



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:18.01.2022 ✓Accepted/Kabul:22.04.2022

DOI:10.30794/pausbed.1059595

Research Article/Araştırma Makalesi

Çetin, F. ve Yılmaz, S. E. (2022). "İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tükenmişliğin Aracılık ve Cinsiyet Eşitsizliğinin Düzenleyicilik Rolü", *Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 52, Denizli, ss. 333-349.

## İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK VE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ\*

Fatih ÇETİN\*\*, Sıdıka Ece YILMAZ\*\*\*

### Öz

Çalışan bireyler ve ailelerin iş ve aile alanlarına ait çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Zaman içerisinde sorumlulukları nedeniyle her iki alandan gelen talepler bireyde çatışmaya yol açabilmektedir. Bu sürecin sonunda iş-aile çatışması gerçekleşmektedir. Bazı bireyler, iş-aile çatışması sürecini sağlıklı yönetebilirken, bazı bireyler olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti bu sonuçlar arasında sıklıkla görülmektedir. Bu süreçte ailenin ve toplumun da olumlu veya olumsuz etkisi olabilmektedir. Buna dayanarak, mevcut araştırmanın amacı iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü ortaya koymak, sosyal norm olarak cinsiyet eşitsizliğinin düzenleyici rolü olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma, Adana ve Niğde şehirlerinde hizmet sektöründe çalışan 418 katılımcıdan anket yöntemiyle toplanan veriler üzerinden yürütülmüştür. Veriler, SPSS ile AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin, istatistiksel olarak kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu, sosyal normların bu ilişkilerde istatistiksel olarak düzenleyici rolü olmadığını (ilişkilerin yönü ve gücü üzerinde etkisi olmadığını) göstermiştir. Araştırma iş-aile çatışması, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve sosyal normları bütünsel incelemesi yönüyle ayırıcı önem taşımaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş-aile çatışması, Tükenmişlik, İşten ayrılma niyeti, Cinsiyet ayrımcılığı, Cinsiyet eşitsizliği.

## THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION: THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT AND THE MODERATING ROLE OF GENDER DISCRIMINATION

### Abstract

Working individuals and families have various responsibilities for work and family areas. Over time, the requirements of both areas may cause conflict in the individual. At the end of this process, individuals face work-family conflict. While some individuals can manage the work-family conflict positively, some individuals may encounter negative consequences. Burnout and turnover intention are frequently seen among these results. In this process, the family and society can also have a positive or negative effect. Based on that, the aim of the research is to investigate the mediating role of burnout in the effect of work-family conflict on turnover intention and to reveal whether gender discrimination as a social norm has a moderating role. The study was conducted on the data collected by survey method from 418 participants operating in the service sector in Adana and Niğde region. The data were analyzed using SPSS and AMOS package programs. The results showed that burnout had a statistically partial mediating role in the effect of work-family conflict on turnover intention, and social norms did not have a statistical moderator role in these relationships (no effect on the direction and strength of relationships). The study is of distinctive importance thanks to its holistic examination of work-family conflict, burnout, turnover intention, and social norms.

**Key Words:** Work-family conflict, Burnout, Turnover intention, Gender discrimination, Gender inequality.

\*Bu makale 2018 yılında Prof. Dr. Fatih Çetin danışmanlığında Sıdıka Ece Yılmaz tarafından yazılan "İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Sosyal normların düzenleyicilik rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, NİĞDE.

e-posta:fcetin@ohu.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-2487-9553>)

\*\*\*Öğr. Gör., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Rektörlük, Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, ADANA.  
e-posta: eyilmaz@atu.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-0375-3505>)

## **1. GİRİŞ**

Örgütlerdeki çeşitlilik, küreselleşmenin etkileri, ekonomik baskı, iş dünyasının karmaşıklaşan durumu gibi güncel gelişmeler çalışanların iş yaşamı ile birlikte aile yaşamı üzerinde de etkili olmaktadır (Altındag ve Siller, 2014: 1). Özellikle bu faktörler, kadın ve erkek rollerinin farklı yorumlandığı toplumlarda bireyler için ruhsal olarak olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Kessler, 2006). Mevcut süreçte, bireyin iş ve aile alanlarından gelen taleplere yönelik sorumlulukları bulunmaktadır; bireyin sorumluluklarını beklenildiği gibi gerçekleştirememesi durumunda iş-aile çatışması yaşanmaktadır (Lu, Kao, Chang, Wu ve Cooper, 2011: 3).

İş yaşamında kişilerin yaşamış oldukları iş-aile çatışması birçok örgütsel ve kişisel olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel olumsuz sonuçların başında örgütsel bağlılıkta azalma (Akintayo, 2010) düşük iş performansı (Ajala, 2017) işe gelmeme (Demerouti, Bouwman ve SanzVergel, 2011) ve işten ayrılma niyeti (Haar, Roche ve Taylor, 2012) gelmektedir. Kişisel olumsuz sonuçlar ise aile memnuniyetsizliği (Frone, Barnes ve Farrell, 1994), azalan evlilik memnuniyeti (Minnotte, Minnotte ve Bonstrom, 2015) ve azalan yaşam memnuniyeti (Perrewé ve Hochwarter, 2001) şeklinde sıralanabilir.

Özellikle işten ayrılmanın örgütlere neden olduğu yüksek yetenekli çalışan kaybının maliyetleri (Khan Nazir, Kazmi, Khalid, Kiyani ve Shahzad, 2014), işten ayrılmaların kalanlarda yarattığı olumsuz etki (Achoui ve Mansour, 2007), işe alım ihtiyaçları ve bu nedenle oluşabilecek eğitim maliyetleri (Roseman, 1981; Davidson, Timo ve Wang, 2010) ve üretkenlik kaybı (Tracey ve Hinkin, 2008) gibi olumsuz sonuçlar araştırmacıların işten ayrılma niyetinin nedenleri üzerinde durmaları gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda bu nedenlerin başında örgütsel bağlılıkta azalma (Schwepker Jr, 2001), örgütsel politikalar (Labrague, McEnroe-Petitte, Gloe, Tsaras, Artech ve Maldia, 2017), tükenmişlik (Herda ve Lavelle, 2012) iş güvencesizliği (Lee ve Jeong, 2017) ve düşük örgütsel destek (Kalidass ve Bahron, 2015) faktörleri gelmektedir. Ancak yaşanan iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında en temel faktörün bu süreçteki yaşanan duygular olduğu düşünülebilir. Çünkü iş-aile çatışmasının sonucunda ortaya çıkan olumsuz duygular stres, depresyon, tükenmişlik süreçlerini tetiklemekte ve bu süreç devamında çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına neden olabilmektedir (DeTienne, Agle, Phillips ve Ingerson, 2012; Chiang ve Chang, 2012; Herda ve Lavelle, 2012). Bu nedenle, duygularla yakından ilişkili olan tükenmişlik tepkisinin bu süreçteki rolünün anlaşılması önem taşımaktadır. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda, iş-aile çatışması-işten ayrılma niyeti (Haar vd., 2012; Vanderpool ve Way, 2013), iş-aile çatışması-tükenmişlik (Blanch ve Aluja, 2012; Carlson, Ferguson, Hunter ve Whitten, 2012) ve tükenmişlik-işten ayrılma niyeti (Deery, Walsh ve Guest, 2011; Herda ve Lavelle, 2012) ilişkileri araştırılmıştır. Bu bakımdan mevcut çalışma iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin tükenmişlik duygusu aracılığı ile oluştuğunu varsaymaktadır.

Diğer yandan örgütsel ve kişisel açıdan bu olumsuz süreçler özellikle sosyal normlar açısından cinsiyet ayrımcılığının yüksek veya düşük olduğu koşullarda farklı biçimlerde oluşabilmektedir (Santos ve Cabral-Cardoso, 2008: 453). Cinsiyet ayrımcılığının düşük olduğu sosyal yapılarda, rol dağılımının biyolojik faktörlere dayandırılmaması, eşitlik anlayışı, adil örgütsel politika ve uygulamalar gibi faktörlerden ötürü iş-aile çatışması daha az şiddetli yaşanırken, ayrımcılığın yüksek olduğu sosyal yapılarda önyargılar, adil olmayan davranış biçimleri, adaletsiz örgütsel politika ve uygulamalar gibi nedenlerden dolayı iş-aile çatışması daha şiddetli yaşanabilmektedir (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996; Aycan, 2008; Kundu, Phogat ve Datta ve Gahlawat, 2016). Bu durum, devamında çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma gibi olumsuz duygular yaşama ve olumsuz niyetler besleme konusunda farklı duygu ve niyetlerinin gelişmesine sebep olabilir. Bu bakımdan içinde bulunulan sosyal normların çalışanların iş-aile çatışması algıları, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyeti süreçlerini farklılaştırabileceği varsayılabilir.

Buradan hareketle mevcut çalışma iş-aile çatışmasının tükenmişlik aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini, ayrıca, tüm bu ilişkilerin cinsiyet ayrımcılığı normu açısından farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılmasını amaç edinmiştir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. İş-aile Çatışması**

İş-aile çatışması, rol talebi uyumsuzluğu nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bireylerin hem iş hem aile alanları çeşitli rol talepleri barındırmaktadır ve taleplerin uyumsuzluğu da çatışma doğurmaktadır (Greenhaus ve Beutell,

1985: 77). Diğer bir bakış açısıyla iş-aile çatışması, iş ve aile alanlarında meydana gelen ve olumsuz sonuçlara yol açan rol içi çatışma türü olarak görülmektedir (Linehan ve Walsh, 2000, s.50; Boles, Howard ve Donofrio, 2001: 376; Dixon ve Bruening, 2005: 228). Bireyler, iş ve aile yaşam alanlarına sahiptir. İş alanı, rol ilişkilerinden meydana gelmektedir. Rol ilişkileri ise farklı rol davranışları arasında yapılan bir seçim sürecini açıklamaktadır. Bireyin iş alanındaki rol ilişkileri olduğu kadar aile alanında da rol ilişkileri bulunmaktadır. Birey, ilave bir rol edinmek istediği zaman rol yükümlülüklerini yerine getirmede zorlanabilmektedir. Rollerin farklı talepleri bulunmaktadır. Talepleri bütünüyle karşılamak ise mümkün görünmemektedir. Hem iş hem aile alanlarındaki rol taleplerine aynı anda cevap vermek bireyde strese yol açmakta ve bu durum iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Goode, 1960: 483-485). Literatürde iş-aile çatışmasının kaynaklar açısından da ele alındığı görülmektedir. Buna göre, iş ve aile rollerinin ayrı olarak zaman, enerji gibi kaynakları etkin bir biçimde gerçekleştirme zorunluluğu vardır. Bu rollerin gerçekleştirilmesi için tüketilen kaynakların da sürekliliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Kaynaklar açısından iş-aile çatışmasının ortaya çıkışı, kişilerin gerek fiziksel gerek psikolojik olarak sınırlı kaynaklara sahip olması ve bu kaynakların kullanımına dair ikilem yaşamasına dayandırılmaktadır (Rexroat ve Shenan, 1987: 737; Grandey ve Cropanzano, 1999: 352; Edwards ve Rothbard, 2000: 182; Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). İş-aile çatışması örgüt içinde çalışanların psikolojik durumlarını, performansını ve örgütün verimliliğini etkileyen tükenmişliğe (Blanch ve Aluja, 2012) ve örgüt için birçok maliyeti beraberinde getiren işten ayrılma niyetine (Vanderpool ve Way, 2013) yol açması sebebiyle araştırılması gereken önemli bir kavramdır.

## **2.2. Tükenmişlik**

Çalışanların örgüt içerisinde karşılaşabileceği olumsuz bir kavram olan tükenmişlik, *“başarısızlık, yıpranma, bireyin sahip olduğu enerjinin azalması, güç kaybı yaşaması veya iç kaynaklarında oluşan tükenme durumu”* şeklinde ifade edilmektedir (Freudenberger, 1974: 159). Freudenberger’in tükenmişlik üzerine gerçekleştirdiği araştırmalardan sonra Christina Maslach bu kavramı inceleyerek mesleki boyutta ele almıştır. Maslach (1982: 3) tükenmişlik kavramını *“işinden dolayı insanlarla etkileşimde olan bireylerde meydana gelen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması”* şeklinde ifade etmektedir. Literatürde tükenmişlik üç boyuttan oluşan bir süreç olarak ele alınmaktadır (Hamann ve Gordon, 2000: 35). Tükenmişliğin boyutları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması şeklinde adlandırılmaktadır (Maslach, 1982: 2). Duygusal tükenme, çalışanların yaşadığı aşırı duygusal bir durumdur. Bu süreçte çalışanlar bitkin ve tükenmiş hissedebilmektedir (Maslach, 1982: 3). Kişiler arası ilişkilere odaklanan duyarsızlaşma ise kişilerin çevresindekilere yönelik olumsuz davranışlarını ve örgüt içerisinde yürütülen faaliyetler açısından tepkisizleşme davranışını tanımlamaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 403). Son olarak, kişisel başarı hissini azalması, bireyin kendine yönelik olumsuz eğilimini açıklamaktadır. Çalışanlar örgütte kıyaslama gerçekleştirebilmekte ve bu süreçte kendilerini olumsuz olarak değerlendirme eğilimine sahip olabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 1).

## **2.3. İşten ayrılma niyeti**

İşten ayrılmanın gerçekleşmesinde oldukça önemli bir yordayıcı olarak işten ayrılma niyeti gösterilmektedir (Cohen, Blake ve Goodman, 2016: 254). İşten ayrılma niyeti bir çalışanın gönüllü veya gönülsüz olarak işten ayrılma ihtimalini açıklamaktadır (Long, Ajagbe, Nor ve Suleiman, 2012: 282). Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino (1979: 505) işten ayrılma niyetini, genel bir ifade ile *“örgütten ayrılmak için bireyin davranışsal niyeti”* şeklinde tanımlamaktadır. Daha açık bir deyişle, bireyin yakın bir zamanda çalışmakta olduğu örgütü kalıcı bir biçimde terk etme olasılığını ifade etmektedir (Vandenberg ve Nelson, 1999: 1331). Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, işten ayrılma niyeti çalışanın işini ve örgütünü terk etme eğilimini yansıtmaktadır (Maier, Laumer, Eckhardt ve Weitzel, 2013: 3). İşten ayrılma örgütler tarafından istenmeyen, örgüt için yüksek maliyetler yaratabilen, verimliliği ve etkililiği olumsuz yönde etkileyebilen önemli bir problem olarak görülmektedir (Khan, Nazir, Kazmi, Khalid, Kiyani ve Shahzad, 2014: 74).

## **2.4. Sosyal normlar**

Sosyal normlar, basit bir ifadeyle toplum tarafından kabul edilen veya kabul edilmeyen davranış vb. durumları nitelemektedir (Elster, 1991: 533). Toplumun kabul ettiği veya kabul etmediği davranış biçimleri sonucunda toplumsal cinsiyet rolleri ortaya çıkmıştır ve kişiler bu rollere göre hareket etmektedir (Bem, 1983: 600). Toplumsal

cinsiyet rolleri, toplum içerisinde erkek ve kadına ait farklı roller biçmekte ve kişilerin bu rollere göre davranması gerektiğini ifade etmektedir (Bem, 1983: 566) Buradan anlaşıldığı üzere, toplumlar içinde bulunulan kültür ve değerler çerçevesinde kişilerden beklenen rolleri cinsiyete göre belirlemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kişinin çevre ile olan etkileşimi sonucu ortaya çıkmakta ve hangi cinsiyet için hangi davranışın uygun olduğunu belirtmektedir (Sunstein, 1996: 922). Algılama perspektifinde, toplumsal cinsiyet rollerinin farklı bir biçimde yorumlanması ile cinsiyet ayrımcılığı ortaya çıkabilmektedir (Cameron, 2001: 744-745). Cinsiyet ayrımcılığında, bireyler ait oldukları grup yüzünden bilinçli olarak farklı davranışlara maruz bırakılmaktadır (Dipboye ve Colella, 2005: 150). Cinsiyet ayrımcılığı, çoğunlukla örgütlerde kadınların karşılaştığı bir problem olarak görülmektedir (Shaffer, Joplin, Bell, Lau ve Oguz, 2000: 395). Bir örgütte kadının erkeğe göre farklı muamele görmesi cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarmaktadır (Nye, Brummel ve Drasgow, 2009: 299-300). Sosyal Rol Teorisi (Eagly, 1983), Biyolojik Teori (Eagly ve Wood, 1999), Toplumsal Cinsiyet Şeması Teorisi (Bem, 1981), Psikanalitik Teori (Perلمان ve Brandell, 2010) cinsiyet ayrımcılığına neden olan toplumsal cinsiyet rollerini açıklamaktadır.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Mevcut çalışma, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin düzeyini belirleyebilecek olan aracı ve düzenleyici değişkenin tespit edilmesini, böylelikle, literatürde yer alan boşluğun giderilmesini amaçlamıştır. Bu amaçla, önceki çalışmalar incelenerek tükenmişlik aracı değişken, sosyal norm düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmada, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin tükenmişlik duygusu aracılığı ile oluştuğu varsayılmaktadır. Buna ek olarak, çalışmada sosyal norm olan cinsiyet eşitsizliğinin düzenleyicilik rolü araştırılmaktadır.

#### **3.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli**

İş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve cinsiyet ayrımcılığını araştıran farklı çalışmalar ve sonuçlar mevcuttur. İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti kavramlarını inceleyen bir araştırmada (Haar, Roche ve Taylor, 2012), algılanan iş-aile çatışması düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyeti düzeyinin de yükseldiği görülmüştür. Andres, Moelker ve Soeters (2012) iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyetinin önemli yordayıcılarından biri olduğunu bulgulanmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalar, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti kavramları arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Blomme, Van Rheede ve Tromp, 2010; Vanderpool ve Way, 2013; Wang, Lee ve Wu, 2017; Lu vd., 2017). Diğer taraftan, Türkçe alanyazın incelendiğinde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti kavramlarını birlikte ele alan çalışmalarda da yabancı alan yazında olduğu gibi anlamlı ve aynı yönde bir ilişki görülmüştür (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009; Özbağ ve Çiçek, 2014; Karabay, 2015; Seçilmiş ve Kılıç, 2017; Kara, 2018). Literatürden elde edilen ilişkiler çerçevesinde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Algılanan iş-aile çatışması, işten ayrılma niyetini olumlu etkiler.

Araştırma, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tükenmişlik duygusu aracılığı ile oluştuğunu varsaymaktadır. Bu varsayımı literatürde yapılan bazı araştırma sonuçları desteklemektedir. Örneğin, Carlson, Ferguson, Hunter ve Whitten (2012) tarafından yürütülen, iş-aile çatışması ve tükenmişlik kavramlarını inceleyen çalışmada, değişkenler arasında anlamlı ve aynı yönde ilişkiye rastlanmıştır. İş-aile çatışması ile tükenmişlik kavramlarını araştıran çalışmalarda kavramlar arasında istatistiksel anlamlılık görülmektedir (Lambert, Hogan ve Altheimer, 2010; Wang, Liu, Wang ve Wang, 2012). Deery, Walsh ve Guest (2011) tarafından gerçekleştirilen, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramlarını inceleyen bir araştırmada algılanan tükenmişlik düzeyinde bir artış meydana gelmesi ile işten ayrılma niyeti düzeyinin de arttığı görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalarda, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel anlamlılık görülmektedir (Herda ve Lavelle, 2012; Wong ve Laschinger, 2015; Cheng vd., 2016; Lu ve Gursoy, 2016). Türkçe alanyazına bakıldığında, Aslan ve Etyemez (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulguları da tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki göstermektedir. Üç kavramın bir arada ele alındığı bir çalışmada Thanacoody, Bartram ve Casimir (2009), tükenmişliğin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermek için koşullu/şartlı dolaylı etki modeline (moderated-mediation model) ilişkin analiz yapmıştır. Sonuçlara göre tükenmişlik, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir. Benzer şekilde, Hamid

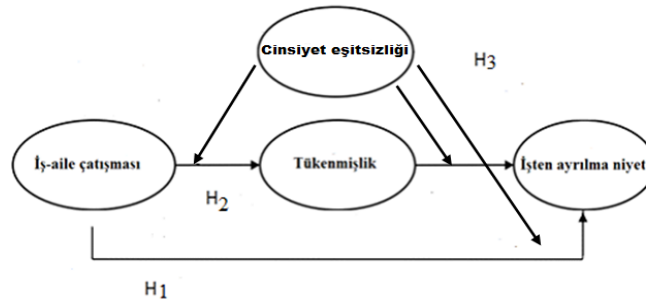
ve Ahmad (2017), iş-aile çatışması, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bir araştırma yürütmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında tükenmişliğin aracılık etkisi aracılığıyla dolaylı bir ilişki görülmüştür. Türkçe alanyazın incelendiğinde, Yavuz ve Akca (2018) tarafından iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada kavramlar arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki görülmüştür. Diğer taraftan, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini ele alan çalışmalarda yabancı alanyazına benzer şekilde anlamlı ve aynı yönde ilişki görülmüştür (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014; Karakaş, 2017). Yıldız, Ensari, Elçi ve Karabay (2019) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünü araştırdığı görülmektedir. Araştırma sonucu, tükenmişliğin iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında tam aracı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Tüm bu bulgular çerçevesinde aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H2: Algılanan iş-aile çatışması işten ayrılma niyetini tükenmişlik aracılığıyla dolaylı yoldan etkiler.

Diğer yandan cinsiyet ayrımcılığının yüksek veya düşük olduğu koşullarda yukarıdaki ilişkiler farklı biçimlerde oluşabilir. Örneğin, cinsiyet ayrımcılığının yüksek olduğu sosyal yapılarda iş-aile çatışması daha şiddetli yaşanabilmektedir (Aycan, 2008). Yapılan bir diğer çalışmada (Guttek vd., 1996) kadınlara yönelik yüksek ayrımcılık algısının kadınlarda daha düşük güç ve prestij duyguları oluşturduğu, daha fazla iş çatışmasına yol açtığı, bireyin aynı kariyer seçimini tekrar yapma isteğinin azaldığı görülmüştür. Başka bir çalışmada (Bosch, Las Heras, Russo, Rofcanin ve i Grau, 2018) aileyi destekleyici yönetici davranışı ile işte bireysel pro-sosyal ve dışsal motivasyon arasındaki ilişkide cinsiyet eşitsizliğinin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Sonuçlar, aileyi destekleyici yönetici davranışı ve pro-sosyal motivasyon arasındaki ilişkinin, düşük cinsiyet eşitsizliği olan ülkelerde, yüksek cinsiyet eşitsizliği olan ülkelere göre daha güçlü olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, farklı cinsiyet eşitsizliği koşullarında algılanan iş-aile çatışması, tükenmişlik düzeyi ile çalışanları işten ayrılma niyeti yüksek oranda ilişkili veya daha zayıf bir ilişki düzeyi ile karşımıza çıkabilir. Literatürden elde edilen bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Algılanan sosyal normlar olarak cinsiyet eşitsizliği, iş-aile çatışması tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolüne sahiptir. Açıkçası, cinsiyet eşitsizliği algısının yüksek olması kavramlar arasındaki ilişkilerin düzeyini artırırken; düşük olması bu ilişkilerin düzeyini azaltır.

Çalışmanın amacına uygun kavramsal çerçevede açıklanan ifadelerle dayandırılarak test edilmek üzere tasarlanan araştırma modeli ile hipotezleri Şekil 1’de görebilirsiniz.



**Şekil 1: Araştırma modeli**

### 3.3. Ölçme araçları

Araştırmada veri toplamak üzere kullanılan anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların demografik bilgileri, ikinci bölümünde iş-aile çatışması ölçeği, üçüncü bölümünde tükenmişlik ölçeği, dördüncü bölümünde işten ayrılma niyeti ölçeği ve beşinci bölümünde cinsiyet eşitsizliği ölçeğine yönelik maddeler yer almıştır. Araştırmada faydalanan ölçekler aşağıda gösterilmektedir:

**İş-aile çatışması ölçeği:** Algılanan iş-aile çatışması kavramını belirlemek adına Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) geliştirdiği, Efeoğlu'nun (2006) Türkçe'ye uyarladığı iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeğin, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması şeklinde adlandırılan iki adet alt boyutu bulunmakta ve ölçek, 10 maddelik ifadelerden (Örn. *"iş sorumluluklarım, ev ve aile yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor, İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor vb."*) oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelerine hangi derecede katıldıklarını belirlemek için beşli Likert tarzı ölçeğe yer verilmiştir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Ölçeğin güvenilirliği için yapılan analizde Cronbach alfa değerinin .90 olduğu görülmüştür. Bu analiz sonucuna dayanarak, iş-aile çatışması ölçeğinde yer alan tüm maddeler çalışmada kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

**Tükenmişlik ölçeği:** Tükenmişliği ölçmek için Schaufeli ve Salanova'nın (2007) geliştirdiği ve Çetin'in (Yayımlanma sürecinde) "Maslach Tükenmişlik Envanteri Genel Araştırmasını" baz alarak Türkçe'ye uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeği, duygusal tükenme, sinizm, başarı ve başarısızlık olmak üzere dört alt boyuttan oluşmakta ve toplam 16 ifade (Örn. *"bir günlük iş sonunda rahatlama zorlanırım, işime ve çalışmalarım karşı daha ilgisiz ve isteksiz hissediyorum, vb."*) içermektedir. Katılımcıların ifadelerine hangi derecede katıldıklarını belirlemek için beşli Likert tarzı ölçeğe yer verilmiştir (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her zaman). Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği için yapılan analizde Cronbach alfa değeri .81 olarak bulunmuştur. Bu analiz sonucuna dayanarak, tükenmişlik ölçeğinde yer alan tüm maddeler çalışmada kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

**İşten ayrılma niyeti ölçeği:** Çalışanların işten ayrılma niyetini belirlemek adına Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh'in (1979) geliştirdiği, Gürbüz ve Bekmezci'nin (2012) Türkçe'ye uyarladığı "Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi" kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 3 ifadeden (Örn. *"bazen işimden ayrılmayı düşünürüm, büyük bir ihtimalle önümüzdeki yıl başka bir iş bakacağım, şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum"*) oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelerine hangi derecede katıldıklarını belirlemek üzere beşli likert tarzı ölçeğe yer verilmiştir (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum). Ölçeğin güvenilirliği yapılan analizde Cronbach alfa değerinin 0.90 olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin çalışmada kullanımı için elde edilen güvenilirlik oranı uygun görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Cinsiyet eşitsizliği ölçeği: Sosyal normu ölçmek adına Kray, Howland, Russell ve Jackman'ın (2017) geliştirdiği, Yılmaz'ın (2018) Türkçe'ye uyarladığı cinsiyet eşitsizliği ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, eşitlik ve eşitsizlik olmak üzere iki alt boyuttan oluşmakta ve toplamda 10 ifade (Örn. *"her zaman popüler olmasa da erkekler ve kadınlar daima farklı sosyal rollere sahiptir, erkeklerin ve kadınların her zaman farklı sosyal rollere sahip olduğunu düşünüyorum vb."*) içermektedir. Çalışmada cinsiyet eşitsizliği alt boyutu kullanılmıştır. Katılımcıların ifadelerine hangi derecede katıldıklarını belirlemek için altılı Likert tarzı ölçeğe yer verilmiştir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 6 = Tamamen katılıyorum). Cinsiyet eşitsizliği ölçeğinin güvenilirliği için yapılan analizde Cronbach alfa değeri .731 olarak bulunmuştur. Bu analiz sonucuna dayanarak, cinsiyet eşitsizliği ölçeğinde yer alan tüm maddeler çalışmada kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

### **3.4. Örneklem ve Verilerin Toplanma Süreci**

Mevcut çalışmada verileri elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen verilerin bir kısmı işletmelere dağıtılan anketler aracılığı ile bir kısmı da işletmelere gönderilen çevrim içi anket aracılığı ile toplanılmıştır. Araştırmada Adana ve Niğde şehirlerinde hizmet sektöründe yer alan banka, kuaför, kafe vb. işyeri çalışanlarından kolayda örneklem yoluyla veriler elde edilmiştir. Katılımcılara toplamda 600 adet anket iletilmiş ve 450 adet anketin geri dönüşü sağlanmıştır. 32 anket eksik ya da hatalı doldurma gibi durumlardan örneklerden çıkarılmıştır. Son olarak, çalışmanın örneklemini 418 çalışandan oluşmuştur.

Elde edilen veriler, SPSS 24 ile AMOS 23 programlarında incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymak adına AMOS Paket Programı ile doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizinde içsel tutarlılık katsayısı olarak Cronbach Alfa değeri dikkate alınmıştır. Araştırmada yer alan kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koymak için ise SPSS Paket Programı aracılığı ile istatistiksel veri analizleri gerçekleştirilmiştir.

## **4. BULGULAR**

Çalışmada yer alan ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymak adına doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 1'de gösterilen doğrulayıcı faktör analizi bulgularından görüldüğü üzere iş-aile çatışması, tükenmişlik ve cinsiyet

eşitsizliği ölçeklerinin faktör yapıları doğrulanmıştır. Uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olması sebebiyle (Kline, 2011), (Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006), (Browne ve Cudeck, 1993) ölçeklerin geçerliliği doğrulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin üç maddeden oluşması ve kovaryans ilişkilerinde bilinen toplam istatistik sayısı ile tahmin edilecek istatistik sayısının aynı olmasından ötürü serbestlik derecesi sıfırdır ("0"). Bu durumdan dolayı doğrulayıcı faktör analizi yapılamamış geçerliliğini test etmek üzere açımlayıcı faktör analizine bakılmıştır (Bamber ve Van Santen, 1985). Faktör yük değerlerinin kabul düzeyi çalışmanın örneklem sayısına göre .30 olarak belirlenmiştir (Hair, Tatham, Anderson ve Black, 1998). İncelenen 3 madde arasında özdeğeri 1'i geçen tek bileşene rastlanmıştır. Özdeğeri 1'in üzerinde olan bileşenin toplam varyansa katkısı %83.91 oranındadır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin faktör yükleri sıralı olarak .90; .92; .93 oranında bulgulanmıştır (AVE= .84, CR=.94). Ölçeğin tüm maddeleri kabul düzeyi olan .30'un üzerindedir ve buna bağlı olarak binişlikliğe rastlanmamıştır (Hair vd., 1998). Ayrıca, ölçeklere ait ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted (AVE)) değerlerinin 0,50'nin üzerinde ve birleşik güvenilirlik (Composite Relability) değerlerinin de 0,70'in üzerinde olması (Fornell ve Larcker, 1981), tüm ölçeklere ait yapı geçerliliğine ilişkin AVE ve CR sonuçları ölçeğin geçerlilik açısından uygun olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1: Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları**

	$\chi^2$	SD	$\chi^2 /SD$	RMSEA	TLI	CFI	AVE	CR
İş-Aile Çatışması Ölçeği	82.649	26	3.18	0.072	0.97	0.98	.67	.86
Tükenmişlik Ölçeği	321.29	98	3.28	0.074	0.93	0.94	.58	.80
Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	84.25	31	2.72	0.064	0.96	0.98	.61	.88

Analizler sonucunda değişkenlere ait ortalamalar ve standart sapma değerleri tespit edilmiştir (Tablo 2). Çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri incelendiğinde ortalamanın üzerinde bir rakam görülmektedir (Ort.= 3.05, SS= 1.13). Çalışanların işten ayrılma niyetleri ele alındığında ise ortalamanın bir miktar altında bir rakam göze çarpmaktadır (Ort.= 2.41, SS= 1.35). Çalışanların cinsiyet ayrımcılığı oranları incelendiğinde ise ortalamanın üzerinde bir rakam görülmektedir (Ort.= 3.41, SS= 1.07).

Çalışmada incelenen kavramlar arasındaki ilişkileri görebilmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlişki katsayıları incelendiğinde iş-aile çatışması ile demografik değişkenlerden yaş ( $r = -.120$ ;  $p < .05$ ) ile anlamlı olarak ters yönde korelasyon, eğitim ( $r = .112$ ;  $p < .05$ ) ve cinsiyet ( $r = .127$ ;  $p < .01$ ) ile anlamlı ve aynı yönde korelasyon görülmüştür. Buna ek olarak, iş-aile çatışması ile haftalık çalışma saati ( $r = .136$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki bulgulanmıştır. Ayrıca, iş-aile çatışması ile cinsiyet ayrımcılığını ölçmek üzere kullanılan eşitsizlik ( $r = .271$ ;  $p < .01$ ), tükenmişlik ( $r = .535$ ;  $p < .01$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $r = .512$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı ve aynı yönde korelasyon görülmüştür. Tükenmişlik ile demografik değişkenlerden cinsiyet ( $r = .129$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki bulgulanmıştır. Diğer taraftan tükenmişlik ile gelir ( $r = -.212$ ;  $p < .01$ ), medeni durum ( $r = -.0161$ ;  $p < .01$ ), yaş ( $r = -.290$ ;  $p < .01$ ) değişkenleri arasında anlamlı, fakat ters yönde bir ilişki saptanmıştır. Bunun yanı sıra, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ( $r = .605$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki mevcuttur. Ayrıca tükenmişlik ile iş yerindeki pozisyon ( $r = -.0213$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı olarak ters yönde korelasyona rastlanmıştır. Eşitsizlik alt boyutu ile demografik değişkenlerden çocuk sayısı ( $r = .151$ ;  $p < .01$ ), eğitim ( $r = .120$ ;  $p < .05$ ) ve medeni durum ( $r = .128$ ;  $p < .01$ ) arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, eşitsizlik ve bağımlılık ( $r = -.134$ ;  $p < .01$ ) anlamlı, ancak ters yönde korelasyon göstermiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Değişkenler arasındaki ilişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Yaş	Ort(SS)	1											
2 Cinsiyet		1											
3 Medeni durum			1										
4 Çocuk sayısı				1									
5 Eğitim					1								
6 Gelir						1							
7 İşyerindeki pozisyon							1						
8 Haftalık çalışma saati								1					
9 Eşin çalışma durumu									1				
10 Madde bağımlılığı (Sigara ve alkol)										1			
11 Tükenmişlik											1		
12 İş-aile çatışması												1	
13 Eşitsizlik													1
14 İşten ayrılma niyeti													

\* p&lt;0.05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

\*\* p&lt; 0.01 anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı



Tablo 3: Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler													
	İşten Ayrılma Niyeti				Tükenmişlik				İşten ayrılma niyeti					
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6		Model 7	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Yaş	-.195	-2.437**	-.105	-1.505	-.312	-4.108**	-.221	-3.407**	-.195	-2.437**	-.002	-.036	-.013	-.198
Cinsiyet	.085	1.250	.010	.167	.071	1.104	-.005	-.099	.085	1.250	.041	.741	.013	.234
Medeni durum	.161	2.032*	.171	2.496**	-.007	-.097	.004	.055	.161	2.032*	.165	2.573**	.149	2.361**
Çocuk sayısı	-.008	-.104	-.056	-.810	.029	.381	-.020	-.314	-.008	-.104	-.026	-.403	-.035	-.543
Eğitim	.074	1.117	.029	.502	.033	.520	-.013	-.251	.074	1.117	.054	1.001	.027	.518
Gelir	-.276	-3.739**	-.247	-3.849**	-.197	-2.805**	-.167	-2.816*	-.276	-3.739**	-.155	-2.543**	-.168	-2.867**
İşyerindeki pozisyon	.085	1.266	.080	1.370	-.066	-1.039	-.071	-1.327	.085	1.266	.125	2.303*	.108	2.041*
Haftalık çalışma saati	.047	.792	-.040	-.756	.000	-.004	-.089	-1.836	.047	.792	.047	.978	.009	.190
Eşin çalışma durumu	-.041	-.559	-.041	-.642	.083	1.179	.083	1.400	-.041	-.559	-.092	-1.536	-.072	-1.232
Madde bağımlılığı	.064	1.060	.035	.668	.054	.939	.024	.500	.064	1.060	.031	.627	.033	.697
İş-aile çatışması			.492	9.395**			.504	10.395**			.413	6.176**	.374	2.069*
Tükenmişlik											.616	11.766**	.082	.388
İş-aile çat. *eşitsizlik													-.206	-.806
Tükenmişlik* eşitsizlik													-.569	1.875
Eşitsizlik													-.179	-1.141
R <sup>2</sup>		0.113		0.334		0.196		0.429		0.113		0.417		0.470
R <sup>2</sup> (düzeltilmiş)		.079		0.307		0.166		0.406		.079		0.393		0.439
F		3.381**		12.106**		6.503**		18.116**		3.381**		17.247**		15.420**

\* p&lt;0.05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

\*\* p&lt;0.01 anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Araştırma hipotezlerini test etmek için Tablo 3'te yer alan modeller analiz edilmiştir. Bu bağlamda araştırmancın birinci hipotezini test etmek amacıyla Model 1'de işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, demografik değişkenler bağımsız değişken olmak üzere analize dahil edilmiştir. Model 1'e göre yaş ( $\beta = -.195, p < .01$ ), medeni durum ( $\beta = .161, p < .05$ ) ve gelirin ( $\beta = -.276, p < .01$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilere sahip olduğu görülmüştür. Model 2'de demografik değişkenlerle birlikte bağımsız değişken iş-aile çatışması regresyon analizine eklenmiştir. Model 2'de iş-aile çatışmasının da bağımsız değişken olarak modele eklendikten sonra yaşın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir ( $\beta = -.105, p = .133$ ). Bununla birlikte Model 2'ye göre gelir ( $\beta = -.247, p < .01$ ), medeni durum ( $\beta = .171, p < .01$ ) ile iş-aile çatışmasının ( $\beta = .492, p < .01$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Sonuçlar, demografik değişkenler kontrol edildikten sonra iş-aile çatışmasının yükselmesiyle birlikte işten ayrılma niyetinin de yükseldiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara dayanarak, "H1: Algılanan iş-aile çatışması, işten ayrılma niyetini olumlu etkiler" hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmancın ikinci hipotezinin test edilmesi için öncelikle Model 3'de tükenmişlik bağımlı değişken, demografik değişkenler bağımsız değişken olmak üzere analize dahil edilmiştir. Model 3'e göre yaş ( $\beta = -.312, p < .01$ ) ve gelirin ( $\beta = -.197, p < .01$ ) tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilere sahip olduğu görülmüştür. Model 4'te demografik değişkenlerle birlikte bağımsız değişken iş-aile çatışması regresyon analizine eklenmiştir. Buna göre gelir ( $\beta = -.167, p < .05$ ), yaş ( $\beta = -.221, p < .01$ ) ve iş-aile çatışmasının ( $\beta = -.504, p < .01$ ) tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir (Tablo 3). İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkileri Tablo 3'de görülmektedir. Bu etkide tükenmişlik değişkeninin bir aracılık rolü oynayıp oynamadığını ortaya çıkarmak için aracılık testi yapılmıştır. Model 5'de işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, demografik değişkenler bağımsız değişken olmak üzere analize dahil edilmiştir. Model 6'da demografik değişkenlerle birlikte bağımsız değişken olan iş-aile çatışması ve ardından tükenmişlik regresyon analizine dahil edilmiştir. Buna göre, medeni durum ( $\beta = -.165, p < .01$ ), gelir ( $\beta = -.155, p < .01$ ), işyerindeki pozisyon ( $\beta = .125, p < .05$ ), iş-aile çatışması ( $\beta = .413, p < .01$ ) ve tükenmişliğin ( $\beta = .616, p < .01$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri vardır. Elde edilen sonuçlar, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin, tükenmişliğin araya girmesi sonucu azaldığını göstermektedir ( $\beta = .413, p < .01$ ). Gerçekleşen azalmanın anlamlı olup olmadığını tespit edilmesi için ek olarak Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi, kısmi veya tam aracılık görülmesi durumunda, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyansta meydana gelen azalmanın anlamlılığını ölçen bir yöntem olarak kullanılmaktadır (Sobel, 1982). Sonuçlar, iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti (Sobel Test İstatistiği = 7.87,  $p < .05$ ) arasındaki ilişkide tükenmişliğin kısmi aracılık rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Aracılık rolünün gerçekleşmesi adına aracı değişkenin analize dahil olmasından sonra, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde doğrudan etkisinde anlamlı bir azalma görülmeli veya değişkenler arasındaki ilişki anlamsızlaşmalıdır (Baron ve Kenny, 1986). Aracı değişkenin analize dahil olmasından sonra, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde doğrudan etkisinde anlamlı bir azalma görülürse, kısmi aracılık rolünden söz edilmekte, değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız olursa tam aracılık rolü olduğu söylenebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu bilgiler ışığında, tükenmişliğin iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara dayanarak, "H2: Algılanan iş-aile çatışması işten ayrılma niyetini tükenmişlik aracılığıyla dolaylı yoldan etkiler" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Araştırmancın üçüncü hipotezinin test edilmesi için Model 7'de demografik değişkenlerle birlikte bağımsız değişken iş-aile çatışması, tükenmişlik ve etkileşim değişkenleri regresyon analizine dahil edilmiştir. Bağımsız değişkenler normal dağılıma dönüştürülmüş ve standardize edilmiştir. Ardından, standardize edilen her bir bağımsız değişken ile standardize edilen düzenleyici değişken ayrı bir biçimde çarpılmıştır. Bunun sonucunda, etkileşim değişkenleri elde edilmiş ve etkilerin anlamlılığı incelenmiştir. Model 7'de demografik değişkenlere ek olarak bağımsız değişkenler olarak iş-aile çatışması, tükenmişlik, düzenleyici değişken olarak eşitsizlik, ve etkileşim değişkenleri (iş-aile çatışması\* eşitsizlik ve tükenmişlik\* eşitsizlik) eklendikten sonra sadece medeni durum ( $\beta = .149, p < .01$ ), gelir ( $\beta = -.168, p < .01$ ), işyerindeki pozisyon ( $\beta = .125, p < .05$ ), iş-aile çatışmasının ( $\beta = .374, p < .05$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkileri görülmüştür. Ancak, Model 7'de tükenmişlik değişkeninin ( $\beta = .082, p = .698$ ), düzenleyici değişken olarak cinsiyet eşitsizliğinin ( $\beta = -.179, p = .254$ ) ya da etkileşim değişkenleri olarak iş-aile çatışması\* eşitsizlik ( $\beta = -.206, p = .420$ ) ve tükenmişlik\* eşitsizlik ( $\beta = -.569, p = .061$ ) işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen

sonuçlar, "H3: Algılanan sosyal normlar olarak cinsiyet eşitsizliği, iş-aile çatışması tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkilerde düzenleyicilik rolüne sahiptir. Açıkçası, cinsiyet eşitsizliği algısının yüksek olması kavramlar arasındaki ilişkilerin düzeyini artırırken; düşük olması bu ilişkilerin düzeyini azaltır." hipotezini reddetmiştir.

## **5. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Çalışma, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü ve bu süreçte bir sosyal norm olan cinsiyet ayrımcılığının etkisini araştırmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkileri görmek adına uygulanan korelasyon analizi bulgularında iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel anlamlılık ve ileri düzeyde ilişki görülmüştür. Korelasyon analizi sonuçlarına dayanarak gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre bağımlı değişken işten ayrılma niyeti üzerinde iş-aile çatışmasının anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Bulgular, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir. Sonuca göre, çalışanların iş-aile çatışması yaşaması durumunda çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşumu gerçekleşmektedir. Çalışmanın bulguları, önceki yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009;Blomme, Van Rheede ve Tromp, 2010;Haar vd., 2012;Andres vd., 2012;Özbağ ve Çiçek, 2014;Karabay, 2015;Seçilmiş ve Kılıç, 2017;Lu vd., 2017;Kara, 2018).

Araştırmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tükenmişlik duygusu aracılığı ile meydana geldiği varsayılmıştır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi, iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, literatürdeki çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Lambert, Hogan ve Altheimer, 2010;Carlson, Ferguson, Hunter ve Whitten, 2012;Wang, Liu, Wang ve Wang, 2012;Yavuz ve Akca, 2018). Buna ek olarak, korelasyon analizi, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu yansıtmaktadır. Çalışmada ortaya çıkan bu bulgu literatürdeki çalışmalar ile benzer sonuçlara sahiptir (Deery, Walsh ve Guest, 2011;Herda ve Lavelle, 2012;Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014;Aslan ve Etyemez, 2015;Wong ve Laschinger, 2015;Cheng vd., 2016;Lu ve Gursoy, 2016;Karakas, 2017). Elde edilen bu sonuçlar, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisine işaret etmektedir. Buradan yola çıkarak uygulanan hiyerarşik regresyon analizine göre bağımlı değişken olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti üzerinde iş-aile çatışmasının anlamlı etkisi tespit edilmiş ve daha sonra sürece tükenmişliğin girmesi ile kısmi aracılık etkisi görülmüştür. Neticede, iş-aile çatışması işten ayrılma niyetini tükenmişlik aracılığı ile dolaylı olarak etkilemiştir. Çalışmanın bu bulgusu önceki yapılan çalışmalar ile desteklenmektedir (Thanacoody, Bartram ve Casimir, 2009;Hamid ve Ahmad, 2017; Yıldız, Ensari, Elçi ve Karabay, 2019).

Katılımcılar hizmet sektöründe yer aldığı için günlük yaşamda yoğun bir çalışma düzenine sahiptir; bu nedenle, bireyler iş ile aile alanları arasındaki rol beklentilerinin yol açtığı çatışmalar yaşayabilir. Süre gelen yoğun çalışma düzeni nedeni ile bireylerde tükenmişlik ortaya çıkabilmekte ve bu durum neticesinde işten ayrılma niyeti görülebilmektedir. Buna göre, iş-aile çatışması yaşayan bireylerde işten ayrılma niyeti gerçekleşebileceği, tükenmişlik durumunun ortaya çıkması ile mevcut etkinin düzeyinin artacağı ifade edilebilir. Çalışanların işten ayrılması örgütler için çeşitli birçok maliyete yol açmaktadır. Bu noktada, insan kaynakları departmanlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi sürecinde iş analizlerinin etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Çalışanların görev ve sorumlulukları açık bir şekilde tanımlanarak, gereksiz ve zaman kaybına yol açan faaliyetler ortadan kaldırılmalı ve sağlıklı çalışma düzeni yaratılmalıdır. Buna ek olarak, çalışanların iş doyumlarının sağlanması için çeşitli iş tasarımlarından faydalanılabilir. Böylece çalışanların iş-aile çatışması, tükenmişlik gibi negatif örgütsel davranışları önlenebilir; akabinde, işten ayrılma niyetlerinin önüne geçilebilir.

Sosyal norm olarak cinsiyet eşitsizliğinin, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici rolünün test edilmesi için, hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Ancak analiz sonucunda sosyal normu belirlemek adına kullanılan cinsiyet eşitsizliği değişkenine ilişkin anlamlı bir etki görülmemiştir. Toplumda yer alan kadın ile erkek eşitsizliği algısının yüksek düzeyde olmasının iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisini daha da artıracak hipotezine dair bulguya rastlanmamıştır. Cinsiyet eşitsizliğini katılımcıların yüksek seviyelerde algıladığı düşünülürse, bu durum ölçümde cinsiyet eşitliği konusundaki algıların yeterince temsil edilmediğinden bahsedilebilir. Ayrıca işten ayrılma niyeti veya iş-aile çatışması süreçleri ekonomik çevrenin ve toplumsal normların etkisinin daha ağır bastığı sonuçlar olduğundan, kişisel seviyede yüksek veya düşük eşitsizlik algısı bu süreçlerde fark yaratmamış olabilir. Ancak tüm bu olası açıklamaların teyidi gelecekte yapılacak araştırmalara muhtaçtır.

İş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve cinsiyet eşitsizliği gibi çalışanların sıklıkla karşılaştığı veya bireysel olarak deneyimlediği kavramların anlaşılması, çalışanların yaşadıkları süreçleri daha sağlıklı kavramasına katkıda bulunabilir. Mevcut araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak çalışanlar, güncel olarak deneyimlediği veya ileride karşılarına çıkabilecek ilgili süreçleri yönetebilir ve meydana gelebilecek olumsuz sonuçları önleyebilirler. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, Adana ve Niğde şehirlerinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren yöneticilerin ve çalışanların üretim ve hizmet süreçlerini daha sağlıklı ve etkin bir biçimde gerçekleştirmesi, örgüt performansının arzu edilen düzeye ulaşması için örgütsel davranış penceresinde uygun çalışma ortamına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Araştırmanın gerçekleştirilmesi ile iş-aile çatışması, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve cinsiyet ayrımcılığı gibi kavramların örgütler için oldukça önemli ve araştırılması gereken kavramlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, farklı bir bakış açısı ile ayrı olarak sıklıkla ele alınan iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenlerinin hepsini inceleyerek sürecin nasıl gerçekleştiğini tek bir modelde sunmuştur. Bu model, bütüncül bir bakış açısı sağlayarak üç değişkenin birbirleri ile olan ilişkilerini göstermektedir. Önceki çalışmalardan yola çıkarak iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde sosyal normlara ilişkin bir boşluk tespit edilmiş ve mevcut araştırma, bu boşluğu doldurmak üzere uygulanmıştır. Sosyal normu belirlemek adına cinsiyet eşitsizliği temel alınarak toplumsal cinsiyet rollerinin bu süreçteki rolü incelenmiştir. Araştırmanın hipotezlerinin analizi için seçilen örneklemin görüşüne göre toplumsal cinsiyet rollerinin bu süreçte rolüne rastlanmamıştır.

Çalışma konusu farklı çalışmalarla da ele alınması gereken, çalışanlar ile örgütler açısından önemli bir konudur. Yapılacak olan çalışmalarda, mevcut çalışmada kullanılan model farklı sektörlerde uygulanabilir. Araştırmanın farklı sektörlerde yapılarak sonuçların karşılaştırılması literatüre katkı sağlayabilir. Örneğin, kamu ve özel sektörün çalışma koşullarının farklı olması, gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarını da etkileyebilir. Bu yüzden farklı sektörlerde modelin test edilmesi ve çalışma sonuçlarının karşılaştırılmasının literatüre faydalı olacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak, analiz edilecek verilerin farklı zamanlarda toplanarak boylamsal araştırma uygulanması ile kavramlar arasındaki nedensellik ilişkisinin ortaya konması adına sağlıklı bilgi sunacaktır.

#### **KAYNAKLAR**

- Achoui, M. & Mansour, M. (2007). Employee turnover and retention strategies: Evidence from Saudi companies, *International Review of Business Research Papers*, 3, 1-16.
- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: Implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62.
- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2(1), 1-8.
- Altındag, E., & Siller, F. (2014). Effects of flexible working method on employee performance: An empirical study in Turkey. *Business and Economics Journal*, 5, 1-7.
- Andres, M., Moelker, R., & Soeters, J. (2012). The work-family interface and turnover intentions over the course of project-oriented assignments abroad. *International Journal of Project Management*, 30(7), 752-759.
- Aslan, Z. & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. In *Handbook of Work-family Integration*, 353-370, Academic Press.
- Bamber, D., & Van Santen, J. P. (1985). How many parameters can a model have and still be testable?. *Journal of Mathematical Psychology*, 29(4), 443-473.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354.

- Bem, S. L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8(4), 598-616.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 419-456.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833.
- Blomme RJ, Van Rheede A & Tromp D. M. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10, 269–85
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 376-390.
- Bosch, M. J., Las Heras, M., Russo, M., Rofcanin, Y., & i Grau, M. G. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82, 46-55.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit In Bollen KA & Long JS (Eds.), Testing structural equation models, 136–162.
- Cameron, J. E. (2001). Social identity, modern sexism, and perceptions of personal and group discrimination by women and men. *Sex Roles*, 45(11-12), 743-766.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859.
- Cheng, C., Cheng, C., Bartram, T., Bartram, T., Karimi, L., Karimi, L. & Leggat, S. (2016). Transformational leadership and social identity as predictors of team climate, perceived quality of care, burnout and turnover intention among nurses, *Personnel Review*, 45(6), 1200-1216.
- Chiang, Y. M., & Chang, Y. (2012). Stress, depression, and intention to leave among nurses in different medical units: Implications for healthcare management/nursing practice. *Health Policy*, 108(2-3), 149-157.
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263.
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çetin, F. (Yayımlanmamış yayın) Tükenmişlik ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *İş ve İnsan Dergisi*
- Davidson, M. C., Timo, N., & Wang, Y. (2010). How much does labour turnover cost? A case study of Australian four-and five-star hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Deery, S., Walsh, J., & Guest, D. (2011). Workplace aggression: The effects of harassment on job burnout and turnover intentions. *Work, Employment and Society*, 25(4), 742-759.
- Demerouti, E., Bouwman, K., & Sanz-Vergel, A. I. (2011). Job resources buffer the impact of work-family conflict on absenteeism in female employees. *Journal of Personnel Psychology*.
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., & Ingerson, M. C. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 110(3), 377-391.
- Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). The dilemmas of workplace discrimination. Discrimination at work: *The Psychological and Organizational Bases*, 425-462.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2005). Perspectives on work-family conflict in sport: An integrated approach. *Sport Management Review*, 8(3), 227-253.

- Eagly, A. H. (1983). Gender and social influence: A social psychological analysis. *American Psychologist*, 38(9), 971.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Efeoglu, I. E. (2006). The effects of work-family conflict on job stress, job satisfaction and organizational commitment: A study in the pharmaceutical industry. *Unpublished Master's Thesis, Çukurova University, Adana*.
- Elster, J. (1991). Rationality and social norms. *European Journal of Sociology/Archives Europeennes de Sociologie*, 32(1), 109-129.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 1019-1030.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gutek, B.A., Cohen, A.G. and Tsui, A. (1996), Reactions to perceived discrimination for work-family conflict, *Human Relations*, 49, 6, 791-813.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 41(2), 189-213.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haar, J. M., Roche, M., & Taylor, D. (2012). Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees: The importance of the whanau/family for Maori. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2546-2560.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate data analysis prentice hall. *Upper Saddle River, NJ*, 730.
- Hamann, D. L., & Gordon, D. G. (2000). Burnout an occupational hazard: Many elements of a music teacher's life can contribute to stress and burnout. Here are some ideas to cope with and treat the condition before it becomes debilitating. *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.
- Hamid, R. A., & Ahmad, U. N. U. (2017). The mediation effect of burnout on the relationship between work-family conflict and turnover intention among Malaysian women engineers. *Advanced Science Letters*, 23(9), 8971-8978.
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82.
- Kara, E. (2018). İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemeye yönelik turizm sektöründe bir araştırma: Edremit Körfezi örneği. *İdealkent*, 9(24), 733-750.

- Karabay, M. E. (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.
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 80-112.
- Kessler, L. T. (2006). Keeping discrimination theory front and center in the discourse over work and family conflict. *Pepp. L. Rev.*, 34, 313.
- Khan, M. R. U., Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, A., Kiyani, T. M. and Shahzad, A. (2014) Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress. *International Journal of Humanities and Social Science*. 4(5), 92-100.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling.
- Kray, L. J., Howland, L., Russell, A. G., & Jackman, L. M. (2017). The effects of implicit gender role theories on gender system justification: Fixed beliefs strengthen masculinity to preserve the status quo. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(1), 98.
- Kundu, S. C., Phogat, R. S., Datta, S. K., & Gahlawat, N. (2016). Impact of workplace characteristics on work-family conflict of dual-career couples. *International Journal of Organizational Analysis*, 24, 883-907.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Artech, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109-116.
- Lambert, E., Hogan, N. L. & Altheimer, I. (2010). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35(1-2), 37-55.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529-536.
- Linehan, M., & Walsh, J. S. (2000). Work-family conflict and the senior female international manager. *British Journal of Management*, 11, 49-58.
- Long, C. S., Ajagbe, A. M., Nor, K. M. and Suleiman, E. S. (2012) The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282-291.
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2011). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 1(S), 68.
- Lu, A. C. C. & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter?. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F. & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1-12.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A. and Weitzel, T. (2013) Analysing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention. *The Journal of Strategic Information Systems*, 22(3), 193-207.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J., & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. California. Ishk.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2015). Work-family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21-33.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Nye, C. D., Brummel, B. J., & Drasgow, F. (2009). Differentiating gender discrimination and sexist behavior: An examination of antecedents and outcomes. *Military Psychology*, 21(3), 299-314.
- Özbağ, G. K., & Ceyhun, G. Ç. (2014). Does job satisfaction mediate the relationship between work-family conflict and turnover? A study of Turkish marine pilots. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 643-649.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Perlman, F. T., & Brandell, J. R. (2010). Psychoanalytic theory. *Theory and Practice in Clinical Social Work*, 101-131.
- Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2001). Can we really have it all? The attainment of work and family values. *Current Directions in Psychological Science*, 10(1), 29-33.
- Rexroat, C., & Shehan, C. (1987). The family life cycle and spouses' time in housework. *Journal of Marriage and the Family*, 737-750.
- Roseman, E. 1981, *Managing employee turnover: a positive approach*, AMACOM, New York.
- Santos, G. G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: A gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23, 442-457.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Seçilmiş, C., & Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R., Bell, M. P., Lau, T., & Oguz, C. (2000). Gender discrimination and job-related outcomes: A cross-cultural comparison of working women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395-427.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Sunstein, C. R. (1996). Social norms and social roles. *Columbia Law Review*, 96(4), 903-968.
- Thanacoody, P. R., Bartram, T., & Casimir, G. (2009). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers. *Journal of Health Organization and Management*, 23(1), 53-69.
- Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (2008). Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 49(1), 12-27.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?. *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work–family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149-160.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232-240.
- Wang, I. A., Lee, B. W. & Wu, S. T. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1130-1142.
- Wong, C. A. & Laschinger, H. K. S. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study, *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824-1833.



- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M., & Karabay, M. E. (2019). İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 13-27.
- Yılmaz, S. E. (2018). İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Sosyal normların düzenleyici rolü, *Master's Thesis, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde*.

#### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).