

Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini ve İş Performansı Ekseninde İş-Aile Çatışması¹

Seda YILMAZ² Altuğ ÇAĞATAY³

Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini ve İş Performansı Ekseninde İş-Aile Çatışması

Work-Family Conflict on the Axis of Job Satisfaction and Job Performance of Healthcare Professionals

Öz

Abstract

Sağlık hizmetlerinin etkinliği, verimliliği ve kalitesi çalışan performansına bağlıdır. İnsan gücünün iş performansı ise kişisel özelliklerden, çalışma ortamı ve koşullarından ve diğer çalışanların tutum ve davranışlarından etkilenmektedir. Bu araştırmanın amacı, Sağlık Çalışanlarının iş tatmini ve iş performansı ekseninde iş-aile çatışmasının varlığının tespit edilmesidir. Çalışma kesitsel tipte bir alan çalışmasıdır. Tokat ili sağlık personeli olarak görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 495 kişi araştırma grubunu oluşturmaktadır. Çalışmada, işteki performans ile işin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında özyeterlik düzeyi ve ailenin tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasında özyeterlik düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kişisel faktör değişkenleri ile çalışmada ele alınan alanlar arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

The effectiveness, efficiency and quality of health services depend on employee performance. Work performance of manpower is affected by personal characteristics, working environment and conditions, and attitudes and behaviors of other employees. The purpose of this research is to determine the existence of work-family conflict in the axis of job satisfaction and job performance of Healthcare Professionals. The study is a cross-sectional field study. The research group consists of 495 people who work as health personnel in the province of Tokat and voluntarily participated in the study. In the study, it was determined that there is a positive and significant relationship between job performance and job definition and dominance over the job, self-efficacy level in family-work conflict, and family satisfaction. It has been determined that there is a negative relationship between the level of self-efficacy in work-family conflict. It was concluded that there was no significant difference between the personal factor variables and the areas covered in the study.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş Performansı, İş-Aile Çatışması, Sağlık Çalışanları

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Work-Family Conflict, Healthcare Professionals

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Paper Type: Research Article

¹ Bu çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında Altuğ ÇAĞATAY danışmanlığında Seda YILMAZ tarafından "Sağlık Çalışanlarında Yaşanan İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının Aile Tatmini İle İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" başlığı ile tamamlanarak 30.01.2023 tarihinde savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

² Uzman, Seda YILMAZ, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, seda.ylmz2151@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5478-3595

³ Dr. Öğr. Üyesi, Altuğ ÇAĞATAY, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Almus Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, altugcagatay@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7067-5570

1. Giriş

İş-aile çatışması günümüzün en önemli meselelerinden birini oluşturmaktadır. Çünkü küreselleşme ile beraber hayat koşulları zorlaşmakta ve çalışma koşulları değişmektedir. Bu durum, çalışan bireyler üzerinde oluşan sorumluluk ve baskı hissini giderek artırmaktadır. Bu oluşan baskı ve roller arttıkça çalışan bireylerde çatışma kaçınılmaz hale gelmektedir. Ayrıca aile tatmini, iş performansı ve iş-aile çatışması birbirleriyle oldukça ilişkili kavramlardır.

Sağlık hizmetlerinde iş-aile çatışması diğer sektörlere göre çok daha yoğun olarak görülmektedir. Bu durumun başlıca sebeplerinden birisi sağlık çalışanlarının yüksek derecede stresli bir iş ortamında bulunmalarıdır. Bir diğer yandan, sağlık hizmetlerinin sunum kalitesini, emek yoğun bir ekip çalışması gerektirdiği için çalışan personelin niteliği belirlemektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik iyi oluş durumları hizmet sunumunu etkileyen en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Ruhsal durumu iyi olmayan bir sağlık çalışanının bu durumunu, stresli olan hastane ortamında diğer çalışanlara veya hastalara yansıttığı görülmektedir. Bu gibi bir durumun gerçekleşmesi, normal çalışma saatlerinin dışında çalışmak zorunda kalmalarından dolayı olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte işteki rollerine ek olarak aile rolleri de üstlenmeleri çatışma ihtimalini artırmakta çünkü iş ortamı haricinde aile içerisinde de görev ve sorumluluk yüklenmeleri gerekmektedir. Bu durum sonucunda sağlık çalışanları işini veya ailesini ihmal etme gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu noktada, iş ve aile yaşamında çatışma yaşanması olasıdır.

Aile tatmini, bireylerin hayatlarındaki olumlu ya da olumsuz algıların yansımaları şeklinde ifade edilmektedir. Olumlu algı bireylerin aile ve iş yaşamlarındaki memnuniyetin yüksek olduğunu gösterirken olumsuz algı ise bireylere düşük bir memnuniyet perspektifi sunmaktadır. Aile tatmini bireyin aile ile ilgili rollerini tanımlayan duygusal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum hayattan alınan zevki ve bireylerin hayat kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanların işleri ile ilgili sahip olduğu rol ve sorumluluklar aile yaşantısını ve sorumluluklarını, aile ile ilgili rol ve sorumlulukları ise iş yaşamını ve başarısını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Akın ve Karakulak, 2019).

Performans, insanların motivasyonuna ve yeteneğine bağlanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler veya gruplar bir işi yaptıklarında işten elde ettikleri nitelik ve nicelikler iş performansı olarak kabul edilmektedir. Bazı araştırmalar, örgüt psikolojisi ve insan kaynakları yönetiminde en kritik parametrenin ve içeriğin iş performansı olduğunu öne sürmektedir. Örgütlerde çalışanların iş performansı, belirli ve standart bir süre içinde gözden geçirilmekte ve onların bazı uyumlu ve aykırı davranışlarını içermektedir (Katebi, Hajizadeh, ve Bordbar 2022).

Bu çalışmada Tokat ilinde çalışan sağlık çalışanlarının iş tatmini ve iş performansı ekseninde iş-aile çatışması varlığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu çalışmanın amacı, örgütlerde yer alan çalışanlar için önemli bir unsur olan iş-aile çatışmasının yüksek stresli bir ortamda çalışan sağlık personellerinin, aile tatmini ile birlikte iş performansları üzerine etkilerinin araştırılmasıdır.

2. Literatür Taraması

2.1. İş-Aile Çatışması

İş ve aile, modern insanın yaşadığı iki ana alan olarak tanımlanmaktadır. İnsanların çeşitli taleplerini ve bunun yanı sıra insanların mutluluk kaynaklarını aynı anda karşılarlar. Son yıllarda, artan çift bakıcı aile oranı, artan iş stresi ve yaşam kalitesine vurgu nedeniyle iş-aile çatışmasına daha fazla dikkat çekilmeye başlanmıştır. Bunun nedeni iş-aile çatışmasının bireyin işindeki ve ailesindeki rolünü önemli etkilemesidir (Zhang ve Liu, 2011). Çatışmalar sağlık çalışanlarının verimliliği, güveni, özgüveni ve morali üzerinde olumsuz etki oluşturmakta ve sonuç olarak hasta bakımı olumsuz etkilenmektedir.

Bir diğer yandan çatışma, daha yüksek sağlık profesyonelleri cirosuna yol açabilir ve kuşkusuz katkılarını sınırlayabilir ve sağlık kurumunun genel verimliliğini ve üretkenliğini engelleyebilmektedir (Piryani ve Piryani, 2018). İş ve aile talepleri, bu talepleri karşılamak için harcanan çabadan kurtulma fırsatına sahipse, bireyler için mutlak suretle olumsuz etkilere imkân tanımamaktadır. Bu sebeptir ki, son yıllarda yapılan iş ve iş dışı stresörler üzerine yapılan araştırmaların büyük bir kısmı iyileştirme kavramına daha çok odaklanmıştır (Sanz-Vergel, Demerouti, ve Morino-Jimenez, 2010). Çatışma esnasında ya da çatışma sonrası sağlık çalışanı, bulunduğu kurumun vermesi gereken desteği vermediğini düşünebilir ve kuruma karşı negatif duygular besleyebilmektedir (Akbolat, Kahraman ve Öztürk, 2016).

İş-aile çatışmasının ana kaynakları arasına zaman, baskı ve davranış gibi unsurlar sıralanabilmektedir. Bir rol bir kişi için ne kadar önemliyse, bu role o kadar fazla zaman ayıracak ve bu rollerden birini yerine getirmek için daha fazla baskı ve spesifik davranış gereksinimi hissedecektir, bu eylem de diğer roller için daha az zaman ve enerji ile sonuçlanacaktır. Belirli bir işlevi yerine getirme zorunlulukları diğer rollerin performansına müdahale etmekte ve bir işlevdeki performans düzeyi diğerini feda edebilmektedir (Barbosa, Montazo, ve Lemos, 2020).

2.2. Aile Tatmini

İş-aile çatışması ve doyum arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar çeşitli kültür ve mesleklerde yapılmıştır. Ancak, iş-aile çatışması ve aile tatmini ile ilgili araştırmalar sınırlıdır ve mevcut durumlarda, evlilik tatmini ve eş tatmini gibi aile tatminini tanımlamak için farklı yaklaşımlar kullanılmaktadır (Jamaludin, Ibrahim ve Dagang, 2018). Aile tatmini, bireylerin ailede birbirlerine karşı rollerinden ne kadar memnun ve mutlu olduklarının bir ölçüsüdür. Ayrıca çalışan annelerin çocuk bakımı düzeyinden ve yürüttükleri diğer aile görevlerinden ne kadar memnun olduklarını yansıtır (Amah, 2019). Öte yandan yetersiz memnuniyet ve beklentiler büyük farkı yansıtır ve hastanın veya ailenin bakımını iyileştirmek için önemli fırsatlar olduğunu gösterir. Bu durum sonucunda, hasta ve aile memnuniyeti, sağlık hizmetlerinde ve bakım kalitesinin değerlendirilmesinde önemli göstergeler olarak artan bir ilgi kazanmıştır (Rothen, Stricker ve Heyland, 2010). Sistemler arasındaki ilişki karşılıklı olarak birbirine bağlıdır. Bu nedenle, bir sistemdeki (iş) etkileşimin doğası, diğeri (aile) üzerinde etkiye sahiptir ve kişi ile çevresi arasındaki uyumun kalitesini yansıtır. Bu nedenle, iş-aile çatışması aile memnuniyetini olumsuz etkilediğinde çalışanların refahını da etkileyebilmektedir (Kalliath, Kalliath ve Chan, 2017).

2.3. İş Performansı

İş performansı, bir kişinin katılma davranışı ile ilgili olarak kuruluşa katkıda bulunduğu ve kuruluşun bunu üretken veya verimsiz olarak algılayabileceği çıktıyı ifade eder (Jalagat, 2016). İş performansı, özellikle hemşirelik mesleğinde önemli bir parametre olarak kabul edilmektedir. Çünkü iş performansının stres ve tükenmişlik ile doğrudan ve güçlü bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir (Al-Makhaita, Sabra ve Hafez, 2014).

Sağlık hizmeti performansının iyileştirilmesi dünya çapında yoğun ilgi gösterilen bir konu haline gelmiş ve dünya çapındaki halk sağlığı paydaşları bunun için para harcamaktadır. Bir diğer yandan, sağlık hizmetleri ortamları yorucu olduğundan, bu tür zorlu çalışma ortamlarında çalışan bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarına öncelik vermesi gerekir, bu nedenle çalışanların iş performansını artırmak işletmeler için en önemli önceliktir (Zaman, Memon ve Zaman, 2021).

Sağlık hizmetlerinde ve hemşirelik mesleğinde iş doyumunu, iş performansının artmasını şekillendiren temel faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Belirli sağlık meslek gruplarının ve genel olarak hemşirelerin çalışma ortamının analizi, modern literatürün büyük bir bölümünü tutmaktadır (Platis, Reklitis ve Zimeras, 2015). Sağlık hizmetleri örgütsel performansın değiştirilmesi

ve iyileştirilmesinin gerekli olduğu en önemli alanlardan biri haline gelmektedir. Sağlık hizmetleri temel olarak insan işi olduğundan, örgütsel performanstaki değişim ve gelişme, çalışanların performansı ile yakından bağlantılı olacaktır. Diğer bir deyişle, sağlık çalışanlarının iş performansları örgütsel amaçlara ulaşmada çok önemlidir (Krijgsheld, Tummers ve Scheepers, 2022).

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Evren

Araştırmanın evrenini, Tokat ilinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin tam sayısı elde edilerek buradaki sayıyı ifade edebilecek örneklem hesabı yapıp evreni temsil kabiliyeti güçlü bir sayıya ulaşılacak istenmiştir. Tokat il sağlık müdürlüğü ile yapılan görüşme neticesinde 2022 yılında Tokat ilinde görevli toplam sağlık çalışanı 7758 olduğu kayıtlar çerçevesinde tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezi olarak aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁. İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi ile işteki performans arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂. İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi ile ailenin tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

H₃. İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyinin ailenin tatmini üzerine anlamlı etkisi vardır.

H₄. İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyinin işteki performans üzerine anlamlı etkisi vardır.

3.2. Örneklem

Bu çalışmada istatistiksel açıdan elde edilen verilerin anlamlılık düzeyinin sağlanması amacı ile toplam 500 kişiye anket uygulanmıştır. Ancak, araştırmaya katılanlardan 5 sağlık çalışanının anket formunu belirlenen kriterlere göre doldurmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, toplam 495 adet anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Söz konusu örneklemin yeterli olup olmadığı konusunda ana kütle büyüklüğünün bilindiği durumlarda geçerli olan aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane, 2001: 116-117).

$n = \frac{(Nt^2 pq)}{(d^2 (N-1) + t^2 pq)}$	$n = \frac{(7758 * 1,96^2 * 0,10 * 0,90)}{(0,05^2 * 7757 + 1,96^2 * 0,10 * 0,90)}$	$n = 136$
--	--	-----------

Formülde yer alan N: ana kütle büyüklüğünü, n: örneklem büyüklüğünü, p: olayın görülme olasılığını, q: 1-p: olayın görülmemesi olasılığını, d: kabul edilen ± örneklem hata oranını ve t_(α, sd): α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t kritik değerini ifade etmektedir. Bu durumda gerekli örneklem sayısının 136 olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada 495 sağlık çalışanından elde edilenler üzerinden analizler yapılmıştır. Örneklemden elde edilen sayısal verinin formülde yeter sayıdan fazla olması ile evrene yaklaşma sayısı arttıkça evreni ifade etme ve anlamlandırma kabiliyeti artacağı düşünülerek sayı tutulmuştur. Bu durum ile anlamlı bir ifade ve sonuç çıkacağı var sayılmıştır. Bu çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan E-91742949-044-159451 sayılı 7. Oturumunda 5. karar ve 27.04.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

İş-aile çatışması Çağatay (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış ölçekten faydalanılmıştır. Hiçbir ifadede değişikliğe gitmeden olduğu gibi kullanılan ölçekte, ilk bölüm kişisel özellikleri tespit etmek amacıyla cevaplayıcıların, cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, çalışma süresi, unvan ve eğitim durumu gibi toplam 14 madde yer almaktadır. İkinci bölüm ise çalışanı ve işini tanımlamaya yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Bu kapsamda “İşin Tanımlanması ve İş Üzerindeki Hakimiyet Durumu” ile ilgili 8 madde, “Aile-İş Çatışmasında Öz Yeterlik Ölçeği” ile ilgili 10 madde, “İş-Aile Çatışması Ölçeği” hakkında 5 madde, “Aile Tatmini” ile ilgili 4 madde ve “İşteki Performans” hakkında 6 maddeden oluşan ölçek formu bulunmaktadır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iki yönlü doğasını temsil eden diğer boyutlar ve kişisel özelliklerde dahil toplam 47 maddeden oluşmaktadır. Yanıt seçenekleri kişisel özellikler için ilgili kabul kriteri konulmuş diğer ölçekler de her bir ifade için, kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5’li Likert ölçeğine dayalıdır. Ölçekteki ifadelerle sırasıyla, “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3- Kararsızım”, “4-Katılıyorum”, “5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yer verilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmada ilk olarak araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Özellikler

	Demografik özellik	N	%
Cinsiyet	Kadın	252	50,9
	Erkek	243	49,1
Medeni Durum	Evli	318	64,2
	Bekar	177	35,8
Yaş	18-30	180	36,4
	31-45	264	53,3
	46 yaş ve üzeri	51	10,3
Eğitim Durumu	Lise	27	5,5
	Üniversite	303	61,2
	Yüksek lisans	33	6,7
	Doktora-tıpta Uzmanlık	132	26,7
Görev Dağılımı	Hekim	132	26,7
	Hemşire	117	35,8
	Sağlık Memuru	186	37,6
Çalışma Saati	Diğer	15	3,0
	Düzensiz - Vardiyalı	168	33,9
Düzeni	Düzensiz	105	21,2
	Düzenli 08:00-17:00	183	37,0
	Vardiyalı	24	4,8
Eşin Çalışma Durumu	Eşim yok	177	35,8
	Çalışıyor	228	46,1
	Çalışmıyor	90	18,2
	Toplam	495	100

Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, %50,9’unun erkek, %49,1’inin kadın olduğu, katılımcıların medeni durum dağılımlarına bakıldığında, %64,2’sinin evli, %35,8’inin ise bekâr olduğu, katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, %36,4’ünün 18-30 yaş, %53,3’ünün 31-45 yaş, %10,3’ünün 46 yaş ve üzeri olduğu, katılımcıların eğitim durumu dağılımlarına bakıldığında, %5,5’inin lise, %61,2’sinin üniversite, %6,7’sinin yüksek lisans, %26,7’sinin ise tıpta uzmanlık olduğu, katılımcıların görev dağılımlarına bakıldığında, %26,7’sinin hekim, %35,8’inin hemşire, %37,6’sının ise sağlık memuru olduğu, katılımcıların çalışma saati düzenlerine yönelik elde edilen sonuçlarda,

%33,9'unun düzensiz-vardiyalı, %21,2'sinin düzensiz, %37'sinin düzenli (8:00-17:00), %4,8'inin vardiyalı çalıştığı, katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına bakıldığında, %46,1'inin eşinin çalıştığı, %18,2'sinin eşinin çalışmadığı tabloda yer verilmiştir.

Tablo 2. Tüm Alanların Betimsel İstatistikleri ve Güvenilirlik Düzeyleri

	Ort.	SS	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşin Tanımlanması ve İş Üzerindeki Hakimiyet durumu	3,31	,851	,845	8
Aile-İş Çatışmasında Özyeterlik Düzeyi	3,87	,805	,944	10
İş-Aile Çatışmasında Özyeterlik Düzeyi	2,82	1,112	,928	5
Ailenin Tatmini	4,22	,790	,836	4
İşteki Performans	3,76	,829	,842	6

Yukarıdaki tabloda, tüm alanların betimsel istatistikleri ile güvenilirlik sonuçları yer almaktadır. Buna göre, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet alanının ortalamasının 3,31; aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyinin ortalamasının 3,87; iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyinin 2,82; ailenin tatmini alanının 4,22 ve son olarak işteki performansın ortalamasının 3,76 olduğu görülmektedir. Söz konusu alanları yansıtan ifadelerin güvenilirlik sonuçlarına bakıldığında ise, belirtilen alanların yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablon 3. Normallik Test Sonuçları

	Skewness	Kurtosis
İşin Tanımlanması ve İş Üzerindeki Hakimiyet durumu	-,026	-,618
Aile-İş Çatışmasında Özyeterlik Düzeyi	-,491	,096
İş-Aile Çatışmasında Özyeterlik Düzeyi	,044	-,929
Ailenin Tatmini	-1,278	1,843
İşteki Performans	-,444	,185

Yukarıdaki tabloda, tüm alanların normallik test sonuçları yer almaktadır. Buna göre, Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ila +2 aralığında olmasından ötürü, verilerin normal dağılıma uyduğu görülmektedir. Bu sebeple, çalışmada parametrik test yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 4. Ailenin Tatminine Yönelik Sonuçlar

	Ort.	SS
İşimi yapmaktan huzur duyuyorum.	3,98	1,074
İşimde tam performansla çalışırım.	4,19	,921
İş yerinde performans değerlendirme gerçekçi ve adildir.	2,82	1,376
İşimdeki performansım kriterleri karşılamakta ve aşmaktadır.	3,96	1,093
Çalıştığım iş bana çok şey katar.	3,79	1,043
Çalıştığım yerde mutluyum.	3,79	1,099

Ailenin tatminini yansıtan ifadelerin betimsel istatistiklerine bakıldığında, en yüksek ortalamanın "İşimde tam performansla çalışırım." ifadesine; en düşük ortalamanın ise "İş yerinde performans değerlendirme gerçekçi ve adildir." ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İşteki Performans Alanına Ait Sonuçlar

	Ort.	SS
İş sorumluluğum üzerindeki etkim yeterince iyidir.	4,25	,913
Çalışma saatlerimdeki esnekliği kendim düzenleyebilirim.	2,48	1,465
Çalışmalarımı etkileyen ailevi sorunlar ile karşılaştığım zaman ailemden destek alırım.	3,77	1,170
Ailemi etkileyen iş ile ilgili sorunlarla karşılaştığım zaman aile bireylerinden destek alırım.	3,81	1,148
Ailemi etkileyen iş ile ilgili sorunlarla karşılaştığım zaman arkadaşlarımdan destek alırım.	3,29	1,202
İşimi etkileyen ailem ile ilgili sorunlarla karşılaştığım zaman aile bireylerinden ve arkadaşlarımdan destek alırım.	3,54	1,190
Ailemi etkileyen iş ile ilgili sorunlarla karşılaştığım zaman patronumdan/yöneticimden yeterli ölçüde destek alırım	2,67	1,332
İşimi etkileyen ailevi sorumluluklarım ile ilgili sorunlarla karşılaştığım zaman yöneticimden yeterli ölçüde destek alırım.	2,64	1,327

İşteki performans alanında yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre, en yüksek ortalamanın “İş sorumluluğum üzerindeki etkim yeterince iyidir.” ifadesine; en düşük ortalamanın ise “Çalışma saatlerimdeki esnekliği kendim düzenleyebilirim.” ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 6. İşteki Performans İle İşin Tanımlanması ve İş Üzerindeki Hakimiyet Durumu, Aile-İş Çatışmasında Öz yeterlik Düzeyi, İş-Aile Çatışmasında Öz yeterlik Düzeyi ve Ailenin Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4
İşteki performans	-			
İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu	,412**	-		
Aile-iş çatışmasında özyeterlik düzeyi	,610**	,394**	-	
İş-aile çatışmasında özyeterlik düzeyi	-,428**	-,318**	-,347**	-
Ailenin tatmini	,519**	,306**	,625**	-,276**

** p<,01

Yukarıdaki tabloda, işteki performans ile işin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi ve ailenin tatmini arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Buna göre; işteki performans ile işin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu ($r=,412$, $p<,01$), aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi ($r=,610$, $p<,01$) ve ailenin tatmini ($r=,519$, $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna karşın, işteki performans ile iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışmanın bu kısmında, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi ve ailenin tatmininin işteki performans üzerine etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo. 7. İşin Tanımlanması ve İş Üzerindeki Hakimiyet Durumu, Aile-İş Çatışmasında Özyeterlik Düzeyi, İş-Aile Çatışmasında Öz yeterlik Düzeyi ve Ailenin Tatmininin İşteki Performans Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	r	r ²	F
İşteki performans	İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu	,401	10,030	,00	,412	,169	100,595
	Aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi	,628	17,097	,00	,610	,372	292,320
	İş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi	- ,319	-10,521	,00	,428	,183	110,691
	Ailenin tatmini	,545	13,497	,00	,519	,270	182,178

Yukarıdaki tabloda, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hâkimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi ve ailenin tatmininin işteki performans üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hâkimiyet durumunun işteki performansı olumlu yönde etkilediği ve açıklanan varyansın %16,9 olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyinin işteki performans üzerine etkisinin de benzer şekilde olumlu olduğu ve açıklanan varyansın ise %37,2 olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyinin işteki performans üzerine etkisine bakıldığında negatif yönde olduğu görülmektedir. Bu etkide açıklanan varyansın %18,3 olduğu görülmektedir. Son olarak, Ailenin tatmininin işteki performans üzerine etkisinin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Bu etkide, açıklanan varyansın %27 olduğu görülmektedir.

Tablo. 8. İşin Tanımlanması ve İş Üzerindeki Hâkimiyet Durumu, Aile-İş Çatışmasında Öz yeterlik Düzeyi, İş-Aile Çatışmasında Öz yeterlik Düzeyinin Ailenin Tatmini Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	r	r ²	F
Ailenin Tatmini	İşin tanımlanması ve iş üzerindeki hakimiyet durumu	,284	7,133	,00	,306	,094	50,883
	Aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi	,613	17,778	,00	,625	,391	316,050
	İş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi	- ,196	-6,375	,00	,276	,076	40,645

Yukarıdaki tabloda, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hâkimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyinin ailenin tatmini üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hâkimiyet durumunun ailenin tatminini pozitif yönde etkilediği ve açıklanan varyansın %9,4 olduğu görülmektedir. Aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyinin ailenin tatmini üzerine etkisinin de benzer şekilde pozitif yönde olduğu ve açıklanan varyansın ise %39,1 olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyinin ailenin tatmini üzerine etkisine bakıldığında negatif yönde olduğu görülmektedir. Bu etkide açıklanan varyansın %7,6 olduğu görülmektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, işteki performans ve aile tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca sağlık sektöründeki teorik ilişkileri ortaya çıkararak mevcut literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, işteki performans ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Schultz ve Henderson (1985)'un ve Ahmad (2008)'in çalışmalarıyla uyumluluk göstermektedir. Ayrıca Kengatharan ve Kunatilakam (2020) ve Zhang ve ark. (2017) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmalar ile benzer sonuçları

barındırmaktadır Bu doğrultuda, iş-aile çatışmasında özyeterlik düzeyinin azalması durumunda işteki performansın artacağı ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte Wang ve Tsai (2014) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada iş-aile çatışmasının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışmamız ile istatistiksel olarak anlamlı bir ters ilişki olduğunu göstermektedir.

Çalışmada, işteki performans ile ailenin tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş iken iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işin tanımlanması ve iş üzerindeki hâkimiyet durumu, aile-iş çatışmasında öz yeterlik düzeyi ve ailenin tatmini arttıkça işteki performans da aynı şekilde artacaktır. Bununla beraber, iş-aile çatışmasında öz yeterlik düzeyi arttıkça işteki performans azalış gösterecektir.

Çalışmada gözlenen ailenin tatmininin işteki performansı pozitif yönde etkisinin Efeoğlu ve Özcan (2013)'nin çalışmalarıyla uyumluluk göstermektedir. Böylece aile tatmininin artması durumunda işteki performansında artacağını göstermektedir. La Torre ve ark. (2021) tarafından İtalya'daki bir hastanede sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada kadınların daha düşük iş-aile çatışması yaşarken doktorların ise daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Zurlo ve ark. (2020) tarafından yine hemşireler üzerinde yapılan çalışmada kadın çalışanların daha yüksek kaygı ve depresyon düzeylerine sahip olduğu dolayısıyla daha yüksek iş-aile çatışması seviyelerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Chandler (2021) cinsiyet, eğitim, sosyal sınıf gibi kişisel özelliklerin iş-aile çatışmasındaki deneyimlere katkıda bulunacağını belirtmektedir. Bizim çalışmamızda ise kişisel özelliklerin araştırılmasında ele alınan ilgili alanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç Cortini ve ark. (2016)'nın ve Kâhya (2018)'nin çalışmalarıyla uyumluluk barındırmaktadır. Cohen ve Liani (2009)'nin yapmış olduğu bir çalışmada iş-aile çatışması ile gelir ve görev süresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve kuruluştaki daha fazla zaman geçiren yaşı daha yüksek kadınların ve deneyimli çalışanların çatışmayla daha iyi bir şekilde başa çıkma stratejileri geliştirmesine yardımcı olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca, gelir düzeyi, günlük çalışma saati, mesleki deneyim, medeni durum, eşin çalışma durumu, eşin haftalık çalışma saati, çocuk sahipliği değişkenleri ile araştırmada ele alınan alanlar arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, söz konusu değişkenlerin ele alınan alanlarda farklılaşmaya neden olmadığını göstermektedir. Özutku ve Altındış (2013) ve Grzywacz ve ark. (2006) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda çocuk sahibi olmanın iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç çalışmamız ile uyumluluk göstermektedir. Ekici ve ark (2020) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise çalışma saatleri düzensiz olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Hatam ve ark. (2016) tarafından hemşire ve paramedikal personel üzerindeki bir çalışma bulguları ise çalışmamız ile istatistiksel olarak anlamlı bir ters ilişki olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya konu olan sağlık sektörü çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de çalışanın, toplumun ve ülkenin genel refahı yönünden önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık hizmetleri doğası gereği iş stresinin yoğun olarak görüldüğü ve çatışma ortamının oluşmasına yatkın birçok etmeni kendinde barındırmaktadır. Hastaneler düzeyinde bakıldığında, çalışanların yalnızca hastaları tedavi etme görevi ile değil, bir çok talep ve ihtiyaç ile baş etmek zorunda kalmakta ve bunları yaparken empati kurmalı ve merhamet duygusuyla hareket etmelidir.

Çalışmanın literatüre en büyük katkısı, sağlık kuruluşlarında çalışan personelin iş ve aile hayatlarından kaynaklanan çatışmaların, iş performansına etkisinin incelenmesidir. Ancak araştırmaya konu olan kitlenin tamamından veri toplamak zaman ve maliyet nedenlerinden dolayı mümkün olmamış, bu nedenle mevcut evrenden örnek seçme yoluna gidilmiştir. Bununla beraber çalışmanın birtakım kısıtları da mevcuttur. En önemlisi araştırmadaki hipotezlerde var olduğu iddia edilen etkinin gerçekten var olup olmadığını gösterebilmek ve genel bir yargıya varabilmek için araştırmamızın sektör

geneline yapılması önemlidir. Diğer bir kısıt ise, araştırmanın sadece Tokat İl'inde istihdam edilen sağlık personelinin içermesidir. Bu bakımdan evrenin daha da genişleterek diğer illerdeki sağlık çalışanlarını da kapsamaya araştırmanın ülke geneline ait somut bulgular sunmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmada, verilerin toplanması noktasında anket yöntemi kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmalarda mülakat yönteminin kullanılması mümkündür. Ayrıca gelecekteki araştırmaların farklı illerde yapılması verilerin karşılaştırılması hususunda yapılan araştırmaların literatüre katkısını kuvvetlendirecektir.

Hastaneler kompleks yapılı ve statik olmayan süreç ve sistemlere ait hizmet üreten organizmalardır. Bu durumda, bireyler arası iletişimin güçlü, görev ve sorumluluk bilincinin yüksek olması gerekmektedir. Ayrıca kesintisiz olarak hizmet vermesi gereken ve ertelenemeyecek süreçleri kendisinde barındıran işletmelerdir. Bu nedenle çalışanların bu yoğun ortam çatışma yaşamaları mümkün ve iş performanslarına yansımaları muhtemeldir (Çağatay ve Arslan, 2020). Çalışmamızın aynı yönde destekler nitelikte sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir.

Bilindiği üzere, iş görenlerin iş-aile çatışması ve iş performansını etkileyen pek çok faktör söz konusudur. Bu bağlamda, araştırmanın ileri safhalarında çalışanların bağlılık (duygusal, normatif bağlılık vb.), motivasyon, örgüt iklimi, örgütsel adalet gibi kavramlara yönelik tutum ve davranışlarının incelenmesi de son derece önemlidir. Son olarak, örneklemin yurtdışındaki hastanelerde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi iş görenler arasındaki stres, tatmin ve çatışma gibi konulara ilişkin algıları karşılaştırma imkânı verecektir. Ek olarak kültürel değerlerin iş-aile çatışması, aile tatmini ve iş performansı sonuçları arasındaki ilişki üzerindeki potansiyel etki daha fazla araştırılmalıdır.

Yazın taraması sonucunda iş-aile çatışması ile ilgili çalışmalar genellikle hemşirelerin iş tatmini ve tükenmişlik kavramları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Çalışmamızın örneklemini tüm sağlık çalışanları olarak seçerek bireylerin iş ve ailedeki rollerinin özellikle COVID-19 döneminde iş hayatına yansımalarını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma, sağlık profesyonelleri arasında iş-aile ara yüzünün ve aile tatmini ve iş performansının kaynak atfina ve sektörel etkisine ilişkin içgörü sağlamaktadır. Ayrıca hastane yönetiminin iş ve aile arasındaki bağlantıyı korumak için yapıcı bir strateji veya destekleyici müdahaleler tasarlayabilmesi için önem arz etmektedir. Böylece memnun çalışanlara sahip olunacak, yönetim tarafından yetenekli çalışanın fark edilmesi kolaylaşacak ve mevcut çalışan elde tutulabilecektir. Bu bağlamda, sağlık kuruluşlarının bir yandan sağlık personeline olan ihtiyaçlarının artması, diğer yandan onları yetiştirme maliyetlerinin yüksek olması, sağlık sektöründe insan kaynağının dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılığın eksikliği, iş ve aile ortamı arasındaki çelişki ve personel terki gibi insan kaynakları ile ilgili sorunlar, hassas sağlık sisteminin insan kaynağı eksikliği gibi sorunlarla karşı karşıya kalmasına ve hizmetin azalmasına neden olabilmektedir (Hatam, Jalali ve Askarian, 2015).

İş ve aile yaşamındaki çatışmalar iş performansına yansiyabilir, iş hayatındaki çatışmalar yönetim tarafından kontrol altına alınamadığı durumlarda ise ileri aşamalarda yetenekli ve deneyimli sağlık çalışanının işten ayrılmasını mümkün kılacaktır. O halde, daha dengeli bir iş yaşamı ihtiyacı göz ardı edilmemeli çünkü bu durumda sağlık çalışanları arasındaki memnuniyetsizliklerin artması beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kuruluşun, aile veya kişisel yaşam faaliyetlerine katılımın iş sonuçlarına ve hastaneye fayda sağladığını kabul etmesi önemlidir. Bu durumda, çalışanları için destekleyici bir iş-aile kültürü oluşturulmasında fayda vardır. Özellikle çalışan anneler için yönetim tarafından çocuk bakım hizmeti sunularak sağlık çalışanlarına yeterli derecede bakım hizmeti sağlanmalıdır.

Son yıllarda çiftlerin birlikte iş hayatına atılmaları artmaktadır. Bu da, iş-aile çatışmasına gösterilen ilgiyi artırmaktadır. Dolayısıyla, işverenler bu tür çatışmaları azalttığı düşünülen çeşitli aile dostu politikalar/uygulamalar benimsemelidir. Bu tür uygulamaların benimsenmesi, çalışanlar ve işverenler için olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Örneğin, Baltes, ve ark. (2009) tarafından yapılan bir meta-analizin sonuçları, esnek çalışma programlarının daha az devamsızlık ve daha yüksek iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Frye ve Breugh, 2004). Özellikle çok uluslu ülkelerde sağlık hizmeti sunucularının kültürel farklılıkları nedeniyle, farklı kültürdeki hastalardan bağımsız sağlık hizmetleri kararları alınması istendiğinde, sağlık çalışanları ve hasta veya hasta yakınları arasında yanlış anlaşılabilirlikler çıkabilir, ileriki aşamalarda çatışmaların yaşanması muhtemeldir (McLaughlin ve Braun, 1998). Bu duruma benzer bir örnek sağlık turizminin gelişmiş olduğu ülkelerde yaşanmaktadır. Farklı kültürlerden sağlık göçü yapılan ülkelerdeki sağlık hizmeti sağlayıcıları, gelen hastalar ile düzgün iletişim kuramaması ve hastanın kendini iyi bir şekilde ifade edememesi, sağlık çalışanları ve hastalar arasında çatışmaların yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Bu da uzun vadede bir sağlık çalışanının yaptığı işten tatmin olamamasına böylece iş performansına yansımaya neden olabilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma (Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 27.04.2022 tarih ve 7. Oturum sayılı 5. Karar E-91742949-044-159451 evrak nolu Etik Kurul Onay Belgesi ile) bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Bu makale için tarafların çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of international management studies*, 3(2), 176-180.
- Akbolat, M., Kahraman G. ve Öztürk, T. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), 153-169
- Akın, Ö. ve Karakulak, H. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 325-347
- Al-Makhaita, H. M., Sabra, A. A. ve Hafez, A. S. (2014). Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: a comparative study. *International Journal of Medical Science and Public Health*, 3(7), 832-837.
- Amah, O. (2019). Managing the negative effects of work-to-family and family-to-work conflicts on family satisfaction of working mothers' in Nigeria: the role of extended family support. *Community, Work & Family*, 257-271.
- Baltes, B., Clark, M. ve Chakrabarti, M. (2009). Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Oup Uncorrected Proof*, 201-212.
- Barbosa, A., Montazo, P. ve Lemos, A. (2020). Women in home office during the COVID-19 pandemic and the work-family conflict configurations. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399.
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2, 100158, 1-2
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(2), 124-141.
- Cortini, M., Pivetti, M. ve Cervai, S. (2016). Learning Climate and Job Performance among Health Workers. A Pilot Study. *Front. Psychol*, 7(1644), 1-6.
- Çağatay, A. (2012). İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarına Bir Uygulama, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi*.
- Çağatay, A. ve Arslan, Ü. (2020). Hastane çalışanlarına göre yöneticilerin çatışma çözme stratejileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2300-2310.
- Efeoğlu, İE ve Özcan, S. (2013). İş-aile çatışması ve hekimler arasında iş performansı ve aile memnuniyeti ile ilişkisi. *Avustralya Temel ve Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7 (7), 43-48.
- Ekici, D., Gurhan, N., Mert, T. ve Hizli, I. (2020). Effects of work to family conflicts on services and individuals in healthcare professionals. *International Journal of Caring Sciences*, 13(2), 1355-1364.
- Frye, N. K. ve Breough, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of business and psychology*, 19(2), 197-220.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S. ve Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in nursing & health*, 29(5), 414-426.
- Hatam, N., Jalali, M. T. ve Askarian, M. (2016). 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*, 4(2), 107.

- Jalagat Jr., R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
- Jamaludin, N., Ibrahim, R. ve Dagang, M. (2018). Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction facton. *Management Science Letters*, 8, 951-962.
- Kahya, E. (2018): "İş değerlemesi, kişisel özellikler ve iş performansından oluşan bir maaş modeli. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 24(4), 720-729.
- Kalliath, P., Kalliath, T. ve Chan, C. (2017). Work–family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-381.
- Katebi, A., Hajizadeh, M.H. ve Bordbar, A. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Metaanalysis. *Glob J Flex Syst Manag*, 23, 21–42.
- Kengatharan, N., & Kunatilakam, S. (2020). Work-family conflict among female nurses in the healthcare sector. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(3), 213-230. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2020.10032041>
- Krijghsheld, M., Tummers, L. G. ve Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-17.
- La Torre G, Grima D, Romano F, Polimeni A. Perceived work ability and work-family conflict in healthcare workers: An observational study in a teaching hospital in Italy. *J Occup Health*. 2021;63:e12271. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12271>
- McLaughlin, L. A. ve Braun, K. L. (1998). Asian and Pacific Islander cultural values: considerations for health care decision making. *Health & social work*, 23(2), 116-126.
- Ozutku, H., & Altindis, S. (2013). The relations between work intensity and work-family conflict in collectivist culture: Evidence from Turkish health care professionals. *Journal of Health Management*, 15(3), 361-382.
- Piryani, R. ve Piryani, S. (2018). Conflict Management in Healthcare. *Nepal Health Res Counc*, 16(41), 481-482.
- Platis, C., Reklitis, P. ve Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Rothen, H., Stricker, K. ve Heyland, D. (2010). Family satisfaction with critical care: measurements and messages. *Current Opinion in Critical Care*, 16(6), 623-631.
- Sanz-Vergel, A., Demerouti, E.ve Morino-Jimenez, B. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 118-130.
- Schultz, J. B. ve Henderson, C. (1985). Family satisfaction and job performance: Implications for career development. *Journal of career development*, 12(1), 33-47.
- Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *The Journal of Nursing Research*, 22(3), 200Y207. doi:10.1097/jnr.0000000000000040
- Yamane, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri*. Çeviren: Esin A., Bakır M. A., Aydın C. ve Gürbüzel E. İstanbul: Litaratür Yayınları. 116-117.
- Zaman, N., Memon, K. N.ve Zaman, F. (2021). Role of emotional intelligence in job performance of healthcare providers working in public sector hospitals of Pakistan. *Journal of Mind and Medical Sciences*, 8(2), 245-251.

- Zhang, J. ve Liu , Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89-103.
- Zhang, Y., Punnett, L., ve Nannini, A. (2017). Work-family conflict, sleep, and mental health of nursing assistants working in nursing homes. *Workplace Health & Safety*, 65(7), 295-303.
- Zurlo, M. C., Vallone, F., ve Smith, A. P. (2020). Work–family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3), e12324.