



**BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE HEMŞİRELERDE İŞ AİLE
ÇATIŞMASININ BAKIM KALİTESİNE, İŞ DOYUMUNA VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ**

Buse ÇELİK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2021

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Buse ÇELİK

14/09/2021

BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE HEMŞİRELERDE İŞ AİLE ÇATIŞMASININ
BAKIM KALİTESİNE, İŞ DOYUMUNA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Buse ÇELİK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eylül 2021

ÖZET

Bu çalışma hemşirelerde iş aile çatışmasının bakım kalitesine iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak planlanmıştır. Araştırma Evrenini, 09.11.2020- 10.01.2021 tarihleri arasında görev yapan 764 hemşire oluşturmuştur. Araştırma örneklemini çalışmaya katılmayı kabul etmiş ve anket formlarını tam olarak dolduran olup 227 hemşire oluşturmuştur. Literatür taraması ile elde edilen tanım formu, iş aile çatışması ölçeği, iş yükü ölçeği, yönetici desteği ölçeği ve araştırmacılar tarafından oluşturulan hasta bakım kalitesi skalası, iş doyum skalası, işten ayrılma niyeti skalası kullanılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için etik kurul onayı ve kurum izinleri alındı. Verilerin analizinde SPSS (IBM SPSS Statistics 23) adlı paket programında karşılaştırma analizleri, ilişki arayıcı analizler ve etki analizleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda hemşirelerin bakım kalitesi puan ortalaması $7,55 \pm 1,66$ (10 üzerinden), kapsamlı iş doyum puan ortalaması $5,96 \pm 2,44$ (10 üzerinden) ve işten ayrılma niyeti ortalama puanı $3,06 \pm 1,48$ (5 üzerinden) olarak saptanmıştır. Yapısal eşitlikler incelendiğinde iş aile çatışmasını etkileyen en önemli faktörün yönetici desteği olduğunu, yönetici desteği de iş aile çatışmasını negatif yönde etkilemekte ve yönetici desteğindeki 1 birimlik artışın, iş-aile çatışmasında 0,81 birimlik azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Yönetici desteği faktörü iş aile çatışmasının %66'sını açıklamaktadır. İş-aile çatışmasındaki 1 birimlik artışın, hasta bakım kalitesinde 0,77 birimlik azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Hasta bakım kalitesi ile aile çatışmasını negatif yönde etkilemektedir. İş aile çatışması hasta bakım kalitesi faktörünün %59'unu açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre iş aile çatışması hasta bakım kalitesi ve iş doyumunun temel belirleyicilerindendir. Yönetici desteğinin iş aile çatışmasına negatif yönde etkisi olması nedeniyle hastane yönetimini tarafından çalışanların desteklenmesine önem verilmelidir.

Bilim Kodu : 1032
Anahtar Kelimeler : Bakım Kalitesi, Hemşire, İş Aile Çatışması, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti
Sayfa Adedi : 84
Danışman : Prof. Dr. Dilek EKİCİ

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON QUALITY OF CARE, JOB
SATISFACTION AND INTENT TO LEFT IN A UNIVERSITY HOSPITAL NURSES
(M. Sc. Thesis)

Buse CELIK

GAZI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES
September 2021

ABSTRACT

This study was planned as a descriptive and relationship seeker in order to determine the effect of work-family conflict on the quality of care, job satisfaction and turnover intention in nurses. The research population consisted of 764 nurses working between 09.11.2020 and 10.01.2021. The research sample consisted of 227 nurses who accepted to participate in the study and filled out the questionnaires completely. The definition form obtained through the literature review, the work-family conflict scale, the workload scale, the manager support scale, and the patient care quality scale, job satisfaction scale, and turnover intention scale created by the researchers were used. Ethics committee approval and institutional permissions were obtained to conduct the study. In the analysis of the data, comparison analyzes, correlational analyzes and impact analyzes were used in the package program called SPSS (IBM SPSS Statistics 23). As a result of the analyzes, the mean score of the quality of care of the nurses is 7.55 ± 1.66 (out of 10), the mean score of comprehensive job satisfaction is 5.96 ± 2.44 (out of 10), and the mean score of intention to leave is 3.06 ± 1.48 (out of 5) over) was determined. When the structural equations are examined, it is determined that the most important factor affecting the work-family conflict is the support of the manager, and the support of the manager affects the work-family conflict negatively, and an increase of 1 unit in the manager's support causes a 0.81 unit decrease in the work-family conflict. The manager support factor explains 66% of work-family conflict. It was determined that a 1-unit increase in work-family conflict caused a 0.77-unit decrease in patient care quality. It negatively affects the quality of patient care and family conflict. Work family conflict explains 59% of the patient care quality factor. According to these results, work-family conflict is one of the main determinants of patient care quality and job satisfaction. Since the support of the manager has a negative effect on the work-family conflict, importance should be given to the support of the employees by the hospital management.

Science Code : 1032
Keywords : Quality of Care, Nurse, Work Family Conflict, Job Satisfaction,
Intention to Leave
Number of Pages : 84
Supervisor : Prof. Dr. Dilek EKİCİ

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım ilk günden itibaren bilimsel bilgi ve akademik düşünceyi yaşam tarzı olarak benimsememi sağlayan, çalışmamın her aşamasında bana her konuda destek olan, bilgilerini, deneyimlerini, zamanını ve güvenini esirgemeyerek her zaman yanımda olan ve yol gösteren, tez danışmanım değerli hocam Sayın Prof. Dr. Dilek EKİCİ'ye,

Çalışmama tecrübe ve bilgileriyle katkıda bulunan arkadaşım Sayın Murat Karadede'ye,

Tez çalışmamın yürütülmesinde desteklerini esirgemeyen, çalışmaya katılma duyarlılığı gösterip tecrübe ve bilgileriyle katkıda bulunan tüm hemşirelere,

Yüksek lisans eğitimim boyunca her zaman bana güvenen ve yanımda olan sevgi, sabır ve anlayışla verdikleri destekten dolayı anneme, babama ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. İş Aile Çatışması	5
2.1.1. İş-aile çatışmasının önemi	6
2.1.2. İş-aile çatışması teorileri.....	7
2.1.3. İş aile çatışması türleri.....	12
2.1.4. İş ve aile çatışmasının öncülleri	13
2.1.5. İş-aile çatışması sonuçları.....	17
2.1.6. Stresle ilgili sonuçlar	22
2.1.7. Bireysel sonuçlar	23
2.1.8. Hemşirelikte iş aile çatışması	24
2.2. Bakım Kalitesi.....	25
2.3. İş Doyumu	26
2.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	27
3. GEREÇ VE YÖNTEM	31
3.1. Araştırma Amacı ve Tipi.....	31
3.2. Araştırma Soruları	31
3.3. Araştırma Yapıldığı Yer ve Özellikleri	31

Sayfa

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	31
3.5. Veri Toplama Aracı.....	32
3.6. Etik Konular	34
3.7. Verilerin Toplanması	35
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	35
3.9. Verilerin Analizi.....	35
4. BULGULAR	37
5. TARTIŞMA	47
5.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Ölçek Bulgularının Tartışılması.....	47
5.2. İş Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörlerin Tartışılması.....	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKLAR	55
EKLER.....	75
EK-1. Sağlık alanında çalışanların iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik veri toplama formu.....	76
EK-2. Etik kurul kararı.....	81
EK-3. Araştırma izin yazısı.....	82
ÖZGEÇMİŞ	84

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları.....	37
Çizelge 4.2. Ölçüm araçlarından elde edilen puanlara ait normallik testi sonuçları.....	38
Çizelge 4.3. Ölçüm araçlarından elde edilen puanlara ait betimsel bulgular.....	39
Çizelge 4.4. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların cinsiyetlerine göre farklılaşmasının belirlenmesine ait bağımsız örneklem T-testi sonuçları	39
Çizelge 4.5. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların haftalık çalışma saatlerine göre farklılaşmasının belirlenmesine ait bağımsız örneklem T-testi sonuçları.....	40
Çizelge 4.6. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların medeni durum göre farklılaşmasının belirlenmesine ait bağımsız örneklem T-testi sonuçları	41
Çizelge 4.7. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların mesleki kıdeme göre farklılaşmasının belirlenmesine ait Anova testi sonuçları	42
Çizelge 4.8. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların çalışma saati düzenine göre farklılaşmasının belirlenmesine ait Anova testi sonuçları	43
Çizelge 4.9. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların birbirleri arasındaki ilişki	44
Çizelge 4.10. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların güvenilirlik analizi.....	44
Çizelge 4.11. Yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum indekslerinin dağılımı	45
Çizelge 4.12. Modelde anlamlı çıkan parametrelerin açıklama oranları	46

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. İş aile çatışması.....	32
Şekil 4.2. Kurulan modele ilişkin yapısal eşitlik modeli	45



1. GİRİŞ

Çalışma hayatında kadınların söz konusu olması ile beraber, evli kadınlar ve çalışan çiftler sayısında artışlar meydana gelmiştir. Çiftlerden her iki tarafında iş hayatında yer alması iş-aile çatışmalarına ortam hazırlamış ve kadın-erkek rolleri arasında etkileşimin sorunlarına neden olmuştur. (Kasper ve diğerleri, 2005).

Çatışma kavramı genel bağlamda değerlendirildiğinde amaçlar, istekler, hedefler, güdüler etkisinde, uyumlulukların söz konusu olmaması veya anlaşmanın mevcut bir temelde gelişmemesini belirtmektedir. Başka bir ifadeyle çatışma, kişilere veya gruplara bağlı unsurlar içerisinde, sosyal ölçüde anlaşmazlıkları temsil etmektedir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994).

Bir çok meslek grubu, bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarında stres yaratan bir unsurdur (Coşkuner, S., Şener, A., 2013). Hemşirelik uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çalışma koşullarının zor ve iş yükünün fazla olduğu bir meslek olmakla birlikte, üyelerinin çoğunlukla kadınların oluşturduğu bir meslek olarak ön plana çıkmaktadır. Bundan dolayı, iş ve aile içi rollerini dengelemede güçlük ve çatışmanın yaşanabileceği mesleklerden biri olma özelliği gösterir (Çelik, M., & Turunç, Ö., 2009).

Literatüre bakıldığında iş aile çatışmasının çalışma saati, iş yükü, düzensiz çalışma saatleri gibi iş talepleri arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu belirtilmektedir (Yıldırım & Aycan 2008). Özellikle vardiyalı çalışanların, aileleriyle ilgili aktivitelerde bulunamamaları, ailesel rol ve sorumluluklarını yerine getirmelerine engel olmaktadır. Yönetici desteği (özellikle kendi üst yöneticisi tarafından) ise iş-aile çatışmasını etkileyen diğer önemli bir faktördür. Araştırmalar, yönetici desteğinin bulunmasının, iş-aile çatışmasını önemli ölçüde azalttığını göstermektedir (Yıldırım & Aycan 2008).

İş doyumu çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade etmektedir. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumu, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir. (Duxbury ML, ve ark., 1984)

İş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta toplanabilir. Bireysel özelliklerden bakıldığında; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, sosyokültürel çevre, zeka, kişilik özellikleri, meslekte veya işyerinde çalışma süresi, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler ve genel yaşam tutumudur. Örgütsel özellikler ise, ücret, işin niteliği, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimidir. İş doyumsuzluğunu işte devamsızlığa, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir. (Durmuş, S. & Günay, O., 2007).

İş doyumunu her meslekte önemlidir. Ancak hemşirelik mesleğinde, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığın yetersizliği, düzensiz vardiyalar, uyku düzeninin bozulması, sosyal yaşantının kalmaması ve biyoritmin bozulması sonucu dinlenememe, aileye zaman ayıramama gibi faktörler iş doyumunun düşük olmasına neden olabilmektedir. Meslek değişkenine göre yapılan incelemeler, hemşirelerin en düşük iş doyumuna sahip meslek grubu olduğunu göstermiştir (Çimen ve Şahin, 2000). Bu bilgilere bakılarak iş aile çatışmasının iş doyumuna üzerine olan etkisi kaçınılmazdır.

İşten ayrılmaya baktığımız zaman ise, çalışanların yerine yeni kişilerin istihdam edilmesi ek bir maliyet unsuru oluşturur. Bu sebepten personel devir hızının yüksek olması kurumlar açısından istenmeyen bir durumdur. Literatürde hemşirelerin işten ayrılmalarına birçok faktörün etki ettiği belirtilmekte ancak sıklıkla, iş memnuniyetsizliği, yapılan iş karşılığında alınan maaşın yetersiz olması, fazla çalışma saatleri ve çalışma saatlerinin esnek olmaması, iş yükünün fazla olması, gibi faktörlerin önemli etkisi olduğu üzerinde durulmaktadır (Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T., 2017). Bu sebeplere bakıldığı zaman iş aile çatışmasının sebepleri ile ortak olduğu görülmektedir. Yönetici desteği ve yeteneği, iş doyumunu, kuruma bağlılık, tükenmişlik, ekip uyumu ve işbirliği ile çalışanın yaş, eğitim seviyesi, hemşirelikte deneyim süresi gibi bireysel özelliklerin hemşirelerin işte kalma niyetleri ile ilgili faktörler olduğu görülmüştür (Tourangeau & Cranley, 2006). Çalıştıkları kurumda mutlu olmayan, umduğunu bulamayan hemşirelerin, kurumdan ayrılarak başka bir hastanede çalışmaya başlaması, kurumların devir oranlarının artmasına neden olmaktadır. Yetişmiş hemşirelerin kurumdan ayrılması ise kurumlarda hemşirelik maliyetlerini ve hemşire iş yükünü arttırmakta, hasta bakımının kalitesini ise olumsuz yönde etkilemektedir (Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T., 2017).

Farklı meslek grupları ile ilgili iş aile çatışmasına neden olan faktörler ve iş aile çatışmasının çalışma alanına olan etkisi bir çok çalışmada incelenmiştir. Fakat hemşirelik mesleği ile ilgili bu araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Ayrıca çalışma koşullarının ve iş yükünün oldukça ağır olduğu bir meslek grubu olan hemşirelik mesleği için iş aile çatışması oldukça önemli bir kavramdır. (Çınar, F., Şengül, H., Koyucu, R. G., 2016).

Bu çalışma hemşirelerde iş aile çatışmasına neden olan faktörleri belirlemek ve iş aile çatışmasının çalışma alanına olan etkisini göz önüne koymak amacıyla yapılmaktadır. Bu nedenle çalışmadan elde edilecek sonuçları hem araştırma literatürüne hem de çalışma alanına önemli katkılar sağlayacaktır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Aile Çatışması

Bir bireyin yaşamının temel alanları ailesi ve işidir. Kanter (1977), iş ve ailenin bağımsız yapılar olduğunu ve birbirine müdahale etmediğini öne sürer. Ayrıca Kanter (1977), her yapının kendi işlevleri, alanı ve davranış kuralları olduğunu ileri sürer. Bununla birlikte, son deneysel araştırmalar, iş ve ailenin ayrı olmadığını, bunun yerine kesiştiklerini ve birbirlerini etkilediklerini doğrulamaktadır. İş aile çatışması veya aile iş çatışması, literatürde rol çatışması olarak kabul edilir. İş-aile çatışmasını tanımlamadan önce, onu oluşturan yapıların tanımlarını sağlamak gerekli görünmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, bireyler yaşamları boyunca iki ana rol oynarlar: aile rolü ve iş rolü. Her rolün kendi sorumluluğu ve davranışsal gereksinimleri vardır. Bu nedenle rol, bir bireyin bir sosyal grupta sergilediği davranış biçimidir (Ashford ve LeCroy, 2009). Bireylerin izlediği davranış kalıbı, bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini hissetmelerine ve grup üyelerinin onlardan nasıl davranmalarını beklediğine bağlıdır. Çatışma, iki taraf veya iki rol arasındaki uyumsuz hedeflerin, tutumların, duyguların veya davranışların anlaşmazlığa yol açtığı bir durumdur (Hocker ve Wilmot, 1995). Buna bağlı olarak, rol çatışması, birbiriyle uyumsuz taleplere sahip farklı roller oynayan bireylerde ortaya çıkan bir tür anlaşmazlıktır (Thye ve Lawler, 2010).

Başlangıçta, iş aile çatışması tek boyutlu olarak kabul edildi çünkü araştırmacılar eskiden sadece çalışmanın aile sorumluluklarını engellediğini düşünüyorlardı. “Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş-aile çatışmasının iki boyutlu olduğunu ve ailenin de iş sorumluluklarını etkilediğini kanıtladı” (Frone, Russell ve Cooper, 1992). Dahası, her iki boyut da iş ve aile alanlarında olumsuz sonuçlara sahiptir ve diğer yapılarla da güçlü bir şekilde ilişkilidir (Frone ve Rice, 1987; Bruck, Allen ve Spector, 2002; Carlson ve Kacmar, 2000; Byron, 2005). İş aile çatışması, birçok araştırmacı tarafından tanımlanırken, literatürdeki en belirgin tanım Granday ve Cropanzano (1999) tarafından sunulmaktadır. Granday ve Cropanzano (1999), iş aile çatışmasının “hem iş hem de aile sorumluluklarını yerine getirmek için mücadele eden bireyler üzerinde strese neden olan roller arası bir çatışma” olduğunu öne sürmektedir. Benzer şekilde, Greenhaus ve Beutell (1985), bir alanın (aile veya iş) taleplerini yerine getirmenin, diğer rollerin sorumluluklarını başarıyla yerine getirmede zorluklara neden olduğunu açıklamıştır. Bununla birlikte, bu çalışmada iş aile çatışması, Netemeyer,

Boles ve Mcmurrian (1996) tarafından önerildiği gibi çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bunu yaparken iş aile çatışması ve aile iş çatışması birbirinden ayrı olarak analiz edilir. Netemeyer vd. (1996) “iş-aile çatışmasını, işin taleplerinin aile sorumluluklarının yerine getirilmesine müdahale ettiği iş ve aile alanı arasında bir rol arası çatışma biçimi olarak tanımladı.

2.1.1. İş-aile çatışmasının önemi

Literatürde iş, aile ve birey arasındaki ilişkinin derinlemesine araştırılmasının başlıca nedenleri, sosyal yaşam ve işgücü demografisindeki sürekli ve yoğun değişimdir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000; Judge ve Colquitt, 2004). Dahası, insan faktörünün önemi zamanla arttı ve araştırmacıları çalışanları olumsuz yönde etkileyen sorunlara çözümler bulmaya yöneltti. İşgücü piyasasıyla birlikte aile modelleri önemli ölçüde değişti. Benzer şekilde, kadınların işgücü piyasasına katılımı, çift gelirli çiftlere sahip ailelerin sayısını önemli ölçüde artırmıştır. Ek olarak, bekar ebeveynlerin sayısı orantılı olarak artmıştır. Bu nedenle, iş aile çatışması hem iş hem de iş dışı yaşamda birçok değişkenle ilişkilendirildiği için literatürde çok önemli bir konu olarak kabul edilmektedir (Bruck, Allen ve Spector, 2002).

Galinsky, Bond ve Friedman (1993) yaptıkları çalışmada, çalışan ebeveynlerin aileleriyle daha az vakit geçirmeleri nedeniyle daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları sonucuna varmışlardır (aktaran Allen ve diğerleri, 2000). Nispeten, geleneksel cinsiyet temelli araştırmalar, kadınların ailelerine daha fazla bağlı olduklarını ve aile iş çatışmasını deneyimlemeye daha savunmasız olduklarını, erkeklerin ise işlerine daha fazla odaklandıklarını ve iş aile çatışmasını daha fazla deneyimlediklerini vurgulamaktadır (Allen ve Eby, 2016). İş aile çatışması ve aile iş çatışmasının bireyler ve kuruluşlar üzerindeki sonuçları daha sonra tartışılacaktır. Akabinde, yöneticilerle işbirliği içinde araştırmacılar, rol çatışmasından kaynaklanan bu olumsuz sonuçları önlem almaya ve en aza indirmeye çalışıyorlar (Yargıç ve Colquitt, 2004). Ayrıca Kanter (1977) kitabında, iş ve aile yaşamının politika yapıcılar, hükümet ve sivil toplum kuruluşları için de önemli olduğunu belirtmektedir. Bu kurumlar, yaşam kalitesini artıran politikalar veya kanunlar oluşturmaktan sorumlu oldukları için.

İş ve aile yapıları arasındaki ilişkiyi ve var olan mekanizmaları açıklamak için çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bununla birlikte, literatürde iş ve aile arasındaki ilişkileri ve mekanizmaları açıklamak için kullanılan temel teoriler, aşağıdaki bölümde açıkça tartışılmaktadır.

2.1.2. İş-aile çatışması teorileri

Literatürde genellikle iş-aile çatışmasını açıklamak için eklenen temel teoriler “rol” ve “çatışma” teorileridir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Rantanen, Kinnunen ve Mauno, 2011; Marshall, Marshall ve Chadwick, 1991; Byron, 2005). Rol teorisi, iş aile çatışmasını inceleyen ana teorilerden biridir ve önemli kavramı rol çatışmasıdır. Rol ve çatışma teorilerinin yanı sıra, iş ve aile yaşamı arasında ortaya çıkan çatışmayı analiz etmeye ve açıklamaya çalışan başka yaklaşımlar da vardır. 1980'de Stains, iş aile çatışmasının yayılma ve tazminat yaklaşımları olarak bilinen iki ana yaklaşımını sundu ve karşılaştırdı. Daha sonra Frone, Barnes ve Farrell (1994), iş-aile çatışması yapısını açıklığa kavuşturmak için birkaç yaklaşım önerdiler; Uyum yaklaşımı, Kimlik veya Bütünleştirici yaklaşım, Yayılma yaklaşımı, Tazminat yaklaşımı, Kaynakların Korunması yaklaşımı ve Segmentasyon yaklaşımı.

Rol teorisi

20. yüzyılın başından beri Rol Teorisi farklı görüşlerle tartışılmaktadır (Fischer, 2010). Greenhaus ve Powell (2006), iş ve aile ilişkilerini analiz etmek için kullanılan ana yaklaşımın rol teorisi olduğunu iddia etmektedir. Ek olarak, Schenewark (2008), iş ve aile yapısı arasındaki ilişkinin esas olarak çatışma veya zenginleştirme modellerinde incelendiğini vurgulamaktadır. Rol teorisi, bireylerin çok sayıda sosyal gruptan oluşan bir sosyal sistemin parçası olduğunu belirtir (Walker, 2013). Birey, grup üyelerinin beklentilerini ve doğru davranış olarak algılanan davranışları dikkate alarak davranır (Walker, 2013). Bununla birlikte Goode (1960), birden fazla rol oynamanın çatışmalara neden olduğunu, çünkü ayrı rollerin tüm gereklilikleriyle baş etmenin imkansız olduğunu savunur. Bu nedenle, bazen bireyler farklı sosyal konumlarda aynı davranış biçimini sergiler. Daha sonra, belirli bir sosyal statünün rol talepleri, farklı bir sosyal statünün rol taleplerine müdahale ettiği için roller arasında çatışmalar ortaya çıkar (Biddle, 2013). Bireyler iş aile çatışmasını yaşarlar çünkü iş ve aile ile ilgili roller farklı davranış kalıpları gerektirir.

Çatışma teorisi

İş-aile çatışmasını açıklamaya yönelik bir diğer önemli yaklaşım olan çatışma teorisi, 1960'lı yıllarda sosyolojik çalışmalarda yaygın olarak kullanılmıştır. Marksist sosyolojiye ve diğer sosyal teorisyenlerin (örneğin Weber) çalışmalarına dayanan çatışma teorisi, çıkar çatışmasına ve kaynaklar için rekabete odaklanır (Ryan ve Ritzer, 2010; Lewis, 2013). Daha spesifik olarak, Ryan ve Ritzer (2010), bireyler ve gruplar arasındaki çatışmanın, bir çıkar çatışması olduğunda veya parçalar sınırlı kaynaklar için rekabet ettiğinde ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bazı çatışma yaklaşımı savunucuları, rol teorisi ile aynı argümanları önermektedir. Buna göre, farklı rollerin, birbiriyle uyumsuz farklı beklentileri, sorumlulukları ve normları vardır ve bu, rol çatışmasına neden olur (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu tür çatışmalarla karşı karşıya kaldıklarında, bireyler bir rolün başarılı başarıları ile diğer rolün sorumlulukları arasında değiş tokuş yapmak zorundadır.

Çatışma teorisi, çeşitli araştırmacılar tarafından iş ve aile yaşamı arasında meydana gelen çatışmayı anlamak ve açıklamak için kullanılır (Kinnuen, Geurts & Mauno, 2004). İş yapısı ile aile yapısı arasındaki ilişkiyi analiz eden birçok başka teori vardır. Rol ve çatışma teorilerinde olduğu gibi uyumsuz ve çatışan rollere odaklanmak yerine, bu teoriler kaynaklar perspektifinden iş aile çatışmasına odaklanır. Bu teoriler, stres düzeyinin ve aşırı iş yükü algısının, deneyimli iş aile çatışması düzeyini belirlediğini savunmaktadır (Zedeck ve Moisser, 1990; Clegg ve Bailey, 2008).

Yayılma teorisi

Stains (1980) tarafından tanıtılan ve daha sonra Crouter (1984) tarafından geliştirilen yayılma yaklaşımı, iş aile çatışması literatüründe en önemli teorilerden biri haline gelmiştir. Yayılma yaklaşımı, bir alanda yaşanan davranış ve tutumları ve diğer alanlardaki performansını nasıl etkilediğini tartışır (Stain, 1980; Hanson, Hammer ve Colton, 2006). Hanson vd. (2006) yayılmanın ayrı rollerin performansında benzerliğe neden olabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, çalışanlar işte kötü bir gün geçirirlerse, ailelerine karşı olumsuz tavırları yansıtırlar. Dahası, Haar ve Bardoel (2007) her iki yönde de yayılmanın mümkün olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle, aile alanında yaşanan bir baskı veya stres, iş performansını tehdit eden ve karşılıklı olarak iş alanına yayılır. Hanson, Hammer ve Colton (2006), yayılma yaklaşımının hem olumlu hem de olumsuz. Olumlu yayılma, rol

performansının artmasıyla ilgilidir ve olumsuz yayılma, rol performansını bozar. Literatürdeki yayılma yaklaşımını destekleyen çok sayıda çalışma (Barnett, Marshall ve Pleck, 1992; Barnett, 1996; Edwards ve Rothbard, 2000; Greenhaus ve Powell, 2006).

Tazminat teorisi

Tazminat teorisi, segmentasyon ve yayılma teorisi Stains (1980) tarafından ortaya atılmıştır. Yazarın kendisi, yayılma ve telafi yaklaşımlarının sırasıyla olumlu ve olumsuz yaklaşım olarak bilindiğini tespit etmiştir (Stains, 1980). Olumlu veya yayılma yaklaşımı, iş ve aile alanı arasında olumlu bir ilişkiyi vurgular (Hanson, Hammer ve Colton, 2006). Aksine, tazminat yaklaşımı veya olumsuz yaklaşım, iş alanı ile aile alanı arasında olumsuz bir ilişkiyi vurgulamaktadır (Stain, 1980). Benzer şekilde, Edwards ve Rothbard (2000), tazminat yaklaşımının, bir alanda stres yaşayan bireylerin diğer alanlarda tatmin başarısı aradıklarının altını çizdiğini açıklamaktadır. Tazminat yaklaşımının somut bir örneği, mutsuz bir evliliği olan bir bireyin işte daha fazla zaman ve emek harcamasıdır. Bundan sonra, Lambert (1990) bu ters ilişkiyi memnuniyetle ilişkilendirmiştir. Buna göre, bir boyuttan memnun olmayan insanlar, diğer boyutta daha çok çaba sarf edecek ve tatmin olacaklardır. Ayrıca, Zedeck ve Moiser (1990), “telafi yaklaşımını tamamlayıcı ve reaktif olarak bilinen” iki gruba ayırmıştır. Tamamlayıcı tazminat, bir alanda yetersiz deneyime sahip bir kişi diğer alanda olumlu bir deneyim aradığında gerçekleşir (Zedeck & Moiser, 1990). Reaktif tazminat, bir kişi bir alanda olumsuz bir deneyimle karşılaştığında, diğer alanda olumlu bir deneyim geliştirdiğinde gerçekleşir (Zedeck & Moiser, 1990). Bununla birlikte, yayılma ve tazminat yaklaşımları için çok sayıda eleştiri bildirilmiştir. Zedeck (1992), bu teorilerin iş ve aile dengesinin tam bir resmini sunmadığını öne sürmektedir.

Eşlik teorisi

Uyum teorisi, iş ve aile rolleri arasındaki ilişkiyi açıklayan başka bir alternatif yaklaşımdır. Bu yaklaşım, her iki alanla da doğrudan ilişkili olmayan, ancak iş-aile yaşamı dengesi üzerinde etkisi olan ekstra faktörleri veya değişkenleri dikkate alır (Schultz ve Higbee, 2010). Bu ekstra değişkenler davranışsal özellikler, kişilik özellikleri, sosyo-kültürel özellikler ve hatta genetik özellikler olabilir (Edwards ve Rothbard, 2000; Frone, Russell ve Cooper, 1995). Örneğin, yüksek bir IQ seviyesine sahip veya daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip bir bireyin olumlu iş ve aile rolleri sergilediği varsayılır. Bu nedenle, bireyin

iş aile çatışması deneyimleme olasılığı daha düşüktür. Uyum yaklaşımı, her ikisi de iş ve aile alanı arasında bağlantı mekanizmaları görevi gördüğü için yayılma yaklaşımına benzer (Byron, 2005). Bununla birlikte, yayılma teorisi, bir alandaki stres veya basıncın diğer alandaki etkisine odaklanır. Oysa uyum teorisi, her iki alan üzerinde benzer etkiye sahip üçüncü bir değişkene odaklanır.

Kaynak boşaltma teorisi

Rol teorisinin sınırlamalarını ele almak ve iş aile çatışması ile aile iş çatışmasını daha iyi anlaşılmasını sağlamak için “Kaynak Boşaltma Teorisi” ve “Kaynakların Korunması Teorisi” öne sürülmüştür (Halbesleben, Neveu, Westman ve Paustian-Underdahl, 2014). Her iki yaklaşım da iş ve aile yaşamı arasındaki etkileşime kaynakların tükenmesi perspektifinden baktığından, kaynakların korunması teorisi kaynak tüketme teorisine benzer. Her iki yaklaşım da iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının daha iyi anlaşılmasını sağlamaya çalışır.

Ten Brummelhuis ve Bakker (2012), kaynak boşaltma teorisinin, çalışanların işte veya aile ortamında algılanan farklı stresörlere karşı tepkilerini ve bu stresörlerin çalışanların refahı üzerindeki etkisini açıkladığını vurgulamaktadır. Bu teorinin temel fikri, çatışmanın sınırlı kaynaklardan (örneğin enerji, zaman, para, iyimserlik, evlilik ve bireylerin bu kaynakları elde tutma ve koruma arzusu) kaynaklandığıdır (Ten Brummelhuis ve Baker, 2012). Bundan sonra, çalışanlar aşağıdakilerin riskini algıladığında kendileri için değerli ve anlamlı olan kaynakları kaybettiklerinde, iş ve aile rolleri arasında çatışmaya yol açan stresi yaşayacaklar. Bununla birlikte, kaynak tahliyesi teorisi, önemli miktarda kaynak (örneğin, enerji ve zaman) bir alanda (örneğin, aile) harcanırsa, diğer alanlar (örneğin, iş) için daha az kaynak kaldığını ve bu da alanlar arasında bir çatışmayı teşvik ettiğini ileri sürer (Kaiser, Ringlstetter, Eikhof & Pina e Cunha, 2011). Dahası, bireyler kaynakları ayrı roller arasında değiş tokuş etmek zorundadır. Çatışmaları ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için bireylerin farklı alanlar arasında optimum kaynak dağılımını yapması önemlidir (Edwards ve Rothbard, 2000).

Bütünleştirici (Kimlik) teorisi

“Kimlik yaklaşımı” olarak da bilinen ve şimdiye kadar incelenen yaklaşımlardan biraz farklı olan bütünleştirici yaklaşım. Segmentasyon yaklaşımından farklı olarak bu yaklaşım, iş ve ailenin birbiriyle yakından bütünleştiğini ileri sürer (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Khan, Naiz, Kazmi, Khalid, Kiani ve Shahzad (2014), iş ve aile hayatının birbirleriyle yakından ilişkili oldukları için ayrı ayrı düşünülmemesi gerektiğine inanmaktadır. Greenhaus ve Powell (2006) entegrasyon veya kimlik yaklaşımını “rol sınırları esnek ve geçirgen olduğunda ve rol kimlikleri iki rol için benzer olduğunda iş ve aile yapıları bütünleşir” olarak kavramsallaştırmıştır. Buna göre bu yaklaşım, benzer kimliklere sahip rollerin iş yaptığını ve aile alanının birbiriyle kaynaşarak kafa karışıklığına, strese ve rol çatışmasına yol açtığını ileri sürmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006; Ashforth ve diğerleri, 2000). Yine de, alanlar arasındaki entegrasyonun iş ve aile yaşamında istenen dengeyi sağlayacağını öne süren yazarlar vardır (Morris ve Madsen, 2007).

Segmentasyon teorisi

Segmentasyon yaklaşımı, Stains (1980) tarafından önerilen üçüncü modeldir. Stains (1980), bu teoriyi sıfır pozisyon olarak adlandırdı. Bu teoride, iş ve aile alanlarının birbiriyle ilgisiz olduğu düşünülmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Benzer şekilde, Rantanen ve ark. (2011), “segmentasyon yaklaşımında iş ve ailenin ne olumlu ne de olumsuz bir ilişki içinde olmadığını” öne sürmektedir. Buna göre çalışanlar, her bir rolü mümkün olan en iyi şekilde yerine getirmek için aileyi bilinçli olarak işlerinden ayırır. Bu nedenle, bireyler bir rolün sorunlarına ve davranışlarını ve tutumlarını etkileme baskısına izin vermezler diğer rollere karşı (Lamber, 1990). Ek olarak, Crane ve Hill (2009), segmentasyon yaklaşımına dayalı olarak iş ve ailenin zihinsel, fiziksel ve zamanında birbirinden ayrılmasını önermektedir. Edward ve Rothbard (2000) ayrıca iş-aile ilişkilerinin aile yapısı ve iş tipine göre farklı olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte, teorilerin çoğu, aile rolü ile iş rolü arasında bir bağlantı olduğunu savunmaktadır.

2.1.3. İş aile çatışması türleri

Zaman temelli çatışma

Bu tür bir çatışma, zamanın sınırlı bir kaynak olduğu gerçeğine dayanır. Bu nedenle, farklı roller arasında uygun şekilde yönetilmesi veya dağıtılması gerekir (Parasuraman, Greenhaus, Beutell, Granrose ve Rabinowitz, 1989). Bir rolün taleplerini yerine getirmek için gereken süre, diğer rollerin performansını etkiler. Greenhaus ve Beutell (1985) zaman unsurunu iki açıdan değerlendirdi. İlk olarak, bir kişi rol sorumluluklarını yerine getirmek için bir alanda diğerine göre daha fazla zaman geçirmekle sınırlıdır. İkinci olarak, bir alanda geçirilen zaman, bireylerin diğer rollerin gereksinimlerini karşılamasını sınırlar veya izin vermez, bu durum aile ve iş hayatı arasında çatışmaya neden olur. Örneğin, uzun saatler boyunca çalışan bir ebeveyn, evde ebeveyn rolünü yerine getirmekte zorlanır (örneğin, çocuğa ev ödevi yapmasına yardım etmek). Dahası, “kıtlık hipotezi”, roller arası çatışmaların kaynağı olma zamanı öneren başka bir yaklaşımdır. Bu hipotez, sınırlı bir süre için ek sorumlulukların farklı rollerin talepleri arasında çatışmalar yaratacağını ima eder (Barnett ve Marshall, 1993).

Zamana dayalı iş aile çatışması ile uyumlu olarak, araştırmalar evli kişilerin bekarlara göre daha fazla sorumlulukları olduğunu göstermektedir (Friede, 2008). Bu nedenle evli çiftler, sınırlı süreleri ve bekarlara göre daha fazla sorumlulukları nedeniyle daha fazla iş aile çatışması ile karşı karşıyadır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla sorumluluk alır ve çocuklarına ve hane halkı sorunlarına daha fazla zaman ayırır.

Gerilme temelli iş-aile çatışması

Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından ayrıntılandırılan son iş aile çatışması kategorisi "gerilim bazlı olarak bilinir. Zorlanma, “bireylerin kendi çevreleriyle etkileşimlerinin neden olduğu, bireylerin refahı üzerinde olumsuz bir sonuçtur” (Craighead ve Nemeroff, 2004). Bu etkileşim sırasında birey, rol taleplerini karşılama konusundaki yetersizliğini algılar (French, Caplan & Harrison, 1982). Stres, rol çatışmasının ana kaynaklarından biri olarak kabul edilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Daha sonra, bir rolde algılanan gerginlik, başka bir rolün sorumluluklarının yerine getirilmesini olumsuz etkiler. Genel olarak, belirsizlik, yöneticilerden destek eksikliği, işyerinde rahatsız edici psikolojik ve fiziksel ortam iş aile

çatışmasını artırır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Öte yandan, aile desteği eksikliği ve aile içinde yaşanan gerginlik aile iş çatışmasını etkilemektedir (Shehan, 2016). Sonuçta, Bruck ve ark. (2002), aile iş çatışması sorununu azaltmaya yönelik politikaların geliştirilmesi ve tasarımının öncelikle zamana dayalı (esnek çalışma saatleri) ve zorlanma temelli aile iş çatışmasına (çocuk bakım tesisleri) odaklandığını gözlemlemiştir. Bununla birlikte, son yıllarda örgütsel davranış alanı, davranış temelli iş-aile çatışması üzerine kapsamlı bir şekilde çalışmıştır. Ek olarak, davranış temelli iş aile çatışmasının önemi, insan faktörü rolünün büyümesiyle artmıştır. Ardından, iş ve aile çatışmalarının belirleyicileri ve sonuçları araştırılır. Yapının önemi ve diğer yapılarla ilişkisi hakkında net bir fikir sahibi olmak için öncüller ve sonuçlar önemlidir.

Davranış temelli çatışma

Davranış tabanlı iş aile çatışması, iş ve aile arasında meydana gelen ikinci tür çatışma türüdür. Bireyler farklı sosyal grupların üyeleridir ve her sosyal grubun örnekler, talimatlar, ödülleri ve hatta bazen cezalarla öğrenilen kendi kabul edilmiş davranış kalıpları vardır. Farklı sosyal grupların ve organizasyonların üyesi olan bireyler farklı roller oynamak zorundadır. Sonunda birden fazla rol oynamak, rollerin birbirine karışmasına ve karışmasına yol açar (Burke ve Major, 2013).

Greenhaus ve Beutell, roller arası çatışmanın, belirli bir roldeki beklenen davranış kalıpları ile bireylerin sergilediği davranışlar arasındaki tutarsızlıkların bir sonucu olarak geliştiğini iddia etmiştir. Bazen bireyler doğru davranışı doğru rolle ayarlayamazlar, bu da roller ve davranışlar arasında kafa karışıklığına neden olur (Bruck, Allen ve Spector, 2002). Örneğin, askeri ebeveynler, iş rolü ile ebeveyn rolü arasında davranış değişikliğinden yoksundur. Araştırmalar, askeri ebeveynlerin karar vermede duyguları kullanma olasılıklarının daha düşük olduğunu ve dolayısıyla daha otoriter davranışlar sergilediklerini göstermiştir (Riggs ve Riggs, 2011).

2.1.4. İş ve aile çatışmasının öncülleri

İş aile çatışması öncülleri literatürde kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Bu kapsamlı araştırmada, iş aile çatışması öncülleri farklı kategoriler altında ele alınmıştır. Örneğin Frone ve ark. (1992), iş aile çatışmasının öncüllerini işle ilgili (iş stres faktörleri ve işe dahil olma)

ve aile ile ilgili faktörler (aile stres faktörleri ve aile katılımı) altında kategorize etti. Yargıç ve Colquitt (2004) ise öncülleri üç başlık altında sınıflandırmıştır; sorumluluklar ve beklentiler (iş talebi), psikolojik talepler, örgütsel politikalar ve faaliyetler. Literatürde, kısmen araştırmadaki veriler ve örneklem farklılıkları nedeniyle çeşitli kategoriler mevcuttur. Bu çalışmada, öncüllerin sınıflandırılması Byron (2005) 'den uyarlanmıştır. Byron (2005), önceki yazarların (yani Eby, Casper, Lockwood, Brinley ve Bordeaux) önerdiği sınıflandırmaya göre öncülleri sınıflandırmıştır. Buna göre, iş-aile öncülleri için önerilen üç ana kategori özellikle; “İş alanı öncülleri, çalışma dışı alan öncülleri ve demografik / bireysel öncüller” (Byron, 2005). Byron'un sınıflandırmasını seçmenin nedenleri üç yönlüdür. İlk olarak, Byron (2005) 'un modeli sınıflandırmaların çoğunu içerir ve daha anlaşılır bir biçime sahiptir. İkinci olarak, Byron'un modeli (2005), diğer yazarların sınıflandırmalarından daha güncel görünmektedir. Son olarak, Byron'un modeli (2005), benzersiz ve karşılıklı öngörülerini nedeniyle her iki boyutu da (iş aile çatışması ve aile iş çatışması) hesaba katar. Bu çalışmanın temel ilgi alanı, öncüllerinden çok iş-aile çatışmasının sonuçlarıdır.

Çalışma alanı öncülleri

Çalışma alanı öncülleri, çalışma alanından ortaya çıkan iş aile çatışmasıdır. İşle ilgili faktörler, iş aile çatışmasının ana nedeni olarak kabul edilir (Frone, Russell ve Cooper, 1992). İşe bağlılık ilk olarak, Frone ve Rice (1987) tarafından “çalışanların mesleği ve işi hakkındaki algısı” olarak tanımlanmıştır. Çeşitli araştırmalar, işe dahil olma ve iş aile çatışmasının birbiriyle pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermektedir (Higgins ve diğerleri, 1992; Frone ve Rice, 1992). Dolayısıyla, “işleriyle yüksek oranda ilgilenen bireyler daha yüksek bir bağlılık gösterirler ve aileleri yerine işte daha fazla zaman geçirirler” (Frone ve diğerleri, 1992). Bu, aile yükümlülüklerini yerine getirmek için kalan kısıtlı zaman nedeniyle roller arasında çatışmaya neden olur. İşe dahil olma gibi, yüksek düzeyde iş stresi de aile yaşamını olumsuz etkiler (Byron, 2005). Bununla birlikte, stresin ve diğer faktörlerin etkileri, deneyimli özerklik tarafından hafifletiliyor gibi görünmektedir. Byron (2005), özerkliği iş aile çatışmasını ayrı bir öngörücüsü olarak kategorize etti. İş özerkliği, bireyin çalışma programını ve prosedürlerini bağımsız olarak belirlemesi gereken otorite algısı olarak tanımlanmaktadır (Thomas ve Ganster, 1995; Ahuja ve diğerleri, 2007). Böylelikle özerklik, çalışanlara iş ve aile taleplerini dengeleme fırsatı sağlar. Başka bir deyişle, bireyler

zamanlarını yönetebilir, stres düzeylerini azaltabilir ve tüm sorumluluklarını yerine getirebilirler.

Sonuç olarak, zaman ve enerji, iş aile çatışması ile ilgili ve iş aile çatışması teorilerinde kapsamlı bir şekilde bahsedilen iki anahtar kaynaktır (Guttek ve diğerleri, 1991; Byron, 2005; Higgins ve diğerleri, 1992; Judge ve Colquitt, 2004). Sınırlı kaynaklar nedeniyle bireyler, bir rolde diğerinden daha fazla zaman veya enerji harcamak zorundadır. Aslında, esnek bir çalışma programı, iş ve aile sorumluluklarını dengelemek için literatürde kapsamlı bir şekilde sağlanan çözümlerden biridir. Ek olarak, organizasyonların (yöneticiler) desteğini algılayan çalışanlar daha düşük bir iş aile çatışması seviyesi göstermektedir (Thomas ve Ganster, 1995; Byron, 2005). Dahası, araştırmacılar (Milliken, Martins & Morgan, 1998), iş aile çatışmasının bir organizasyondan diğerine farklılık gösterdiğini keşfettiler. Bu farklılığın ana nedeninin, kuruluşların çalışanlarını ne ölçüde desteklemeye istekli oldukları ile bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir. Bunun üzerine örgütsel kültür ve yönetici-çalışan iletişimi, çalışanların stresi ve iş yükünü nasıl algıladıklarını belirleyen belirleyici faktörlerdir (Kossek, Colquitt ve Noe, 2001; Grandey, 2001). Ayrıca Grandey (2001), kuruluşlar tarafından adil aile dostu politikaların uygulanmasının iş aile çatışmasını azaltacağına altını çizmektedir. Aslında, politikaların tüm çalışanlar tarafından adil olarak algılanması gerektiğini vurgulamak önemlidir. Aksi takdirde sonuçlar olumlu olmayacaktır. Buna paralel olarak, örgütsel adalet, iş aile çatışması ile olumsuz bir şekilde ilişkilidir, yani iş aile çatışması seviyesini düşürür (Tepper, 2000; Grandey, 2001; Judge ve Colquitt, 2004).

Çalışma dışı alan öncülleri (aile bağlantılı)

Çalışma dışı etki alanı öncülleri de iş aile çatışmasının aile ile ilgili yordayıcıları olarak kabul edilebilir. İş aile çatışması ile daha fazla bağlantılı olduğu varsayılan iş alanı öncüllerinin aksine, bu öncüllerin aile iş çatışması ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olması beklenmektedir (Frone, 2003). İşsizlikle ilgili en zorlayıcı öncüller aile katılımı, aileyle geçirilen saatler, aile desteği, aile stresi, aile anlaşmazlıkları, çocukların özellikleri ve eş istihdamıdır (Byron, 2005).

Aile katılımı ve iş-aile çatışmasının birbiriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu varsayılır. Açıkçası, aile rolü insanlar için psikolojik olarak önemlidir (Adams ve diğerleri, 1996). Ailenin iş sorumluluklarının yerine getirilmesine dahil olduğu, çalışanların düşük

performans göstermesine neden olduğu durumlar vardır (Frone ve diğerleri, 1992). Dahası, Faile iş çatışmasının belirlenmesinde zaman çok önemli bir unsurdur. Aynı şekilde aile ile daha fazla zaman geçiren bireyler tüm iş talepleriyle baş edemezler. Böyle bir durumda, aile rolü talepleri iş rolü taleplerine müdahale eder. Bu nedenle bireylerin ailelerinin desteğini alması önemlidir (Burke, 1998; Aryee ve diğerleri, 1999). Son yıllarda çift çalışan çiftlerin sayısında bir artış var, bu da iş ve eş arasında daha fazla çatışma anlamına geliyor (Greenhause ve Beutell, 1985). Aryee vd. (1999), çift gelirli çiftlerde aile stresinin kaçınılmaz olduğunu savundu. Çift gelirli çiftlerde aile stresi, çocuk sayısından da etkilenir. Aile başına düşen çocuk sayısı arttıkça ve çocukların yaşı küçüldükçe aile stresinin arttığı görülmektedir. Sonuç olarak, bu tür bir iş-aile çatışması iş-ebeveyn çatışması olarak farklı şekilde bilinir (Greenhause ve Beutell, 1985). Dahası, kültürel normlar, rollerin çatışmasında önemli bir rol oynar (Aryee ve diğerleri, 1999). Byron (2005), iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının doğrudan aile stresi ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Frone ve ark. (1992) bu ilişkinin mavi yakalıları arasında daha güçlü olduğunu tespit etti.

Bireysel faktörler

İş aile çatışması iş ve aile belirleyicileri, çok sayıda çalışmada kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir. Ancak son çalışmalarda demografik ve kişilik faktörlerine de özel önem verilmektedir. (Byron, 2005). Bu artan ilginin nedeni, demografik ve kişiliğin stres ve korku kaynaklarının yönetimi üzerindeki etkisidir (Kossek ve Ozeki, 1998; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004). İş-aile çatışması kişinin cinsiyetine, çocuk sayısına, kişiliğine, yaşına, aile türüne (örneğin tek ebeveyn, çift gelirli çiftler, ailenin büyüklüğüne) ve medeni durumuna öre değişir.

Toplumda kadınlara ve erkeklere verilen farklı roller ve sorumluluklar nedeniyle cinsiyetin rolüne özel önem verilmiştir. Ancak çalışmalar karışık sonuçlar verdi. Byron (2005) cinsiyetler arasında deneyimli iş aile çatışması açısından bir fark bulamamıştır. Tersine, birçok çalışma, eşit koşullar altında çalışsalar bile, kadınların karşılaştığı çatışma düzeyinin benim karşılaştığımdan daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Carlson ve diğerleri, 2000; McDonald ve Jeanes, 2012). Bu doğru olsa da, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş aile çatışmasını algıladıklarını öne süren araştırmalar vardır (Parasuraman, Purohit, Godshalk ve Beutell, 1996). Sonuç olarak, cinsiyetler tarafından algılanan çatışma farkı, sosyal sistemde üstlendikleri farklı rollerle ilişkili olabilir. Ayrıca, roller arasında kaynakların doğru bir

şekilde tahsis edilmesi, iş ve aile yaşamını dengeler. Aksi takdirde, roller arasındaki çıkar çatışması nedeniyle rol çatışması kaçınılmaz olacaktır. İş aile çatışması ile olumsuz ilişkili diğer bir demografik değişken yaştır. Yaş ilerledikçe insanların işi aile rolünden ayırma konusunda daha bilinçli hale geldiği görülmektedir (Grandey ve Corpanzano, 1999). Bu nedenle, iş aile çatışması yaşlı insanlarda daha az görülür.

2.1.5. İş-aile çatışması sonuçları

Çalışan bir bireyin yaşam doyumunun artması ve toplumsal statüsünün iyileşmesi için hem aile hem de iş hayatında aynı zamanda yerine getirmesi gereken sorumluluklarla başedebilmesi gereklidir. Aksi halde kişi stres ve çatışma deneyimleyecektir. Günümüzde hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kariyerli ailelerin, küçük çocuğu olmasına karşın çalışan annelerin sayıları artmaktadır. Bu da hem iş hem de aile yapılarında değişimler meydana getirmektedir. Bireyler iş sorumluluklarının yanı sıra aile ve ev işleri ile ilgili sorumlulukları da yüklenerek aynı anda pek çok rolü omuzlamak durumunda kalmaktadır. Bu Çizelgede iş-aile çatışmaları yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Kaçınılmaz olarak ortaya çıkan iş-aile çatışmasıyla ilgili sonuçlar iki başlık altında incelenmektedir (Çoban 2014).

İşle ilgili sonuçlar

İşle ilgili sonuçlar, basitçe bireylerin çalışma hayatını etkileyen sonuçlardır. Spesifik olarak, bu sonuçlar, iş aile çatışmasının çalışma ortamı ve çalışanların refahı üzerindeki etkileriyle ilgilidir. Dahası, işle ilgili sonuçlar, iş performansı üzerindeki olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak veya azaltmak için mücadele eden örgütsel psikologlar, kuruluşlar ve yöneticiler için istisnai bir ilgiye sahiptir (Allen ve diğerleri, 2000).

İş doyumu

Çok sayıda çalışma, işyerinde iş doyumu seviyesi ile iş aile çatışması arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992; Bedeian, Burke ve Kossek ve Ozeki, 1998). Başka bir deyişle, iş aile çatışmasında ki bir artış iş doyumunun azalmasına neden olur. Şimdiye kadar, iş aile çatışması ve iş doyumu arasındaki olumsuz ilişki, farklı meslekler arasında (örneğin, polis memurları, yöneticiler, sağlık personeli, hemşireler, mühendisler, muhasebeciler, öğretmenler, işletme sahipleri ve emlak satış personeli)

onaylanmıştır. Bununla birlikte, aynı çalışmaların iş aile çatışması ile iş doyumu arasında hiçbir ilişki olmadığını belirtmek kayda değerdir (Lyness ve Thompson, 1997; Aryee, Luk, Leung ve Lo, 1999). Bazı araştırmalara göre rol çatışması cinsiyetler arasında farklılık göstermektedir. Benzer şekilde, Staines, Pottick ve Fudge (1986), çalışan eşlerin kocalarının, ev kadınlarının kocalarından daha düşük iş doyumu seviyesi sergilediğini öne sürmektedir. Dahası, Stain ve ark. (1986), bu tür sonuçlara ana katkının iş aile çatışması olduğunu varsayar. Bunun yerine diğer araştırmalar, iş aile çatışması ve iş doyumu ilişkisinin kadınlar için daha önemli olduğunu önermektedir (Wiersema ve Van den Berg, 1991; Greenglass, Antony ve Burke, 1988). Böylece Coverman (1989), rol çatışmasının her iki cinsiyet için de iş doyumunu azalttığı ve bunun da stresi etkilediği ve artırdığı sonucuna varmıştır.

İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti olarak da bilinen bırakma niyeti, araştırmacıların dikkatini çeken işle ilgili başka bir değişkendir. Tett ve Meyer (1993), “işten ayrılma niyetinin, organizasyondan ayrılma konusunda bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olduğunu” öne sürmektedir. İşten ayrılma niyetlerinin kuruluşlar üzerinde ciddi sonuçları vardır. Bu nedenle, kuruluşlar bağlılığı artırmak ve böylece bırakma niyetlerini azaltmak için daha iyi politikalar ve stratejiler tasarlamaya çalışıyorlar. Bırakma niyetinin, iş aile çatışmasından kaynaklanan stres tarafından aracılık edildiği varsayılmaktadır. Bu, çalışanları iş-aile yaşamlarını dengelemek için alternatif istihdam fırsatları bulmaya istekli hale getirir (Kelloway, Gottlieb ve Barham, 1999; Scholarios ve Marks, 2004). Ebeveyn çalışanları, eşleri ile birlikte aile sorumluluklarını yerine getirmek için işleri bırakmaya daha yatkındır. Ek olarak, ayrılma niyetinin her iki boyutla (iş aile çatışması ve aile iş çatışması) önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur (Netemeyer vd., 1996; Haar, Roche ve Taylor, 2012). Bir diğer önemli araştırma ise iş ve ailevi uyumsuz sorumluluklardan kaynaklanan çatışmanın, çalışanların aynı mesleğe devam etme kararları üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. Sonuçlar, iş ve aile arasındaki önemli çatışmanın muhasebeciler arasında işten ayrılma niyetlerini tetikleyeceğini göstermektedir. Ancak bu, terfiye önem verenler için değil, meslekte başarıya değer vermeyen muhasebeciler için geçerliydi. Aynı sonuçlar, farklı örnekleri dikkate alan diğer araştırmacılar tarafından da elde edilmiştir (Boyar vd., 2003; Khan vd., 2014). Bu koşullar altında, iş aile çatışmasında ki bir artış, organizasyondan ayrılma niyetinin artmasıyla sonuçlanıyor gibi görünüyor. Sonuç olarak, kuruluşlara iş-yaşam dengesini sağlayan politika ve stratejiler geliştirmeleri tavsiye edilmektedir (Yasbek, 2004).

Devamsızlık

Devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerinin ortak öncülleri olduğu düşünülmektedir. Hatta Modway ve ark. (1982) devamsızlığı, devrin ikame davranışı olarak kavramsallaştırmıştır. Buna göre, devamsızlık kendiliğinden ve kolay bir davranışı yansıtır, ancak devir, uzun bir süre boyunca iyi düşünülmüş ve değerlendirilmiş bir kararı yansıtır. Her ikisinin de hem organizasyon hem de birey üzerinde maliyetli sonuçları vardır. Devamsızlık düzeyi ile iş aile çatışması arasında negatif bir ilişki vardır (Goff, Mount ve Jamison, 1990; Kirchmeyer ve Cohen, 1999). Bu nedenle, iş aile çatışması arttıkça, devamsızlık seviyesi de yükselmektedir. Frone vd. (1992), iş aile çatışması ile gönüllü işten ayrılma arasında doğrudan bir bağlantı ve aile iş çatışması ile devamsızlık arasında doğrudan bir bağlantı önermektedir. Buna paralel olarak, araştırmalar, işin aile sorumluluklarıyla çatışmayı gerektirdiğinde, çalışanların alternatif istihdam fırsatları bulup örgütü terk ettiklerinin varsayıldığını ileri sürmektedir (Anderson ve diğerleri, 2002). Bununla birlikte, bireyler iş gerekliliği olarak daha yüksek düzeyde devamsızlık göstermektedir (Anderson ve diğerleri, 2002). Bununla birlikte, iş aile çatışması ile devamsızlık arasında önemli bir ilişki bulamayan yazarlar vardır (Thomas ve Ganster, 1995). İş ve aile çatışmalarını azaltan ve devamsızlığı azaltan araştırmacılar, esnek çalışma saatleri önermektedir (Dalton ve Mesch, 1990).

İş performansı

Kuruluşlar sürekli iş yerinde yüksek performans arıyor. Bu nedenle, kuruluşlar verimli çalışanlar aramaktadır (Judge ve Colquitt, 2004). Çeşitli araştırmalara göre, iş performansı iş aile çatışması ile negatif ilişkilidir (Netemeyer ve diğerleri, 1996). İş performansı, iş aile çatışmasından doğrudan ve olumsuz olarak etkilenir (Frone, Yardley & Markel, 1997). Diğer bir deyişle, aile talepleri iş sorumluluklarına müdahale ettiğinde, çalışanların işyerinde gösterdiği performans azalır. Ayrıca, aile refahını feda eden ve işine daha fazla odaklanan çalışanlar tarafından yüksek iş performansı elde edilir (Greenhaus, Bedeian & Mossholder, 1987). Ancak Frone ve arkadaşları (1997), fedakarlık seviyesinin iş aile çatışması seviyesine göre değiştiğini savunmaktadır (Frone ve diğerleri, 1997). Benzer şekilde, Goff, Mount ve Jamison (1990), çalışan ebeveynler için iş aile çatışması çatışmasının miktarı arttıkça, daha sonra devamsızlığın artarak iş performansında bir düşüşe neden olduğunu vurgulamaktadır.

Kariyer

Kariyerle ilgili sonuçlar iki grupta sınıflandırılır; kariyer tatmini ve kariyer başarısı. Anderson vd. (2002) kariyer sonuçları ile iş aile çatışması arasında önemli bir korelasyon olduğunu vurgulamaktadır. Dahası, bireyler iş aile çatışmasını algıladıklarında kariyer başarılarından vazgeçmeye ve alternatif istihdam fırsatları bulmaya daha yatkındır (Greenhaus, Parasuraman ve Collins, 2001). Böylece araştırmacılar, iş aile çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif bir ilişki kurmuşlardır. Kariyer gelişiminin ilk aşamalarında, iş aile çatışması kadınlar için erkeklerden daha zor olduğu varsayılmaktadır. Bununla birlikte, son araştırmalar, ailenin önemi pekiştirildiğinde iş aile çatışmasının kariyerin ortasında daha zor olduğunu varsaymaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Benzer şekilde, çalışanın yaşı arttıkça ve bireyin kadın olması durumunda kariyer memnuniyetinin iş aile çatışmasından daha olumsuz etkilendiği anlaşılmıştır (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002). Kariyer başarısı, iş-aile çatışmasından etkilenen başka bir sonuçtur. Başarılı bir kariyer önemli ölçüde zamana ihtiyaç duyar ve bireyler başarıya ulaşmak için aileleri ile geçirdikleri zamanı işte geçirdikleri zamanla değiş tokuş etmek zorundadır. Şimdiden olduğu gibi, zaman orantılı olarak dağıtılmadığında roller arasında çatışmalar yaratan sınırlı bir kaynaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Son olarak, iş-aile çatışması hem kariyer tatmini hem de kariyer başarısını olumsuz yönde etkiler.

İşle ilgili olmayan sonuçlar (Aile ile ilgili)

İşle ilgili olmayan sonuçlar, çalışanların yaşamını ve aile memnuniyetini etkileyen sonuçlardır. Yaşam doyumunun, diğer memnuniyet kavramları da dahil olmak üzere, genel olarak yaşam kalitesini ölçtüğünü ana hatlarıyla belirtir (örneğin, evlilik doyumu, aile memnuniyeti, boş zaman doyumu, ebeveyn memnuniyeti ve iş doyumu) (Frone ve diğerleri, 1992). Bununla birlikte, aile doyumu bireyin aile yaşamının istikrarını ölçer ve evlilik doyumu bir bireyin evlilik yaşamının kalitesini ölçer (Sharaievskaya, 2012). Bu nedenle bu çalışmada aile ile ilgili sonuçlar üç ana grupta sunulmuştur; yaşam doyumu, evlilik doyumu ve aile doyumu (Allen ve diğerleri, 2000). İşle ilgili olmayan bu üç değişkenin iş aile çatışması ile ilişkisi aşağıda açıklanmıştır.

Yaşam doyumu

Yaşam doyumu Frisch tarafından “bir bireyin en önemli yaşam ihtiyaçlarının, hedeflerinin ve isteklerinin ne derece yerine getirildiğine ilişkin konu değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır (Frisch, Cornell, Villanueva & Retzlaff, 1992). Yaşam doyumunun iş aile çatışması ile ters bir ilişkisi vardır (Adams, King ve King, 1996; Frisch ve diğerleri, 1992). Aryee (1992), yaşam doyumunun farklı iş-aile çatışması türleri ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Birkaç yazar, iş aile çatışması ve yaşam doyumunun önemli ve olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu onaylamıştır (Parasuraman ve diğerleri, 1989; Higgins, Irving & Duxbury, 1992; Rice ve diğerleri, 1992). Bununla birlikte, iş aile çatışması ve yaşam doyumu ilişkisi daha az bulundu. Ayrıca (Kossek ve Ozeki, 1998), iş aile çatışması ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kadınlarda erkeklerden daha belirgin olduğunu altını çizmektedir. Bununla birlikte, iş aile çatışması ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye yardımcı olmayan çalışmalar da vardır (Cooke ve Rousseau, 1984).

Aile doyumu

Aile doyumu, yaşam doyumunun daha ayrıntılı bir sınıflandırmasıdır. Bu çalışmada aile doyumu, yaşam doyumundan ayrı olarak incelenmiştir. Çeşitli çalışmalar iş aile çatışması öncülü olarak aile memnuniyetini incelemiştir, ancak burada aile memnuniyeti iş aile çatışmasının bir sonucu olarak araştırılmaktadır (Hajar, Rumaya ve Yaacob, 2011; Ford, Heinenm ve Langkamer, 2007). Brough vd. (2005), iş ve aile birbirine müdahale ettiğinde, aile memnuniyetinin olumsuz yönde etkilendiğini kabul etmektedir. Ford vd. (2007) aile memnuniyetini dört kategoriye ayırdı; evlilik doyumu, ebeveyn doyumu ev / iş dışı doyum ve küresel aile doyumu. Yayılma teorisi, bir alandaki memnuniyetsizliğin diğer alanın memnuniyetini etkilediği için iş ve aile memnuniyetinin pozitif olarak ilişkili olduğunu savunur (Frone, Russell ve Cooper, 1994). Örneğin, işten memnun olmayan bir ebeveyn, aile ortamında tatmin olma havasında olmayacaktır. İş aile çatışmasının aile memnuniyeti üzerindeki önemli etkisi birçok yazar tarafından desteklenmektedir (Rice ve diğerleri, 1992; Boyar ve Mosley, 2007; Frone ve diğerleri, 1997; ve Brough, O'Driscoll ve Kalliath, 2005). İş aile çatışmasının evlilik doyumu üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olduğunu öne sürmektedir. Benzer şekilde araştırmalar, iş aile çatışması yaşayan evli çalışanların evliliklerinden memnun olmadığını göstermektedir. Dahası, evlilik doyumu iş aile çatışmasından dolayı olarak etkilenirken ebeveynlerin taleplerinden doğrudan etkilenir.

Perrone ve Worthington (2001) evlilik kalitesi üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri ölçerek çift kariyerli çiftler üzerinde bir çalışma yaptılar. Çalışmadan, iş aile çatışmasının evlilik kalitesinde düşüşe neden olan temel faktörler olduğu sonucuna varıldı. Sonuç olarak, kötü evlilik kalitesi evlilik doyumunu azaltır. Dahası, iş taleplerinden kaynaklanan ve eş ve ebeveyn rolünü etkileyen çatışmalar evlilik doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Poelmans, 2005). Poelmans (2005), iş-eş çatışmasının iş stresi tarafından tetiklendiğinin altını çizmektedir. Bununla birlikte, iş-ebeveyn çatışması, çocukların sayısı veya yaşı ve esnek çalışma saatlerinden kaynaklanmaktadır. Son olarak, eş desteği, iş aile çatışmasının azalmasında ve evlilik memnuniyetinin artmasında önemli bir rol oynar (Kim ve Ling, 2001). Bireylerin rollerin sorumluluklarıyla başa çıkmak için eş desteğini algılaması önemlidir. iş aile çatışmasının evlilik doyumu üzerindeki olumsuz etkisi birçok başka çalışma ve araştırmacı tarafından desteklenmektedir (Perrone ve Worthington, 2001; Ford ve diğerleri, 2007).

2.1.6. Stresle ilgili sonuçlar

İş aile çatışması sonuçlarının üçüncü sınıflandırması stresle ilgili sonuçlardır. Stresle ilgili sonuçlar ayrıca aile ile ilgili stres sonuçları ve işle ilgili stres sonuçları olarak ikiye ayrılır. Aile ve iş arasındaki rol çatışması bireylerin stres yaşamasına neden olur ve stresin kaynağı aile veya iş olabilir (Stoeva, Chiu ve Greenhaus, 2002). Stoeva vd. (2002) stresin hem iş aile çatışması hem de aile iş çatışması boyutlarıyla ilişkili olduğunu kabul etmiştir. Literatürde önerilen stresle ilgili sonuçların bir özeti aşağıda verilmiştir.

İşle ilgili stres sonuçları

İş ve stres, bu incelemede kapsamlı bir şekilde bahsedilen iki yapıdır. Bu, ilişkilerinin literatürde ne kadar önemli ve anlamlı olduğunu gösterir. Ek olarak, iş stresinin sonuçları hem kuruluşlar (örneğin çalışanın işyerindeki performansı) hem de bireyler (örneğin sağlık sorunları) için ciddi bir sorun haline gelmiştir (Gyllensten & Palmer, 2005). Bu arada, hükümet ve sivil toplum kuruluşları iş stresini azaltmak için politikalar ve stratejiler geliştiriyor. Buna bağlı olarak, stresle ilgili araştırmalar farklı meslekler (öğretmenler, hemşireler, polisler, sosyal hizmet uzmanları, bankacılar ve çağrı merkezleri) arasında ilerlemiş ve yaygınlaşmıştır. Grandey ve Corpanzano (1997), hem iş hem de aile rolünü yönetme becerisinin olmaması nedeniyle, roller arası çatışmaların stres yarattığını

belirlemiştir. Örneğin, iş taleplerinin yerine getirilmesine müdahale eden aile talepleri iş stresini artırır (örn. Depresyon, anksiyete ve tükenmişlik). Bir bireyin işte maruz kaldığı stres seviyesi mesleğe veya işe, kişiliğe, yönetsel desteğe, iş stres faktörlerine (ör. Örgütsel çevre ve kültür) ve iş aile çatışmasına (Johnson ve diğerleri, 2005) bağlıdır. İşle ilgili stres faktörlerine yönelik çalışmalar, iş aile çatışmasının ana stres faktörlerinden biri olarak listelemektedir (Allen ve diğerleri, 2000). Tükenmişlik, literatürde en çok karşılaşılan stres türlerinden biridir. Burke ve Greenglass (2007) tarafından kadın hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, tükenmişliğin iş-aile kaygıları ve sorunlarının artmasıyla anlamlı olarak açıklandığı öne sürülmüştür. Farklı yazarlar da iş aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki pozitif ilişki üzerinde hemfikirdir (Judge ve Colquitt, 2004; Lingard ve Francis, 2006; Rupert ve diğerleri, 2009).

Aileye ilişkin stres sonuçları

Frone ve meslektaşları (1992), “iş ve aile stres faktörlerinin birbirleriyle anlamlı ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu” savunmaktadır. Ebeveynlerin ve evli bireylerin, evli olmayan ve ebeveyn olmayan bireylere göre daha fazla çatışma ve sonuç olarak daha fazla aile stresi yaşadıklarını ilan etmişlerdir.

Nispeten, kadınlar erkeklerden daha fazla hane halkı sorumluluğu üstlendiklerinden daha fazla aile stresi yaşarlar. İş aile çatışmasının aileler içindeki çatışmalarla oldukça ilişkili olduğunu buldu. Ayrıca bu çalışma, birbirini destekleyen eşlerin daha az iş aile çatışması yaşadığını ortaya koymuştur. Aksi takdirde eşlerin karşılıklı desteği olmadan iş aile çatışmasının artması ailede stres yaratır. Çok sayıda araştırmacı, aile rolündeki stres ile iş aile çatışmasının pozitif bir ilişkisini buldu (Grandey & Corpanzano, 1997; Greenhaus & Allen ve diğerleri, 2000).

2.1.7. Bireysel sonuçlar

İş-aile çatışmasının bireysel sonuçları; davranışsal sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve fiziksel sonuçlar şeklinde üç bölümde incelenmektedir. Davranışsal sonuçlar, “iş kazalarında artış, şiddet eğilimi, yeme-içme düzeninde, sigara ve alkol kullanımında değişiklikler, ilaç kullanımı ve madde bağımlılığı” olarak sıralanırken, (Çakır 2011; Açıkgoz 2014;), psikolojik sonuçlar bireyde “endişe, gerilim, yaşamdan duyulan doyumsuzluk, stres,

depresyon, genel psikolojik gerginlik, tükenmişlik hissi ve zihinsel rahatsızlıklar” şeklinde ortaya çıkmaktadır. Son olarak baş ağrısı, kardiyak ve gastrointestinal sistem rahatsızlıkları gibi sağlık sorunlarına yol açan fiziksel sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir (Çakır E., 2011).

2.1.8. Hemşirelikte iş aile çatışması

Sağlık hizmetleri alanının en önemli parçası olan hemşireler, öncelikli olarak insanla ve insan üzerinde çalışıyor olmaları, 24 saat (nöbetli/vardiyalı) hizmet sunmaları, çalışma ortamında önemli risklerle karşı karşıya kalmaları ve yoğun iş yükü altında çalışmaları nedeniyle sıklıkla iş aile çatışmalarını deneyimlemektedirler. Sıfır hata gerektiren, yapılabilecek hataların insan yaşamını doğrudan etkileyebilecek sonuçlara yol açabileceği bir meslekte çalışıyor olmalarına karşın, zaman baskısı yaşamaları, fazla sayıda kişiyle iletişim kurmak zorunda kalmaları, ölümle oldukça sık karşılaşmaları, hasta bireylerin sorumluluğunu üstlenmeleri, kronik hastalara bakım vermeleri, rol belirsizliği deneyimlemeleri, yetersiz malzeme ve araçla çalışmak zorunda kalmaları, kararlara etkin biçimde katılamamaları, yeterli sosyal destek alamamaları, maaş azlığı gibi etmenlerle de hemşireler tükenmişlik tablosu ve iş aile çatışması ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Akyüz 2015). Türkiye açısından düşünüldüğünde Hemşirelik Kanunu’nda ve ilgili yönetmeliklerde yapılmış olan düzenlemelerin uygulama alanlarında kurum yetkililerince yeterince dikkate alınmaması, hemşirelerin bu düzenlemelerden bihaber çalışmaları, değişik sektörlerde faaliyet yürüten hastanelerde kurumsal anlamda hemşirelerin görev tanımlarının hali hazırda açık ve net bir şekilde yapılmamış olması, farklı eğitim düzeylerinden mezun bireylerin aynı unvanla aynı işi yapıyor olmaları, mesleğin üyelerine statü ve prestij sağlamaması, haftalık çalışma sürelerinin uzaması ve bakım verilen hasta sayısının fazla olması gibi faktörler de hemşirelerin iş verimlerini, duygusal, ruhsal ve sosyal yaşantılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Hemşirelik Kanunu 2007; Hemşirelik Yönetmeliği 2010; Metin ve Özer 2007).

İş aile çatışmasının sonuçları hemşirelerde de diğer mesleklerde olduğu gibi ağır şekilde ortaya çıkmaktadır. Düşük iş performansı, sunulan hizmetin niteliğinde azalma gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Dahası örgüt açısından işgücü kaybına, iş değiştirmelere ve işten ayrılmalara neden olabilmektedir. Birey açısından ise meslekten ayrılmaya, iş bulamama kaygısıyla tükenmesine rağmen işe devam edenlerde ise ciddi sağlık sorunlarına sebep olabilmektedir. İş yaşamı dışında bireyin özel hayatı da bu tablodan etkilenmektedir. Ayrıca

zararlı madde kullanımına ve hatta ölüme kadar varan ciddi sonuçların da ortaya çıkabildiği belirtilmektedir. Görüldüğü gibi tükenmişlik bireyde ve kurumda telafisi imkansız sonuçlar doğurabilmekte, ve hem birey hem kurum, hem de ülke ekonomisi açısından ciddi zararlara yol açabilen sosyal bir sorun olarak kabul edilmektedir (Metin ve Özer 2007).

2.2. Bakım Kalitesi

Kalite, hizmet verilen alanda hizmet alanların istek ve beklentilerine verilen karşılıktır. Hayatın her alanında yaşam standardını ve memnuniyeti belirleyen bir unsurdur. Sağlık sektöründe kalite ise; “bireylere ve topluma mevcut profesyonel bilgi doğrultusunda arzu edilen sağlık çıktılarının verilmesi” olarak ifade edilmektedir (Yurtsever C., 2015).

Bakım, “insanların temel ihtiyaçlarını karşılama, yeteneklerini geliştirme ve sürdürme, hayatta kalabilme ve asgari düzeyde işlev görebilmek için mümkün olduğunca acıdan uzak yaşayabilmelerine yardım etmek üzere yaptığımız her şeydir (Dinç L. 2010). Hemşirelik mesleğinin temelini oluşturan bakım, hasta ve hemşire arasındaki etkileşim ile hastanın karşılanamayan gereksinimlerinin karşılanması, yapılan işlemlere ilişkin bilgilendirilmesi, hastanın sorunlarıyla baş etmesine destek olunması ve kişilerarası beceri gibi yönleri kapsamaktadır (Karaca ve Durna, 2018).

Sağlık bakım kalitesi, standart tutumla maksimum sağlık bakımı ve hasta kazancı sağlayıp geliştirmekle gerçekleşebilir. Sağlık bakım kalitesini geliştirme çalışanların tümünün beyin gücü, yaratıcılık ve deneyimlerinden yararlanma şeklinde bir iş ahlakı deneyimine dayanmaktadır (Eroğlu, Özmen, Noyaner ve Aydın, 2001).

Dougherty ve Larson (2010) sağlık profesyonelleri arasındaki etkili iletişimin, iş doyumunu geliştirdiği, daha olumlu hasta sonuçları, kaliteli bakım ve daha az tıbbi hata ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Yine Ma ve Stimpfel (2018)’in yaptığı çalışmada da daha iyi bakım kalitesi ve hasta sonuçları için hemşire-hemşire, hekim-hemşire iş birliğinin en üst düzeye çıkarılması ve geliştirilmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Moore, Pretince ve Salfi (2017) hemşire-hemşire iş birliğini yüksek kaliteli ,güvenli ,hasta merkezli bakım sağlamak amacıyla hemşirelik mesleği üyelerinin birlikte çalışması olarak tanımlamaktadır. Kara (2005’da yaptığı çalışmada hasta bakım kalitesinin yükseltilmesi, için hekim-hemşire etkileşimi ve iş birliğinin önemini vurgulamış ve hemşire-hekim ilişkisinin olumlu olması

durumunda; iş birliği içinde çalışıldığını, anlaşmazlıkların hasta yararına olacak şekilde çözümlendiğini, hasta bakımının etkin ve rahat sürdürüldüğünü ifade etmiştir. Lemetti ve diğerleri (2015)' e göre hemşire- hemşire iş birliği bakım kalitesi için önemli ve bakım kalitesini tanımlamak için kullanılan kategorilerden biridir

2.3. İş Doyumu

İş doyumu, çalışanın işinden memnuniyet duymasını belirleyen olgudur. Başka bir tanım olarak; iş doyumu çalışanın iş çevresinde fiziki ve psikolojik olarak ne kadar tatminkar olduğudur. (Yüksel Kaçan, Örsal ve Köşgeroğlu 2016). Hemşirelerin iş doyumu, hemşirelik uygulamaları üzerindeki otonomileri ve kurumun karar alma sürecine katılımı mesleki gelişim için etkili faktörlerdir (Ekici ve Cerit 2017).

Sağlık kurumlarında işinden doyum sağlayan hemşirelerin yer alması, verimliliğin artması, iş yerinde sağlıklı ve mutlu bir yaşam, işe zamanında gelme, işten ayrılma isteğinin azalması ve bunun sonucunda hemşirelik bakım hizmetlerinin kalitesinin artması açısından oldukça önemlidir. İş doyumunun azalmasıyla kurumda, devamsızlık, motivasyon düşüklüğü, huzursuzluk, disiplin sorunları yaşanmakta ve çalışanların işten ayrılma oranları artmaktadır. İş doyumundaki azalmalar, kurumun amaçlarına ulaşamamasının beraberinde çalışanların da amaçlarını gerçekleştirememesi anlamına gelmektedir (Maraşlı A., 2015).

İşten doyumsuzluk, işgörene üzüntü vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008). İşinden doyum sağlamayan hemşireler, yorgunluk, baş ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıkları ya da anksiyete düzeyinin yükselmesi nedeniyle, iş yaşamında verimli olamadıkları için hizmetlerini aksatabilmektedir. Bununla birlikte işinden sürekli yakınma, işe geç gitme, işi yavaşlatma, işe devamsızlık gibi hizmetlerin sürekliliği açısından sorun yaratacak davranışlar ve kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar gösterebilmektedirler (Kebapçı ve Akyolcu, 2011; Özkaya ve diğerleri, 2008). Çalışan sonuçları açısından yapılan değerlendirmelere göre hekim-hemşire etkileşimi; çalışanların memnuniyet düzeyleri, stres düzeyleri, iş doyumu ve hemşirelerin işlerine devam etme yönündeki kararlılıkları ile ilişkilidir (Saluvan ve Kaya, 2013).

Özkaya ve diğerleri (2008)'in yapmış olduğu çalışmaya göre çalışanın iş hayatında yaşadığı stres düzeyi ile iş dışında yaşadığı stres düzeyi, onun çalışma hayatındaki iş doyumuyla yakın bir ilişki içinde olup birbirini etkilemektedir.

Durmuş Çelik ve diğerleri (2018)'nin Türkiye'de hemşireler arası iş birliği düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin iş doyumunun iş birliği ile pozitif ilişki içerisinde olduğu, iş birliğinin yetersiz olduğu durumlarda iş doyumunun azaldığı ve bakım kalitesinin düştüğü belirtilmektedir. Sheean (2016), hemşire-hemşire iş birliğinin hemşire iş doyumunu

ile bağlantısını araştırmak için yaptığı çalışmada ise; hemşire-hemşire iş birliğinin hemşirelerin iş doyumunun artırılması açısından olumlu sonuçlarla bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Hemşireler ve doktorlar arasındaki pozitif iletişim, hemşirelik personeli arasında artan iş doyumunu, hasta sonuçlarındaki iyileşmeler ve daha az tıbbi hata ile ilişkilidir (McCaffery ve ark.2011). İş birliğinin; iş doyumunu ve mesleki otonomiye arttırdığı, işten ayrılma devir hızını azalttığı, hasta yararına işbirlikçi karar verme sürecini sağladığı, problem çözme stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağladığı, hasta yararına plan yapmak, kararlar almak, var olan sorunları çözmek için sorumlulukların paylaşılmasını sağladığı ve bakım kalitesini olumlu yönde etkilediğini söylenmektedir

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanın işe başlaması ile işten ayrılması arasında geçen süreç bir döngü olarak tanımlanmaktadır. Bireyin çeşitli iş alternatifleri arasından birini tercih etmesi ve işe başlamasıyla beraber, iş yerinde sosyalleşme süreci de başlamaktadır. Bu süreç içerisinde birey bir yandan örgütü etkilerken, diğer yandan örgütten etkilenmektedir. Bu etkileme-etkilenme sürecinin sonucunda da belirli bir düzeyde iş motivasyonuna, başarıya, iş-doyumuna ve örgütsel bağlılığa sahip olmaktadır. Bu faktörlerden birinin ya da birkaçının birey için düşük düzeyde kalması durumunda, işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir (Kervancı K., 2013). Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olduğunu ifade etmişlerdir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili pek çok tanımla karşılaşılmaktadır. Bir tanımda işten ayrılma niyeti, “bireyin örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar vermesi veya buna niyet etmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Çarıkçı ve Çelikkol 2009). Rusbelt ve arkadaşları ise işten ayrılma niyetini “çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler, yani negatif davranışlar” şeklinde tanımlamışlardır (Rusbelt vd. 1988; Çarıkçı ve Çelikkol 2009). İşten ayrılma niyeti “bireyin bilinçli olarak ileri bir zamanda çalıştığı işletmeden ayrılmayı istemesi” şeklinde de ifade edilmektedir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014).

Herhangi bir nedenle çalışanın işinden veya çalıştığı kurumdan memnun olmaması veya başka bir iş bulup işinden ayrılma isteğine sahip olması durumunda bir sonraki adımı işten ayrılma davranışının gerçekleşmesidir (Acun A., 2016). İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı birbirinden farklı kavramlardır. Çeşitli durumlarda ortaya çıkan işten ayrılma eğiliminin, bireyin uygun bir fırsat olduğu anda hemen mevcut işini bırakabileceği anlamına geldiği ifade edilmektedir. Yani kişi o anda alternatif iş olanağı olmadığı için kurumda çalışmaya devam etmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetinde olan kişinin iş doyumunu gittikçe düşmekte ve kurumsal bağlılığı azalarak diğer bütün davranışlarını da etkilemektedir. Sonuçta kişinin iş performansında düşme ve ürettiği çıktıların niteliğinde azalma görülmektedir. Hemşirelik söz konusu olduğunda bu hasta bakım kalitesinde düşmeye yol açabilmektedir. Ayrıca diğer çalışanlar üzerinde moral ve motivasyon bozukluğuna ve iş gücü kayıplarına da neden olduğu çalışmalarla tespit edilmiştir (Teoman K., 2007; Dinçer S.,2010). Bu durumun oluşması hem hastalar hem de kurumlar için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler çalışanların işten ayrılma niyetlerini saptamalı ve onları işte tutmaya yönelik yeni stratejiler belirlemelidir (Orbay 2008).

İşten ayrılma niyetine ve işten ayrılmaya neden olan faktörler

Çeşitli faktörlerin etkili olduğu işten ayrılma niyeti ile işten ayrılmalar gönüllü ve zorunlu olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir (Taşkaya 2009). Bu faktörler literatürde; örgütsel, iş ile ilgili, yönetsel, kişisel ve çevresel faktörler şeklinde sıralanmaktadır (Yaprak 2009; Dinçer 2010; Bezirci 2012; Çaylak 2014; Çalık 2015).

Örgütsel faktörler

- “Örgütün yapısı, kültürü ve iklimi,
- Örgüt içindeki kişilerarası ilişkiler,
- Bireyle örgüt arasındaki uyumsuzluklar,
- İş yerindeki çalışma koşullarının yetersiz olması,
- Ödüllendirme ve ücret yetersizliği,
- Ücretlendirme sistemindeki adaletsizlikler,
- Örgütün yeri şehir merkezine veya merkezden uzak olması,
- İş yerine ulaşımında servislerden veya özel taşıtlardan yararlanabilmesi.”

İş ile ilgili faktörler

- “İşin türü ve zorluk derecesi,
- İş yükü,
- Görev belirsizliği,
- Rol stresi,
- Kariyer fırsatının olmaması,
- Görev tanımlarındaki eksiklikler,
- İş güvencesinin olmayışı,
- Yetersiz sosyal olanaklar.”
- “Otokratik yönetim tarzı,
- Yönetici desteği ve yeteneği olmayışı,
- Matrix yapı veya çok başlılık.”

Kişisel faktörler

- “Yaşı,
- Cinsiyeti,
- Medeni durumu,
- Eğitim düzeyi,
- Meslekte çalışma yılı gibi demografik özellikleri,
- İş doyumu,

- Tükenmişlik,
- Motivasyon düşüklüğü yaşaması,
- İşteki performansı,
- Takım çalışması ve uyumun olmaması,
- Kuruma bağlılığı ve işbirliğinin azalması,
- Stres,
- İşle ilgili beklentilerini gerçekleştirmemesi,
- Kararlara katılamama,
- Değişik bir mesleğe duyulan sempati,
- Aile ilişkilerinde (evlilik ve vefat gibi) mecburi değişiklikler,
- Eğitim ve öğrenim ihtiyaçları,
- Sağlık durumu.”

Çevresel faktörler

- “İş ve özel yaşam dengesi,
- Alternatif iş olanaklarının bulunması,
- İş gücü piyasası koşulları,
- Kişinin genel ekonomik durum ve refah düzeyinin yükselmesi,
- Başka işlere uyum sağlama ve geçme olanaklarının artması,
- Başka iş alanlarının daha iyi imkânlar sağlaması v.b gibi faktörler.”

Kişinin işinden ayrılması hiçbir zaman istenilen bir durum değildir. Çünkü yeni bir personeli seçme, işe alma, yerleştirme, eğitme, işe alıştırma ve işe uyumu esnasında yapacağı hatalar ile neden olunacak verim düşüklüğünün getireceği maaliyetler kurumlar için zaman ve emek harcanmasını gerektirmektedir (Bezirci A., 2012). Bazı durumlarda ise örgütler için düşük performanslı bir çalışanın işten ayrılması fonksiyonel ve pozitif bir durum olarak da ifade edilebilmektedir (Taşkaya 2009; Turunç ve Çelik 2010). Dolayısıyla işten ayrılmalar, personel devir hızının artmasına, devamsızlık ve performans düşmelerine ve kurumların giderlerinin de artmasına neden olmaktadır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Amacı ve Tipi

Bu araştırma, hemşirelerde iş aile çatışmasının bakım kalitesine iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

3.2. Araştırma Soruları

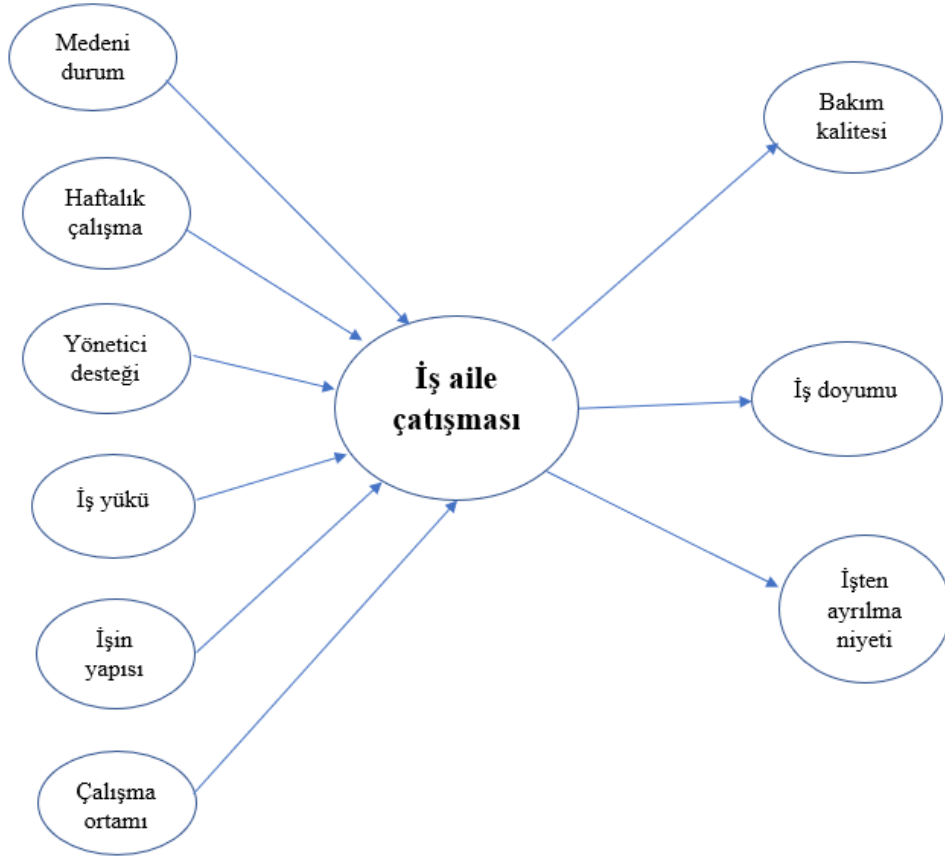
1. Demografik değişkenlerden hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri nelerdir?
2. İş aile çatışması üzerine iş yükünün etkisi var mıdır?
3. İş aile çatışmasında yönetici desteğinin etkisi var mıdır?
4. İşin yapısı iş aile çatışmasına etki etmekte midir?
5. İş aile çatışması ile bakım kalitesi arasında ilişki var mıdır?
6. İş doyumuna iş aile çatışmasının etkisi var mıdır?
7. İşten ayrılma niyetine iş aile çatışmasının etkisi var mıdır?

3.3. Araştırma Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma Ankara ili içerisinde yer alan Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Gazi Hastanesi'nde yapılmıştır. Gazi Üniversite Hastanesi 2 Ekim 1979 tarihinde Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisine bağlı olarak kurulmuştur. Hastane 1028 (aktif 960 yatak) yatak kapasiteli olup hastane bünyesinde toplam 764 hemşire görev yapmaktadır. Gazi üniversite hastanesi Dahili, Cerrahi, Pediatri, Onkoloji, Erişkin Acil ve Çocuk Acil birimlerinden oluşan beş blok ve Üniversite Merkez hastanesine bağlı Çayyolu Ek Hizmet Birimi ile hizmet vermektedir.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma Evrenini, 09.11.2020- 10.01.2021 tarihleri arasında görev yapan 764 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçilime gidilmemiş olup evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. 254 araştırma örneklemini çalışmaya katılmayı kabul etmiş ve anket formlarını tam olarak dolduran olup 227 hemşire oluşturmuştur. Araştırmaya katılım oranı % 29.7'dir



Şekil 3.1. İş aile çatışması

3.5. Veri Toplama Aracı

Hemşireler İçin Tanıtıcı Bilgi Formu

Form konu ile ilgili literatür incelenerek araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Bu form hemşirelere ait tanıtıcı bilgileri toplamaya yönelik yaş, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyonu, meslekteki çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, haftalık çalışma saati, çalışma şekli, haftalık fazla mesai saati, medeni durum, Eşinizin çalışma durumu, eş çalışma şekli ve çocuk sayısını sorgulayan 11 kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır (EK-1).

Veri Toplama Formları

Veri toplama formu yedi bölümden oluşmaktadır (EK-2).

İş Aile Çatışması Ölçeği

Netenmeyer, Boles ve McMurrian tarafından 1996 yılında geliştirilmiş olup Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmıştır. İş-Aile Çatışması Ölçeği, çalışanların İş Yaşamından Kaynaklanan İş-Aile Çatışması ve Aile Yaşamından Kaynaklanan Aile-İş Çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla 0.83 ve 0.88 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu her iki boyut da çatışma durumunu belirlemeye yönelik Likert tarzı bir ölçektir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeklerden alınan düşük puanlar, çatışmanın az, yüksek puanlar ise çatışmanın fazla olduğunu göstermektedir. Ölçeğin kesme puanı yoktur

İş Yüklü Ölçeği

Bu ölçek “Duxbury ve Higgins” tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir. Ölçek ile katılımcıların deneyimledikleri iş yükü, uyumsuzluk ve işlerindeki kontrol kaybı değerlendirilmektedir. Ölçekte işin yapılması için gereken zaman, bilgi, beceri ve sorumluluk, iş yoğunluğu ve bireyin algıladığı iş yükünün 21 belirlenmesi için 11 madde yer almaktadır ve ölçeğin alt ölçeği bulunmamaktadır. Ölçeğin minimum puanı 11, maksimum puanı 55'tir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır. Her bir madde 1-5 puan Likert tipi ölçek (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) aracılığı ile puanlandırılmaktadır. Her bir maddeye bireyin ne oranda katıldığı ve iş yükünü nasıl algıladığını belirleyecek en uygun rakam maddenin başına getirilerek değerlendirmesi yapılmaktadır. Katılımcının ölçeğe verdiği puan arttıkça, bireyin algıladığı iş yükünün fazla olduğu ve işini tolere edemediğini göstermektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Aycan ve Eskin tarafından 2005 yılında yapılmıştır ve Cronbach alfa katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır (Yıldırım, D., Aycan, Z., 2008)

Yönetici Desteği Ölçeği

Üçüncü bölümde yer alan “yönetici desteği ölçeği”; Galinsky, Bond, and Friedman (1996) tarafından geliştirilmiş, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan 10 maddeli bir ölçektir. Bu ölçek 10 ifadeden oluşup yöneticinin, çalışanına karşı anlayışlı tutumlarını ve iş-aile dengesini kurabilmesine yönelik gösterdiği yardımı ölçmektedir. Ölçeğe

uygulanan iç tutarlılık testi yüksek bir güvenilirlik seviyesi (alfa 0.91) vermiştir. Bu ölçek beşli likert tipte (1: hiçbir zaman; 2: nadiren; 3: bazen; 4: sık sık; 5: her zaman) 10 soru ve yönetici cinsiyetinin sorgulandığı bir sorudan oluşmaktadır.

Hasta Bakım Kalitesi Skalası

Beşinci bölüm, hasta bakım kalitesini değerlendiren 10 birimlik analog skaladan (0: Tehlikeli derecede düşük; 5: Güvenli, fakat çok fazla değil; 10: Çok yüksek kalitede) oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Kapsamlı İş Doyumunu Skalası

Altıncı bölüm, kapsamlı iş doyumunu değerlendiren 10 birimlik analog skaladan (0: Hiç memnun değilim Tehlikeli derecede düşük; 5: Memnunum Güvenli; 10: Çok memnunum) oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Kurumdan Ayrılma Niyeti Ölçeği

Anketin son bölümünde ise, çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için bir skala kullanılmıştır. Katılımcıların kurumdan ayrılma niyetini değerlendiren bir beşli likert tipte (1: kesinlikle ayrılmayı düşünüyorum; 2: Sık sık ayrılmayı düşünüyorum; 3: bazen ayrılmayı düşünüyorum; 4; nadiren ayrılmayı düşünüyorum, 5: kesinlikle ayrılmayı düşünmüyorum) bir sorudan oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

3.6. Etik Konular

Araştırmaya başlamadan önce; araştırmanın etik yönden değerlendirilmesi için Gazi Üniversitesi Etik Komisyonuna başvurulmuş ve 2019-411 nolu etik izin alınmıştır (EK-3). Araştırmanın veri toplama yöntemi ilk aşamada yüz yüze olarak belirlenmiş ancak pandemi nedeniyle hastaneden giriş çıkışların kısıtlamalar olduğu için veri toplama yönteminde değişikliğe gidilmiştir. Yapılan değişiklik Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'na yazılı olarak bildirilmiş ve değişiklik komisyon tarafından onaylanmıştır (EK-4). Ayrıca araştırmanın yapıldığı Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Gazi Hastanesi'nden kurum uygulama izni alınmıştır (EK-5). Araştırmaya katılan katılımcılardan online forma eklenen aydınlatılmış onam onay tuşu vasıtasıyla onam alınmıştır (EK-6).

3.7. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanması ve verilerin toplanması 09.11.2020-10.01.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama formunun ön yüzünde çalışmanın kapsamı ve amacını belirten ön bilginin, hemşirelere doldurmaları istenen ölçeklere geçmeden önce okunması sağlanmış ve aynı anda araştırmacı tarafından sözel olarak açıklama yapılmıştır. Formların doldurulması yüzyüze yapıldı ve ortalama süresi 20 dakika sürmüştür. Veriler toplanırken hemşirelerin anketleri doldurabilmesi için vardiya saatleri ve gündüz mesai saatleri içerisinde mümkün olduğunca tedavi ve bakım saatleri dışında hemşirelerin müsait olduğu vakitler beklenilip kendilerine ulaşılarak anketler uygulanmıştır. Çalışma gönüllük esasına dayandığından anketleri doldurmak istemeyen hemşirelere anket verilmediğinden yarım ya da boş olarak teslim alınan anket olmamıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma yapılan kurumda çalışan hemşirelerden, araştırmaya katılmaya gönüllü olan kişilerle sınırlıdır.
- Araştırma bulguları, kullanılan ölçeklerin maddeleri ile sınırlıdır.
- Araştırma ülkeye genellenemez.
- Pandemi koşullarında olması da sınırlılık içermektedir.

3.9. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 24 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında demografik özelliklerine göre dağılımlarının verilmesinde betimleyici analizlerden frekans ve yüzde analizi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait betimleyici analizlerin verilmesinde ise ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Elde edilen verilerin dağılımın normal dağılım olması sonucu hipotez testleri istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde test edilmiş olup ölçeklerden elde edilen puanların 2'li gruplara göre farklarının incelenmesi için bağımsız örneklem t-testi, 2'den fazla gruplar arasındaki farkların belirlenmesi için tek yönlü anova analizi yapılmıştır. Likert yapılı ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için cronbach's alpha analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada, yapısal eşitlik modelinin incelenmesinde, ağırlıklandırılmamış en küçük kareler tahmin yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından n görülen model yapısı çalışma örnekleminde test edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinin değerlendirilmesinde χ^2/SD , GFI, SRMR, CFI, RMSEA ve AGF uyum indekslerinin iyi uyum ve kabul edilebilir değerleri göz önüne alınarak modelin yapısının uygunluğu hakkında karara varılmıştır.



4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizine ait ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları

Demografik	Grup	n	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	201	88,5
	Erkek	26	11,5
Yaş	25 yaş ve altı	51	22,5
	26-30 yaş	65	28,6
	31-35 yaş	51	22,5
	35 yaş ve üzeri	60	26,4
Eğitim Durumu	Lisans ve altı	175	77,1
	Yüksek lisans ve üzeri	52	22,9
Medeni Durum	Evli	118	52
	Bekâr	109	48
	Toplam	227	100,0
Eş ve Çocuk Bilgileri	Grup	n	Yüzde(%)
Eş Çalışma Durumu	Çalışıyor	118	100,0
Eş Vardiyalı Çalışma Durumu	Evet	25	21,2
	Hayır	93	78,8
	Toplam	118	100,0
Çocuk Sayısı	Yok	33	24,6
	1 çocuk	57	42,5
	2 ve üzeri	44	32,8
	Toplam	134	100,0
İş Bilgileri	Grup	n	Yüzde(%)
Kurumdaki Pozisyon	Klinik hemşiresi	164	72,2
	SSH	12	5,3
	Diğer	51	22,5
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	95	41,9
	6-9 yıl	49	21,6
	10 yıl ve üzeri	83	36,6
Kurumdaki Kıdem	5 yıl ve altı	108	47,6
	6-9 yıl	60	26,4
	10 yıl ve üzeri	59	26
Haftalık Çalışma Saati	40 saat	143	63
	40 saatten fazla	84	37
Çalışma Düzeni	Düzenli	66	29,1
	Kısmen düzenli	39	17,2
	Düzensiz	122	53,7
Haftalık Fazla Mesai	Fazla çalışmıyor	61	26,9
	1-8 saat	138	60,8
	8 saatten fazla	28	12,3
Yönetici Cinsiyeti	Kadın	211	93,0
	Erkek	16	7,0
Toplam		227	100,0

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde; %88,5'inin kadın, %11,5'inin erkek, %22,5'inin 25 yaş ve altı, %28,6'sının 26-30 yaş, %22,5'inin 31-35 yaş, %26,4'ünün 35 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %77,1'inin eğitim durumu lisans ve altı, %22,9'unun yüksek lisans ve üzeri, %52,0'ının evli, %48,0'unun bekâr olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eşlerinin tamamının çalıştığı, eşi çalışanların %21,2'sinin eşinin vardiyalı çalıştığı, %78,8'sinin vardiyalı çalışmadığı belirlenirken ayrıca katılımcıların %24,6'sının çocuğunun olmadığı, %42,5'inin 1 çocuğu, %32,8'inin 2 ve üzeri çocuğu olduğu belirlenmiştir. Kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımları incelendiğinde; %72,2'sinin klinik hemşiresi, %5,3'ünün SSH, %22,5'inin diğer pozisyonlarda çalıştığı, %41,9'unun 5 yıl ve daha az süredir, %21,6'sının 6-9 yıl, %36,6'sının 10 yıl ve üzeri süredir meslekte bulunduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %47,6'sının 5 yıl ve daha az süredir, %26,4'ünün 6-9 yıl, %36,6'sının 10 yıl ve üzeri süredir aynı kurumda çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların haftalık çalışma saatinin %63,0'ının 40 saat, %37,0'ının 40 saatten fazla olduğu, %29,1'inin çalışma düzeni düzenli, %17,2'sinin kısmen düzenli, % 53,7'sinin düzensiz olduğu, %26,9'unun haftalık fazla mesaide çalışmadığı, %60,8'inin 1-8 saat, %12,3'ünün 8 saatten fazla çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; %93,0'ının kadın, %7,0'ının erkek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bu bölümde ölçüm araçlarından elde edilen puanlara ait, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Çizelge 4.2. Ölçüm araçlarından elde edilen puanlara ait normallik testi sonuçları

Ölçekler	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	$\bar{X}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Hasta Bakım Kalitesi	0,176	227	0,000	7,55	8,00	-0,665	0,140
İş Doyumu	0,155	227	0,000	5,96	6,00	-0,358	-0,845
Ayrılma Niyeti	0,17	227	0,000	3,06	3,00	0,009	-1,367
İş Aile Çatışma	0,083	227	0,001	3,39	3,28	0,224	0,381
İş Yüğü	0,071	227	0,007	3,46	3,45	-0,461	0,039
Yönetici Desteği	0,079	227	0,002	3,03	3,10	-0,163	-0,126

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik

ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery 2010).

Çizelge 4.3. Ölçüm araçlarından elde edilen puanlara ait betimsel bulgular

Ölçekler	minimum – maksimum değerler	$\bar{X}$	s.s.
Hasta Bakım Kalitesi	min 1 – max 10	7,55	1,66
İş Doyumu	min 1 – max 10	5,96	2,44
Ayrılma Niyeti	min 1 - max 5	3,06	1,48
İş Aile Çatışma	min 1 – max 5	3,39	0,65
İş Yüğü	min 1 – max 5	3,46	0,74
Yönetici Desteği	min 1 – max 5	3,03	0,65

Ölçüm araçlarından elde edilen puanlara ait betimsel bulgular incelendiğinde hemşireler; hasta bakım kalitesi düzeyleri ($\bar{x}=7,55$) “fazla güvenli”, iş doyumu düzeyleri ($\bar{x}=5,96$) “memnun”, ayrılma niyeti düzeyleri ($\bar{x}=3,06$) “ayrılmayı düşünüyorum”, iş aile çatışma düzeyleri ($\bar{x}=3,39$) “ortadayım”, iş yüğü düzeyleri ($\bar{x}=3,46$) “katılıyorum”, yönetici desteği düzeyleri ($\bar{x}=3,03$) “bazen” olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.4. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların cinsiyetlerine göre farklılaşmasının belirlenmesine ait bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Hasta Bakım Kalitesi	Kadın	201	7,66	1,59	2,954	225	0,003**
	Erkek	26	6,65	1,96			
İş Doyumu	Kadın	201	5,95	2,47	-0,183	225	0,855
	Erkek	26	6,04	2,20			
Ayrılma Niyeti	Kadın	201	3,17	1,48	3,256	225	0,001**
	Erkek	26	2,19	1,13			
İş Aile Çatışma	Kadın	201	3,41	0,60	1,182	225	0,238
	Erkek	26	3,25	0,95			
İş Yüğü	Kadın	201	3,48	0,72	0,972	225	0,332
	Erkek	26	3,33	0,91			
Yönetici Desteği	Kadın	201	3,02	0,67	-0,523	225	0,602
	Erkek	26	3,10	0,51			

**p<0,01

Ölçüm araçlarından elde edilen puanların cinsiyetlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; hasta bakım kalitesi algılarının cinsiyetlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($t=2.954$; $p=0.003$; $p<0.01$). Cinsiyeti kadın olanların ($\bar{X}=7,66$) hasta bakım kalitesi algıları erkek olanlara ($\bar{X}=6,65$) göre daha yüksektir. Ayrılma niyeti algılarının cinsiyetlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($t=3.256$; $p=0.001$; $p<0.01$). Cinsiyeti kadın olanların ($\bar{X}=3,17$) ayrılma niyeti algıları erkek olanlara ($\bar{X}=2,19$) göre daha yüksektir.

Çizelge 4.5. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların haftalık çalışma saatlerine göre farklılaşmasının belirlenmesine ait bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Ölçekler	Haftalık Çalışma Saati	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Hasta Bakım Kalitesi	40 saat	143	7,64	1,68	1,147	225	0,252
	40 saatten fazla	84	7,38	1,63			
İş Doyumu	40 saat	143	6,13	2,38	1,374	225	0,171
	40 saatten fazla	84	5,67	2,52			
Ayrılma Niyeti	40 saat	143	3,15	1,51	1,134	225	0,257
	40 saatten fazla	84	2,92	1,42			
İş Aile Çatışma	40 saat	143	3,32	0,63	-2,210	225	0,028*
	40 saatten fazla	84	3,51	0,67			
İş Yüğü	40 saat	143	3,33	0,76	3,564	225	0,000**
	40 saatten fazla	84	3,68	0,65			
Yönetici Desteği	40 saat	143	3,04	0,70	0,205	225	0,838
	40 saatten fazla	84	3,02	0,57			

** $p<0,01$,* $p<0,05$

Ölçüm araçlarından elde edilen puanların haftalık çalışma saatlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş aile çatışma algılarının haftalık çalışma saatlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($t=-2.210$; $p=0.028$; $p<0.05$). Haftalık çalışma saati 40 saatten fazla olanların ($\bar{X}=3,51$) iş aile çatışma algıları 40 saat olanlara ($\bar{X}=3,32$) göre daha yüksektir. İş yükü algılarının haftalık çalışma saatlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($t=3.564$; $p=0.000$; $p<0.01$). Haftalık çalışma saati 40 saatten fazla olanların ($\bar{X}=3,68$) iş yükü algıları 40 saat olanlara ($\bar{X}=3,33$) göre daha yüksektir.

Çizelge 4.6. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların medeni durum göre farklılaşmasının belirlenmesine ait bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Hasta Bakım Kalitesi	Evli	118	7,39	1,54	-1,477	225	0,141
	Bekâr	109	7,72	1,79			
İş Doyumu	Evli	118	5,60	2,39	-2,301	225	0,022*
	Bekâr	109	6,34	2,44			
Ayrılma Niyeti	Evli	118	3,18	1,50	1,236	225	0,218
	Bekâr	109	2,94	1,45			
İş Aile Çatışma	Evli	118	3,47	0,58	2,077	225	0,039*
	Bekâr	109	3,30	0,70			
İş Yüğü	Evli	118	3,42	0,72	-0,928	225	0,355
	Bekâr	109	3,51	0,76			
Yönetici Desteği	Evli	118	3,00	0,65	-0,894	225	0,372
	Bekâr	109	3,07	0,66			

*p<0,05

Ölçüm araçlarından elde edilen puanların medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş doyumu algılarının medeni durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -2.301; p=0.022; p<0.05). Medeni durumu bekâr olanların ($\bar{X}$ =6,34) iş doyumu algıları evli olanlara ($\bar{X}$ =5,60) göre daha yüksektir. İş aile çatışma algılarının medeni durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= 2.077; p=0.039; p<0.05). Medeni durumu evli olanların ($\bar{X}$ =3,47) iş aile çatışma algıları bekâr olanlara ($\bar{X}$ =3,30) göre daha yüksektir.

Çizelge 4.7. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların mesleki kıdeme göre farklılaşmasının belirlenmesine ait Anova testi sonuçları

Ölçekler	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Hasta Bakım Kalitesi	5 yıl ve altı	95	7,46	1,84	0,282	0,755
	6-9 yıl	49	7,53	1,36		
	10 yıl ve üzeri	83	7,65	1,63		
İş Doyumu	5 yıl ve altı	95	6,11	2,47	0,358	0,699
	6-9 yıl	49	5,94	2,59		
	10 yıl ve üzeri	83	5,80	2,32		
Ayrılma Niyeti	5 yıl ve altı	95	3,00	1,44	0,770	0,464
	6-9 yıl	49	2,92	1,55		
	10 yıl ve üzeri	83	3,22	1,48		
İş Aile Çatışma	5 yıl ve altı	95	3,31	0,77	1,340	0,264
	6-9 yıl	49	3,41	0,58		
	10 yıl ve üzeri	83	3,47	0,51		
İş Yüğü	5 yıl ve altı	95	3,46	0,71	0,084	0,919
	6-9 yıl	49	3,50	0,88		
	10 yıl ve üzeri	83	3,44	0,69		
Yönetici Desteği	5 yıl ve altı	95	2,99	0,74	0,698	0,499
	6-9 yıl	49	3,01	0,60		
	10 yıl ve üzeri	83	3,10	0,58		

Ölçüm araçlarından elde edilen puanların mesleki kıdeme göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; ölçüm araçlarından elde edilen puanların mesleki kıdeme göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Çizelge 4.8. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların çalışma saati düzenine göre farklılaşmasının belirlenmesine ait Anova testi sonuçları

Ölçekler	Çalışma Saati Düzeni	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Hasta Bakım Kalitesi	Düzenli	66	7,41	1,75	0,437	0,646	
	Kısmen düzenli	39	7,49	1,83			
	Düzensiz	122	7,64	1,56			
İş Doyumu	Düzenli	66	6,17	2,26	2,471	0,087	
	Kısmen düzenli	39	6,56	2,27			
	Düzensiz	122	5,65	2,55			
Ayrılma Niyeti	Düzenli ⁽¹⁾	66	3,65	1,47	14,144	0,000**	(1-3) (2-3)
	Kısmen düzenli ⁽²⁾	39	3,49	1,35			
	Düzensiz ⁽³⁾	122	2,61	1,37			
İş Aile Çatışma	Düzenli	66	3,27	0,63	1,703	0,185	
	Kısmen düzenli	39	3,43	0,62			
	Düzensiz	122	3,44	0,66			
İş Yüğü	Düzenli	66	3,09	0,71	21,027	0,000**	(1-3) (2-3)
	Kısmen düzenli	39	3,25	0,73			
	Düzensiz	122	3,73	0,65			
Yönetici Desteği	Düzenli	66	3,07	0,64	2,868	0,059	
	Kısmen düzenli	39	3,23	0,66			
	Düzensiz	122	2,95	0,65			

**p<0,01

Ölçüm araçlarından elde edilen puanların çalışma saati düzenine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; ayrılma niyeti algılarının çalışma saati düzenine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 14.144; p=0.000; p<0.01). Çalışma düzeni düzensiz olanların ($\bar{X}$ =2,61) ayrılma niyeti algıları düzenli ($\bar{X}$ =3,65) ve kısmen düzenli olanlara ($\bar{X}$ =3,49) göre daha düşüktür. İş yükü algılarının çalışma saati düzenine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 21.027; p=0.000; p<0.01). Çalışma düzeni düzensiz olanların ($\bar{X}$ =3,73) iş yükü algıları düzenli ($\bar{X}$ =3,09) ve kısmen düzenli olanlara ($\bar{X}$ =3,25) göre daha yüksektir. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Çizelge 4.9. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların birbirleri arasındaki ilişki

Ölçekler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Hasta Bakım Kalitesi ⁽¹⁾	1	,458**	,245**	-,205**	-,153*	0,043
İş Doyumu ⁽²⁾		1	,414**	-,197**	-,306**	,272**
Ayrılma Niyeti ⁽³⁾			1	-0,073	-,335**	,248**
İş Aile Çatışma ⁽⁴⁾				1	,514**	-0,093
İş Yükü ⁽⁵⁾					1	-,170*
Yönetici Desteği ⁽⁶⁾						1

**p<0,01,*p<0.05

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; iş aile çatışma ile iş yükü arasında ($r= 0,413$) pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki vardır. Hasta bakım kalitesi ile iş yükü arasında ($r= -0,153$) negatif yönlü çok düşük seviyede bir ilişki vardır.

Çizelge 4.10. Ölçüm araçlarından elde edilen puanların güvenilirlik analizi

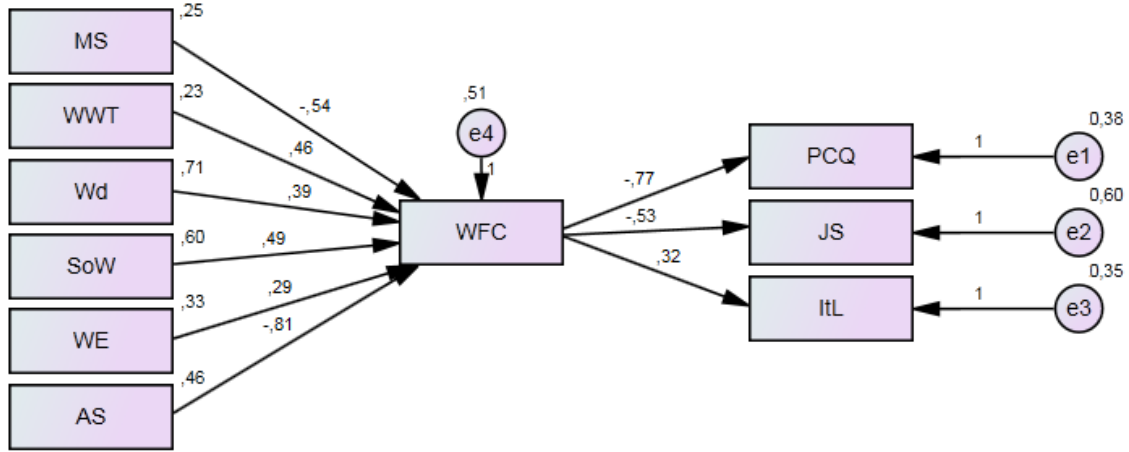
Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Aile Çatışma	0,828	14
İş Yükü	0,821	11
Yönetici Desteği	0,687	10

Katılımcıların; 14 maddeden oluşan iş aile çatışma ölçeğine ait Cronbach's Alpha değerinin 0,828 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 11 maddeden oluşan iş yükü ölçeğine ait Cronbach's Alpha değerinin 0,821 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 10 maddeden oluşan yönetici desteği ölçeğine ait Cronbach's Alpha değerinin 0,687 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

Yapısal eşitlik modeli sonuçları

Yapısal eşitlik modeli medeni durum, yönetici desteği, iş yükü, çalışma ortamı, işin yapısının iş aile çatışmasına etkisi modelleri, kabul edilebilir uyum değerlerini üretecek şekilde

düzeltilme ölçütleri kullanılarak doğrulanmıştır. Bu aşamada değişkenler arası ilişkiler kurularak, araştırma modeli test edilmiştir (Şekil 2).



MS: Marital status; WWT: Weekly working time; Wd: Workload; SoW: Structure of work; WE: Enviroment of work; AS: Admin support; WFC: Work-Family conflict; PCQ: Patient care quality; JS: Job sadisfaction; ItL: Intention to leave.

Şekil 4.1. Kurulan modele ilişkin yapısal eşitlik modeli

YEM analizi ile modelde yer alan faktörler arası ilişkiler ile maddelere ait standartlaştırılmış katsayılar (regresyon katsayıları) Şekil 3’de gösterilmiştir. Doğrulan modelle ilişkin uyum indeksleri: χ^2/df değeri 2.313 (≤ 5 : kabul edilebilir); Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA) değeri 0.054 (kabul edilebilir) ve Standardized Root Mean Square Residuals (SRMR) değeri 0.096 (kabul edilebilir uyum); Goodness of Fit Index (GFI) değeri 0.90 (kabul edilebilir uyum); Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) değeri 0.85; (kabul edilebilir uyum); Comparative Fit Index (CFI) değeri 0.94 (kabul edilebilir uyum)’dır. Modele ilişkin yapısal eşitlikler ise Çizelge 4.11’de verilmiştir. İlgili uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir değerlere uygun olduğu belirlenmiştir

Çizelge 4.11. Yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum indekslerinin dağılımı

Değişken	Uygun	Kabul edilebilir	Çalışmadaki değer
χ^2/SD	≤ 2	≤ 5	2,313
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,054
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$	0,940
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,10$	0,096
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,900
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	0,850

Yapısal eşitlikler incelendiğinde iş aile çatışmasını etkileyen en önemli faktörün yönetici desteği olduğunu, yönetici desteği de iş aile çatışmasını negatif yönde etkilemekte ve yönetici desteğindeki 1 birimlik artışın, iş-aile çatışmasında 0,81 birimlik azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Yönetici desteği faktörü iş aile çatışmasının %66'sını açıklamaktadır. İş-aile çatışmasındaki 1 birimlik artışın, hasta bakım kalitesinde 0,77 birimlik azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Hasta bakım kalitesi ile aile çatışmasını negatif yönde etkilemektedir. İş aile çatışması hasta bakım kalitesi faktörünün %59'unu açıklamaktadır.

Çizelge 4.12. Modelde anlamlı çıkan parametrelerin açıklama oranları

Yapısal korelasyon	Standart hatalar	R ²	Yapısal eşitlik
AS > WFC	0,48	0,66	WFC = -0,81*AS
WFC > PCQ	0,45	0,59	PCQ = -0,77*WFC

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşirelerde iş aile çatışmasının bakım kalitesine iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak planlanmıştır. Tartışma bölümleri; hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre ölçek bulgularının tartışılması, iş aile çatışmasını etkileyen faktörlerin tartışılması şeklindedir.

5.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Ölçek Bulgularının Tartışılması

Hemşirelerin cinsiyetleri ve medeni durumları ile hasta bakım kalitesi arasından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadınların hasta bakım kalitesi puanları erkeklere göre yüksektir. Literatürdeki incelendiğinde çalışma bulgularının aksine sonuçlar (Emine et al., 2017; Şenay & Leyla, 2018; Şeyda & ACAROĞLU, 2015) bulunmakla birlikte paralel çalışmalarda bulunmaktadır (Moreno et al., 2013; Zarzycka, Bartoń, Mazur, & Turowski, 2018). Bu durumda kültürün yüklediği toplumsal cinsiyet rolünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Toplumumuzda kadının bakımdan sorumlu olduğu ve bakımı en iyi yerine getirecek olan kişi olduğu algısı nedeniyle kadınların hasta bakım kalitesi algısı daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada medeni duruma göre hasta bakım kalitesi niyeti değişmektedir. Evli hemşirelerinin bekar hemşirelere göre hasta bakım kalitesi daha düşük bulunmuştur. Literatürdeki incelendiğinde çalışma bulgularının aksine sonuçlar (Emine et al., 2017; Şenay & Leyla, 2018; Şeyda & ACAROĞLU, 2015) medeni durum ile hasta bakım kalitesi arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada çıkan bu sonuç evliliklerin iş hayatları dışında da rol ve sorumluluklarının olması nedeniyle sadece mesleklerine ve yaptıkları işe odaklanmalarını azalttığı için hasta bakım kalitesini de düşürdüğü düşünülmektedir.

Hemşirelerin medeni durumları ve çalışma süreleri ile iş doyumunu arasından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bekar hemşirelerin iş doyumunu puanları evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Literatürde, çalışmamız ile paralellik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Aylaz (2017) yapmış olduğu çalışmada bekâr hemşirelerin iş doyumlarının evli olanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Literatürde yapılan çalışmalar çalışmamızın aksi yönde sonuçlar da bulunmaktadır (Shields ve Ward (2001). Çalışmamız

da çıkan sonuçta bekarların eş olma gibi rol ve sorumluluklarının olmaması çalışırken sadece işlerine odaklanmalarını artırdığı için iş doyumunu da yükselttiği düşünülmektedir. Literatürde çalışmamıza zıt sonuçlar ortaya koyan çalışmalar da evli hemşirelerin nöbet sayılarının daha az olması, resmi tatillerde onlara öncelik verilmesi ve onlara karşı daha toleranslı davranılması iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Çalışmamızda çalışma saatleri fazla olan hemşirelerin iş doyum oranı düşük bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Çalışma süresi haftalık 45 saatin üstünde olan hemşirelerin iş doyum düzeyleri daha düşüktür (Kavuran, 2020). Bu hemşirelerin yoğun çalışması kendilerine ayırdıkları zamanın az olması, sosyal hayatının etkilenmesive sürekli hastane ortamında bulunmaları nedeni ile iş doyumlarını düşürmektedir.

Hemşirelerin cinsiyetleri ve çalıştığı pozisyon ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkeklerin işten ayrılma niyeti puanları kadınlara göre daha düşük bulunmuştur. Cinsiyetin işten ayrılma niyetinde bir farklılaşma meydana getirdiği ve bu sonucun literatürdeki çalışmalarla (Basit & Duygulu, 2018; Boamah & Laschinger, 2016; De Simone, Planta, & Cicotto, 2018) uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde sağlık çalışanlarına yönelik bazı çalışmalarda (ÇINAR, ŞENGÜL, & KOYUCU, 2016; Eberly, Bluhm, Guarana, Avolio, & Hannah, 2017) ise cinsiyetin işten ayrılma niyetinde farklılığa neden olmadığı sonucu elde edilmiştir. Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile ilgili gelişmiş ülkeler dışındaki çalışmalarda (Choi & Kim, 2015) ise araştırmaya katılanların tamamı kadın olduğu için değerlendirme yapılmamıştır. Hemşirelik mesleği özelinde değerlendirildiği zaman bu mesleğin büyük oranda kadınlardan oluşması homojen bir dağılım söz konusu olmaması anlamlı sonuçlar elde edilmesini güçleştirmektedir. Ancak, Türk toplumunda cinsiyetlere toplumsal cinsiyet rollerinin beklentileri, meslek algı, mesleki beklenti ve mesleki tatmin değişiklik göstermesi nedeniyle ve hemşirelik mesleğini seçim nedenlerinden kaynaklı olarak cinsiyete göre işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığı düşünülmektedir (Anafarta, 2015; Şen Bezirci, 2012; Yaprak, 2009).

Yapılan çalışmada çalışan pozisyona göre işten ayrılma niyeti değişmektedir. Klinik servis hemşirelerinin servis sorumlu hemşirelerine göre işten ayrılma niyetleri daha yüksek bulunmuştur. Yönetici konumunda çalışan hemşirelerin gece, hafta sonu ve tatillerde çalışmadıkları, fiziksel iş yükü açısından servis hemşirelerinden daha az yoruldukları ve bulundukları konum gereği terfiye bağlı iş doyumlarının daha yüksek olduğu düşünüldüğünde ayrılma niyetlerinin daha düşük olması beklenmektedir (CIRANOĞLU,

2020; Gündüz Çekmecelioğlu, 2007; Stone et al., 2007). Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda da çalışan servis hemşirelerinin iş yükü, gece, hafta sonu ve tatillerde çalışma zorunlulukları ve fazla mesai yapma durumları düşünüldüğünde daha fazla ayrılma niyeti göstermeleri beklenen bir sonuç olmuştur.

Hemşirelerin çalışma düzeni ve fazla çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışma şekli düzensiz olan hemşirelerin düzenli ve kısmen düzenli olan hemşirelere göre işten ayrılma niyetleri daha yüksek bulunmuştur. Literatürde hemşireler için belirlenecek uygun çalışma saatlerinin (gündüz mesaisi), iş bırakma niyetini azaltıcı yönde etkili olacağı belirtilmektedir (Flinkman, Leino-Kilpi, & Salanterä, 2010). Yapılan çalışmalarda fazla mesai, uzun vardiya çalışmaları, gece, hafta sonu ve tatillerde çalışma işten ayrılmada en önemli nedenler olarak sıralanmıştır (Halawi, 2014; Hasselhorn, Tackenberg, Müller, & Group, 2003). Yapılan bir çalışma ise, gece vardiyasını kapsayan 12 saatlik vardiyalı çalışma, hem doğrudan hem de dolaylı olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bulunmuştur (Heinen et al., 2013). Sadece gündüz çalışan hemşirelerin hem gündüz hem gece çalışan hemşirelere göre ayrılma niyetinin daha düşük bulunması beklenen bir bulgudur. Gece çalışmasını gerektiren bir meslek olan hemşirelikte bu özellik, hem mesleki bir güçlük olarak algılanmakta hem de meslekten ve işten ayrılma nedeni olarak gösterilmektedir (Lavoie-Tremblay, Fernet, Lavigne, & Austin, 2016). Çalışmanın yürütüldüğü kurumlarda yaşanan hemşire yetersizliği ve bunun sonucu olarak hemşirelerin çok sayıda gece nöbeti tutma, fazla mesai yapma zorunlulukları düşünüldüğünde, hem gece hem gündüz çalışan hemşirelerin, yalnızca gündüz çalışarak mesaisini dolduran hemşirelere göre ayrılma niyetlerinin yüksek bulunması beklenen ve literatüre uygun bir bulgudur.

Yapılan çalışmada fazla çalışma süresine göre işten ayrılma niyeti değişmektedir. Kırk saatten fazla çalışan hemşirelerinin kırk saatten az çalışan ve çalışmayan hemşirelerine göre işten ayrılma niyetleri daha yüksek bulunmuştur. Çalışma bulguları literatür ile paralellik göstermektedir. Lavoie-Tremblay ve ark. (2015)'nin yaptığı çalışmada haftalık çalışma saatinin sağlık kuruluşlarından ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır (Lavoie-Tremblay et al., 2016). Kunaviktikul ve ark. (2015)'nin çalışmasında haftalık 40 saat çalışma saatlerinin üzerine ortalama 18.82 ek saat çalışanların iş memnuniyetsizliğinin, tükenme ve işten ayrılma niyetlerinin arttığı tespit edilmiştir (Kunaviktikul et al., 2015). Ayrıca, haftalık çalışma saatlerinin fazla olmasının bireylere hissettirdiği fiziksel, zihinsel

yorgunluk ile bireylerin sosyal yaşamlarına getirdiği olumsuzluklar bireylerin erken zamanda tükenmesine ve işten ayrılmayı düşünmelerine neden olmaktadır.

5.2. İş Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörlerin Tartışılması

İş ve aileden kaynaklanan rol talepleri ve beklentilerinin insanlar açısından aynı zamanda uyumsuz olarak ortaya çıkması durumunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Yapılan çalışmada iş aile çatışmasını etkileyen en önemli faktörün yönetici desteği olduğunu, yönetici desteği de iş aile çatışmasını negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş aile çatışması da hasta bakım kalitesini negatif yönde etkilemektedir.

Yöneticinin desteği, çalışanlar için iş ortamında yaşanan çatışma unsurlarını etkilemesi nedeniyle, iş aile çatışmasını azaltan bir faktördür. Yönetici desteği, yöneticinin çalışana verdiği değer, teşvik ve desteği kapsamaktadır (Kramer et al., 2007). Yapılan çalışmalar yönetici desteği, iş yerindeki sosyal desteğin boyutlarından biri olarak görülmekte olup, bu desteğin çalışanın sağlığı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bildirilmektedir. Bu olumlu etkiler arasında; düşük düzeyde depresyon, yorgunluk, daha düşük kan basıncı ve daha az kas-iskelet sistemi hastalıkları ile yüksek düzeyde iş doyumu ve üretkenlik sayılmaktadır (Abou Hashish, 2017; Hämmig, 2017; Terzi & Polat, 2020). Ayrıca algılanan yöneticinin desteğinin çalışanın güvenlik ve sağlık uyum davranışı üzerinde çok güçlü bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, hemşirenin çalışma ortamında daha fazla yönetici tarafından destek ve değer görmesi işte yaşayabileceği çatışmaları azaltmaktadır. Bu doğrultuda, hemşireler iş ve aile arasındaki dengeyi daha kolay kurabilmekte ve iş aile çatışma düzeyi azalmaktadır. Literatür incelendiğinde, çalışma bulguları ile paralel olarak yönetici desteğinin artması, sağlıklı bir çalışma ortamının olması iş aile çatışması üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Ko, 2013; Thomas & Ganster, 1995; Wang, Chang, Fu, & Wang, 2012; Yildirim & Aycan, 2008). Eğer bir yönetici iş konusunda çalışanlarına gerektiğinde informal destek (örn. çalışma saatlerinin belirlenmesi) veriyorsa, çalışanlar iş ve aile rollerini daha kolay dengeleyebilmektedirler. Ancak yönetici desteği belli bir iş veya meslek grubuna özgü olmayıp, kurumsal kültür veya yöneticinin bireysel tutum ve davranışlarına bağlıdır (Poelmans, 2005).

Yapılan çalışmada da bir diğer bulgu ise iş aile çatışmasının bakım kalitesini olumsuz etkilemesidir. Hemşirelik gibi iş stresi, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, zor çalışma

koşulları ve iş yoğunluğu yüksek mesleklerde, aile, ev ve çocukların sorumluluklarını da yüklenmek bireyin iş ve aile rollerini dengelemede güçlükler yaşamasına neden olmaktadır. Bu durumda hemşireler iki çatışma arasında kalmaktadır. Bunun sonucunda, yorgunluk, dikkatte azalma, iş doğumunda azalma gibi sonuçları olmaktadır. Dolayısıyla, hemşirelerin bakım verdiği hastada kalitenin düşmesine neden olmaktadır. Literatür incelendiğinde, iş aile çatışmasının artmasıyla iş doyumu seviyesinde azalmaya neden olduğu görülmektedir. İş doyumunun azalmasıyla birlikte bakım kalitesi azalmakta, hasta memnuniyeti düşmekte ve bakım kalitesi düşmektedir.

Araştırma bulgularımız aksine çok sayıda çalışma, işyerinde iş doyumu seviyesi ile iş aile çatışması arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir (Rice, Frone ve McFarlin, 1992; Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Kossek ve Ozeki, 1998). Ek olarak fazla çalışma süresi iş-aile çatışmasını pozitif yönde yordadığı görülmüştür (örn: Mills ve Taht, 2010; Rublaimen, Mauno ve Cheng, 2014). Hemşireler gece nöbetleri sebebiyle aileyle geçirilebilecek en faal saatlerde ailelerinden uzakta kalmakta, uykusuzluk problemi yaşamakta ve bu durum aile hayatları için iş kaynaklı bir sorun teşkil etmektedir.





6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerde iş aile çatışmasının bakım kalitesine iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin bakım kalitesi puan ortalaması ortalamanın üstünde bir bakım kalitesine sahip oldukları görülmektedir.

Hemşirelerin kapsamlı iş doyumunu puan ortalaması orta seviyede bir iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ortalama puanı ortalamanın üstünde bir ayrılma niyetinde oldukları görülmektedir.

Yönetici desteğinin iş aile çatışmasını azaltmaya etkisi olduğu görülmüştür.

İş aile çatışmasının bakım kalitesini ve iş doyumunu negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin bazı sosyo-demografik özellikleri iş doyumunu, hasta bakım kalitesi ve işten ayrılma niyetine etki ettikleri görülmüştür.

Öneriler

Bu araştırma doğrultusunda hemşirelerin iş doyumunu ve bakım kalitesine olan etkisini artırmak ve iş aile çatışmasını azaltmak için;

- Araştırmamız Ankara ili sınırları içinde bulunan bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşireler ile sınırlı olduğundan, konunun aydınlatılmasına katkı sağlanabilmesi açısından farklı illerde ve daha geniş örneklemelerde kamu ve özel sektörü de içine alacak şekilde araştırmalar yapılmalıdır.
- Araştırmamızda çıkan sonuçlara göre kurumda hemşirelerin çalışma düzeni ve fazla çalışma süresi uygun şekilde planlanmalıdır.

- Kurum, hemşirelerin iş aile çatışmasının hasta bakım kalitesine, hemşirelerin iş doyumuna etkisi ve işten ayrılma niyetlerine etkisi konularını çeşitli göstergelerle izlemelidir.
- Araştırmamızda yönetici desteğinin iş aile çatışmasını azalttığı yönündeki pozitif sonuç dikkate alınarak hemşirelerin çalışma ortamlarında desteklenmesi üzerine motivasyonu artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.
- İş aile çatışmasının hasta bakım kalitesini ve iş doyumunu seviyesini düşürdüğü sonucu dikkate alınarak hemşirelerin iş aile çatışmasını azaltmaya yönelik çalışmalarla desteklenmelidir.



KAYNAKLAR

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151-166.
- Acun, A. (2016). *İş aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Acun, A. (2016). *İş aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal Of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Amah, E., Daminabo-Weje, M., & Dosunmu, R. (2013). Size and organizational effectiveness: maintaining a balance. *Advances In Management And Applied Economics*, 3(5), 115.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 24(5), 491-509.
- Ashford, J. B., & Lecroy, C. (2009). Human behavior in the social environment: a multidimensional perspective, *Nelson Education*, 57-87.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy Of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(5) 479-495.

- Azeez, R. O., & Omolade, M. A. (2013). Workload, subjective wellbeing and organisational commitment of bank workers. *Contemporary Humanities*, 6, 119-132.
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1996). Examining the role of organizational variables in the salesperson job satisfaction model. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 16(3), 33-46.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 647-656.
- Basahel, A. M., Young, M. S., & Ajovalasit, M. (2010, August). Impacts of physical and mental workload interaction on human attentional resources performance. In *Proceedings of the 28th Annual European Conference on Cognitive Ergonomics*, 215-217.
- Basit, G., & Duygulu, S. (2018). Nurses' Organizational Trust And Intention To Continue Working At Hospitals In Turkey. *Collegian*, 25(2), 163-169.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy Of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy Of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Baugh, S. G., & Roberts, R. M. (1994). Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing?. *IEEE Transactions On Engineering Management*, 41(2), 108-114.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: a cross-sequential examination of change with tenure. *Journal Of Vocational Behavior*, 56(1), 114-136.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal Of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal Of Management*, 14(3), 475-491.
- Benligiray, S., & Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal Of Human Resource Management*, 23(18), 3890-3905.
- Bennett, J. T., & Kaufman, B. E. (Eds.). (2011). *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*. Transaction Publishers, 33-47.
- Biddle, B. J. (2013). *Role Theory: Expectations, Identities, And Behaviors*. Academic Press, 160-217.

- Bishop, J. W., Scott, K. D., Goldsby, M. G., & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables: a multifoci approach across different team environments. *Group & Organization Management*, 30(2), 153-180.
- Blackmore, C., & Kuntz, J. R. (2011). Antecedents of job insecurity in restructuring organisations: an empirical investigation. *New Zealand Journal Of Psychology*, 40(3).
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy Of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Blau, P. M. (1964). 1986. Exchange And Power In Social Life. New Brunswick, 136-147.
- Blau, P. M. (1994). *The Organization Of Academic Work*. Transaction Publishers, 176-189.
- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). Stress at work: a report prepared for the work foundation's principal partners. Project report. *The Work Foundation, London*, 243-256.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164-E174.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740.
- Boyar, S. L., & Mosley Jr, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Burke, J. L., Murphy, R. R., Rogers, E., Lumelsky, V. J., & Scholtz, J. (2004). Final report for the DARPA/NSF interdisciplinary study on human-robot interaction. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics, Part C (Applications and Reviews)*, 34(2), 103-112.
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266-308.
- Carriere, J., & Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International*, 14(1), 29-49.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work--family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.

- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork: a reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology Of Work And Occupations*, 5(4), 402-422.
- Choi, J. S., & Kim, K. M. (2015). Job embeddedness factors as a predictor of turnover intention among infection control nurses in korea. *American Journal Of Infection Control*, 43(11), 1213-1217.
- Cıranoglu, M. (2020). Etkileşimci liderlik yaklaşımının hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine etkisi: Bursa ilinde özel hastanelerde bir alan araştırması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 61-80.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16(2), 125-150.
- Coon, D., Mitterer, J. O., & Martini, T. S. (2021). *Introduction To Psychology: Gateways To Mind And Behavior*. Cengage Learning, 33-42.
- Cortina, J. M., & Landis, R. S. (2013). Introduction: transforming our field by transforming its methods. In *Modern Research Methods For The Study Of Behavior In Organizations*, Routledge, 27-52.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67(4), 965-982.
- Craighead, W. E., & Nemeroff, C. B. (Eds.). (2004). *The Concise Corsini Encyclopedia Of Psychology And Behavioral Science*. John Wiley & Sons. 134-211.
- Crane, D. R., & Hill, J. E. (Eds.). (2009). *Handbook of families and work: interdisciplinary perspectives*. University Press Of America, 287-325.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S., & Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: an assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 80(3), 515-538.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal Of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of organizational behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 18(2), 159-180.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6), 425-441.
- Cullen, J. C., Silverstein, B. A., & Foley, M. P. (2008). Linking biomechanical workload and organizational practices to burnout and satisfaction. *Journal Of Business And Psychology*, 23(1), 63-71.

- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy Of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çınar, F., Şengül, H., & Koyucu, R. G. (2016). Hastane çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Journal Of International Social Research*, 9(44).
- Çimen, M., & Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Coşkun, S. (2013). Akademisyenlerin İş Ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile Ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş Ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140.
- Decarlo, T. E., & Agarwal, S. (1999). Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salespersons: a cross-cultural study. *Industrial Marketing Management*, 28(1), 51-62.
- Decoster, J. (2006). Testing group differences using t-tests, anova, and nonparametric measures. Accessed November, 30(2010), 202006-0.
- Dede, N. P., Yılmaz, G., & Çakınberk, A. K. İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Müşbid)*, 3(5), 121-142.
- Dewe, P. J. (1992). Applying the concept of appraisal to work stressors: some exploratory analysis. *Human Relations*, 45(2), 143-164.
- Dey, N. C., Samanta, A., & Saha, R. (2006). A study of the workload of underground trammers in the ranigang coal field area of west bengal, India. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 12(4), 399-407.
- Didomenico, A., & Nussbaum, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 38(11-12), 977-983.
- Dinç, L. (2010). Bakım kavramı ve ahlaki boyutu. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(2), 74-82.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: a comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal Of Family Issues*, 15(3), 449-466.

- Duygulu, S., & Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 61-73.
- Dworkin, A. G., Haney, C. A., Dworkin, R. J., & Telschow, R. L. (1990). Stress and illness behavior among urban public school teachers. *Educational Administration Quarterly*, 26(1), 60-72.
- Eberly, M. B., Bluhm, D. J., Guarana, C., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2017). Staying after the storm: how transformational leadership relates to follower turnover intentions in extreme contexts. *Journal Of Vocational Behavior*, 102, 72-85.
- Edwards, j. R., & rothbard, n. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç Sektöründe bir Araştırma. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2), 237-254.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.
- Eisenberger, R., Cotterell, N., & Marvel, J. (1987). Reciprocation ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 743-750.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1026-1040.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*, 2(4), 102-108.

- Emine, K. O. L., Geçkil, E., ARIKAN, C., İlter, M., Özcan, Ö., Şakirgün, E., ... & Selma, A. T. A. Y. (2017). Türkiye’de hemşirelik bakım algısının incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 163-172.
- Van Emmerik, I. H., & Sanders, K. (2005). Mismatch in working hours and affective commitment: Differential relationships for distinct employee groups. *Journal of Managerial Psychology*, 20(8), 712-726.
- Koys, D. J. (1991). Fairness, legal compliance, and organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 283-291.
- Farndale, E., Van Ruiten, J., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: An exchange perspective. *Human Resource Management*, 50(1), 113-129.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. (2010). Nurses’ intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422-1434.
- Flores, M. L. (2008). *The experience of organizational commitment in community college faculty*. Colorado State University.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237-256.
- Foster, R. D. (2010). Resistance, justice, and commitment to change. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 3-39.
- Friede, A. J. (2008). *An intervention-based examination of work-family decision-making self-efficacy and anticipated work-family conflict*. Michigan State University. Department of Psychology.
- Frisch, M. B., Cornell, J., Villanueva, M., & Retzlaff, P. J. (1992). Clinical validation of the Quality of Life Inventory. A measure of life satisfaction for use in treatment planning and outcome assessment. *Psychological Assessment*, 4(1), 92-101.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 1019-1030.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.

- Portoghese, I., Galletta, M., & Battistelli, A. (2011). Validazione della scala di motivazione al lavoro (MAWS) nel contesto italiano: evidenza di un modello a tre fattori. *Validazione Della Scala di Motivazione al Lavoro (MAWS) nel contesto italiano: evidenza di un modello a tre fattori*, 201-217.
- Gellatly, I. R., Cowden, T. L., & Cummings, G. G. (2014). Staff nurse commitment, work relationships, and turnover intentions: A latent profile analysis. *Nursing Research*, 63(3), 170-181.
- Genevičiūtė-Janonienė, G. (2013). Employees' organizational commitment and effort propensity: the difference between private and public sector. *Social Transformations in Contemporary Society*, 1, 70-80.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157-171.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational bBehavior*, 63(3), 532-559.
- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 767-794.
- Gorji, H. A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: a case study of emergency room nurses in general hospitals. *Journal of Education and Health Promotion*, 3-58.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grunberg, L., Moore, S., Greenberg, E. S., & Sikora, P. (2008). The changing workplace and its effects: a longitudinal examination of employee responses at a large company. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(2), 215-236.
- Guest, D. E., Isaksson, K., & De Witte, H. (Eds.). (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: an international study*. Oxford University Press, 213-231.
- Gurbuz, S., Turunc, O., & Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role?. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145-160.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.

- Gürel, S., Özsoy, S., & Dönmez, R. Ö. (2017). Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş-Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 150-156.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). Can coaching reduce workplace stress. *The Coaching Psychologist*, 1(1), 15-17.
- Haar, J. M., & Bardoel, A. (2007, December). Work-family positive spillover predicting outcomes: A study of Australia employees. In *Inaugural Work-Life Research Workshop Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW)* Vol. 3, 1-23.
- Haar, J. M., Roche, M., & Taylor, D. (2012). Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees: the importance of the whanau/family for Maori. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2546-2560.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*, 184-336.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Hao, J., Wang, J., Liu, L., Wu, W., & Wu, H. (2016). Perceived organizational support impacts on the associations of work-family conflict or family-work conflict with depressive symptoms among Chinese doctors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(3), 326-339.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* Vol. 52, 139-183.
- Conway, P. M. (2004). *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*, University of Wuppertal 101-230.
- Haveman, H. A. (1993). Follow the leader: Mimetic isomorphism and entry into new markets. *Administrative Science Quarterly*, 593-627.
- Heinen, M. M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., ... & Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 174-184.
- Holliman, S. L. (2012). *Exploring the effects of empowerment, innovation, professionalism, conflict, and participation on teacher organizational commitment*, Doctoral dissertation, The University of Iowa.

- Houdmont, J., & Leka, S. (Eds.). (2010). *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (Vol. 1). John Wiley & Sons.
- Houdmont, J., Kerr, R., & Randall, R. (2012). Organisational psychosocial hazard exposures in UK policing: Management Standards Indicator Tool reference values. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(1), 182-197.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368.
- Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (Vol 3), US: John Wiley & Sons, 105-131.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663-671.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Judeh, M. (2011). Role ambiguity and role conflict as mediators of the relationship between socialization and organizational commitment. *International Business Research*, 4(3), 171-181.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395.
- Kahya, C., & Kesen, M. (2014). The effect of perceived organizational support on work to family conflict: a Turkish case. *Research Journal of Business and Management*, 1(2), 139-148.
- Reindl, C. U., Kaiser, S., & Stolz, M. L. (2011). Integrating professional work and life: Conditions, outcomes and resources. In *Creating Balance?*, 3-26. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Karaca, A., & Durna, Z. (2018). Hemşirelik Bakım Kalitesi ve İlişkili Faktörler. *Sağlık ve Toplum*, 28(3), 16-23.
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). Work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation: A study of frontline employees in Turkish banks. *The International Journal of Bank Marketing*, 24(4), 265-284.

- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 337.
- Kember*, D. (2004). Interpreting student workload and the factors which shape students' perceptions of their workload. *Studies in Higher Education, 29*(2), 165-184.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., Ahmed, T., ur Rehman, A., & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. *Journal of Management Info, 3*(1), 33-46.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress, 13*(1), 59-73.
- Becker, T. E., Klein, H. J., & Meyer, J. P. (2012). *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*, 432-465.
- Ko, Y. K. (2013). Relationship of nurse practice environment and work-family conflict to job satisfaction in hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(2), 207-216.
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (Eds.). (2011). *Handbook of Work-family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. Academic Press.
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal, 44*(1), 29-44.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289-313.
- Kasper, H., Meyer, M., & Schmidt, A. (2005). Managers dealing with work-family-conflict: An explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology, 20*(5), 440-461.
- Kunaviktikul, W., Wichaikhum, O., Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., Chontawan, R., Klunklin, A., ... & Sirakamon, S. (2015). Nurses' extended work hours: patient, nurse and organizational outcomes. *International Nursing Review, 62*(3), 386-393.
- Lambert, E. G., Pasupuleti, S., Cluse-Tolar, T., Jennings, M., & Baker, D. (2006). The impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment: An exploratory study. *Administration in Social Work, 30*(3), 55-74.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*(3), 239-257.
- Lavoie-Tremblay, M., Fernet, C., Lavigne, G. L., & Austin, S. (2016). Transformational and abusive leadership practices: impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of Advanced Nursing, 72*(3), 582-592.

- Goodman, S. H., Goodman, S. H., Fandt, P. M., Michlitsch, J. F., & Lewis, P. S. (2007). *Management: Challenges for Tomorrow's Leaders*. Western: Thomson South, 23-44.
- Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?. *Construction Management and Economics*, 24(2), 185-196.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 359-375.
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8), 1059-1075.
- Major, D. A., Burke, R., & Fiksenbaum, L. M. (2013). Work and family life: Revitalizing research and practice. In *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals*. Edward Elgar Publishing, 3-11.
- Malatesta, R. M. (1995). *Understanding the dynamics of organizational and supervisory commitment using a social exchange framework*, Doctoral dissertation, Wayne State University.
- Malik, M. I., Sajjad, M., Hyder, S., Ahmad, M. S., Ahmed, J., & Hussain, S. (2013). Role overload: A cause of diminishing employee retention and productivity. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(11), 1573-1577.
- Malik, O. F., & Waheed, A. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 223.
- MARAŞLI, İ. (2015). *Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin İş Doyumuna Etkisi ve İlişkili Faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter?. *Family Science*, 2(1), 1-12.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Metin Ö. ve Özer F.G. (2007). *Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi*, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.10 (1), 58-66.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Mills, A. J., Mills, J. C. H., Bratton, J., & Forshaw, C. (2006). *Organizational Behaviour in a Global Context*. University of Toronto Press, 486-494.
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S., & Quisenberry, D. M. (2012). Social exchange theory, exchange resources, and interpersonal relationships: A modest resolution of theoretical difficulties. In *Handbook of Social Resource Theory*, Springer, New York, NY, 99-118.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 141-168.
- King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 315-326.
- Moreno, A. P., Gallardo, P. S., Arnedo, C. F., Molina, L. S., de la Puerta Calatayud, M. L., Martín, A. B., ... & de Pedro Gómez, J. (2013). Influence of socio-demographic, labour and professional factors on nursing perception concerning practice environment in Primary Health Care. *Atencion Primaria*, 45(9), 476-485.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439-454.
- Mulki, J. P., Lassk, F. G., & Jaramillo, F. (2008). The effect of self-efficacy on salesperson work overload and pay satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 285-297.
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (W-FC) and family-work conflict (F-WC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7(2), 88-94.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Nezu, A. M., Nezu, C. M., Felgoise, S. H., McClure, K. S., & Houts, P. S. (2003). Project Genesis: assessing the efficacy of problem-solving therapy for distressed adult cancer patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(6), 1036-1048.
- Nirel, N., Goldwag, R., Feigenberg, Z., Abadi, D., & Halpern, P. (2008). Stress, work overload, burnout, and satisfaction among paramedics in Israel. *Prehospital and Disaster Medicine*, 23(6), 537-546.
- Nixon, J., Martin, J., McKeown, P., & Ranson, S. (1997). Towards a learning profession: changing codes of occupational practice within the new management of education. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 5-28.
- Noller, P., Feeney, J., & Peterson, C. (2013). *Personal Relationships Across the Lifespan*. Routledge, 119-227.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Ollier-Malaterre, A. (2016). Cross-national work-life research: A review at the individual level. *Oxford Handbook of Work and Family*, 315-332.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300.
- Parsons, T. (1968). On the concept of value-commitments. *Sociological Inquiry*, 38(2), 135-160.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48(1), 3-9.
- Petersitzke, M. (2009). Supervisor psychological contract management. In *Supervisor Psychological Contract Management*, 131-142.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., ... & Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in Organizations*, 24(3), 171-207.
- Putti, J. M., Aryee, S., & Phua, J. (1990). Communication relationship satisfaction and organizational commitment. *Group & Organization Studies*, 15(1), 44-52.
- Raelin, J. A. (1986). *The Clash of Cultures: Managers and Professionals*, Harvard Business School Press, Boston, MA. Raelin *The Clash of Cultures: Managers and Professionals* 1986, 56-70.
- Rageb, M. A., Mohamed Abd-el-salam, E., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2014). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1).
- Rahim, M. A. (2014). A structural equations model of leaders' social intelligence and creative performance. *Creativity and Innovation Management*, 23(1), 44-56.
- Repetti, R. L. (1993). Short-term effects of occupational stressors on daily mood and health complaints. *Health Psychology*, 12(2), 125.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Riggs, S. A., & Riggs, D. S. (2011). Risk and resilience in military families experiencing deployment: the role of the family attachment network. *Journal of Family Psychology*, 25(5), 675-687.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rinke, C. R. (2009). Exploring the generation gap in urban schools: Generational perspectives in professional learning communities. *Education and Urban Society*, 42(1), 3-24.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Roodt, G. (2008). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives* (Vol1), Cape Town: Pearson Education South Africa, 24-30.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work*. Sage.
- Rouse, W. B., Edwards, S. L., & Hammer, J. M. (1993). Modeling the dynamics of mental workload and human performance in complex systems. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 23(6), 1662-1671.

- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.
- Rubio, S., Díaz, E., Martín, J., & Puente, J. M. (2004). Evaluation of subjective mental workload: A comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods. *Applied Psychology*, 53(1), 61-86.
- Schenewark, J. D. (2008). *Work-family conflict and enrichment: A study of college coaches*. (Vol 3) The University of Texas, Austin, 124-135.
- Schermerhorn Jr, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior* (Vol 4). ABD: Wiley, 134-145.
- Schlotz, W., Hellhammer, J., Schulz, P., & Stone, A. A. (2004). Perceived work overload and chronic worrying predict weekend-weekday differences in the cortisol awakening response. *Psychosomatic Medicine*, 66(2), 207-214.
- Scholarios, D., & Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 54-74.
- Schultz, J. L., & Higbee, J. L. (2010). An Exploration Of Theoretical Foundations For Working Mothers Formal Workplace Social Networks. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 8(4), 87-94.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Shehan, C. L. (Ed.). (2016). *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies, 4 Volume Set*. John Wiley & Sons.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 328.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Organizational politics, justice, and support: Managing the Social Climate of The Workplace*, 149-164.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. *Trends in Organizational Behavior*, 1(91), 91-109.
- Siew, P. L., Chitpakdee, B., & Chontawan, R. (2011). Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. *IIUM Medical Journal Malaysia*, 10(2), 21-28.

- Singh, S. (2006). Impact of color on marketing. *Management Decision*, 44(6), 783-789.
- Siu, Y. P. (2014). *Work-family Conflict and Organisational Commitment in Malaysia*, Doctoral dissertation, University of Waikato.
- Sluiter, J. K. (2006). High-demand jobs: age-related diversity in work ability?. *Applied Ergonomics*, 37(4), 429-440.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Stone, P. W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J., & Dick, A. W. (2007). Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: an instrumental variable approach. *Health Services Research*, 42(3p1), 1085-1104.
- Subramaniam, N., McManus, L., & Mia, L. (2002). Enhancing hotel managers' organisational commitment: an investigation of the impact of structure, need for achievement and participative budgeting. *International Journal of Hospitality Management*, 21(4), 303-320.
- Şen Bezirci, S. (2012). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gül, Ş., & Dinç, L. (2018). Hastaların ve Hemşirelerin Hemşirelik Bakımına Yönelik Algılarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(3), 192-208.
- Şener, E., Kocaoğlu, M., Baybek, H., & Kıvrak, A. (2018). Sağlık Sektöründe Çift Kariyerli Eşler: Hemşire Çiftlerle Nitel Bir Çalışma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 461-472.
- Can, Ş., & Acaroğlu, R. (2015). Hemşirelerin mesleki değerlerinin bireyselleştirilmiş bakım algıları ile ilişkisi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 23(1), 32-40.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Boston: Pearson, 481-498.
- Taylor, S. E., Repetti, R. L., & Seeman, T. (1997). Health psychology: what is an unhealthy environment and how does it get under the skin?. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 411-447.

- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Terzi, B., & Polat, Ş. (2020). Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 59-67.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Thye, S. R., Lawler, E. J., & Yoon, J. (2011). The emergence of embedded relations and group formation in networks of competition. *Social Psychology Quarterly*, 74(4), 387-413.
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Tosunoğlu, H. (2014). *Liderlik tarzı algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte güvenin aracı rolü: Bir örnek olay incelemesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Ucar, D., & ÖTKEN, A. B. (2010). Algılanan örgütsel destek ve şirkete bağlılık: Örgüt temelli öz-saygının rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.
- Umbach, P. D. (2007). How effective are they? Exploring the impact of contingent faculty on undergraduate education. *The Review of Higher Education*, 30(2), 91-123.
- Van den Berg, E., Van Doormaal, J. J., Oosterhuis, J. W., de Jong, B., Wiersema, J., Vos, A., ... & Vermeij, A. (1991). Chromosomal aberrations in follicular thyroid carcinoma: case report of a primary tumor and its metastasis. *Cancer Genetics and Cytogenetics*, 54(2), 215-222.

- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(1), 1-8.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303-321.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Weiner, I. B., & Craighead, W. E. (Eds.). (2010). *The Corsini Encyclopedia of Psychology, Volume 4* (Vol. 4). John Wiley & Sons, 407-410.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Wells, J. B., Minor, K. I., Angel, E., Matz, A. K., & Amato, N. (2009). Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities. *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), 245-258.
- Widhiarso, W., & Ravand, H. (2014). Estimating reliability coefficient for multidimensional measures: A pedagogical illustration. *Review of Psychology*, 21(2), 111-121.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2008). Human resource practices and organizational commitment: A deeper examination. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 6-20.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., & Moynihan, L. M. (2003). The impact of HR practices on the performance of business units. *Human Resource Management Journal*, 13(3), 21-36.
- Yaghoubi, M., Yarmohammadian, M. H., & Javadi, M. (2008). The relation between organizational commitment and job stress between educational hospital managers from Esfahan University. *Health Management*, 63-68.
- Yano, C. A., & Rachamadugu, R. (1991). Sequencing to minimize work overload in assembly lines with product options. *Management Science*, 37(5), 572-586.

- Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yasbek, P. (2004). The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature. *Wellington, UK: Department of Labour (January)*.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 295-316.
- Yurtsever, A. (2015). *Acil sağlık hizmetlerinde kalite ve hasta memnuniyeti*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Zangaro, G. A. (2001, April). Organizational commitment: A concept analysis. *In Nursing forum*, 36(2), 14-21.
- Zarzycka, D., Bartoń, E., Mazur, A., & Turowski, K. (2018). Socio-demographic and medical factors associated with patients' satisfaction with nursing care and their perception of pain. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine: AAEM*, 26(2), 298-303.
- Zeytinoğlu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). İş yoğunlaştırma, stres ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiler: Ontario'daki hemşirelerin durumu. *İlişkiler Industrielles/Endüstriyel İlişkiler*, 62(2), 201-225.
- .Zincirkıran, M., & Tiftik, H. (2014). Innovation or technological madness? A research on the students of business administration for their preferences of innovation and technology. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 320-336.



EK-1. Sağlık alanında çalışanların iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik veri toplama formu

Sayın Katılımcı, Hemşirelerin iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla yaptığımız çalışmaya katılmanız halinde, kimliğinizle ilgili herhangi bir açıklama yapılmayacak olup, elde edilen veriler sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Dilek EKİCİ

Hem. Buse Çelik

1. Yaşınız:.....
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Eğitim Durumunuz: a. Sağlık meslek lisesi b.Önlisans c. Lisans d. Yüksek Lisans e. Doktora f. Diğer....
4. Pozisyonunuz () SSH () Klinik Hemşiresi () Diğer
5. Meslekte çalışma yılınız:.....
6. Kurumda çalışma yılınız:.....
7. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz: () 40 saat () 40 saatten fazla
8. Çalışma saatleriniz düzenli (gece ve Pazar günleri dâhil çalışma) mi?
() Düzenli () Kısmen düzenli () Düzensiz
9. Haftada kaç saat fazla mesai/çalışma yapıyorsunuz:
10. Medeni durum: () Evli () Bekâr
- Evli iseniz;
11. Eşinizin çalışma durumu ()Çalışıyor ()Çalışmıyor
12. eşiniz vardiyalı mı çalışıyor ? () evet () hayır
- 13.Sahip olduğunuz çocuk sayısı ()Yok ()1çocuk ()2 ve daha fazla

EK-1. (devam) Sağlık alanında çalışanların iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik veri toplama formu

İş Aile Çatışması

Bölüm 1

Aşağıda yazan cümlelerin size ne kadar uyduğunu belirtiniz.

1-----2-----3-----4-----5

Bana hiç

Ortadayım

Bana çok uygun

uygun değil

(bana ne uygun, ne uygun değil)

- ___ 1. Başa çıkabileceğimden daha fazla şey yapmam gerektiğini hissediyorum.
- ___ 2. İşime ve aileme ayırdığım zamanı iyi dengeleyebiliyorum.
- ___ 3. Her gün işlerimi tamamlayabilmek için acele etmem gerektiğini hissediyorum.
- ___ 4. Kendime yeterince zaman ayıramadığımı hissediyorum
- ___ 5. İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel olabiliyor.
- ___ 6. İşime ayırmam gereken zaman, aile sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.
- ___ 7. Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.
- ___ 8. İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor.
- ___ 9. İşimle ilgili görevlerden dolayı aile planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.
- ___ 10. Ailemin ve/veya eşimin talep ve beklentileri, benim işle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor.
- ___ 11. Evdeki işlerime zaman ayırabilmek için işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.
- ___ 12. İşte yapmak istediklerimi, eşimin ve ailemin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum.
- ___ 13. Ev hayatım, işimle ilgili; işe zamanında gelmek, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak gibi sorumlulukları yerine getirme yeteneğimi engelliyor.
- ___ 14. Aile ile ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, işimle ilgili sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor.

EK-1. (devam) Sağlık alanında çalışanların iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik veri toplama formu

İş Yüğü

Bölüm 2

Bu son bölümdeki sorular işinizle ilgilidir. Lütfen her bir cümleye ne oranda katıldığınızı aşağıdaki ölçeğı kullanarak belirtiniz. Cümlelerin başındaki boşluğa sizin düşüncenizi en iyi şekilde temsil eden sayıyı yazınız.

1= kesinlikle katılmıyorum

2= katılmıyorum

3= ortadayım (ne katılıyorum, ne katılmıyorum)

4= katılıyorum

5= kesinlikle katılıyorum

1. _____ İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde.
2. _____ İş yüküm oldukça ağır
3. _____ İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.
4. _____ İş yüküm beni aşıyor.
5. _____ İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor.
6. _____ Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.
7. _____ İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.
8. _____ Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.
9. _____ İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.
10. _____ İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.
11. _____ Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.

EK-1. (devam) Sağlık alanında çalışanların iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik veri toplama formu

Yönetici desteği

Bölüm 3

Amirinizin aşağıdaki cümlelere ne sıklıkta uyduğunu aşağıdaki sayılardan ona uygun olanını her cümlenin başındaki boşluklara yazmak suretiyle belirtiniz.

1-----2-----3-----4-----5
hiçbir zaman nadiren bazen sık sık her zaman

Yöneticim...

- ___ 1. aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için çalışma programımda (iş saatleri, mesai, izin,...) esneklik tanır.
- ___ 2. ailemle ilgili veya kişisel sorunlarımı dinler.
- ___ 3. aile ve iş hayatımı dengeleme çabalarımı eleştirir.
- ___ 4. aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için görevlerimde değişiklikler yapar.
- ___ 5. ailemle ilgili veya kişisel konularda düşünce ya da önerilerini paylaşır.
- ___ 6. aile sorumluluklarımı bana karşı kullanır.
- ___ 7. ailemle ilgili veya kişisel konularda anlayışlı ve hoşgörülüdür.
- ___ 8. çalışan bir ebeveyn olmaktan kaynaklanan ihtiyaçlarıma karşı olumsuz bir tavır takınır.
- ___ 9. ailemle ilgili herhangi bir sorunu nasıl çözmem gerektiğini anlamama yardım eder.
- ___ 10. çocuklarımın okuldan dönüş saatinde kısa telefon görüşmelerine izin verir.

Yöneticinizin cinsiyeti: ___ kadın ; ___ erkek

HASTA BAKIM KALİTESİ

Sizin görüşünüze göre servisin genel hasta bakım kalitesini gösteren sayıyı lütfen daire içine alınız.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tehlikeli derecede düşük Güvenli, fakat çok fazla değil Çok yüksek kalitede

EK-1. (devam) Sağlık alanında çalışanların iş ve aile rollerini dengelemede yaşadıkları sorunların belirlenmesine yönelik veri toplama formu

KAPSAMLI İŞ DOYUMU

Bu kurumda işinizin her yönünü, kişisel değerlerinizi, ideallerinizi ve amaçlarınızı düşündüğünüzde iş doyumunuz nasıldır? Aşağıdaki skala üzerinde iş doyumunuzu karşılayan numarayı daire içine alınız.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç memnun değilim!

Memnunum

Çok memnunum

Kurumdan ayrılma niyetinizi aşağıdaki skala üzerinde işaretleyiniz

1. Kesinlikle ayrılmayı **düşünüyorum** ()
2. Sık sık ayrılmayı düşünüyorum ()
3. Bazen ayrılmayı düşünüyorum ()
4. Nadiren ayrılmayı düşünüyorum ()
5. Kesinlikle ayrılmayı **düşünmüyorum** ()

EK-2. Etik kurul kararı



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Ölçme Değerlendirme Etik Altı Çalışma Grubu**

Sayı : 91610558-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SAGLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10.09.2019 tarihli ve E.109631 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Buse ÇELİK'in, Prof.Dr.Dilek EKİCİ'nin danışmanlığında yürüttüğü *"Hemşirelerin Yaşadığı İş Aile Çatışmasının Hasta Bakım Kalitesine, İş Doyumuna ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi"* adlı tez çalışması ile ilgili konu Kurulumuzun 16.10.2019 tarih ve 10 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

[Redacted Signature]

Araştırma Kod No: 2019-411

Ek: 1 Liste

EK-3. Araştırma izin yazısı



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi
Gazi Hastanesi Başhekimliği

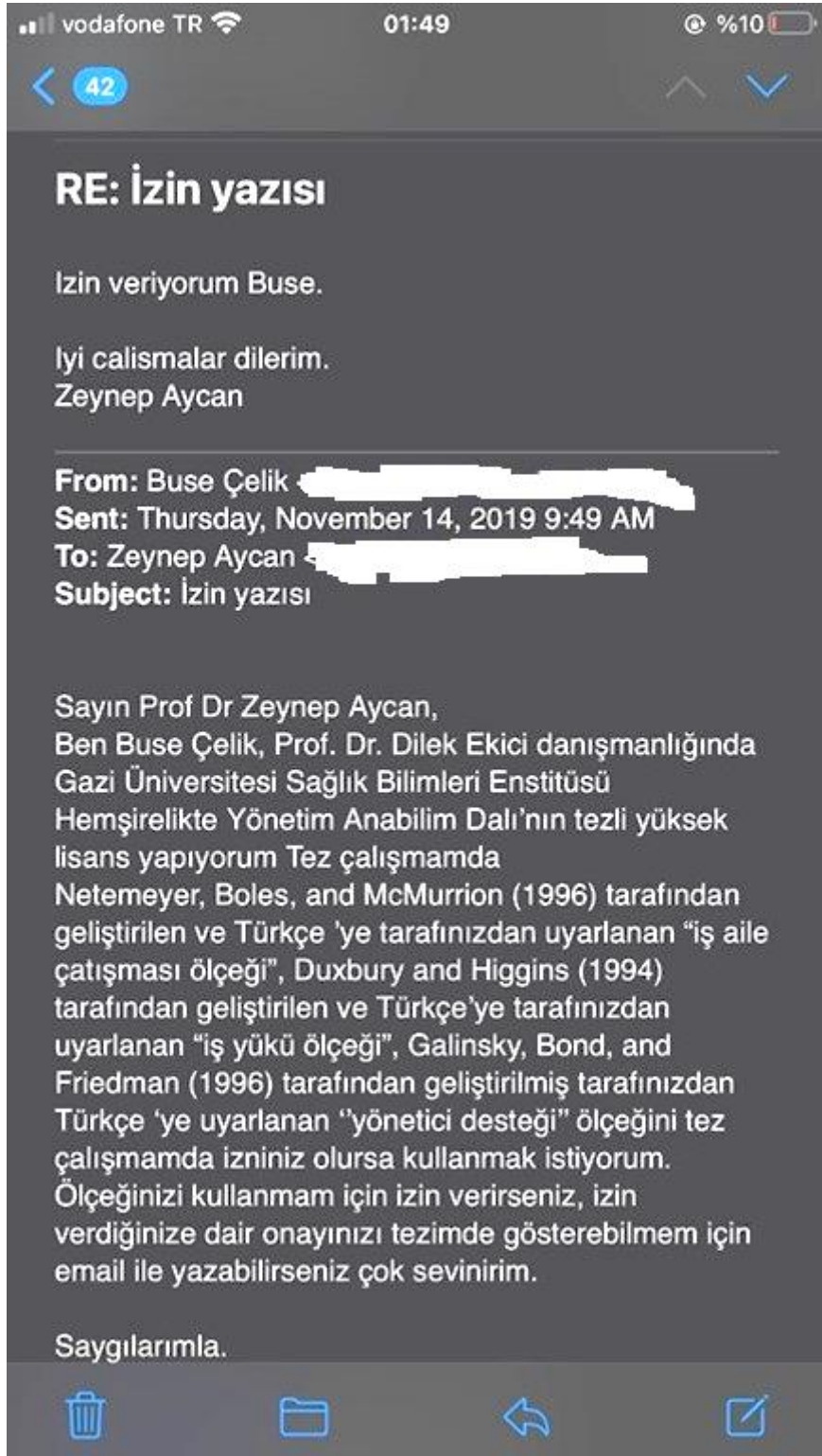
Sayı : 42000842-199-
Konu : Buse ÇELİK-Araştırma İzin
Yazısı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 17.02.2020 tarihli ve 14574941-199- 24941 sayılı yazı.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Buse ÇELİK'in, Prof. Dr. Dilek EKİCİ danışmanlığında yürüteceği *"Hemşirelerin Yaşadığı İş Aile Çatışmasının Hasta Bakım Kalitesine, İş Doyumuna ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi"* konulu tez çalışmasını Hastanemizde yapma talebi Başhekimliğimizce uygun görülmüştür. Gereğini bilgilerinize arz ederim.

EK-3. (devam) Araştırma izin yazısı



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÇELİK, Buse
Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi Hemşirelik ABD	Devam ediyor
Lisans	Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi	2017
Lise	Gelibolu Anadolu Lisesi	2012

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2018 - Devam ediyor	Gazi Üniversitesi Hastanesi	Hemşire
2017	Hacettepe Üniversitesi Hastanesi	Hemşire

Yabancı Dil

İngilizce



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..