

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE
İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS

Alev TERZİ

TEMMUZ-2022
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE
İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS WORK-FAMILY
CONFLICT AND INTENTION TO LEAVE: AN APPLICATION ON HEALTH
WORKES**

YÜKSEK LİSANS

Alev TERZİ

**TEMMUZ-2022
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE
İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS WORK-FAMILY
CONFLICT AND INTENTION TO LEAVE: AN APPLICATION ON HEALTH
WORKES**

YÜKSEK LİSANS

Alev TERZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE

**TEMMUZ-2022
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “ **İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama** ” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

05/07/2022

.....
Alev TERZİ

TEŞEKKÜR

Tez yazım süreci boyunca bilgi ve görüşlerini benimle paylaşan, danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi. Ahmet GÖKÇE' ye, bu zorlu süreçte özveriyle ve sabırla yanımda olan, desteklerini daima hissettiğim canım aileme, yüksek lisans döneminden itibaren beni yalnız bırakmayıp, yüreklendirip manevi desteğini esirgemeyen canım arkadaşım Elif Nur BAL' a teşekkürü bir borç bilirim.

Alev TERZİ
GÜMÜŞHANE-2022

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarının algıladıkları iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek ve ilgili konuda literatüre katkı sağlamaktır. Bu doğrultuda araştırma evreni olarak Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren Devlet Hastanesi uygulama alanı olarak belirlenmiştir. Araştırma 273 sağlık çalışanının (doktor, hemşire, ebe, sağlık teknisyeni vb.). katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemiyle toplanan verilerin analizinde SPSS 23.0 paket programları kullanılmıştır. Araştırma neticesinde sağlık çalışanlarının iş stresi ile iş-aile çatışması arasında, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş stresi ile cinsiyet, medeni durum, eğitim ve görev durumu, mesleki toplam hizmet süresi ve hastanede çalışma süresi demografik değişkenleri arasında farklılıklar bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla analizler yapılmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda iş stresi ile çalışanların görev durumu dışındaki diğer değişkenler arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile çatışması, İşten ayrılma niyeti, İş stresi, Sağlık çalışanları

SUMMARY

The main purpose of this research is to examine the relationship between health workers' perceived work stress, work-family conflict and intention to leave during the Covid-19 epidemic and to contribute to the literature on the relevant subject. In this direction, the State Hospital operating in the province of Gümüşhane was determined as the universe of the research. The research was carried out with the participation of 273 health workers (doctor, nurse, midwife, health technician etc.). SPSS 23.0 package program was used in the analysis of the data collected by the survey method. As a result of the research, it has been determined that there are positive and significant relationships between work stress and work-family conflict, between work-family conflict and intention to leave, and between work stress and intention to leave. In addition, analyzes were carried out to determine whether there are differences between job stress and demographic variables of gender, marital status, education and job status, actual service period and working time in the hospital. As a result of these analyzes, it was concluded that there were no significant differences between work stress and other variables other than the job status of the employees.

Keywords: Work-Family conflict, Intention to leave, Work stress, Health workers

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XII
EKLER DİZİNİ.....	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XIV
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞ STRESİ	2
2.1. Stres Kavramı.....	2
2.2. İş Stresi Kavramı.....	4
2.3. İş Stresi Belirtileri	6
2.3.1. Fiziksel Belirtiler	6
2.3.2. Zihinsel Belirtiler.....	6
2.3.3. Sosyal Belirtiler	6
2.4. İş Stresi Kaynakları.....	6
2.4.1. Bireysel Nedenler	7
2.4.2. Örgütsel Nedenler	7
2.4.3. Çevresel Nedenler.....	8
2.5. İş Stresi Sonuçları	8
2.5.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları	9
2.5.1.1. Fiziksel Sonuçlar.....	9
2.5.1.2. Ruhsal Sonuçlar	9
2.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar	10
2.5.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	10
2.6. İş Stresi Yönetimi.....	11
3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....	13
3.1. İş-Aile Çatışması Kavramı.....	13
3.2. İş-Aile Çatışması Yönleri.....	14

3.2.1. İş-Aile Çatışması	14
3.2.2. Aile–İş Çatışması.....	15
3.3. İş-Aile Çatışması Türleri.....	15
3.3.1. Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar	16
3.3.2. Gerginlik Esasına Dayanan Çatışmalar	16
3.3.3. Davranış Esasına Dayanan Çatışmalar	17
3.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	17
3.4.1. Kişisel Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler	17
3.4.1.1. Cinsiyet	17
3.4.1.2. Yaş	18
3.4.1.3. Eğitim Durumu	18
3.4.1.4. Kişilik Özellikleri	18
3.4.2. Ailevi Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler	19
3.4.2.1. Medeni durum.....	19
3.4.3. İşle İlgili Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler	19
3.5. İş-Aile Çatışması Kuramları	19
3.5.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı	19
3.5.2. Telafi Kuramı	20
3.5.3. Katkı Kuramı	20
3.5.4. Taşma Kuramı	20
3.5.5. Çatışma Kuramı	20
3.6. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	21
3.6.1. Bireysel Sonuçlar.....	21
3.6.2. Örgütsel Sonuçlar	22
3.7. İş Stresi ve İş-Aile Çatışması İlişkisi	22
4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	25
4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	25
4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	26
4.2.1. Bireysel Faktörler	26
4.2.2. Örgütsel Faktörler.....	27
4.3. İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları	27
4.4. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	28
5. İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA	31
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	31

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	31
5.3. Araştırmanın Metodolojisi	33
5.3.1. Evrenin Belirlenmesi ve Örneklemi	33
5.3.2. Veri Toplama Araçları	33
5.3.3. Veri Analizi	34
5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	35
5.5. Araştırmanın Bulguları	35
5.5.1. Demografik Bulgular	35
5.5.2. Betimsel İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Bulguları	37
5.5.3. Sağlık Çalışanlarının İş stresleri ile Demografik Faktörler Arasındaki Farklılığın Analizi	38
5.6. Korelasyon Analiz Bulguları	40
6. SONUÇ VE TARTIŞMA	42
KAYNAKÇA	46
EKLER	56
ETİK KURUL KARARI	60
ÖZGEÇMİŞ	64

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. İşten ayrılma niyeti sonuçları.....	27
Tablo 2. Ölçeğin normallik testleri	35
Tablo 3. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre dağılımı.....	36
Tablo 4. Katılımcıların medeni durum, görev, hizmet süresi ve çalışma süresine göre dağılımı	37
Tablo 5. Tanımlayıcı istatistikler ve cronbach alpha değerleri	37
Tablo 6. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile cinsiyetleri arasındaki farklılık	38
Tablo 7. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile medeni durumları arasındaki farklılık	38
Tablo 8. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile eğitim durumları arasındaki farklılık	39
Tablo 9. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile görev durumları arasındaki farklılık	39
Tablo.10. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile mesleki hizmet süreleri arasındaki farklılık	40
Tablo 11. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile çalışma süreleri arasındaki farklılık	40
Tablo 12. İş stresi, iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti boyutları arasındaki korelasyon analiz bulguları.....	41

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezler	32
---	----



EKLER DİZİNİ

Ek 1.Anket Formu.....	56
Ek 2.Demografik Bilgiler Formu	57



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

NOSH	: Amerika ulusal iş güvenliği ve sağlığı kurumu
Spss	: Statistical package for the social sciences



1. GİRİŞ

Sağlık sektörü, yirmi dört saat kesintisiz hizmetin devam etmesi gerekli olan, çalışanların yoğun iş temposuyla karşı karşıya kaldıkları, iş yükünün normalden daha fazla olduğu zorlu bir çalışma alanıdır. Bütün zorlu şartlara rağmen büyük emek ve fedakarlıkla görevlerini yerine getiren sağlık çalışanları kuşkusuz iş stresi ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Sağlık çalışanlarının örgütlerinde yaşadıkları iş stresinin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen bu araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın, birinci bölümünde stres hakkında kısa bilgiler verildikten sonra çalışanların örgütlerinde yaşadıkları iş stresi hakkında genel bilgiler verilmiştir. Bu bilgiler; iş stresi tanımı, belirtileri, türleri ve kaynakları, iş stresinin aşamaları, sonuçları ve iş stresi yönetiminden oluşmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; iş-aile yaşam çatışmasının kavramsal açıklaması, iş-aile çatışması yönleri, nedenleri, çatışma türleri, çatışma kuramları ve sonuçlarına değinilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise, işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve işten ayrılma niyetinin sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde; metodoloji başlığı adı altında, araştırmanın amacı, yöntemi, modeli, hipotezleri, evren ve örneklem ve veri toplama araçları konularına yer verilmiştir.

Son bölümde ise, elde edilen veriler analiz edilerek, bulgular sonuç ve öneriler bölümünde yorumlanmıştır.

2. İŞ STRESİ

2.1. Stres Kavramı

Geçmişten günümüze kadar hayatın her aşamasında karşımıza çıkan stres kavramını incelediğimizde tarih boyunca insanoğlunun stres duygusuyla karşılaştığı ve bu duyguyla başa çıkmaya çalıştığını görmekteyiz. Bilim dünyasının stres kavramından bahsetmesi ise 18. yüzyıldan sonra gerçekleşmiştir (Can vd., 2015).

Stres kelimesi incelendiğinde Latince kökenli olup “estricia” kelimesinden türetilmiş olduğu görülmektedir. 17. yüzyılda yaşayan toplumlar stresi daha çok sıkıntı, hüzn, gam, yıkım anlamlarında kullanırken, 18. ve 19. yüzyıllarda yaşayan toplumlar ise stresi, bireylerin fiziksel ve ruhsal yapılarını zorlayan, üzerlerinde baskı oluşturan bir ifade olarak kullanmışlardır.

Geçmişten bugüne kadar stresin farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde birçok tanımı yapılmıştır. Ancak stres kavramı Hans Selye’nin (1936) “Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome)” adlı çalışması, araştırmacılarda büyük merak uyandırmış ve bilim dünyasında yerini almıştır (Jones ve Bright, 2001). Buna göre Selye stresi insan bedeninin karşılaştığı uyaranlara verdiği bir dizi tepkiler bütünü olarak tanımlarken bireylerde stres reaksiyonunun oluşmasına sebep olan uyarıcıları da “stresör” olarak tanımlamıştır (Selye, 1936: 32).

Bütün bunların sonucu olarak ortaya çıkan stres kavramı, çeşitli unsurlar nedeniyle bireylerin ya da objelerin yapısına zarar vermesini önleyecek olan dayanma gücünü ifade eden bir kelime olarak karşımıza çıkmaktadır (Güçlü, 2001: 92).

Yapılan araştırmalar doğrultusunda bireylerde fiziksel veya psikolojik bir uyarıcının stresin ortaya çıkmasına sebep olduğu anlaşılmaktadır (Işıkhana, 2017: 19).

Bunun yanında stresin ortaya çıkmasına neden olan uyarıcılar kadar, strese maruz kalan bireyin bu durumu nasıl anlayıp algıladığı ve kişinin bu durumdan nasıl kurtulabileceğini bilmesi ve oluşan bu süreci yönetmesi, ortaya çıkabilecek sorunlar açısından önemli olmaktadır (Güler, 2008).

Stresle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmacıların yalnızca stresin zararlı ve istenmeyen etkilerinin üzerinde durmadığı aynı zamanda stresin olumlu etkilerinden de bahsedildiği görülmektedir. Bu doğrultuda bireylerdeki etkilerine göre olumlu (eustress) ve olumsuz (distress) olmak üzere stresin iki türü bulunmaktadır (Selye, 1974:3).

Bunlardan olumlu stres olarak bahsedilen iyi stres bireylerin stres karşısında direnç gösterip, stresin etkileriyle başa çıkmaya çalışarak vücudunu korumaya çalışmasıdır. Bunun sonucunda birey stresle her karşılaştığında daha önceki deneyimlerini hatırlayarak, stresle yeniden nasıl mücadele edeceğini ve buna karşı nasıl direnç geliştireceğini öğrenir. Buda stresin birey üzerinde gösterdiği iyi ve yapıcı etkilerindendir (Işıkhani, 2017; 47).

Olumsuz stres olarak adlandırılan kötü stres ise bireyleri zorlayan, onların kapasitelerini engelleyip, iş devir hızında artışın oluşmasına sebep olan, çalışanların verim düzeylerini azaltıcı etkisi bulunmaktadır. Ayrıca olumsuz stres, bireylerin işe devam etmek istememesi ve iş kazalarının artması gibi istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir (Schuler, 1982; akt., Tozkoparan, 2019: 8). Böylece yaşantımızın her safhasında karşımıza çıkan ve türlü türlü etkilere sebep olan stres’ in bireylerin üzerinde kötü etkileri olduğu kadar iyi etkilerinin de olduğu anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte Selye (1936) yılında bazı laboratuvar deneyleri gerçekleştirmiş ve bu çalışmalar sonucunda strese neden olan birbirinden farklı birçok etkene insan vücudunun tepki gösterdiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan bu tepkilere “Genel Uyum Sendromu”adını veren Selye (1936) aynı isimli çalışmasında; ortaya çıkan bu tepkilerin, bireylerin sinir sistemi ile endokrin sisteminde meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıktığı görüşünü savunmuş ve bu süreci alarm aşaması, direnç aşaması ve tükenme aşaması olmak üzere üç bölümde incelemiştir (Jones ve Bright, 2001).

İnsan vücudu stresle karşı karşıya geldiğinde devreye giren ilk aşama alarm aşamasıdır ve bu aşamada vücut kimyasında değişimler meydana gelmektedir. Birey bu aşamada stresle mücadele edip edemeyeceğinin kararını verecektir. Yani birey strese karşı “savaş ya da kaç” cevabını oluşturacaktır (Şahin, 1998).

Alarm aşamasından sonraki bir üst seviye olan direnç aşamasında ise, bireyde stresin etkileri devam etmektedir. Stresle mücadele etmeye çalışan birey stres karşısında direnir, stresle savaşma eğilimi gösterir. Bunun sonucunda bazı bireyler stresle kolaylıkla mücadele edebilirken, bazıları ise bu mücadelede başarısız olabilirler. Stresle başa çıkmaya uğraşan birey, ortaya çıkan farklı stres etkenlerinin de etkisi altında kalarak dayanma gücünü giderek yitirmeye başlar. Birey, stresin yarattığı bu olumsuz durumdan kurtulup normale dönmek için çaba gösterir. Eğer bunu başaramazsa vücut giderek gücünü kaybeder ve son aşama olan tükenme aşamasına geçer (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Tükenme aşamasında, stresle başa çıkmayı başaramayarak, stres karşısında savunmasız kalan bireyde, bazı fiziksel ve ruhsal olumsuz etkiler meydana geldiği görülmektedir. Uzun süreli strese maruz kalan bireylerde yavaş yavaş tükenme belirtilerinin olduğu gözlenmektedir (Tülle, 2020: 23). Eğer tükenme aşamasında birey, stresle mücadele ettiği gücü kaybetmişse ölüm bile gerçekleşebilmektedir (Eşsizoglu vd., 2013: 12).

2.2. İş Stresi Kavramı

Gelişen toplumlarda son yıllarda zamanının büyük çoğunluğunu giderek karmaşıklaşan örgütlerinde geçiren işveren ya da çalışan bireyler ortaya çıkan farklı nedenlerden kaynaklı iş stresi yaşarlar (Yıldız, 2013: 3). İş stresi, çalışanların iş veya aile hayatındaki sorumlulukların beraberinde getirdiği problemlerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır (Şenyigit, 2004).

Örgütteki mevcut çalışma şartlarının sebep olduğu bazı nedenlerden dolayı oluşan iş stresi çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler meydana getirir (Aydın, 2008: 19).

Literatürde, çalışan bireylerin çalıştıkları örgütlerinden kaynaklı gerilim, endişe ve üzüntünün meydana gelmesi olarak tanımlanan iş stresi;

Örgütün, çalışanlardan beklentileri ile bireylerin beklentilerinin birbirleriyle ters düşmesi sonucunda birey üzerinde yıkıcı etkilere sahip bazı olumsuzlukların meydana gelmesine neden olmaktadır.

Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu iş stresini, “işten kaynaklı taleplerin çalışanın yeteneği, kaynakları veya ihtiyaçlarının birbirleri ile uyumunda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler” şeklinde tanımlamıştır (NIOSH, 1998; 6).

Bu doğrultuda yapılan araştırmalar genellikle stresin olumsuz ve yıkıcı etkilerini konu alırken az miktardaki stresin kişilere enerji verdiği ve motivasyonu artırdığı son zamanlardaki araştırmalarla da ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun yanında fazla miktarda hissedilen stres ise bireylerde fiziksel, ruhsal, bilişsel ve davranışsal bozuklukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı bu olumsuzluklar örgüt içindeki çalışma performansını ve aynı zamanda da örgüte yapacağı katkı düzeyini de azaltacaktır. Bireyin yaşadığı stres sonrası ortaya çıkan kişisel çatışmalar ve üstlendiği görevi yerine getirememesi sebebiyle de örgütündeki iş arkadaşları da var olan durumdan olumsuz yönde etkilenecektir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 49).

Çalışanların iş ortamında yaşadıkları iş stresi incelendiğinde dört fonksiyonunun önemli olduğu görülmektedir (Güney, 2020). Bunlar;

- Yaptığımız iş, yaşamımızda büyük oranda stres kaynağıdır ve bu nedenle çalışanların yeteneklerini kısıtlayarak zorlayıcı etki oluşturup, onları baskı altına alır.

- İş yaşantımız dışındaki nedenlerden ortaya çıkan stresörler belli bir süre sonunda çalışan bireylerin iş yaşamını da olumsuz yönde etkilemeye başlar.

- Bireyler ortaya çıkan stresli durumları işleriyle hafifletmeye veya yok etmeye çalışabilirler.

- Çalışanların işteki başarılarının düşmesi stresin var olduğunu göstermektedir.

Verilen bu bilgilerden de anlaşıldığı üzere stres, geçmişten günümüze kadar giderek artan, zarar verici ve yıkıcı etkisiyle hayatımızda yer almaya devam etmektedir. Dünyada yaşanan gelişmeler, hızlı değişimler, ekonomik sıkıntılar, salgınlar, iç ve dış karışıklıklar, savaşlar vb. nedenler insanların daha çok stresle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda da stres kaynaklı birçok fiziksel ve ruhsal hastalıkların ortaya çıkması kaçınılmaz bir durum olmaktadır. Bu sorunlarla karşı karşıya kalan bireylerin yaşam kalitesinde düşüşler meydana gelmektedir. İnsan vücudunun stres karşısında gösterdiği tepkiler kişiden kişiye değişiklik göstermektedir.

Baltaşlara göre stres sonucu oluşan tepkiler şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 2008).

- Bireylerin davranışlarında bazı değişikliklerin göze çarpması,
- Muhakeme yeteneğinden yavaş yavaş uzaklaşılması,
- Bireylerin olumsuz düşünceleri sahip olması, kendini değersiz görmesi,
- Karar vermede yaşanan güçlükler,
- Kişilerin iyi olanı seçmeden uzaklaşması, daha garanti olanı seçmesi,
- Aşırı güven ya da güvensizlik,
- Aşırı panik olma ya da aşırı ilgisiz davranışlar,
- Yazma ve konuşmada kopukluk olması, net olamama, kendini yeterince ifade edememe,

- Titiz davranışlarda artış olması, uykusuzluk sorunları yaşaması, sağlık konularına yoğun ilginin oluşması,

- Kötü alışkanlıklara isteğinin artış göstermesi,
- Yaptığı yanlışları devamlı düşünmek, içine dönük yaşamak,
- Şiddete yatkınlık, öfke ve kızgınlık nöbetleri,
- Ölmek ve intihar etmek istemesi,

2.3. İş Stresi Belirtileri

Stresin oluşması kişiden kişiye farklılık göstermesine rağmen stres sonrasında vücudumuzda meydana gelen stres belirtileri genellikle büyük benzerlikler göstermektedir. Literatürde stres sonrası görülen belirtiler üç başlık halinde incelenmektedir. Bunlar fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtilerdir (Sökmen, 2005: 5).

2.3.1. Fiziksel Belirtiler

Bireylerde yaygın olarak görülen fiziksel belirtiler; gerginliğe bağlı kas, baş, boyun ve sırt ağrıları, kendini halsiz ve yorgun hissetme, uyku sorunları yaşama ve geceleri diş gıcırdatma, yeme alışkanlıklarında ki göze çarpan değişiklikler, iştah azalması ve kiloda düşüşlerin olması, hazımsızlık gibi mide bağırsak şikayetlerinin ile tansiyon değerlerinde değişiklikler gibi belirtiler yaygın olarak görülmektedir

(Beru vd., 2015: 951; Güçlü, 2001: 95; Güney, 2015: 313; Tengilimoğlu vd., 2020: 324; akt., Uzunbacak, 2021: 17).

2.3.2. Zihinsel Belirtiler

Kişilerin yaşadıkları stres fiziksel sağlığını etkilediği gibi zihinsel olarak da sağlığını olumsuz olarak etkiler. Bireyler uzun süreli strese maruz kaldıklarında hafıza problemleri yaşayabilirler. Unutkanlık, yapılan işe dikkat verememe ve konsantrasyon olmada zorluk yaşanması, algılamada zayıflık, zihinsel karışıklığın oluşması gibi belirtiler görülmektedir (Tengilimoğlu vd., 2020).

2.3.3. Sosyal Belirtiler

Stresin sebep olduğu sosyal belirtiler ele alındığında ise stresin, birçok önemli etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Stres bireylerin sosyal ilişkilerinin zayıflaması yada kopması, kişilerin yalnızlaşıp içine kapanması, verdikleri sözleri yerine getirememesi, uyumsuzluk, genel anlamda isteksizlik, ve zararlı alışkanlıklar edinme şeklinde kendini göstermektedir (Pehlivan, 1995: 51-54; Tengilimoğlu vd., 2020).

2.4. İş Stresi Kaynakları

İş stresinin bilinen birçok nedeni bulunmaktadır. Genel iş stresinin nedenleri üç ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar; bireysel nedenler, örgütsel nedenler ve çevresel nedenlerdir.

2.4.1. Bireysel Nedenler

Strese neden olan bireysel nedenlerin başında bireyin kişilik yapısı gelmektedir. Stresle kişilik arasında ki ilişki incelendiğinde bireylerin sahip oldukları kişilik tipinin stresle mücadele etmede önemli olduğunu göstermektedir. A ve B kişilik tipine sahip bireyler stres duygusunu birbirlerinden farklı hissedip farklı şekillerde tepkiler gösterirler. A kişilik tipine sahip bireyler oldukça sabırsız olup, birden fazla işle uğraşırlar. Kontrol duygusunu kaybetmekten korkan, planları dışına çıkmaktan hoşlanmayan, rekabet duygusunu seven, her şeyde hızlı davranan bireylerdir. B kişilik tipindeki bireyler ise A kişilik tipinin tersine yavaş hareket eden, ayrıntıları önemsemeyen, rekabet duygusundan uzak, sakin mizaçlı kişilerdir (Tutar, 2021). Bu doğrultuda bireyin kişilik yapısının aynı zamanda stresin kaynağı olabileceği anlamını da taşımaktadır. Bu durumda bireylerin fiziksel, ruhsal ve kişilik yapılarının stresi hissetme de ve hayatlarına yansıtma da belirleyici olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile her bireyin stresi algılama ve yorumlama düzeyi birbirinden bağımsız olarak farklılık gösterebilir. Kimi bireyler stresi en yüksek seviyede hissederken, kimileri ise daha düşük seviyelerde ya da hiç hissetmeyebilirler (Düzgün, 2014).

Sonuç olarak, olaylar karşısında hakimiyet duygusunu kaybetmeyen bireylerin, stresli durumlarla çok daha iyi mücadele edip stresten daha az etkilendikleri görülmektedir. Diğer taraftan hakimiyet duygusu zayıf olan bireylerin ise yaşanan bu olumsuzluklardan daha fazla etkilendikleri anlaşılmaktadır (Troup ve Dewe, 2002: 342; akt., Özlü, 2021: 25).

Ayrıca, bireylerin cinsiyeti, yaş durumları, sahip oldukları yaşam tarzları ve alışkanlıkları, yaşadıkları aile ve toplumun yapısı, sosyoekonomik düzeyleri gibi nedenler iş stresi algı seviyesini etkileyen diğer önemli faktörler arasında bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2008; Yıldırım, 2010: 3; Eren, 2004).

2.4.2. Örgütsel Nedenler

Her geçen gün daha da büyüyen yapıları karmaşılaşan örgütlerde çalışan bireyler, yoğun iş stresine maruz kalırlar. Kalınan bu maruziyet çalışanlarda ve örgütlerinde bazı istenmeyen durumlara sebep olmaktadır. İş stresine sebep olan faktörleri araştırmacılar birbirinden farklı sınıflandırmışlardır. Buna göre örgütsel stresin nedenleri iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlardan ilki; örgütün politika yapısından kaynaklı nedenler iken, diğeri ise; örgütün yapısından kaynaklı nedenlerdir (Ertekin, 1993).

Örgütün politika yapısından kaynaklı nedenleri incelediğimizde, çalışanlar arasındaki ücret dağılımındaki adaletsiz yaklaşımlar, uygulanan yöntemlerdeki çelişkiler, çalışanlar da yer değişikliklerin tekrarlanması, ödüllendirme de adaletsiz davranılması, çalışanları zorlayan kuralların geçerli olması, iş grupları arasında yapılan değiştirmeler, çalışma ortamının fiziki yetersizliği ve uygunsuz olması, çalışanların kimyasal madde ve radyasyona maruz kalması, aydınlatma sistemlerinin yetersiz kalması, çalışma ortamının aşırı kalabalık olması ve şiddetli gürültüye maruz kalma, ortamın ısı dengesinin sağlanamaması ve iş kazalarının meydana gelmesi ve oluş sıklığı vb. nedenler çalışanların iş stresini algılama düzeylerini büyük oranda etkilemektedir.

Örgütün yapısından kaynaklanan nedenleri ele aldığımızda ise, örgüt içinde yeterli iletişimin olmayışı, başarıyı ölçmede yapılan yanlışlıklar, birimler arası yaşanan anlaşmazlıklar, organizasyonların birbirlerine bağımlı olmaları, çalışanların alınan kararlara dahil edilmemeleri, terfi imkanlarının az olması, denetimde adaletsiz yaklaşımlar ve beraberinde zafiyetleri barındırması ile gereksiz uygulamaların çokluğu gibi nedenler örgütsel stresin kaynakları arasında yer almaktadır (Ertekin, 1993).

2.4.3. Çevresel Nedenler

Bireylerde iş stresine sebep olan bireysel ve örgütsel nedenler kadar önemli olan diğer bir konuda çevresel nedenlerdir. Çevresiyle sürekli iletişim halinde olan birey etrafında meydana gelen bütün olumsuzluklardan etkilenir. Çevresel stres kaynakları arasında dünyada gerçekleşen ekonomik bunalımlar, ülkeler arasındaki savaşlar, ortaya çıkan salgın hastalıklar, yaşadıkları toplumlarda güvenlik zafiyetinin oluşması ve kişilerin can ve mal güvenliğinin tehdit edilmesi, dünyadaki teknolojinin hızla değişmesi gibi birçok neden bireylerde iş stresinin oluşmasına neden olmaktadır (Eren, 2012). Ayrıca özellikle son yıllarda bireylerin üzerlerindeki baskıyı artırıp daha fazla stres oluşmasına neden olan stres kaynaklarının, ekonomik, siyasal ve teknoloji alanında uygulanan politikalardan kaynaklandığı da bilinmektedir (Şahverdioğlu, 2019: 56).

2.5. İş Stresi Sonuçları

Örgütlerinde iş stresine maruz kalan bireylerin, stresin oluşmasını önleyecek tedbirleri alarak, ortaya çıkan stres belirtilerinin etkilerini azaltıp, stresle mücadele etmeye çalışması ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları önlemek için büyük önem taşımaktadır. Stresle mücadele etmede uygun tedbirleri alamayarak başarılı olamayan kişilerde, stresin yıkıcı etkisi daha fazla ortaya çıkmaktadır (Eren, 2012:). Bu

doğrultuda literatürde iş stresinin çalışanlar üzerindeki sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Bunlar;

2.5.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları

Genel olarak stresin bireylerin üzerlerinde baskı yaratıp, onları fiziksel ve ruhsal açıdan zorlayan, yoran bir etkisi bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu etkiler, kişilerin aile ve iş yaşamında yerine getirmek zorunda oldukları görevleri engelleyici özelliktedirler. Literatürde stresin neden olduğu bireysel sonuçlar; fiziksel, ruhsal ve davranışsal olarak üç başlık altında incelenmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz: 2002). Bunlar;

2.5.1.1. Fiziksel Sonuçlar

Çalışan bireylerin örgütlerinde, uzun süreli strese maruz kalmaları sonucunda istenmeyen birtakım fiziksel belirtiler ortaya çıkmaktadır. Stres sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkiler kişilerin hayatlarında bazı olumsuzluklara neden olup ayrıca, kişilerin hayat kalitesinde azalmalara neden olmaktadır (Uğur, 2005). Uzun süreli ve yüksek seviyede stresle karşı karşıya kalan çalışanlarda aşağıda belirtilen değişiklikler görülmektedir. Bunlar;

- Stresli bireyler baş, boyun, sırt ve kas ağrılarından şikayet ederler,
- Stres seviyesi yüksek olan bireylerin yüksek tansiyon ve kalp hastalık riskleri diğer bireylere göre daha da fazladır,
- Stres, bireylerde kan şekeri seviyesini yükselterek diyabet riskini artırır,
- Strese uzun süreli maruz kalan bireylerde kanser görülme risk oranı daha fazladır,
- Stresli bireylerde iç organ hastalıkları ve çeşitli deri hastalıkları oluşabilir.

2.5.1.2. Ruhsal Sonuçlar

Stres sonucunda vücudumuzda fiziksel belirtilerin yanı sıra bazı ruhsal belirtilerde ortaya çıkmaktadır. Karşılaştıkları stres etkenine karşı bireylerin göstermiş olduğu uyum sağlama çabaları, insan vücudunun kaynaklarının azalmasına neden olarak bireylerde bazı ruhsal belirtilerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Işıksan, 2017: 117). Bireylerde ortaya çıkan ruhsal belirtilerden bazıları ise şunlardır;

- Stresli bireylerin kaygı seviyeleri normalden daha yüksektir,
- Stresle karşı karşıya kalan bireyler ruhsal olarak hastalıklara daha çok açıktırlar,

- Stres, bireylerin korku ve endişe duygularının açığa çıkmasına neden olur,
- Stresli kişilerde uyku bozuklukları yaygın olarak görülmektedir,
- Uzun süreli stres bireylerde duygu-durum bozuklukları ve depresyon görülmesine neden olmaktadır.

2.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Stresin kişiler üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkileri dışında istenmeyen bazı davranışsal etkileri de görülmektedir. Stres karşısında bireyler birbirinden farklı davranışsal tepkiler göstermektedirler. Stres sonucunda verilen bu tepkiler bireyleri geçici olarak rahatlatır da, aslında onarılması güç olan hataların oluşmasına neden olmaktadır (Ülkü, 2017).

- Stres, yeme alışkanlıklarında değişikliklere ve bozulmalara neden olabilir,
- Stres, bireylerin zararlı madde alışkanlıkları edinmesine yol açabilir,
- Stresli kişiler öfkelerini daha güç kontrol etmektedirler,
- Stres, kişilerin hayata karşı daha isteksiz hale gelmesine yol açmaktadır.

2.5.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

Çalışanların iş yaşamlarında algıladıkları iş stresinin neden olduğu bazı örgütsel sonuçlar bulunmaktadır (Işıkhani; 2017). Çalışanlar iş yerlerinde farklı birçok nedenden dolayı iş stresi yaşayabilirler. Stresin kaynağı hangi sebep olursa olsun her birey stresi farklı düzeyde hissedip hayatına yansıtır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 285). Bunun sonucu olarak iş stresinin neden olduğu bazı örgütsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2021). Bunlar;

- İş stresi, çalışanların davranışlarını olumsuz olarak etkileyerek, örgüt içinde anlaşmazlıkların oluşmasına,
- Örgüt içinde iş veriminin düşmesine,
- Çalışanların var olan kapasitelerini göstermelerini engelleyici etkisinin oluşmasına,
- İşe devam etme konusunda zorlukların yaşanmasına ve devam etmesi durumunda çalışanların işten ayrılma davranışı göstermesine neden olabilir.

İş stresinin neden olduğu örgütsel sonuçlar incelendiğinde iş stresini yaşayan çalışanların performanslarında düşüşlerin yaşandığı kabul edilmektedir (Gül, 2007: 329). Örgütlerinde iş stresini yaşayan çalışanlar işlerine yeterince konsantre olamadıklarından verim düzeyinde azalmalar ve yaptıkları işlerin kalitesinde düşmeler

oluşmaktadır (Tüllef, 2020). Günümüz şartlarında örgütlerde sürekliliğin devam edebilmesi için yöneticilere bazı sorumluluklar düşmektedir. Bu amaçla çalışanların iş stresinden korunmuş olmaları önemli kazanımlar anlamı taşıdığından örgütlerin bu yaklaşımı benimsemeleri büyük önem taşımaktadır (Gül, 2007: 329).

İş stresinin neden olduğu diğer önemli sonuçta çalışanların iş gücü devir hızında artışların meydana gelmesidir. Örgütte, çalışanların gereksinimlerine uygun olarak cevap veremeyen yaklaşımların benimsenmesi örgüt çalışanlarında iş stresinin ortaya çıkmasına neden olur. İşinden yeterince doyum alamayan çalışanın performansı düşmektedir. Bunun sonucunda da örgütünden ayrılmak isteyen çalışan yeni bir iş imkanı bularak örgütünden ayrılmayı istemektedir (Pehlivan, 1995).

Birçok araştırma göstermiştir ki iş stresinin istenmeyen diğer bir sonucunda çalışanlarda işe devam etme konusunda sorunların ortaya çıkmasıdır. Çalışanların işten kaçma davranışları sergilemeleri örgütün etkinliğinin devam etmesi için önemli bir konudur (Baysal, 1985). Böylece örgütlerinde maruz kaldıkları iş stresinden kaçmak isteyen çalışanlar çeşitli nedenleri ileri sürerek işe devamsızlık davranışı sergileyebilirler (Dubrin, 1998; akt., Işıkhani, 2017: 137).

Örgütlerde meydana gelen iş kazaları da istenmeyen diğer örgütsel sonuçlar arasında yer almaktadır. Bilindiği üzere stresin zihinsel ve davranışsal durum üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu sebeple strese maruz kalan çalışan bireylerde işine yeterince dikkat gösterememe ve yeterince konsantre olamama, dalgınlık gibi davranışlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bireylerin uygun olmayan koşullar altında çalışması veya iş yükünün fazla olması gibi nedenler çalışanlarda yorgunluk belirtilerinin ortaya çıkmasına neden olur. Bunun sonucunda da çalışanlar örgütlerinde sıklıkla iş kazaları yaşamaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 101).

2.6. İş Stresi Yönetimi

Günlük hayatımızda sıklıkla karşılaştığımız stresle başa çıkıp mücadele etmek, stres duygusu üzerinde kontrol sağlayabilmek veya stresi iyi yönetmek bireylerin beden ve ruh sağlığının korunması için oldukça önemlidir (Can vd. 2015: 235). Bu doğrultuda bireylerin hissettikleri stres seviyesi oldukça önemlidir. Örgüt ve çalışanlar için stresin normal seviyenin üzerinde veya normal seviyenin altında olması meydana getireceği olumsuz durumlar için oldukça önemlidir. Stres seviyesinin artıp azalması çalışanların iş verim düzeyine etki etmektedir. Bireylerde istenilen stres düzeyi normal seviyelerde seyrettiği sürece çalışanların iş performansını artırdığı, çalışanların daha ilgili ve istekli olduğu gözlenmiştir. Stres seviyesinin artış gösterdiği durumlarda ise çalışanlar iş

veriminde düşüşler yaşayıp, bireylerde istenmeyen bazı belirtiler gözlenmektedir. Bunlar baş, sırt, kas ağrıları, mide- bağırsak sorunları, kardiovasküler sistem hastalıkları, tansiyon yükselmesi, diyabet gibi bedensel oluşabileceği gibi sosyalleşmede azalma, ilgisiz ve isteksiz olma, konsantre olamama, huzursuzluk, uyku ve yeme alışkanlıklarında bozulmalar gibi ruhsal ve davranışsal olarak bireyde kendini gösterebilir (Durna, 2004).



3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

3.1. İş-Aile Çatışması Kavramı

Çalışanların iş ve aile hayatlarında yerine getirmek zorunda oldukları birçok sorumlulukları vardır. Bireyler bu sorumluluklarını yerine getirirken iki önemli yaşam alanı arasında dengeyi kurmak konusunda bir takım güçlüklerle karşılaşabilirler. Yapılan araştırmalar doğrultusunda, özellikle sanayi devriminden sonra meydana gelen değişimler, yaşanan gelişmeler örgütlerin; iş, çalışma hayatı ve insan kavramı konularında farklı bakış açıları geliştirmesine yardımcı olurken aynı zamanda da araştırmacıların yönünün değişip bu kavramlar üzerine yoğunlaşmalarına sebep olmuştur.

Sanayi devriminden önce örgütler, çalışanlarından olabildiğince kar ve üst düzeyde verimlilik beklerken sanayi devrimi sonrasında örgütler, yapılan araştırmaların da etkisiyle insan odaklı yaklaşım izlemişlerdir. Bu doğrultuda yapılan araştırmalarda göstermiştir ki örgütlerde verimliliği artıran en önemli etkenlerin başında örgütünü seven, aidiyet duygusunu kazanmış mutlu çalışanların bulunması gelmektedir (Göktaş ve Yenihan, 2019).

Literatürde iş-aile çatışmasıyla bağlantısı olduğu düşünülen birçok kavram bulunmaktadır. Bunlar arasında yer alan iş kavramını incelediğimizde bireylerin, belirlenmiş ücret karşılığında yaşamlarını sürdürebilmeleri için kendi evi dışında yerine getirdiği çalışma şekli olarak tanımlanıp yer aldığını, iş kavramıyla bağlantılı olan aile kavramını incelediğimizde ise en az iki kişiden oluşan ve yaşamlarını birbirine bağlı şekilde sürdüren en küçük sosyal topluluk' tur şeklinde literatürde yer bulduğunu görmekteyiz. Birçok araştırmacı da bu iki kavramın birbirleri üzerindeki etkilerini ve her iki kavramın birbirleriyle olan ilişkilerini incelemiş ve literatüre katkıda bulunmuşlardır (Allen vd., 2000).

Özellikle son yıllarda kadınların iş yaşamına daha fazla katılım sağlamaları aslında birçok sorunlarında beraberinde getirmiştir. Aile yaşamında görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmeye çalışan kadın çalışanlar, iş hayatındaki sorumluluklarını da aynı anda yürütmeye çalışmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların ev ve iş ortamında yerine getirmek zorunda olduğu görevler birbirinden oldukça farklıdır. Kadının sorumlu olduğu birbirinden farklı ve sahip olduğu çoklu roller, ev ve iş ortamında istenen dengenin korunamayıp, olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Dolayısıyla da ortaya çıkan bu dengesiz durum, çalışanların iş ve aile hayatlarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Güney, 2011). İş-aile çatışması, bireyler çoklu rollere sahipse yani birden fazla role sahipse hem çalışan, hem anne-baba ve eş ise bu durumlarda daha fazla ortaya çıkar (Dubrin, 1997: 116). Bunun yanında çalışanların iş-aile çatışmasına sebep olabilecek farklı birçok faktör de bulunmaktadır.

İlgili alan yazısı incelendiğinde örgütsel davranış konusu içerisinde yer alan iş-aile çatışmasının farklı araştırmacılar tarafından farklı açılardan ele alınıp, farklı birçok tanımının yapıldığı görülmektedir. Literatürde yer alan tanımlardan bazıları ise şöyledir;

“İş ve aile sorumluluklarının eş zamanlı olarak ortaya çıkması sonucunda bireylerin, sorumluluklarından bazılarını daha fazla zaman ayırıp diğerlerini yerine getirememesinden kaynaklanan çatışma şekli” (Kahn vd., 1964: 19).

“Çalışanların iş ve aile hayatındaki yerine getirmek zorunda oldukları birbirinden farklı görevlerin birbirleriyle ters düşüp, çatışmanın ortaya çıkması” (Fron vd., 1992b: 723).

“Kişilerin iş ve aile hayatından kaynaklanan rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak birbirleriyle uyuşmaması durumunda ortaya çıkan, roller arasında karşılıklı olarak meydana gelen bir çatışma şekli” (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

“Kişilerin iş ve ailede ki rollerinin aynı zamanda ortaya çıkması nedeniyle roller arasında oluşan uyumsuzluk durumu” (Pasaruman ve Simmers, 2001: 28).

“Çalışma yaşamı ile ilgili görevlerin, aile ile ilgili faaliyetlerle karışması” durumu (Netenmeyer vd., 1996: 401).

Bu tanımlar doğrultusunda çalışan bireylerin hayatları üzerinde büyük etkisi olan iş-aile veya aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasında birçok etken bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu faktörler bireylerin sorumlu oldukları görevler arasında uyumsuzluk yaşamasına hem de bireyin görevini aksatarak onlara yetememesi durumunun oluşmasına neden olmaktadır.

3.2. İş-Aile Çatışması Yönleri

İlgili alan yazısı incelendiğinde iş-aile çatışmasına iki yönlü yaklaşıp “iş-aile çatışması” veya “aile-iş çatışması” biçiminde yer aldığı görülmektedir (Wayne vd., 2004).

3.2.1. İş-Aile Çatışması

Çalışan bireyler için iki önemli yaşam alanı mevcuttur. Bunlardan biri aile, diğeri ise iş hayatıdır. Bu yaşam alanından kaynaklı bireyin yapması zorunlu olduğu

birbirinden farklı birçok sorumlulukları bulunmaktadır. Aynı zamanda bu yaşam alanlarının birbiri üzerinde de büyük etkisi bulunmaktadır. Bireyin ailesinden kaynaklı görevler iş hayatını, işteki görevleri ise aile hayatındaki görevleri yerine getirmesini etkilemektedir. Bu anlamda dengenin sağlanıp korunabilmesi hem çok zor hem de bireyler için büyük önem taşımaktadır.

Eğer birey işteki görevlerinden dolayı ailesine karşı olan görevlerini yapmakta zorlanıyor veya yerine getiremiyor, bundan ötürü işten aileye yönelik çatışma meydana geliyorsa bu çatışma türüne iş-aile çatışması denmektedir (Zincirkıran, 2013: 78).

İş-Aile çatışması çalışan bireyin çoklu rollere sahip olduğu (eş, anne-baba, çocuk vb.) durumlarda ortaya çıkar (Dubrin, 1997: 116). Çatışmanın ortaya çıkış sebebi genellikle eş zamanlarda birbirine zıt birçok güdünün aynı zamanlarda hareket etmesinden oluşan durum şeklinde ifade edilir (Güney, 2011). Bu çatışma da, çalışan birey örgütünde yerine getirmesi gereken rol sorumluluğundan dolayı ailevi olarak üstlendiği rolleri yerine getiremez hale gelir. (Frone ve Cooper, 1992: 728).

3.2.2. Aile-İş Çatışması

Literatürde aile-iş çatışması, çalışan bireylerin aile hayatlarındaki sorumluluklarının işteki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesinden kaynaklanan, aile yaşamından iş yaşamına özgü olan çatışma türüdür şeklinde tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2005: 708). Diğer bir tanımda ise aile-iş çatışmasını bireyin, yaşamındaki ailedeki görevlerinin işteki görevlerini engellemesi olarak tanımlanmıştır (Turunç ve Çelik, 2010: 213). Bireyin çatışma yönü aileden işe yöneliktir ve yaşadığı çatışma sonucunda ortaya çıkan stres çalışanın işini olumsuz yönde etkilemektedir (Çakır, 2011: 17). Bu çatışmanın yaşanmasına aile içindeki birçok neden olurken en çok, her iki eşinde çalışıyor olması, aralarındaki görev dağılımları, çocuk sahibi olmaları, çocukların sağlık durumları, eşlerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin olması gibi durumlar aile-iş çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005).

3.3. İş-Aile Çatışması Türleri

Literatürde iş-aile çatışması üç grupta incelenmektedir (Greenhause ve Beutell, 1985: 77). Bunlar;

- Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar
- Gerginlik Esasına Dayanan Çatışmalar
- Davranış Esasına Dayanan Çatışmalar

3.3.1. Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar

Bireylerin iş ya da ailesindeki sahip olduğu rollerinden bazılarını yerine getirirken ayırdığı zamanın diğer rolleri için ayırdığı zamanı kısıtlı hale getirmesi sonucunda ortaya çıkan çatışma türüne zaman esasına dayanan çatışma denmektedir. Bu çatışma türünde esas mesele zamandır. Roller için harcanacak zamanın yeterli olmayışıdır (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009: 72; Öngel, 2019: 13). Kaynağını zaman sorunundan alan bu çatışmanın iki biçimde oluştuğunu ileri süren Greenhaus ve Beutell (1985)'a göre ilk olarak, kısıtlı zaman olmasından dolayı kişi bir rolü gerçekleştirmede diğer rolün gereklerine uymaya fiziksel olarak artık yetemediği durumlarda ortaya çıkar. İkinci çatışmanın oluşumu ise, kişi sahip olduğu rolün gereklerini fiziksel olarak yerine getirmeye çalışırken bile aslında zihinsel olarak diğer bir rolün gereklerini düşünüp, bu düşünceyle meşgul olduğu zaman oluşabileceğini ileri sürülmüştür (Greenhaus ve Beutell, 1985; Öngel, 2019: 13). Yapılan araştırmalarda, kişilerin evlilik durumu, evde küçük yaşta çocuk bulunması, geniş aile sahibi olmak, her iki eşinde çalışması gibi değişkenlerin zaman-kaynaklı çatışmaya neden olduğu belirlenmiştir (Barnes vd., 2012: 792; akt., Sözber, 2019: 6).

3.3.2. Gerginlik Esasına Dayanan Çatışmalar

Bireyler iş hayatında sahip olduğu roller sebebiyle yaşadıkları iş stresini, yorgunluğu, sinirlilik veya tükenmişlik durumlarını ailelerine yansıtmaları sonucu ortaya çıkan çatışma türüdür (Greenhaus ve Beuteel, 1985: 80). Bu çatışma türündeki varsayım göre, bireyin yerine getirmesi gereken bir rolün gerekleri, diğer rollerindeki sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırdığı durumlarda ortaya çıktığı yönündedir (Şirin, 2019).

İş veya örgütlerdeki nedenlerden kaynaklanan bu çatışma türünde çoğunlukla; çalışanlar ağır çalışma şartları ve fazla iş yükünden şikayet ederler. Örgüt yöneticilerinden veya mesai arkadaşlarından bekledikleri desteği göremezler. Çalışanların arkadaş ortamlarındaki ilişkilerin zayıf olmasından kaynaklanan gerginliklerin yaşanıp, çatışmaların oluşması ve örgütte alınan kararlara çalışanların dahil edilememesi bu türdeki çatışmaların nedenleri arasında gösterilmektedir. Gösterilen bu duygusal tepkiler kişinin ailesine karşı olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilir. Kişinin ailedeki rolünden kaynaklı aile içi stres, huzursuzluk, eşler arasında geçimsizlik, çocukların problemleri gibi sebeplerde kişinin işteki rolünü etkileyip aile içi ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilir (Greenhaus ve Beuteel, 1985).

3.3.3. Davranış Esasına Dayanan Çatışmalar

Çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki sergilemiş oldukları davranışların birbiriyle uyumsuz olmasından kaynaklanan çatışma türüdür. Davranışlar arasında oluşan bu uyumsuzluk giderilemez ise her iki roller arasında çatışma oluşması kaçınılmazdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışan bireyler örgütlerinde sergiledikleri davranışlarında herhangi bir değişiklik yapmadan aile hayatlarında da aynı davranışları sergiliyorlarsa bireylerin yaşantılarında çatışmalar yaşanacaktır (Turgut, 2011). Örgüt yöneticisi olan bir eş, iş yerinde çalışanlarına uyguladığı kuralları veya disiplini, evde yaşadığı bireylere de uygularsa sevgi ve şefkatin önemli değerler olduğu aile hayatında mutlaka çatışma yaşanacaktır (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009: 73).

3.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Literatürde iş-aile çatışmasına sebep olan nedenler üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar; kişisel nedenlerden kaynaklanan faktörler, aile ile ilgili nedenlerden kaynaklanan faktörler ve işle ilgili nedenlerden kaynaklanan faktörlerdir.

3.4.1. Kişisel Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler

İş-aile çatışmasına etki eden kişisel faktörler incelendiğinde, bireylerin yaşı, cinsiyeti, eğitim ve medeni durumlarının iş-aile veya aile-iş çatışması oluşumunda etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda farklı demografik özelliklere sahip bireylerin, iş-aile çatışması yaşaması bu olumsuz durumdan etkilenmesi bireyler arasında değişkenlik göstermektedir (Kowalski, 1998).

3.4.1.1. Cinsiyet

Kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasının erkeklere göre daha fazla olduğu yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (Duxburry ve Higgins, 1992: 62). İş-aile çatışması ile ilgili yapılan birçok araştırmada tespit edildiği üzere kadınların aile hayatlarında yerine getirmek zorunda oldukları sorumluluklar erkeklere oranla oldukça fazladır. Aile hayatında üstlendiği sorumlulukları yerine getirmeye uğraşan kadın çalışan, aynı zamanda iş hayatında da aktif bir şekilde bulunuyor ise, iki önemli yaşam alanı olan iş ve ev yaşantılarında ki görevlerini yerine getirmede sorunlar yaşayıp, iki alan arasında denge kurmada başarısız olabilmektedirler. Böylece iş stresine maruz kalan kadın çalışanlar yaşantılarında iş-aile çatışması yaşamaktadırlar (Carnicer vd., 2004: 471). Bundan da anlaşılacağı üzere kadınların iş hayatında bulunma oranları giderek artış gösterse de yine de kadınların ilk ve en önemli görevi ailedeki sorumluluklarını yerine

getirmekken, erkeklerin ise zamanlarının çoğunu işe ayırıp, ailesine ise daha az zaman ayırması olacaktır (Osherson ve Dill, 1983).

3.4.1.2. Yaş

İş-aile çatışmasının bireysel nedenlerinden bir diğeri de bireyin yaş durumudur. Yapılan araştırmalarda bireylerin yaş durumları ile çatışma düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak yaşları ilerleyen bireylerin çalıştıkları örgütlerde yaptıkları işle ilgili olarak kazanmış oldukları deneyimlerin payı olduğu veya örgütlerindeki çalışma koşullarını kabul edip bu koşullara uyum sağlamış olmaları, bireyin iş stresini daha az hissedip, işten kaynaklı oluşan sorunları aile hayatına yansıtmaması gösterilmektedir. Böylece stres seviyesi düşük olan birey iş-aile çatışmasını daha az yaşayacaktır (Giray ve Ergin, 2006). Ayrıca genç yaştaki bireylerin iş yaşamlarındaki planları hızla hayata geçirmek istemelerinden dolayı ortaya çıkan iş stresi daha fazla çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Martins vd., 2002: 400).

3.4.1.3. Eğitim Durumu

Çalışanların eğitim seviyesinin yüksek ya da düşük olması iş-aile çatışması yaşamasında belirleyici olmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütten beklentileri daha yüksek olup, aynı şekilde de eğitilmiş çalışanlardan örgütün beklentileri de daha fazla olmaktadır. Bu da çalışanların daha yoğun iş stresi algılamasına neden olur ve dolayısıyla daha fazla iş-aile çatışması ortaya çıkar (Hofäcker ve König, 2013). Örgütün eğitim seviyesi düşük olan çalışanlardan beklentilerinin az olması ve bu nedenle sorumluluğu az olan işlerde çalıştırılması da bireylerin çatışma yaşamasını engellemektedir (Şirin, 2019: 47).

3.4.1.4. Kişilik Özellikleri

Diğer önemli nedenler arasında gösterilen kişilik özellikleri iş-aile çatışmasının yaşanmasında önemli bir faktördür. Çatışma yaşayan bireylerin daha çok A tipi kişilik tipine sahip oldukları belirlenmiştir. A kişilik tipi günlük hayatında aceleci davranıp, hızlı yiyip içen, hızlı konuşan ve rekabetten hoşlanan kişilerdir. B kişilik tipi ise A kişilik tipinin tam tersi olup sakin yapılı, yavaş hareket eden, rahatına düşkün, rekabet duygusundan uzak ve kontrolü elinde tutan kişilerdir (Burke vd., 1979: 57).

3.4.2. Ailevi Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler

Araştırmalar doğrultusunda çatışma nedenleri arasında gösterilen ailevi nedenler arasında; kişilerin medeni durumları, evde yürütülmesi gerekli olan ev işleri, her iki eşin de çalışıyor olması ve evdeki çocuk sayısı, çocukların yaşları ve çocukların sorumluluklarının yerine getirilmesi ile eşler arasındaki iş bölümü gösterilmektedir (Taş, 2020: 10).

3.4.2.1. Medeni durum

İş-aile çatışmasını büyük oranda etkileyen, çalışanların evli veya bekar olmalarıdır. Evli çalışanların üstlendiği sorumluluklarla, bekar çalışanların sorumlulukları aynı oranda olmadığı için yaşadıkları iş-aile çatışmasında aynı düzeyde olmayacaktır. Bu doğrultuda evli kişiler, bekar kişilere göre daha fazla çatışma yaşamaktadırlar (Karatepe ve Kılıç, 2005). Bunun yanında eşlerin yaşadıkları tartışmalar ya da anlaşmazlıklar, bireylerin evliliklerinde mutsuz olmaları, ayrılma kararı almaları gibi nedenlerde iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Özmutaf, 2007: 48).

3.4.3. İşle İlgili Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler

İşle ilgili çatışma faktörleri incelendiğinde çalışanların iş yükünün gereğinden fazla olması, çalışanların rolleri arasında belirsizliklerin ve çatışmaların ortaya çıkması, iş ortamındaki gerginlikler ve neden olduğu iş stresi, çalışma saatlerinin uzun süreli ve düzensiz olması gibi nedenlerden ötürü bireyler sıklıkla çatışma yaşamaktadırlar (Sözber, 2019).

3.5. İş-Aile Çatışması Kuramları

3.5.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Çalışanın, işinde ki mevcut rollerinin gereklerini gerçekleştirmek üzere harcadığı fazla zaman eğer bireyin ailesine daha az zaman harcamasına neden oluyor ise bunun sonucunda bireylerde iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Tam tersi şekilde ise eğer kişi ailenin rol gereklerini gerçekleştirmek için daha çok zaman harcarsa bu iş ile ilgili rol sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırarak aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2001b: 156). Diğer bir ifadeyle çalışanlar; fazla zamanlarını işte ki rollerine ayırıp, ailesine yeterince zaman ayıramadıklarında çalışanların hayatlarında iş-aile kaynaklı çatışmalar görülürken, bunun tam tersi olduğunda ise

alışan ailedeki rollerine işteki rollerinden daha fazla zaman ayırıyorsa çalışanların hayatlarında aile-iş atışması ortaya çıkmaktadır (arıkı, 2001).

3.5.2. Telafi Kuramı

Literatürde denge kuramı olarak adlandırılan telafi kuramının bireylerin iř ve ailelerinden elde ettikleri yaşam tatminleri arasında ters yönlü bir ilişkinin ortaya çıkabileceği dūřünölmektedir (Toraman, 2009: 23). Telafi kuramına göre iř ve aile arasında ters yönlü bir baė vardır ve çalışanlar bir roldeki boşluğu diğer rol ile tatmin etmeye çalışırlar (Clark, 2000: 749). Bu bakış açısıyla telafi teorisi, bir alanın diğer alanda da benzer sonuçlar yaratacağını söyleyen taşma teorisinin tam tersidir. Bir diğer deyişle telafi teorisi, iř ve ya aile alanındaki olumsuz deneyimlerin etkisini diğer bir alandaki pozitif deneyimler yoluyla yok etme amacını taşıyan çabalardır. Böylece iř tatminsizliği yaşayan bir çalışanın işten çok aileye odaklanması gibi durumlar ortaya çıkabilir (Edwards ve Rothbard, 2000: 180).

3.5.3. Katkı Kuramı

Katkı kuramına göre her iki yaşam sonucunda oluşan etkinin, bireylerin yaşam tatmini dūzeylerinin üzerinde olması ayrıca beden ve ruh sağlığı yönünden bireyleri etkilediği dūřüncesine dayanmasıdır. Diėer bir ifadeyle bireylerin iki yaşam alanından elde ettiği tatmin duygusunun, hayatının bütünündeki doyum hissiyle ilişki içinde olup, birbirini etkilemesi şeklinde ifade edilmektedir (Efeöėlu, 2006: 13).

3.5.4. Taşma Kuramı

Literatürde taşma kuramı, negatif ve pozitif taşma olmak üzere iki şekilde incelenmiştir. Kişilerin iş hayatında yaşadıkları stres ya da üzüntülerini aile hayatına taşıdığında negatif taşma denilen durum gerçekleşir. Tersi durum olduğunda ise yani iş ve aile hayatındaki yaşadığı mutluluğunu birey yine iş ya da aile hayatına yansıtıyorsa bireyin yaşamında pozitif taşma gerçekleşmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990: 247; Efeöğlu ve Özgen, 2007: 239).

3.5.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramında; bireylerin yaşamlarında ortaya çıkan çatışmaların sebebinin aslında çoklu rollere sahip olmalarının değil bireylerin bu rolleri yerine getirmede karşılaştıkları zorluklar ve bu sorumlulukların birbirleriyle uyumsuz olmalarından ortaya çıktığı varsayımına dayanmaktadır (Efeöğlu ve Özgen, 2013). Bu kurama göre; iş

ya da aile yaşamlarında oluşan olumsuz durumların bireylerin birbirinden farklı yaşam alanlarında da aynı istenmeyen durumlar göstereceği yönündedir. Yani bireylerin farklı yaşam alanlarında ortaya çıkan olumlu veya olumsuz değişimlerin etkilerinin diğer yaşam alanlarında da kendini göstermesi ya da benzer şekilde etkilemesinin beklenmesi şeklindedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 79).

3.6. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Literatürde iş-aile çatışması veya aile-iş çatışmasının önemli iki sonucunun olduğu görülmektedir. Buna göre bireylerin yaşadığı iş-aile veya aile-iş çatışmasının hem bireyler hem de örgütler açısından birçok olumsuz sonuçlara sebep olduğu, ortaya çıkan bu olumsuz durumları bireylerin hayatlarına yansıtarak en çok da performanslarının üzerinde etkili oldukları görülmektedir. (Aktaş ve Gürkan, 2015: 139). Çatışma sonrasında bireylerde ortaya çıkan bu olumsuz durumlar kişiden kişiye farklılaşıp tamamen bireylerin kişilik özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir (Baykal, 2014: 14). Ayrıca son yıllarda özellikle eşler arasında kadınların yerine getirmek zorunda oldukları çoklu roller ile aile içinde üstlendikleri görevlerin erkeklere göre daha fazla olması sebebiyle çalışan kadınlarda iş-aile çatışmasının daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir (Küçükusta, 2007: 245). Literatürde yer alan iş-aile çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçları hakkında aşağıdaki bilgilere yer verilmiştir.

3.6.1. Bireysel Sonuçlar

Yaşanılan iş-aile çatışmasının bireysel sonuçlarını incelediğimizde çatışma yaşayan bireylerde fiziksel ve ruhsal birtakım rahatsızlıkların ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Yaşadığı iş-aile çatışmasını davranışlarına yansıtan bireylerde alkol ve sigara kullanımının artış gösterip, beslenme alışkanlıklarında bozulmalar yaşayabildikleri görülmektedir. Ortaya çıkan bu değişiklikler sonucunda kişilerin fiziksel sağlıkları da olumsuz etkilenip, başta mide-bağırsak ve kalp rahatsızlıkları olmak üzere birçok hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ruhsal yönden zayıflayan bireyde ise depresyon, kişilik ve uyku bozukluğu, stres belirtileri (Zincirkıran, 2013), mutsuzluk, yaşamdan veya evlilikten tatmin olamama gibi etkiler görülmektedir (Madsen, 2001: 8). Buna karşın iş ve aile yaşantılarında az seviyede çatışma yaşayan bireylerin yaşam tatmininin diğer bireylere oranla daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Aryee, 1992).

3.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Bireylerin yaşadığı iş-aile çatışmasının örgütler açısından birçok olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İş ve aile hayatlarında yaşadıkları çatışmayı örgütlerine yansıtan bireyler, örgütlerine daha az bağlılık hissedip istenilen düzeyde verim gösteremezler. Böylece performans düzeyleri giderek azalan bireylerin, örgütlerine ve mesleklerine yabancılaştıkları, işe devam konusunda sorunlar yaşayıp, çalıştıkları örgütlerinden ayrılmak istedikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda çalışan bireylerin yaşantılarında ne kadar az iş-aile çatışması olursa çalışanlar daha mutlu ve istekli bir şekilde örgütlerinde çalışmaya devam ettikleri ifade edilmektedir (Şimşek ve Koç, 2020: 3070).

3.7. İş Stresi ve İş-Aile Çatışması İlişkisi

İş stresi ve iş-aile çatışması ilişkisi ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, iş stresi ve iş-aile çatışmasının bir çok değişkenle ilişki içerisinde olduğu ve birbirinden farklı sektörler tarafından araştırılıp ilgili değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Aynı zamanda literatürde ulaşılabilen iş stresi ve iş-aile yaşam çatışması ilişkisi konuları ile bağlantısı olduğu düşünülen çalışmaların ise daha çok sağlık sektöründe uygulandığı sonucu tespit edilmiştir.

Kılıç ve diğerlerinin (2008), gerçekleştirmiş oldukları çalışmaya Adana İl'inde hizmet sunan, özel sağlık merkezlerinde görevli 104 kişi katılım sağlamıştır. Veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda görevli sağlık çalışanlarının iş-aile çatışma düzeylerinin ortalamasının altında ve düşük seviyelerde olduğu ayrıca iş-aile çatışmasının iş stresi ile aynı yönde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile arasında ters yönlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç vd., 2008).

Stoeva ve diğerlerinin (2002), uygulamış olduğu çalışmalarına Hong Kong'da hizmet sunan çeşitli devlet kurumlarında görev yapan 148 üst düzey memur katılım sağlamıştır. Katılımcılardan veriler anket yolu ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda iş stresi ve iş-aile çatışması değişkenleri arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Stoeva vd., 2002).

Tekingündüz ve diğerleri (2015), Ankara da hizmet veren eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 201 katılımcıdan oluşan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda katılımcıların iş-aile çatışmasının iş tatminini pozitif yönde, iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilemiş olduğu görülmektedir. İş stresinin iş-aile ve aile-iş stresini pozitif yönde, iş tatmininin ise negatif yönde etkilediği sonucu

bulunmuştur (Tekingündüz vd., 2015).

Swimberge ve diğerlerinin (2014), çalışmaları Kanada da perakende satış noktalarında görevli satış elemanlarının katılımıyla gerçekleşmiştir. İş stresi, iş-aile çatışması ve iş tatminsizliği değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan bu araştırmanın sonucunda, iş stresi ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların aile hayatlarında yaşadıkları sorunların ve stresin iş hayatını da olumsuz olarak etkileyip, sonrasında ortaya çıkan iş stresi ve aile-iş çatışma seviyesinde artış olması çalışanlar ve müşteriler arasındaki bağı etkilediği görülmektedir (Swimberge vd., 2014).

Efeoğlu ve Özgen (2007), yapmış oldukları çalışmalarında; Adana ilinde faaliyet gösteren 66 ilaç firmasında görev alan, 162 ilaç tanıtımından sorumlu çalışanlar yer almaktadır. Araştırmanın neticesinde, iş stresi üzerinde iş-aile ve aile-iş çatışmasının pozitif etkisinin olduğunu, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde ise anlamı etkisinin olmadığı bulunmuştur. İş doyumu üzerinde ise iş-aile ve aile-iş çatışmasının pozitif yönde etkisinin olduğu saptanırken, iş doyumu üzerinde aile-iş çatışmasının anlamlı etkisine rastlanmamıştır. Son olarak örgütsel bağlılık üzerinde iş-aile ve aile-iş çatışmasının negatif yönde etkisi bulunurken, örgütsel bağlılık üzerinde iş-aile çatışmasının anlamlı etkisi tespit edilmemiştir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Karabay (2015), İstanbul ilinde hizmet veren özel hastanelerde görev yapan 206 sağlık personeli üzerinde anket çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmanın neticesinde, sağlık çalışanlarının algıladığı iş stresinin, işten ayrılma niyetini artırdığı ve iş-aile çatışması üzerinde pozitif etkisinin olduğu bulunmuştur. Çalışanlardaki iş stresinin olumsuz etkilerinin özellikle iş tatmini üzerinde yoğunlaştığı, bunun yanında da hayat ve aile tatmin düzeyini de olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş ve aile tatmin düzeyinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin bulunduğu, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde hayat tatmin düzeyinin etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak iş-aile çatışmasının, iş tatmini, hayat tatmini, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu sonucu bulunmuştur (Karabay, 2015).

Turunç ve Erkuş (2010), çalışmalarını 175 banka çalışanının katılımıyla gerçekleştirmiştir. Katılımcılardan veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma neticesinde iş tatmini ve örgütsel bağlılığı iş-aile çatışmasının direkt ve negatif yönde etkilediği aynı zamanda iş stresi aracılığı ile iş-aile çatışmasının iş tatmini kısmi olarak etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın diğer bir sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının; çalışanların iş tatmin düzeyini negatif, iş stres düzeyini ise pozitif

yönde etkilediğidir (Turunç ve Erkuş, 2010).

Frone ve diğerlerinin (1997), yapmış olduğu çalışmasına ise 372 yetişkin çalışan katılım sağlamıştır. Katılımcılardan veriler anket yolu ile toplanmıştır. Her iki araştırmanın neticesinde iş stresi ve iş-aile çatışması değişkenlerinin arasındaki ilişki ölçülmek istenmiştir. Araştırmanın sonucunda iş stresi ile iş-aile çatışması arasında oluşan ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu bulunmuştur (Frone vd., 1997).

Kılıç ve Özafşarlıoğlu (2013)'nin çalışması; Uşak ilinde kamu sektöründe hizmet vermekte olan bir şeker fabrikasında görevli, 440 katılımcıdan oluşmuştur. Araştırma sonucunda çalışanlarda iş stresine neden olabilecek faktörler ile yaşanan iş-aile çatışması arasında düşük negatif ilişkinin olduğu, iş stresinin sebepleri olan iş kontrolü ve sosyal destek arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca bu çalışmayla çalışan bireylerin işten kaynaklanan görevlerinin ailedeki görevlerini engellemediği de anlaşılmıştır (Kılıç ve Özafşarlıoğlu, 2013).

4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Çalışanların örgütlerinde işten ayrılma niyeti içerisinde olmaları birçok olumsuz sonuçlar meydana getirdiğinden işten ayrılma niyeti konusu geçmişten günümüze kadar birden fazla farklı bilimsel disiplin tarafından incelenmiştir (Karabay, 2015).

Yönetim bilimi alanında araştırılıp incelenen örgütsel değişkenlerin başında işten ayrılma niyeti yer almaktadır. Literatürde işten ayrılma niyetini ilk araştırıp bu konuya yer veren araştırmacılar arasında yer alan Mobley vd. işten ayrılma niyetinden bahsederken bu konuyu belli bir sonuca doğru giden bir süreç şeklinde tanımlamışlardır (Mobley vd., 1978).

Çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olmaları çalışanlar ve örgüt açısından olduğu kadar aynı zamanda ekonomik anlamda da olumsuz durumların meydana gelmesine neden olmaktadır. Örgütler işten ayrılan çalışanların yerlerine yeni çalışanlar istihdam etme, eğitime tabi tutma gibi yeni çalışanlara zaman ve harcamaların yapılması ortaya çıkan olumsuzluklar arasında yer almaktadır. Aynı zamanda işinden ayrılan çalışanlar için ise işiyle ilgili bütün bilgi ve deneyimini kaybetmesi, maddi kaynaklı sorunların ortaya çıkması da yine istenmeyen durumların oluşmasına neden olmaktadır. İşinden ayrılan çalışanlarda ruhsal ve ailesel sorunlar ortaya çıkarken, yeni bir iş bulma veya bulduğu işine uyum sağlama gibi zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Ortaya çıkan bu olumsuzluklar ekonomik açıdan da gelir ve üretim kayıplarının oluşumuna neden olmaktadır. (Avcı ve Küçükusta, 2009).

Diğer taraftan çalışanların işyerlerinde yaşadıkları işten ayrılma niyeti davranışlarını ele alan araştırmalar incelendiğinde, işten ayrılma niyetinde olan çalışanların aslında örgütlerindeki faaliyetleri yerine getirirken var olan kaynakları verimli bir şekilde kullanamadıklarını da göstermektedir. Bunu önlemek için ise örgüt yöneticileri çalışanların işten ayrılma davranışlarını önleyebilecek bazı tedbirler alma yoluna başvurmaktadırlar (Gül vd., 2008: 3).

İşten ayrılma niyeti konusu ile ilgili literatürde yer alan tanımlardan bazıları ise şunlardır;

“Çalışanların çalıştıkları örgütten kendi istekleriyle bilinçli bir şekilde ayrılmak istemeleri” (Mobley ve arkadaşları, 1977).

“Çalışanların örgütlerinde yaptıkları işten büyük oranda memnun

Olmamaları” (Porter ve arkadaşları, 1974).

“Örgütten ayrılma niyetinde olan bireyin göreceli gücü” (Cammann, 1979).

“Çalışan bireylerin örgütlerinden bile isteyerek ayrılma kararı vermeleri” (Barlett, 1999).

“Yakın zamanda çalışan kişilerin örgütlerinden ayrılma isteği içerisinde olmaları” (Tett ve Meyer, 1993; Breukelen vd., 2004).

“Çalışanların çalıştıkları örgütlerinden işten ayrılma süresine kadar ayrılma niyeti düşüncesine sahip olması” (Yenihan vd., 2014).

“Çalışan bireylerin bilinçli bir şekilde örgütten ayrılmak istemeleri” (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

“Çoğunlukla gönüllü ya da istekli bir biçimde çalışanların çalıştıkları örgütlerden ayrılmak istemeleri” (Gül vd., 2008).

Yukarıda ki tanımlardan da anlaşıldığı üzere, işten ayrılma niyeti çalışan bireylerin örgütlerindeki mevcut çalışma şartlarından memnun olmadıklarında sergiledikleri olumsuz davranışlardır. Ortaya çıkan bu olumsuz davranışların örgüt ve çalışanlar açısından bazı olumsuzlukları bulunmaktadır. Son yıllarda çalışan bireylerin mevcut çalışma koşulları, tutum ve davranışları ve işten ayrılma niyetini oluşturabilecek nedenlerin araştırılmasında ilerleme kaydedilse de, yine de işten ayrılma niyeti örgüt ve işverenler için büyük sorun oluşturmaktadır (Seyfullahoğulları, 2018: 3).

4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler incelendiğinde literatürde konunun çoğunlukla bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde incelendiği görülmektedir.

4.2.1. Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalara göre işten ayrılma niyetini etkileyen birden fazla bireysel faktörler bulunmaktadır. Bunların başında ise çalışan bireylerin eğitim durumları gelmektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe çalıştıkları örgütlerdeki işten tatmin olma düzeyleri azalma eğilimi göstermektedir. Ayrıca eğitilmiş çalışanların iş bulma imkanlarının daha fazla olması da bireylerin işten ayrılma niyetlerinde artış göstermesine neden olan faktörler arasında yer almaktadır. Diğer yandan ise eğitim seviyesi biraz daha düşük olan bireylerde ise sınırlı imkanlar sebebiyle tersi bir durumun geçerli olduğu görülmektedir (Yanık, 2014: 124-125).

4.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışan bireylerin örgütlerinden ayrılmasının nedenleri arasında yer alan örgütsel faktörler incelendiğinde bireylerin çalıştıkları örgütlerdeki var olan yönetici davranışları ve yöneticilerin çalışanlara gösterdikleri olumsuz tutum ve davranışlar önemli nedenler arasında bulunmaktadır. Bunun yanında elde ettikleri gelirin az olması yada çalışanlar arasındaki gelir dengesizliği, işyerindeki fiziki yetersizlikler işin niteliğinin çalışana uymaması, çalışanların iş yükünün normalden fazla olması ve çalışana ağır gelmesi, çalışanların örgütlerinde iş garantisine sahip olup olmamaları gibi nedenler çalışanların işten ayrılma niyeti davranışı göstermelerine sebep olmaktadır (Acar, 2014: 52; Zincirkıran vd., 2015: 61).

4.3. İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları

Çalışanların işten ayrılma niyeti davranışında olmaları ve bu eylemi gerçekleştirmelerinin çalışan bireyler ve örgütler açısından istenmeyen olumsuzluklara neden olduğu bilinmektedir. Tablo 1’ de işten ayrılma niyetinin sebep olduğu sonuçlar hakkında bazı kısa bilgilere yer verilecektir.

Tablo 1. İşten ayrılma niyeti sonuçları (Mobley ve William, 1982; akt., Acar, 2014: 56)

Örgüt Açısından	Örgütten Ayrılan Açısından	Örgütte Kalan Açısından
Her yeni çalışana harcanan zaman ve yapılan harcamalar	İşle ilgili sahip olduğu bilgi ve deneyimini kaybetmesi	Örgütteki sosyalleşmenin azalması veya bitmesi
Yeni başlayacak çalışan için harcanan zaman ve yapılan harcamalar	Çalışanın elde ettiği imtiyaz ve hakları kaybetmesi	İş yerindeki tecrübe sahibi iş arkadaşlarının kaybı
Örgütteki sosyalleşmenin zarar görmesi	Çalışanın borçlarını ödeyememesi	Geride kalan çalışanların iş yükünün fazlalaşması
Ayrılan çalışan nedeni ile üretimin sekteye uğraması	İş değişikliği sebebiyle çalışanda stresin ortaya çıkması	Ortam uyumunun bozulması
Eğitimli çalışanın iş verimini kaybetmesi	Eşlerin geleceğe yönelik planlamalarında değişikliklerin oluşması	Çalışanın işyerine bağlılığının azalması
Örgütteki iş tatmininin düşmesi	Yapılan Kariyer planlamasında gerilemenin yaşanması	

İşten ayrılma niyeti konusu örgüt, çalışan ve örgütte ki diğer çalışanlar açısından oldukça önem taşımaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetleri içinde olmaları ve bunu gerçekleştirmeleri halinde örgütler açısından öncelikle maliyet konularında kayıpların yaşanmasına, işten ayrılan ve yeni işe başlayacak olan çalışanlar için zaman kayıplarının

ortaya çıkmasına neden olacaktır.

İşten ayrılmalar sonucunda örgütteki sosyal ilişkiler zarar görüp çalışanlar arasındaki sosyalleşme de azalacaktır. Bundan dolayı oluşabilecek motivasyon kayıpları iş tatmin düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir. İşten ayrılma niyeti düşüncesinde olan çalışanın örgütünde isteksiz çalışması ve bulacağı ilk fırsatta örgütünden ayrılma düşüncesine sahip olması işteki verimin giderek düşmesine sebep olmaktadır.

İşletmelerde üretim devam ederken işten ayrılmaların olması üretimde azalmalara, üretimin sekteye uğramasına ve dolayısıyla maddi kayıpların oluşması gibi olumsuzlukların yaşanılmasına neden olmaktadır.

İşten ayrılma niyeti konusu işten ayrılan çalışan için ise birbiriyle bağlantılı farklı olumsuz durumların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Çalıştığı işyerinde sahip olduğu bilgi ve deneyimleri, hak kazandığı sosyal hak ve imtiyazları kaybetmesi çalışanların yaşadığı istenmeyen durumların başında yer almaktadır.

İşinden ayrılan çalışan yeni bir iş buluncaya kadar ekonomik anlamda bazı kayıplar yaşayıp, oluşan borçların ödenmesi konusunda sıkıntılarla karşı karşıya kalabilmektedir. Yaşanan bu olumsuzluklar kişilerde stres belirtilerinin oluşmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu değişim ve gelişmeler sadece çalışan bireyleri değil aynı zamanda özel hayatındaki mevcut kişilerin de gelecekle ilgili planlamalarının ilerleme gösterememesine, dolayısıyla bireylerin planlarını yeniden gözden geçirmelerine veya tamamen değiştirmelerine neden olmaktadır.

İşten ayrılma niyeti davranışı örgütte kalan diğer çalışanlar açısından ele alındığında örgütteki sosyal ilişkilerin zayıflaması veya zarar görmesi olarak kendini gösterir. İşyerindeki deneyimli iş arkadaşlarının işten ayrılması sonucunda geride kalan diğer çalışanların iş yükü oranlarının artmasına sebep olur. Örgütteki uyum bozulduğu için çalışanların örgütlerine bağlılıkları giderek azalmaya başlar.

4.4. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Çalışanlar tarafından yüksek düzeyde hissedilen iş stresi, bireylerin işten ayrılmalarına neden olan en büyük etmenler arasında yer almaktadır. İş stresinin bireyler üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerin önemli sonuçlarından bazıları da, örgütlerine karşı gelişen olumsuz tutum ve davranışlardır (Yenihan vd., 2014: 41).

Literatürde iş stresi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen, araştırma sonuçları mevcuttur. Birbirlerinden farklı meslekler üzerinde gerçekleştirilen iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirleyen birçok çalışmada işten ayrılma niyetinin iş stresinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yenihan ve diğerkleri (2014), araştırmalarını Sakarya ilinde otomotiv sektöru üzerine çalışan bir işletmede gerçekleştirmiştir. Araştırmaya 329 alışan katılmış ve veriler anket tekniğı kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen sonuca göre çalışanların yaşadıkları iş stresi ile işten ayrılma niyeti davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğına ulaşılmıştır (Yenihan vd., 2014).

Mosadeghrad (2013), İran'da hizmet sunan bir kamu hastanesinde görevli 296 hemşirenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın neticesinde elde edilen bulgulara göre, görevli hemşirelerin üçte biri, stres seviyelerinin yüksek oranda olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmada düşük ücret, yetersiz personel, iş ortamındaki eşişsizlik, ağır iş yükü ve terfi imkanlarının yetersiz olması ve yöneticilerden yeterli desteğın görülmemesi gibi nedenlerin başlıca stres kaynakları olduğı da belirlenmiştir (Mosadeghrad, 2013).

Tekingündüz ve Kurtuldu (2015), Kahramanmaraş ilinde hizmet veren kamu hastanesinde uygulamış olduğı çalışmasına aynı hastanede görevli 208 çalışan katılım sağlamıştır. Araştırmanın neticesinde katılımcıların işten ayrılma niyetinin düşük olduğı, iş tatmin düzeyi ve dönüşümcü liderliğın orta düzeyde, iş stresi ve örgütsel bağlılığın ise orta seviyenin biraz üzerinde olduğı sonucuna ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyeti davranışı ile iş tatmin düzeyi arasında negatif ilişkinin, işten ayrılma niyeti ile iş stresi arasında ise pozitif ilişkinin olduğı tespit edilmiştir (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015).

Fong ve Mahfar (2013), Malezya'da mobilya imalat şirketinde uygulamış oldukları çalışmalarını, 95 katılımcı üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Anket yöntemi kullanılarak toplanan verilerin değerlendirilmesi sonucunda, çalışanların mesleki stres düzeylerinin orta seviyede olduğı ve işten ayrılma niyetini iş stresinin etkilediğini tespit etmişlerdir (Fong ve Mahfar, 2013).

Gül ve diğerkleri (2008), tarafından yapılan araştırma Tokat ilinde hizmet sunan kamu hastanesinde görev yapan 120 sağlık personelinden meydana gelmektedir. Veriler katılımcılardan anket yöntemiyle elde edilmiştir. Sağlık personelinin iş tatmini, stres ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ve performans arasında ki ilişkiler ele alınmış ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda; görevli sağlık personelinin yaşadığı iş stresi ve iş tatmini arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişkinin var olduğı dolayısıyla iş stresinin iş tatminini olumsuz olarak etkilediğı tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılık duygusunun, işten ayrılma niyeti davranışını ters yönde etkilediğı ve performans üzerinde ise pozitif etkisinin bulunduğı sonucu tespit edilerek literatüre katkı sağlamıştır (Gül vd., 2008).

Günday ve Keleş (2017), araştırmalarında çalışanların örgütlerinde yaşadığı stresin

işten ayrılma niyetine etkisini ve aynı zamanda demografik faktörler ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki farklılıkları incelemiştir. Katılımcılar İstanbul ilinde farklı sektörlerde görev yapmaktadırlar. Araştırmaya 227 beyaz yakalı çalışan katılım sağlamıştır. Veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın sonucu olarak, örgütsel stresin işten ayrılma niyeti üzerinde ki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Günday ve Keleş, 2017).

Noor ve Maad (2008), Pakistan da ki pazarlama yöneticilerinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma anketleri Pakistan'da hizmet veren 248 pazarlama uzmanından elde edilmiştir. Toplanan veriler doğrultusunda iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucunu tespit etmişlerdir (Noor ve Maad, 2008).

Öztürk ve Şahverdioğlu (2019), Isparta ilinde faaliyet gösteren özel hastanede görevli 146 çalışanın katılımıyla araştırmalarını gerçekleştirmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre, çalışanların iş stresi düzeyleri ile işten ayrılma niyeti davranışı göstermeleri kişilik özelliklerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca eğitim seviyesi artan çalışanların daha fazla işten ayrılma davranışları gösterdiği, fakat eğitim seviyesinin iş stresi düzeyine ve işten ayrılma niyeti davranışı üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı da tespit edilmiştir (Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019).

Adebayo ve Ogunsina (2011), Nijeryada 350 polis üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Katılımcılardan veriler anket yolu ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Adebayo ve Ogunsina, 2011).

Çankaya (2020), çalışmasına Ankara ilinde bulunan özel bir hastanede görevli 256 sağlık çalışanı katılım sağlamıştır. Katılımcılardan veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Çalışanların iş stresi düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca algılanan iş stresi düzeyinin ve çalışanların işten ayrılma niyetinin üzerinde oluşan etkinin anlamlı olduğu anlaşılmıştır (Çankaya, 2020).

5. İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, dünyada binlerce can kaybıyla sonuçlanan Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarının çalıştıkları örgütlerde yaşadıkları iş stresinin, iş-aile yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca covid-19 salgın döneminde sağlık kurumlarında yoğun strese maruz kalan sağlık çalışanlarının algıladıkları iş stresi ile cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev durumu, mesleki toplam hizmet süresi ve hastanede çalışma süresi demografik değişkenleri arasındaki farklılıklar ölçümlenip tespit edilmeye çalışılmıştır. Diğer taraftan araştırmanın diğer bir amacı da zorlu bir süreç olan covid-19 pandemi döneminde meslek grupları içerisinde en yüksek riske sahip olan sağlık sektöründe hizmet veren sağlık çalışanlarının yaşadıkları bütün zorlukları inceleyip, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda bundan sonra ki yapılacak olan çalışmalara katkı sağlamaktır.

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma konusu ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, bir çok kez iş stresi ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve görev durumu, toplam hizmet süresi vb.) birlikte ele alınıp, incelendiği çalışmaların yer aldığı görülmektedir (Altınok, 2019; Yıldız ve Bayrakçı, 2019; Yeşilyurt, 2021; Yenihan, vd. 2014; Öztürk ve Kırac, 2019; Yücel vd. 2019; Fişek, 2020; Gültepe, 2021; Tüllef, 2020). Yapılan bu araştırma modeline çalışanların, demografik özellikleri ile iş stresi ilişkisi dahil edilip incelenmiştir.

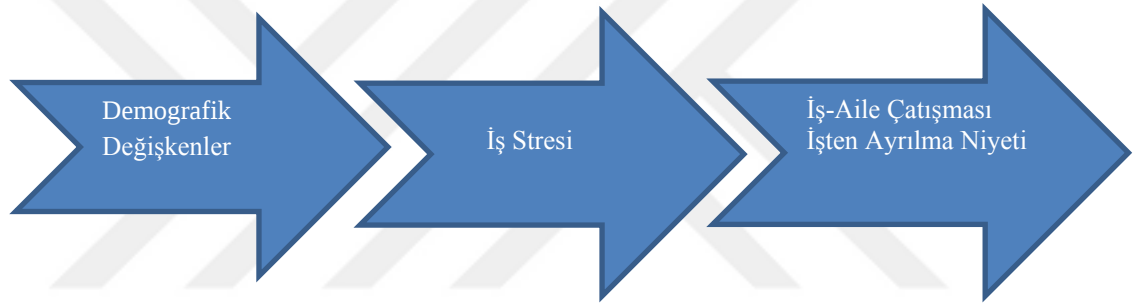
Literatürde iş stresi ve iş-aile çatışması değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır (Netenmeyer vd. 1996; Stoeva vd. 2002; Tekingündüz, vd. 2015; Babic vd. 2016; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Turunç ve Erkuş, 2010; Thomas ve Ganster, 1995; Karabay, 2015; Kılıç ve Özafşarlıoğlu, 2013). Araştırmacılar, yaptıkları bu çalışmaların sonucunda iş stresi ve iş-aile çatışması değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan bazı araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin dolaylı olarak iş stresinden etkilendiğini gösteren

sonuçlara ulaşılmıştır (Yin-Fah vd., 2010; Wunder vd., 1982). Başka bir araştırma sonucunda ise, iş stresinin oluşmasını sağlayan faktörlerin, çalışanlarda işten ayrılma niyeti davranışının oluşmasına neden olduğu tespit edilmiştir (Firth vd., 2004: 170-171). Ayrıca aynı çalışmada, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ortaya çıkan ilişkide aracı faktörlerin belirlenmeye çalışıldığı, çalışanların işten ayrılma niyeti davranışı göstermesine neden olan belirleyici faktörlerin çoğunlukla, örgütte oluşan iş stresi, iş tatminsizliği ve düşük örgütsel bağlılık gibi değişkenler ile ilişki halinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın amacına uygun olarak, bağımsız değişken olan iş stresi ile sağlık çalışanlarının demografik değişkenleri birlikte ele alınarak, iki değişken arasındaki farklılıklar ölçümlenip, iş stresinin, iş-aile yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi de belirlenmeye çalışılacaktır.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın modeli aşağıda belirtildiği gibidir;



Şekil 1. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezler

Araştırma modeline uygun olarak, demografik faktörler ve iş stresi değişkenleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H_1 : Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_2 : Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_3 : Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_4 : Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, görev durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_5 : Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_6 : Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Yapılan araştırma doğrultusunda iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₇: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri ile işten ayrılma niyeti davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

5.3. Araştırmanın Metodolojisi

5.3.1. Evrenin Belirlenmesi ve Örneklemi

Sağlık çalışanlarının iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ölçmek için gerçekleştirilen tez çalışması, Gümüşhane ilinde hizmet sunan devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma Haziran-Temmuz 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, araştırmanın yapıldığı tarihte devlet hastanesinde toplam 320 sağlık çalışanı bulunmaktadır.

Bu doğrultuda, amaçlı örnekleme uygulandığı çalışmada toplam 280 anket formu dağıtılmış olup 273 geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %97'dir. Elde edilen 273 adet anket formu üzerinde tanımsal ve yapısal analizler gerçekleştirilerek bulgular örneklem özelliğine göre yorumlanmıştır.

5.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anketlerin toplanmasında yüz yüze ve online toplama araçları kullanılmıştır.

Sağlık çalışanlarına uygulanan anket 27 soru ve dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcılara yöneltilen sorularla demografik bilgilerini içeren cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, görev, mesleki toplam hizmet süresi ve şu anki hastanede çalışma süreleri hakkındaki bilgilere ulaşılmak istenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların çalıştıkları örgütlerde algıladıkları iş stresi düzeyini ölçmek için Hause ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiştir. Katılımcıların iş hayatında yaşadığı stresin derecesini belirleyebilmek amacıyla geliştirilen bu ölçek tek boyuttan ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek çalışanın görev aldığı örgütte, maruz kaldığı stresten dolayı göstermiş olduğu psikosomatik ve ruhsal semptomları belirtmektedir. Aynı zamanda maruz kalınan stresin, çalışanın bilincini rahatsız ederek, uyku düzenini etkileyip etkilemediğini de belirtmektedir. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.

Katılımcılar, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap kodlaması gerçekleştirmiştir. Ölçek için ters kodlanmış ifadeler bulunmamaktadır. Dolayısıyla alınan yüksek skorlar iş stresinin yüksek seviyede algılandığını göstermektedir.

Anketin üçüncü bölümünde Netemeyer ve arkadaşları tarafından (1996) geliştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiştir. Çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile-iş yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki boyuta ilişkin beşer madde den toplamda 10 soru yer almaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap kodlaması gerçekleştirmiştir.

Anketin dördüncü bölümünde Cammen ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Gül, Ercan ve Gökçe (2008) tarafından çevrilmiştir. Ölçek çalışanın görev aldığı örgütten işten ayrılma niyeti derecesini belirlemektedir. Ölçek 3 ifadeden oluşmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır. 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap kodlaması gerçekleştirmiştir.

5.3.3. Veri Analizi

Veri analizinde ölçeğin özelliklerini yansıtan demografik değişkenler betimsel istatistiklerle test edilerek örneklemin özellikleri yorumlanmıştır. İlk olarak iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Daha sonra demografik değişkenler frekans analizine tabi tutulmuştur. Ardından yapılan normallik dağılımı testiyle verilerin normal dağılıp dağılmadığı tespit edilmiştir. Normallik testleri uygulanan ölçeğin normal dağılımda olmadığı tespit edildiği için test türleri de bu doğrultuda belirlenmiştir. Ölçekte yer alan değişkenlere non parametrik test olan Mann-Whitney U ve Kruskal Analizleri uygulanarak sağlık çalışanlarının algıladıkları iş stresi düzeyleri ile demografik değişkenler arasında farklılıklar ölçümlenmek istenmiştir. Ek olarak, iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Veri analizinde SPSS 23.0 paket programları kullanılmıştır.

Tablo 2’de ölçeklere ait normallik testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeğin normallik testleri

	ÖLÇEKLER		
	İş Stresi	İş-Aile Çatışması	İşten Ayrılma Niyeti
N	273	273	273
Ortalama	3.8376	3.5507	2.8193
Std. Sapma	0.86336	0.17503	0.31354
Kolmogorov-Smirnov Z	0.089	0.136	0.122
Asymp. Sig.(2-tailed)	0.000	0.000	0.000

Araştırmaya uygulanan ölçeklerden elde edilen verilere %5 anlamlılık düzeyi üzerinden değerlendirme yapılmış olup, verilerin normal dağılım standartlarına uyup uymadığı test edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 2’de görülmektedir. Tabloda yer alan veri değerleri ($p < 0.05$) ölçeğin normal dağılmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, literatürde belirtildiği üzere non parametrik testlerle istenilen amaca ulaşmaya karar verilmiştir. Non parametrik testlerin içeriği incelenerek çalışmanın amacına uygun olarak, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis ve Spearman Korelasyon analizleri uygulanmıştır.

5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

İş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan bu araştırma, uygulama yapılan bu evrenle sınırlı olup araştırma yalnızca Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenden dolayı araştırmanın uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemiştir. Aynı zamanda, Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarının yoğun çalışma şartlarından dolayı sorulara yeterli zamanın ve dikkatin verilememesi araştırmanın diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

5.5. Araştırmanın Bulguları

5.5.1. Demografik Bulgular

Tablo 2’de çalışma kapsamında yapılmış olan ankete katılan katılımcıların % 76.2’lik kısmının kadınlar, %23.8’lik kısmının ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Ankete katılan katılımcıların yaş ortalamaları incelendiği zaman ortalamanın, %33.0’lik kısmını 26-30 yaş aralığındaki bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Geriye kalan katılımcıların %19.4’lük kısmı 31-35, %14.7’lik kısmı 41-45, %14.3’lük kısmı 36-40, %1.8’lik kısmı ise 51 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. Oranlar incelendiğinde katılımcıların yaş ortalamalarının 31-35 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırmada katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %58.2'lik kısmı lisans, %23.4'lük kısmı ön lisans, %9.9'luk kısmı lise, %6.6'lık kısmı yüksek lisans ve %1.8'lik kısmı ise doktora eğitimi almış oldukları görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre dağılımı

Demografik Sorular	Değişken	Frekans	Yüzde%
Cinsiyet	Kadın	208	76.2
	Erkek	65	23.8
Yaş	18-25	30	11
	26-30	90	33
	31-35	53	19.4
	36-40	39	14.3
	41-45	40	14.7
	46-50	16	5.9
	51 ve üzeri	5	1.8
	Lise	27	9.9
Eğitim Durumunuz	Ön Lisans	64	23.4
	Lisans	159	58.2
	Yüksek Lisans	18	6.6
	Doktora	5	1.8

Katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan %64.5'lik kısmı evli bireylerden ,%34.1 lik kısmını bekar bireylerden ve %1.5'lik kısmı boşanmış-eşini kaybetmiş bireylerden oluşmaktadır.

Katılımcıların görev durumları incelendiğinde %48.4'lük kısmı hemşire, %17.9'luk kısmı sağlık teknisyeni, %15.8'lik kısmı diğer, %10.6'lık kısmı ebe, %4,4'lük kısmı tıbbi sekreter ve %2.9'luk kısmı ise doktorlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların mesleki toplam hizmet yılı incelendiğinde %32.9'luk kısmının 5 yıldan az, %25.3'lük kısmının 11-20 yıl, %24.9'luk kısmının 6-10 yıl ve %17.9'luk kısmının ise 20 yıldan fazla çalışan bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların, şu anki hastanede çalışma süreniz sorusuna %31.6'lık kısmı'nın 5 yıldan az, %22.7'lik kısmı'nın 6-10 yıl, %17.6'lık kısmı'nın 11-20 yıl ve %7.3'lük kısmının ise 20 yıldan fazla cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların medeni durum, görev, hizmet süresi ve çalışma süresine göre dağılımı

Medeni Durumunuz	Evli	176	64.5
	Bekar	93	34.1
	Eşini- kaybetmiş- Boşanmış vb.	4	1.5
	Doktor	8	2.9
Göreviniz	Hemşire	132	48.4
	Ebe	29	10.6
	Sağlık Teknisyeni	49	17.9
	Tıbbi sekreter	12	4.4
	Diğer	43	15.8
	5 yıldan az	87	31.9
Mesleki Toplam Hizmet Süreniz	6-10 yıl	68	24.9
	11-20 yıl	69	25.3
	20 yıldan fazla	49	17.9
	5 yıldan az	141	51.6
Şu anki Hastanede Çalışma Süresiniz	6-10 yıl	62	22.7
	11-20 yıl	48	17.6
	20 yıldan fazla	20	7.3
	5 yıldan az	141	51.6

5.5.2. Betimsel İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırma çerçevesinde ölçeklerin betimsel istatistiksel bulguları ve Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Tanımlayıcı istatistikler ve cronbach alpha değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min-Max Aralık	C.Alpha
İş Stresi	273	7	3.837	0.863	1-5	0.810
İş-Aile Çatışması	273	5	3.550	1.175	1-5	0.923
İşten Ayrılma Niyeti	273	3	2.819	1.313	1-5	0.883

Literatür araştırmaları doğrultusunda bir ölçeğin modele alınmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılarak ideal ölçek yapısına uygun olup olmadığı test edilmelidir. Bu doğrultuda güvenilirlik analizi için en yaygın olarak cronbach alfa değeri kullanılmaktadır (Özdemir, 2010: 2). Cronbach Alfa 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Ölçeğin α değeri; $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ arasında bir değer alıyor ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu, $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ arasında bir değer alıyor ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu, $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ arasında bir değer alıyor ise ölçeğin güvenilirliğinin

düşük düzeyde olduğu ve $0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ arasında bir değer de ise ölçeğin güvenilir olmadığı şeklinde yorumlanarak, bu değerlerin en az 0 ile 1 arası değerler alan cronbach Alfa değerinin en az 0.70 ve üstü olması istenmektedir (Altunışık ve diğ., 2010). Yukarıda ki tablo incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin 0.810 ile 0.923 arasında yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

5.5.3. Sağlık Çalışanlarının İş stresleri ile Demografik Faktörler Arasındaki Farklılık Analizi

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların iş stresi algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve yorumlanmıştır. Tablo 6’da bu değerlere yer verilmiştir.

Tablo 6. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile cinsiyetleri arasındaki farklılık

Ölçekler	Kadın				Erkek				Mann Whitney U	P
	N	R	M	SS	N	R	M	SS		
İş Stresi	208	137.96	3.86	0.85	65	133.95	3.75	0.96	6560.50	0.718

Tablo 6’ da katılımcıların cinsiyet değişkeni ile iş stresi algılarında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında cinsiyet değişkeni ile iş stresi algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0.05$). Buna göre katılımcıların iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile medeni durumları arasındaki farklılık

Ölçekler	Medeni Durum	N	R	M	SS	Kruskal Wallis(X^2)	P
İş Stresi	Evli	176	135.71	3.85	0.85	2.889	0.236
	Bekar	93	136.58	3.84	0.87		
	Boşanmış	4	203.38	4.50	0.89		
	Toplam	273	-	3.85	0.86		

Tablo 7’ de katılımcıların medeni durum değişkeni ile iş stresi algı düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkeni ile iş stresi algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$). Sonuçlar incelendiğinde medeni durum değişkeninin, iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile eğitim durumları arasındaki farklılık

Ölçekler	Eğitim	N	R	M	SS	Kruskal Wallis(X^2)	P
İş Stresi	Lise	27	116.61	3.66	0.90	4.577	0.206
	Ön Lisans	64	133.92	3.79	0.95		
	Lisans	159	134.12	3.85	0.85		
	Yüksek Lisans	23	166.72	4.17	0.79		
	Toplam	273	-	3.55	1.17		

Tablo 8’de katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile eğitim durumları değişkeni arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında katılımcıların eğitim durumu değişkeni ile iş stresi algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. ($p>0.05$). Böylece katılımcıların eğitim durumu değişkeninin iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 9. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile görev durumları arasındaki farklılık

	Görev	n	Chi-Square (X^2)	df	Asymp. Sig. (p)	Testler		
						F	p	Post Hoc*
İş stresi	1. Doktor	8	16.977	5	0.005	3.579	0.004	2-4 2-5
	2. Hemşire	132						
	3. Ebe	29						
	4. Sağlık Teknisyeni	49						
	5. Tıbbi Sekreter	12						
	6. Diğer	43						

*Tamhane’s T2

Tablo 9’da katılımcıların işletmedeki iş stresi algıları kurumdaki görevlerine/pozisyonlarına göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p=0.005<0.05$). Yapılan analiz sonucunda ise bu farklılığın 2. Grup (hemşire) ile 4. Grup (sağlık teknisyeni) ve 5.Grup (tıbbi sekreter) arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Ortalamalar incelendiğinde ise hemşirelerin iş stresi puanlarının sağlık teknisyeni ve tıbbi sekreterlere kıyasla anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 10. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile mesleki hizmet süreleri arasındaki farklılık

Ölçekler	Hizmet Süresi	N	R	M	SS	Kruskal Wallis(X ²)	P
İş Stresi	5 yıldan az	87	125.40	3.69	0.91	3.201	0.362
	6-10 yıl	68	147.36	3.96	0.79		
	11-20 yıl	69	140.35	3.88	0.82		
	20 yıldan fazla	49	138.57	3.84	0.89		
	Toplam	273		3.85	0.86		

Tablo 10’ da katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile mesleki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında hizmet süresi değişkeni ile iş stresi algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu doğrultuda katılımcıların hizmet süresi değişkeninin iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 11. Sağlık çalışanlarının iş stresi algıları ile çalışma süreleri arasındaki farklılık

Ölçekler	Çalışma Süresi	N	R	M	SS	Kruskal Wallis(X ²)	P
İş Stresi	5 yıldan az	141	139.99	3.88	0.82	0.916	0.822
	6-10 yıl	62	130.10	3.81	0.79		
	11-20 yıl	48	135.05	3.80	0.94		
	20 yıldan fazla	22	128.40	3.69	1.07		
	Toplam	273		3.84	0.85		

Tablo 11’ de katılımcıların iş stresi algıları ile çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde iş stresi algı düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$). Böylece çalışma süresi değişkeninin katılımcıların iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden olmadığı görülmüştür.

5.6. Korelasyon Analiz Bulguları

Korelasyon analizi, araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleri arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya çıkarmak için kullanılan bir analiz tekniğidir. Ancak araştırmada elde edilen verilerin normal dağılmaması durumunda ise, iki sıralı değişken arasında var olan doğrusal ilişkiyi ölçen Spearman korelasyon katsayısı hesaplanır. Buna göre bu katsayı -1 ile 1 arasında değer alır. Katsayı -1 ise negatif yönlü

tam ilişki, +1 ise pozitif yönlü tam ilişki vardır. Kat sayı değeri 0 ise iki değişkeninin arasında ilişki yok demektir (karagöz, 2021: 696). Bu doğrultuda, ölçeğin değişkenleri toplu şekilde korelasyon analizine alınmıştır. Bütün değişkenlerin arasındaki ilişki boyutu incelenerek Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. İş stresi, iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti boyutları arasındaki korelasyon analiz bulguları

	İş Stresi	İş-Aile Çatışması	İşten Ayrılma Niyeti
İş Stresi	1		
İş-Aile Çatışması	0.674**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	0.566**	0.547**	1

**p<0.01

Araştırmanın korelasyon analizinde ilk olarak iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında korelasyon kat sayıları (r) belirlenmiştir. Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına tablo 12’de yer verilmiştir. İş stresi ile iş-aile çatışması arasında orta ve pozitif yönde bir korelasyon tespit edilmiştir ($r=0.674$; $p<0.01$). İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında orta ve pozitif yönde bir korelasyon olduğu belirlenmiştir ($r=0.547$; $p<0.01$). İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise orta ve pozitif yönde bir korelasyon tespit edilmiştir ($r=0.566$; $p<0.01$).

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları örgütlerde algılamış oldukları iş stresinin, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek üzere gerçekleştirilen bu araştırmanın sonucunda bazı bulgulara ulaşılmıştır. Ulaşılan bu bulgular değerlendirilip yorumlanmıştır. Katılımcıların iş stresi algıları ile demografik faktörleri kapsamında değerlendirilen cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev durumu, hizmet süresi ve çalışma süresi değişkeni arasında farklılığın olup olmadığını belirlemek için analizler uygulanmıştır.

Katılımcıların iş stresi algıları ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelenmiş olup, sonuçlara bakıldığında cinsiyet değişkeni ile iş stresi algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre katılımcıların, iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda oluşturulan, ''H1: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir'' hipotezi reddedilmiştir. Benzer sonuçlara Alkan (2011), beden eğitimi öğretmenlerinin, maruz kaldıkları stres faktörlerinin sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik durumlarının cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit ederek ulaşmıştır. Ayrıca Altınok (2019), çalışmasında kadın ve erkek öğretmenlerin örgütlerinde algıladıkları iş stresi düzeylerinde cinsiyete göre farklılık olmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Katılımcıların medeni durum değişkeni ile iş stresi algı düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkeni ile iş stresi algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Sonuçlar incelendiğinde medeni durum değişkeninin, iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda ''H2: Sağlık çalışanlarındaki iş stresi düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.'' hipotezi reddedilmiştir. Konuyla ilgili yapılan benzer çalışmalarda, Kılıç ve Sakallı (2013), örgütte ortaya çıkan iş stresi faktörlerinin çalışan personelin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçlamış, iş stresi ve medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bir başka benzer çalışma da ise, Öztürk ve Kırarç (2019), hemşireler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş, iş stresi ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucunu tespit etmişlerdir.

Katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile eğitim durumları değişkeni arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, katılımcıların eğitim durumu değişkeni ile iş stresi algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. ($p>0,05$). Böylece oluşturulan, ''H3: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir'' hipotezi reddedilmiştir. Yücel vd. (2019), beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadıkları iş stresi düzeylerini incelediği çalışmalarında, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucunu tespit etmişlerdir. Diğer bir çalışmada ise Fişek (2020), iş stresi düzeylerinde katılımcıların eğitim düzeyleri açısından anlamlı fark bulunamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile görev değişkeni arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda, çalışanların iş stresi algı düzeyleri ile görev değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu sonuçlar doğrultusunda ''H4: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, görev durumuna göre farklılık göstermektedir'' hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde iş stresi algısında Doktor, Hemşire ve Ebelerin diğer sağlık çalışanlarından anlamlı bir şekilde farklı algılara sahip olduğu görülmektedir. Sarıtaş (2010), öğretim elamanları üzerinde yaptığı çalışmada, görev ve iş stresi değişkeni arasında anlamlı farklılığın bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldız ve Bayrakçı (2019), akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmalarında, iş stresi puanlarının unvan değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu tespit etmişlerdir.

Katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile mesleki hizmet süresi değişkeni arasındaki ilişkilerin incelenmesi neticesinde, çalışanların hizmet süresi değişkeni ile iş stresi algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu durumda katılımcıların hizmet süresi değişkeninin iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda ''H5: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir'' hipotezi reddedilmiştir. Gültepe (2021), çalışmada pandemi hastanesi yoğun bakımında görevli hemşirelerin iş stresi ve ortaya çıkan etkilerini araştırmış, görevli hemşirelerin mesleki hizmet süresine göre iş stresi puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yapılan bir başka çalışmada ise Tülle (2020), katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile mesleki tecrübe sahibi çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara bakıldığında, iş stresi algı düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Böylece çalışma süresi değişkeninin katılımcıların iş stresi algı düzeylerinde farklılaşmaya neden

olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda “*H6: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri, çalışma yılına göre farklılık göstermektedir*” hipotezi reddedilmiştir. Konuyla ilgili olarak Yeşilyurt’un (2021), yaptığı çalışmada katılımcıların iş stresi algı düzeyleri ve çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamadığı anlaşılmaktadır. Yenihan vd. (2014), özel sektörde uygulamış oldukları çalışmalarında katılımcıların, iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık düzeyleri incelenmiş, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi değişkeni ve iş stresi düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığını saptamışlardır.

Çalışanların iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya çıkarmak için korelasyon analizi uygulanmış olup, analiz sonucunda iş stresi ile iş-aile çatışması arasında %67.4 oranında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=0.67; P<0.01$). İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında %54.7 oranında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=0.54; P<0.01$). İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise %56.6 oranında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=0.56; P<0.01$). Elde edilen sonuçların neticesinde, “*H7: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilmiştir. Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015), benzer bulgular elde ettiği iş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında, iş-aile ile aile-iş çatışması ve iş stresi arasında pozitif ilişkinin var olduğu sonucunu tespit etmişlerdir. Bağ (2021), havacılık sektöründe yer hizmetlerindeki iki şirketin çalışanlarına uyguladığı çalışmasında, iş-aile çatışması ve iş stresi arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucunu tespit etmişlerdir.

Araştırmanın bir diğer ulaşılan bulgusu ise iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu tespit edilmesidir. Bu sonuçlar doğrultusunda “*H8: Sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri ile işten ayrılma niyeti davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilmiştir. Daha önceki çalışmalar incelendiğinde araştırma bulguları ile benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yenihan vd. (2014), çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve yüksek derecede pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Zincirkıran vd. (2015), ise enerji sektöründe yaptıkları çalışmalarında, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Öte yandan Serinkli (2019), çalışmasında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Böylece yapılan bu çalışma ile yukarıda belirtilen araştırmaların sonuçlarında benzer bulguların tespit edildiği anlaşılmaktadır.

Yapılan bu araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda sağlık çalışanlarının rgtlerinde maruz kaldıkları iş stresinin, iş-aile yaşam atışması ve işten ayrılma niyeti davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Araştırmanın sınırlılığı dikkate alınarak, benzer çalışmaların daha geniş evrene sahip olan uygulama alanlarında gerçekleştirilmesi sağlanabilir.

- Çalışanlar, iş stresinin nedenleri ve sebep olduğu olumsuz etkiler hakkında bilgilendirilmelidirler.

- rgtler, mevcut çalışma koşullarında yeni düzenlemeler yaparak, çalışanlarda iş stresine neden olan rgtsel stres kaynaklarını ortadan kaldıracabilecek uygulamaları oluşturmaladırlar.

- Çalışanların iş stresiyile daha az karşı karşıya kalması iş-aile atışması ve işten ayrılma niyeti düzeyini de azaltacağından buna uygun projeler hazırlanarak uygulamaya konulması sağlanmalıdır.

Uzun ve meşakkatli bir süreç olan salgın döneminde, hiç korkmadan ve büyük fedakarlıklarla n cephelerde hizmet verip, bütün zorlukların üstesinden gelmeyi başarabilen, kahraman sağlık çalışanlarının, gelecek dönemlerde de aynı gle hizmet edebilmeleri için fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarının olabilecek en iyi ve st seviyede tutulması gerekmektedir. Bu durumun oluşabilmesi için kuşkusuz toplum olarak hepimize ayrı ayrı sorumluluklar düşmektedir. alışan bireylerin örgütlerinde olabildiğince streten uzak kalmaları doğabilecek bütün sorunların aşılması adına büyük önem taşımaktadır. Bunun sağlanabilmesi için stresle mücadele etmemizi sağlayacak bilgi ve becerilerin toplumun çalışan veya çalışmayan bütün kesimlerine kazandırabilecek uygulamaların ivedilikle oluşturulması son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Acar, D. (2014). *Çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve motivasyonun işten ayrılma niyetine ve iş tatminine etkileri ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Adebayo, S. O ve Ogunsina, S. O. (2011) Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in ekiti state. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 13-20.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Aktaş, H. ve Gürkan, Ç. G. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir, (280614).
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Altınok, V. (2009). İş stresinin orta öğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 513-532.
- Altunışık, R., Coskun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Kitabevi, ISBN 978-605-42290-9-3, Sakarya, 381s.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human relations*, 45(8), 813-837.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Pegem Akademi, ISBN 975-68021-1-13, Ankara, 169s.
- Babic, A., Stinglhamber, F., Bertrand, F. ve Hansez, I. (2016). Work-home interface and well-being: A cross- lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 16(1), 1-10.
- Bağ, R. E. (2021). *İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide*

- iş stresinin aracılık rolü, Yüksek lisans tezi, Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan, (675502).*
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitabevi, ISBN 975-14017-8-6, İstanbul, 328s.
- Barnes, C. M., Wagner, D. T. ve Ghumman, S. (2012). Borrowing from sleep to pay work and family: Expanding time-based conflict to the broader nonwork domain. *Personnel Psychology*, 65(4), 789-819.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field. Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign.*
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş-aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-2.
- Baysal, C. A. (1985). Birey örgüt bütünleşmesinde davranışsal yaklaşımlar. *İ.Ü. İşletme Fakülte Dergisi*, 1(14), 63-83.
- Beru, M. K., Kilelo, H. ve Rotich, K. J. (2015). Occupational stress and conflict management in organizations: Understanding the organizational behaviour. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 3(7), 938-954.
- Burke, R. J., Weir T. ve DuWors R. E. (1979). Type a behavior of administrators and wives. reports of marital satisfaction and well being. *Journal of Applied Psychology*, 64 (1), 57-65.
- Cammann C., Fichman M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). *The michigan organizational assessment questionnaire*. Unpublished Manuscript, Ann Arbor, University of Michigan.
- Can, H., Azizoğlu, A. Ö. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel Davranış*. Siyasal Kitabevi, ISBN 978-605-92210-3-0, İstanbul, 432s.
- Carnicer, M. L., Sanchez, M. P. ve Jimenez, M. J. (2004). Work-family conflict in a southern european country. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: a new theory of work-family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çakır, M. (2011). *Turizm sektöründe iş-aile çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çarıkçı, İ. (2001). *İş-aile çatışmaları: Etkileşim, süreç ve nedenler- Türkiye'deki banka çalışanlarında bir uygulama*, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Süleyman Demirel Üniversitesi, 337-348.

- Dubrin, A. J. (1978). *Fundamental of organizational behavior an applied perspective*. Pergamon Press, Inc, NewYork.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*. Cincinnati, Ohio:South-Western College Publishing.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- Düzgün, A. (2014). *Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Efeoğlu, İ. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım AŞ, ISBN 978-605-24281-7-7, İstanbul, 672s
- Ertekin, Y. (1993b). *Stres ve Yönetim*, TODAİE Yay, ISBN 978-975-76693-33-3,136s.
- Eşsizoglu, A. vd. (2013). *Çatışma ve Stres Yönetimi-II*, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. ve Loquet, C. (2004), How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2): 170-187.
- Fişek, M. F. (2020). *İş stresi, iş tatmini, yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mimarlar üzerinde bir araştırma, Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, (656902)*.
- Fong, Y. L ve Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor, *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). *Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-is çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Göktaş, M ve Yenihan, B. (2019). Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişki. *Soyolojik Düşün Dergisi*, 4(2), 25-41.
- Greenhaus, J. H ve Beutel, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. G. Ü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (13), 318-332.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi*, 15(11), 1-11.
- Güler, M. (2008). *A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Gültepe, H. (2021). *Covid-19 pandemi hastanesinde çalışan yoğun bakım hemşirelerinin yaşadıkları iş stresi ve bunun psikoloji üzerindeki etkileri*, Yüksek lisans tezi, Eren Üniversitesi, Bitlis, (692878).
- Gümüştekin, G., Eren, A. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2011). *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayıncılık, ISBN 978-605-13350-8-7, Ankara, 478s.
- Güney, S. (2015). *Liderlik*, Nobel Akademik Yayıncılık, ISBN 978-605-13319-5-9, Ankara, 448s.
- Güney, S. (2020). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, Nobel Yayıncılık, ISBN 978-605-32072-6-9, Ankara, 287s.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Higgins, C. A, Duxburry, L. E. ve Richard, H. I. (1992). Work family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.

- Hofacker, D. ve König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613-635.
- House, R. J ve Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56(5), 388-396.
- Işıksan, V. (2017). *Stres Yönetimi*, Nika Yayınevi, ISBN 978-605-93860-2-9, Ankara, 420s.
- Jones, F. ve Bright, J. (2001). *Stress myth, theory and research*. London, Pearson Education Limited.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley Publication, Oxford.
- Karabay, E. M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karatepe, O. ve Kılıç, H. (2005). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238-252.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, H. ve Özgen H. (2008). Adana il'indeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi etkisi üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241-254.
- Kılıç, R. ve Özafşarlıoğlu, S. S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının iş-aile üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Koç, H. ve Şimşek, M. N. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Bilim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma 1(The effect of work- family conflict on job satisfaction and life satisfaction: A research on it sector employees). *Journal of Business Research- Turk*, 12(3), 3072-3088.
- Kowalski, K. B. (1998). *A model of the antecedents and outcomes of work-family conflict as moderated by social support*. Doctoral dissertation, ProQuest Information, Learning.
- Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.

- Madsen, S. R. (2004). Work and family conflict: A review of the theory and literature. academy of human resource development conference proceedings (symposium 22), Tulsa-Oklahoma.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A. ve Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237- 240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research, *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169-176.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), (1998). *Stress at work*. DHHS Publication, No: 99-101.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, S. ve Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(11), 93-102.
- Osherson, S. ve Dill, D. (1983). Varying work and family choices: Their impact on men's work satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 45(2), 339-346.
- Öngel, G. (2019). *İş, Aile ve Çatışma: Sağlık çalışanları üzerine bir inceleme*. Püf Yayınları, ISBN 978-605-80499-1-8, Ankara, 109s.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Özlü, M. (2021). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel*

- desteğin iş stresine etkisinde kişi örgüt uyumunu aracılık rolü, Yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, (678408).*
- Özmutaf, N. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Öztürk, Y. E. ve Kırar, R. (2019). *Hemşirelerde iş stresi ile iş doyumunun ilişkisi*. 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetim Kongresi e-Bildirim Kitabı, 978-605.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Patel, C. J. vd. (2008). Work family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses, *Experince, Curationis*, 38-44.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, ISBN 978-72530-6-7, Ankara, 105s.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2002). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi, ISBN 978-975-00310-4-5, Ankara, 424s.
- Sarıtaş, M. (2010). Öğretim elemanlarının iş doyum ve iş stresi düzeylerinin belirlenmesi. *E Journal of New World Sciences Academy*, 5(2). 81-92.
- Saruhan, C. Ş. ve Yıldız, L. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama*. Beta Yayıncılık, ISBN 978-605-33307-6-9, İstanbul, 552s.
- Schuler, R. S. (1982). An integrati and transactional process model of stress in organizations. *Journal of Organizational Behavior*.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents, *Nature*, 32.
- Selye, H. (1974). Stress without distress. World health, Philadelphia: J.B. Lippincott Co, s.3. 92.
- Serinkli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4). 915-928.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti*. Türkmen Kitabevi, ISBN 978-605-21841-2-7, İstanbul, 248s.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde stres faktörü: Adana'da ampirik bir araştırma. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Sözber, H. S. (2019). *Algılanan dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerinde ki etkileri*, Yüksek lisans tezi, Hacettepe

Üniversitesi, Ankara, (552962).

- Stoeva, A., Chiu, R., ve Grrenhows, J. (2002). Negative affectivity, role stress and work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Swimberghe, K., Jones, R. ve Darnat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates ‘GoBad’, examining the relationship between the work family interface, job stress and sales person deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, (21), 424-431.
- Şahin, N. H. (1998). *Stres: Bir Psikiyatrisin Gerçekçi ve Bütüncül Yaklaşımı, Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Şahverdioğlu, H. (2019). *Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Şenyiğit, G. (2004). Çalışma hayatında stres. *Verimlilik Dergisi*, (3), 103-119.
- Şirin, M. S. (2019). *Ağır iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki ve bu ilişkide yönetici desteğinin aracılık rolü*, Yüksek lisans tezi, Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan, (550472).
- Taş, A. (2020). *İş-Aile Çatışması ve Öncülleri*. Gazi Kitapevi, ISBN 978-625-79112-4-5, Ankara, 130s.
- Teet, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organization commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 259–293.
- Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-Aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, E. A. ve Bektaş, M. (2020). *İşletme Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık, ISBN 978-975-02628-3-8, Ankara, 448s.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyetine etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of family- supportiveworkvariables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

- Troup, C. ve Dewe, P. (2002). Exploring the nature of control and its role in the appraisal of workplace stress, *Work and Stress*, 16(4): 335-355.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö. ve 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.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(9), 415-440.
- Tutar, H. (2021). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Seçkin Yayınevi, ISBN 978-975-02652-3-5, Ankara, 336s.
- Tüllef, E. (2020). *İş stresinin işe tutkunluğa etkisinde örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü*, Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, (659918).
- Uğur, M. (2005). Stres kavramı ve psikiyatrik hastalıklar, medikal açıdan stres ve çareleri sempozyum dizini. İstanbul Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, 47, 13-33.
- Uzunbacak, S. D. (2021). *Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının iş stresi düzeyine etkisi: Adliye çalışanları örneği*, Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, (710262).
- Ülkü, E. (2017). *Stres ve stres yönetimi (Stresle başa çıkma)*. Sağlık sektöründe bir uygulama, Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ, (464573).
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Wayne, J. H. vd. (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), 2004, 108-130.
- Wunder, R. S., Dougherty, W. T. ve Welsh. M. A. (1982). A casual model of role stress and employee turnover, *Academy of Management Proceedings*, (1), 297-301.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü*, Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, (385361).
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki

- ilişki: Otomotiv sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1). 38-49.
- Yeşilyurt, Y. (2021). *Aydın gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin internet bağımlılığına etkisinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, (662413).
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Doktora tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, (248389).
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, (345622).
- Yıldız, S. ve Bayrakçı, C. (2019). İş yeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 515-529.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L. ve Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.
- Yücel, A. S., Orhan, S., Şekeroğlu, B. ve ark. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iş stres düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 58-70.
- Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Zincirkıran, M., Çelik, G., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.

EKLER

Ek 1.Anket Formu

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI
İŞ STRESİ, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ANKETİ

Değerli katılımcı;

Bu anket çalışması, Gümüşhane Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanmış olup, Covid-19 pandemisi sürecinde siz değerli sağlık çalışanlarının algılamış olduğu iş stresinin, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın sağlıklı sonuçlar ortaya koyabilmesi adına soruların dikkatli bir şekilde okunarak, tamamına cevap verilmesi son derece önemlidir.

Anketimiz 4 bölümden oluşmaktadır. 1. Bölüm Demografik bilgileri, 2. Bölüm İş Stresi Ölçeğini, 3. Bölüm İş-Aile Çatışması Ölçeğini, 4. Bölüm İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini içermektedir. Bu ankete vereceğiniz cevaplar sadece akademik amaçla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkürler.

ALEV TERZİ
G.Ü. İKY ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ

Ek 2.Demografik Bilgiler Formu

A. Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz? ☐ Erkek ☐ Kadın

2. Eğitim durumunuz?

☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora

3. Medeni durumunuz?

☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış/Eşini Kaybetmiş vb.

4-Yaşınız?

() 18-25 () 26-30

() 31-35 () 36-40

() 41-45 () 46-50

() 51 ve üzeri

5. Göreviniz?

☐ Hemşire ☐ Ebe ☐ Sağlık Teknisyeni ☐ Tıbbi Sekreter ☐ Diğer

6. Mesleki toplam hizmet süreniz?

☐ 5 yıldan az ☐ 6-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 20 yıldan fazla

7. Şu anki hastanede çalışma süreniz?

☐ 5 yıldan az ☐ 6-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 20 yıldan fazla

İş Stresi Ölçeği

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ CÜMLELERE NE ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI
İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

5: Kesinlikle katılıyorum,

4: Katılıyorum,

3: Kararsızım,

2: Katılmıyorum,

1: Kesinlikle katılmıyorum

1	İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır	5	4	3	2	1
2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum	5	4	3	2	1
3	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum	5	4	3	2	1
4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur	5	4	3	2	1
5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor	5	4	3	2	1
6	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum	5	4	3	2	1
7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum	5	4	3	2	1

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ CÜMLELERE NE ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

5: Kesinlikle katılıyorum,

4: Katılıyorum,

3: Kararsızım,

2: Katılmıyorum,

1: Kesinlikle katılmıyorum

1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor	5	4	3	2	1
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	5	4	3	2	1
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	5	4	3	2	1
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	5	4	3	2	1
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	5	4	3	2	1
6	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum	5	4	3	2	1
7	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor	5	4	3	2	1

8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	5	4	3	2	1
9	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ders dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	5	4	3	2	1
10	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor	5	4	3	2	1

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ CÜMLELERE NE ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.

5: Kesinlikle katılıyorum,

4: Katılıyorum,

3: Kararsızım,

2: Katılmıyorum,

1: Kesinlikle katılmıyorum

1	Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum	5	4	3	2	1
2	Yakın gelecekte yeni iş aramayı düşünüyorum	5	4	3	2	1
3	Yakın zamanda bu işi bırakacağım	5	4	3	2	1

ETİK KURUL KARARI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH	:	
YER	:	
ÜYELER	:	Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU		
Projenin Adı:	İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA	
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi	

Araştırmanın Amacı:	Sağlık çalışanlarının iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti düzeyleri, yaşadıkları iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, ve iş stresinin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.
Araştırmanın Gerekçesi:	Sağlık sektörü doğası gereği iş stresine neden olabilecek ve çalışma ortamına zemin hazırlayabilecek pek çok unsuru barındırmaktadır. Son aylarda covid-19 salgınının da ortaya çıkmasıyla çalışanlar daha fazla iş stresine maruz kalmaktadırlar. Yaşadıkları bu stres çalışanların hem iş hem de aile yaşamları üzerinde olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti düzeyleri, yaşadıkları iş stresi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, iş stresinin , iş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesidir.Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında

Araştırmanın Yöntemi:	Yapılacak yüksek lisans tezinin aşağıda belirtilen şekilde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. a- Tez çalışmasının başlangıç aşamasından itibaren konunun geçmişi ve güncel literatür kapsamlı bir şekilde incelenektir. Tez süresi boyunca bilimsel ilerlemelere paralel olarak güncel literatürün takibine devam edilecektir. b- Belirlenen amaçlar doğrultusunda veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılacaktır. c- Belirlenen veri toplama yöntemi ile ilgili kurumda saha çalışmasına başlanacaktır. d- Elde edilen veriler analiz edilip sonrasında sonuç değerlendirilmesi yapılacaktır. e- Tez yazım aşamasına geçilir.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	1-Demografik Bilgiler Formu (yaş,cinsiyet.eğitim düzeyi vb.) 2-İş Stresi Ölçeği: Hause ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen,Efeoğlu tarafından Türkçeye Çevrilen tek boyutlu 7 maddelik ölçek kullanılacaktır. 3-İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netenmeyer ve James S. Boles.Robert McMurrian (1996) tarafından geliştirilen,Efeoğlu tarafından Türkçeye çevrilen iki alt boyuttan oluşan toplamda 10 maddelik ölçek kullanılacaktır.

Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler ...Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr.Öğr.Üye.Ahmet Gökçe...ve Öğrencisi Alev Terzi.....'nin "İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti ...Üzerindeki Etkisi:Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama....." adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur. ✓

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Alev TERZİ, ilk ve orta öğrenimini Gümüşhane Dumlupınar ilköğretim okulunda, lise öğrenimini ise Gümüşhane Sağlık Meslek lisesinde tamamladı. İlk olarak Ankara Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesinde hemşire olarak göreve başlamış, sonrasında ise Gümüşhane Devlet Hastanesinde görevini sürdürmeye devam etmiştir. Lisans eğitimini İ.Ü. Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümünden mezun olarak tamamlamıştır. Yüksek Lisans eğitimini ise Gümüşhane Üniversitesi İİBF İnsan Kaynakları Yönetimi tezli Yüksek Lisans Bölümünde sürdürmektedir.

