

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ, ÖRGÜTSEL ROL STRESİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ ARACI ROLÜ

Abdullah ERİŞ* 

Özgür KÖKALAN† 

Özet

Çalışanların örgütsel rol stresinin ve iş aile çatışmasının pek çok örgütsel çıktı üzerinde anlamlı etkileri vardır. Bu örgütsel çıktılardan biri de işten ayrılma niyetidir. Bu çalışmada, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, hizmet ve imalat sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 353 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, bir nicel araştırma yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Google form ile oluşturulan çevrimiçi anket, katılımcılara ulaştırılmış ve araştırmaya rızasıyla katılan katılımcıların verileri ile çalışmanın analiz aşaması gerçekleştirilmiştir. AMOS 25 ve SPSS 25 ile yapılan analizin sonucunda, çalışanların örgütsel rol stresi düzeyleri, iş aile çatışmaları ve işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ayrıca, çalışanların iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında kısmi aracılık rol üslendiği tespit edilmiştir. Literatürde, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında iş aile çatışmasının aracı rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın özgün ve değerli bir çalışma olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Rol Stresi, İş -Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Aracı Değişken Analizi

MEDIATOR ROLE OF WORK FAMILY CONFLICT BETWEEN ORGANIZATIONAL ROLE STRESS AND INTENTION TO LEAVE

Abstract

Employees' organizational role stress and work-family conflict have significant effects on many organizational outcomes. One of these organizational outcomes is intention to leave. This study aimed to determine the mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational role stress and intention to leave. The study was carried out on 353 participants working in various companies operating in the service and manufacturing sector. Convenience sampling method was used in the selection of the participants. Questionnaire method, which is a quantitative research method, was used in the research. The online questionnaire created with the Google form was delivered to the participants and the analysis phase of the study was carried out with the data of the participants who participated in the research with their consent. As a result of the analysis made with AMOS 25 and SPSS 25, positive and significant relationships were found among employees' organizational role stress, work-family conflict and intention to leave. As a result of the analysis, it was determined that the work-family conflict of the employees played a partial mediating role between their organizational role stress and their intention to leave. No study has been found in the literature examining the mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational role stress and intention to leave. Therefore, it can be said that this study is an original and valuable study.

Keywords: Organizational Role Stress, Work-Family Conflict, Intention to Leave, Mediator Variable Analysis

Giriş

Örgütsel rol stresi, iş hayatında bireylerin sıklıkla karşılaştıkları olaylardan biridir. Yönetim kademesinin hatalarından, iş tanımlarının ve rollerinin net olarak belirlenmemiş olmasından ve çalışma arkadaşlarının davranışlarından kaynaklanabilen örgütsel rol stresinin hem çalışanlar hem de işletmeler açısından negatif etkileri söz konusudur. Bu etkiler arasında iş tatminsizliği,

* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, abdullah.eris@std.izu.edu.tr

† İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

çalışan memnuniyetsizliği, verimsizlik gibi olumsuzluklar sayılabilir. Tıpkı örgütsel rol stresi gibi iş-aile çatışması da örgütlerde önemli bir uyumsuzluk sorunu yaratan önemli bir olgudur. Özellikle kadın çalışanların rollerinin erkeklerden fazla ya da farklı olması nedeniyle bu sorun daha çok kadın bireylerde yaşanmaktadır. Çünkü toplumumuzda kadının annelik ve eş olma rolleri baskın olduğundan çalışma hayatında iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadırlar. Tüm bunlar ise çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir. İşten ayrılma niyeti çalışanların işe bağlılıklarının azalması, yeni bir iş bulma durumunun söz konusu olması durumunda mevcut işlerini bırakma konusunda istekliliklerini ifade etmektedir.

Literatürde hemşirelerle gerçekleştirilen bir çalışmada uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, aşırı iş yükü, zaman baskısı, kararlara katılamama, örgüt kültürünün yetersizliği, ücret yetersizliği, ast-üst ilişkilerindeki problemler, rol çatışması, rol belirsizliği gibi durumlar strese neden olan unsurlar olarak belirtilmiştir. Yaşanan yoğun örgütsel rol stresinin, performansın düşmesine, işte devamsızlığa ve işten ayrılmalara sebep olduğu da bu çalışmanın sonuçları arasında sunulmuştur (İmirlioğlu, 2009).

Anne ve babaların, ebeveyn rollerinin yanında, iş yaşamında ve eş olarak birçok farklı roller üstlenmek durumunda kalmaları roller arası çatışmaya sebep olmaktadır. Roller arası çatışma olarak bilinen iş-aile çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İş-aile çatışması, işteki sorumlulukların, aile rolüne katılımını zorlaştırması olarak tanımlanırken; aile-iş çatışması ise ailedeki sorumlulukların, iş rolüne katılımı zorlaştırması olarak tanımlanır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını belirleyen ve bu çatışma türlerinin sebep olduğu işle ilgili, kişisel ve ailesel sonuçlar bulunmaktadır (Tanyeri, 2022).

İş-aile çatışması bireylerin kişisel olarak pek çok olumsuz durumun yaşamasına neden olabilmektedir. İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçte ortaya çıkmaktadır. Çatışma genellikle çalışanın işine ya da ailesine bağlılığı, iş ve aile yaşamında yaşadığı sorunlar, işinden veya ailesinden kaynaklı beklentiler sebebi ile yaşanmaktadır. Bu çatışmalar çalışarlarda işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Sayıldı, 2020). Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çalışmalarında, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir.

Bu çalışmada, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmada, öncelikle temel değişkenler olan örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler teorik olarak tanımlanmış, daha sonra iş aile çatışmasının aracı rolü, nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Literatürde, çalışma kapsamında kullanılan her üç değişkenle ilgili ayrı ayrı yapılmış pek çok çalışma olsa da, iş aile çatışmasının örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünü inceleyen herhangi bir akademik çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın özgün bir niteliği vardır.

1.Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde, çalışma kapsamında yer alan değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler tanımlanmıştır.

1.1.Stres ve Örgütsel Rol Stresi

Stres kelimesinin çeşitli anlam ve bağlamlarda kullanıldığı bilinmektedir. Her ne kadar ortak bir tanıma sahip olmasa da stres, çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Latince “sıkılmak, sıkıca çekmek” anlamına gelen “stringere” kelimesinden türetilmiş olan stres kelimesi, ilk kez 17. yy.’da fizik dalındaki çalışmalarla ortaya çıkmış ve zaman içerisinde farklı anlamlar kazanmıştır. Bugün, bilinen anlamda stres akademik açıdan ilk kez Selye (1932) tarafından ele alınmıştır. Başlangıçta araştırmacı bu duruma “Genel Adaptasyon Sendromu” adını vermiş, sonraki çalışmalarında stresin tanımını “herhangi bir talebe karşı verilen genel tepki” şeklinde yapmıştır. Stres, bireyin kendisi ve çevresi arasında olan dengeyi bozan, bireyin

dengeğini korumak veya sağlamak için daha çok çabalmasına neden olan içsel veya dışsal bir etken olarak tanımlanmaktadır (Düğenci, 2018).

Biber vd. (2019) stresi “bir bütün olarak bireyi tehdit eden çevresel faktörlerin bir bileşimi olarak” ifade etmiştir. Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere stres, bireyin olumsuz ya da kendisi ile uyumsuz uyarıcılara karşı verdiği bireysel tepkidir.

Stres denildiğinde olumsuz bir kavram anlaşılrsa da stres, etkileri bakımından olumlu (eustress) ve olumsuz stres (distress) olarak iki gruba ayrılmaktadır. Olumlu stres iyi, pozitif ve yapıcı duygular yaşatırken, olumsuz stres zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken yaşantılara sebep olmaktadır (Aydın, 2004). Örneğin; kendi iş yerini açmakta olan bir genç olumlu stres altında olabilir, bu stres nedeniyle başlatmakta olduğu işten aldığı haz ve motivasyonu üst düzeyde seyredebilir. Aynı kişi ödemekte güçlük çekeceği bir krediyi kullanarak bu işe başlıyorsa, bu stres nedeniyle hem işten aldığı haz düşecek hem de psikolojik veya fiziksel açıdan rahatsızlıklar yaşamaya başlayacaktır.

Stresin yoğunluğu açısından bakıldığında ise stresin şiddeti arttıkça etkisi de olumludan olumsuza dönebilmektedir. Hafif düzeydeki stres yapıcı etki gösterirken, artan stres yoğunluğunun etkisi yıkıcı olabilmektedir (Eğın, 2015). Örneğin sınava hazırlanan bir öğrenci eğer çok fazla konu eksiği olmadığını düşünüyorsa, buna rağmen yine de sınava hazırlanma sürecinde hafif düzeyde bir baskı hissediyorsa, bu baskı onda pozitif bir strese neden olacaktır. Buna benzer bir stres motive edici de olabilir ve genellikle kendini olumsuz bir etki ile göstermez. Farklı bir senaryo ile öğrencinin çok fazla konu eksiği olduğu ve başarısız olacağı endişesinin ortaya çıktığı düşünülürse, öğrencinin yaşayacağı stresin de daha şiddetli olacağı düşünülebilir. Böyle bir durumda olumsuz stres yaşanacağı, başarısızlığa ve kişide çeşitli sorunlara yol açabileceği düşünülebilir.

Örgütsel stresin literatürde genellikle stresin kaynakları açısından örgütle ilişkilendirildiği görülmektedir. Çalışanlar iş hayatında olumlu ya da olumsuz birçok tecrübe edinirlerken bunlardan bir kısmının ciddi düzeyde strese neden olduğu düşünülmektedir. Pehlivan (1995) örgütsel stresi “İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren bireylerin çalıştıkları örgüt ortamından kaynaklanan iş stresi ve meslek stresi” olarak tanımlamıştır. Bir diğer tanıma göre örgütsel stres, örgütle veya işle alakalı olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak da tanımlanmaktadır (Quick vd., 1997). Dolayısıyla iş görenlerin maruz kaldıkları iş yeri kaynaklı stresin “örgütsel stres” adı altında tanımlandığı görülmektedir.

Örgütsel stres, “kişilik, tutum, sağlık, denetim odağı, yaşam değişim oranı, yetenek ve ihtiyaçlar, içe veya dışa dönüklük gibi kişisel nedenler ile mesleki farklılıklar, rol belirsizliği, rol çatışması, rolün aşırı yüklenmesi veya az kullanılması, insanlardan sorumlu olma, katılma azlığı, iş güvenliği” gibi nedenlere bağlanmaktadır (Pehlivan, 1995). İş görenlerin işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan örgütsel stres, bireyleri normalden farklı davranmaya zorlamaktadır (Kırıcı, 2010). İş görenin yaşadığı stresten dolayı yaşadığı devamsızlık, tükenmişlik, güven eksikliği, performans sorunları veya iletişim ve etkileşim sorunları yalnızca iş görenin değil, iş yerinin de sorunu haline gelmektedir (Manning ve Preston, 2003). Genellikle iş ya da işle ilgili faktörlerle ilişkilendirilen örgütsel stres, iş ve iş görenin etkileşiminden doğan ve iş görenin çalışma biçimini bozan bir durum olarak betimlenmektedir (Kan Sönmez, 2019). Bu bağlamda örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki etkileri hem kişinin kendisi için hem de kurum için son derece önemli görülmektedir.

Yapılan çalışmalarda stres kaynakları; bireysel kaynaklar, çevresel kaynaklar ve iş çevresiyle ilgili kaynaklar (örgütsel stres kaynakları) olarak üçe ayrılmaktadır (Erdal, 2009; Eren, 2015; İlgöz, 2014; Tiryaki, 2014). Bireysel stres kaynaklarıyla ilgili olarak bireyin kişisel ve duygusal yapısı gibi kendi özelliklerine dair faktörler ifade edilmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016). Kişilik, yaş, sağlık durumu, ailevi durum ve yaşam tarzı da stres ile yakından ilişkilidir.

Bunların yanında algılama farklılıkları, kişisel deneyimler, ailevi sorunlar ve ilişkiler, çocuk yetiştirme şekli, eğitim, boşanma, ölüm ve benzeri nedenlerin de bireysel stres yaratan unsurlar olduğu bildirilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Çevresel stres kaynakları da bireyin dış dünyasından kaynaklanan ve genellikle kişinin elinde olmayan sebeplere dayanan, ancak stres doğuran etkenlerdir. Ülke ve dünya ekonomisi, politik hayatın belirsizlikleri, çalışılan yerleşim yerinin çevre ve ulaşım sorunları, teknolojik değişimler ile sosyal ve kültürel değişimlerle birlikte kuşak çatışmalarının artması gibi çevresel kaynaklardan bahsedilebilir (Eren, 2015). Ekonomik koşullar, politik yaşam, teknolojik, sosyal ve kültürel değişimler gibi faktörler de çevresel stres kaynakları olarak anılmaktadır (Yousuf, 2015).

Yapılan işin özellikleri, örgütsel rolden kaynaklanan etkenler, örgüt içindeki ilişkilerden kaynaklı etkenler, kariyer gelişimiyle ilgili etkenler, örgütün yapısı ve iklimiyle ilgili etkenler, insan kaynakları uygulamalarıyla ilgili etkenler ise örgütsel stres kaynakları olarak bildirilmektedir (Erdal, 2009; Karadavut, 2005). Örgütsel stres, örgütte rol kavramına, mesleki gelişime ve iş ilişkilerine bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996). Kimi iş görenler yöneticilerin çalışanlar üzerinde baskısı olduğunu ve gerçekleştirilmesi güç hedefler koyduklarını düşünürler. Bunlar stresi doğuran ve artıran faktörlerdir.

Örgütsel stres kaynakları farklı araştırmacılar tarafından benzer şekillerde kategorize edilmiştir. Meslek farklılıkları, rol belirsizliği, rol çatışması, rol yüklemesi ve rolün çok az kullanımı, insanlardan sorumlu olma, katılım eksikliği, stresin örgütsel kaynakları arasında gösterilmektedir (Steers, 1981; Akt. Balcı, 2000). Bir başka bakış açısına göre örgütsel stres kaynakları, örgütsel kültür ve işlev, örgüt içindeki rol, kariyer gelişimi, karar özgürlüğü ve kontrol yetkisi, iş yerinde kişiler arası ilişkiler, ev-iş ilişkisi, iş çevresi ve ekipmanı, görev tasarımı, iş yükü/çalışma temposu, çalışma takvimi şeklinde sıralanmıştır (Jex ve Beehr, 1991). Örgütsel stres kaynakları ise aşırı iş yükü, zaman baskısı, zayıf nitelikte denetim, güvensiz politik hava, sorumluluklara karşılık yetki yetersizliği, rol çatışması ve belirsizliği, örgüt ile iş görenin değerlerinin uyuşmaması, her tür değişiklikler ve isteksizlik şeklinde sıralanabilir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bir miktar stresin gerekli olduğu ancak gereğinden çok yaşanan stresin ise bireyin sağlığı başta olmak üzere pek çok alanda olumsuz etkiler yarattığı söylenebilir.

1.2.İş-Aile Çatışması

İnsanların işleri ve aileleri hayatlarının en önemli yaşam alanlarıdır. İş ve aile çatışmalarını konu edinmiş olan çalışmaların başlangıcı Kahn vd. (1964)'ün rol kuramıyla ilgili yaptıkları çalışmalara kadar gitmektedir. Yapılan bu çalışmalarda bireylerin bir role uymak için sergiledikleri tutum ve davranışların sonucunda diğer rolleri ile ortaya çıkan uyumsuzluk ve gerilimleri rol çatışması olarak belirtilmiştir. Roller arası çatışmasının bir türü olan iş-aile çatışması bireyin benimsedikleri rol ile ailedeki rolü arasında bir uyumsuzluğun oluşması ile ortaya çıkmaktadır (Akt. Efeoğlu, 2006).

İş-aile çatışmaları akademik düzey yazınlarda, aile-iş ve iş-aile çatışması olarak iki taraflı ifade edilip ele alınmıştır. (Aksakal, Yılmaz ve Erdem, 2006; Çarıkçı, 2001). İş-aile ve aile-iş çatışması her ne kadar birbirinden farklı olsa bu iki kavram arasında yüksek bir korelasyon bulunduğu savunulmaktadır. İş-aile çatışmasında, iş yaşamındaki rollerin getirmiş olduğu sorumlulukların aile hayatına ilişkin sorumlulukları etkilediği ve aile-iş çatışmasında da çalışan bireylerin ailelerindeki sorumluluklarının iş hayatına ilişkin rollerinin getirmiş olduğu sorumlulukları etkilediği belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Aile-iş ve iş-aile çatışması, günümüz iş hayatında kadınların da erkekler kadar yer alması ve iş yaşamındaki sorumluluklarının artmasıyla birlikte hem örgütler hem de çalışan bireyler açısından önemli sayılabilecek rol çatışmalarının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiş ve bu doğrultuda bu konuları temel alan çok sayıda çalışma ve incelemeler olmuştur (Temel, Yakın ve Misci, 2006). Günümüz ekonomik sisteminde çok önemli bir yere sahip olan örgütlerde, örgütsel davranışla ilgili yapılmış olan araştırmalarda iş-aile çatışması konusuna olan ilginin artmasına, çalışan çiftlerin ve çalışan kadınların sayısındaki artışın önemli bir neden olduğu gösterilmektedir. (Çelik ve Turunç, 2011). Günümüz iş hayatında çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenleri arasında, küçük ailelerin geniş ailelerin yerini alması, iş hayatında kadınların eskisine göre daha fazla yer alması, aile büyüklerinden ayrı yaşanması, özellikle metropollerdeki yaşam koşullarının zorlu olması, iş hayatında çalışan bireylerden beklentilerin artması, sosyal hayatın gelişmesi ile çiftlerin ve aile bireylerinin aile içi beklentilerin artması başlıca nedenler olarak sıralanabilir. Yüksel (2005) yapmış olduğu çalışmada çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının temelinde iş ve aile yaşamının birbiri ile çelişen istek ve arzularının neden olduğu uyumsuzluk ve bireylerin iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kuramaması neticesinde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.

Parasuraman ve Simmers (2001) tarafından bir uyumsuzluk olarak tanımlanan iş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin aynı zamanda üstlenilmesi durumunda ortaya çıktığını, Lu vd. (2005)'e de iş-aile çatışması bireylerin aile ve iş hayatındaki rollerini birbirine karıştırması ve dengeleyememesi ile ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Günümüz teknolojik gelişiminin ve bu gelişime bağlı olarak değişen iş yaşamı sınırlarının bazen aile yaşamı sınırlarını zorlamasına ve bu durum iş-aile çatışmalarının artmasına neden olmaktadır.

Çalışan bireylerin sahip oldukları iş sorumluluklarının düzeyi iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. İş aile çatışması diğer bir ifadeyle işten aileye dönük çatışmaların çalışan ailelerde daha çok yaşandığı ve bu çatışmaların temelinde mesai saatlerinin uzun olması, esnek çalışma saatleri ve mesai saatlerinde iş yükünün çok olması vb. unsurların olduğu görülmektedir (Karimi, 2008). Çalışan bireylerin işten aileye doğru yansıttıkları sorunlar karşısında ailelerinden görecekları sabır ve anlayışlı davranışların karşısında, aileden işe yansıttıkları sorunlarda görecekları sabır ve anlayışlı davranışların daha yüksek olması işten aileye doğru olan çatışmaların daha fazla yaşanmasının nedenlerinden en önemlilerinden biridir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Çalışan bireylerin iş yerinde geçirdikleri uzun mesai saatleri, hafta sonları yapılan çalışmalar, bireylerin aileleriyle geçirecekları zamanları azalttığı gibi birlikte geçirdikleri kısa zamanlardaki ilişkinde kalitesini düşürmekte ve aile ile yapılan etkinliklerin azalmasına neden olmakta ve bu durum işten aileye yönelik çatışmaların artmasına neden olduğu gibi yaşanan çatışmaların şiddetini de arttırmaktadır. İş-aile çatışmasında diğer bir önemli faktör ise çalışanlara karşı yapılan iş talepleridir. İş taleplerinin çalışanın ailesine ayracağı zamanı daraltması, bireylerin ailesine karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirememesi iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Savaşkan, 2019). Örgütlerin çalışan bireylerden talep ettikleri iş taleplerinin çalışanların işten aileye doğru olan sorunların artmasına aile içi sorunlar yaşanmasına neden olacaktır.

İş-aile çatışmasının diğer bir unsuru da çalışanların yaptıkları işlerden elde ettikleri gelir ve bu gelirlerden duydukları tatmindir. Bireyler ailelerini rahat bir şekilde geçindirebilecek kadar ücret elde etmeyi hedeflerler. Aldıkları ücretler bu hedefler doğrultusunda isteklerini karşılamazsa, işlerine ayırdıkları zamanları artırma ya da ek iş aramaya girebilirler. Böyle bir durumda da ailelerine ayıracakları zaman azalacağından iş-aile çatışması yaşanabilecektir (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004).

İş aile çatışmasının olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunlara aşağıda değinilmiştir.

1.2.1. İş Aile Çatışmasının Olumlu Sonuçları

Çatışma kavramı her ne kadar genelde olumsuz durum ve durumları çağrışırsa da ve istenmeyen bir durum olsa da çatışma kavramını tamamen olumsuz bir durum olarak görmemek gerekir. Gerek bireyler gerek örgütler çatışmalar yaşadıkları alanları diğer başka alanlarda olumlu gelişmeler ve ilerlemeler yaratarak telafi etmeye çalışırken olumlu bazı gelişmelere ve ilerlemelere neden olabilirler. İş yerlerinde çatışmanın olmaması örgütlerde yenilik, yaratıcılık ve değişimin önüne geçebilmektedir. Çatışmanın olmadığı örgütlerde performansın düşmesine ve uzun vadede daha kronik ve sürekli olan çatışmalara zemin hazırlamaktadır. Bireyler aile yaşamlarında bulamadıkları tatmini iş hayatında arayacaklar ve kendilerini işlerine daha çok vermeleri sonucunda işlerindeki başarıları artacaktır. Çatışmanın sebep olduğu olumlu sonuçlar sıralanacak olursa aşağıdaki maddeler dikkate alınabilir (Diker, 2010: 76):

- Çalışanlar arasında yaşanan bilinmeyen sorunların fark edilmesini çalışanların motive edilmesini sağlar.
- Örgütlerdeki çatışmalar, örgütlerin çatışma alanlarında sorun tespitine ve bu sorunların çözümü amacıyla yeni hedefler vermekte ve iş yapış tarzındaki eski olan uygulamaların (çatışmaya sebep olan) sorgulanmasını sağlar,
- Örgüt içinde kaynakların sevk ve idaresinde birimler arasında dengeli ve adilane dağıtılmasını sağlar,
- Örgütte ciddi değişimler yaratabilecek üst düzey fikir ve görüşlerin üretilerek yeni buluşların yapılması için tutum ve davranışları etkiler,
- Örgütün tembelleşmemesini ortadan kaldırır.
- Yeni örgüt politikalarının oluşmasını sağlar.

1.2.2. İş Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları

İş aile çatışması yaşayan çalışanların işlerindeki tutum ve davranışları olumsuz olarak etkilenmekte ve bu süreçte bireylerin işe gelmekte gecikmeler, performans kayıpları ve işten bir önce gitme eğilimleri oluşmakta bu durumlara bağlı olarak genel iş tatmin düzeyleri düşmektedir. Genel iş tatmin düzeyinin düşmesi ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları düşmektedir (Yüksel, 2005).

İş-aile çatışması yaşayan iş görenlerin iş performansları ve iş tatmin düzeyleri düşmekte bu durumu yaşayan çalışanların örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılıkları düşen çalışanların işten ayrılma niyetleri yükselmekte ve kariyer hedeflerini farklı kurumlarda gerçekleştirmek istemeleri nedeniyle örgütsel bağlılıklarının azaldığı kurumda çalışma sürecinde yaratıcılıkları ve iş geliştirme istekleri düşmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007, Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Yapılan araştırmalar işgörenlerin yaşam doyumları, evliliklerinden duydukları tatmin, aile yaşamından duydukları tatmin ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde işten aileye yansıyan çatışmaların önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Gerek iş-aile gerek aile-iş çatışmalarının bireylerin yaşamış oldukları stres ile bireylerin sağlık sorunları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşanan psikolojik sorunlar ile de bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır (Hammer vd., 2003). Kayasandık (2013) yaşanan iş-aile çatışması hipertansiyon, depresyon ve birtakım kalp rahatsızlıklarını gibi pek çok fiziksel sağlık sorununa neden olduğu belirtmiştir. Bu durumda bireylerin yaşamış oldukları iş-aile veya aile-iş çatışmaları şiddeti arttıkça bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları olumsuz yönde etkilenmekte ve her iki çatışmanın olduğu örgütlerde performans ve verimlilik kayıpları yaşanmaktadır (Hammer vd., 2003). İş görenlerin iş hayatında yaşamış oldukları gerginlikler aile hayatlarında yansımaları ve aile içindeki rolleri

yerine getirememeleri aile içi bir takım sıkıntı ve sorunlara yol açabileceği gibi iş yerinde iş stresi yaşamalarına neden olabilir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020)

1.3.İşten Ayrılma Niyeti

Uluslararası literatürde “turnover intention” “work turnover” veya “intention to quit” şeklinde ifade bulan işten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı iş yerinden bilinçli olarak ayrılmayı istemesi veya ayrılmaya niyet etmesidir (Barlett, 1999). İşten ayrılma niyeti, küresel düzeyde pek çok iş yerinde hemen hemen her seviyede karşılaşılan temel bir sorundur. İşten ayrılma niyeti, bir organizasyonu gönüllü olarak terk etme eğilimi şeklinde de tanımlanabilir (Dougherty vd., 1985). İşten ayrılma niyetinde olan iş görenlerin motivasyonları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları düşüktür. İş görenler örgüt içerisinde işlerine, geleceklerine yönelik edindikleri olumsuz algılar sonucunda böyle bir düşünceye kapılıp örgütte bazı şeylerin yolunda gitmediğinin farkına varırlar ve bu da onlarda rahatsızlık yaratmaktadır (Korkmazer ve Aksoy, 2017). İşten ayrılma niyeti, bir örgüt için en önemli konulardandır. Hakikaten de örgütten ayrılan bir kişinin yerine yeni birini işe almak, eğitmek için harcanan zaman ve para önemli maliyetler yaratabilmektedir. Bunun yanında, bu tür maliyetler örgütler için önemlidir. Bu bilgilere dayanarak işten ayrılma niyetinin üzerinde araştırmalar yapılması bakımından bilimsel ilgiyi hak ettiği söylenebilir (Richer vd. 2002). İşten ayrılma niyetini minimize etmek ve katılımı maksimize etmek için örgütsel prosedürlerin optimize edilmesi, pek çok iş yerinde eksik olan gönüllülüğün altında yatan motivasyon mekanizmalarının tam olarak anlaşılması gerekmektedir (Haivas vd., 2013).

1.4.Örgütsel Rol Stresinin İle İşten Ayrılma Niyetine Arasındaki Araştırmalar

Literatürde, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyetinde üzerinde etkisini ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur.

Coşkun 2020 yılında yapmış olduğu çalışmasında, hemşirelerin örgütsel rol stres düzeyleriyle işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Coşkun (2020), araştırmasını Trabzon ilindeki dört hastanede çalışmakta olan 1075 hemşire arasından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 283 hemşire ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın verileri demografik bilgi formu, mesleki görüşlerine ilişkin form, yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ve işten ayrılma niyeti ölçeğiyle elde edilmiştir. Araştırmasının sonucunda hemşirelerin örgütsel rol stres kaynakları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Günday (2016,) çalışanların örgütsel stres algılarının işten ayrılma niyetlerini etkileme durumlarını incelemiştir. Çalışma 200 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Seyhan (2020) çalışmasında sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklemini Gülhane Eğitim Araştırma Hastanesi çalışanlarından 325 sağlık personeli oluşturmuştur. Araştırmasının sonucunda örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında örgütsel stresin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Yapılan literatür taramasında bunun aksini gösteren bir çalışmaya ise rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Çalışanların örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.5.Örgütsel Rol Stresi ile İş Aile Çatışması Arasındaki Araştırmalar

Yapılan araştırmada örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak iş aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Bağ (2021)'in yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmada iş aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmasının sonucunda iş-aile çatışması ile iş stresi üzerinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise, James ve ark. (1997), rol çatışmalarından kaynaklanan stres ile iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit etmiştir. 3563 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise, iş stresinin iş aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Lu ve ark, 2017).

Stres ile iş aile çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında iş stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif ilişkiler saptandığı görülmüştür. Yapılan literatür taramasında bunun aksini gösteren herhangi bir çalışmaya ise rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₂: Çalışanların örgütsel rol stresleri ile iş aile çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.6.İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Arasındaki Araştırmalar

İnsanların işten ayrılma niyetlerinde etkili olan faktörlerden biri de iş-aile çatışmasıdır. Literatürde iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara da mevcuttur. Bağ (2021) çalışmasında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının örneklemini havacılık alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 154 iş gören oluşturmuştur. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Konak (2021), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklemini Ankara ili Sincan Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 139 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Savaşkan (2019) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacı ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmasının örneklemini İstanbul ilindeki Pendik, Kartaltepe ve Maltepe ilçelerinde turizm işletmelerinde çalışan 240 kadın çalışan oluşturmuştur. Çalışmasının sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

İş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₃: Çalışanların iş aile çatışmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

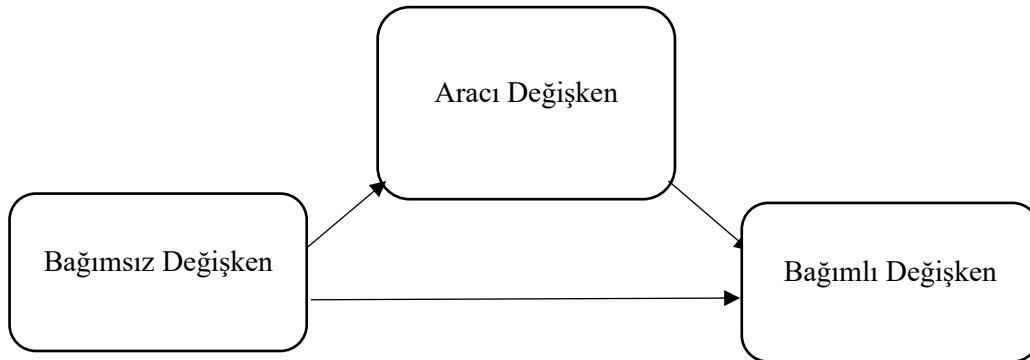
Bu çalışma, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolünü incelemektedir. Literatürde daha önce bu ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle son hipotezi araştırmacı tarafından aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₄: Çalışanların iş aile çatışmalarının, örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

Metodoloji

Aracı rol modelinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan 4 aşamalı yöntem kullanılmıştır. Modele göre;

- İlk aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- İkinci aşamada, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- Üçüncü aşamada, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- Son aşamada, tüm değişkenler analize dahil edilir ve bu durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisine yeniden bakılır. Dördüncü aşamada üç farklı sonuçla birisiyle karşılaşmak mümkündür. İlk sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi yok olabilir. Bu durumda aracı değişkenin tam aracılığından bahsedilir. İkinci sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi devam eder, fakat etki derecesi azalır. Bu durumda aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi olduğu söylenir. Aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi tespit edildiğinde, bu etkinin Sobel testi gibi ayrı bir test tarafından doğrulanması gerekir. Üçüncü sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi aynı şekilde devam eder. Bu durumda aracı değişkenin, aracılık rolü olmadığı anlaşılır (Baron ve Kenny, 1986). Aracı değişken modeli genel olarak Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil I. Aracı Değişken Analizi İçin Genel Model

Örneklem

Araştırma örneklemini imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 354 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriyi toplama aşamasında, Google Form aracılığıyla oluşturulan anket formu, Whatsapp ya da katılımcıların e postalarına gönderilme yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketi doldurmadan önce, katılımcılar çalışmanın yapılma amacı ile ilgili olarak bilgilendirilmiş ve katılımcıların çalışmaya katılıp katılmamaya ilişkin rızaları alınmıştır. Veri toplama aşaması Ocak – Mayıs 2022 tarihleri arasında, toplam 5 aylık süreçte gerçekleştirilmiştir. Anket, ortak yöntem yanlılığı problemini (common method bias) azaltmak için 30 günlük ara verilerek iki farklı zamanda katılımcılara ulaştırılmıştır. (Podsakoff et al., 2012). Literatür incelendiğinde, benzer popülasyonlar için aracılık değişken analizlerinin 200-400 örneklem ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Kline (2011), bu tür analizlerde hesaplama hatalarını en düşük seviyelere indirmesi için en az 200 örneklemin kullanılması gerektiği söylemektedir. Tüm referanslar çerçevesinde, araştırmada kullanılan örneklem sayısının aracı değişken analizi için yeterli sayıda olduğu görülmektedir. Örneklemin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Soys-Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	139	39,4	39,4	39,4
	Erkek	214	60,6	60,6	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Medeni Durum	Bekar	172	48,7	48,7	48,7
	Evli	181	51,3	51,3	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Yaş	18-25	59	16,7	16,7	16,7
	26-35	102	28,9	28,9	45,6
	36-45	89	25,2	25,2	70,8
	46 ve üzeri	76	29,2	29,2	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	42	11,9	11,9	11,9
	Lise	115	32,6	32,6	44,5
	Lisans	166	47,0	47,0	91,5
	Lisansüstü	30	8,5	8,5	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
İş Deneyimi	1 yıldan az	84	23,8	23,8	23,8
	1 – 3 yıl	111	31,4	31,4	55,2
	4-6 yıl	55	15,6	15,6	70,8
	6 yıl ve üzeri	103	29,2	29,2	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Sektör	Hizmet Sektörü	181	51,3	51,3	51,3
	İmalat Sektörü	172	48,7	48,7	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 139 (% 39.4)'unun kadın, 214 (% 60.6)'sının erkek, % 48.7'nin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 54'den fazlasının en az 36 yaşında, yaklaşık % 55'nin ise en az lisans mezunu, yaklaşık % 45'nin ise en az 4 yıllık iş deneyimine

sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 181 (% 51.3)’ünün hizmet sektöründe, 172 (% 48.7)’sinin imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalıştığı görülmektedir..

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri analizi nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde 31 sorudan oluşan örgütsel rol stresini ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde, 5 sorudan oluşan iş aile çatışması ölçeği yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise 3 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği yer almaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler AMOS 25 ve SPSS 25 programları ile analiz edilmiştir.

İkinci bölümde yer alan “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği” Pareek tarafından 1993 yılında geliştirilmiş, Eriş ve Kökalan tarafından 2022 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, “Roller Arası Uzaklık (RAU)”, “Rol Erezyonu (RU)”, “Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)”, “Rol Durgunluğu (RD)”, “Aşırı Rol Yükleme (ARY)”, “Rol İzelasyonu (RI)”, “Kişisel Yetersizlik (KY)”, “Rol Belirsizliği (RB)”, “Rol Mesafesi (RM)” ve “Kaynak Yetersizliği (KAY)” olarak isimlendirilen on altı boyuttan ve 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kapsamında, “Hiç veya Nadiren”, “Ara Sıra”, “Bazen”, “Sık Sık ve “Çok Sık” olarak ifade edilen 5’li likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri işyerinden alamıyorum”, “İş arkadaşlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum” vb. ifadeleri içermektedir.

Ölçeğin üçüncü bölümde yer alan “İş Aile Çatışması Ölçeği” Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 1996 yılında geliştirilmiş ve Babaoğlu tarafından 2008 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek aslında “İş Aile Çatışması” ve “Aile İş Çatışması” olarak isimlendirilen iki boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmaya bu boyutlardan sadece “İş Aile Çatışması” boyutu dahil edilmiştir. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek, “İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor”, “İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor” vb. ifadeleri içermektedir.

Ölçeğin son bölümde yer alan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” Cammann ve arkadaşları tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek, “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum”, “Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek” ve “Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım” ifadelerinden oluşmaktadır.

Aracı değişken analizine geçmeden önce ankette yer alan üç ölçek için AMOS 25 programı ile ayrı ayrı “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). DFA sonuçlarında elde edilen sonuçlara göre tüm ölçeklerin yeterli düzeyde uyumlu olduğu görülmüştür. Bir sonraki aşamada üç ölçeğin güvenilirlikleri, Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerin Cronbach Alfa sonuçlarının 0.77 ile 0.98 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm ölçeklerin güvenilirlik değerleri 0.70’den yüksektir. Bu da ölçeklerin analiz yapmak için yeterli düzeyde güvenilir olduğu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001). Ölçeklerin DFA sonucu elde edilen endeks sonuçları ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları

	χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	Cronbach Alfa
Minimum Eşik Değerler	≤ 5	.90	.80	.85	.85	$\leq .10$	$\geq .70$
Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	3.76	.90	.82	.87	.87	.08	.98
İş Aile Çatışması Ölçeği	3.88	.99	.96	.99	.97	.03	.87
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3.61	.96	.96	.98	.98	.03	.77

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

Bulgular

Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve elde edilen değerler Tablo 3'te kısaca özetlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Rol Stresi	353	2,27	0,578	0,264	-0,522
Roller Arası Uzaklık (RAU)	353	2,28	0,727	0,589	0,387
Rol Durgunluğu (RD)	353	2,27	0,697	0,404	-0,328
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBÇ)	353	2,22	0,690	0,457	0,092
Rol Erezyonu (RE)	353	2,41	0,784	0,428	-0,010
Aşırı Rol Yüklenmesi (ARY)	353	2,40	0,717	0,441	0,637
Rol İzalasyonu (RI)	353	2,21	0,700	0,485	-0,046
Kişisel Yetersizlik (RY)	353	2,20	0,713	0,438	0,014
Rol Mesafesi (RM)	353	2,21	0,712	0,477	-0,021
Rol Belirsizliği (RB)	353	2,25	0,733	0,317	-0,058
Kaynak Yetersizliği (KAY)	353	2,24	0,730	0,328	-0,129
İş Aile Çatışması	353	2,93	0,810	-0,225	0,583
İşten Ayrılma Niyeti	353	2,66	0,800	-0,207	0,248

Tablo 3'te de görüldüğü gibi, katılımcıların örgütsel rol stres düzeylerinin (M: 2,27; Std: 0,57) düşük, iş aile çatışmasının (M: 2,93; Std: 0,81) orta düzeyde, işten ayrılma niyetlerinin de (M: 2,66; Std: 0,80) düşük olduğu görülmektedir. Tüm değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.96 ile + 1.96 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler araştırma kapsamında kullanılan verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001).

Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon (Ateş ve Güran, 2021) testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

No	No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Örgütsel Rol Stresi	1												
2	Roller Arası Uzaklık (RAU)	,75**	1											
3	Rol Durgunluğu (RD)	,82**	,63**	1										
4	Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	,81**	,55**	,62**	1									
5	Rol Erezyonu (RE)	,72**	,45**	,62**	,51**	1								
6	Aşırı Rol Yüklenmesi (ARY)	,81**	,65**	,62**	,65**	,50**	1							
7	Rol İzalasyonu (RI)	,83**	,54**	,67**	,59**	,61**	,64**	1						
8	Kişisel Yetersizlik (RY)	,75**	,47**	,54**	,60**	,48**	,53**	,62**	1					
9	Rol Mesafesi (RM)	,85**	,60**	,64**	,67**	,57**	,65**	,66**	,62**	1				
10	Rol Belirsizliği (RB)	,84**	,56**	,63**	,74**	,52**	,63**	,63**	,61**	,74**	1			
11	Kaynak Yetersizliği (KAY)	,81**	,58**	,62**	,59**	,50**	,61**	,69**	,60**	,64**	,65**	1		
12	İş Aile Çatışması	,41**	,46**	,35**	,30**	,14**	,42**	,28**	,23**	,36**	,35**	,36**	1	
13	İşten Ayrılma Niyeti	,28**	,21**	,22**	,21**	,14**	,24**	,24**	,14**	,31**	,27**	,25**	,41**	1

*p<0.05

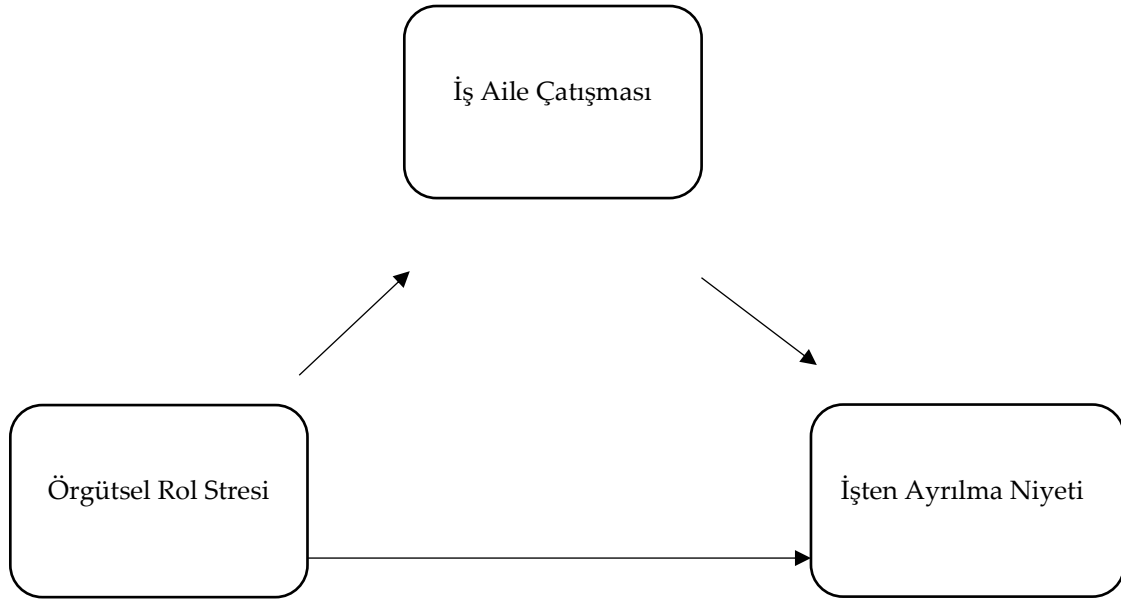
**p<0.01

Tablo 4’de görüldüğü gibi, örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif, anlamlı, orta düzeyde ($R=0.41$, $p<0.01$), örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ($R=0.28$, $p<0.01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu ayrıca, iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde ($R=0.41$, $p<0.01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün Analizi

Aracı değişken analizinde, Baron ve Kenny (1986) tarafında önerilen dört aşamalı model kullanılmıştır. Modelin aşamalarına göre;

- İlk aşamada, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- İkinci aşamada, örgütsel rol stresinin iş aile çatışması üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- Üçüncü aşamada, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- En son aşamada, tüm değişkenler analize dahil edilmiş ve örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi yeniden değerlendirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmaya İlişkin Aracı Model

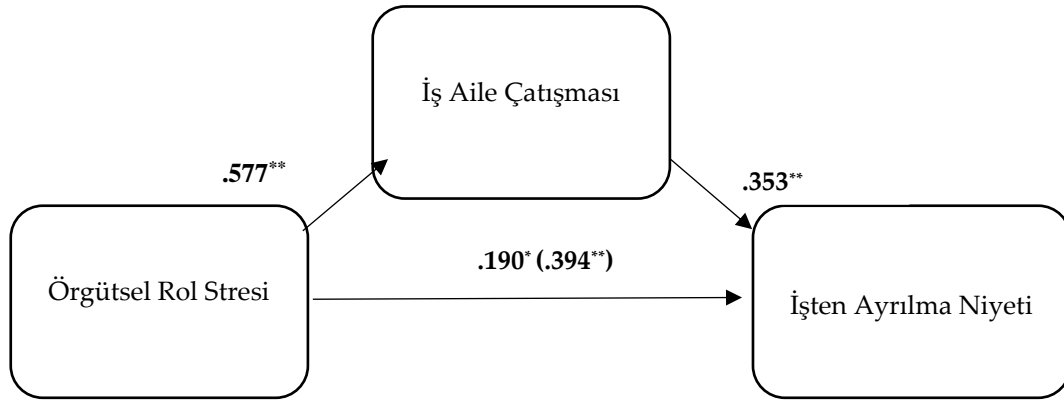
Aracı değişken analizinin ilk aşamasında, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.394$; $p<0.01$). İkinci aşamada, örgütsel rol stresinin, iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu görülmüştür ($\beta=0.577$; $p<0.01$). Üçüncü aşamada, iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta=0.353$; $p<0.05$). Bir sonraki aşamada ise, tüm değişkenler aynı anda analize dahil edilmiş ve örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde hala anlamlı bir etkiye sahip olduğu, fakat etki düzeyinin birinci aşamadaki duruma göre azaldığı tespit edilmiştir ($\beta=0.190$; $p<0.05$). Bu analizin sonucunda, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı role sahip

olduğu belirlenmiştir. En son aşamada, elde edilen bu sonuç Sobel testi ile kontrol edilmiştir. Yapılan Sobel test sonucunda, katsayı 4.359 olup anlamlı bulunmuştur. Diğer bir değişle, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkide kısmı aracılık rolü belirlenmiştir. Analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 5'te ve nihai model Şekil 3'te verilmiştir.

Tablo 5. Aracı Model Aşamaları

Aşamalar			Tahmin	Std. Hata	C.R.	P
1	İşten Ayrılma Niyeti	<-- Örgütsel Rol Stresi	,394	,071	5,564	***
2	İş Aile Çatışması	<-- Örgütsel Rol Stresi	,577	,068	8,461	***
3	İşten Ayrılma Niyeti	<-- İş Aile Çatışması	,353	,052	6,785	***
4	İşten Ayrılma Niyeti	<-- Örgütsel Rol Stresi	,190	,073	2,604	,009

***p<0.01



Şekil 3. Araştırmanın Aracı Değişken Analizi Sonucu Nihai Modeli

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 354 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma Covid 19 pandemisi dönemi içerisinde yapıldığı için katılımcılar ile yüz yüze görüşmek yerine kolayda örneklem tercih edilmiş ve google form kullanılarak araştırma verileri toplanmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif, anlamlı ve örgütsel; rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bağ (2021) ve Konak (2021) çalışmalarında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu ve iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu görülmüştür. Çalışmada iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu

görülmüştür. Çalışmada ayrıca örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kurumların çalışanların örgütsel rol streslerini azaltacak birtakım politikalar belirlemesinin, çalışanlarının kurumda tutmak için yararlı olacağı görülmektedir. Çalışanların, işteki rollerinden kaynaklı olarak yaşadıkları stresi azaltmak, çalışanların aileleriyle daha az çatışma yaşamasına ve bu durumda çalışanların kurumlarında daha uzun yıllar çalışmasına neden olacaktır. Kurumlar çalışanlarını daha verimli hale getirmek için yıllar boyunca çok para harcamaktadır. Bu yüzden yetiştirdikleri ve verimli hale getirdikleri çalışanlarını kurumda tutmaları maliyetler üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bu nedenle işten kaynaklı çalışanın yaşadığı rol stresini minimuma indireyecek yolları tespit etmek hem kuruma hem de çalışana olumlu olarak yansiyacaktır.

Literatürde özellikle iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilgili pek çok çalışma mevcuttur. Fakat örgütsel rol stresi ile ilgili çalışma sayısı özellikle Türkçe literatürde çok sınırlıdır. Bu nedenle daha sonraki çalışmalarda araştırmacıların, örgütsel rol stresini etkileyen ve örgütsel rol stresinin etkilerini inceleyen çok farklı değişkenlerle pek çok çalışma yapması mümkündür. Bu çalışmalar ile örgütsel rol stresi kavramı daha iyi anlaşılacaktır.

Bu araştırma da pek çok araştırma gibi birtakım kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. İlk olarak araştırmada veri toplama zorluğundan dolayı kolayda örnekleme yönetimine başvurulmuş ve 353 katılımcıdan alınan verilerin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Daha farklı örnekleme yöntemi ve daha geniş bir örneklem ile daha güvenilir sonuçlara ulaşmak mümkündür. Araştırmanın diğer bir kısıtlı ise, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimindeki olağan üstü durumdan kaynaklanmaktadır. Araştırma Covid 19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden online anket yöntemi kullanılmıştır. Her ne kadar anket katılımcıların telefonlarına ya da özel elektronik postalarına ulaştırılsa da bu yöntem yüzyüze anket uygulama yöntemi kadar güvenilir değildir.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışmanın alanyazında yapılmış ve yapılacak olan çalışmalara destek vereceği düşünülmektedir. Örgütsel rol çatışması, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle yeni yapılacak çalışmalar için yol göstereceği umulmaktadır.

Ek Bilgi

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında AE tarafından yürütülen "Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

Kaynakça

- Aksakal, E. G., Yılmaz, B. S., Erdem, R. (2006). Work Life Balance: A New Concern of Global Organizations. Coşkun Can Aktan (Editör), 2nd International Conference on Business, Management and Economics, Yaşar University, 29–41.
- Ateş, E., Güran, A. (2021). Pearson correlation and Granger causality analysis of Twitter sentiments and the daily changes in Bist30 index returns. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University*, 36:3 1687-1701.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bağ, R. E. (2021). İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. M., and 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, 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. (Doktora Tezi), The University of Illinois, Urbana, Chicago, USA.
- Biber, K., Cankorur, H., Aydemir, E. A., Güler, R. S. (2019). Okul öncesi öğretmen ve öğretmen adaylarının stresle başa çıkma tarzları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2019, 5(2), 32- 62.
- Büyükyılmaz, O. ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, (52), 265-284.
- Coşkun, D. (2020). Hemşirelerin Örgütsel Stres Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9),153–170.
- Çelik, M., Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş–Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226–250.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve işe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dougherty, T.W., Bluedorn, A.C. ve Keon, T.L. (1985). Precursors of employee turnover: A multisample causal analysis. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 259–271.
- Düğenci, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğrencilerinin stresle başa çıkma yöntemlerinin ve yaşam tatmini düzeylerinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Eğin, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik*, (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erdal, M. B. (2009). *İşletmelerde stres kaynakları, sonuçları ve yönetim teknikleri ve bir uygulama*. (Yüksek lisans Tezi) Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eriş, A. ve Kökalan, Ö. (2022). Örgütsel rol stresi ölçeği: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2994-3011

- Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2). 315-343.
- Gönen, E, Hablemitoğlu, Ş., Özmete, E. (2004). *Akademisyen Kadınlar*, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 271-288.
- Günday, F. D. (2016). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haivas, S., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective, 43, 1869–1880.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- İlgöz, M. (2014). *Stres kaynakları, sonuçları ve stresle mücadele*. (Yüksek lisans tezi) Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- İmirlioğlu, İ (2009). Devlet hastanelerinde çalışan doktorların ve hemşirelerin stres kaynakları ve stresin performanslarına etkilerine ilişkin görüşleri (Ankara İli Örneği). *Verimlilik Dergisi 4*: 53-101.
- James S. Boles, Mark W. Johnston & Joseph F. Hair Jr. (1997) Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17:1, 17-28, DOI: 10.1080/08853134.1997.10754079
- Jex, M. ve Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Kan Sönmez, N. (2019). Termal otel işletmelerinde örgütsel stresin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2442-2455.
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Karatepe, O. ve Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*(28), 238-252.
- Karimi, L. (2008). A Study of A Multidimensional Model Of Work-Family Conflict Among Iranian Employees. *Community. Work & Family*, 11(3), 283–295.
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kırıcı, B. (2010). *Örgütsel stres yönetimi ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Konak, G. (2021). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Lisansüstü eğitim Enstitüsü, Çorum.

- Korkmazer, F. ve Aksoy A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 821-833.
- Lu Y, Hu X, Huang X, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study *BMJ Open* 2017;7:e014894. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894
- Lu, L., Huang, M. T., Kao, S. F. (2005). The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators. *Research in Applied Psychology*, 27, 133-166.
- Manning, D. ve Preston, A. (2003). Organizational stress: focusing on ways to minimize distress. *CUPA-HR Journal*, Summer 2003, 54 (2).
- Meydan, C., ve Şeşen, H. (2001). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Parasuraman, S., Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work- Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu. Rev. Psychol.* 63, 539-569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Quick, J. C., Quick J. D., Nelson D. L. ve Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Richer, S. F., Blanchard, C. ve Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Savaşkan, Y. (2019). *İş-aile çatışmasının duygusal emek ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri kadın çalışanları üzerine bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Sayıldı, H. (2020). *İş-aile çatışması ve iş stresinin işgören performansına etkisi üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Sayıldı H., ve Büyükyılmaz O. (2020). *İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma*. *Economics, Business and Organization Research*, 2(1), 52-69
- Seyhan, F. (2020). *Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Tanyeri, H. (2022). *10-14 yaş arası çocuğu olan ebeveynlerin iş-aile çatışması ve evlilik doyumları ile ebeveyn yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Temel, A., Yakın, M., Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.
- Tiryaki, A. (2014). *Stres: aşamaları, kaynakları, sonuçları ve mücadele teknikleri*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). *Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması*. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

- Yousuf, N. İ. (2015). *Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 301–314.