162	52.8
	3001-4000 TL	51	16.6
	4001- 5000 TL	6	2.0
	5001 TL ve üzeri	9	2.9
İşletmede Çalışma Yılı	1-3 yıl	225	73.2
	4 yıldan fazla	82	26.8
Sektörde Çalışma Yılı	1 – 9 yıl	181	58.9
	10 yıldan fazla	126	41.1
Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	224	73.0
	Sezonluk	83	27.0

İlk olarak, istatistiksel açıdan, çalışmadaki veriler üzerinde güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin genel güvenilirlik değeri 0.82 olarak saptanırken; alt boyutların güvenilirlik değerleri iş-özel hayat boyutu için 0.91, özel hayat-iş boyutu için 0.82 ve iş-yaşam gelişimi boyutu için 0.80 olarak bulunmuştur. Yaşam doyumu ölçeğinin genel güvenilirlik değeri de 0.85 olarak tespit edilmiştir. Hayman (2005) iş-yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından iş-özel hayat güvenilirlik değerini 0.93, özel hayat-iş güvenilirlik değerini 0.85 ve iş-yaşam gelişimi güvenilirlik değerini ise 0.69 olarak tespit etmiştir. Diener vd.'nin (1985) geliştirdiği yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik değeri 0.87 olarak bildirilmiştir.

Sonrasında, ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek ve değişkenleri daha kesin olarak belirlemek adına iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerine faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları – İş-Yaşam Dengesi

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
İş-Özel Hayat		4.778	36.756	2.50	.91
S3	.878				
S4	.866				
S1	.843				
S2	.837				
S5	.736				
Özel Hayat-İş		2.532	19.476	2.26	.81
S10	.878				
S9	.818				
S8	.703				
S11	.698				

İş-Yaşam Gelişimi		1.622	12.480	3.63	.80
S15	.864				
S13	.839				
S14	.785				
S12	.666				

İş-yaşam dengesi ölçümü için kullanılan keşfedici faktör analizinde 15 sorudan düşük faktör yüküne sahip iki soru çıkarılmıştır. Kalan 13 madde için Barlett küresellik testi bulguları (0.0001 ve sig. $P < 0.001$) ve Kaiser-Meyer-Olkin örnek değeri (.816) kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur. Varimax faktör döndürme seçeneğinin kullanıldığı analizdeki saçılım diyagramındaki özdeğeri 1'in (>1) üstünde olan veriler değerlendirilmiş ve 3 boyut tespit edilmiştir (Tablo 2). Öte yandan, bu ölçüğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri de (SRMR=0.071; RMSEA=0.08) kabul edilebilir sınırlar içerisindedir.

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları – Yaşam Doymu

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
Yaşam Doymu		3.181	63.625	3.18	.85
S2	.856				
S4	.816				
S1	.804				
S3	.775				
S5	.732				

Yaşam doymu ölçüğüne uygulanan keşfedici faktör analizinde 5 soru üzerinde yapılan Barlett küresellik testi (.10 ve sig. $P < 0.001$) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri (.837) sonuçları kabul edilir sınırlar içinde bulunmuştur. Analizde varimax faktör döndürme seçeneği kullanılmış ve elde edilen saçılım diyagramında özdeğeri 1'in (>1) üzerinde olan veriler değerlendirilmiş olup tek bir boyut keşfedilmiştir (Tablo 3). Ölçüğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinin uyum indeksleri de (SRMR=0.036; NFI=0.959; RMSEA=0.079) kabul edilebilir sınırlar içerisindedir.

Tablo 4. Korelasyon Analizinin Sonuçları

		Yaşam Doymu	İş-Özel Hayat	Özel Hayat-İş	İş-Yaşam Gelişimi
Yaşam doymu	Pearson Corr.	1	-.090	-.074	.239**
	Sig. (2-tailed)		.115	.198	.000
İş-Özel Hayat	Pearson Correlation		1	.479**	.013
	Sig. (2-tailed)			.000	.816
Özel Hayat-İş	Pearson Correlation			1	.020
	Sig. (2-tailed)				.734
İş-Yaşam Gelişimi	Pearson Correlation				1
	Sig. (2-tailed)				

** *Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir.*

Araştırmada yer alan ilk üç hipotez korelasyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Tablo 4, iş-yaşam dengesinin bir alt boyutu olan iş-özel yaşam ile yaşam doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir ($r = -0.090$; $p > 0.01$). Bu çerçevede, H_1

hipotezi reddedilmiştir. İş-yaşam dengesi alt boyutu olan özel hayat-iş ile yaşam doyumu ($r = -0.074$; $p > 0.01$) arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüş ve H_2 hipotezi de reddedilmiştir. Bununla birlikte, iş yaşam dengesi alt boyutu olan iş-yaşam gelişimi ile yaşam doyumu ($r = 0.239$; $p < 0.01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Regresyon Analizinin Sonuçları

	Beta	T	Sig.	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
(Sabit)		2.447	.279	.261	.068	.059	7.328
İş-Özel Hayat	-.072	-1.134	.258				
Özel Hayat-İş	-.044	-.696	.487				
İş-Yaşam Gelişimi	.242	4.356	.000				

Bağımlı Değişken: Yaşam doyumu

Regresyon analizinde, iş-yaşam dengesi alt boyutları olan "İş-Özel Hayat, Özel Hayat-İş ve İş-Yaşam Gelişimi" bağımsız değişkenler, "Yaşam Doyumu" ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Tablo 5'teki regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş-yaşam gelişiminin yaşam doyumunu pozitif yönde ($\beta = 0.242$; $t = 4.356$; $p < 0.05$) etkilediği saptanmıştır. Bu sonuca göre H_6 hipotezi kabul edilmiştir. İş-Özel Hayat ($\beta = -0.072$; $t = -1.134$; $p > 0.05$) ve Özel Hayat-İş ($\beta = -0.044$; $t = -0.696$; $p > 0.05$) boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Böylece çalışmanın H_4 ve H_5 hipotezleri reddedilmiştir. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesi alt boyutlarının yaşam doyumundaki değişimi açıklama oranı %6'dır (Düzeltilmiş R² = 0.059; $p < 0.0001$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründeki çalışanların iş-yaşam dengesinin, onların yaşam doyumlarına etkilerinin analiz edilmesidir. Bu çerçevede, Antalya'nın en fazla turist çeken bölgelerinden biri olan Manavgat ilçesindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları üzerinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Otel çalışanlarının iş-yaşam dengesi ölçeği genel ortalamasının 2.88 olduğu görülmüştür ve bu değer ortalamasının altındadır. Öte yandan, iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları olan iş-özel hayat boyutu 2.5, özel hayat-iş boyutu 2.26 ve iş-yaşam gelişimi boyutu ise 3.63 ortalamaya sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, otel çalışanlarının iş-yaşam gelişimi düzeyinin görece iyi olduğu söylenebilirken, diğer boyutların ise ortalamasının altında olduğu için aynı değerlendirmeyi yapmak mümkün değildir. Özellikle özel hayat-iş boyutunun, tüm boyutlar arasında en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Otel çalışanlarının yaşam doyumu ölçeği ortalaması ise 3.18 ile ortalamanın biraz üzerinde tespit edilmiştir. Toker ve Kalıpçı (2020) ise yine Manavgat'taki otel çalışanlarının 2018 yılındaki iş-yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarının ortalamalarını, iş-özel hayat boyutu için 3.04; özel hayat-iş boyutu için 2.74 ve iş-yaşam gelişimi boyutu için 3.61 olarak tespit etmiştir. Bu ortalamalar incelendiğinde, iş-özel hayat boyutunun daha yüksek ve ortalamanın üzerinde olduğu görülürken, diğer boyutların çok benzer değerlere sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların yaşam doyumu ortalamasının ise 3.42 ile daha yüksek bir değere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Böylece 2018 yılından bu yana,

bölgedeki otel çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu değerlerinde düşüş olduğu görülmektedir.

Çetinkaya ve Dinçer'in (2021) çalışmasında, Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin iş yaşam dengesi ölçeği ortalaması 4.05 ile çalışmamız sonuçlarına göre daha yüksek bulunurken; yaşam doyumu ölçeği ortalamasının da beşli Likerte göre 3.50 ile yakın bir değerde olduğu görülmüştür. Bouzari ve Karatepe (2019) ise İran'daki otel satış elemanlarının iş-yaşam dengesi ölçeği ortalamasını, benzer şekilde 3.4 olarak tespit ederken; beşli Likerte göre yaşam doyumu ölçeği ortalamasını ise çalışmamızdan farklı olarak 4.09 ile daha yüksek düzeyde olduğunu saptamışlardır. Zhao vd. (2011) de Çin'deki otel satış yöneticilerinin yaşam doyumunu 3.9 ortalama ile çalışmamız bulgularına göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Korelasyon analizi sonucunda, iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutu olan iş-yaşam gelişimi ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı; ancak iş-özel hayat ve özel hayat-iş boyutları ile yaşam doyumu arasında ise anlamlı ilişkilerin olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde, Toker ve Kalıpçı (2020) da yaşam doyumu ile iş-yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Cain vd. (2018) de iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Öte yandan, Bouzari ve Karatepe (2019) yaşam doyumu ve iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Zhao vd. (2011) ise iş-aile çatışması ölçeği boyutlarından iş yaşamıyla çalışan aile boyutunun yaşam doyumu ile negatif bir ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Sonuç olarak, çalışanın iş-yaşam dengesindeki sorunlar, hem iş yaşamını hem de özel yaşamını etkilemektedir ve dolayısıyla kişinin yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Regresyon analizi sonucunda ise iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş-yaşam gelişiminin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Öte yandan, iş-özel hayat ve özel hayat-iş boyutlarında ise anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Benzer şekilde, Çetinkaya ve Dinçer (2021) de iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamışlardır. Cain vd. (2018) de çalışmalarında oluşturdukları modelde iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, Bouzari ve Karatepe (2019) ise iş-yaşam dengesinin otel satış görevlilerinin iyimserliğini artırdığını ve bunun da yaşam memnuniyetine ve yüksek seviyelerde yaratıcı performansa yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Yaşam doyumu ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Cain vd., 2018: 2299). Bunun yanında, olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı algısı, çalışanların yaşamlarındaki genel memnuniyetlerinde önemli bir rol oynayabilmektedir (Lapierre vd., 2008: 104). İş-yaşam dengesi bu bağlamda önemli bir konudur ve diğer turizm alt sektörlerinde olduğu gibi otel işletmelerinde de ele alınmalıdır. Mevcut çalışma koşullarında, örgüt kültür ve politikalarının yanı sıra prosedürler yoluyla çalışanların iş ve aile yaşamlarının desteklenmesi gerekmektedir. Günümüzde örgütlerin, iş ve aile taleplerini, çalışanlara ve örgütlere fayda sağlayacak şekilde daha iyi dengelemelerine yardımcı olmak için, çalışanları için aile dostu bir çalışma ortamı sağlamaları önemlidir. Bu bağlamda, esnek çalışma koşulları, izin hakları ve sağlık, sigorta, bakım gibi diğer destekleyici politikaları içeren böyle bir çalışma ortamının sağlanması hem çalışanlara hem de örgütlere olumlu çıktılar sağlayacaktır (Kanten, 2014: 27-22). Bazı otel işletmeleri, stratejik bir avantaj elde etmek için iş ve aile konularını ele alan politikalar ve programlar uygulamaktadır (Mulvaney vd., 2007: 79). Otel yönetimleri, olumlu bir çalışma ortamı geliştirmek ve sürdürmek için bu konuda gerekli adımlar atmalıdır. Çünkü böyle bir ortam, çalışanların iş ve aile yükümlülüklerini dengelemelerine yardımcı olurken

duygusal tükenmişliği de azaltabilir (Karatepe, 2013: 614). Ayrıca yöneticiler, çalışanların ev yaşamlarını olumsuz etkileyebilecek olası aşırı iş talepleri yaratmayarak, çalışanların yaşam memnuniyetlerini artırabilirler (Ampofo vd., 2018: 250).

Öte yandan, çalışmada bazı kısıtlar da söz konusudur. Araştırmanın önemli kısıtlarından biri örneklem grubunun sadece Manavgat'taki otel işletmelerinden oluşmasıdır. Bu nedenle, Manavgat dışında Antalya'nın ve Türkiye'nin diğer turistik merkezlerindeki tesislerin çalışanları üzerinde uygulamalar gerçekleştirilebilir. Ayrıca, yeni çalışmaların otel işletmeleri haricinde, turizm sektörünün diğer iki alt sektörü olan seyahat acentaları ve yiyecek içecek işletmeleri çalışanları üzerinde araştırmalar yapılarak elde edilen yeni bulgular ile literatüre katkı yapılabilir. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi yanında örgüte bağlılık, iş tatmini, duygusal emek gibi değişkenlerin etkilerine de bakılması katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- AMPOFO, E. T., COETZER, A., & POISAT, P. (2018). "Extending the job embeddedness-life satisfaction relationship: An exploratory investigation", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(3): 236-258.
- BEKMEZCİ, M., MERT, İ. S., & ABUBAKAR, M. (2021). "İş-yaşam dengesinin yaşam tatminini yordamasında çalışılan sektörün düzenleyici etkisi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1): 1-22.
- BEST, S., & CHINTA, R. (2021). "Work-life balance and life satisfaction among the self-employed", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(7): 995-1011.
- BOTHA, F., & BOOYSEN, F. (2014). "Family functioning and life satisfaction and happiness in South African households", *Social Indicators Research*, 119(1): 163-182.
- BOUZARI, M., & KARATEPE, O. M. (2020). "Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance?", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1): 82-101.
- CAIN, L., BUSSER, J., & KANG, H. J. A. (2018). "Executive chefs' calling: Effect on engagement, work-life balance and life satisfaction", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5): 2287-2307.
- CASPER, W. J., VAZIRI, H., WAYNE, J. H., DeHAUW, S., & GREENHAUS, J. (2018). "The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement", *Journal of Applied Psychology*, 103(2): 182.
- ÇETİNKAYA, Ö., & DİNÇER, F. F. İ. (2021). "Profesyonel Turist Rehberlerinin İş Yaşam Dengelerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Olan Etkisi", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1): 185-205.
- DE CIERI, H., HOLMES, B., ABBOTT, J., & PETTIT, T. (2005). "Achievements and Challenges for Work/Life Balance Strategies in Australian Organizations", *The International Journal of Human Resource Management*, 16(1): 90-103.
- DIENER, E. D., EMMONS, R. A., LARSEN, R. J., & GRIFFIN, S. (1985). "The satisfaction with life scale", *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.

- DOĞAN, N., SOYSAL, S., & KARAMAN, H. (2017). “Aynı Örneklemeye Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygulanabilir Mi?” (Ed.) DEMİREL S. Küreselleşen Dünyada Eğitim, Pegem Yayınevi, Ankara.
- GREENHAUS, J. H., & POWELL, G. N. (2006). “When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment”, *The Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- GUEST, D. E. (2002). “Perspectives on the study of work-life balance”, *Social Science Information*, 41(2): 255-279.
- HAAR, J. M., RUSSO, M., SUÑE, A., & OLLIER-MALATERRE, A. (2014). “Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures”, *Journal of Vocational Behavior*, 85(3): 361-373.
- HART, P. (1999). “Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions”, *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 564-584.
- HAYMAN, J. (2005). “Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance”, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13 (1): 85-91.
- HAYTON, J.C., ALLEN, D. G., & SCARPELLO, V. (2004). “Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis”, *Organizational Research Methods*, 7(2): 191-205.
- HILL, E. J., MILLER, B. C., WEINER, S. P., & COLIHAN, J. (1998). “Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance”, *Personnel psychology*, 51(3): 667-683.
- HOOPER, D., COUGHLAN, J., & MULLEN, M. R. (2008). “Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit”, *Electronic journal of Business Research Methods*, 6(1): 53-60.
- HU, L. T., & BENTLER, P. M. (1999). “Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.
- HURLEY, A. E., SCANDURA, T. A., SCHRIESHEIM, C. A., BRANNICK, M. T., SEERS, A., VANDENBERG, R. J., & WILLIAMS, L. J. (1997). “Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives”. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6): 667-683.
- JOSEPH, M. (2013). A Study About The Work Life Balance In Hospitality Industry With Reference To Kerala, Minor Research Project, Marian College Kuttikkanam
- KAMO, Y. (1998). “Sociological determinants of life satisfaction in Japan: The roles of gender, family, and work”, *International Journal of Japanese Sociology*, 7(1): 127-153.
- KANTEN, P. (2014). “Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Life Satisfaction”, *International Journal of Business and Technology*, 2(2): 18-30.

- KARATEPE, O. M. (2013). "The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4): 614-634.
- KAYA, B., & KARATEPE, O. M. (2020). "Attitudinal and behavioral outcomes of work-life balance among hotel employees: The mediating role of psychological contract breach", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42: 199-209.
- KEYES, C. L. (2002). "The mental health continuum: From languishing to flourishing in life", *Journal of health and social behavior*, 207-222.
- LAPIERRE, L. M., SPECTOR, P. E., ALLEN, T. D., POELMANS, S., COOPER, C. L., O'DRISCOLL, M. P., ... & KINNUNEN, U. (2008). "Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples", *Journal of Vocational Behavior*, 73(1): 92-106.
- LIN, J., WONG, J., & HO, C. (2013). "Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts", *Tourism Management*, 36: 178-187.
- LIU, T., GAO, J., ZHU, M., & JIN, S. (2021). "Women's Work-Life Balance in Hospitality: Examining Its Impact on Organizational Commitment", *Frontiers in Psychology*, 12: 223.
- LOCKWOOD, N. R. (2003). "Work/life balance. Challenges and Solutions", *SHRM Research, USA*, 2-10.
- MARKS, S.R., & MACDERMID, S.M. (1996). "Multiple roles and the self: a theory of role balance", *Journal of Marriage and the Family*, 58(2): 417-432.
- MCDONALD, R. P., & HO, M. H. R. (2002). "Principles and practice in reporting structural equation analyses", *Psychological methods*, 7(1): 64.
- MCINTOSH, S. (2003). "Work-life balance: how life coaching can help", *Business Information Review*, 20(4): 181-189.
- MULVANEY, R. H., O'NEILL, J. W., CLEVELAND, J. N., & CROUTER, A. C. (2007). "A model of work-family dynamics of hotel managers", *Annals of Tourism Research*, 34(1): 66-87.
- NEAR, J. P., SMITH, C. A., RICE, R. W., & HUNT, R. G. (1983). "Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction as Components of Life Satisfaction", *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2): 126-144.
- NEAR, J. P., SMITH, C. A., RICE, R. W., & HUNT, R. G. (1984). "A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction", *Academy of Management Journal*, 27(1): 184-190.
- NODA, H. (2020). "Work-life balance and life satisfaction in OECD countries: a cross-sectional analysis", *Journal of Happiness Studies*, 21(4): 1325-1348.
- OMRAN, S., & KAMEL, A. (2016). "Work-family balance dilemma among employed parents (An empirical study)", *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 4(1).
- ORÇAN, F. (2018). "Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: İlk hangisi kullanılmalı", *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4): 413-421.

- PASUPULETI, S., ALLEN, R. I., LAMBERT, E. G., & CLUSE-TOLAR, T. (2009). "The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study", *Administration in Social Work*, 33(3): 319-339.
- PAVOT, W., DIENER, E. D., COLVIN, C. R., & 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.
- PAVOT, W., & DIENER, E. (2008). "The Satisfaction With Life Scale and The Emerging Construct of Life Satisfaction", *The Journal of Positive Psychology*, 3(2): 137-152.
- PAVOT, W., & DIENER, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. In *Assessing well-being* (pp. 101-117). Springer, Dordrecht.
- PEKDEMİR, I., & KOÇOĞLU, M. (2014). "İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 309-337.
- RODE, J. C. (2004). "Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model", *Human Relations*, 57(9): 1205-1230.
- STAPLETON, C. D. (1997). "Basic Concepts and Procedures of Confirmatory Factor Analysis". Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, Austin.
- TABACHNICK, B. G., & FIDELL, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*, Pearson, 5th edition, Boston, MA.
- TOKER, B., & KALIPÇI, M. B. (2020). "İş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinde işe gömülmüşlüğü'nün aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1): 888-901.
- WONG, S. C. K., & KO, A. (2009). "Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues", *International Journal of Hospitality Management*, 28(2): 195-203.
- YU, S. (2014). "Work-life balance – work intensification and job insecurity as job stressors", *Labour & Industry: A Journal of The Social and Economic Relations of Work*, 24(3): 203-216.
- ZHAO, X. R., QU, H., & GHISELLI, R. (2011). "Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers", *International Journal of Hospitality Management*, 30(1): 46-54.