

İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisinde İşe Gömülmüştüğün Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama (Job Embeddedness as a Moderator of the Impact of Work-Life Balance on Life Satisfaction: An Application in Hospitality Business)

Boran TOKER^a M. Bahadır KALIPÇI^b

^a Akdeniz Üniversitesi, Serik İşletme Fakültesi, Antalya, Türkiye. borantoker@akdeniz.edu.tr

^b Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Meslek Yüksekokulu, Antalya, Türkiye. bkalipc@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi İşe Gömülmüştük Yaşam Doyumu Konaklama İşletmeleri	Amaç – Bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinin işe gömülmüştüğün aracılık rolü kapsamında incelenmesidir. Yöntem – Anket tekniğinin kullanıldığı çalışma, Antalya'nın önemli turistik ilçelerinden Manavgat'ta yer alan konaklama işletmelerindeki 598 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, Hayman'ın (2005) İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Mitchell vd.'nin (2001) İşe Gömülmüştük Ölçeği ve Diener vd.'nin (1985) Yaşam Doyum Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Bulgular – Korelasyon analizleri sonucunda, iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüştük, işe gömülmüştük ile yaşam doyumunu ve iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Regresyon analizi ve Sobel testi bulguları, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide işe gömülmüştüğün aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Tartışma – Bu çalışma, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide işe gömülmüştüğün etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler, iş-yaşam dengesinin çalışanların hem iş hayatını hem de özel hayatını etkilemesi nedeniyle işe gömülmüştük ve yaşam doyumunu ile ilişkisinin önemine de işaret etmektedir. Bu çerçevede, bireyin iş-yaşam dengesinin bozulması durumunda, hem iş hayatı hem de özel hayatı etkilenmekte ve devamında yaşam doyumunu da etkilenmektedir. İşe gömülmüştükle ilişkilendirilecek uygulamaların işletmelerde kullanımı ise çalışanları örgüte bağlayan önemli bir güç olacaktır. Bu noktada, çalışanların işe gömülmüştüklerini artırmak için, özellikle kişisel değerlerin örgütün değerleri ile uyumlu olmasına dikkat edilmesi yerinde olacaktır.
Gönderilme Tarihi 8 Ekim 2019 Revizyon Tarihi 7 Mart 2020 Kabul Tarihi 20 Mart 2020	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work-Life Balance Job Embeddedness Life Satisfaction Accommodation Enterprises	Purpose – The aim of this study is to examine the effect of work-life balance on life satisfaction in the context of mediating role of job embeddedness. Design/methodology/approach – A questionnaire-based study was carried out 598 employees who work in the accommodation establishments, located in the tourism destination of Manavgat, Antalya. The data were obtained using Hayman's (2005) Work-Life Balance Scale, Mitchell et al's (2001) Embeddedness Scale and Diener et al's (1985) Life Satisfaction Scale. Findings – As a result of the correlation analyses, statistically significant relationships were found between work-life balance and job embeddedness, job embeddedness and life satisfaction, and work-life balance and life satisfaction. Regression analysis and Sobel test findings reveal that job embeddedness has an mediating role in the relationship between work-life balance and life satisfaction. Discussion – This study reveals that the effect of job embeddedness on the relationship between work-life balance and life satisfaction is statistically significant. In addition, the significant relationships between the variables discussed in the study indicate the importance of the relationship between job embeddedness and life satisfaction, as the work-life balance affects both the business and private life of employees. In this context, if the individual's work-life balance is deteriorated, both his work life and his private life are affected, and then his life satisfaction is also affected. The use of applications to be associated with job embeddedness in businesses will be an important force that increases employees' commitment to the organization. At this point, it would be appropriate to pay particular attention to personal values to be compatible with the values of the organization in order to increase employee embeddedness.
Received 8 October 2019 Revised 7 March 2020 Accepted 20 March 2020	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Toker, B., Kalıpçı, M. B. (2020). İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisinde İşe Gömülmüştüğün Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 888-901

Giriş

Turizm sektörü yapısı itibarı ile çalışma koşullarının zor olmasının yanında, istihdam sağlamada önemli bir endüstri koludur. Dolayısıyla, istihdamın kaynağı olan insanın ön planda olduğu çalışmaların artarak devam etmesi sektörün önemini de fazlasıyla göstermektedir. Benzer şekilde, iş ve özel yaşam arasındaki ilişkilerde artış, bireylerin özel yaşamlarından fedakârlık etmelerini gerektirecek düzeyde yoğunlaşmaya sebep olabilmektedir. İletişim teknolojilerindeki gelişme, insanları iletişime açık hale getirmekte ve bunun devamında iş ve yaşam arasındaki sınırlar oldukça bulanıklaşmaktadır (Gerçek vd., 2015: 69). Bunun yanında, alternatif çalışma programları, yarı zamanlı çalışma seçenekleri ve diğer alternatifler gibi stratejiler de insanlara işlerini iş dışı faaliyetleriyle senkronize etme fırsatı verebilmektedir (Thakur ve Bhatnagar, 2017: 722). Benzer şekilde, esnek çalışma biçimleri, işgücü ve örgüt yapılarının yanında, çalışanların ailelerini de etkileyerek, bireylerin iş ve aile yaşamı arasında ortaya çıkabilecek çatışma ve gerilimleri de en aza indirebilmektedir (Kul Parlak, 2016: 111). Konaklama işletmeleri göz önüne alındığında ise sektörün genel özelliklerinden dolayı yoğun, aşırı ve uzun çalışma saatleri, çalışanların iş-yaşam alanlarını dengede tutmada zorlanabileceğini göstermektedir (Küçükusta, 2007: 243).

Yaşam doyumu, bir kişinin yaşamının genel kalitesini bir bütün olarak olumlu biçimde değerlendirme derecesidir. Bir diğer ifadeyle, bireyin yaşadığı hayatı ne düzeyde sevdiğini ifade eder (Veenhoven, 1996: 6). Yaşam doyumu, bireyin yaşam deneyiminin kişisel isteklerini ve ihtiyaçlarını hem fiziksel hem de psikolojik olarak karşılama derecesi şeklinde tanımlanmaktadır (Rice, 1984: 3). İşe gömülmürlük kavramı ise çalışanların örgütte kalmalarını etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlayan bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, işe gömülmürlük düzeylerinin azalması ücret tatminsizliği ve örgütte çalışanların nitelikleriyle örtüşmeyen roller üstlenmeleri ile bağlantılı olup, bu durum genel yaşamlarında mutsuz olmalarına, dolayısıyla iş-yaşam dengelerinin bozulmasına da neden olabilmektedir (Kanten vd., 2016: 66).

Turizm sektörünün önemli yapıtaşlarından biri olan konaklama işletmelerinde yapılan örgütsel davranış çalışmaları yenilikçi gelişmeler, hızlı ve devamlı değişen çevre faktörlerinden etkilenmektedir. Öte yandan, turizm sektörünün mevsimsel özelliği yanında hizmet sunumunun gereği olan dinamik, kesintisiz ve yoğun çalışma yapısı, bu alanda çalışanların iş-yaşam dengesini ciddi biçimde etkileyebilmektedir. Bu çalışma ile iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisi işe gömülmürlüğün aracılık rolü kapsamında konaklama işletmeleri açısından ele alınmıştır. İş-yaşam dengesinin çalışanların hem iş hem de özel hayatlarını etkilemesinden dolayı yaşam doyumu üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir. İş-yaşam dengesinin yaşam doyumunu üzerindeki bu etkisinde, daha iyi iş imkânları olmasına rağmen çalışanların mevcut işlerini bırakmamaları anlamına gelen işe gömülmürlüğün aracılık rolü çerçevesinde ilişkilendirilmesinin ise hem ilgili literatürde rastlanmamış bir çalışma olması hem de bu değişkenlerin artan verimlilik ve üretkenlik, yüksek iş performansı ve düşük iş gücü devri ile ilişkileri bakımından ayrı bir yeri ve önemi söz konusudur.

Kuramsal Çerçeve

İş-Yaşam Dengesi

1930'lu yıllardan itibaren, iş-aile yaşam programları kapsamında iş-yaşam dengesi olarak ifade edilmekle birlikte, kavram ilk kez 1977 yılında Rosabeth Moss Kanter'in "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile" adlı kitabı ile bu konuya ilgi duyanların dikkatini çekmeye başlamış ve örgüt ile ilgili çalışmalarda kullanılmaya başlanmıştır (Günay ve Demiralay, 2016: 921). Bununla birlikte, ilk defa 1986 yılında "iş-yaşam dengesi" kavramı ABD'de yaşamlarının diğer yönlerine daha az zaman ayırırken bireylerin işle ilgili konulara daha çok zaman harcadıklarını ifade etmek için kullanıldı (Smith, 2010: 3). "İş-yaşam dengesi" kavramında yer alan denge kavramı eşitliğe dayanmaktadır. Başka bir deyişle, bu farklı iki kavramın talebinde eşitliğin sağlanması anlamını taşımaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 315). Kavram, bir çalışanın gözünden bakıldığında ise iş yerindeki ve evdeki sorumluluklar arasında dengenin korunması anlamına gelmektedir (De Cieri vd., 2005: 90). İş-yaşam dengesi, iş tatmini, ev-yaşam memnuniyeti ve genel yaşam tatmini gibi çeşitli sonuçları da etkilemektedir (Greenhaus ve Powell, 2006: 72).

İş-yaşam dengesi, insanların ne zaman, nerede ve nasıl çalıştıklarını kendilerinin kontrol etmesiyle, optimal bir yaşam kalitesi sağlamaları için yol göstermektedir. İş-yaşam dengesi, bir bireyin iş ve özel yaşamından

oluşan yaşam hakkının, toplumun, işin ve bireyin karşılıklı yararına norm olarak kabul edilip saygı gösterilmesiyle sağlanır (McIntosh, 2003: 182). İş-yaşam dengesi, kişilerin algılarıyla değişmektedir. İşin daha çok önemsenip özel yaşamın önüne geçmesi, dengesizlik algısına sebebiyet vermeyebilir. Aksine, özel yaşamını ön plana alan bireyin iş koşullarının özel yaşamını engellemesi bir baskı ve stres unsuru olabilmektedir (Gerçek vd., 2015: 70). Dengenin kişinin iş ve iş dışı yaşamında üstlenmiş olduğu rolleri arasındaki çatışmanın en düşük düzeyde olmasıyla sağlandığı belirtilmektedir (Clark, 2000: 748). Yaratılan iş-yaşam dengesi çalışanı daha az rol çatışması yaşayan, işyerinde daha kaliteli zaman geçiren, kendi yaşamını daha iyi kontrol edebilen, mutluluk düzeyi yüksek kişiler haline getirmektedir (Günay ve Demiralay, 2016: 921).

İş-yaşam dengesinin her bir bileşeni, çalışanın zaman, katılım ya da memnuniyet düzeyinin yüksek veya eşit düzeyde ya da düşük olup olmadığına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz dengelyi temsil edebilmektedir (Greenhaus vd., 2003: 513). Ayrıca, iş-yaşam dengesi nesnel ve öznel olmak üzere iki farklı anlamı da içinde barındırmaktadır. Sosyal hayatta ve iş yaşamındaki memnuniyet öznel, kariyer, sağlık ve özel yaşamdaki başarı ise nesnel iş-yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Dengelyi etkileyen örgütsel faktörler özellikle işin talepleri ve örgütün kültürü olarak görülmekte, bireysel faktörler ise işe odaklanma, kişilik, cinsiyet ve yaş olarak öne çıkmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamak isteyen birey, iş ve iş dışı yaşamına eşit derecede önem verilen durumlarda, özel yaşamı ile iş yaşamının birbirine karışmadığı şartlar yerine geldiği sürece dengelyi sağlamakta ve bunu da nesnel anlamda çalışma saatleri, boş zaman ve aile içinde rollerin etkisi ile de şekillendirebilmektedir. Örneğin, kültürümüzde, aile üyeleri ile birlikte zaman geçirmek, hasta olan ya da yaşlı akrabaların bakımı gibi değerlerin ön plana çıkmasından dolayı, bireylerin iş yaşamı haricindeki sorumlulukları da yaşamlarında önemli bir yere sahiptir. İş-yaşam dengesinin alternatif durumlarında ise iş yaşamının merkeze alınması, iş yaşamının iş dışındaki yaşama taşması, iş dışındaki yaşamın merkeze alınması ve iş dışındaki yaşamın iş yaşamına taşması biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Gerçek vd., 2015: 71).

İşe Gömülmüslük

Yönetim yazınında bireylerin çalışma nedenleri, örgütlerde neden yer almak istedikleri ve neden ayrılmak istedikleri konuları fazlasıyla irdelenmiştir. İşe gömülmüslük kavramı da çalışanların örgütte kalmalarını etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlayan bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların halen çalışmakta oldukları işte devamlılıklarını sağlayan unsurların tümü olarak tanımlanan (Birsell vd., 2012: 51) işe gömülmüslük, ilk olarak Mitchell vd. (2001:1106) tarafından literatüre kazandırılmış ve yazarlarca, bireylerin arka planda yaşadıklarına bağlı, ayrılması zor ve çevrenin bir parçası haline gelmiş ifadelerin bir araya gelmesi ile oluşan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ise kavram, kişiyi işine bağlayan, işten ayrılmasına engel olan ve aynı zamanda örgütüne de bağlayan psiko-sosyal unsurların karmaşık bir bütünü şeklinde ifade edilmiştir (Dedeoğlu vd., 2016: 136-137). İşe gömülmüslük, çalışanın örgüte bağlılığını ifade eden diğer duygusal ve tutumsal yapılardan farklı olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir deyişle, işe gömülmüslük iş doyumunu, işe adanma ve örgütsel bağlılık benzeri kavramlarla iç içe geçmiş görünmekle birlikte, odak noktası, kapsamı ve doğası itibarıyla bu belirtilen kavramlardan farklıdır. Bu çerçevede, işe gömülmüslük bu kavramlardan farklı biçimde işe ilişkin unsurlara ek olarak örgütsel etmenleri de kapsamaktadır (Kanten vd., 2016: 69). Bunun yanında, daha iyi iş imkanları ya da fırsatları olmasına rağmen çalışanların çalışmakta oldukları işlerini bırakmamaları işe gömülmüslükle ilişkilendirilmekte ve bu ilişki üç unsurdan oluşmaktadır (Mitchell vd., 2001: 1108; Kesen ve Akyüz, 2015: 236): Uyum (fit), bağlantılar (links) ve feda edilenler (sacrifice). Uyum, çalışanların içinde buldukları örgüt ya da çevre ile uyumu veya bu çevrede olan konforunu ifade etmektedir. Çalışanın örgüte bağlı hissetmesini sağlamak için bireysel değerleri ve kariyer hedeflerinin genel örgüt kültürü ile uyumlu olması gereklidir. Bununla birlikte, uyum, bireyin yetenekleri ile örgütün ihtiyaçlarının birbiriyle eşleşme derecesi ve bireyin çıkarlarının örgütsel ödüllere örtüşme seviyesi ile ilgilidir (Dedeoğlu vd., 2015: 137; Toker ve Çelik, 2017: 75; Kesen ve Akyüz, 2015: 236). Bağlantılar, bir kişi ile kurumlar ya da diğer kişiler arasında resmi ya da gayri resmi bağlantılar olarak nitelendirilir. Toplulukla bağlantılar, bireyin o bölgede özellikle arkadaş, akraba ve örgütlerle olan bağlantılarını da içermektedir. Çalışanların arkadaşları veya çalışma gruplarına olan bağlılığı, onların mevcut işlerinde devamlılıklarını sağlayan önde gelen nedenlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Mitchell vd., 2001:

1108; Tanova ve Holtom, 2008: 1555). Feda edilenler, bireylerin örgütlerinden ayrılmak suretiyle karşı karşıya kalacakları kayıpların toplamıdır (emekli maaşı veya tahakkuk eden hastalık izni vb.). Yüksek düzeyde işe gömülmüş çalışanlar, işlerini devam ettirme ve mevcut işleriyle ilişkili ödüllerin gelecekte de devam etmesini sağlamaya yönelik güçlü arzuları nedeniyle iyi bir performans gösterme konusunda güdülenmektedirler. Bir çalışanın işinden ayrıldığında feda edeceklerinin sayısı ne kadar çok ise örgütle bağıını koparması da o derece zorlaşacaktır (Ng ve Feldman, 2007: 338; Ng ve Feldman, 2010: 1069; Mitchell vd., 2001: 1108).

Yaşam Doymumu

Uzun yıllar boyu araştırmacıların ilgisini çeken yaşam doymumu ilk olarak 1961'de Neugertan tarafından ortaya atılmıştır (Dilmaç ve Ekşi, 2008: 282). Diener (1984: 550) yaşam doymumunu, öznel iyi oluşun bilişsel bir ögesi ve kişinin yaşamıyla ilgili sahip olduğu bilişsel yargıları şeklinde tanımlamıştır. Yaşam doymumu, bireyin yaşamı hakkındaki genel değerlendirmelerini içeren bilişsel bir yargı biçiminde de tanımlanmaktadır (Yetim, 1991: 113-114). Başka bir ifade ile yaşam doymumu, kapsamlı mutluluğun temel bir unsuru olarak kabul edilir (Genç ve Genç, 2016: 250). Öte yandan, Nawijn ve Veenhoven (2011: 40) mutluluğun yaşam doymumunu etkileyen en önemli faktör olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca mutluluğun, özellikle bir kişinin faaliyetlerini yürütmesinden elde ettiği doyum düzeyinden etkilendiğini de belirtmişlerdir. Genel olarak yaşam doymumu, kişinin tüm yaşamını ve yaşamının farklı yönlerini de içermektedir (Toker ve Çelik, 2016: 337). Yaşam doymumu algıları muhtemelen kişilik özelliklerinden de etkilenir. Ayrıca, yaşam alanlarındaki değişiklikler ve büyük yaşam olayları da dikkate değer bir etki yaratır (Pavot ve Diener, 2008: 140).

Yaşam doymumu aynı zamanda çalışanların iş performansı ile de ilişkili bir konudur (Jones, 2006: 20). Çalışanların yaşam doymumu örgüt içinde ve dışında çeşitli faktörlerden etkilenebilir (Genç ve Genç, 2016: 250). Yaşam doymumu, bireyin önemli yaşam rolleriyle ilgili memnuniyetine dayanır ve iş-yaşam dengesinin varlığı ya da yokluğu yaşam doymumunu etkiler (Pavot ve Diener, 2008: 140). Marks ve MacDermid (1996: 421) iş-yaşam dengesine ulaşan bireylerin, iş ve yaşam rollerine ve anlamlı etkinliklere katılarak, daha az stres yaşadıklarını ileri sürmüşlerdir.

Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi, İşe Gömülmürlük ve Yaşam Doymumu

Mevsimsel özellik gösteren turizm sektörü, sektörün dinamikleri gereği, sürekli hareketliliği gerektirmesi, aralıksız hizmet zorunluluğu gibi özellikleri ile çalışanların iş-yaşam dengesini doğrudan etkileyebilecek faktörlerle iç içedir. Sektörün sürekli hizmet vermesi çalışanların şartlarını daha da ağırlaştırmaktadır. Bu kapsamda iş-yaşam dengesi ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; Biswakarma vd.'nin (2015: 26) konaklama işletmeleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında, bazı insan kaynakları politikalarının iş-yaşam dengesindeki boşlukları asgariye indirmeye nasıl katkıda bulunabileceğini ve çalışanların rahat etmesinde daha iyi bir performansa yol açabileceğine dikkat çekmişlerdir. Özellikle çift kariyerli ailelerde, çocuklar ve yaşlılar gibi bakıma ihtiyaç duyan kişilerin oluşu, örgütlerin bu tarz ihtiyaçlarla başa çıkabilmek için önlemler almasını gerektirir (Küçükusta, 2007: 253). Çalışanların özellikle de yöneticilerin ihtiyaç anında çağrılmaları durumunda hızlı bir şekilde orada olmaları da önem arz etmektedir (Mulvaney vd., 2007: 81). Bu durum konaklama işletmeleri yöneticilerinin özel hayatlarında olumsuz bir etkiye yol açabilmektedir. Mulvaney vd. (2007: 66) çalışmalarında, örgüt, birey ve aile bileşenlerinin birbirine bağlandığı süreçlerin bu ilişkileri etkileyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

Demografik özellikler, kişilik ve otokontrol yeteneği ile bireyin eş desteği, yaş ve çocuk sayısı ve yer değiştirme isteği iş yaşamını doğrudan etkilemektedir. İş-yaşam dengesinde örgütten beklenen destek de önemlidir. Örgütün sağlayacağı ücretli izin, iş yerinde çocuk bakımı gibi faydalar iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir. Bazı konaklama işletmeleri, çalışanların iş-yaşam dengesine katkı sağlamak ve bu anlamda avantaj elde etmek adına çeşitli politika ve programlar uygulamaktadır (Mulvaney vd., 2007: 78). Konaklama işletmelerindeki yöneticilerin ilgilenmek zorunda kaldıkları önemli konuların başında, müşteri talep ve beklentilerinin karşılanması gelmektedir. Bununla bağlantılı olarak beklenen başarı ise çalışanların kalitesine bağlı olmaktadır.

İşe gömülmürlük ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında ise özellikle hizmet sektöründe yapılan araştırmaların ön plana çıktığı görülmektedir. Turizm işletmelerinden sadece konaklama işletmelerinde yapılan çalışmalarda, işe gömülmürlüğü oluşturan üç unsurun değerlendirilmesi dikkat çekmektedir. Toker

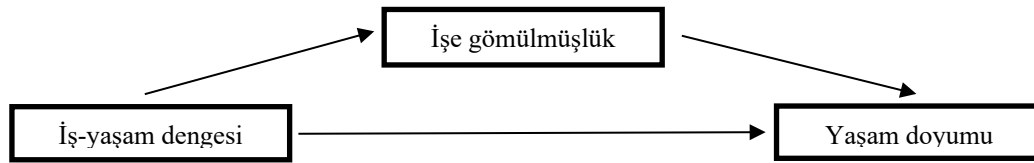
ve Çelik (2017: 83) çalışmalarında, konaklama işletmeleri çalışanlarının örgüte uyum ve topluma uyum boyutları ile örgüte bağlılık soruları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir. Karatepe ve Karadas'ın (2012: 628) otel işletmelerinde yaptıkları çalışmada; eğitim, güçlendirme ve ödüllerin önbüro çalışanlarının işe gömülmüşlüklerini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları, işe gömülmüşlüğü güçlendirme ve hizmet iyileştirme performansı ödülleri üzerinde kısmi aracılık rolü olduğunu da göstermektedir. Karatepe ve Shahriari'nin (2012: 22) çalışmasında ise dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkilerinin, yüksek düzeyde işe gömülmüşlüğü olan önbüro çalışanlarında daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Kanten vd. (2016: 80) çalışmalarında, otel işletmeleri çalışanlarının işe gömülmüşlük düzeylerinin ücret düzeyi ve artışından etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Kanten vd. (2015: 1364) ise çalışmalarında işe gömülmüşlük düzeyi yüksek olan çalışanların, işlerini daha itinalı bir biçimde yerine getirmesi, olumlu davranışta artış ve iş performansının yükselmesinin beklendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Yaşam doyumu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; Yorgun vd. (2009: 57) çalışmaları sonucunda, sendikalı otel çalışanlarında demografik değişkenlerin yaşam doyumu ve iş doyumu üzerinde etkisi olduğunu saptamışlardır. Kale (2013: 132) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, tanımlanmış öz uyum boyutunun iş performansına etkisinde kişilerin yaşam doyumunun aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçla, çalışanların yaşamlarından memnun olmasının iş performanslarını da önemli düzeyde yükselttiği görülmüştür. Cain vd.'nin (2018: 2299) çalışması, görev aşkı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, çalışan bağlılığı ve iş-yaşam dengesi aracılığıyla pozitif güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koyan ilk çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçları, iş-yaşam dengesini ve çalışan bağlılığını sağlamak için pozitif yaşam doyumuna ve görev aşkına ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli ve Hipotezler

İşe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki aracılık ilişkisini saptamak amacıyla aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışma ile ilgili oluşturulan hipotezler şunlardır:

H1: İş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İşe gömülmüşlük ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında işe gömülmüşlüğü aracılık etkisi vardır.

Aracılık etkisini saptamak için modelde üç farklı etki öngörülmektedir. Bunların ilki iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük arasındaki etki; ikincisi işe gömülmüşlük ile yaşam doyumu arasındaki etki; üçüncüsü ise, iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki etkidir. Çalışma kapsamında yukarıda belirtilen etkiler yanında iş-yaşam dengesi, işe gömülmüşlük ve yaşam doyumu arasında ilişkiler de incelenmiştir.

Ölçüm Aracı ve Örneklem

Araştırmada temel veri toplamada araç olarak anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümündeki iş-yaşam dengesini ölçmek amacıyla kullanılan sorular Hayman (2005) tarafından geliştirilen ve "iş-özel hayat, özel hayat-iş, iş-yaşam gelişimi" alt boyutlarından oluşan ölçek dikkate alınarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde işe

gömülmüşlüğü ölçmek için Mitchell vd. (2001) “topluma uyum-organizasyona uyum-topluma ilişkin fedakârlık-işletmeye ilişkin fedakârlık” olmak üzere dört boyuttan oluşan işe gömülmüşlük ölçeği kullanılmıştır. Son bölümde ise Diener vd. (1985)’in geliştirdiği Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerde beşli Likert tipi derecelendirme (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Antalya’da bulunan işletme ve yatırım belgeli konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Antalya doğal kaynakları, tarihi ve kültürel değerleriyle hem ulusal ve hem de uluslararası turizm açısından Türkiye’nin önemli bir turistik çekim merkezidir. Bu niteliği, istatistiklere yansıyan arz ve talebe ilişkin göstergelerden de net bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu çerçevede Antalya, 1980’li yıllardan itibaren kitle turizmi hareketlerinin de Türkiye’deki en önemli örneklerinden biri konumundadır (Çetin ve Caber, 2008: 213). Antalya bölgesinde 2018 yılı sonu itibarı ile işletme ve yatırım belgeli 546.140 yatak kapasitesi bulunmaktadır (www.yigm.kulturturizm.gov.tr). Konaklama işletmelerinde istihdamın belirlenmesi konusunda standart bir kural bulunmamaktadır. Türkiye’de yatak başına personel istihdamı oranı ortalaması 0,35 ile 0,75 arasında değişmektedir. Otellerin yıldız sayısı arttıkça, yatak başına istihdam edilen personel sayısı da artmaktadır (Keskin, 2009: 76). Bu bağlamda, evren büyüklüğü 0,75 oranı dikkate alındığında 409.605 kişi olarak tahmin edilmiştir. Örneklem büyüklüğü %5 örneklem hatası ve %95 güven düzeyinde ile 383 kişi olarak hesaplanmıştır (Sönmez ve Alacapınar, 2017: 455).

Çalışmada, olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden amaçlı örnekleme seçilmiştir. Amaçlı örnekleme, araştırmacıların kişisel gözlemlerinden hareketle araştırma sorusuna uygun olduğunu düşündüğü belirli özelliklere sahip deneklerin seçildiği bir örnekleme şeklidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 132). Bu çerçevede uygulama, Antalya’nın turistik ilçelerinden Manavgat’taki otel işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Manavgat’ın tercih edilmesinde, Türkiye’nin hatta Antalya’nın en fazla turist çeken merkezlerinden biri olmasının yanında, çalışmada daha verimli sonuçların elde edilebileceği yıl boyunca açık olan otellerin de bölgede yer alması önemli bir etken olmuştur. Manavgat bölgesinde tüm yıl açık olan 5 yıldızlı 53 otelden, 17 otele ulaşılabilmektedir. Bu otellerin yönetimleri ile görüşülmüş ve izin alınmak suretiyle, Eylül – Kasım 2018 ayları arasında, toplam 628 adet anket dağıtılmış ve bu anketlerden eksik veri bulunan 30 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve kalan 598 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Otel çalışanlarının ankete vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda toplanan verilerin analizinde SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel bakımdan ilk olarak ölçeklerin güvenilirliği test edilmiş, daha sonra değişkenlerin daha sağlıklı şekilde saptanması için iş-yaşam dengesi, işe gömülmüşlük ve yaşam doyumu ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki farklılıkları ve ilişkileri saptamak için regresyon ve korelasyon analizleri ile Sobel testinden faydalanılmıştır. Sobel (1982) bu testin, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel açıdan önemli olup olmadığını test etmek için kullanılmasını tavsiye etmektedir (Akt. Burmaoğlu vd., 2013: 18).

Bulgular

Çalışmada, istatistiksel açıdan verilere ilk olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik (Cronbach alpha katsayıları) değerleri şu şekildedir; iş-yaşam dengesi ölçeği genel güvenilirlik değeri 0,846, işe gömülmüşlük ölçeği genel güvenilirlik değeri 0,943 ve yaşam doyumu ölçeği genel güvenilirlik değeri ise 0,879’dur. Elde edilen güvenilirlik değerlerine göre, ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak ve değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek için iş yaşam dengesi, işe gömülmüşlük ve yaşam doyumu ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 1. İş Yaşam Dengesi Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
İş-Özel Hayat		5,157	34,382	3,0429	,874
S2	,808				
S1	,797				
S5	,793				
S4	,784				
S3	,757				
S6	,561				
Özel Hayat-İş		2,978	19,855	2,7441	,859
S3	,841				
S2	,811				
S4	,796				
S1	,729				
İş-Yaşam Gelişimi		1,662	11,083	3,6125	,848
S3	,840				
S2	,815				
S1	,794				
S4	,776				

İş-yaşam dengesi ölçeği üzerinde uygulan faktör analizinde, 15 soru içerisinde faktör yüğü düşük olan 1 soru çıkartılmıştır. Geriye kalan 14 soru ile ilgili yapılan Barlett küresellik testinin sonucu (0,105 ve Sig. $P < 0,001$) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri (,858) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Varimax faktör döndürme seçeneği kullanılan çalışmada, elde edilen saçılma diyagramında özdeğerleri 1'in (>1) üzerindeki veriler dikkate alınmış ve 3 boyut saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 2. İşe Gömülmüşlük Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
İşletmeye İlişkin Fedakarlık		11,105	41,129	3,6618	,895
S6	,768				
S7	,731				
S5	,728				
S2	,696				
S8	,686				
S9	,685				
S1	,671				
S4	,630				
S3	,421				
Örgüte Uyum		2,415	8,944	3,9059	,889
S8	,442				
S4	,738				
S6	,715				
S3	,658				
S7	,607				
S5	,638				
S9	,607				
S1	,582				
Topluma Uyum		1,318	4,883	3,7619	,845

S3	,775				
S1	,728				
S2	,726				
S4	,705				
S5	,507				

İşe gömülmüşlük ölçeği üzerinde uygulanan faktör analizi sonucu, 27 sorudan 4 sorunun faktör yükü düşük olduğu için çalışmadan çıkarılmıştır. Geriye kalan 23 soru ile ilgili yapılan Barlett küresellik testinin sonucu (0,351 ve Sig. P<0,001) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri (,947) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Varimax faktör döndürme seçeneği kullanılan çalışmada, elde edilen saçılma diyagramında özdeğerleri 1'in (>1) üzerindeki veriler dikkate alınmış ve 3 boyut saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3. Yaşam Doyumu Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükü	Özdeğer	Tanımlanan Fark Yüzdesi	Ortalama	Güvenilirlik
Yaşam Doyumu		3,436	68,727	3,4220	,879
S2	,890				
S3	,876				
S4	,846				
S1	,838				
S5	,678				

Yaşam Doyumu ölçeği ile ilgili yapılan faktör analizinde ise 5 soru ile ilgili yapılan Barlett küresellik testinin sonucu (,10 ve Sig. P<0,001) ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değerinin (,868) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu saptanmıştır. Varimax faktör döndürme seçeneği kullanılan çalışmada, elde edilen saçılma diyagramında özdeğerleri 1'in (>1) üzerindeki veriler dikkate alınmış ve tek boyut bulunmuştur. İşe gömülmüşlük, iş yaşam dengesi ve yaşam doyumuna ilişkin ayrıntılı sonuçlar Tablo 1, 2 ve 3'te yer almaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş-yaşam Dengesi	İşe Gömülmüşlük	Yaşam Doyumu
İş-yaşam dengesi	Pearson Correlation	1	,299**	,170**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
İşe gömülmüşlük	Pearson Correlation	,299**	1	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
Yaşam doyumunu	Pearson Correlation	,170**	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	

** Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir.

Çalışmadaki ilk üç hipotezi test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 4'te yer alan Pearson korelasyon matrisi incelendiğinde; iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük ($r=0,299$; $p<0,01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. İşe gömülmüşlük ile yaşam doyumunu ($r=0,548$; $p<0,01$) arasında da istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüş ve H_2 hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam dengesi ile yaşam doyumunu ($r=0,170$; $p<0,01$) arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve H_3 hipotezi de kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, çalışmada ele alınan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkilerin, iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük arasında görece orta düzeye yakın iken, işe gömülmüşlük ile yaşam doyumunu arasında orta düzeyin biraz üzerinde ve iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasında ise düşük düzeyli olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar iş-yaşam dengesinin çalışanların hem iş hayatını hem de

özel hayatını etkilemesinden dolayı işe gömülmüşlük ve yaşam doyumu ile ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	B	
1. Adım BsızD: İş-Yaşam Dengesi BliD: Yaşam Doymu	,232	,055	,170	R ² = 0,29; F (1,596) = 17,731 P < 0,01
2. Adım BsızD: İş-Yaşam Dengesi BliD: İşe Gömülmüşlük	,296	,039	,299	R ² = 0,08; F (1,596) = 58,575 P < 0,01
3. Adım BsızD: İşe Gömülmüşlük BliD: Yaşam Doymu	,755	,047	,548	R ² = 0,30; F (1,596) = 255,294 P < 0,01
4. Adım BsızD: İş-Yaşam Dengesi BsızD: İşe Gömülmüşlük BliD: Yaşam Doymu	,009 , ,752	,049 , ,050	,007 , ,546	R ² = 0,30; F (2,595) = 127,458 P < 0,01
Dolaylı etki için normal teori testi (Sobel testi) için etki: Z=-6,775, p<0,001				

Not: BsızD = Bağımsız Değişken, BliD = Bağımlı Değişken, S.H.= Standart Hata

Aracılık modelinin test edilmesinde, birinci adımda bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında; ikinci adımda bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması gereklidir. Üçüncü adımda bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmalıdır. Dördüncü adımda ise bağımsız değişken ile aracı değişken beraber regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki saptanır ise tam aracılık etkisi, bu ilişkide bir azalma tespit edilirse kısmi aracılık etkisi ortaya çıkmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 283).

Tablo 5'teki regresyon analizi sonuçlarına çerçevesinde; birinci adımda; iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin ($\beta=0,170$; $p<0,01$) olduğu, ikinci adımda; işe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin ($\beta=0,299$; $p<0,01$) olduğu, üçüncü adımda; işe gömülmüşlüğü yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin ($\beta=0,548$; $p<0,01$) olduğu görülmüştür. Dördüncü ve son adımda ise; işe gömülmüşlük aracı değişkeni modele eklendiğinde, iş-yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi ($\beta=0,170$; $p<0,01$) değerinden ($\beta=0,007$; $p=,851$) değerine azalarak istatistiksel açıdan anlamlı etkisini kaybetmiştir. Bu bulgular, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Ayrıca aracı etkiden tam anlamıyla söz edebilmek için, Sobel testinin anlamlılığına da bakmak gerekmektedir. Eğer Sobel testi Z skoru katsayısı 1,96'dan büyük ve anlamlı ise aracı etkinin varlığı ve anlamlılığından söz edilebilmektedir (Frazier vd., 2004: 128). Sobel testi sonuçlarına göre, işe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğu desteklenmiştir ($Z=-6,775$, $p<0,001$). Sonuç olarak, H4 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracılık rolü olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuç ise iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü etkisinin önemli düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, çalışanların iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisi işe gömülmüşlük aracı değişkeni kullanılarak incelenmiştir. Çalışanların iş-yaşam dengesi alt boyutlarının ortalamaları şu şekildedir: İş-yaşam gelişimi: 3,61; iş-özel hayat: 3,04 ve özel hayat-iş: 2,74. Ortalamalar incelendiğinde, çalışanların iş-yaşam gelişiminin görece iyi düzeyde olduğu söylenebilirken, diğer boyutlar için aynı değerlendirmeyi yapmak mümkün görünmemektedir. Özellikle özel hayat-iş boyutu diğer boyutlara göre daha düşük bir ortalamaya

sahiptir. İşe gömülmüşlük alt boyutları ise “örgüte uyum” boyutunda 3,90; “topluma uyum” boyutunda 3,76 ve “işletmeye ilişkin fedakârlık” boyutunda 3,66 ortalama ile görece iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışanların yaşam doyumu düzeyinin ise 3,42 ortalama ile orta düzeyde bir değere sahip olduğu görülmektedir.

Analizler sonucunda, iş-yaşam dengesi ile işe gömülmüşlük ($r=0,299$), işe gömülmüşlük ile yaşam doyumu ($r=0,548$) ve iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu ($r=0,170$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara benzer şekilde, Karatepe ve Karadas (2012: 614) da çalışmalarında, eğitim, personel güçlendirme ve ödüllendirmenin işe gömülmüşlük ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çünkü özellikle iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu ilişkisinin anlamlılığının, çalışanların eğitimi, personel güçlendirme ve ödüllendirme ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Allen vd. (2016: 1678) çalışmalarında, işe gömülmüşlüğü iş güvensizliği ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif ilişkiyi ve güvensizlik ile dinlenme arasındaki negatif ilişkiyi ve çalışanların daha yerleşik olduğu durumlarda bu ilişkilerin daha güçlü olmasını sağladığını belirtmişlerdir. Bu sonuç, işe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu ile ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır. Öte yandan, bireyin iş-yaşam dengesinin bozulması hem iş hayatını hem de özel hayatını etkilemekte ve bunun devamında yaşam doyumuna da etki etmektedir.

Regresyon analizi bulguları, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Thakur ve Bhatnagar’ın (2017: 725) çalışmasında elde ettikleri; işe gömülmüşlüğü iş-yaşam dengesi ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği sonucu ile benzerlik göstermektedir. İşe gömülmüşlüğü aracı değişken olarak kullanıldığı Karatepe ve Shahriari’nin (2012: 30) çalışmasında da benzer şekilde; örgütsel adalet algılarının yüksek olmasının örgüte yönelik işte kalma niyetini artırdığı saptanmıştır. Deery ve Jago (2009: 106) evden çalışma ile ücretli ve ücretsiz izin hakkına sahip olma gibi esnek çalışma uygulamalarının daha fazla dahil edildiği durumlarda iş-yaşam dengesinin arttığına vurgu yapmışlardır. Sonuçta bu değişkenler, yaşam doyumunu olumlu etkileyecek bileşenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe gömülmüşlük ile ilişkilendirilebilecek uygulamaların işletmelerde kullanımı, çalışanları örgüte bağlayan önemli bir güç olacaktır. Çalışanların işe gömülmüşlüklerini artırmak için, özellikle kişisel değerlerin örgütün değerleri ile uyumlu olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, örgüt içinde boşalabilecek kadrolara öncelikle örgüt içinden çalışanlara terfi imkânı sağlanması da etkili olabilir. İş-yaşam dengesi; iş tatmini, ev-yaşam memnuniyeti ve genel yaşam doyumu gibi çeşitli sonuçları etkilediği (Greenhaus ve Powell, 2006: 72) için hizmet sektörünün diğer alt sektörlerinde olduğu gibi konaklama işletmelerinde de dikkatle incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte konaklama işletmelerine, iş-yaşam dengesini sağlamaları için, özellikle çalışanların ailesel ihtiyaçlarını destekleyen politikalar geliştirmeleri; böylece çalışanların aile yaşamlarının ve dolayısıyla iş yaşamlarının daha düzenli ve doyumlu olmasını sağlamaları önerilebilir. İşletmelerin alacakları bu tür tedbirlerle, çalışanların işlerine devam etmelerini sağlayan gömülmüşlük düzeylerini artırmaları ve sonuçta iş-yaşam dengesinin sağlanması ile çalışanların yaşamlarından memnun, mutlu ve verimli olmaları da mümkün olabilecektir. Bu çerçevede stratejik çabaların çıktılarını alırken, potansiyel olarak istenmeyen olumsuz sonuçlardan kaçınmak için çalışanların işe gömülü olduğu noktaların dikkate alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte, çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Çalışmanın önemli kısıtlarından biri, örneklem grubunun sadece konaklama işletmeleri çalışanlarından oluşmasıdır. Bu nedenle, bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmaların konaklama işletmeleri dışında, turizm sektörünün diğer alt sektörleri olan seyahat işletmeleri ve yeme-içme işletmelerindeki farklı çalışan grupları üzerinde gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayabilecektir. Bunun yanında, iş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu ilişkisinde işe gömülmüşlüğü haricinde işe bağlılık, iş doyumu, işten ayrılma niyeti gibi farklı değişkenlerin aracılık etkilerine de bakılması yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Allen, D. G., Peltokorpi, V. and Rubenstein, A. L. (2016). When embedded means stuck moderating effects of job embeddedness in adverse work environments, *Journal of Applied Psychology*, 101 (12), 1670-1686.
- Birsel, M., Börü, D., İslamoğlu, G. and Yurtkoru, E. S. (2012). Job Embeddedness in relation with different socio demographic characteristics, *Öneri Dergisi*, 10(37), 51-61.
- Biswakarma, S. K., Sandilyan, P. R., and Mukherjee, M. (2015). Work life balance for hospitality employees – a comparative case study of two five star hotels in Kolkata, Elk, *Asia Pasific Journal of Human Resource Management and Organisational Behavior*, 1(2), 26-41.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1), 13-26.
- Cain, L., Busser, J. and Kang, H. J (2018). Executive chefs calling effect on engagement, work-life balance and life satisfaction, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2287-2307.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: a new theory of work-family balance, *Human Relations*, 53, 747-770.
- Çetin, İ. ve Caber, M. (2008). Antalya, Aktaş, G. (Ed.), *Türkiye Turizm Coğrafyası*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J. and 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.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gömülmüslüğün çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iyimserliğin rolü, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 47, 135-146.
- Deery, M. and Jago, L. (2009). A framework for work-life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry, *Tourism and Hospitality Research*, 9(2), 97-108.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985) The satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dilmaç, B. ve Ekşi, H. (2008). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 279-289.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. and Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research, *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Genç, V. and Genç, S. G. (2016). Relationship between leisure satisfaction and life satisfaction in food and beverage establishments, *Journal of Social Science Studies*, 4(1), 245-268.
- Gerçek, M., Atay, S. E. ve DüNDAR, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (11), 68-85.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H. and 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.
- Günay, G. Y. ve Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 917-935.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

- 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.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: job satisfaction or life satisfaction?, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Kale, E. (2013). Konaklama işletmelerinde öz uyumun iş performansına etkisi: yaşam doyumunun aracı rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 117-133.
- Kanten, P., Kanten, S. ve Dünder, G. (2016). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü, *Journal of Business Research Turk*, 8(3), 64-88.
- Kanten, P., Kanten, S. and Gürlek, M. (2015). The effects of organizational structures and learning organization on job embeddedness and individual adaptive performance, *Procedia Economics and Finance*, 23, 1358-1366.
- Karatepe, O. M. and Karadas, G. (2012). The effect of management commitment to service quality on job embeddedness and performance outcomes, *Journal of Business Economics and Management*, 13(4), 614-636.
- Karatepe, O. M. and Shahriari, S. (2012). Job embeddedness as a moderator of the impact of organizational justice on turnover intentions: a study in Iran, *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 22-32.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğüne etkisi sağlık çalışanları üzerine bir uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Keskin, G. (2009). Otel İşletmeciliği ve İş Tatmini, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Kul Parlak, N. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2): 110-137.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Marks, S.R. and MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance, *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help, *Business Information Review*, 20(4), 181-189.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. and Erez, M. (2001). Why people stay using job embeddedness to predict voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1122.
- Mulvaney, R. H., O'neil, J. W., Cleveland, J. N. and Crouter, A. C. (2007). A model of work-family Dynamics of hotel managers, *Annals of Tourism Research*, 34(1), 66-87.
- Nawijn, J. and Veenhoven, R. (2011). The Effect of Leisure Activities on Life Satisfaction: The Importance of Holiday Trips, Brdar I. (Ed.), *The Human Pursuit of Well-Being*, Dordrecht, Springer, 39-53.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 336-351.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2010). The impact of job embeddedness on innovation-related behaviors, *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.
- Pavot, W. and Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Rice, R. W. (1984). Organizational work and the overall quality of life, *Applied Social Psychology Annual*, 5, 155-178.

- Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of future marketing professionals, *Journal Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-321.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2017). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Tanova, C. and Holtom, B. C. (2008). Using _job_embeddedness_factors_to_explain voluntary turnover in four European countries, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
- Thakur, S. J. and Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions, *Employee Relations*, 39(5), 718-731.
- Toker, B. ve Çelik, S. (2016). Örgütsel bağlılık iş tatmini yaşam tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: konaklama sektöründe bir uygulama. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, Türkiye*, 29 - 31 Mayıs 2016, 335-343.
- Toker, B. and Çelik, S. (2017). Job embeddedness among hospitality industry employees: an empirical study in Alanya, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 73-86.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. (W.E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzeel, B. Bunting, (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*, içinde (s. 11-48). Buda-pest:Eötvös University Press.
- Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü (2017). Turizm Belgeli Tesisler, <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9860/turizm-belgeli-tesisler.html> (Erişim tarihi: 10 Şubat 2017)
- Yetim, U. (1991). Kişisel Projelerin Organizasyon ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu, (Yayınlanmamış doktora tezi), *Ege Üniversitesi*, İzmir.
- Yorgun, S., Yılmaz, G. ve Keser, A. (2009). The relationships of job and life satisfaction with intention to leave among unionized hotel employees in Turkey, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(2), 55-67.

EK:

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

1. İşimden dolayı özel hayatım olumsuz etkilenir.
2. İşim özel hayatımı zorlaştırır.
3. Kişisel gereksinimlerimi işim nedeniyle ihmal ederim.
4. İşim nedeniyle özel yaşamımı askıya almak zorunda kalırım.
5. İşimin yoğunluğu nedeniyle önemli kişisel faaliyetleri kaçıyorum.
6. İş ve iş dışı sorumluluklarımı dengelemek için çaba sarf ederim.
7. İş dışı aktivitelere harcadığım zamandan memnunum.
8. Özel hayatım işim için gerekli olan enerjiyi tüketir.
9. Özel hayatım nedeniyle işimde başarılı olmak için çok yorulurum.
10. Özel hayatım nedeniyle işim olumsuz etkilenir.
11. Kişisel sorunlarım nedeniyle işimi yapmaktan zorlanırım.
12. Özel hayatım işimi yapabilmem için bana enerji verir.
13. İşim kişisel aktivitemi sürdürmem için bana enerji verir.
14. Özel hayatımdan dolayı işimde moralim yüksektir.
15. İşimden dolayı evde moralim yüksektir.

İşe Gömülmüşlük Ölçeği

1. Yaşadığım yeri gerçekten seviyorum.
2. Yaşadığım yerin hava şartları bana uygun.
3. İçinde bulunduğum çevre bana çok uygun.
4. Yaşadığım yerde de evimdeymiş gibi yaşıyorum.
5. Yaşadığım yerde hoşuma giden boş zaman aktiviteleri sunulmaktadır.
6. Beraber çalıştığım arkadaşlarımı severim.
7. İş arkadaşlarımızla birbirimize benzeriz.
8. Yaptığım işte beceri ve yeteneklerimi çok iyi kullanırım.
9. Çalıştığım kurum için uygun bir eleman olduğumu hissediyorum.
10. Çalıştığım kurumun kültürü bana uygundur.
11. Çalıştığım kurumda sahip olduğum yetki ve sorumluluktan memnunum.
12. Çalıştığım kurumun değerleri bana uygundur.
13. Bu kurumda çalışarak kariyer ve mesleki hedeflerime ulaşabilirim.
14. Mesleki gelişim ve ilerlememden memnunum.
15. Yaşadığım çevreden ayrılmak benim için çok zor.
16. Yaşadığım çevrede saygı duyulan biriyim.
17. Yaşadığım mahalle güvenlidir.
18. İşimde hedeflerime nasıl ulaşacağıma karar verme özgürlüğüne sahibim.
19. Çalıştığım kurumun sağladığı yan ödenekler / imkânlar mükemmeldir.
20. Çalıştığım kurumda bana çok saygı duyarlar.
21. İşimi bırakmak bana pahalıya mal olur.
22. Çalıştığım kurumda terfi olanakları mükemmeldir.
23. Bu kurumda gösterdiğim performansın karşılığını en iyi şekilde alıyorum.
24. İşimin sağladığı imkânlar çok iyidir.
25. Çalıştığım kurumun sağlık ile ilgili ödenekleri mükemmeldir.
26. Çalıştığım kurumun emeklilik ile ilgili ödenekleri mükemmeldir.
27. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin getirisi yüksektir.

Yaşam Doyumu Ölçeği

1. Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.
3. Yaşamım beni tatmin ediyor.
4. Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.
5. Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.