İŞ - AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Çiğdem BOZKURT ÖZYOLCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Psikoloji Anabilim Dalı / Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Yüksek Lisans Programı

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül, 2018

İŞ - AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Çiğdem BOZKURT ÖZYOLCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Psikoloji Anabilim Dalı / Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Danışman: Prof. Dr. Nursel TELMAN

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül, 2018

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Çiğdem BOZKURT' un "İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkisi: Farklı İş Sektörlerindeki Bir Araştırma" başlıklı tezi 04/09/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca, Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora tezi ~~oy birliğiyle~~ / **oy çokluğuyla, başarılı** / ~~başarısız~~ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof. Dr. Nursel TELMAN	.....
Üye	: Doç. Dr. Figen KARADAYI	.....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Mine TÜRKER	.....

Doç. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL

Enstitü Müdürü

maltepe üniversitesi	ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI	Doküman No	FR-178
		İlk Yayın Tarihi	01.03.2018
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	00
		Sayfa	1/1

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

19/09/2018

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

ÇİĞDEM BOZKURT ÖZYOLCU



Hazırlayan İlgili Birim	Kalite Koordinatörü Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ	Kurumsal Yetkili Prof. Dr. Belma AKŞİT

(Dokuman No: FR-178; Yayın Tarihi: 01.03.2018; Revizyon Tarihi: ; Revizyon No:00)

TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında bilgi birikimi, tecrübesi ve destekleri ile yanımda olan tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Nursel TELMAN'a,

Tez yazım sürecim boyunca bana destek vererek yanımda olan sevgili eşim Deniz ÖZYOLCU'ya

Yüksek lisans tezim ile ilgili görüş ve önerilerini paylaşarak, çok büyük katkı yapan sevgili arkadaşım Emine SEVER'e

Veri toplama sürecinde yardımcı olan değerli arkadaşlarıma,

Beni bugünlere getiren, hayatımın her anında arkamda olan ve desteklerini hep hissettiğim sevgili anneme, babama ve kardeşime destekleri için,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çiğdem Bozkurt Özyolcu

Eylül 2018

ÖZ

İŞ - AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

Çiğdem Bozkurt Özyolcu
Yüksek Lisans Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı / Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Danışman: Prof. Dr. Nursel TELMAN
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018

Bu araştırma, çalışanlar açısından iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisini görebilmek amacı ile yapılmıştır. Farklı iş sektörlerinde çalışanlar ile yapılan anket çalışması ile bulgular iş-aile yaşam çatışmasıyla iş stresi ve iş doyumu ilişkileri değerlendirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, farklı iş sektörlerinde çalışan beyaz ve mavi yakalı 160 kişi oluşturmaktadır. Verileri toplamak için "Kişisel Bilgi Formu", "İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği", "İş Stresi Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılanların genel olarak İş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilirken, iş doyumu ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş stresi ile içsel doyum arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş stresi ile dışsal doyum arasında da negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması, İş Stresi, İş Doyumu

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY LIFE CONFLICT AND JOB SATISFACTION

Çiğdem Bozkurt Özyolcu

Master Thesis

Psychology Department / Industrial Psychology

Thesis Advisor: Prof. Dr. Nursel TELMAN

Maltepe University Institute of Social Sciences, 2018

This research was carried out in order to see the relationship between work stress and job satisfaction of employees in terms of work-family life conflict. The work stress and job satisfaction relationships were evaluated in the work-family life conflict with the survey conducted among the employees in different business sectors.

The sample of the study includes 160 white and blue-collar employees working in different business sectors. "Personal Information Form", "Work-Family Life Conflict Scale", "Work Stress Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used to collect data.

According to the findings, a strong positive-sided relationship between work-family conflict and work stress, and a negative relationship between job satisfaction and work-family and family-work conflict were found. It was found that there was a negative-sided moderate relationship between work stress and internal satisfaction. And It was also found that there was a negative-sided moderate relationship between work stress and external satisfaction.

Keywords: Work-family conflict, Family-work conflict, Work stress, Job satisfaction

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI II
ŞEKİL ŞARTI ONAY SAYFASI III
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI IV
İNTİHAL RAPORU V
TEŞEKKÜR VI
ÖZ VII
ABSTRACT VIII
İÇİNDEKİLER XI
TABLOLAR LİSTESİ XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ XIV
ÖZGEÇMİŞ XV
1. BÖLÜM 1
GİRİŞ 1
1. GENEL BİLGİLER 2
1.1. Tanımlar 2
1.1.1. İş Kavramının Tanımı 2
1.1.2. Aile Kavramının Tanımı 2
1.1.3. İş Aile Yaşam Çatışması 3
1.1.3.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı 4
1.1.3.2. Aile-İş Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı 5
1.1.4. Stres Kavramının Tanımı 5
1.1.4.1. Stres Kuramları 6
1.1.4.1.1 Cannon'un Savaş/Kaç Modeli 6
1.1.4.1.2 Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu 7
1.1.4.1.3 Etkileşimsel Kuram 10
1.1.5 İş Stresi 11
1.1.5.1 İş Stresi Kavramının Tanımı 13
1.1.5.2 İş Stresi Faktörleri 14
1.1.5.2.1 Bireysel Faktörler 15
1.1.5.2.2 Dış Çevresel Faktörler 15

1.1.5.2.3 Örgütsel Faktörler 15
1.1.5.2.3.1 Stres Döngüsü Kuramı 17
1.1.5.2.3.2 Yön Kuramı 17
1.1.5.2.3.3 Bireysel ve Çevresel Uyuşma Kuramı 17
1.1.5.2.3.4 Etkileşimsel Stres Modeli 17
1.1.5.2.3.5 Kontrol Alanı Kuramı 17
1.1.5.2.3.6 Sibernetik Model 18
1.1.6 İş Doyumu 18
1.1.6.1 İş Doyumu Kavramının Tanımı 18
1.1.6.2 İş Doyumunun Özellikleri 19
1.1.6.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 20
1.1.6.3.1 İş Doyumuna İlişkin Yaklaşımlar 21
1.1.6.3.1.1 Bireysel Faktörler 21
1.1.6.3.1.2 Örgütsel Faktörler 22
1.1.6.4 İş Doyumunu Etkileyen Motivasyon Kuramları 23
1.1.6.4.1 Kapsam (İçerik) Kuramları 24
1.1.6.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 25
1.1.6.4.1.2 Herzbeg'in Çift Faktör Kuramı 25
1.1.6.4.1.3 Alderfer'in ERG Kuramı 26
1.1.6.4.1.4 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı 26
1.1.6.4.2 Süreç Kuramları 26
1.1.6.4.2.1 Pekiştirme Kuramı 27
1.1.6.4.2.2 Vroom'un Beklenti Kuramı 27
1.1.6.4.2.3 Lawler-Porter Beklenti Kuramı 28
1.1.6.4.2.4 Adams'ın Eşitlik Kuramı 28
1.1.6.4.2.5 Locke'un Amaç Kuramı 28
1.1.7 İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 29
1.1.7.1 İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişkiler 29
1.1.7.2 İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler 32

1.2 Araştırmanın Amacı 33
1.2.1 Araştırmanın Hipotezleri 34
1.2.2 Araştırmanın Soruları 34
1.3 Araştırmanın Önemi 34
1.4 Sınırlılıklar 35
1.5 Varsayımlar 35

2. BÖLÜM 36

YÖNTEM 36

2.1. Araştırmanın Modeli 36
2.2. Evren ve Örneklem 37
2.2.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 38
2.3. Veri Toplama Araçları 39
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu 39
2.3.2. İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği 39
2.3.3. İş Stresi Ölçeği 41
2.3.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği 42
2.4. Verilerin istatistiksel Analizleri 45
3. BÖLÜM 46

BULGULAR VE YORUM 46

4. BÖLÜM 56

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER 56

4.1 Tartışma ve Sonuç 56
4.2 Yargı 61
4.3 Öneriler 62

EK'LER 63

KAYNAKÇA 70

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. : İşyerinde Strese Yol Açan Faktörler Örgütün Ortamı ve Örgüt Çevresi

Tablo 2.1.: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 2.2.: Katılımcıların Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Alt Boyut Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 2.3.: Aile Yaşam Çatışması Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

Tablo 2.4.: Katılımcıların İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 2.5.: İş Stresi Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

Tablo 2.6.: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 2.7.: İş Doyumu Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

Tablo 2.8.: Katılımcıların Aile Yaşam Çatışması Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Tablo 2.9.: Katılımcıların İş Stresi Algılarının Baba Hayatta Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Tablo 2.10.: Katılımcıların İş Stresi Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu Anova Testi Sonuçları

Tablo 2.11.: Katılımcıların Aile Yaşam Çatışması Algılarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Tablo 2.12.: Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Tablo 2.13.: Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Anova Testi Sonuçları

Tablo 2.14.: Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumuna Anova Testi Sonuçları

Tablo 2.15.: Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna Anova Testi Sonuçları

Tablo 2.16.: Katılımcıların Aile Yaşam Çatışması İş Stresi Ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Birbirileri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelâsyon Katsayısı Sonuçları

Tablo 2.17. : Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması Boyutları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelâsyon Katsayısı Sonuçları

Tablo 2.18.: Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması İş Stresi Ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Algılarına Ait Güvenilirlik Analizleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu
Şekil 1.2. Lazarus'un Stres Modeli
Şekil 1.3. Stres Faktörü ve Kaynakları
Şekil 1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler
Şekil 1.5. Araştırma Modeli

ÖZGEÇMİŞ

Çiğdem Bozkurt Özyolcu

Psikoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Y. Ls. 2018 Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı

Ls. 2014 Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

İş/İstihdam

2016-2018	Seltek Estetik	Ürün Müdürü
2015-2016	Seltek Estetik	Eğitim Müdürü
2014-2015	Cosmed	Bölge Yöneticisi
2011-2014	Caudalie	Bölge Yöneticisi

Aldığı Eğitim ve Sertifikalar

2018	İleri excel sertifikası.
2016	Müşteri ilişkileri yönetimi sertifikası.
2014	Satış teknikleri sertifikası.
2012	Eğiticinin eğitimi sertifikası.

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Malatya 1982

e-posta : cigdemcanbozkurt@gmail.com

1.BÖLÜM

GİRİŞ

Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş görenlerin iş ve sosyal hayatları ile ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. İş ya da aile içinde yaşanılan olumsuzluk ya da elde edilen başarı çapraz olarak birbirlerini etkilemektedir. Konu, akademik kökenli araştırmacıların da uzun süredir üzerinde durduğu konulardan biridir.

Bu araştırmada, çalışanların iş aile yaşam çatışmaları ile iş ve aile hayatlarına yansıyan iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.

Tez dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yer alan genel bilgiler kısmında Tezin ele aldığı sorun/sorunsal, tezin konusu, tanımlar, iş aile yaşam çatışmasıyla iki alt boyutu olan, iş stresi ve stres kuramları ile alt boyutları, iş doyumu ve kapsam teorilerinin literatür bilgileri incelenmiştir.

İkinci bölüm, kullanılan yöntem bilgilerini içermekte olup, araştırma modeli şema ile gösterilmektedir. Bunun yanı sıra araştırma süreçleri, evren ve örneklemin hangi sektörlerden oluştuğu, veri toplama ölçekleri ile Türkçe'ye uyarlanma bilgilerini içermektedir.

Üçüncü bölüm, araştırmadan elde edilen bulgular ve yorumlarını kapsamaktadır.

Dördüncü bölümde ise sonuç, tartışma ve önerilerin sunulduğu bölümü içermektedir.

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Tanımlar

1.1.1. İş Kavramının Tanımı:

İş, bireylerin kendi ve ailesinin fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, çalıştığı örgütün çıkarları doğrultusunda verdiği hizmetlerin karşılığında aldığı ücret ve psikolojik tatminin tümüdür.

1.1.2. Aile Kavramının Tanımı:

Aile en basit tanımıyla; evlilik ve kan bağıyla, karı-koca ve çocuklar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birliktir. Aile toplumsal bir kurumdur. Toplumu ayakta tutan en temel öğe olarak kabul edilmektedir. İnsan türünün sürdürülmesi gerekliliği için doğmuştur. Ancak bu gereksinimi belli bir düzene kavuşturmak için aile kurumunun kurulmasını sağlayan kadın ve erkek; adına nikâh akdi denilen hukuki birleşmeyle birbirlerine bağlanmışlardır. Nikâh akdi adı verilen bu hukuki birleşme aile kurumunun yasal dayanağıdır. Aralarında nikâh akdi gerçekleşen çiftler resmen evlenmiş olurlar. Çocuklar ise aileyi tamamlarlar.

Evlilik karı-koca ilişkisinin kurulmasından sona erdirilmesine kadar olan işlemleri karşılıklı sorumlulukları ve baştan kabul edilmiş kısıtlamaları belirler. Saygı, sevgi, ahlaki değerler, himaye, dayanışma, ve ailenin geleneksel dayanaklarını meydana getirir. Bütün bu dayanakların bir arada bulunmasıyla aile mutluluğu gerçekleşir. Bu özelliklerini dikkate alarak aileyle ilgili bir tanımı yeniden yapabiliriz: “Aile biyolojik ilişkiler sonucu insan türünün sürekliliğini sağlayan toplumsallaşma sürecinin ilk ortaya çıktığı karşılıklı ilişkilerin belirli kurallara bağlandığı, o güne dek toplumda oluşturulmuş maddi ve manevi zenginlikleri kuşaktan kuşağa aktaran biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal, hukuksal yönleri bulunan toplumsal bir birimdir.

Dünya geneline baktığımızda iki temel aile modelinin olduğunu görürüz. Bunlar; geniş (Geleneksel) aile ve çekirdek ailedir. İki Temel Aile Modeli Geniş (Geleneksel) Aile; Büyükanne ve büyükbaba ile onların çocuklarının ve torunları aynı çatı altında yer aldığı aile biçimidir. Büyükbaba ve büyükanneden torunlara intikal eden dikey genişliğin yanı sıra, akrabaları da (amca, hala, teyze ve gelinler) kapsayacak yatay bir genişlik ortaya koyabilir. Modern aile ya da kent ailesine göre genç kuşaklar uzun bir süre aynı çatı altında tutulurlar. Bu yüzden kuşaklar içinde meydana gelen evlilikler de aile çemberinde yer bulabilmektedir. Çekirdek aile ise sadece anne, baba ve çocuklardan oluşan en küçük birimdir (Kılıçaslan, 2017).

1.1.3. İş Aile Yaşam Çatışması

Çalışanın görevleri ile alakalı yapması gerekenlerin, ailesiyle ilgili görevlerini yerine getirmesine engel olmasından dolayı ortaya çıkan çatışma ya da işinden ailesine doğru olan çatışma çeşididir (Frone ve Cooper, 1992). İş aile yaşam çatışmasının, duygu, davranış ve zaman olarak üç başlık altında incelenebileceğini söylenmektedir. Duygu-temelli çatışma, içinde bulunduğu rolün gerektirdiklerini yaparken yaşadığı gerginlik, huzursuzluk ve bitkinlik duygularının diğer rolünün gerektirdiklerini yapamamasında yaşanmaktadır. Örnek vermek gerekirse, birey çalışmakta olduğu örgütte, kendisini ruhen, fizyolojik ve duygusal anlamda tükenmiş hissettiği için diğer rolün gerekliliği ailevi sorumluluğu yerine getirmek için enerji bulamıyorsa duygu-temelli çatışma yaşıyor olma ihtimali yüksektir. Davranış-temelli çatışma bireyin rollerinden biri ile diğeri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanabilmektedir. Örneğin aile hayatındaki gösterdiği duygusallık, fedarkarlık gibi bu role özgü davranışlar ile iş hayatındaki mantık ve rakabete dönük davranışlar bir biri ile uyumsuzdur. Bireyler bir rolden diğer role geçerken rolün gerektirdiklerine uygun davranamıyor ve başarısız sonuçlar ile karşılaşıyorlarsa, davranış-temelli çatışma yaşamaları muhtemeldir. Zaman temelli çatışma, bir rolün diğer rolün zamanından alması ile yaşanan çatışmadır. Örnek vermek gerekirse bireyin çalışma saatlerinin normal çalışma saatlerini aşması sebebiyle aile bireylerine ayırması gereken zamanı ihlal ettiği ve bu rolün gerektirdiklerini yapamadığı için ortaya çıkan çatışmadır. Üç farklı şekilde yaşanan roller arası çatışma iki yönlüdür (Gutek, Searle ve Klepa, 1991). İş için gerekli rolün, aile için yapılması gerekenleri yapamadığında yaşanan çatışma 'İş-Aile Yaşam Çatışması' olarak; aile rollerinin, işi ile

ilgili yapılması gerekenleri yapamadığında yaşanan çatışma 'Aile-İş Yaşam Çatışması' olarak adlandırılır.

İş-aile yaşam çatışmasının ilk boyutu olan iş-aile çatışması (Work-family conflict), kişinin örgütteki rolünün, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmemesine neden olduğundan dolayı ortaya çıkan çatışma ya da işten aileye doğru gelişen çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992). İkinci kapsamda değerlendirilen aile-iş çatışması (Family work conflict) ise, ailenin örgütteki sorumlu olduğu işlerin yapılmasını engellemesi neticesinde ortaya çıkan çatışma ya da aileden işe doğru olan çatışmayı anlatır (Voydanoff, 2005a).

1.1.3.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı

İş-aile yaşam çatışması, bireyin aynı zamanda çalışan ebeveyn ve karı, koca gibi birden çok rolü üstlendiğinde görülmektedir (Dubrin, 1997). Roller arası çatışma olarak nitelendirilen iş-aile yaşam çatışması, "iş ve aile boyutlarının neden olduğu rol gerektirdiklerinin bir kısmı ile uyumsuz olma halidir" şeklinde tanımlanır (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Parasuraman ve Simmers (2001)'de iş-aile yaşam çatışmasını "iş ve aile'nin gerektirdiği rolün paralel zamanda oluşmasında yaşanılan uyum sorunu durumu" olarak dile getirmektedir.

İş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan çalışmaya kadar uzanmaktadır. Kahn ve diğerlerine (1964) göre, rol çatışması, kişinin bir role uyum sağlamasının bir diğer role uyum sağlamasını zorlaştırması, başka bir ifadeyle, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kişinin bir rolü üstlenmesi, başka bir rolü daha üstlendiği durumlarda zorlaşmaktadır. Üstlendiği rollerden birisinin gereği olarak sergilediği tutum ve davranışlar üstlendiği diğer bir rolün ya da rollerin gereği sergilemesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Bu uyumsuzluk durumu söz konusu kimse üzerinde baskı yaratır. Yaşadığı baskının yoğunlaşması sonucunda, söz konusu kişinin roller arası çatışma yaşaması olasıdır. İş-aile yaşam çatışması ise, roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak

benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar. İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile yaşam çatışması yaşaması beklenir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.1.3.2. Aile-İş Yaşam Çatışmasının Tanımı:

Aile-İş Yaşam Çatışması (Family-Work Conflict) Ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik olan çatışma olarak tanımlanmıştır (Voydanoff, 2005b).

1.1.4. Stres Kavramının Tanımı:

Stres, bir olayın birey üzerindeki fiziksel veya psikolojik zorlanma durumuna karşı verdiği tepkiler olarak tanımlanabilir. Farklı bir tanımda stres, çevreden kaynaklanan ve kişi tarafından olumsuz olarak algılanan durumlar neticesinde bireyin normal sınırlarının üzerinde harcadığı çabadır. (Sacı ve Aysan, 2014). Konuşma dilinde "sıkıntı, kaygı, moral bozukluğu" gibi yarı yanlış anlamlarda kullanılan stres sözcüğü Türkçeye "zorlanma" olarak çevrilebilir. Stres bireyi rahatsız eden olaylara bireyin oluşturduğu tepkidir. Bu tanımdan da anlaşılabileceği gibi sıkıntı, kaygı, moral bozukluğu gibi durumlar stres değil stresin birer sonucudur. Çağdaş yaşamın insanı başarılı olmaya zorladığı günümüzde stres ile ilgili bulguların yoğunlaştığından söz edilebilir (Kubal, 2014).

Selye (1956), stres konu başlığı ile ilgilenen öncü bilim insanlarındandır. Çağımız yaşam şartlarına göre stres kelimesini ilk tanımlayanlardan Hans Selye, "kişinin her türlü değişime karşı özel olmayan reaksiyonudur" şeklinde yorumlamıştır (Akt: Pehlivan, 1993). Schermerhorn (1999)'a göre stres, "olağanüstü istekler, engeller ya da fırsatlarla yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumudur".

Fiziksel ve ruhsal dengeyi bozan her uyaran bir stres kaynağıdır. Bununla birlikte kişinin kendisini uyaranlara karşı soyutlanması da bir stres kaynağıdır. Yapılan çalışmalarda uyaranlardan izole edilen kişilerde hezeyan ve halüsinasyonlarla psikoza varan düşünce ve davranış bozuklukları sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu gibi

durumlara, kutupta yapılan araştırmalar sırasında, uzay uçuşlarında, hücre hapislerinde de rastlanabilir (Kubal, 2014).

1.1.4.1. Stres Kuramları

Stresin psikolojik veya fizyolojik etkisine yoğunlaşmaları, kişinin içsel veya dışsal faktörlerden etkilenme düzeyleri ve yapılan tanımlamalar açısından farklılaşması sonucunda çeşitli stres kuramlarını ortaya çıkmıştır (Kubal, 2014).

1.1.4.1.1. Cannon'un Savaş / Kaç Modeli

Çok eski stres örneklerinden biride Cannon (1932) tarafından geliştirilip oluşturulmuştur. Cannon'a göre stres kişiyi fiziksel olarak etkiler ve bu etkileşim sonrasında birey fiziksel olarak bazı değişimler yaşar. Kişinin strese karşı tepki olarak yaşadığı bu fiziksel değişikliklerin neticesinde kişi var olduğu ortamdan uzaklaşma veya stresörleri değiştirme eğilimine girmektedir. Kişinin yaşadığı strese karşı verdiği tepkinin türünden dolayı bu kuram savaş/kaç olarak adlandırılmıştır. Cannon, yaşanılan stres sonucunda verilen savaş tepkisinin bir sonucu olarak kişinin kendini korumasını olumlu, stresin neden olabileceği sağlık sorunlarını olumsuz etki olarak tanımlamıştır (Taylor, 2003). Savaş/kaç tepkisi sırasında kendisini gösteren fiziksel değişmeler aşağıdaki gibi ekspoze edilebilir (Roskies, 1994).

- Vücuda daha yüksek seviyede enerji temin edebilmek için hormon üretiminin hızı artar.
- Bedenin huzuru ve dingin durumundan sorumlu olan parasempatik düzen yavaşlar.
- Devinim ve enerjiden mesul olan sempatik düzenin hızı artar.
- Vücutta biriken yağ ve şeker, kısa sürede enerji sağlayabilmek için kana karışır.
- Beyine ve gerekli organlara, kaslara yeteri kadar oksijen temin edebilmek için solunum artar.
- Beyine ve gerekli organlara, kaslara yeteri kadar kan gitmesini sağlamak için kalp ritmi hızlanarak kan basıncının artmasına neden olur.

- El, ayak ve deriye yakın yerlerdeki kan, gövde ve beyin kaslarına yönelir. Bu sayede çeşitli uzuvlarda yaşanan yaralanmalar sırasında daha az kan kaybı olması sağlanır.
- Kana normalden fazla alyuvarlar karışır ve daha fazla oksijeni taşınmasına neden olur.
- Var olan kasların hepsi aksiyon almak için hazırlanarak gerginleşir.
- Sindirim sisteminin bütünü durarak sistemdeki kanın, beyne ve kaslara gitmesini sağlar.
- Vücudun aşırı ısınmasının önüne geçmek için terleme başlar.
- Sindirim sistemi, kaçış anında bedeni hafifletmek için gevşer.
- Gözbebeği genişler ve böylelikle gözün bütününe normalden çok ışık girerek daha net görmeyi sağlar.
- Bütün duyular en üst düzeye çıkar.

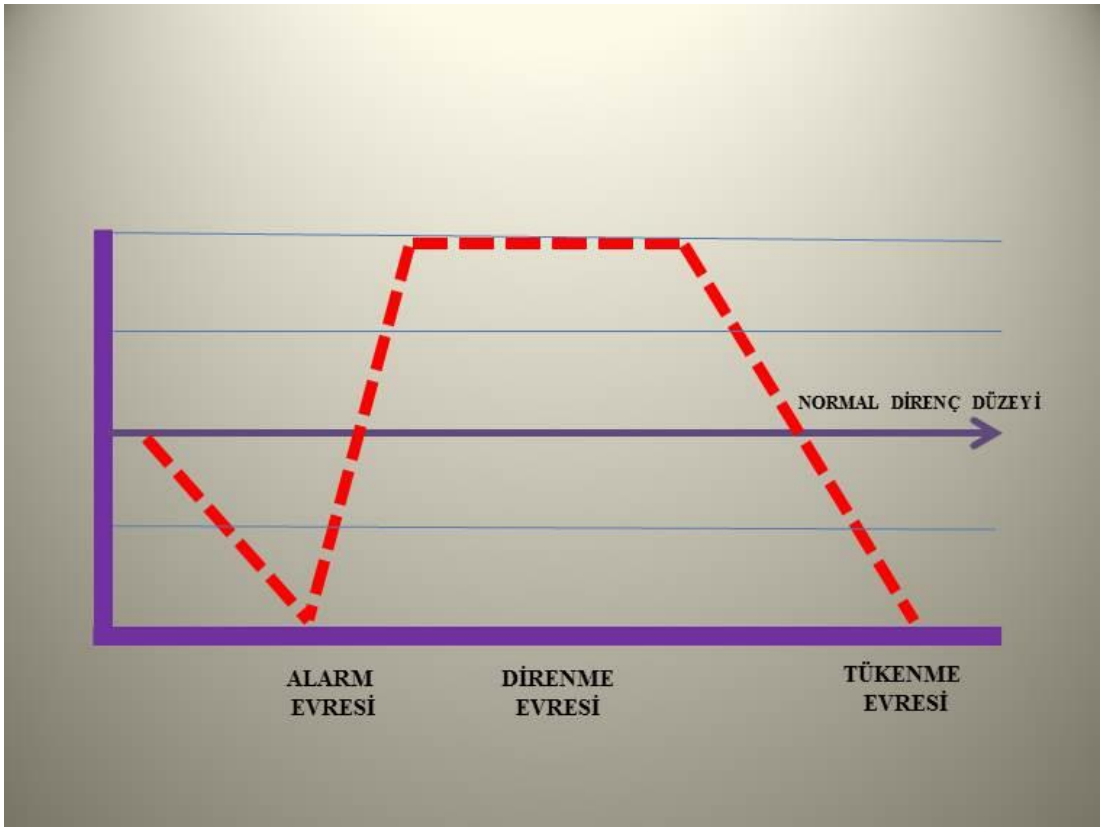
Bedende fiziksel olarak yukarıdakilerin hepsi olurken bireyin fark ettikleri ise; nabızda artış, terlemede artış, kasılmış bir mide, gerginleşen kaslar, kalbin hızlı çarpışı, nefes darlığı, dişlerin sıkılması, çenenin kasılması, konsantrasyonda zorlanma, aşırı tedirginlik ve duyguların yoğunlaşmasıdır. Bireyi tehdit eden durumlar karşısında verdiği bu tepkilerin insanın kendini koruması açısından çok önemli olduğu düşünülmektedir. Günümüzde bireyin sosyal ve iş yaşamlarındaki ilişkilerinden kaynaklı yaşadığı stres bireyin fiziksel tehlikelere verdiği tepki ile aynı olduğundan stresin bu türü kişiyi olumsuz etkilemektedir (Yerlikaya, 2002).

1.1.4.1.2. Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu

Selye'nin (1976, 1956) birden fazla fare ile yaptığı deneylerde, oldukça uzun zaman ısısı düşürülmüş ortamda bırakılan farelerin bedenlerinin verdiği tepkinin neden olan stresörün türüne bağlı olarak değişmediğini her bir farenin böbrek üstü bezlerinde büyüme, lenf ve timüs bezlerinin boyutunda küçülme ve mide, on iki parmak bağırsağında ise ülser oluşmaya başladığını gözlemlemiştir.

Organizma bir stresörle, diğer bir deyişle bir tehdit ile karşılaştığında tehdidin türüne bağlı olmadan aynı fizyolojik tepkileri vermektedir. Strese uzun süreli maruz kalma sonucunda bireyin gösterdiği tepkilerde bir yorulma meydana gelir. Selye bu durumu üç aşamalı olarak tanımlamıştır. İlk aşama organizmanın stresle karşılaştığı ilk andır. Organizmanın ilk aşamada verdiği tepki savaş/kaç kuramına benzerdir. İlk aşamada organizma şok halindedir. Bu evrede organizmanın bütün alt sistemleri strese tepki vermeye hazırlanır ve süreç başlar. Sonraki aşamadaki direnç evresi ise organizma bu tehlikeli durumla baş edebilmek için güç sarf eder. Organizma stresle başa çıkma çabası işe yarayana kadar direnç göstermeye devam eder. Bu mücadele süresinin uzaması sonucunda yorulan organizmanın direnç seviyesi düşmeye başlar. Direnme devam ettikçe vücudun bağışıklık sistemi çöker ve stresin neden olduğu hastalıklar oluşur. Son aşamada organizma direnme süresinin uzaması sonucunda direncini kaybeder ve sonuç olarak tükenme oluşur (Rice, 1999). **Şekil 1.1**.'de bu üç evre ve organizmanın gösterdiği direnç düzeyleri gösterilmiştir.

ŞEKİL1.1. Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu



Kaynak: Rice P.L., (1999) Stress and health, Pacific Grove, CA:Brooks/Cole,. 128.

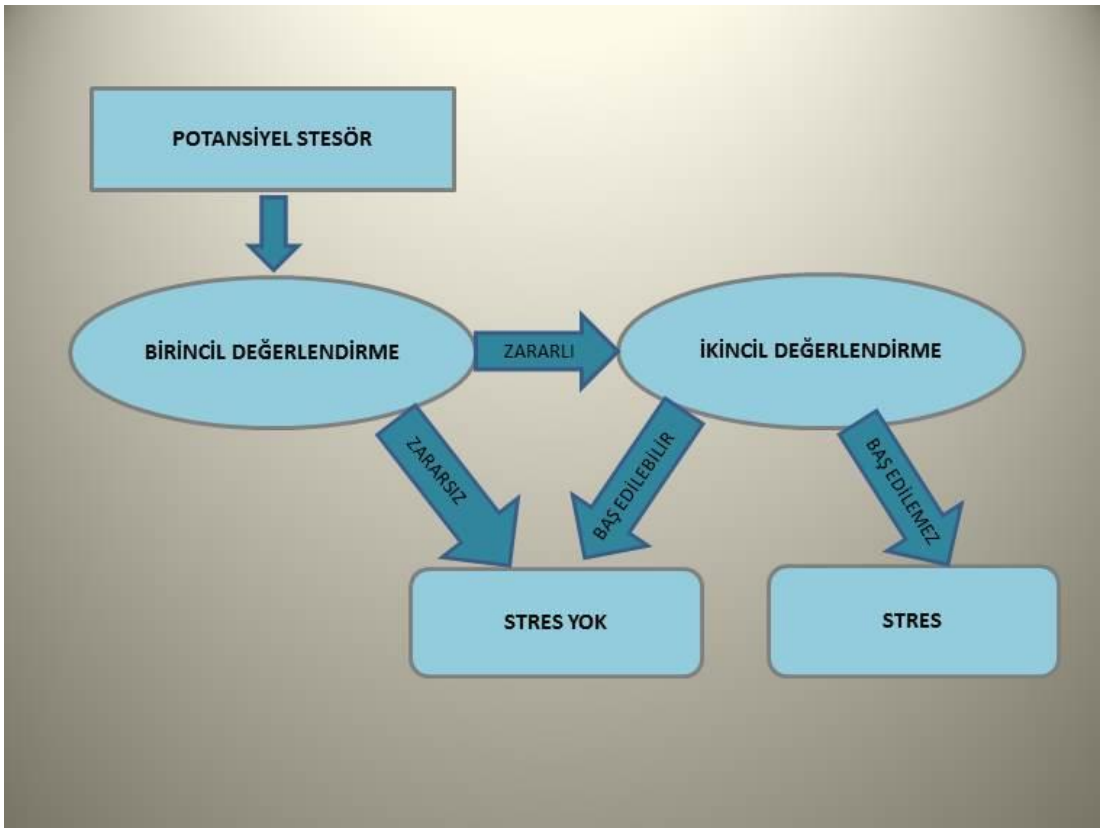
Genel adaptasyon sendromu organizmanın değişen koşullara veya oluşan tehditlere karşı uyumu sağlayabileceği üzerine kuruludur. Bu uyumun sağlanabilmesi çaba göstererek oluşmaktadır. Bireylerin gösterecekleri çaba kişisel özelliklerine göre farklılık gösterebilmekte yani stres bütün bireyler için aynı tepkilere neden olsa bile aynı sorunlara yol açmamaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Cannon ve Selye'nin örneklerinde sosyal ve psikolojik faktörlerin eksikliğine rastlanmaktadır. Bu eksikliğin sebebi yapılan bütün çalışmalarda stresin neden olduğu kandaki değerlerin değişen sonuçlarını tanımlamak amacıyla hayvanların üzerinde yapmış olmasıdır. İnsanların kullanıldığı çalışmalar arttıkça psikolojik etmenlerin değeri daha net anlaşılmıştır (Yerlikaya, 2002).

1.1.4.1.3. Etkileşimsel Kuram

Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres tanımını "kişiyle kişi arasında dayanma limitlerini bitirecek veya aşacak ve normal durumunu tehlike altına sokacak biçimde değerlendirilen bağlantı içindeki özel bir bağlam" şeklinde yapmıştır. Lazarus kişinin herhangi bir olayla karşılaşmasından hemen sonra ilk olarak olayla ilgili değerlendirme yaptığını öne sürmüştür. Kişinin yaptığı değerlendirme sonucunda olay pozitif, negatif veya etkisiz olarak sınıflandırılır. Negatif olarak sınıflandırılan olaylarda kişi tehlikede olduğunu veya zarar göreceğini hissettiğinde kaygı ve telaşa kapılır. Bir başka deyişle kişi strese maruz kaldığını hisseder. Bu yaklaşım kişinin olayları değerlendirme sonucunda algıladığı tehlike veya çözümlerin kişiyi strese soktuğunu savunurken kişilerin yapacağı farklı değerlendirmeler sonucunda her bireyin aynı olaya farklı tepkiler verebileceğini savunur (Yerlikaya, 2002.).

Şekil 1.2.'de görüleceği gibi birey karşılaştığı olayı değerlendirme sürecinden geçirerek elindeki kaynaklarla bu olayı atlatıp atlatamayacağına karar verir. Bireyin olayın üstesinden gelemeyeceği kararını vermesiyle stres ortaya çıkar (Yerlikaya, 2002.).

ŞEKİL 1.2. Lazarus'un Stres Modeli



Kaynak: Yerlikaya,E.E., (2002) Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, T.C. Çukurova Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.

1.1.5. İş Stresi

Stres kelimesi Latin kökenli olarak Latin dilinde "estrictia" şeklinde dile getirilmektedir. Geçmiş dönemlerde de insanoğlunun maruz kaldığı stres, 17. Yüzyılda yıkım, uğursuzluk, keder, kaygı, acı gibi anlamlarına gelirken 18 ve 19. yüzyıllarda çetin, tahakküm, güçlük gibi ifadelerde nesnelere, kişilere, organlara ve ruhani bünyeye tatbik edilen kuvvet, tahakküm ve zorlamak anlamlarına gelmektedir. (Güçlü, 2001). Selye'nin aracılığı ile 1976'da gündeme taşınan stresin tanımı "bedenin dışardan aldığı isteme, oluşturduğu özellik dışı reaksiyon" şeklinde tanımlanmıştır. Lazarus ve Folkman'a (1984) göre stresin oluşma limitini, bireyin dayanıklılığının seviyesi şeklinde açıklamakta ve stresi "bireyden kaynaklanan kişisel tahammül sınırını aşan,

kişi tarafından tehdit olarak algılanan her şey" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamasından sonra; bireylerin dayanma sınırlarının kişiden kişiye değiştiğine göre stres eşiklerinin de kişiden kişiye göre değişebileceği çıkarımını yapabilmektedirler.

Stres uyarandan ayrıdır ve uyaranın daha ilerisidir (Güçlü, 2001). Uyaran yalnızca bedende bir tepkiye neden olurken stres, dayanma sınırını aşan uyaranlar sebebi ile bedenin dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Çalışanların kişilikleri dışında işten ve organizasyondan dolayı bazı faktörler iş görenlerin stres düzeylerini etkilemektedir. Organizasyondan ve işten dolayı strese neden olan; örgütün beklentileri, iç yapısallığı, işi yapış şekilleri, çalışılan alanın fiziksel koşulları, iş görenler arasındaki ilişkiler, sergilenen işin kalitesi gibi etmenlerdir. Bütün bunlar haricinde iş görenin iş dışındaki hayatında yaşadığı sıkıntılar gibi bazı faktörlerde iş stresi düzeylerinde etkilidir. (Schafer, 1987; Akt: Aydın, 2002; Pehlivan, 1993).

1984 yılında Levi, çalışanın yaptığı işi stresli olarak tanımlamasına neden olan; kantitatif yük (var olan işin miktar çokluğu), kalitatif yük (var olan işin güçlüğü), işin denetleme eksikliği ve toplumsal dayanak eksikliği şeklinde dört ana başlık belirlemiştir. İşyerinde strese yol açan faktörler Tablo 1.1.'de gösterilmiştir (Costa, 1995).

Tablo 1.1. İşyerinde Strese Yol Açan Faktörler Örgütün Ortamı ve Örgüt Çevresi	
Örgütün kültürü ve işlevi	Yetersiz kominikasyon, problem halletmek, ilerleme şansı düşük, net olmayan örgütsel hedefler
Örgütsel görev	Görev tanımının net olmaması, rol çatışması, mesuliyet
Kariyer hedefi	Monoton ve bilinmeyen gelecek, yetersiz gelir, garantisiz iş, toplum tarafından verilen değerin düşük olması
Karar verme özgürlüğü/denetleme	Kifayetsiz iştirak ve kontrol yoksunluğu
İşyerindeki çalışanlar arasındaki bağlar	İzolasyon, çalışanlar arasındaki çatışma, mevkice yüksek kişilerle iletişim kopukluğu, tatmin etmeyen sosyal destek
İşin İçeriği	
İş alanı ve malzemeleri	Mekan ve iş malzemelerinin güvenliği, işe uygun olma durumu, erişebilirliği, arıza durumundaki giderimi
İş tarifi	Monoton, ayrı ayrı ve manasız iş, iş müphemiyeti, uzun vadedeki belirsizlik
İşin ağırlığı /işin hızı	Vakit darlığı, işin zamanını öngörememe
Mesai Süresi	Sabah akşam vardiyası, uzun ve bilinmeyen iş saatleri

Kaynak: Costa G., (1995) Occupational stress and stress prevention in air traffic control, International Labour Office, Geneva,

1.1.5.1. İş Stresi Kavramının Tanımı

İş stresi birey ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması bireyin iş stresi yaşamasına neden olur. Bununla birlikte unutulmamalıdır ki, iş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil değişken özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla, iş stresi değişken yapıdadır (Lazarus, 1991). Çalışan durumsal olarak daha fazla ya da daha az iş stresi yaşayabilir.

1.1.5.2. İş Stresi Faktörleri

Stres yaratan faktörler başlıca üç grupta toplanmaktadır. Bunlar:

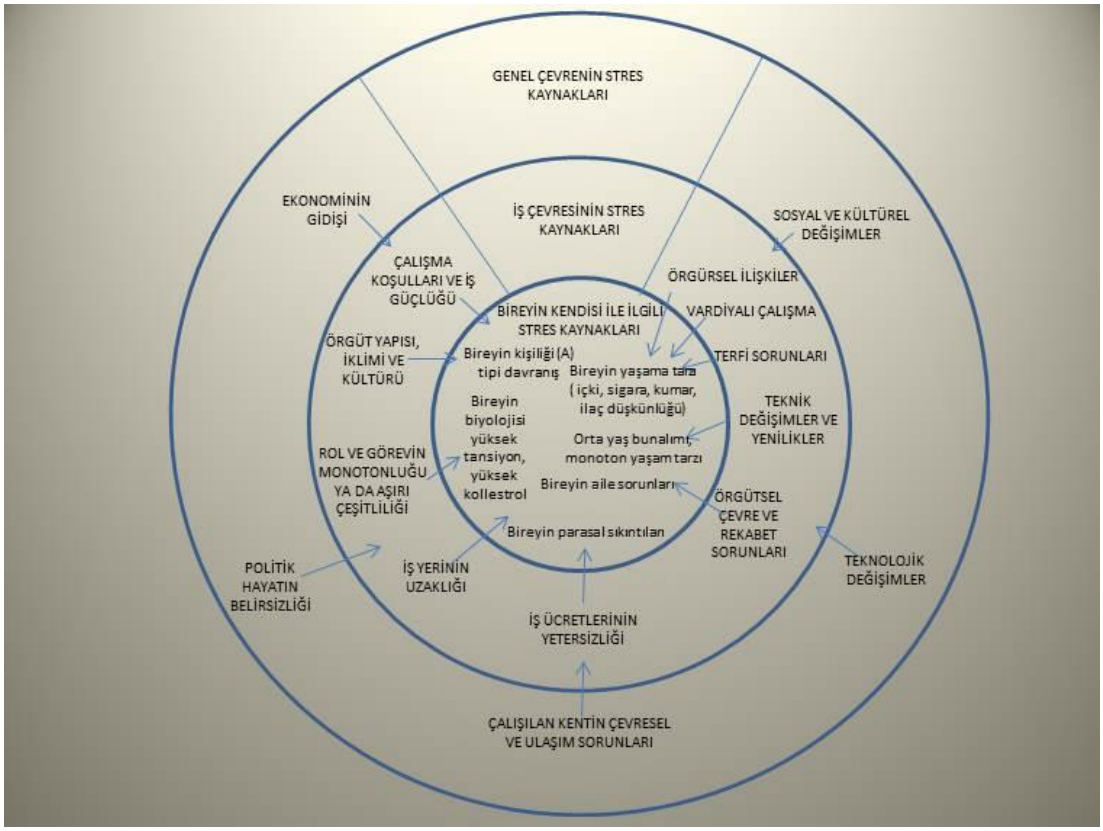
1) Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları

2) Bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları (iş stresi)

3) Bireyin yaşamını sürdürdüğü genel çevre ortamının yarattığı stres kaynaklarıdır.

Bu üç grup stres faktörü ve kaynakları Şekil-1.3.'de (Eren, 2001a) verilmektedir. Aynı şekilde birçok kaynakta birçok araştırmacı tarafından strese neden olan faktörleri genel olarak fiziksel çevrenin şartları, örgütün bünyesel duruşu ve bireysel faktörler olarak gruplanmaktadır (Önsüz, Hıdıroğlu, Gürbüz, Topuzoğlu ve Karavuş, 2008). Söz konusu faktörlerin arasındaki fark keskin olmamakla birlikte, birbirlerini tamamlayan ve etkileyen niteliktedir.

ŞEKİL 1.3. Stres Faktörü ve Kaynakları



Kaynak: Eren, E. (2001a) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta, 293.

1.1.5.2.1. Bireysel Faktörler

Bireyin çevresini algısı, değişikliklere, ilişkilere ve olaylara nasıl bir tepki gösterdiği kişiliğiyle ilgilidir. Bireyin kişilik özellikleri: örneğin kendililik algısı (kendisini yetersiz ya da yeterli hissetmesi), ikinci kişilerin idaresine, kendi idaresine odak olma durumu, A kişiliği (rekabetçi, çok faal, agresif, süratli yemek yiyen, sinirli, konuşkan, obsesif, müşkülpesent, sabırsız) gibi hususiyetlere sahip olması, denetleme yitimi, öğrenilmiş çaresizlik (reaksiyonsuz kalmak), psikolojik dayanıklılığın yetersizliği ve buna benzer bir çok faktör iç ve dış çevresel faktörler ile etkileşimiyle strese sebep olmaktadır. Bunun yanında grupsal ve örgütsel stres kaynakları da kişisel düzeyde etki yaratabilmektedir (Güney, 2001).

1.1.5.2.2. Dış Çevresel Faktörler

Kişiler hayatlarını sürdürürken, dışardaki yönetimsel, politik baskılar ve bunlar sonucunda oluşan; sosyolojik, ekonomik, teknolojik dalgalanmalardan ve değişikliklerden yoğun bir şekilde etkilenmektedirler. Politik ve yönetimsel baskılar kişinin gelirini etkilediği gibi, iş güvenliğini riske sokarak hayati endişeyi de beraberinde getirir (Luthans, 1994). Bütün bunların yanı sıra; aileden kaynaklanan nedenler, yaşadığı çevreyi değiştirme, kırsaldan kente, kentten kırsala göçme, modern hayata ayak uydurabilme ya da ayak uyduramama, farklı kültürlere sahip ailelerden gelme hayat kalitesini olumsuz olarak etkileyen ve strese neden olan etkenlerdendir (Luthans, 1994). Eren'e göre ülke ve dünya ekonomisinin gidişatı ve belirsizlikleri, politik hayatın belirsizlikleri, çalışılan kentin çevresel ve ulaşım sorunları, teknolojik değişme ve belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişmeler gibi faktörler stres yaratan dış çevresel faktörlerdir (Eren, 2001b).

1.1.5.2.3. Örgütsel Faktörler

Modern çalışma yaşamının en önemli sorunlardan biri, iş yerinde stres yaratan faktörlerin iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktır. İş stresine örgütsel stres adı da verilmektedir. Bir işin kişide sorumluluk yaratması ile birlikte riskinin de olması stres faktörünün oluşmasına neden

olur. Çalışma ortamında karşılaşılan stres faktörlerini ifade eden iş stresi; yeniden yapılanma, iş güvensizliği, yeni iletişim teknolojileri, sanal çalışma, kaynakların dağılımında ve iş görme biçimindeki değişiklikler gibi süreçler çalışanlarda fiziksel, psikolojik ve davranışsal sorunlar ve hastalıklara yol açıp, yasam kalitelerini olumsuz olarak etkilemektedir (Türk ve Çakır, 2006). İnsanlar, en çok çalışma ortamında stresle karşılaşırlar. (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2008). Bu faktörler hem kişinin hem de işin özelliklerinden kaynaklanabilir (Önsüz vd., 2008). Çünkü birçok insan çalıştığı işi sevmez ve yalnızca hayatlarını kazanmak zorunda oldukları için giderler.

İş stresi ile ilgili araştırmalarda, stresin çok boyutlu bir yapıda olduğu ve farklı araştırmacılar tarafından farklı bakış açılarıyla tanımlandığı görülmektedir. Fred Luthans'a göre iş stresi, bireylerin ve işlerinin ilişkilerinden dolayı ortaya çıkan ve kişinin göstermesi gereken performansta değişiklikler oluşturan bir durumdur (Önsüz vd., 2008). Ross ve Altmaier'e (1994) göre iş stresi, iş ile ilgili talebin, çalışanın yetkinliklerini aştığı durumlarda, iş koşulları ile çalışan arasındaki etkileşimdir. Beehr (1995) ise stres kavramını stresör (stressor) ve gerginlik (strain) kavramlarıyla açıklamaktadır. Söz konusu yazara göre stresör, iş çevresinde strese neden olan olaylar ve durumlar, gerginlik ise bireyin kendine zarar vereceğini düşündüğü yani ruh ve beden sağlığını veya psikolojisini bozacak etmenler olarak değerlendirdiği stresörlere verdiği tepkidir. Stres ise stresörler ile gerginliğin bir arada var olduğu ortamlardır.
Önsüz ve arkadaşlarına göre, organizasyonlarda görülen stres nedenleri: İşin kendisinde bulunan stres yaratıcı faktörler; iş yükümlülüklerinin çok veya az olması, zaman darlığı, iki ya da üç farklı mesai saati ile çalışma, bıkkınlık, fiziksel koşullar, yorgunluk, aşırı bilgi yükü ve ekonomik koşullardır. Örgütsel rolden kaynaklanan stres yapıcılar; rol çatışması, rol belirsizliği, insanlardan sorumlu olma ve örgüt alanıdır. Mesleki gelişimden kaynaklanan stres yapıcılar; yeterince ilerleyememe veya aşırı ilerleme, iş güvencesinin olmaması ve engellenmiş hırslardır. İşteki ilişkilerden kaynaklanan stres yapıcılar; ast ve üstteki kişilerle ilişkiler ve meslektaşlarla olan ilişkilerdir. Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yapıcılar ise; işle ilgili kararlara katılmanın olmayışı, bürokratik sorunlar ve uyum baskısıdır (Önsüz vd., 2008). Şimşek ve Akın'a (2003) göre stresi oluşturan örgütsel faktörler şunlardır: Mesleksel ayrılıklar, rol bulanıklığı, rol çatışması ve fazla iş yığını veya az çalışmadır.

Çalışan ve örgüt üzerindeki iş stresinin etkilerine bakan birçok araştırmacı, stresin örgüt tarafından kaynaklanan konularının neler olabileceği konusunda birçok kuram ve model geliştirmişlerdir. Bazı kuram ve modeller aşağıda verilmektedir.

1.1.5.2.3.1. Stres Döngüsü Kuramı:

Mc. Grath'ın kuramında, çalışan, görevinin ve işin gerektirdikleri ile şahsi yetkinliklerini, görevin alt başlıkları ve gerektirdikleri ile çok örtüşmediğinde stres oranı yükselmektedir. (Beehr ve Newman, 1978).

1.1.5.2.3.2. Yön Kuramı:

Beehr ve Newman'a göre (1978), kişinin çalışma hayatındaki yaşadığı psikolojik ve fiziksel ilerleme kişisel ve çevreden kaynaklanan stres özelliklerinin zaman içerisinde filtreleneceği ve kendi yolunu bulabileceğini söylemektedir.

1.1.5.2.3.3. Bireysel ve Çevresel Uyuşma Kuramı:

Edwards ve Cooper'ın kuramına göre, stresin asıl sebebi, o işin gerektirdikleri (güdüleme, tercih, kabiliyet) ve çalışanın nitelikleri (kabiliyet, beceri, vukuf, güdülenme)'nin paralel olmaması nedeni ile meydana gelmektedir. (Edwards, 1992).

1.1.5.2.3.4. Etkileşimsel Stres Modeli:

Bu yaklaşımda, kişinin inanç yapısı, hedefleri ve sözleriyle organizasyonun umdukları, sınırlılıklar ve sunduğu kaynaklar birbirlerini etkileme halindedirler. Kişi iletişim durumlarını, kognitif olarak değerlendirir. Stres, bu durumun sonuncunun münfet veya menfi olması durumuna göre ortaya çıkar (Edwards, 1992).

1.1.5.2.3.5. Kontrol Alanı Kuramı:

Ganster ve Schaubroeck'in geliştirdiği bu kurama göre, bir organizasyonda çalışanın, iş meşguliyetinin çokluğu, güçlüğü ve zamanın kısıtlı olması ve bunlarla ilintili olmayan, işin genelindeki otonomisi ve denetimi sürekli etkileşim halindedir. İş görenlerin iş hayatındaki rolü, yaşadığı stresin büyüklüğünde oldukça etkilidir. (Şimşek vd., 2008). İş

zamana dayalı ve yoğun, buna rağmen kişinin işindeki denetimi az ve dış referansa ihtiyaç duyuyorsa, bu durumda negatif stres yaratacaktır. Ancak görevde faal ve denetim gücü yüksekse, yaşadığı stres başarılı olmasını sağlayacaktır (Ganster ve Schaubroeck, 1991).

1.1.5.2.3.6. Sibernetik Model:

1992 yıllarından sonra üzerinde durulan modelde stresin kaynağını, aynı pozisyonda ya da üst pozisyonda kişilerle ilişkisinde ve işin gerektirdiği mevcut durumla beklentileri arasında algısal başkalık meydana gelmektedir. İki durum arasında fark artarsa, stres katsayısı da artmaktadır. Fark azalırsa yaşanılan stres daha kolay bir şekilde denetlenmektedir (Edwards, 1992).

1.1.6. İŞ DOYUMU

1.1.6.1. İş Doyumun Kavramının Tanımı

En temel "iş doyumu" tanımlamaları Landy ve Locke tarafından yapılmıştır. İş doyumu, kişinin iş hayatından duyduğu haz ve mutluluğu anlatmaktadır. Landy, iş doyumunu iş ile ilgili kişisel değerlendirme sonucu hissedilen duygu durumu şeklinde tanımlamaktadır (Keser, 2006). Locke ise: "Bir kişinin mesleği ya da mesleğini icra ederken takdir edilmesiyle, kendisinin memnuniyetini sağlayan, duygusal durum, ya da onu memnun eden olumlu duygusal durum sağlanması"dır. (Locke, 1969'dan aktaran: Izgar, 2003)

İş doyumu, kişinin iş yaşantısıyla ilgili olarak mutluluk verici pozitif duygu durumu olarak algılamasıdır. İş doyumu, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlık durumları ile birlikte, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir. İş doyumu denilince, çalışılan işin bireye mali açıdan kazanç sağlaması ile birlikte keyif alarak çalıştığı mesai arkadaşları ve işe fayda sağlaması açısından bir mutluluk akla gelmektedir. İş doyumundan, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel süreçlerin yanı sıra, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Yıldırım, 1995).

İş görenler, gösterdikleri çaba ve emek karşılığında bazı hedefleri başarmayı isterler. İstedikleri başarı gerçekleştiğinde tatmin olma durumu söz konusu olmaktadır. İş görenlerin belirlediği hedefler direkt olarak iş görenin kendisiyle ilgili olması nedeniyle

iş tatmini, kişinin kendi egosunu tatmin etmesi şeklinde de tanımlanabilir (Eren, 2001b). İş doyumunun iş görenin işinden aldığı zevk ile bağlantılı olduğu (Muchinsky, 2000), başka bir deyişle çalışanın işinden hoşlanma durumu olduğu söylenmiştir (Spector, 1997). Bir başka görüşe göre; işin kendisinin, çalışma ortamının, işverenin tutumunun ve çalışma sonrasındaki sonucun iş görenin değerlendirilmesidir. İş doyumu iş görenin işi ve iş koşullarını algılayış biçimine göre geliştirdiği tepkilerdir (Çekmecelioğlu, 2006).

İş doyumunun olmaması durumunda bireyde oluşabilecek stres sağlık sorunlarına neden olabileceği gibi bununla birlikte kayıtsızlık, işe gelmeme, menfilik, işini tavsatmak ve son olarak işten ayrılmayla vb. görevi negatif olarak etkileyen örgütsel sonuçlara neden olmaktadır (Serinkaya ve Bardakçı, 2009).

İş doyumu üzerinde birçok çalışma yapılmış ve çeşitli teoriler ortaya çıkmıştır. Bu teorilerden bazıları iş doyumunu bireyin tutum ve beklentileriyle doğru orantılı olduğunu savunurken bir kısmı çalışma ortamı ve dış faktörlerin daha etkili olduğunu savunmuştur. Bu teorileri Kapsam ve Süreç teorileri olarak iki başlıkta toplamak mümkündür (Korkut, 2014).

1.1.6.2. İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunun en önemli dört özelliği aşağıdaki gibidir;

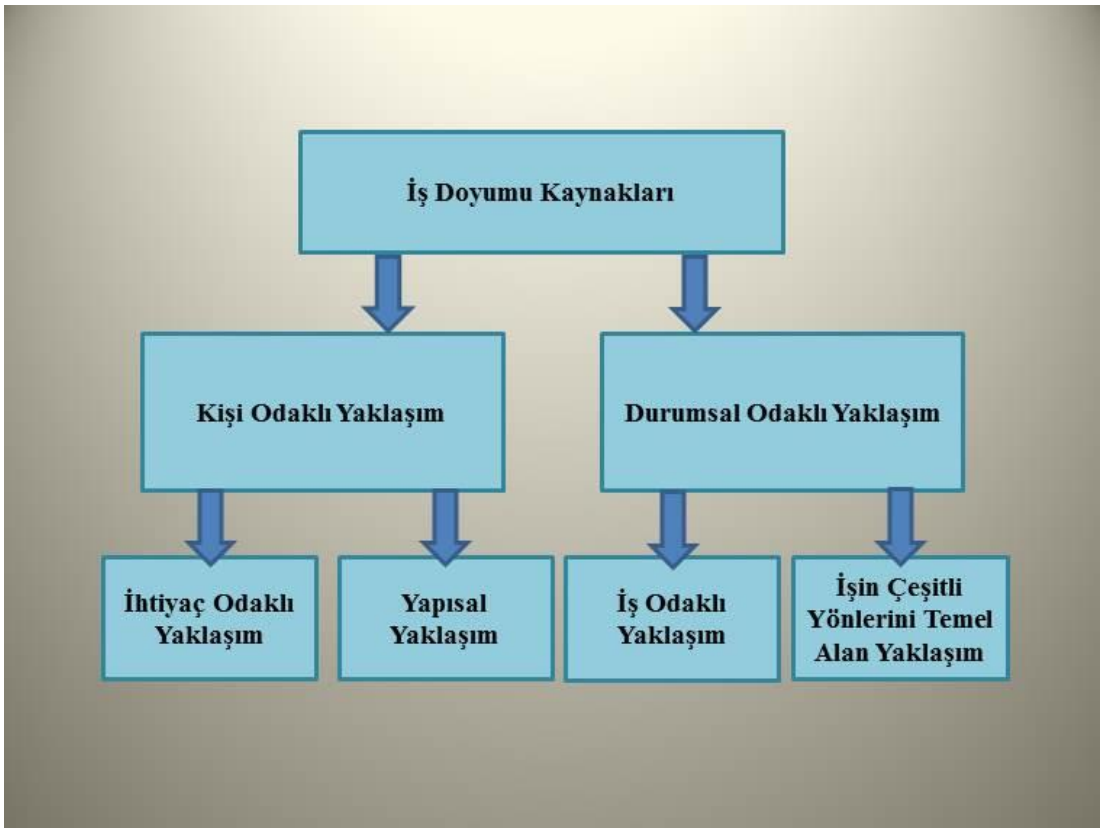
1- İş görenler, işin bazı boyutları için olumlu bir tutum gösterirken, diğer boyutları için olumsuz tutum gösterebilirler. Bu durum dikkate alındığında, iş doyumunun farklı boyutları olduğu görülebilir. Bundan dolayı, iş doyumu hesaplanırken, farklı boyutları incelenmelidir.
2- İş doyumunun düzeyi, beklentilerin, çıktıları ne düzeyde karşıladığına bağlı olarak değişmektedir.
3- İş doyumu, çalışma ortamı koşullarına göre verilen duygusal bir tutum olduğu için, doğrudan gözlemlenememekte, hissedilebilmektedir.
4- İş doyumu sabit bir kavram olmayıp, değişim gösterebilmektedir. Bir başka deyişle, doyumunun bir kez sağlanması, bunun süreklilik arz edeceği anlamına gelmemektedir. İş doyumu hızlı bir şekilde oluşabileceği gibi, hızlı bir şekilde iş doyumsuzluğuna dönüşebilmektedir. Organizasyonun bireysel, çevresel,

örgütsel koşulları iş doyumunun artması ve azalmasını yakından etkilemektedir (Kök ve Çakıcı, 2016).

1.1.6.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda, iş görenleri nelerin mutlu edeceğine dair soruların cevaplarını arayan iş doyumu teorileri geliştirilmiştir. Bu sorunun cevabını ararken aynı zamanda, çalışanların iş doyumunu sağlayabilmeleri için hangi faktörlerin gerekli olduğu da araştırılmıştır. Bir başka ifade **Şekil 1.4**'de gösterildiği gibi, iş doyumunu hangi faktörlerin etkilediğine bakılmıştır.

Şekil 1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler



Kaynak: (Pelit ve Öztürk, 2010)

1.1.6.3.1. İş Doyumuna İlişkin Yaklaşımlar

Şekil 1.4.'de gösterilen iş doyumunun kaynakları, iş doyumunun hangi yaklaşımlarla ele alındığını göstermektedir. Bunlar "Kişi Odaklı Yaklaşım" ve "Durumsal Odaklı Yaklaşım" kaynaklarıdır (Pelit ve Öztürk, 2010).

İş doyumu konusu ile ilgili araştırma yapanların faydalandıkları pek çok teori ve yaklaşım olmasına karşın, tümünün birleştiği ortak nokta, bu kavramın içsel ve dışsal faktörlerden oluştuğu görüşüdür (Lu, While ve Barriball, 2005).

İş görenlerin, iş doyumlarını etkileyen faktörler birbirleriyle etkileşim halindedir. Her hangi bir faktör iş doyumunu önemli ölçüde etkilese dahi, tek başına belirleyici bir etkiye sahip olamaz. Bundan dolayı iş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel olarak incelenebilir (Akıncı, 2002).

1.1.6.3.1.1. Bireysel Faktörler

Pek çok deneysel çalışma, iş görenlerin bireysel özelliklerinin, iş doyumunu etkilediğini göstermiştir. Örgütlerin, çalışanların kişiliğini doğrudan etkilememesine rağmen, uygulanan yöntemler, bireyler ve işleri arasındaki doğru uyum, iş doyumunun artmasına katkı sağlayan etmenlerdir (Saari ve Judge, 2004).

Bireysel etmenlerin, iş doyumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bireyin doğuştan sahip olduğu bazı özellikler, yaşamı ve çalışma hayatı boyunca edindiği bir çok tecrübe, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bazı demografik özellikler işi ile ilgili olayların algılanmasını etkilemektedir (Aşık, 2010).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, yaş ile birlikte iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Bu konuda Herzberg ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmalarda, iş tatmini ile kişinin yaşında U biçiminde bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Buna göre iş doyumu düzeyleri, 25 yaş öncesi ve 45 yaş sonrası yükselmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanın iş doyumu, ilk işe girdiği yıllarda yüksek daha sonraki yıllarda düşmektedir. Kariyer basamakları çıkıldıkça, iş doyumu da yeniden yükselişe geçmektedir (Kök ve Çakıcı, 2016).

İş doyumunu etkilediği düşünülen bir başka faktör ise cinsiyettir. Birçok araştırmacı iş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bununla birlikte, bu araştırmaların sonucunda çelişkili bulgular yer almaktadır. Çalışmalardan bazıları kadınların erkeklerden daha yüksek bir iş doyumuna sahip olduğunu dile getirirken, bazıları aynı ifadeleri erkekler için sarf etmiştir. Bu konudaki yaygın açıklamalar ise kadınlar ile erkeklerin iş ile ilgili beklentilerinin farklı olduğu yönündedir. Erkekler için kariyer beklentisi daha yüksek iken, kadınlar için bu durum o kadar önemli olmamaktır (Oshagbemi, 2003).

Eğitim düzeyi, iş doyumu ile ilişkili bir diğer faktördür. Okpara'ya göre (2004), iş doyumu ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır. Bunun birlikte, bir çok araştırma sonuçları incelendiğinde, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi daha düşük olan bireylere göre, iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Aşık, 2010). Bilgiç'in yaptığı (1998) ve farklı meslek gruplarından 249 kişinin katıldığı bir araştırmada ise, eğitim düzeyi daha yüksek kişilerin, işleri ile ilgili bir şikâyetlerinin olmadığı, onların daha çok iş performanslarının kalitesiyle ilgili oldukları görüşmüştür.

Konu ile ilgili başkaca araştırmalara bakıldığında, mesleki kıdem süresinin de iş doyumu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem süresi arttıkça, iş doyumu da artmaktadır. Bunun nedeni ise, iş görenlerin zaman içerisinde iş ortamına uyum göstermeleri, iş beklentilerinin doğruyu yansıtması ve kariyer olanakları elde edildikçe ücret ve çalışma koşullarının iyileşmesidir. Bu saptama ile ilgili olarak, iş hayatına yeni başlayan ve henüz mesleki tecrübesi ve kıdemi düşük olan bireylerin daha yüksek bir beklenti içerisinde olması ve bu beklentilerinin karşılanmaması iş doyumsuzluğunu beraberinde getirmektedir (Kök ve Çakıcı, 2016).

1.1.6.3.1.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumundaki değişiklikler, bireysel faktörler ile örgütsel faktörlerin birbirleri ile ilişkisi sonucunda görülmektedir. Bu sebepten dolayı iş doyumu incelenirken, yalnız bireysel faktörler açısından değil, örgütün sağlamış olduğu imkânlar ve çalışma koşulları da dikkate alınmalıdır (Aksayan, 1990).

İş görenler iş hayatlarında birçok beklenti içerisindedir. Bu beklentilere uygun, adil olacak ücret ve ödül sistemi beklenir. Alınan ücret, çalışanın yeteneği, işinin

gerektirdikleri, belirlenen ücret standartları ve deneyimleri ile uyumlu olduğu sürece iş doyumunun yüksek olacağı söylenebilir. Fakat sadece alınan ücret, her çalışanı motive eden bir faktör değildir. Burada asıl belirleyici olan ücretin miktarından ziyade, çalışanın bu konuda kendisine adil davranılıp davranılmadığına olan inancıdır (Yıldırım, 2007).

İş görenler açısından iş doyumunu etkileyen bir diğer örgütsel faktör, çalışma ortamıdır. Barutçugil'e göre (2004), 1980'li yıllardan itibaren "çalışma yaşamı kalitesi" her geçen gün insan kaynakları açısından önem kazanmıştır. Bu kavram, işin ve çalışma koşullarının daha insan odaklı ve çalışana önem verilerek geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Bunun neticesinde çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların işleri ile bir bütün haline gelmelerine, iş doyumunun sağlanmasına, çalışanların beklenti ve yeteneklerine uygun çalışma ortamları oluşturmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş yerinde güven ve huzurun tesis edilerek iş doyumunun sağlanması, çalışanların temel ihtiyaçlarına ve sosyal gereksinimlerine cevap verilmesi, çalışanların potansiyellerini değerlendirebilecekleri, kişisel gelişimlerini sağlayabilecekleri bir ortam olarak özetlenebilir.

Çalışanlar açısından işin niteliği de iş doyumu açısından oldukça önemlidir. Beceri ve yeteneklerin daha etkin kullanıldığı iş ortamları, çalışanlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. Bu tür iş yerlerinde iş doyumunu düzeyi daha yüksek olmaktadır. Ayrıca, çalışanlar üzerinde baskıcı bir tavır sergilenmesi, inisiyatif kullanılmasına izin verilmemesi iş doyumunu düşüren etmenlerdir (Kök ve Çakıcı, 2016).

Bunlar ile birlikte organizasyondaki yönetim kültürü, iş görenlerin karar alma süreçlerine dâhil edilmeleri, açık iletişim tarzının benimsendiği bir çalışma şekli, çalışanlarda iş doyumunun yüksek olmasını sağlayacaktır (Aksayan, 1990).

1.1.6.4. İş Doyumunu Etkileyen Motivasyon Kuramları

Başaran'a göre (1982), iş doyumu ile motivasyon arasında bir neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişki, motivasyon süreci ile açıklanabilir. Yazara göre motivasyon süreci aşamaları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir;

- Çalışanının gerilimine neden olan ihtiyacın ortaya çıkması
- Bu ihtiyacın giderilmesi için uygun ortam aranması

- Uygun ortamın oluşması durumunda ihtiyacın isteme dönüşmesi
- İstemin netleşmesinin ardından gerilimi gidermek üzere çalışanın seçenek araması
- İstemi gidermek için belirlenen seçeneğin denenmesi
- Doyumu

Görüleceği gibi motivasyon sürecinin son aşaması doyumdur. Bun sebepten dolayı iş doyumu ile motivasyon kuramları aynı kategorilerde yer alan kuramlar olarak ele alınmaktadır.

Robbins ve Judge'ye göre (2012) motivasyon, bir kişinin hedefine ulaşmak için göstermiş olduğu çabanın yoğunluğu, yönü ve kararlılığıdır. Motivasyonla ilgili teoriler açısından 1950'lili yıllar oldukça önemlidir.

Motivasyon konusunda, yöneticilerin başvurabileceği çeşitli kuramlar ve modeller geliştirilmiştir. Bu kuramlar, kişileri motive eden faktörlerin belirlenmesine ve motivasyonun sürdürülmesine katkı sağlamak amacındadırlar. Kuramların bir kısmı kişilerin içsel yetenekleri, algıları, belirli tutum ve düşünceleri gibi içsel faktörleri temel alırken, bir kısmı da kişinin çevresinde bulunan dışsal faktörleri temel almaktadır. Bu farklı bakış açılarından dolayı motivasyon kuramları, içsel faktörlere odaklanan kapsam kuramları ve dışsal faktörlere odaklanan süreç kuramları olarak iki grupta toplanabilir (Koçel, 2001).

1.1.6.4.1. Kapsam (İçerik) Kuramları

Bu grupta yer alan kuramlar, kişiyi belirli yönlerdeki davranışlara iten ve işine güdüleyen etmenleri anlamaya çalışır. Bunun altında yatan sebep ise, eğer yöneticiler çalışanlarını belirli davranışlara sevk eden bu etmenleri anlayabilirlerse, çalışanlarını daha iyi yönetebilecekleri varsayımıdır. (Koçel, 2001).

Kapsam kuramlarında, aşağıdaki kuramlar incelenecektir.

1.1.6.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon konusunda yapmış olduğu çalışmalarla tanınan Abraham Maslow, insan davranışlarını etkileyen en önemli etmenin ihtiyaçlar olduğunu iddia etmiş ve bu şekilde motivasyon olgusunu açıklamaya çalışmıştır (Ertürk, 2013).

Barutçugil'e göre (2004) bu kuram, kişinin çeşitli ihtiyaçlar tarafından güdülendiğini ve ihtiyaçların hiyerarşik bir yapıda olduğunu öne sürer. İnsanları belirli davranışlara sevk eden bu ihtiyaçlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olarak beş aşamada sıralanır.

Maslow, bahsi geçen beş ihtiyacı, düşük ve yüksek olarak ikiye ayırmıştır. İlk iki basamak olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları düşük düzeyli ihtiyaçlar, son üç basamaktaki ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları yüksek düzeyli ihtiyaçlardır. Bu iki düzey arasındaki temel farklılık, düşük düzeyli ihtiyaçların dışsal faktörler (ücret, kıdem, sendikal sözleşmeler vb.), yüksek düzeyli ihtiyaçların ise içsel faktörlerle karşılanmasıdır (Robbins ve Judge, 2012).

1.1.6.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen bu teori, 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. Araştırmada çalışanlara, "işinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız" sorusu yöneltilmiştir. Araştırma sonuçları irdelendiğinde, verilen cevaplarda kendilerini en iyi hissettikleri zamanların başarma, sorumluluk gibi kavramlarla açıklandığı, en kötü hissettikleri zamanların ise ücret, çalışma koşulları gibi kavramlarla açıklandığı görülmüştür. Bunun sonucu olarak Herzberg kullanılan kavram ve ifadeleri, motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olarak iki grupta toplamıştır (Koçel, 2001),

Bu teoriye göre sorumluluk, takdir, başarı, işin niteliği gibi faktörler motive edici, kazanç, iş güvenilirliği, çalışma koşulları, şirket çalışma şartları ve kıdeme göre ilişkiler gibi faktörler ise hijyen faktörleridir. Motive edici faktörlerin yüksek olması, çalışanların motivasyonlarını ve iş performanslarını artırırken, olmamaları durumunda herhangi bir değişikliğe sebep olmamaktadır. Bununla birlikte hijyen faktörlerinin zayıf

olması çalışanların iş doyumunu düşürürken, olmaları durumunda iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırır fakat tek başına bir motivasyon unsuru oluşturmaz (Barutçugil, 2004).

1.1.6.4.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer'in 1972 yılında Maslow'un ihtiyaç basamaklarını basitleştirerek geliştirmiş olduğu bir motivasyon kuramıdır. ERG ifadesi Existence (var olma), Relatedness (ilişki kurma) ve Growth (gelişme) kelimelerindeki baş harflerin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur (Koçel, 2001).

Üç kategoriden ilki olan var olma ihtiyacı, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. İlişki kurma ihtiyacı sosyal etkileşimden kaynaklanır ve Maslow'un ait olma düzeyine karşılık gelmektedir. Gelişme ihtiyacı ise kişinin kendisini geliştirmesi ve potansiyelini kullanması ile ilgili üst düzey bir ihtiyaçtır (Riggio, 2014).

1.1.6.4.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

David McClelland aracılığıyla geliştirilen bu kuram, kişilerin üç farklı gereksiniminin olduğunu savunmaktadır. Bu ihtiyaçlar, ilişki kurma, güç kazanma ve başarma ihtiyacıdır (Ertürk, 2013).

Bu teoriye göre, kişiler farklı biçimlerdeki ihtiyaçlar ya da dürtülerle motive olurlar. İş motivasyonunu etkileyen etmenler, kişiden kişiye ihtiyaçların yapısına göre farklılık gösterebilmektedir. İlişki kurma ihtiyacı, çevresi tarafından sevilme ve kabul görme isteğini ortaya koyar. Güç kazanma ihtiyacı, diğerlerini yönetme ve kontrol etme isteğini gösterir. Başarı ihtiyacı ise, başarılı olmak ve işi yapmak için zorlayıcı bir dürtüdür (Riggio, 2014).

1.1.6.4.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramlarında yer alan motivasyon teorilerinin çıkış noktası, kişilerin hangi amaç doğrultusunda, nasıl motive olduklarıdır. Bir başka deyişle bir davranışı sergileyen kişinin aynı davranışı yeniden yapması veya yapmamasının nasıl sağlanabileceği, bu kategorideki kuramların ilgilendiği temel sorundur (Koçel, 2001).

Kapsam kuramları, kişilerin tatmin edilmemiş ihtiyaçlarından kaynaklanan içsel faktörlere odaklanırken, süreç kuramları, kişilerin çevrelerini nasıl algıladıkları ve

sürekli olarak nasıl tepki verdikleri ile ilgili dışsal faktörlere odaklanır (Barutçugil, 2004).

Süreç kuramlarında, Pekiştirme Kuramı, Vroom'un Bekleyiş Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı olmak üzere dört motivasyon kuramı incelenmektedir.

1.1.6.4.2.1. Pekiştirme Kuramı

Pekiştirme kuramı, sonuçsal (edimsel) şartlandırma prensiplerinden faydalanır ve temel olarak davranışın sonuçları tarafından harekete geçirildiğini söyler. Pekiştirici, bir davranışı takip eden ve aynı davranışın tekrarlanması için motivasyonu artırmaya hizmet eden bir sonuçtur (Riggio, 2014).

Koçel'e göre (2001), Pekiştirme Kuramının ana fikri, kişinin ihtiyaç, amaç, daha önceki şartlanma gibi nedenlerle bir davranışı sergilemesidir. Sergilenen bu davranışın sonunda elde edeceği sonuç, kişi açısından önemlidir. Elde edilecek sonuca göre, kişi aynı davranışı yeniden yapmaya veya yapmamaya karar verecektir.

1.1.6.4.2.2. Vroom'un Beklenti Kuramı

Robbins ve Judge'a göre (2012), günümüzde motivasyonla ilgili en çok kabul gören kuram Victor Vroom'un Beklenti Kuramıdır. Bununla birlikte çeşitli eleştiriler yapılsa da, elde edilen bir çok sonuç bu kuramı desteklemektedir.

Vroom'a göre bir kişinin bir iş için çaba göstermesi, valens ve beklenti adlı iki faktöre bağlıdır;. Valens, kişi tarafından işi başardığındaki alacağı ödülün arzulanma derecesini belirtir. Aynı ödül, farklı kişiler tarafından farklı derecelerde arzulanabilir. Valens, -1 ile +1 arasında değer alabilen bir değişken olarak görülebilir. Yüksek valens değeri, kişinin daha çok çaba göstermesine neden olacaktır (Koçel, 2001).

Kuramın diğer faktörü olan beklenti, kişi tarafından algılanan bir olasılığı temsil eder. Bu olasılık, bir çabanın sonucunda ödül elde edileceği inancıdır. Beklenti, 0 ile +1 arasında değer alabilen bir değişken olarak görülebilir. Eğer kişi, gösterdiği çaba ile ödül arasında bir bağ bulamazsa, bu değer 0 olacaktır. Kuramın diğer bir faktörü ise araçsallıktır. Araçsallık, kişinin arzu ettiği sonuçlara ulaşması durumunda bunun kendisine sağlayacağı faydaya ilişkin algısıdır (Koçel, 2001).

1.1.6.4.2.3. Lawler-Porter Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter adlı kuramcılar, Vroom'un Beklenti kuramını, örgütsel koşulları ve gerçekleri dikkate alarak geliştirmişlerdir. Kurama ekledikleri yeni faktörlerden biri, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak oluşan ve iş doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Eklenen diğer bir faktör ise örgüt içerisindeki rol çatışmalarıdır. Bir diğer ifadeyle, kişinin örgüt içerisindeki görev tanımları net olarak yapılmamış, yetki ve sorumlulukları belirlenmemiş ise bu başarı ve motivasyonu olumsuz düzeyde etkileyecektir (Eren, 2001a).

1.1.6.4.2.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kuram, örgütlerdeki ödül adaletinin, çalışanları sürekli bir şekilde güdüleme ve teşvik etme bakımından, büyük bir önemi olduğuna işaret etmektedir. Adams yapmış olduğu çalışmalarla kişilerin, kendilerine ödüllerle diğerlerine verilen ödülleri karşılaştırdıklarını ve verilen bu ödüllerin benzer başarıları gösteren kişilerle ne kadar eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir (Eren, 2001a).

Kişiler açısından eşitsizliğin oluşması iki durumda gerçekleşir. Birinci durumda kişi, kendi konumuna benzer konumdaki diğer kişilerden daha az ödüllendirildiğini algılar ve bu durumda eşitsiz davranıldığı duygusuna kapılır. Diğer durumda ise kendisini, karşılaştırdığı diğer kişilerden daha fazla ödüllendirildiğini algılar ve yine eşitsiz davranıldığı duygusuna kapılır. Kurama göre, her iki durumda da kişi daha az doyum hissedecektir (Telman ve Ünsal, 2004).

1.1.6.4.2.5. Locke'un Amaç Kuramı

Bu kuram, başka bir ifadeyle Hedef Belirleme Kuramı olup, çalışanların zorlu performans hedefleri belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için çalışan bağlılığının rolünü vurgular (Riggio, 2014).

Edwin Locke tarafından 1966'larda geliştirilen bu motivasyon teorisi, kişilerin belirlemiş olduğu amaçların, onların motivasyon derecelerini belirlediğini savunmaktadır. Eğer bir kişi ulaşılması zor ve yüksek bir amaç belirlemişse, daha kolay elde edilecek amaçlar belirleyen kişilere göre, daha üstün bir performans sergileyecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2001).

1.1.7. İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

İş-aile yaşam çatışmasındaki iki alt boyutuyla örgütsel değişkenlerle arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. İş hayatının, aile hayatını etkilemesiyle oluşan iş-aile çatışmasının; aile hayat doyumu (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983), genel hayat doyumu (Adams, King ve King, 1996), evlilik yaşamı doyumu (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987), işi bırakma fikri (Greenhaus, Parasuraman ve Collins, 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999) vb. parametrelerde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, iş hayatını etkileyen aile yaşamındaki sorunlar neticesinde aile-iş çatışması oluşturulmuştur. İş doyumu, mesai saatlerine riayetsizlik, hastalık vb gibi sebeplerle işe gelmeme ve performansın düşmesi gibi değişkenlere etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Frone, Yardley ve Markel, 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999). Bu bağlamda aşağıda iş-aile yaşam çatışmasıyla iş stresinin ve iş doyumunun arasındaki ilişkilerinin incelendiği çeşitli araştırmalara yer verilmiştir.

1.1.7.1. İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Stresi Arasındaki İlişkiler

İş stresi konusunda yapılan çeşitli araştırmaların sonuçları, çalışan tarafından algılanan stres kaynaklarının bireyin iş çevresinin bir parçası olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılar çalışan tarafından algılanan iş stresi kaynaklarının ya da sağlık, memnuniyet, iş doyumu gibi bir işte çalışmanın algılanan sonuçlarının sadece iş çevresiyle ilgili olup olmadığını sorgulamaktadırlar (Spector, 1992). Bu bakış açısına göre, çalışanın iş dışı yaşamı da iş stresi kaynaklarını barındırabilir. Başka bir ifadeyle çalışanın iş dışı yaşamıyla ilgili olan durumlar ve/veya değişimler çalışanın iş stresi yaşamasına neden olabilir. Bu görüş, 1980 sonrası yıllarda kadınların iş dünyasında daha fazla yer almaya başlamaları sonrasında yapılan çalışmaların sonuçlarına dayanılarak geliştirilmiştir.

Kadınların günümüze kıyasla iş dünyasında daha az yer aldıkları 1980 öncesi yıllarda, iş stresi konusunda yapılan çalışmaların büyük bir bölümü erkek çalışanlar üzerine yapılmıştır (Jick ve Mitz, 1985). Araştırmacılar, büyük bölümü erkek çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışmalarda iş stresinin işle ilgili kaynakları üzerinde durmaktadırlar. Dolayısıyla bu dönemde yapılan çalışmaların önemli bir kısmı iş yaşamı

ve aile yaşamının birbirleri üzerindeki etkilerini yeterince irdelememektedir. Bu ilişki, iş stresi açısından önem taşıyan değere sahiptir. İş stresi konusunda 1980'li yıllarda yapılan çalışmalarda ise, çalışanın iş stresi düzeyini azaltan ya da arttıran unsurlardan birisinin de çalışanın yakın çevresinden gördüğü sosyal destek olduğu dikkate alınmaktadır. Çalışanın sosyal destek görmesi iş stresini azaltacak ve/veya iş stresinin olumsuz etkilerinin çalışan üzerindeki yükünü hafifletecektir. Bu yaklaşıma göre, sosyal destek kaynağı olarak aile iş stresi üzerinde etkili olabilecektir. Öte yandan, çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, çalışanın sadece iş yaşamını değil, iş-aile yaşamı konusundaki çeşitli kuramlarında temellendirdiği şekilde aile yaşamını da etkileyecektir. İş stresinin kaynakları, çalışanda sadece iş stresi yaratmakla kalmayacak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Wallace, 1999, 2001). İş stresinin, çalışanın iş-aile yaşam dengesini bozması durumu araştırmacının üzerinde çok durmadıkları bir konudur. İş stresinin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini irdeleyen araştırmacılar daha çok iş stresinin çalışanın iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini incelemektedir. Ne var ki, iş stresinin iş-aile yaşam dengesini bozması hem çalışanın aile yaşantısı üzerinde hem de iş yaşamı üzerinde olumsuz sonuçlar yaratabilecektir.

Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda iş aile yaşam yatışması ve alt boyutlarının iş stresi ile ilişkisini belirlemek amacı ile geniş alanyazın incelemesi yapılmıştır. Bir çok araştırmacı söz konusu kavramlar arasında ilişki olduğu konusunda görüş birliğine sahipler. Bu araştırmalarda özellikle iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş stresi ile hangi yaklaşımlar çerçevesinde, ne yönde ilişkilendirildiğini kısaca açıklamak için söz konusu araştırmalara örnek olabilecek çalışmalar aşağıda incelenmektedir.

Vinokur, Pierce ve Buck (1999), çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin, bunun yanında iş ve aile kaynaklı sıkıntılarının yarattığı psikolojik rahatsızlıkları inceledikleri çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletleri Hava Kuvvetleri'nde çalışan 525 kadın çalışandan 1993 yılında elde edilen verileri analiz etmektedirler. Araştırmacılar yaptıkları alanyazın incelemesi sonucunda iş stresi, işe verilen öncelik, aile yaşamına verilen öncelik, aile yaşamı stresi, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş yaşamı kaynaklı sıkıntılar (gerilimler), aile yaşamı kaynaklı sıkıntılar (gerilimler) ve depresyon olarak tanımladıkları değişkenler arasındaki ilişkiler çerçevesinde ilişkilendirmektedir.

Netenmeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004), çalışmalarında çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyumu ve performans düzeylerinin yanı sıra işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemektedirler. Araştırmacılar, yaptıkları alanyazın incelemesine dayalı olarak, özellikle satış çalışanları üzerine yapılan çalışmalarda çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerindeki etkilerini sorgulayan herhangi bir çalışmaya rastlamadıklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte, Netenmeyer, Boles ve Mcmurrian (1996) atıfta bulunarak iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin var olmasının beklenebileceğini, aile-iş çatışması ile iş stresi arasında ise ilkine göre daha zayıf bir ilişkinin varolmasının beklenebileceğini belirtmektedirler. Vinokur vd., (1999) tarafından geliştirilen modelde iş-aile yaşam çatışması kavramının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması kavramlarının iş stresi üzerinde herhangi bir etkisi görülmemektedir. Modelde çalışanın iş stresi düzeyinin iş aile yaşam çatışması düzeyini etkileyeceği belirlenmekte, aile-iş çatışması ile iş stresi arasında ise herhangi bir ilişki kurulmamaktadır. Hâlbuki Netenmeyer vd., (2004) tarafından geliştirilen başka bir modelde iş-aile ve aile iş yaşam çatışmasının iş stresi üzerinde belirleyici olduğu gösterilmektedir.

Netenmeyer vd., (2004), daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren bir model geliştirmişlerdir. Bu model, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkili olacağını varsaymaktadır. Araştırmacılar, geliştirdikleri model çerçevesinde çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olmasını taşma kuramı kapsamında gerekçelendirmektedirler. Taşma kuramına göre, İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmeler diğer yaşam alanını da etkiler. Yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişme diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratır (Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Evans ve Bartolome, 1984; Leiter ve Durup, 1996; Zedeck ve Mosier, 1990).

1.1.7.2. İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

İş-aile yaşam çatışması ve iş doyumu arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığını inceleyen araştırmacılar farklı meslek gruplarını kapsayan çalışmalar yapmışlardır. Bu meslek grupları arasında muhasebe çalışanları (Bedeian, Burke ve Moffet, 1988; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian ve Mossholder, 1989), sağlık çalışanları (Thomas ve Ganster, 1995), hemşireler ve mühendisler (Bacharach, Bambarger ve Conley, 1991), gece okullarına kayıtlı olan çeşitli meslek sahipleri (Adams vd., 1996), polisler (Burke, 1988), yöneticiler (Judge, Boudreau ve Bretz, 1994), öğretmenler (Cooke ve Rousseau, 1984) ve çift meslek sahibi profesyoneller (Duxbury, Higgins ve Thomas, 1996) bulunmaktadır. Yapılan bu araştırmaların çok büyük bir bölümü iş-aile yaşam çatışması ile iş doyumu arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumuyla ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan alanyazın incelemesi sonucunda, çeşitli araştırmacıların farklı yaklaşımlar çerçevesinde söz konusu kavramlar arasında ilişkinin varlığı konusunda görüş birliğine sahip oldukları anlaşılmakla birlikte araştırmacıların araştırma amaçları doğrultusunda iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarıyla iş doyumu arasındaki ilişkiye aracılık eden bazı kavramların varlığı hakkında farklı görüşleri olduğu (Netenmeyer vd., 2004; Adams, vd., 1996) belirlenmiştir. Bu araştırmalarda özellikle iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş doyumu ile hangi yaklaşımlar çerçevesinde, ne yönde ilişkilendirildiğini kısaca açıklamak için söz konusu araştırmalara örnek olabilecek çalışmalar aşağıda incelenmektedir.

Netenmeyer vd., (2004), iş-aile yaşam çatışmasının boyutlarından iş-aile çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişkiye iş stresinin aracılık ettiğini belirtmektedirler. Öte yandan, aile iş yaşam çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişkilere ayrı ayrı olmak üzere iş stresi ve performansın aracılık ettiğini belirtmektedirler. Araştırma bulguları da geliştirdikleri modeli doğrulamaktadır. Bununla birlikte, bir başka çalışmada, Adams vd., (1996) ise, iş ve aile yaşamlarının etkileşimlerini sosyal destek yazınından yararlanarak ilişkilendirmektedirler. Araştırmacılar bu çalışmada, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde doğrudan etkili olduğu görüşündedirler.

Adams vd., (1996) tarafından Michigan'da yerleşik bir üniverisitede lisansüstü öğrenim gören çeşitli mesleklerden ve yaş gruplarından 163 çalışan üzerine yapılan araştırmanın bulguları, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş doyumu düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğunu ortaya koyarken, aile-iş çatışması düzeylerinin iş doyumu düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Bu araştırmanın bulgularına paralel olarak, Grandey, Cordeiro ve Crouter (2005), yaptıkları araştırmada çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş doyumu düzeyleri üzerinde negatif yönde etkili olduğunu göstermektedir. Söz konusu araştırmanın bulguları aile-iş çatışmasının ise iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir.

İş doyumu ile iş-aile yaşam çatışmasının doğru orantılı olarak birbiriyle bağıntılı olduğu başkaca çalışmalar ile de gösterilmiştir (Adams vd., 1996). Birçok araştırmada İş-aile yaşam çatışması ile iş doyumu arasında olumsuz ve anlamlı bağların olduğu görülmüştür. (Kinnunen, Geurts ve Mauno, 2004; Bedeian vd., 1988; Greenhaus vd.,2003, Parasuraman & Simmers, 2001; Netemeyer vd, 1996; Parasuraman vd., 1989; Rice, Frone ve Mcfarlin, 1992) Öte yandan gerçekleştirilen bazı çalışmalarda az düzeyde olumsuz ilişkilere de gözlemlenmektedir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000)

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, iş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş hayatına ve aile hayatına yansıyan tutum ve davranışlarını iş stresi ve iş doyumu kavramları ile açıklamaya çalışmaktır. Bu amaçla, iş aile yaşam çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan iş aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının sırasıyla iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisine bakılmaktadır.

Yapılan araştırmalarda aile iş yaşam çatışması ve bu kavramın iki alt boyutunun iş stresi ve iş doyumu arasında ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, iş aile yaşam çatışması ve var olan iki alt boyutu; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının, iş stresi ve iş doyumu ile ilişkileri araştırılmaktadır.

1.2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H1: Çalışanların iş aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların iş aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.2.2. Araştırmanın Soruları

1- İş aile yaşam çatışması ile iş stresi arasında nasıl bir ilişki vardır?
2- İş-aile yaşam çatışması ile iş doyumu arasında nasıl bir ilişki vardır?
3- İş doyumu algı düzeyleri yaşlara göre farklılık gösterir mi?
4- İş doyumu algısı gelir durumuna göre farklılık gösterir mi?
5- İş doyumu algısının mesleki kıdem ile bir ilişkisi var mıdır?
6- İş stresi algısı babalarının hayatta olma durumlarına göre değişiklik gösterir mi?
7- İş doyumu algısı ile eğitim durumu arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışanların sosyal ve kültürel açıdan önemli değişimlerle karşı karşıya olduğu bu dönemde (Zedeck ve Mosier, 1990), aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki, iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkileri, bunun yanında bu etkileşimlerin çalışan açısından yarattığı iş stresi ve doyumunun önemini ortaya çıkaracaktır. Günümüz iş dünyasında çalışanların aile hayatları birçok değişkenden etkilenmektedir. Dolayısıyla iş hayatı ve aile hayatı parametreleri de sürekli olarak değişiklik göstermektedir. Özellikle çalışanlar bu değişim sürecine uyum sağlayabilmek için kendi iç dünyalarındaki yaşadıkları iş stresi ve negatif duygu durumunu karşı tarafa olumsuz olarak yansıtmakta ve bu durumda iş aile yaşam çatışmasına neden olabilmektedir. Yapılan birçok araştırma iş aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumu ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Örgütlerin iş aile yaşam çatışmasının kendi işlerine yansıma şeklinin önemini anlayıp nitelikli iş gücünü ellerinde tutabilmeleri için çalışanların iş stresini azaltarak iş doyumu düzeylerini artırmaları gerekmektedir. Örgüt içinde fazla mesainin önüne geçerek iş yükünün azaltılması, personel güçlendirme programları, yaratıcı fikirler üretebilecekleri

ortamlar, iş verimliliğini artırmak çözülmesi gereken önemli problemler olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin bu gibi benzer problemlere getirecekleri çözümlerle çalışanın iş stresinin azalacağı, aileye yansımasını engelleyeceği ve çalışanların iş doyumu düzeylerinin artacağı, böylelikle iş aile yaşam çatışması düzeylerinin azalacağı düşünülmektedir.

Bahsedilen nedenlerle bu çalışma iş aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek amacıyla yapılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

Toplanan nicel verilerin güvenirlik ve geçerliliği, kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlı olmaktadır. Bu araştırmada elde edilen tüm bulgular araştırmanın yapıldığı şirketlerin sınırlılıkları dâhilindedir. Bu çalışmadan elde edilen bulguların örneklem grubunun dışında genellemeler yaparak yorumlanması doğru olmayacaktır. Bulgular sadece çalışmanın yapıldığı örneklem grubunu temsil etmektedir.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmada;

- Çalışanların anketleri içtenlikle yanıtladıkları,
- Örneklemin evreni temsil ettiği,
- Veri toplama araç ve yöntemlerinin araştırma amacına uygun bilgileri toplayabilecek geçerlilik ve güvenirliği taşıdığı varsayılmaktadır.

2. BÖLÜM

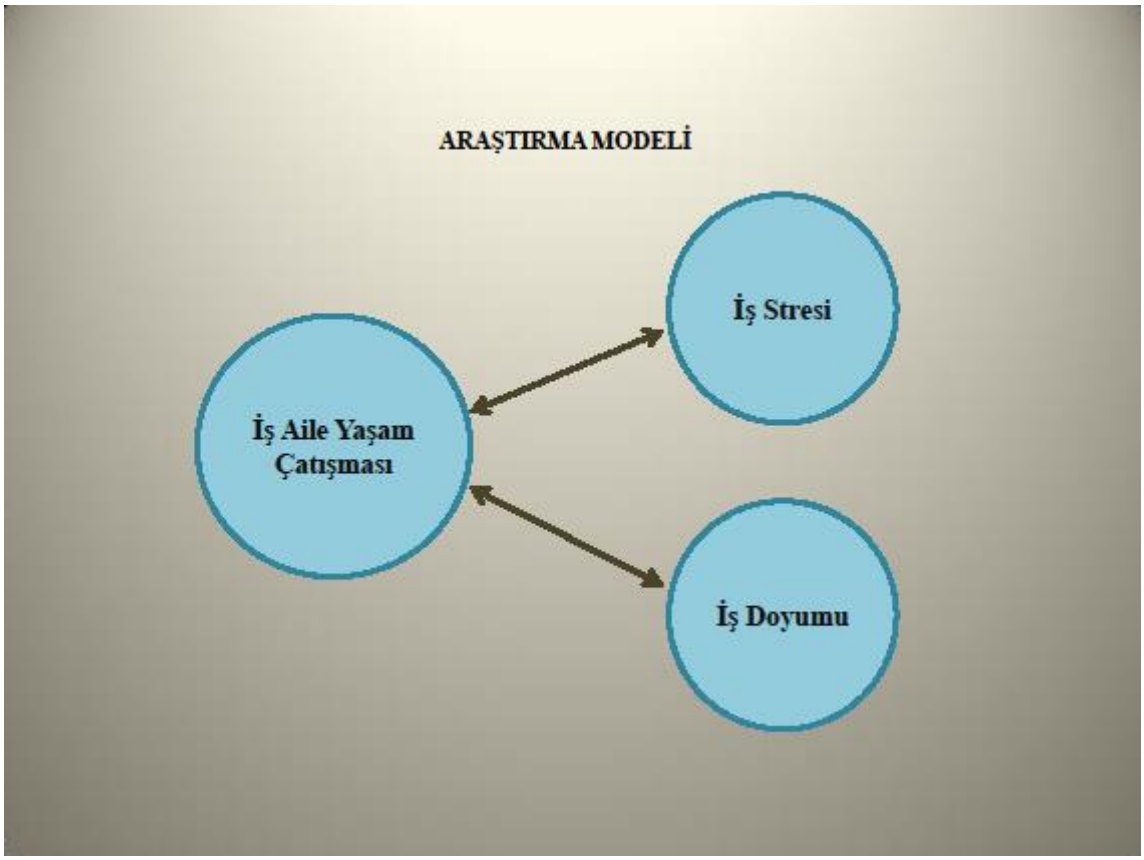
YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli oluşturulurken araştırmanın ele aldığı konu; iş-aile yaşam çatışması, iş stresi ve iş doyumu kavramlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda, ne tür ilişkilerin olduğu ve yapılan bu çalışmalar nasıl ilişkilerin varlığına işaret ettiği ve bu kavramların ne gibi yöntemler ve ölçümlerle yapıldığının tespiti için birçok araştırma modeli ve ölçüm şekilleri incelenmiştir. Ele alınan ortak konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar ve bu çalışmaların ele aldığı kavramlar, kavramların içeriği ve aralarındaki ilişkiler detaylandırılarak incelenmiştir.

Konuyla ilgili daha önceden yapılan çalışmalar, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumu ve iş stresi (Frone vd., 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999) ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada, öncelikle iş-aile yaşam çatışmasının iş görenlerin iş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bunun neticesinde geçmişte yapılmış araştırmaların sonuçları incelenerek hipotezler oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1.5.'de verilmiştir.

ŞEKİL 1.5. Araştırma Modeli



2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya bölgelerinde eğitim ve diğer özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Bu araştırmanın hedef kitlesi özel sektörde çalışan beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlardır. Çalışmaya katılacaklara gönüllülük esasına dayanan örneklem Google Form yoluyla hazırlanan dijital ortamda 250 kişi ile paylaşılan bir ankettir. Bu ankette toplamda 166 kişiden yanıt alınarak 6 adet anketin tüm şıklarına aynı cevap verildiği için elenerek 160 kişinin formu değerlendirilip çalışma içine dahil edilmiştir.

2.2.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklemi oluşturan 160 katılımcının demografik özelliklerine göre dağılımı **Tablo 2.1.'de** sunulmaktadır.

Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Tablo 2.1.: Katılımcıların Demografik Özellikleri		
Cinsiyet	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Erkek	64	40
Kadın	96	60
Toplam	160	100
Yaş	**Sayı**	**Yüzde(%)**
20-30 Yaş	40	25
31-40 Yaş	70	43,8
41 Yaş ve üzeri	50	31,3
Toplam	160	100
Eğitim Durumu	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Üniversite	82	51,2
Yüksekokul	31	19,4
Yüksek Lisans ve Üzeri	47	29,4
Toplam	160	100
Medeni Durum	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Evli	93	58,1
Bekâr	67	41,9
Toplam	160	100
Çocuk Sayısı	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Çocuğum Yok	100	62,5
Çocuğum Var	60	37,5
Toplam	160	100
Baba Hayatta Olma Durumu	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Evet	123	76,9
Hayır	37	23,1
Toplam	160	100
Gelir Durumu	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Düşük	51	31,9
Yüksek	109	68,1
Toplam	160	100
Mesleki Kıdem	**Sayı**	**Yüzde(%)**
1-7 Yıl	36	22,5
8-14 Yıl	51	31,9
15 Yıl ve Üzeri	73	45,6
Toplam	160	100
Çalışılan Sektör	**Sayı**	**Yüzde(%)**
Sağlık	93	58,1
Diğer	67	41,9
Toplam	160	100

2.3. Veri Toplama Araçları

Daha önce yapılmış araştırmalar incelenip yorumlanarak oluşturulan varsayımlar ve hipotezlerin geçerliliğinin sınanması için hazırlanan anket formu iş aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisini ölçmek için daha önce hazırlanmış birçok ölçek incelenerek çalışmanın amacı, içeriği ve planına göre en uygun olduğu düşünülen ölçekler kullanılmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde iş görenlerin iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netenmeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği; iş stresini ölçümlemek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği; iş doyumunu ölçmek için ise Minnesota iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Çeşitli literatürler incelendiğinde birçok araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu olan (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri açısından Fields (2002), detaylı bilgiler vermektedir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formunda, aile iş yaşam çatışmasında, iş stresi ve iş doyumunu etkileyeceği düşünülen demografik özellikler olarak cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, babanın hayatta olma durumu, gelir düzeyi, mesleki kıdem ve çalışılan sektör olmak üzere dokuz maddeden oluşan bilgi formu oluşturulmuştur.

2.3.2. İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netenmeyer vd., (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin amacı; iş görenlerin iş hayatından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile hayatlarından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmektir. Ölçek iki alt boyuttan oluşmuştur. Ölçeğin her bir boyutunda beş madde vardır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netenmeyer vd., (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiştir. Ölçekte yer alan 10 madde EK 2'de verilmektedir.

Katılımcıların iş aile yaşam çatışması algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri ve normal dağılım testlerine bakıldığında; aile yaşam çatışması algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri ve normal dağılım testi aşağıdaki Tablo 2.2. ve 2.3.'te verilmiştir.

Tablo 2.2. Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Alt Boyut Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI	**n**	**Minimum**	**Maximum**	$\bar{X}$	**s.s.**
İş-Aile Çatışması	160	1	5	3,00	1,04
Aile-İş Çatışması	160	1	4,8	2,09	0,75
Aile Çatışması Genel	160	1	5	2,55	0,74

Tablo 2.2.'de yer alan iş aile yaşam çatışması ölçeğinin genel ortalamasının orta ($\overline{X}$=2,55) olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlardan, iş-aile çatışması alt boyut algıları ortalamasının orta ($\overline{X}$=3,00) olduğu, aile-iş çatışması alt boyut algıları ortalamasının orta ($\overline{X}$=2,09) olduğu belirlenmiştir

Tablo 2.3. İş Aile Yaşam Çatışması Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI	Kolmogorov-Smirnova			Mean	Median	Skewness	Kurtosis
	Statistic	df	p				
İş-Aile Çatışması	0,124	160	0,000	3,00	3,2	-0,178	-1,014
Aile-İş Çatışması	0,209	160	0,000	2,08	2	0,875	0,9
Aile Çatışması Genel	0,067	160	0,077	2,54	2,6	-0,093	-0,101

Verilerin dağılımı incelemek için katılımcı sayısı 50'nin üzerinde olduğundan normal dağılım analizlerinden Kolmogorov-Smirnova analizi sonucunda iş aile yaşam çatışması boyutları verilerinin normal dağılım olmadığı belirlenmiştir. ($p<0,05$). Normal dağılım, diğer varsayımları olan ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın -1.5 ile +1,5 arasında olması gerekliliği incelendiğinde değişkenlere göre bu değerlerin de normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Merkezi limit teoremi gereği örneklem hacminin 30'un üzerinde olması dağılım normalliğe yakınlaştığını belirtmektedir. Örneklem hacmi 160 olduğundan dağılımın normal olmasa da merkezi limit teoremi gereği normal dağılımdan uzaklaşmadığı sonucuna varılabilir. Bu bilgiler ışığında

verilerin normal dağılımdan çok uzaklaşmadığı belirlenmiştir. Çalışma için normal dağılım analizlerinin uygulanmasına karar verilmiştir.

2.3.3. İş Stresi Ölçeği

Çalışmanın modelinde olan bir başka kavram olan iş stresini ölçmek amacıyla iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin her bir boyutunda beş madde vardır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu ölçek, iş görenin çalışma ortamında yaşamış olduğu stresin kendisinin zihnini ne kadar meşgul ettiğini, fiziksel ve zihinsel olarak ne kadar etkilenip yaşam kalitesini bozduğunu tespit edebilmek amacıyla düzenlenmiştir. Bu ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin maddeleri ise EK.3.'de gösterilmektedir.

İş stresi ölçeğinin güvenilirlik sınanmasındaki alfa değerlerinin 0,71 ile 0,89 arasında değişmekte olduğu görülmektedir (Cropanzano, Howes Grandey ve Toth, 1997; Grandey ve Cropanzano, 1998; Kacmar, 1999; Netenmeyer, Johnston ve Burton, 1990; Sanchez ve Brock, 1996). Diğer taraftan, güvenilirlik katsayıları açısından bakıldığında, örnek teşkil edecek araştırmalarda yaşanan iş stresinin, rollerdeki belirsizlik, iş-aile yaşam çatışması, aile tarafından kaynaklanan stres, işi bırakma düşüncesi, düşen bağışıklık sistemi ile artı yönde bağıntıda olduğu görülmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1998; Netenmeyer vd., 1990; Sanchez ve Brock, 1996). Öte yandan, iş stresi ile iş doyumu, yaş ve kendilik parametreleri arasında eksi yönlü korelasyon olduğu belirlenmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1998; Netenmeyer vd., 1990; Sanchez ve Brock, 1996).

Katılımcıların iş stresi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri ve normal dağılım testlerinde iş stresi algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri ve normal dağılım testi aşağıdaki Tablo 2.4. ve 2.5.'te verilmiştir.

Tablo 2.4. Katılımcıların İş Stresi Ölçeği Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri					
İŞ STRESİ	n	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
İş Stresi	160	1	4,85	2,91	0,82

Tablo 2.4.'te yer alan iş stresi ölçeğinin ortalamasının orta **($\bar{X}$ =2,91)** olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2.5. İş Stresi Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu							
İŞ STRESİ	Kolmogorov-Smirnova			*Mean*	Median	Skewness	Kurtosis
	Statistic	df	P				
İş Stresi	0,06	160	0,200	2,91	3	-0,062	-0,299

Elde edilen verilerin dağılımını incelemek amacıyla katılımcı sayısı 50 kişiyi aştığı için normal dağılım analizlerinden Kolmogorov-Smirnova analizi sonucunda verilerin dağılımın normal olduğu belirlenmiştir. (p>0,05). Normal dağılım diğer varsayımları olan ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın -1.5 ile +1,5 arasında olması gerekliliği incelendiğinde değişkenlere göre bu değerlerin de normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda merkezi limit teoremine göre örnek grubun 30'un üzerinde olması nedeniyle normal dağılama yaklaştığını belirtmektedir. Bu nedenle bu çalışmada normal dağılım analizlerinin kullanılması kararı alınmıştır.

2.3.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Ölçeğin, Türkçeye çevrilmesi 1985 yılında Baycan tarafından yapılmış ve geçerlilik güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır (Cronbach Alpha değeri 0,77). Ölçek, işletmelerde çalışan veya akademik araştırma yapanlar tarafından kullanılmakta olup iş ve çevre koşullarına ait iş arkadaşları ile ilişkiler,

terfi olanakları, ücret, yönetsel ilişkiler, başarı, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerin değerlendirilmesi, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları, teknik yardım konularını içeren 20 farklı boyutu ölçmektedir. Uzun formu 100 sorudan oluşmakta ve işe ait ölçtüğü her boyut beş soru içermektedir. Kısa formu ise 20 sorudan oluşmakta ve her bir soru, iş memnuniyeti ile ilgili iş boyutuna aittir (Telman ve Çelik, 2013). Bu araştırmada, uygulanabilirliği daha pratik olduğundan ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin derecelendirme "1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Ne Memnunum Ne Memnun Değilim (Nötr), 4-Memnunum, 5-Çok Memnunum" seçenekleri ile ifade edilmiştir. İçsel tatmin kategorisinde 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20. ifadelerde aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal hizmet, sorumluluk, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, yetki ve başarı boyutları; dışsal tatmin kategorisinde 5,6,12,13,14,17,18,19. sorularda yönetici – insan ilişkileri, yönetici – teknik, işletme politikaları, ücret, ilerleme ve takdir boyutları ölçülmüştür. İş Tatmin Ölçeğindeki 20 ifadenin tamamı genel tatmin boyutunu ölçmektedir. Genel tatmin puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel tatmin puanı içsel tatmin boyutunu oluşturan ifadelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal tatmin puanı dışsal tatmin boyutunu oluşturan ifadelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir (Şahin, 2007). Bu bilgiler ışığında, ölçek sonucunda elde edilebilecek en düşük değer 20, en yüksek değer ise 100 olacaktır.

Katılımcıların iş doyumu algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri ve normal dağılım testi aşağıdaki Tablo 2.6. ve 2.7.'de verilmiştir.

Tablo 2.6. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

İŞ DOYUMU	n	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	s.s.
İçsel Doyum	160	1,91	5	3,81	0,59
Dışsal Doyum	160	1,37	5	3,44	0,77
İş Doyumu Genel	160	1,85	5	3,66	0,62

Tablo 2.6.'da yer alan iş doyumu ölçeğinin genel ortalamasının güçlü **($\bar{X}$ =3,66)** olduğu görülmüştür. Alt boyutu, içsel doyum alt boyut algılarının ortalaması yüksek **($\bar{X}$ =3,81)** olduğu, dışsal doyum alt boyut algılarının da ortalamasının yüksek **($\bar{X}$ =3,44)** olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2.7. İş Doyumu Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu

İŞ DOYUMU	Kolmogorov-Smirnova			*Mean*	Median	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Df	p				
İçsel Doyum	0,112	160	0,000	3,81	3,91	-0,524	0,536
Dışsal Doyum	0,124	160	0,000	3,44	3,62	-0,461	-0,045
İş Doyumu Genel	0,121	160	0,000	3,66	3,80	-0,476	0,111

Elde edilen verilerin dağılımını incelemek amacıyla katılımcı sayısı 50 kişiyi aştığı için normal dağılım analizi olan Kolmogorov-Smirnova analizi sonucunda verilerin dağılımın normal olmadığı belirlenmiştir. ($p<0,05$). Normal dağılım diğer varsayımları olan ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın -1.5 ile +1,5 arasında olması gerekliliği incelendiğinde değişkenlere göre bu değerlerin de normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Merkezi limit teoremi gereği örneklem hacminin 30'un üzerinde olması dağılım normalliğe yakınlaştığını belirtmektedir. Örneklem hacmi 160 olduğundan dağılımın normal olmasa da merkezi limit teoremi gereği normal dağılımdan uzaklaşmadığı sonucuna varılabilir. Bu bilgiler ışığında verilerin normal dağılımdan çok uzaklaşmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada normal dağılım analizlerinin kullanılması kararı alınmıştır.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 24 paket programına aktarılmış ve bu program aracılığı ile analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha güvenilirlik analiziyle test edilmiştir. Parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangisinin kullanılacağına ilişkin karar vermek üzere verilerin normal dağılım analizleri yapılmıştır. Ölçek verilerinin, demografik özelliklere göre farklılaşmasını tespit etmek üzere bağımsız gruplar T testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve testleri kullanılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda değişkenlerin arasında çıkan farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma analizleri uygulanmıştır (Kayri, 2009). Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizi (pearson) uygulanmıştır.

3. BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması Algılarının Demografik Özellikleri İle Karşılaştırılması

Bu başlık adı altında katılımcıların iş aile yaşam çatışması algılarının demografik sonuçlarının özellikleri ile karşılaştırılması aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 2.8. Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI	Cinsiyet	n	$\overline{X}$	Ss	t	p
İş-Aile Yaşam Çatışması	Erkek	64	3,11	1,04	1,096	0,275
	Kadın	96	2,93	1,04		
Aile-İş Yaşam Çatışması	Erkek	64	2,26	0,74	2,405	0,018*
	Kadın	96	1,97	0,74		
İş Aile Yaşam Çatışması Genel	Erkek	64	2,69	0,73	1,993	0,048*
	Kadın	96	2,45	0,73		

Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda iş aile yaşam çatışması alt boyutlarından; İş-aile çatışması algı düzeyleri cinsiyetlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$). Aile-iş yaşam çatışması algı düzeyleri cinsiyetlerine göre, aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($t=2,405$, $p<0,05$). Erkeklerin aile-iş yaşam çatışması algı düzeyleri ($\overline{X}$ **= 2,26)** kadınlara ($\overline{X}$ **= 1,97)** göre daha fazladır. İş aile yaşam çatışması genel algı düzeyleri arasındaki fark cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=1,993$, $p<0,05$). Erkeklerin ($\overline{X}$ **= 2,69)** İş aile yaşam çatışması genel algı düzeyleri kadınlara ($\overline{X}$ **= 2,45)** göre daha fazladır.

Katılımcıların İş Stresi Algılarının Demografik Özellikleri İle Karşılaştırılması

Bu başlık altında katılımcıların iş stresi algılarının demografik özellikleri açısından karşılaştırılması aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 2.9. Katılımcıların İş Stresi Algılarının Baba Hayatta Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İŞ STRESİ	Baba Hayatta Olma	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş Stresi	Evet	123	2,99	0,82	2,258	0,028*
	Hayır	37	2,65	0,80		

Katılımcıların iş stresi algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda iş stresi algı düzeyleri babanın hayatta olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=2,258, p<0,05). İş stresi algı düzeyleri babası hayatta (**$\bar{X}$ = 2,99)** olanların (**$\bar{X}$ = 2,65)** hayatta olmayanlara göre daha fazladır.

Tablo 2.10. Katılımcıların İş Stresi Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu Anova Testi Sonuçları

İŞ STRESİ	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Scheffe
İş Stresi	1-7 Yıl (1)	36	3,05	0,91			(2-3)
	8-14 Yıl (2)	51	3,09	0,83	3,717	0,026*	
	15 Yıl ve Üzeri (3)	73	2,72	0,74			

Katılımcıların iş stresi algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda iş stresi algı düzeyleri mesleki kıdemlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=3,7172, p<0,05). Katılımcıların iş stresi algı düzeylerine ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,634) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda iş stresi düzeyleri mesleki kıdemleri 15 Yıl ve Üzeri (**$\bar{X}$ =2,72)** olanların 8-14 yıl (**$\bar{X}$ = 3,09)**, olanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Demografik Özellikleri İle Karşılaştırılması

Bu başlık altında katılımcıların iş doyumu algılarının demografik özellikleri ile karşılaştırılması aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 2.11. Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İçsel Doyum	Evli	93	3,89	0,53	1,934	0,055
	Bekâr	67	3,71	0,65		
Dışsal Doyum	Evli	93	3,57	0,71	2,402	0,018*
	Bekâr	67	3,27	0,83		
İş Doyumu Genel	Evli	93	3,76	0,57	2,344	0,020*
	Bekâr	67	3,53	0,69		

Katılımcıların iş doyumu algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda iş doyumu alt boyutlarından; içsel doyum algı düzeyleri medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$). Dışsal doyum algı düzeyleri medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,402$, $p<0,05$). Dışsal doyum algı düzeyleri evli (**$\bar{X}$ = 3,57)** olanların bekâr (**$\bar{X}$ = 3,27)** olanlara göre daha fazladır. İş doyumu genel algı düzeyleri medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($t=2,344$, $p<0,05$). İş doyumu genel algı düzeyleri evli (**$\bar{X}$ = 3,76)** olanların bekâr (**$\bar{X}$ = 3,53)** olanlara göre daha fazladır.

Katılımcıların iş doyumu algıları gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda iş doyumu alt boyutlarından; İçsel doyum algı düzeyleri gelir durumuna göre, gruplar arasındaki fark

Tablo 2.12. Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	p
İçsel Doyum	Düşük	51	3,54	0,61	-4,06	0,000*
	Yüksek	109	3,94	0,54		
Dışsal Doyum	Düşük	51	3,14	0,74	-3,554	0,001*
	Yüksek	109	3,59	0,75		
İş Doyumu Genel	Düşük	51	3,38	0,62	4,09	0,000*
	Yüksek	109	3,80	0,59		

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=-4,060, p<0,05). İçsel doyum algı düzeyleri gelir durumu yüksek (**$\bar{X}$ = 3,94)** olanların düşük (**$\bar{X}$ = 3,54)** olanlara göre daha fazladır. Dışsal doyum algı düzeyleri gelir durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=-3,554, p<0,05). Dışsal doyum algı düzeyleri gelir durumu yüksek (**$\bar{X}$ = 3,59)** olanların düşük (**$\bar{X}$ = 3,14)** olanlara göre daha fazladır. İş doyumu genel algı düzeyleri gelir durumuna göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=4,090, p<0,05). İş doyumu genel algı düzeyleri gelir durumu yüksek (**$\bar{X}$ = 3,80)** olanların düşük (**$\bar{X}$ = 3,38)** olanlara göre daha fazladır.

Tablo 2.13. Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Anova Testi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Scheffe
İçsel Doyum	20-30 Yaş (1)	40	3,58	0,59			(1-2)
	31-40 Yaş (2)	70	3,81	0,59	6,198	0,003*	(1-3)
	41 Yaş ve Üzeri (3)	50	4,01	0,54			
Dışsal Doyum	20-30 Yaş (1)	40	3,23	0,82			(1-3)
	31-40 Yaş (2)	70	3,43	0,80	3,11	0,047*	
	41 Yaş ve Üzeri (3)	50	3,64	0,68			
İş Doyumu Genel	20-30 Yaş (1)	40	3,44	0,63			(1-3)
	31-40 Yaş (2)	70	3,66	0,64	5,16	0,007*	
	41 Yaş ve Üzeri (3)	50	3,86	0,56			

Katılımcıların iş doyumu algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda iş doyumu alt boyutlarından; içsel doyum algı düzeyleri yaşlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=6,198, p<0,05). Katılımcıların içsel doyum algı düzeylerine ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,540) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda içsel doyum algı düzeyleri yaşı 20-30 yaş (**$\bar{X}$ =3,58)** olanların 31-40 yaş (**$\bar{X}$ = 3,81)** ve 41 yaş ve üzeri (**$\bar{X}$ = 4,01)** olanlara göre daha azdır. Dışsal doyum algı düzeyleri yaşlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=3,110, p<0,05). Katılımcıların dışsal doyum algı düzeylerine ilişkin varyansların

homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,112) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testikullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda dışsal doyum algı düzeyleri yaşı 20-30 yaş (**$\bar{X}$ =3,23)** olanların 41 yaş ve üzeri (**$\bar{X}$ = 3,64)** olanlara göre daha azdır. İş doyumu genel algı düzeyleri yaşlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=5,160, p<0,05). Katılımcıların iş doyumu genel algı düzeylerine ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,211) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda iş doyumu genel algı düzeyleri yaşı 20-30 yaş (**$\bar{X}$ =3,44)** olanların 41 yaş ve üzeri (**$\bar{X}$ = 3,86)** olanlara göre daha azdır.

Tablo 2.14. Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumuna Anova Testi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Scheffe
İçsel Doyum	1-7 Yıl (1)	36	3,61	0,66			
	8-14 Yıl (2)	51	3,75	0,55	4,615	0,021*	(1-3)
	15 Yıl ve Üzeri (3)	73	3,96	0,56			
Dışsal Doyum	1-7 Yıl (1)	36	3,35	0,89			
	8-14 Yıl (2)	51	3,34	0,76	1,655	0,192	
	15 Yıl ve Üzeri (3)	73	3,57	0,72			
İş Doyumu Genel	1-7 Yıl (1)	36	3,51	0,72			
	8-14 Yıl (2)	51	3,59	0,58	3,261	0,041*	(1-3)
	15 Yıl ve Üzeri (3)	73	3,8	0,59			

Katılımcıların iş doyumu algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda iş doyumu alt boyutlarından; içsel doyum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=4,615, p<0,05). Katılımcıların içsel doyum algı düzeylerine ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,238) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda içsel doyum algı düzeyleri mesleki kıdemi 15 yıl ve üzeri (**$\bar{X}$ =3,96)** olanların 1-7 yıl (**$\bar{X}$ = 3,61)** olanlara göre daha fazladır. İş doyumu genel algı düzeyleri mesleki kıdemlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=3,261, p<0,05). Katılımcıların iş doyumu genel algı düzeylerine ilişkin varyansların homojenlik testi

sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,087) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda iş doyumu genel düzeyleri mesleki kıdemi 15 yıl ve üzeri (**$\overline{X}$ =3,80)** olanların 1-7 yıl (**$\overline{X}$ = 3,51)** olanlara göre daha fazladır. Katılımcıların dışsal doyum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (F=1,655 , p>0,05).

Tablo 2.15. Katılımcıların İş Doyumu Algılarının Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşma Durumuna T- Testi Sonuçları

İŞ DOYUMU	Çalışılan Sektör	n		ss	F	p
İçsel Doyum	Sağlık	93	3,9	0,52	2,074	0,019*
	Diğer	67	3,70	0,67		
Dışsal Doyum	Sağlık	93	3,58	0,73	2,596	0,098
	Diğer	67	3,26	0,81		
İş Doyumu Genel	Sağlık	93	3,77	0,57	2,451	0,015*
	Diğer	67	3,52	0,68		

Katılımcıların iş doyumu algıları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda iş doyumu alt boyutlarından; İçsel doyum düzeyleri çalışılan sektöre göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=2,974, p<0,05). Sağlık sektöründe (**$\overline{X}$ =3,90)** çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara (**$\overline{X}$ = 3,70)** göre içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş Doyumu genel düzeyleri çalışılan sektöre göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=2,451, p<0,05). Sağlık sektöründe çalışanların (**$\overline{X}$ =3,77)** diğer sektörlerde çalışanlara (**$\overline{X}$ = 3,52)** göre iş doyumları genel düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2.16. Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması İş Stresi Ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Birbirileri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelâsyon Katsayısı Sonuçları

ALT BOYUTLAR		İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş Stresi	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
İş-Aile Çatışması	r	1	0,338	0,718	-0,312	-0,342
	p		**0,000***	**0,000**	**0,000***	**0,000***
Aile-İş Çatışması	r	0,338	1	0,226	-0,165	-0,173
	P	**0,000***		**0,004***	**0,037***	**0,029***
İş Stresi	r	0,718	0,226	1	-0,416	-0,458
	p	**0,000***	**0,004***		**0,000***	**0,000***
İçsel Doyum	r	-0,312	-0,165	-0,416	1	0,792
	p	**0,000***	**0,037***	**0,000***		**0,000***
Dışsal Doyum	r	-0,342	-0,173	-0,458	0,792	1
	p	**0,000***	**0,029***	**0,000***	**0,000***	

Katılımcıların iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. (0,21<r<0,40) (r=0,338). İş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. (0,61<r<0,80) (r=0,718). İş-aile çatışması ile içsel doyum arasında negatif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. (0,21<r<0,40) (r=-0,312). İş-aile çatışması ile dışsal doyum arasında negatif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. (0,21<r<0,40) (r=-0,342). Aile-iş çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. (0,21<r<0,40) (r=0,226). Aile-iş çatışması ile içsel doyum arasında negatif yönlü çok düşük kuvvetli bir ilişki vardır. (0<r<0,20) (r=-0,165). Aile-iş çatışması ile dışsal doyum arasında negatif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki vardır. (0<r<0,20) (r=-0,173). İş stresi ile içsel doyum arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. (0,41<r<0,60) (r=-0,416). İş stresi ile dışsal doyum arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki vardır. (0,41<r<0,60) (r=-0,458). İçsel doyum ile dışsal doyum arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. (0,61<r<0,80) (r=0,792).

Tablo 2.17. Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması Boyutları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelâsyon Katsayısı Sonuçları				
ALT BOYUTLAR		İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş Doyumu
İş-Aile Çatışması	r	1	0,338	-0,344
	p		**0,000***	**0,000***
Aile-İş Çatışması	r	0,338	1	-0,178
	P	**0,000***		**0,024***
İş Doyumu	r	-0,344	-0,178	1
	p	**0,000***	**0,024***	

*p<0.05

Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların İş doyumu ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır (-0,21<r<-0,40) (r=-0,344). Katılımcıların İş doyumu ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü çok düşük düzeyde bir ilişki vardır (-0,01<r<-0,20) (r=-0,178).

Tablo 2.18. Katılımcıların İş Aile Yaşam Çatışması İş Stresi Ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Algılarına Ait Güvenilirlik Analizleri		
ÖLÇEKLER	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Aile Yaşam Çatışması	0,872	10
İş Stresi	0,843	7
İş Doyumu	0,929	20

Katılımcıların; 10 maddeden oluşan iş aile yaşam çatışması algısına ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değerinin 0,872 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 7 maddeden oluşan İş Stresi algısına ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değerinin 0,843 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 20 maddeden oluşan İş Doyumu algısına ait güvenilirlik katsayıları

incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,929 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

4.BÖLÜM

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Tartışma bölümünde araştırmanın hipotezleri ve anlamlı çıkan sonuçları değerlendirilirken daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen benzer sonuçlarda değerlendirilmiştir.

Araştırmanın birinci hipotezi: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu yönündedir. Araştırmanın sonucunda da iş-aile yaşam çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki (r=0,718) olduğu gözlemlenmektedir (bkz. TABLO 2.16.). Aynı zamanda araştırmanın sorularından birincisi olan iş-aile çatışması ile iş stresi arasında nasıl bir ilişki vardır? Sorusuna daha önce yapılan çalışmalarda incelenerek yanıt verilmeye çalışılmıştır. Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılırken üzerinde durulması gereken önemli bir konu da iş aile yaşam çatışmasının ortaya çıktığı durumlarda iş-aile ya da aile-iş çatışmalarının döngüsel etkilerinin sonuçlarıdır (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000). Aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucunda yaşanan aile-iş çatışmasının sonuçları incelendiğinde, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresine yol açtığı, iş doyumu, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans (Frone vd., 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999) üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç ise bireyin işinde yaşadığı olumsuz durumlar (terfi beklentisi, üstlerinin negatif tutumu, esnek çalışma saatleri, fazla mesai, iş yükü, görev tanımı uyumsuzluğu vb.) iş stresine neden olarak iş-aile yaşam çatışmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan bireyin aile içinde yaşadığı sorunlar (rol çatışması, aile için üstlendiği sorumlulukları yerine getirememe, zaman sorunu vb.) neticesinde aileden işe yansıyan çatışma yaşanması muhtemeldir. Çalışanların iş-aile çatışması düzeyleri arttıkça iş stresinin de artacağı, azaldıkça iş stresinin de azalacağı görülmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi: Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Araştırmaya katılanların iş doyumu ile iş aile yaşam çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. (r=-0,178) (bkz. TABLO 2.17.) Aynı zamanda araştırmanın ikinci sorusu olan İş-aile çatışması ile iş stresi arasında nasıl bir ilişki vardır? Sorusuna daha önceki araştırmalardan da örnek vererek cevaplanmaya çalışılmıştır. Adams vd., (1996) iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumuyla doğrudan ilişkisi olduğunu rapor etmişlerdir. İş-aile yaşam çatışması ile iş doyumu arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu pek çok çalışmada ortaya konulmuştur (Kinnunen vd., 2004; Bedeian vd., 1988; Greenhaus vd., 2003, Parasuraman ve Simmers, 2001; Netemeyer vd, 1996; Parasuraman vd., 1989; Rice vd., 1992) Bunun yanı sıra yapılan bazı araştırmalarda düşük seviyede negatif ilişkilere de rastlanılmıştır (Allen vd., 2000) İş aile yaşam çatışması kavramının alt boyutları olan iş aile ya da aile-iş çatışmaları döngüsel sonuçlar yarattıkları için her iki boyut da çalışanların iş doyumu düzeyleri üzerinde etkili olabilecektir. Buna göre, aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde doğrudan etkisinin olacağını, iş-aile çatışmasının ise döngüsel bir sürecin parçası olması nedeniyle iş doyumu üzerinde dolaylı bir etkisinin olacağını varsaymak mümkündür. Bu varsayımdan hareketle hem iş-aile çatışmasının hem de aile-iş çatışmasının iş doyumu üzerinde negatif yönde ilişkisinin olduğu öne sürülebilir. Çalışanların iş doyumu çalıştıkları işe, çalışma şartları ve iş güvenliğine, iş karşılığı ödenen ücrete, işte terfi olanaklarına, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine, çalışanın çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerine yönelik olarak beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır (Iffaldano & Machinsky, 1985). Çalışanların söz konusu beklentileri ise, yaş, cinsiyet, eğitim durumu (Brown ve Mcintosh,1998; Dhanasarnsilp, Johnson & Chaipoopirutana, 2006) vb. demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Bu durumu kısaca şöyle açıklayabiliriz; çalışanların aile ya da iş yerinde yaşadıkları çatışma sonucunda iş doyumu azalmakta, iş-aile yaşam çatışması düzeyleri azaldıkça iş doyumu da artmaktadır.

Bu çalışmada erkeklerin aile-iş çatışması algı düzeyleri kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir (bkz. TABLO 2.8.). Yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Çalışanların iş ve aile rolleri çift yönlüdür. Bu bağlamda, aile-iş çatışması cinsiyete göre analiz edildiğinde erkeklerde çatışmanın yönü evden işe doğru olduğu görülmektedir. Ülkemizde kadının çalışmasına uzun süre karşı çıkılmıştır. Daha sonra sanayinin gelişmesi, ekonomik zorluklar ve kadınların eğitim

düzeylerinin artması ile kadınların çalışması da hoş görülmüştür. Bu durumun aileye yansıması negatif biçimde olmuştur. Kadınlar mesleklerinin yanı sıra ev işleri, çocuk bakımı, yemek yapımı vb. konulardan erkeklere göre daha fazla sorumluluk üstlenmekte ve durum kendilerine fazla gelmektedir. Ataerkil bir aileden gelen erkekler eşlerine yeterince yardım etmemekte ve durumda kendilerine eşleri tarafından olumsuz davranış olarak yansıyarak aile iş çatışmasına neden olmaktadır. (Serap ve Turgay, 2005) Bir başka görüş ise; modern çağ erkeklerinin de ev içi bazı sorumlulukları alarak (çocuk bakımı, ev temizliği, market alışverişi vb.) işi ile paralel zamanlara sıkışması nedeniyle aile iş çatışmasına sebep olduğu yönündedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu olan: İş doyumu algı düzeyleri yaşlara göre farklılık gösterir mi? Sorusunun bu araştırmaya göre cevabı; iş doyumu algı düzeyleri yaşı 20-30 olanların 31-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri olanlara göre daha az olduğu şeklinde bulunmuştur. (bkz. TABLO 2.13.). Daha önce yapılmış araştırmalara da bakıldığında, yaş ile birlikte iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Bu konuda Herzberg ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmalarda, iş doyumu ile kişinin yaşında U biçiminde bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Buna göre iş doyumu düzeyleri, 25 yaş öncesi ve 45 yaş sonrası yükselmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanın iş doyumu, ilk işe girdiği yıllarda yüksek daha sonraki yıllarda düşmektedir. Kariyer basamakları çıkıldıkça, iş doyumu da yeniden yükselişe geçmektedir (Kök ve Çakıcı, 2016). Bu durum ise; yeniliklere ve her türlü yeni bilgiye açık olan gençlerin iş açısından beklentilerinin yüksek olması ve işe yeni girdiği dönemlerde iş doyumunun fazla olması fakat daha sonra beklentilerinin karşılığını alamaması durumunda iş doyumu düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır.

Araştırmanın dördüncü sorusu olan: İş doyumu algısı gelir durumuna göre değişir mi? Sorusunun bu araştırmaya göre cevabı iş doyumu algısı geliri yüksek olanların düşük olanlara oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (bkz. TABLO 2.12.). Eğinli'nin (2009) yaptığı araştırma sonuçlarında da hem kamu hem de özel sektör çalışanları açısından ücretin iş doyumu için öncelikli bir öneme sahip olduğu sonucuna varmıştır. Günümüzde çalışanların gelir seviyesinin kendisi ve ailesinin yaşamını sürdürebilmesi açısından oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Gelir seviyesi yüksek olan bireyler aile gerekliklerini yerine getirerek sosyal ve psikolojik açıdan kendisini iyi hissetme hali yaşadığından iş aile yaşam çatışma düzeyleri düşerek iş doyumunu artıracaktır.

Araştırmanın beşinci sorusu olan: İş doyumu algısının mesleki kıdem ile bir ilişkisi var mıdır? Sorusunun bu araştırmaya göre cevabı; iş doyumu algıları mesleki kıdemi on beş yıl ve üzerinde olanların on beş yılın altında olanlara göre daha fazla olduğu sonucu bulunmuştur (bkz. TABLO 2.14.). Benzer biçimde, Lee ve Wilbur (1985), 1707 kamu çalışanı üzerinde, iş doyumu ile yaş ilişkisini incelediği araştırmalarında da yaş ilerledikçe iş doyumunda artış görüldüğünü ortaya koymuşlardır. Glenn vd. (1977) yaptıkları çalışmada, yaşın hem kadın hem de erkek çalışanların iş doyumunu doğrudan etkilediğini saptamışlardır. Hunt ve Saul (1975) ise, araştırmalarında beyaz yakalı çalışanların genel iş doyumları ile yaş ve kıdemleri arasında pozitif, doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Carrel ve Elbert (1974)'da 397 posta memuru üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş doyumu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Kısaca açıklamak gerekirse uzun süre çalışan bireyler artık işin gerektirdiklerine daha çok hakim ve daha az sorun ile karşılaşma ihtimalinin varlığı neticesinde işe yeni başlayanlara oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmanın altıncı sorusu olan: İş stresi algısı babalarının hayatta olma durumlarına göre değişiklik gösterir mi? Sorusunun bu araştırmaya göre cevabı; babası hayatta olanların iş stresi düzeyleri olmayanlara göre daha fazla olduğu yönünde olmuştur. Bu konu ile ilgili yapılan literatür taramalarında benzer karşılaştırmalara rastlanamadığı için örneklendirme yapılamamıştır. Fakat bu durum şu şekilde yorumlanabilir; babası hayatta olmayan bireylerin ailesine sahip çıkma iç güdüsüyle üzerinde gereğinden fazla yük hissetmesi sonucunda oluşan iş kaygısı, hayat kaygısının iş stresine yol açtığı düşünülebilir.

Araştırma sorularından yedincisi olan İş doyumu algısı ile eğitim durumu arasında bir ilişki var mıdır? Sorusunun araştırmaya göre sonucuna baktığımızda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat yapılan başka araştırmalarda eğitim düzeyi, iş doyumu ile ilişkili bir diğer faktördür. Okpara'ya göre (2004), iş doyumu ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır. Bunun birlikte, bir çok araştırma sonuçları incelendiğinde, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi daha düşük olan bireylere göre, iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Aşık, 2010). Bilgiç'in yaptığı (1998) ve farklı meslek gruplarından 249 kişinin katıldığı bir araştırmada ise, eğitim düzeyi daha yüksek kişilerin, işleri ile ilgili bir şikâyetlerinin olmadığı, onların daha çok iş performanslarının kalitesiyle ilgili

oldukları görüşmüştür. Bu araştırmada çıkan bu sonucun genel olarak eğitim seviyesi yüksek olan kişilerle yapılmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Çalışanların aile hayatlarıyla iş hayatları arasındaki ilişkiler konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, son yirmi yıldır araştırmacıların ilgisini giderek daha fazla çektiği görülmektedir. Bu durum büyük ölçüde, örgütlerin iş dünyasını etkileyen sosyo-kültürel, ekonomik, teknolojik, politik ve yasal değişimlerden yoğun olarak etkilendikleri, bununla birlikte çalışanların sosyal ve kültürel açıdan önemli değişimler yaşadığı bir dönemde (Zedeck ve Mosier, 1990), çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkinin öneminin artmasına bağlıdır. Özellikle, çalışanların iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri farklı rollerin ve zaman kısıtının çalışanlar açısından yarattığı iş-aile yaşam çatışması (Frone ve Cooper, 1992; Gutek vd., 1991; Higgins ve Duxbury, 1992), çatışmanın çalışanların işleri, çalıştıkları örgütlerle ilgili tutumları ve işyerlerindeki davranışları üzerindeki etkileri ve bunlara bağlı olarak yaşadıkları iş stresi pek çok araştırmacının ilgisini çekmektedir. Konu sadece örgüt araştırmacılarının değil, özel sektör işletmelerinin yöneticilerini de yakından ilgilendirmektedir.

Çalışmalar sadece iş ortamı ile sınırlı olmayıp çalışanın aile ortamını da kapsayan bir evreye geçmiştir. Mesleki bilgi, tecrübe ve yetkinliği yüksek olan bireylerin tercih edildiği çalışma hayatında, çalışanlar daha iyi yerlere gelebilmek için büyük çaba sarf etmektedir. Çalışanların işlerine daha fazla önem vermesi ve işlerini öncelik haline getirmesi rollerin dengede olmasını engelleyerek çoğu zaman aile yaşantılarını ihmal etmelerine neden olmakta ve çatışmaların çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Roller arası bu çatışma zamanla kişinin işine yansıyarak iş doyumunu azaltarak iş stresi yaşamasına yol açabilmektedir.

Zhao ve Namasivayam'ın (2012) yaptığı çalışmada; çalışanların aile içindeki rollerinin işlerindeki rollerine olumsuz etki etmesinin iş doyumu düzeyini düşürdüğünü ifade etmiştir. Ayrıca ailenin diğer fertlerinin, işyerindeki yöneticilerin ve çalışanların bireye olan müdahalelerinin iş stresini artırarak iş doyumunu düşürdüğünü dile getirmektedirler. Bu sebeple "aile dostu çalışma ortamları" oluşturularak iş-aile yaşam çatışmasının negatif etkilerinin ortadan kaldırılması önerilmektedir. Valcour (2007) yaptığı çalışmada; çalışma saatleri arttıkça iş ve aile dengesinin sağlanamadığı, bunun sonucu olarak iş stresinin ortaya çıktığı ve iş doyumunun azalarak iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin arttığı sonucu elde edilmiştir. Ferguson, Carlson, Zivnuska, ve Whitten

(2012) çalışmalarında, iş-aile arasındaki dengenin, iş stresi ve iş doyumu üzerinde önemli rol oynadığını belirtmektedir. Bedeian ve diğerleri (1988), çalışmasında, iş stresinin doğrudan hem iş doyumu hem de iş aile yaşam çatışması ile ilişkisi olduğu (hem kadın hem de erkekte) belirlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı olan iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisi üzerine yapılan analiz sonuçlarına değinmek gerekirse; iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif anlamlı düşük kuvvetli ilişki gözlemlenmektedir. İş-aile çatışması ile iş doyumunun iki alt boyutu olan içsel doyum ve dışsal doyum arasında negatif bir ilişki vardır. Aile-iş çatışması ile iş stresi arasında pozitif anlamlı bir ilişki varken aile-iş çatışması ile iş doyumunun iki alt boyutu olan içsel doyum ve dışsal doyum arasında düşük bir ilişki vardır. İş stresi ile içsel doyum ve dışsal doyum arasında negatif bir ilişki vardır. İçsel doyum ile dışsal doyum arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki vardır. Yapılan bazı çalışmalarda da hem iş-aile çatışmasının hem de aile-iş çatışmasının iş doyumu ile negatif ilişkisi ortaya konmuştur (Netenmeyer vd., 1996).

4.2.YARGI

Bütün bu bilgiler ışığında bu araştırmanın yargısı; iş aile yaşam çatışması ile iş stresi ve iş doyumu arasında ilişki olduğu yönündedir. Toplumsal açıdan önemini açıklamak gerekirse çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki çatışmanın büyük ölçüde iş hayatındaki yaşadıkları stres sonucunda olumsuz tutumlarını aileye yansıtarak psikolojik açıdan her iki tarafı da negatif etkileyerek iş hayatına aile-iş çatışması olarak yansımasına sebep olmaktadır. Diğer taraftan çalışanlar üzerindeki fazla iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması yanlış yönetim uygulamaları gibi olumsuz durumlar bireyde iş stresi yaratarak iş doyumunu düşürmekte ve iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Yine bu araştırmanın sonuçlarına göre iş aile yaşam çatışması azaldıkça iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Örnek vermek gerekirse çalışanların iş hayatından duyduğu memnuniyet, halinden hoşnut olma durumu, bireyde olumlu duygular yaratarak iş doyumunun artmasını sağlar. Bu olumlu durum ise iş-aile yaşam çatışması algı düzeyini düşürmektedir.

4.3.ÖNERİLER

İş aile çatışması, iş stresi ve iş doyumu kavramları, içinde bulunduğumuz dönem için oldukça önemli ve yoğunlaşması gereken konulardır. İş aile yaşam çatışması strese neden olmakta, bu durum da bireylerin psikolojik, fiziksel ve biyolojik olarak olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

- Bundan sonraki yapılacak araştırmaların özellikle kurumsal ve kurumsal olmayan iki ayrı grup ile yapılarak kurumsal firma çalışanları ile diğer grup çalışanları arasındaki farklara bakılarak bu sonuçlar iş dünyasına yön veren insan kaynaklarına yol gösterici olabilir.
- İş-aile yaşam çatışmasının iş görenlerin işe karşı hissettikleri ve bunlar neticesinde ortaya çıkan davranışlara etkilerini farklı iş sektörleri üzerinde yapılan çalışmalarla incelenebilir.

- İş-aile yaşam çatışması ile ilgili yapılan araştırmalarda akılcı bakış açısı, telafi kuramı, katkı kuramı, taşma kuramı, çatışma kuramı gibi yaklaşımlarında değerlendirilmesi konuyu derinleştirecektir.

Saptanan sorunlara yönelik bazı çözüm önerileri aşağıda sunulmaya çalışılmıştır.

- Bu çalışmada incelenmiş olmasa da, örgütlerin içinde işten kaynaklanan stresin ve gerginliğin kişi üzerindeki etkisini azaltıp daha pozitif olmasını sağlayabilecek aksiyonlar alınarak (hobi odaları, birlikte yapılan spor aktiviteleri v.b.) daha mutlu çalışma ortamları oluşturulup bu sayede iş stresi azalarak hem iş doyumunu hem de aile yaşam doyumunu artıracağı ön görülmektedir.
- Değişen ve sürekli gelişen dünyada örgütler de, iş görenin açısından bakabilmeli, beklentileri, değer görme ihtiyaçları, bakış açıları, aile yaşamları konusunda bilinçlendirilmeli ve bununla ilgili çeşitli program içeriklerinde yer verilmeli.

EK'LER

EK.1. Kişisel Bilgi Formu
EK.2. İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği
EK.3. İş Stresi Ölçeği
EK.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği
EK.5. Anlamlı Çıkmayan Sonuçlar

EK.1.

Kişisel Bilgi Formu

1-) Cinsiyet Kadın ( ) Erkek ( )

2-) Yaş……

3-) Eğitim durumu Üniversite ( ) Yüksekokul ( ) Yüksek Lisans ve Üzeri ( )

4-) Medeni durum Evli ( ) Bekar ( )

5-) Çocuğunuz var mı? Evet ( ) Hayır ( )

6-) Babanız hayatta mı? Evet ( ) Hayır ( )

7-) Gelir düzeyi Düşük ( ) Yüksek ( )

8-) İş hayatınızdaki çalışma süreniz ? (mesleki kıdeminiz)……..

9-) Çalıştığınız sektör ……..

EK.2.

İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

1-) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.

2-) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.

3-) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.

4-) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.

5-) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.

6-) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.

7-) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.

8-) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.

9-) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.

10-) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.

Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

EK.3.

İş Stresi Ölçeği

1-) İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır.

2-) Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.

3-) İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.

4-) Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.

5-) İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.

6-) Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.

7-) Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.

Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

EK.4.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

1-) Şimdiki işimden bana memnuniyet sağlaması bakımından

2-) Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından

3-) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından

4-) Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından

5-) Amirimin, emrindeki kişileri idare tarzı açısından

6-) Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından

7-) Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından

8-) Bana iş güvencesi sağlaması bakımından

9-) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından

10-) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından

11-) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından

12-) İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından

13-) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından

14-) İş içinde terfi olanağımın olması bakımından

15-) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından

16-) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması Bakımından

17-) Çalışma şartları açısından

18-) Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşması bakımından

19-) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından

20-) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden

Ölçek maddelerine ilişkin derecelendirme "1-Hiç Memnun Değilim, 2-Memnun Değilim, 3-Ne Memnunum Ne Memnun Değilim (Nötr), 4-Memnunum, 5-Çok Memnunum" seçenekleri ile ifade edilmiştir.

EK.5.

Anlamlı Bulunmayan Sonuçlar

- Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları medeni durumlarına göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları baba hayatta olma durumlarına göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları gelir durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları eğitim durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların aile yaşam çatışması algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş stresi algıları medeni durumlarına göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş stresi algıları gelir durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş stresi algıları yaşlarına göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş stresi algıları eğitim durumuna göre anlamlı bulunmamıştır
- Katılımcıların iş stresi algıları çocuk sayısı durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş doyumu algıları cinsiyetlerine anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş doyumu algıları baba hayatta olma durumlarına göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş doyumu algıları eğitim durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.
- Katılımcıların iş doyumu algıları çocuk sayısı durumuna göre anlamlı bulunmamıştır.

KAYNAKÇA

Adams, G. A., King L. A. ve King D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1-25.

Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family confict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 278-308.

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkilyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467*, 31-51.

Aydın, İ. P. (2002). *İş yaşamında stres*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bacharach, S. B., Bambarger, P. P. ve Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress, burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 39-53.

Barutçugil, P. D. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bartolome, F. ve Evans, P.A.L. (1980). Must success cost so much?. *Harvard Business Review, 58,* 137-148.

Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel davranışın yönetimi, Ankara: *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları,* 67-128.

Bedeian, A. G., Burke, B. G. ve Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work- family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management, 14*, 475-491.

Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*, London: Routledge Publications.

Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A faced analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology, Volume 31, Issue 4,* 665-699.

Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journul of Psychology, 132,* 549-557.

Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. *International Review of Applied Psychology. 35,* 347-369.

Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality, 3,* 287-302.

Cannon,W. B. (1932). *The wisdom of the body.* New York: Norton.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56,* 249-276.

Carrel, M. R. ve Elbert, N. F. (1974). Some personal and organizational determinants of job satisfaction of postal clerks. *Academy of Management Journal, 17,* 368-373.

Cooke, R. A. ve Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology, 69,* 252-260.

Costa G. (1995). Occupational stress and stress prevention in air traffic control. *International Labour Office, Geneva,* 1-34.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. ve Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior, 18,* 159-180.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8, Sayı:2,* 153-168.

Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of organizational behavior.* Cincinnati, Ohio: Southwestern College Publishing.

Duxbury, L., Higgins, C. ve Thomas, D. R. (1996). Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home. *Journal of Vocational Behavior, 49,* 1-23.

Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stres, coping, and well being in organizations. *Academy of Management Review, Volume 17, No 2,* 238–274.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı3,* 35-52.

Eren, E. (2001a). *Yönetim ve organizasyon,* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Eren, E. (2001b). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi,* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Evans, P. ve Bartolome, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and the family. *Journal of Occupational Behavior, 5*, 9-21.

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., ve Whitten, D. (2012). Support at work and home: The pathto satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior, 80,* 299-307.

Frone, M. R ve Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior, 13(7), December,* 728-745.

Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50,* 145-167.

Ganster D. C. ve Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management, Volume 17,(1) Issue 2,* 235- 271.

Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. ve Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational* Psychology, 78(3), 305–323.

Grandey, A. A. ve Cropanzano, R. (1998). The conversation of resources model applied to work-family conflict and strain, *Journal of Vocational Behavior, 54,* 350-370.

Greenhaus, J. H., Bedeian A. ve Mossholder, K. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31,* 145-167.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10/1,* 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63,* 510-531.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Collins, K.M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6,* 91-100.

Gutek, B.A., Searle S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology 76*, 560-68.

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21*, 91-109.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon,* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Higgins, C. A., ve Duxbury, L.E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior, 13,* 389-411.

Hunt, J. W. ve Saul, P. N. (1975). The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females. *The Academy of Management Journal, 18,* 690-702.

Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Konya: Eğitim Kitapevi.

Jick, T. D. ve Mitz, L. F. (1985). Sex differences in work stress. *Academy of Management Review, 10,* 408-420.

Judge, T. A., Boudreau, J. W. ve Bretz, R. D. Jr (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79,* 767- 782.

Kacmar, K. M. (1999). An examinations of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations, 52(3),* 383- 417.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organisational stress: Studies in role conflict and ambiguity,* New York: John Wiley and Sons, Inc.

Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Cilt: 19, Sayı, 1,* 51-64.

Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon,* Bursa: Alfa Aktüel Yayınevi.

Kılıçaslan, F. (2017). Aile kavramı ve tanımı, Psikiyatrik sosyal hizmetler, web sitesinden erişildi: http://psikiyatriksosyalhizmet.com/aile-kavrami-ve-tanimi

Kinnunen, U., Geurts, S. ve Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stres, January-March, 18 (1),* 1-22.

Kirchmeyer, C. ve Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress, 13,* 59-73.

Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği,* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Decision Performance. 32,* 198-215.

Korkut, A. E. (2014). *Psikososyal risk faktörleri ve inşaat sektöründe bir çalışma*, (İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık tezi). Erişim adresi: https://www.csgb.gov.tr/media/1973/ahmetesatkorkut.pdf

Kök, M. ve Çakıcı, A. (2016). Fabrika çalışanlarının iş memnuniyetini etkileyen etmenler. *İnsan & İnsan, Kış 7,* 40-63.

Kubal, N. G. (2014). *Pilotlarda psikososyal risklerin belirlenmesi,* (İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık tezi). Erişim adresi: https://www.csgb.gov.tr/media/1993/nurdankubalguler.pdf

Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality, 6,* 1-13.

Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping,* NewYork: Springer.

Lee, R. ve Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations, 38 (8),* 781-791.

Leiter, M. P. ve Durup, M. J. (1996). Work, home and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science, 32,* 29-47.

Lu, H., While, A. E. ve Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies(42),* 211–227.

Luthans, F. (1994). *Organizational behavior,* New York: McGraw-Hill Inc.

Muchinsky, M. P. (2000). Emotions in the work place: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, Cilt:21, Sayı:7,* 801-805.

Netenmeyer, R. G., Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work- family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 80,* 400-409.

Netenmeyer, R. G, Brashear-Alejandro, T. ve Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales contex. *Academy of Marketing Science Journal 2004,* 49-60.

Netenmeyer, R. G., Johnston, M. ve Burton, S. (1990). Analysis of role conflict and role ambiquity in a structural equations framework. *Journal of Applied Psychology, 75(2),* 148-158.

Okpara, J. O. (2004). Personal characteristics as predictors of job satisfaction an exploratory study of IT managers in a developing economy. *Information Technology & People, 17(3),* 327-338.

Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics, 30,* 1210 - 1232.

Önsüz, M. F., Hıdıroğlu, S., Gürbüz, Y., Topuzoğlu, A., ve Karavuş, M. (2008). Bir üniversite hastanesinde çalışan asistan doktorların örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi. *New/Yeni Symposium Journal, Cilt: 46, Sayı 1*: 23-34.

Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G. ve Mossholder, K. W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal. 32,* 185-201.

Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22,* 551-568.

Pehlivan, İnayet (1993). *Eğitim yönetiminde stres kaynakları*, (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Pelit, E., ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(1),* 43-72.

Rice P. L., (1999). *Stress and Health*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Rice, R. W., Frone, M. R., ve Mcfarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior, 13(2),* 155-168.

Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş,* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). Ö*rgütsel davranış*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Roskies, E. (1994). *Stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Ross, R., R. ve Altmaier, E., M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work,* London: Sage Pub.

Saari, L. M., ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job. *Human Resource Management, 43(4),* 395–407.

Sacı, A. ve Aysan, F. (2014) Üniversite öğrencilerinde algılanan stres düzeyi ile stresle ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45-53.

Sanchez, J. I. ve Brock, P. (1996), Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity?. *Academy of Management Journal, 39(3),* 704–720.

Schermerhorn, J. (1999). *Management,* Canada: John Willey Publisher.

Selye, H. (1956). *The Stress of Life,* NewYork: McGraw-Hill.

Selye, H. (1976). *The Stress of Life* (rev. ed.), NewYork: McGraw-Hill.

Serap Ö. ve Turgay U. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Cilt 7, Sayı:3,* 128-148.

Serinkaya, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:15, Sayı*, *21*, 115-132.

Spector, P. (1992). *Summated rating scale construction,* Newbury Park, CA: Sage.

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and, consequences,* California: Page Publications.

Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şimşek, M. S. ve Akın, H. B. (2003). *Teknoloji yönetimi ve örgütsel değişim,* Konya: Çizgi Kitabevi.

Şimşek, M. S., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2008). *İsletme becerileri grup çalışması,* Ankara: Gazi Kitabevi.

Taylor, S. E. (2003). *Health psychology,* NewYork: McGraw-Hill.

Telman, N. ve Çelik, D. A. (2013). *Endüstri örgüt psikolojisi alanında kullanılan ölçekler el kitabı,* İstanbul: Nobel Yayınları.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti,* İstanbul: Epsilon Yayınları.

Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80,* 6-15.

Türk, M. ve Çakır, Ö. (2006). Bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,* 37–42.

Valcour, M. (2007). Work based resources moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work family balance. *Journal of Applied Pscyhology, (92),* 1512-1523.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F. ve Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the air force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior, 20,* 865-878.

Voydanoff, P. (2005a). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stres. *Journal of Occupational Health Psychology 2005, Vol. 10, No. 4,* 491-503.

Voydanoff, P. (2005b). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues, 26(6), September,* 707-726.

Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20,* 797-816.

Wallace, J. E. (2001). Explaining why lawyers want to leave the practice of law. *Jerry Van Hoy (ed.) Legal Professions: Work, Structure and Organization*, 117-145.

Yerlikaya, E. E. (2002). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres, kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* 254-278.

Yıldırım, S. (1995). Yöneticilerin algıladıkları iş tatmini. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50, 1,* 442-448.

Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist, 45*, 240-251.

Zhao, X. ve Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hopitality Management, (31),* 458-467.