

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞ AİLE ÇATIŞMASI
VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

HÜLYA KURTOĞLU

İSTANBUL, 2017

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

**PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

HÜLYA KURTOĞLU

Tez Danışmanı: DOÇ. DR. HATİCE NECLA KELEŞ

İSTANBUL, 2017

ÖNSÖZ

Bu çalışma, psikolojik dayanıklılığın, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine olan etkilerini kanıtlamak amaçlı yapılmıştır. Çalışma her ne kadar sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılmış olsa da psikolojik dayanıklılığın tüm bireylere olumlu etkisi kabul edilmesi gereken bir gerçektir.

Psikolojik dayanıklılık, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini kullandığım çalışmamın anlamlı çıkmasına sebep olan, yoğun çalışma zamanlarına rağmen ankete cevap veren sağlık sektörü çalışanlarına;

Çalışmamın her aşamasında, düşüncelerini, bilgilerini, eleştirilerini, olumlu yönlendirmelerini, motive edici sözlerini esirgemeyen ve hep yanımda olduğunu hissettiren değerli danışman hocam Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ'e;

Veri analiziyle ilgili bilgilerimin temellerini atan hocam Dr. Tuğba Kırıl ÖZKAN' ve tezimi inceleyerek, görüş ve önerileri ile katkı sağlayan Öğr. Gör. Dr. Mehmet SAYGILI'ya;

Sıra dışı, ders işleyişi ve düşündürücü sınavlarına hayran olduğum Yard. Doç. Dr. Burcu Özge Özarslan ÇALIŞKAN'a;

İngilizce çevirilerde imdadıma koşan manevi kızım İpek BÖLÜKBAŞI'na;

Her zaman maddi ve manevi desteğini yanımda hissettiğim, sohbetleriyle moral ve motivasyon kaynağım kıymetli eşim Reşat KURTOĞLU'na ve tez dönemi boyunca bana ihtiyaç duydukları anlardan feragat eden, her zaman desteklerini hissettiğim, hayatımın anlamları kızlarım, Dr. Zeynep KURTOĞLU ve Dilara KURTOĞLU'na;

Tez yazım süresi boyunca balkonumda misafir olan ve ruhuma dokunan güzel güvercine;

Ve elde ettiğim tüm başarıların asıl sahibine şükür ve sonsuz teşekkürler.

İstanbul, 2017

Hülya Kurtoğlu

ÖZET

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hülya Kurtoğlu

İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ

Nisan, 2017, 63 sayfa

Bu çalışmanın temel amacı, psikolojik dayanıklılığın iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırmaktır. Çalışmada psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışmasına etkileri; psikolojik dayanıklılık, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılıkları incelenmiştir. Veriler İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Edirne şehirlerinde sağlık sektöründe çalışmakta olan 245 kişiden toplanmıştır. Verilerin toplanması aşamasında konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar incelenmiş ve ilgili uzmanların görüşleri dikkate alınarak oluşturulan anket formları kullanılmıştır.

Araştırmada toplanan anket cevapları SPSS for Windows 20.0 (IBM) programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Öncelikle araştırmada kullanılan üç adet ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçekler literatürde kullanılmakta olduğundan geçerlilikleri için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında korelasyon analizi yapılmış, araştırma modelinin testi için regresyon analizi uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen alt boyutların demografik özelliklere göre testi ise t testi ve tek yönlü varyans analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Sonuç olarak yapılan araştırma amacına ulaşmış; psikolojik dayanıklılığın iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine ters yönlü etkisi saptanmıştır. Buna göre bireylerin psikolojik dayanıklılıkları arttıkça, iş-aile çatışmasına ve işten ayrılma niyetine girmeleri azalmaktadır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik dayanıklılık, İş-aile çatışması, İşten ayrılma niyeti.

ABSTRACT

THE IMPACTS OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCY ON WORK-FAMILY CONFLICT AND ON THE INTENTIONS OF LEAVING WORK

Hülya Kurtoğlu

Human Resources Management

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Hatice Necla KELEŞ

April, 2017, 63 pages

The main aim of this work is to study the effects of psychological resilience on work-family conflict and on the intention of leaving work. In this study, the effects of psychological resiliency on the intention of leaving job, the effects of work-family conflict on the intention of leaving job and the differances of these variables according to demographical features are examined.

Data included in this study are collected from 245 employees working in the health industry in İstanbul, Kocaeli, Bursa and Edirne. While collecting the data, the studies regarding this topic are reviewed and surveys that are created considering the opinions of specialist of this topic are used. Survey responses collected during the research are analyzed and interpreted via the program SPSS for Windows 20.0 (IBM). First, reliability of 3 scales in analyzed. Since the scales are used in literature, confirmatory factor analysis was applied to test their validity. Between the points collected from sub-dimensions of the scales, a correlation analysis is made. For testing the research model, a regression analysis is made. The sub-dimensions of the scales were tested according to demographical features via t-test and one-way analysis of variance.

Consequently, the study fulfilled its aim: the negative relationship between psychological resiliency and work-family conflict and the intention of leaving job is observed. The more psychological resiliency persons possess, the less they experience work-family conflict and intent to leave their job.

Key words: Work-family conflict, Intention of leaving job, Psychological resiliency.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	4
1.2 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	4
1.3 ARAŞTIRMANIN SAYITLILARI	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1 İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	6
2.1.1 İş-Aile Çatışması Kavramı	7
2.1.2 İş-Aile Çatışması Türleri	9
2.1.2.1 Zaman esaslı çatışma	9
2.1.2.2 Gerginlik esaslı çatışma	10
2.1.2.3 Davranış esaslı çatışma	11
2.1.3 İş-Aile Çatışması Kuramları	12
2.1.4 Aile-İş Çatışması	14
2.1.5 İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	14
2.1.5.1 Kişisel faktörler	14
2.1.5.1.1 Cinsiyet	14
2.1.5.1.2 Yaş.....	16
2.1.5.1.3 Medeni durum	16
2.1.5.1.4 Kişilik	17
2.1.5.2 İşle ilgili faktörler	19
2.1.5.2.1 Uzun ve düzensiz çalışma koşulları	19
2.1.5.2.2 İş ve çalışma koşulları.....	19

2.1.5.2.3 İşe bağlılık	20
2.1.5.3 Aile ile ilgili faktörler	20
2.1.5.3.1. Medeni durum ve eş desteği	21
2.1.5.3.2 Çocukların bakımı	21
2.1.5.3.3 Ailede bakıma muhtaç bireylerin bulunması durumu	22
2.1.6 İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	22
2.2 İŞTEN AYRILMA NİYETİ	23
2.2.1 İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	23
2.2.2 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	25
2.2.2.1 Bireysel faktörler	26
2.2.2.2 Örgütsel faktörler	27
2.2.3 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	28
2.3 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	31
2.3.1 Psikolojik Dayanıklılık Kavramı	32
2.3.2 Psikolojik Dayanıklılık Boyutları	34
2.3.3 Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler	36
2.3.3.1 Risk faktörleri	38
2.3.3.2 Koruyucu faktörler	38
2.3.3.3 Olumlu sonuçlar	39
2.4 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ	41
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	44
3.1 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	44
3.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	45
3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ	46
3.3.1 Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	47
3.3.2 Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri	49
4. BULGULAR VE YORUMLAR	51
4.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	51
4.2 İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLİŞKİSİ	52
4.3 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLİŞKİSİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN	

AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ.....	53
4.4 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DEĞİŞKENLERE ETKİSİ	55
4.5 HİPOTEZLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	58
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	60
5.1 SONUÇLAR	60
5.2 ÖNERİLER	62
KAYNAKÇA	64
EKLER.....	77



TABLULAR

Tablo 2.1: İşten Ayrılma Niyetinin Pozitif Sonuçları	29
Tablo 2.2: İşten Ayrılma Niyetinin Negatif Sonuçları.....	30
Tablo 2.3: Psikolojik Dayanıklılığa Etki Eden Faktörler	37
Tablo 3.1: Araştırmalar İçin Önerilen Örneklem Hacimleri.....	45
Tablo 3.2: Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama.....	48
Tablo 3.3: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama	50
Tablo 3.4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri Tablosu	50
Tablo 4.1: Demografik Özellikler	51
Tablo 4.2: Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasında Uygulanan Korelasyon Analizi	52
Tablo 4.3: Psikolojik Dayanıklılık Değişkeninin İş Aile Çatışması Değişkenine, Etkisi İçin Basit Regresyon Analizi Modeli	53
Tablo 4.4: Psikolojik Dayanıklılık Değişkeninin İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine Etkisi İçin Basit Regresyon Analizi Modeli.....	53
Tablo 4.5: Psikolojik Dayanıklılık ve İş Aile Çatışması Değişkenlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi İçin Çoklu Regresyon Analizi Modeli.....	54
Tablo 4.6: Cinsiyete Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi	55
Tablo 4.7: Medeni Duruma Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi.....	56
Tablo 4.8: Eğitim Durumuna Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi	56
Tablo 4.9: Gelir Durumuna Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi.....	57
Tablo 4.10: Hipotez Sonuçlarının Kabul ve Red Olarak Değerlendirilmesi	58

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: İşten Ayrılma Karar Süreci	25
Şekil 2.2: Psikolojik Dayanıklılık Modeli	41



KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
İAÇ	: İş-Aile Çatışması
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
PD	: Psikolojik Dayanıklılık
N	: Örneklem Sayısı
AO	: Aritmetik Ortalama
F	: Anova Test Değeri
P	: Test Olasılık Düzeyleri
s	: Sayfa
ss	: Sayfa Sayısı

1. GİRİŞ

Değişmekte olan sanayi alt yapıli ekonomik sistemlerden bilgi tabanlı küresel ekonomi sistemlerine yönelme pek çok alanda olduğu gibi insan davranışları üzerinde de etkili olmuştur. Şehirleşme, sanayideki değişiklikler, ihtiyaçlardaki farklılaşmalar, büyük ailelerden çekirdek ailelere geçişler, rekabet ortamının oluşturduğu baskı insan üzerinde önemle durulması gereken değişikliklere sebep olmuştur. Değişen yaşam stilleri, yenilenen ve çeşitlenen yönetim biçimleri, kişi haklarının öne çıkması, piyasanın beklentisi, hedef kitlelerin çeşitlenmesi, örgütlerde geniş kapsamlı değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Tüm bu değişikliklere adapte olmak durumunda olan bireyler, iş ve aile yaşamlarında çeşitli zorluklarla başa çıkmak durumunda kalmaktadır. İş yaşamının bireyden beklentileri, aile ortamında üzerine düşen görevlerin yerine getirilmesini büyük ölçüde zorlaştırmaktadır. Çoğu zaman bireyde olumsuzluğa sebep olan bu baskı, kişinin işten ayrılma niyeti içine girmesine sebep olmaktadır. Bu sadece bireyi etkileyecek bir yöneliş değildir. Organizasyonlar için de; çalışanın çelişkide kalması, verimliliğinin düşmesinden kaynaklanan hem ekonomik hem de psikolojik sorunlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışması yaşayan bireylerin, işten ayrılma niyetine girmeleri, hem birey hem örgüt açısından halledilmesi gereken bir sorundur. Bununla beraber kişinin sahip olduğu ya da geliştirdiği psikolojik dayanıklılık; ortam ne derecede değişirse değişsin, problemler ne kadar artarsa artsın işte ve ailede üzerine düşen rolleri yerine getirmesinde etkili olmaktadır.

Sanayi devrimiyle birlikte iş hayatına atılmaya başlayan kadın, günümüzde erkeğin yapabileceği hemen hemen her işte aktif rol oynamaktadır. Fakat kadının doğası gereği ya da benliğine neredeyse kazınmış olan ev hayatındaki görevleri de devam etmektedir. Dolayısıyla iş ve aile yaşamındaki görevlerini aynı anda yürütmek zorunda kalmaktadır. Diğer yandan kadının iş dünyasındaki varlığı arttıkça, bir şekilde erkeğin de geleneksel yapısı değişmeye başlamıştır. Sadece dışarda çalışıp, evin tüm maddi ihtiyaçlarını yüklenen erkekler, giderek evde bazı sorumlulukları da üstelenmeye başlamıştır. Bundan dolayı kadınlar kadar olmasa da erkekler de iş-aile dengesini kurmaya çalışmaktadır. Söz konusu dengenin sağlanamaması ise iş-aile çatışması olarak ifade edilmekte olup bireyleri gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak olumsuz

etkilemektedir. Örgütlerin çalışanlardan beklentisi giderek artmaktadır. Zamanının önemli bir kısmını yoğun olarak işi ile geçiren bireyin ailesine ayracağı zaman da kısıtlı olmaktadır. Bu durum bireyin ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmasına, iş-aile dengesinin bozulmasına neden olabilecektir. Bu sorunu gidermek amacıyla bireyler işlerinden ayrılma niyetine girebilmektedirler.

İşten ayrılma niyetinin hem örgütsel, hem bireysel açıdan etkileyen faktörleri çalışmamızda anlatmış bulunmaktayız. Buna göre olumsuz ve olumlu etkileri mevcutsa da, problemlerin çözülebilmesi ve daha sorunsuz bir iş ve ev hayatı oluşması adına olumsuz etkilerini ele almak, farkına varıp düzeltmek için çaba sarf etmek gerekmektedir. Bazı kişilerin kendinde var olan ya da sonradan geliştirdikleri dayanıklılık hali işten ayrılmaları negatif yönde etkilemektedir.

Psikolojik dayanıklılığa sahip olan birey, stresini yönetebilecek, yaşamını planlayabilecek, gerek iş sorumluluklarının gerek ailesinin kendisinden beklentilerinin farkında olarak dengeyi sağlayabilecektir.

Psikolojik dayanıklılık düzeyi, hem iş-aile çatışması hem de işten ayrılma niyetini etkilemektedir. İş-aile çatışmasını, dayanıklılık düzeyi ile ortadan kaldıran birey, işten ayrılma niyetinden de vazgeçecektir. Başka bir deyişle psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyin iş-aile dengesini koruyarak çatışma oluşumuna engel olabileceği ve bu nedenle de işten ayrılma niyetine girmeyeceği düşünülmektedir.

Örgütler için hem zaman hem de maddi kayba yol açan işten ayrılmaların önlenmesi için çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenerek, düşük olanların istenen seviyeye çıkarılması, gerek birey gerekse örgüt açısından olumlu geri dönüşlere sebep olabilecektir.

İş-aile çatışması yaşayan bireyin işten ayrılması ailesine zaman ayırma konusunda kendisini rahatlatarak olsa da ekonomik olarak farklı sorunlara sebep olabilecektir. Kişinin psikolojik olarak dayanıklı bir yapıya sahip olması ya da bunun için uğraşması

onu güçlendirecek, aile içindeki görevlerini aksatmadan iş yaşamında var olabilecektir. Hem maddi hem de sosyal yönden onu güçlendirecektir.

Gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda psikolojik olarak dayanıklı yapıya sahip olan bireyin, amaçlarından vazgeçmeden, karşılaştığı zorlukları stresini yöneterek aşabileceği düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler, karşısına çıkan sorunları soğukkanlılıkla halletme eğilimdedirler. İç ve dış dünyasında uyumu yakalayan psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, gerek aile, gerekse iş yaşamlarında dengeyi sağlayarak çatışmaların oluşmasına izin vermeyeceklerdir. Bundan dolayı da - gelişmesine engel teşkil etmemek kaydıyla- işten ayrılma niyetine girmeyecektir.

Buradan hareketle bu çalışma Marmara Bölgesi'nde bulunan İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Edirne şehirlerinde farklı hastane çalışanları üzerinde yapılmıştır. Yoğun iş temposuna sahip sağlık sektörü çalışanlarının, iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıkları, yaşıyorlarsa işten ayrılma niyetine girip girmedikleri incelenmiş, psikolojik dayanıklılığın nelere etki ettiği saptanmaya çalışılmıştır.

Psikolojik dayanıklılığın, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği çalışmada ayrıca demografik değişkenlerin psikolojik dayanıklılık, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyetine göre farklılıkları incelenmiştir

Çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıkları aktarılmıştır. İkinci bölümde; araştırmanın değişkenleri genişçe açıklanmış; iş-aile çatışması kavramı, türleri, kuramları, nedenleri ve sonuçları; işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyetine etki eden faktörler ve sonuçları; psikolojik dayanıklılık kavramı, boyutları, psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörlerle ilgili, literatür çalışmasına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde; araştırma yöntemleri, araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, bunun yanı sıra veri toplama araçları, verilerin analiz tabloları ve yorumları sunulmuştur. Dördüncü bölümde; bulgular ve yorumlar yer alırken, beşinci bölümde ise elde edilen bulgular paylaşılarak, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı sağlık sektöründe çalışanlarının, psikolojik dayanıklılıklarının iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine etkilerini incelemektir. Çalışmanın bir başka amacı; psikolojik dayanıklılık, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmektir.

Sağlık sektörü, uzun mesai saatlerini ve yoğun iş temposunu içeren bir yapıya sahiptir. Bu sektörde çalışanların iş-aile çatışması yaşadıkları tahmin edilmektedir. Çalışmanın amaçlarından bir diğeri ise psikolojik dayanıklılık seviyesinin iş aile çatışmasına etkisini inceleyerek, eğer etkisi varsa psikolojik dayanıklılık seviyesinin artmasına yönelik yapılabileceklere odaklanılmasını sağlamaktır.

Çalışanların psikolojik olarak iyi halde olmaları, çalışma ortamı, çalışma saatleri, doğru iletişim yöntemleri ve adaletli yönetim şekilleriyle yakından ilgilidir. Zor ve önemli bir iş yapan sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik olarak dayanıklı olmaları önemlidir. Onların sağlıklı ruh haline sahip olmaları, hem ailelerini, hem mesai arkadaşlarını hem hastaları, bunlara bağlı olarak da toplumu yakından ilgilendirmektedir. Bu araştırmanın bulgularının psikolojik dayanıklılık, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti alan yazınına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma Marmara Bölgesi'nde bulunan, İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Edirne illerindeki sağlık kurumlarında çalışan 245 kişiyle sınırlı tutulmuştur. Bunun sebebi söz konusu yoğun çalışma ortamı ve mesai saatlerinin uzunluğunun söz konusu şehirlerde bulunan farklı hastanelerde çalışanların benzer sorunlarla karşı karşıya kaldıkları ön görüsüdür. Araştırma bulguları da bu görüşü desteklemektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları arasında ankete katılımın sektöre özel yoğunluk nedeniyle 245 kişiyle sınırlı kalmasıdır.

Araştırmanın diğer sınırlılıkları; veri toplamada kullanılan anket tekniğinin nitelikleri, anketi cevaplayanların araştırma konusu ile düşünceleri ve sosyal bilimlerde yapılan araştırmalardaki ortak sınırlılıklardır.

1.3 ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Bu araştırmada; ankete cevap verenlerin, soruları okuyup algılayabildikleri ve doğru cevap verdikleri, katılımcıların yapılan araştırmaya uygun kişiler oldukları, kullanılan ölçeklerin araştırmanın amacına ulaŐması konusunda uygun olduğu, katılımcıların anketlere verdikleri cevaplardan ulaŐılacak sonuçların geçerli olduğu varsayılmıŐtır.



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılıkla ilgili kavramsal çerçeve oluşturulacaktır. Buna göre iş-aile çatışması kavramı açıklanırken iş-aile çatışması türleri, kuramları, nedenleri ve sonuçları incelenecek konular arasındadır. Bununla birlikte araştırmamızın değişkenlerinden bir diğeri olan işten ayrılma niyeti kavramı, etki eden faktörler ve sonuçlarına da araştırmamızın içinde yer verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik dayanıklılık kavramı açıklanacak bu noktadan hareketle psikolojik dayanıklılığın boyutları ve psikolojik dayanıklılığa etki eden faktörlere de yer verilecektir. Bunlara ilave olarak iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ilişkisi ve psikolojik dayanıklılık ilişkileri araştırmada yer alacak konular arasındadır.

2.1 İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Aile toplumun yapı taşı olarak kabul edilen sosyal bir kurumdur. Bu nedenle her dönemde ailenin içindeki temel sosyal roller aynı kalır. Aile, insanın duygu ve düşüncelerinin şekillendiği bir yerdir. Bireylerin, yaşam içinde, sığınacakları bir limandır (Güney 2016, ss. 79-86). Aile içinde her bireyin üzerine düşen ya da üstlendiği görevleri vardır. Bireyler, dengeli, problemsiz, mutlu olacakları bir yaşam için, görevlerini en iyi şekilde yerine getirip, başarılı olmayı isterler. Geçmiş dönemlerde aile içi görev paylaşımları; kadının evde, erkeğin de dışarda çalışması şeklindeyken, günümüzde kadının da iş yaşamında etkin olmasıyla birlikte paylaşılan görevlere yenileri eklendiği için bir değişim söz konusu olmuştur. Ailesine ve işine karşı sorumluluk hisseden bireyler; bazen bunlardan birine daha fazla emek ve zaman göstermek zorunda kalabilmekte ve diğerini ihmal etmektedir. Bu durumda beklenen, istenen ve karşılanan rol beklentisinin yeterli gelmemesi halinde çatışmaya neden olabilmektedir. Bu iş-aile ya da aile-iş çatışması olarak ortaya çıkmaktadır. Aycan, Zeynep, Eskin, Mahmut ve Yavuz, Serap (2007, s.11)'a göre, aile yaşayan bir sistemdir. Bu yaşayan sistemde dengenin korunması ve sürdürülebilmesi gerekmektedir. Sistem içindeki kişilerden sevgi, emek, enerji ve zaman beklentilerinin karşılanması beklenmektedir. Freidman ve diğerlerine göre (2001, ss.11-38), iş ve aile yaşamı

arasında dengeyi kurabilmek asıl sorun olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı da kişinin iş ve aile arasında kalması ve çatışmasına neden olmaktadır.

Son yıllarda, eşlerden her ikisinin de çalıştığı ailelerde eşler, işle beraber ev, eş, çocuklar, anne-babalarına zaman ayırmakta güçlük çekmektedir. İş-aile-sosyal çevre arasında dengeyi kurmak zorlaşmaktadır. İş yaşamında giderek daha fazla çalışmaya zorlanan aile bireyleri, işlerinin aile yaşantılarını ihlal ettiğinin farkına varmakta ve bu durumdan hoşnut olmamaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalarda, çalışan kesimin kendilerine, işi ifa etme konusunda esneklik sağlayan işlerin, iş-aile dengesini korumak adına daha çok tercih edildiği saptanmıştır. (Robbins ve Judge 2015, ss.20-21)

2.1.1 İş-Aile Çatışması Kavramı

İnsanların hayatlarında üzerlerine düşen görevler vardır. Her bir görevin sorumlulukları da farklıdır. Ne kadar fazla görev varsa, sorumluluklar da aynı oranda artacaktır. İnsanın kapasitesinin üstünde sorumluluklar yüklenmesi, ya da kapasitesini tam kullanamaması, beraberinde sorunları da getirecek, çatışmaları ortaya çıkaracaktır. İş ve aile içindeki görevlerde, ailedeki fertlerin, birbirlerini olumsuz etkilemesiyle bu süreç daha da zorlaşmakta, kişilerin görevlerine iştirakleri daha da güçleşmektedir (Greenhouse ve Bautell 1985, s.77). Birbiriyle bağı olan insanların aralarında bazı şeylerin denk düşmediği, uygun olmadığı algılarına dayalı olan bir etkileşimdir. Bu etkileşimde iki tarafın da düşüncesi, diğer tarafın kendi algısına ters düşecek şekilde hareket etmesidir (Folger, Poole and Stutman 2013, s.4).

İş-aile çatışması kavramı, literatüre, Kahn ve diğerlerinin 1964' teki araştırması neticesinde girmiştir. İş-aile çatışmasını, çift yönlü fakat tek boyutlu olarak değerlendirmişlerdir. Kişilerin, İş ve ailedeki görevlerden birine uyum sağlaması, diğer görevi ifa etmesini zorlaştırır ve birden fazla görevin aynı anda ortaya çıkmasıyla iş-aile çatışması oluşur (Kahn vd. 1964, s.19).

Kopelman, Greenhouse, Connolly (1983, ss.200-201)'e göre, iş aile çatışması, kişinin kendi ile çalışma hayatı arasında ve kişinin kendisi ile ailesi arasında uyum sağlayamamasıdır. Bununla birlikte, uyuşmazlığın, beklentilerin karşılanmadığı

durumlarda oluştuğunu iddia etmişlerdir. (Greenhouse ve Beutell 1985, ss.76-88; Frone ve Rica, 1987, s.46; Kinnunen ve Mauno, 1998, s.158; Lambert ve diğ., 2002, s.36).

Greenhouse ve Beutell, Kahn ve diğerlerinin çalışmasından etkilenerek, iş-aile çatışmasını, rol çatışması olarak açıklamıştır. Bu açıklamaya göre, iş-aile çatışması, iş ve aile ortamlarında oluşan rol baskılarının çeşitli açılardan birbiriyle uyum sağlamaması neticesinde ortaya çıkan, rol çatışmasının bir biçimidir (Greenhouse ve Beutell 1985, s.77). İş-aile çatışmasında iş talepleri, kişinin aileyle ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olurken, aile-iş çatışmasında, ailevi talep ve beklentiler kişinin işle ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine de mani olabilmektedir (Ekici, Frone, Russel ve Cooper, 1992, ss.723-729). Bununla birlikte iş-aile çatışmasından, yaklaşık üç kat daha fazla gerçekleştiği (Frone vd. 1992) ve iş stresörlerinin iş-aile çatışmasında pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir.(Greenhouse ve Beutell 1985,ss. 76-88; Voydanoff 1988, ss. 707-726; Ekici).

Günümüzde iş hayatı, kişilere hem maddi anlamda, hem de psikolojik anlamda yarar sağlamaktadır. Çalışma karşılığında alınan maddi kazanç, hayatın idame ettirilmesi, maddi ihtiyaçların karşılanması açısından önemlidir. Sosyal bir varlık olan insan için sağladığı psikolojik kimlik de kişiler için tıpkı maddi kazanç kadar önemlidir. İş, insana psikolojik bir kimlik kazandırır. Bu iki öge ile de insan yaşam boyunca karşılaşmakta, bunlardan faydalandığı gibi olumsuz etkilerini de görebilmektedir. Buna, çalışan bir kadının ya da erkeğin, yoğun iş temposunda, aile fertlerinden ayrılmak zorunda kalmasını, ev ortamında üzerine düşen, hem psikolojik, hem de fiziksel görevleri yerine getirememesini örnek gösterebiliriz. Bundan dolayı; çalışan fertlerin işe yoğunluk vermeleri, aileye ayırması gereken zamandan feragat etmeleri, iş ve aile arasında çatışmanın yaşanmasına sebep olacaktır. Diğer tarafta iş yaşamındaki görevlerin ihmal edilmesi de çatışmaya neden olabilecektir. Gerek iş yaşamı, gerekse aile, kendi çevrelerinde yaşayan sistemlerdir. Her sistem içinde bir dengeyi barındırmak zorundadır. Terazinin kefelerinin birisi ağır bastığında denge bozulacaktır. İş yaşamına verilen ağırlık evdeki, aile hayatına verilen ağırlık ise iş yaşamındaki dengeyi bozacaktır (Aycan, Zeynep, Eskin, Mahmut, Yavuz ve Serap 2007, s.11).

İş-aile çatışması bazen de kişilerin üstlendikleri rollerle uyumsuz olduğu zamanlarda çıkabilir. Bireyin aynı anda birçok rolü ifa etmesi ve buna uyum sağlayamaması da iş-aile çatışmasına sebep olabilir. Bireyin gerçekleştirdiği rol tanımı ile başkalarının beklentileri farklı olabilir. Bu da çatışmanın sebeplerinden biri olmaktadır (McShane & Glinow 2016, aktaran Güney 2016, ss.79-86).

Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007 yılında yayınlanan makalelerinde, iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla ilgili “Ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe yönelik çatışmadır (Voydanof 2005, s.708). Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymuştur (Kinnunen vd. 2004, s.2; Frone & Cooper 1992, s.728).” şeklinde bahsetmiştir.

2.1.2 İş-Aile Çatışması Türleri

Araştırmacılar, iş-aile çatışmasının, temel olarak aşağıda belirteceğimiz üç sebepten dolayı ortaya çıktığını söylemişlerdir.

- i) Kişinin iş ya da aile içindeki görevlerden birine ötekinden daha fazla zaman ayırmasıyla ortaya çıkan, zaman esaslı çatışma,
- ii) Kişinin iş ya da aile içindeki görevlerden birinde yaşanan stresin diğer tarafa olumsuz yansımalarından ortaya çıkan, gerginlik esaslı çatışma,
- iii) Kişinin iş ya da aile içindeki görevi gereği önemli olan bir konunun diğerine etkisiz ya da sıradan gelmesinden kaynaklanan, davranış esaslı çatışmalardır.

2.1.2.1 Zaman esaslı çatışma

Zaman esaslı çatışmadaki en önemli unsur vakittir. İş ya da aile içi görevlerin yerine getirilmesinde kısıtlı olan zamanın; görevlerden birini ifa ederken fazla kullanıldığında, diğerine daha az kalmasıyla ortaya çıkar. Diğer sorumlulukların gerçekleştirilmesine engel olur (Savcı 1999). En kısıtlı kaynak zamandır (McKeown 2014). Kısıtlı olan zaman, rollerden birinde daha fazla kullanıldığında, öteki role düşenden eksilmiş olacağı için, çatışmanın yaşanmasına sebep olmaktadır.

Zamana bağılı çatışmanın iki şekilde ortaya çıktığı saptanmıştır. Bunlardan birincisi; rollerden birine fazla zaman ayrılmasıyla, diğer rolün gerçekleştirilmesine zamanın kalmaması durumudur. İkincisi ise; kişinin zamanını daha fazla kullandığı rolü gerçekleştirdiği esnada, diğer rolü yerine getirememesinin huzursuzluğu içinde olması zihninin meşgul olma halidir (Özen ve Uzun 2005, s.131).

İşte ve aile ortamındaki bazı sebepler, zaman esaslı çatışmaya neden olmaktadır. İşyerinde; çalışma saatlerinin fazla olması, mesai sıklığı, çalışma zamanının düzensiz olması, çalışma programlarının esnek olmaması vb. gibi etmenler, zaman esaslı çatışmaya sebep olabilmektedir. Aile ortamında ise; eşlerin işe bağlılıkları, işte geçirilen zaman, küçük çocuk sahibi olmak, geniş aileler, bakıma muhtaç ebeveynler ve eşlerin ikisinin de çalışıyor olması vb. unsurları zaman esaslı çatışmaya sebep olarak gösterebiliriz (Elloy 2004, s.20).

Çalışan kadınlar, iş ve aile dengesini kurabilmek için zamanın baskısı altındadırlar. Hem evde, hem iş hayatında onlardan beklentiler fazla olmaktadır. Üzerlerine düşenleri yapabilmek için yoğun bir tempo içinde olmak zorunda kalırlar. Çalışan kadınlardan aile fertleri; düzenli bir ev ortamı, yumuşak kalpli, sevecen, iyi bir anne, evlat ve eş olması beklenirken, bunları yerine getirdiğinde, çoğu zaman iş hayatında yükselme imkânlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalırlar. Bunun yanı sıra, iş hayatının onlardan beklentileri; hırslı olmaları, sıkı çalışmaları, görev odaklı olmaları vb. şeklinde olabilmektedir. Bu duruma maruz kalan çalışan kadınlar; iki taraf, yani iş ve aile arasında bocalama, gerginlik yaşayabilmektedir. Çoğu zaman bunalıma giren çalışan kadın, iş ve aile arasında çıkmaza girerek psikolojik anlamda yıpranmaya maruz kalır. Erkelerin aile içinde üzerine düşen görevler daha azdır ya da daha azını üstlenmektedirler. Bundan dolayı kadınlar erkeklere oranla daha fazla zaman esaslı çatışma içine girmektedir. (Koray, Demirbilek ve Demirbilek 1999, s.34).

2.1.2.2 Gerginlik esaslı çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, iş yaşamında ya da ailede yaşanan gerginliğin, diğer tarafa aks etmesi durumudur. Bu çatışma türü, çalışma ortamındaki stresi eve yansıtırma, ya da aile sorunlarından dolayı, işyerinde verimli çalışamama şeklinde açıklanabilir. Rollerden

birinde çıkan sorun, diğer rolü etkilerken performansın düşmesine sebep olmaktadır (Çarıkçı 2001, s.33).

Ekonominin kötüye gittiği ve iş bulmanın zor olduğu zamanlarda çalışanlar, işlerini kaybetmemek adına daha üretken olmak zorunda hissederler. İşlerini kaybetmemek için erken gelip geç saatlere kadar fazla mesai yapmaya çalışırlar (Baltaş 2013, s.190). İşyerindeki gergin çalışma ortamı, hırslı yöneticiler, tartışmalar, işlerin yolunda gitmemesi, aşırı görev yüklemesi, iletişim sorunları vb. konuları, gerginlik esaslı çatışmanın, iş ortamındaki sebeplerinden bazıları olarak gösterebiliriz. Aile içinde ise; yaşanan tartışmalar, hastalıklar, geçim sıkıntısı, uyum sorunu gibi sebepler de gerginlik esaslı çatışmalara sebep olabilmektedir (Özen ve Uzun 2005, s.132).

Atabay 2012' deki araştırmasında; gerginlik esaslı çatışmanın, işyerinde yaşanan sorunların, aile ortamına taşınmasının, ailedeki sorunların iş ortamına taşınmasından daha fazla olduğundan bahsetmektedir. Atabay, çalışma ortamlarında yöneticilerin, aile sorunlarından kaynaklanan gerginliğin –işler aksayacağı için- işyerine yansımaya anlayış göstermeyeceklerini söylemektedir. Fakat sorunların eve taşınmasında bir sakınca görmezler. Çünkü orası nazının geçtiği aile ortamıdır, şeklinde açıklamıştır.

2.1.2.3 Davranış esaslı çatışma

Kişilerin iş ve aile ortamlarındaki görevlerinin birbiriyle uyuşmaması durumudur (Greenhause ve Beutell 1985). Hayatta her insanın farklı rolleri vardır. Bunların her birinin gerektirdiği davranışlar, tutumlar o role özgüdür. Kişi bir rolün gerektiği şekilde davranıp, diğer rolün gerektirdiği davranışı sağlayamıyor, uyum sorunu yaşıyorsa, davranış esaslı çatışmaya sebep olacaktır.

Çalışma ve ev ortamındaki davranışlar, birbirinden farklıdır. İşyerinde sinirli, sürekli etrafındakilere emirler yağdıran bir yöneticinin, eve geldiğinde de aynı tutumu sergilemesi, aile içinde çatışmaya sebep olacaktır. Ya da bir öğretmenin, okulda öğrencilerine ders öğretmesi davranışını, aile içine taşınması, eşine ve çocuklarına, anne ve eş olmak yerine öğretmen edasıyla davranması da yine davranış esaslı çatışmaya sebep olacaktır (Atabay 2012).

Ataerkil toplumlarda çalışan kadınlar davranış esaslı çatışmayı daha fazla yaşamaktadır. Bu toplumun kadından beklediği, ağırbaşlı, aileye yönelimli, mülayim, geleneksel olması yönündedir. İş ortamının bu kadınlardan beklentisi ise, aktif, girişken, hırslı ve işe yönelimli olması şeklindedir. Bu yüzden kadınlar, davranış esaslı çatışmayı, erkeklerden daha fazla yaşamaktadır (Özen ve Uzun 2005, s.133; Temel vd, 2006, s.29). “Nasıl zemin algılamaya bir anlam veriyorsa, algı da davranışlara bir anlam verir (Cüceloğlu 2002, s.37).”

2.1.3 İş-Aile Çatışması Kuramları

1960 yılında Wilensky’ nin bölünme kuramına göre insanların yaşamlarındaki farklı alanların birbirini etkilemesi söz konusu değildir. Her alan kendi içinde etkilidir. Ona göre hangi alan olursa olsun -ki buna iş ve aile hayatı da dahil- birbirine etki etmez. Wilenski’ nin bu kuramı, bölünme kuramı ismiyle anılmaktadır. Kadın ve erkeğin görev dağılımını geleneksel şekilde yapar. Erkek çalışıp, para kazanıp, ailesinin geçimini temin edecektir. Kadın ise eşi, çocukları ve evdeki –kadına has- diğer işler ile ilgilenmelidir. Böylece ne iş hayatı aile hayatını, ne de aile hayatı iş hayatını etkileyecektir. Bu kurama göre, bölümler arasında keskin bir sınır vardır (Efeoğlu 2006). Diğer bir adı da, ayrı dünyalar kuramı olarak bilinen bu kurama göre, erkek iş dünyasındaki, kadın evdeki görevleri üstlenmelidir. Kadının iş yaşamına katılması, evdeki görevlerini aksatması anlamına gelmektedir. Bu yüzden de bölünme kuramına göre, iş-aile çatışması bir kadın sorunudur (Kapız 2002, s.143 akt. Uzun 2013).

Sanayi devrimiyle birlikte kadınlar da iş yaşamına katılmaya başlamıştır. Erkek ve kadın görevleri evde ve işte değişmeye başlamıştır. İki cins de her iki alanda rol sahibi olmaya başlamıştır. Bu yüzden de yeni görüşler ortaya çıkmış, aile ve iş yaşamının birbirine etkisi gündeme gelmiştir. Bu iki alanın da birbirini etkilemesi bakımından ortaya atılan kuramlar gelişmiştir. Bu kuramlar, çatışma kuramı, katkı kuramı, akılcı bakış açısı kuramı, taşma kuramı ve telafi kuramıdır (Efeoğlu 2006).

Çatışma kuramı, kişilerin üstlendiği her bir rolün, diğer rollerle uyuşmaması durumunda oluşan rol çatışmasını kapsamaktadır. Bir rolü yerine getirmeye çalışan bireyin, diğer rolü yerine getirirken performansının yetmemesi neticesinde oluşan gerginlik olarak da

açıklanabilir (Adams 1996, ss.411-420 akt. Öcal 2008). Greenhouse ve Beutell' e göre çatışma üç maddeden sebeple ortaya çıkmaktadır. Bunlar; daha önce de belirttiğimiz gibi, zaman esaslı, gerilim esaslı, davranış esaslı çatışmalardır.

Katkı kuramı, kişinin üstlendiği rollerden birindeki tatmin duygusunun olumlu olarak diğer rolüne de etki edeceğini savunulur. Bu yaşam doyumuyla ilgilidir. İş yaşamındaki başarı ve tatmin olma halinin ev yaşamına da yansımalarıdır. (Efeoğlu 2006).

Akılcı bakış açısı kuramına göre, iş ve aile rollerinden her birine ayrılması gereken sürenin, yoğunluklar sebebiyle artması ve rollerin gereğinin yapılmasına yeterli zaman olmaması durumudur. Bu durum çatışmaya sebep vermektedir. (Önderoğlu 2010; Duxbury vd. 1994; ss.449-466; Greenhouse vd. 1987, ss.200-215).

Taşma kuramı, kişinin iş yaşamı ve aile yaşamının her birinde yaşadığı durumun diğer tarafı olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemesidir. Eğer işyerinde olumlu süreç veya gelişmeler yaşanıyorsa ve kişinin bu durumdan neticesinde oluşan memnuniyeti aile hayatına da yansıyacaktır. Oluşan bu durum pozitif taşma olarak nitelendirilmektedir. Bunun tam tersi olduğunda ise; işyerinde işlerin yolunda gitmemesi, kişinin sıkıntı yaşaması hallerinden dolayı negatif taşma olacağından dolayı, kişi ya aileden destek bekleyecek ya da içine kapanıp depresyona girecektir. Taşma kuramı, kişinin işine verdiği değerle alakalıdır. Bu kuram 1980 yılında Staines tarafından ortaya atılmıştır (Atabay 2012).

Telafi kuramında ise, iş ya da aile yaşamındaki mutluluk ya da mutsuzluk, başarı ya da başarısızlık, diğer tarafta tamamlanmaya çalışılır. Örneğin iş hayatında mutsuz olan birey, mutluluk ihtiyacını, aile hayatına yönelmekle karşılamaya çalışır. Ya da aile içinde mutsuz olan bireyin, iş hayatına daha fazla yoğunlaşıp, eksiklerini bu alanda telafi etmesi durumudur (Çarıkçı, 2001). “Birçok çalışma, iş yerinde iyi bir gün geçiren insanların akşam evde daha mutlu olduğunu göstermektedir“ (Robbins & Judge: Ekman & Davidson 2015, ss.118-119).

2.1.4 Aile-İş Çatışması

Aile-iş çatışması, aileden gelen etkilerin işe yansıtılarak, işin ihmal edilmesi sebebiyle yaşanan çatışmadır. Kişinin aile içinde üstlendiği rollerin, işini ifa etmeye engel olmasıdır (Bragger vd. 2005, ss.303-324). Aile içinde yaşanan sorunlar ve sorumluluklar neticesinde, kişiler işlerini ihmal etmek zorunda kalarak, iş yükümlülüklerini yerine getiremez halde olurlar. Ailede yaşanan; doğumlar, ölümler, hastalıklar, taşınma, psikolojik sorunlar, eşler arasındaki gerginlik, ebeveyn-çocuk sorunları gibi birçok sebeplerden dolayı kişi ailesine gereken zamanı ayırmak durumunda kaldığında iş yerindeki görevinin gereğini yapamaz ve aileden işe etki eden sorunlar baş gösterir. Bu da aile-iş çatışmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk 2009, ss.69-99).

Aile- iş çatışması neticesinde kişinin işe dönük; devamsızlık, birey üzerinde baskı, işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü, iş tatminsizliği vb. olumsuz davranışlar olumsuz durumlar meydana gelebilmektedir. Yöneticilerin olumlu, bireyi yeniden işe kazandırmak amaçlı tutum ve davranışları, sorunları halletme becerileri, bu problemlerin ortadan kalkmasına yetecektir (Prat 2006).

2.1.5 İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-aile çatışmasına sebep olan üç unsur vardır. Bunlar; kişisel faktörler, işle ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörlerdir.

2.1.5.1 Kişisel faktörler

Her insan diğerlerinden farklıdır. Doğduğu, büyüdüğü ortam, aile ve diğer çevresel etmenlerin yanı sıra kişilik özellikleri de davranış ve tutumlarını etkilemektedir. İş-aile çatışmasının nedenlerinden biri olan kişisel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum ve kişilik unsurlarından oluşmaktadır.

2.1.5.1.1 Cinsiyet

İş-aile çatışmasının kişisel nedenlerinden olan cinsiyet, tüm kültürlerde –geçmişten günümüze kadar- bir rol bölünmesine sebep olmuştur. Geleneksel yapıya göre kadının görevi, ev içinde düzeni sağlayıp, eş ve annelik yapmaktır. Erkeğin görevi ise çalışarak eve para getirmek, aileyi koruyup, yöneten bir güç olmaktır (Kocacık ve Gökkaya. 2005

ss.195-219). Bundan dolayı, üretken olan ve ekonomik gücü elinde tutan erkeğe, toplumsal bir önem verilmiştir. Kadına ise duygusal bir rol algısı oluşturulmuştur (Koray vd.1999, ss.93-122).

Sanayi devrimiyle ücret karşılığıyla iş hayatına adımını atan kadın, evdeki rolünün yanında iş hayatında da kendini göstermeye başlamıştır (Çarıkcı ve Avşar 2005). Çalışmasının karşılığında ailesine ekonomik destek verebileceğini göstermiştir. Erkeğin üstlendiği rollerde de değişim söz konusu olmaya başlamıştır. Kadınların ev içindeki sorumluluklarına, işteki; erkeğin işteki sorumluluklarına evdeki sorumluluklar eklenmiştir. Ataerkil toplumlarda çalışan kadın, daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadır. Bundan dolayı ev içindeki iş bölümünün yeniden tanımlanması gerekmektedir (Sağır 1997).

Araştırmacılar, cinsiyetin iş aile çatışmasına etkisi konusunda, iki farklı görüşü benimsemektedir. Birincisi rasyonel görüştür. Bu görüşe göre, iş aile çatışmasının sebebi zamandır. Kişilerin cinsiyetlerinin bir rolü yoktur. İşe daha çok zaman ayıran iş-aile çatışması, aileye çok zaman ayıran kısım da aile-iş çatışması yaşamaktadır.

Diğer görüş ise cinsiyetle alakalı olan cinsiyet rolü görüşüdür. Bu görüşte her iki cins de aileye daha fazla önem verdiğini vurgulasalar da kadınlar daha fazla çatışmaya maruz kalmaktadırlar (Guttek, Searla ve Klepa 1991, ss.560-568).

Gönüllü ve İçli, (2001, ss.81-100) kadınların yedi temel rolü olduğunu vurgulamışlardır. Bunlar; anne olması, eş olması, ev kadınlığı, akrabalık rolü, topluluk içindeki konumu, mesleki rolü ve bireyliklerdir. Temel rollerin yanı sıra, yan rollerin de olabileceği düşünüldüğünde, gereği yapılması beklenen birçok rol ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kadına bunca rol yüklenmişken cinsler arasındaki rol dağılımının adaletli olduğunu söylemek çok da mümkün olmamaktadır. Bunca sorumluluğu tek başına yüklenmeye çabalayan kadının çatışmadan uzak kalması beklenemez (Blair 1998, ss. 313-335).

2.1.5.1.2 Yaş

İş-aile çatışmasına neden olan kişisel faktörlerden birisi de yaştır. İnsanoğlu doğumundan ölümüne dek yaş faktörüyle karşı karşıyadır. Her yaşta olayları algılaması

ve tepki vermesi farklıdır. Çocukluk, gençlik, orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinden oluşan hayat evrelerinde, hem biyolojik hem psikolojik değişimler yaşanmaktadır.

Çalışma hayatında çatışmaların yaşanmasında yaş etken bir unsurdur. Gençlik dönemlerinde daha aktif bir yapıya sahip olan kişilerin, yaşı ilerledikçe fiziksel faaliyetlerinde gerilemeler yaşanacaktır. Yaşı genç bir personelin performansı daha yüksek olacaktır. İleri yaştaki bir çalışanın ise, eski gücünün yerinde olmamasından dolayı verimi düşecektir.

Yaş faktörünün iş hayatındaki çatışmalara sebep olmasının fiziksel değişimin yanında algı değişimi de söz konusudur. Genç bir çalışanın işi algılaması, orta yaşın üstünde olan bir çalışanın algısından daha yüksek olacaktır. İlerleyen yaşla birlikte öğrenme, adaptasyon ve problemlere çözüm bulmakta güçlük çekme gibi sorunlar beraberinde gelecektir. Kadınlarda ve erkeklerde, ilerleyen yaşla birlikte menopoz ve andropoz dönemleri yaşanacaktır. Bu dönemlerde psikolojik olarak daha stresli olan çalışanların çatışma yaşamaları kaçınılmazdır. Kontrolleri dışında gelişen bu dönemler önemli bir stres, dolayısıyla çatışma kaynağıdır (Ekinci ve Ekici 2003, ss.93-111)

Çatışma, sadece orta ya da ileri yaş dönemlerindeki çalışanlar arasında yaşanmaz. Gençlik dönemi de çatışmaların sıkça yaşandığı bir dönemdir. Olgun düşünmeyi henüz öğrenmemiş çalışanların da olaylara verdikleri tepkiler fevri olabilmektedir. Tepkilerini daha çok dışarıya yansıtma eğiliminde olmaları da yaşın getirisi olan bir unsurdur.

2.1.5.1.3 Medeni durum

Çalışan bir kadının evlenmesiyle birlikte üzerine aldığı sorumluluklar artmaktadır. Karatepe ve Kılıç'ın 2005'te yaptığı bir araştırma neticesinde, evli çalışanların, bekârlara nazaran daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir (Karatepe ve Kılıç 2005). Her ne kadar günümüzde erkeklerin ev hayatında eşlerine destek olma davranışında artış söz konusu olsa da, kadınların üzerindeki yük, hafiflememiştir. Kadının evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonraki performansı düşmektedir. Bu durum da kariyerinde ilerlemesine engel olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya 2005, ss. 195-219)

İş aile çatışmasına sebep olan rollerin fazlalığı çatışma sebebidir. Bunun yanı sıra eşler arasındaki, boşanma süreçleri, mutsuz evlilikler, iş yaşamında çatışmaların yaşanmasına ve performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Özmutaf 2007, ss.41-60).

Eşlerin birbirleri üzerindeki baskı ve hâkimiyet kurma çabası da medeni durumun iş-aile çatışmasına etki eden bireysel unsurlarındandır (Ekinci ve Ekici 2003, ss.93-111).

2.1.5.1.4 Kişilik

Kişilik konusunda birçok tanım yapılmıştır. Kimi araştırmacılar kişiliğin, doğuştan getirilen ve sonradan kazanılan özelliklerden oluştuğunu söylerken, kimileri de sergilenen davranışların toplamı olduğu şeklinde tanımlamıştır. Bazı tanımlara göre; planlı bir çevrenin ortaya çıkardığı olgu; bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamı; hem davranışların toplamından hem de davranışları yöneten; bireysel dengenin oluşturduğu bir bütün olduğu şeklindedir. Tanımların hepsi bireyde bir yapı haline gelmiş ve onu kendine has bir hale getirmiştir. İnsan kişiliği sayesinde toplumda bir yer edinmiştir. Hayatının her evresinde, dolayısıyla da iş yaşamında da kişiliğin etkisi vardır (Güney 2016, ss.79-86).

İş-aile çatışması yaşanmasında da kişiliğin etkisinden söz edilmektedir. Bireyin olayları algılama ve tepki vermesi sınırlar çerçevesinde kişiliğiyle de ilgilidir (Erdoğan 1999, s.292). İnsan, bir bütün içerisinde devamlılık gösteren davranışları ve uyumuyla ya da uyumsuzluğuyla kişiliğini ortaya koyar. İş yaşamında kişiliğin üretimle doğrudan ilişkisi vardır. Çalışanın kişiliği yaptığı işe uyumluysa üretimi de artacaktır. Uyumsuz olduğunda ise kişi çatışma içine girecek ve üretimini de olumsuz yönde etkileyecektir (Aydın 2002, s.64).

1974 Yılında Meyer Freidman ve Ray Roseman, yaptıkları çalışmalar neticesinde insanların kişilik tiplerini sınırlamışlardır. Kişilikleri A ve B tipi diye ikiye ayırmışlar ve kişilik tiplerinin stresle aralarında yakın ilişki olduğunu söylemişlerdir (Aydın 2002, ss.31-32)

A tipi kişilik özelliği araştırmacılar tarafından ilgi çekmiş ve incelenmiştir. Bu konuyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmacılardan davranış bilimci Stricland ve Nutuen, A tipi kişileri; “Çok çalışkan, sabırsız, sebatlı, başarılı olmaya aç, rekabeti seven ve saldırgan (Stricland ve Nutuen 1997)” şeklinde tanımlamışlardır. Atkinson ise A tipi kişilik özelliğine sahip kişileri; egoist, rekabetçi, kendine önem veren, öfkeli ve zaman baskısını yaşayan, olarak açıklamıştır (Güney 2016, ss.79-86; Atkinson 1994, s.48 akt. Şahin vd. 2011). A tipi kişilerin stresli bir yapıya sahip olmalarından dolayı iş-aile çatışması yaşamaları kişilik tiplerinin sebep olduğu bir sonuçtur.

Freidman ve Roseman’a göre B tipi kişilik özelliğinde olan kişiler, A tipine göre daha sakin bir yapıya sahiptirler. Zaman konusunda rahat, acelesi olmayan, sakin ve planlı çalışmayı tercih eden, sabırlı, fazla hırsı olmayan kişilerdir. Çalışma hayatında, sağlıklarını koruyacak şekilde görevlerini sürdürürler. Yaptıkları işi severek yapmayı tercih ederler. Çabuk sinirlenmezler ve hayatlarını kolaylaştıracak şekilde düzenlerler. Davranışları ve konuşmaları sakindir. Rekabet onlara göre değildir. Bu tip kişiler iş hayatında etrafındaki insanlarla iyi ilişkiler içinde olmayı tercih ederler (Güney 2016, ss.79-86).

İnsanları iki tip şeklinde sınırlamak olası bir şey değildir. Kişilerin A ya da B tipindeki davranışların her ikisini de kişiliklerinde barındırıyor olması ihtimalinden söz edilebilir. Örneğin A tipi diye tanımladığımız birinde B tipi özelliklerin, B tipi olarak adlandırdığımız kişide de A tipi özelliklere rastlayabiliriz. Bunlar o kişilerde yerleşmiş bir davranış şekli değildir (Kaya ve Keskin 2008, ss.373-374). Burada üzerinde durulması gereken şey, iki tipin de olumlu özelliklerini alıp, kişilere kazandırılmasıdır. Bunun iş hayatına uygulaması çok da kolay değildir. Örneğin; A tipi bir yönetici, B tipindeki sakinlik vasfını, zayıflık olarak görmesinden dolayı, strese sebep olan zaman algısını değiştirmek istemeyecektir (Özkalp 1989, s.155).

2.1.5.2 İşle ilgili faktörler

Çalışma hayatı, bireylere çeşitli imkânlar sunmakla birlikte, halledilmesi gereken birçok sorunu da bünyesinde barındırır. Sosyal statü, gelir, sendikal haklar vb. gibi imkânlar, kişiye hayatını idame ettirebilme gücünü ve güvencesini verir. Bunun yanı sıra iş-aile

çatışmasına sebep olabilecek örgütsel sebepler de olabilmektedir. Uzun ve düzensiz çalışma ortamları, iş ve çalışma koşulları, işe bağlılık gibi konular iş-aile çatışmasına neden olabilecek işle ilgili faktörlerdendir.

2.1.5.2.1 Uzun ve düzensiz çalışma koşulları

Çalışma saatlerinin, insan yapısına uygun olanın dışına taşması durumunda, yaşantısının diğer alanlarını daraltacağı söylenebilir (Güney 2008, s.322). İşyerindeki mesai saatinin fazlalığıyla, iş-aile çatışmasının aynı yönde ilerlediği düşünülmektedir. Çalışma saati normalin üstünde çıktıkça, iş-aile çatışmasına zemin hazırlayacaktır. Kıt bir kaynak olan zamanın, aileye ayrılması gereken kısmı, fazla çalışma için harcadığında, iş-aile dengesi bozulacaktır (Baykal 2014, ss.10-23).

Çalışma hayatında, güvensiz çalışma şartları, istikrarsız istihdam, plansız ve parçalanmış çalışma programları, yöneticilerin yüksek performans baskısı, iş-aile dengesine zarar vermektedir. Çalışma hayatının beklentilerinin karşılanması, kişide baskı oluşturacak ve strese girmesine sebep olacaktır. İşe ayrılan fazla zaman aileye ayrılandan eksilecektir. Ailenin beklentisinin karşılanması zorlaşacaktır (Özmete ve Eker 2012, ss.1-23).

2.1.5.2.2 İş ve çalışma koşulları

Bireyler, günlerinin büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmektedirler. İş ortamında geçirdikleri zamanı ne kadar iyi koşullarda geçirirlerse, o kadar az strese girecektir. Yapılan bazı çalışmalarda iş ortamındaki stres ile iş-aile çatışmasının aynı oranda arttığı belirlenmiştir (Uzun 2013; Kim ve Ling 2001).

Çalışanın fiziki ve mentâl açıdan korunması, ve bunu sağlayan koşullarda çalışması, kişiyi iş ortamında rahatlatacaktır. İş ortamına uygun çalışma koşulları; ısı, nem, havalandırma, temizlik, gürültü, titreşim v.b sorunların olmayışı, kişinin işini iyi yapabilmesi için, ona motivasyon sağlayacaktır (Hayta 2007, ss.22-23).

Bunun aynı zamanda çalışma koşullarından kaynaklanan problemleri ve işten ayrılma niyetlerini de büyük ölçüde önleyeceği düşünülmektedir. Çalışanın kendi yapısına

uygun işlerde çalışması, onu psikolojik anlamda yormayacak, çatışma ortamından uzaklaşmasına neden olacaktır.

2.1.5.2.3 İşe bağlılık

Pek çok araştırmacı bağlanmayı çok boyutlu bir yapı olarak nitelemişlerdir. Schaufeli ve arkadaşlarına göre (2002, ss.293-315) işe bağlılık, dinamiklik, adanmışlık ve bütün alanın işe verilmesi unsurlarından oluşmaktadır. Bu aynı zamanda yüksek derecede performans sergilemek, zorluklara karşı dayanıklı ve problemleri ısrarlı bir şekilde çözmeye yönelik olmak anlamına gelmektedir(Keser ve Yılmaz 2009, s.143).

İşe bağlılık, kişinin işini hayatının önemli bir noktasına oturtması hatta merkezileştirmesidir. Örgüt açısından olumlu sonuçlara sebep olacak bu durum, aileye harcanacak zamandan ve enerjiden feda edildiğinde, zaman esaslı iş-aile çatışmasına zemin hazırlayacaktır. İşe bağlılık, iş ortamında oluşabilecek tüm problemlere katlanmasına sebep olabilecektir. İşe bağlı kişiler işlerindeki tutum ve davranışları, iş dışında da sergileme eğiliminde olduklarından davranış esaslı iş-aile çatışmasına sebep teşkil edecektir (Diker, 2010).

2.1.5.3 Aile ile ilgili faktörler

Günümüzde kadının iş yaşamında bulunması, hiç de azımsanmayacak şekilde artış göstermiştir. Aile içindeki görevlerine iş yaşamındaki eklenmiştir. Birçok ailede eşlerin ikisi birden çalışmaktadır. Bu nedenle ekonomik açıdan katkı sağlamak sadece erkeğin değil, kadının da üzerine aldığı sorumluluklar arasına girmiştir. Geleneksel yapının etkisiyle, kadın iş yaşamında bulunsa bile, aile içindeki görevlerini devam ettirmeye çaba göstermektedir. Bununla birlikte geleneksel, ataerkil yapının etkisiyle erkeğin aile içindeki üstlendiği rollerde değişiklik olsa da; iş yaşamında hızla yer edinen kadın istihdamına oranla –bu değişiklik- daha düşüktür. Bundan dolayıdır ki aile ile ilgili faktörler, iş-aile çatışmasının unsurları arasında yer almaktadır.

İş-aile çatışmasının ailesel nedenleri arasında; medeni durum, çocukların bakımı ve ailede bakıma muhtaç bireylerin var olmasını sıralayabiliriz.

2.1.5.3.1. Medeni durum ve eş desteği

İş yaşamında bekâr olarak yer alan bireylerin, evlendikten sonra performanslarında düşüş olmaktadır. Bekârken işine ayırdığı zamanı esnek şekilde kullanan birey, evlendikten sonra üstlendikleri rollerden dolayı esnek olamamaktadır. Birbirine destek olan çiftlerin, ailedeki rolleri paylaşarak bir denge oluşturacakları umulmaktadır. Aile ve iş hayatını dengede tutabilmek, çiftlerin çalışma ortamlarındaki performanslarının artmasına neden olacaktır. Durum tersi şeklindeyse, iş-aile çatışmasından kaçınmak zor olacaktır. Anlaşamayan eşler, boşanma süreçleri, eşleri mutsuz edecek ve iş yaşamındaki performansını kötü etkileyecektir (Özmutaf 2007, ss.41-60).

Eşlerin rolleri paylaşma konusunda birbirine destek olmayışları, çatışmaya sebep olacaktır. (Aytaç 2001, ss.21-57). Burada destek, daha fazla -aile içindeki rolleri yerine getirme kısmında- kadına yönelik olmalıdır. Temizlik, yemek, ütü vb. işleri, sadece kadın değil erkeğin de paylaşması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, eşlerin birbirlerine verecekleri duygusal destek de hem aile hem iş yaşamını olumlu etkileyecektir.

2.1.5.3.2 Çocukların bakımı

Çalışan kadının, çocuk sahibi olduğunda, iş görme potansiyelinde azalma görülmektedir. Anne olmanın getirisi olan bir duyguyla, -birçok annede görüldüğü gibi- çocuğu her şeyden daha ön planda olacaktır. Ekonomik nedenlerden dolayı çalışmaya devam etmek durumunda kalan çocuk sahibi kadınlar, hem ailede hem iş yerinde zorluklar yaşamaktadır. Çocuk bakımı sorumluluk gerektirmektedir. Bu zaman konusunda sıkıntılar teşkil edecek ve iş-aile çatışmasını körükleyecektir. Yapılan araştırmalara göre çocuk büyütme sorumluluğu olan eşlerde, iş-aile çatışması daha fazla yaşanmaktadır. İş yaşamında kadının, çocuğunun bakımında, ailesinin ve eşinin desteğini göreceğini bilmesi, kadının iş yaşamında devamlılığını sağlamakta, motivasyonunu artırmakta ve iş hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırmaktadır (Aytaç 2001, ss.21-57).

2.1.5.3.3 Ailede bakıma muhtaç bireylerin bulunması durumu

Ailede bakıma muhtaç bireylerin olması, iş-aile çatışmasının ailesel nedenlerinden biridir. Ülkemizde çoğunlukla devletin sağladığı bakım evleri olanakları; yetersiz olmaları ya da kültürel ve duygusal etkenler nedeniyle kullanılmamaktadır. Bu durum

aile içinde zorluklara sebep olmaktadır. Çalışma gücü olmayan ve kendi bakımını yapamayan yaşlıların, hayatlarını yalnız idame ettirmeleri güçtür. Bilhassa görme, konuşma, duyma, yürüme vb. gibi kaybı olan yaşlıların bakımlarını üstlenecek başka birine ihtiyaçları vardır. Bu durum çalışma hayatı olan eşler için, hem ekonomik, hem de psikolojik açıdan problem teşkil etmekte ve iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır. Eşlerden birinin (çoğunlukla kadının), işten ayrılmasına kadar varmaktadır (Taşkesen, 2012).

2.1.6 İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışmasının, gerek ailesel, gerek bireysel, gerek de örgütsel açıdan sonuçları vardır. Yapılan çalışmalar neticesinde iş-aile çatışmasından erkeklere nazaran kadınlar daha fazla etkilenmektedir. Buna sebep olan da kadın çalışanların üstlendikleri rol fazlalığıdır (Küçükusta 2007, ss.243-267).

Erkek ve kadın çalışanların, birincil derecede öncelik verdikleri roller farklılık göstermektedir. Erkek çalışanların önceliği çoğunlukla işi olurken, kadınlar aile rollerine daha fazla öncelik vermektedir. Hem aile, hem de iş hayatındaki rolleri yerine getirmeye çalışan kadın, ikilemde kalmakta ve iş aile çatışması yaşamaktadır (Aytaç 1999, s.144).

İş-aile çatışması sırasında oluşan stresin neticesi olarak, kişilerin yeme içmelerinde düzensizlik; sigara ve alkol kullanımı; panik atak durumu; depresyon ve hayattan beklentisinin azalması; kalp ve mide rahatsızlıkları gibi sorunlar meydana gelmektedir. Birey, yaşamından keyif alamayarak duygusal, psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak, olumsuz yönde etkilenmektedir (Küçükusta 2007, ss.243-267).

İş-aile çatışmasından olumsuz etkilenen bireyler, aile içindeki görevlerini yerine getirmekte sorun yaşamaktadır. Rollerini yerine getirme konusunda yetersiz kalan bireyler, sorumluluktan kaçma eğilimi göstermektedir. Aile ve sosyal hayattaki rollerine karşı adaptasyon, eş ve ebeveyn rollerinin tatminsizliği konularında sorunların kaçınılmaz olacağı da öngörülmektedir.

Birey, iş-aile çatışmasından örgütteki rolleri açısından da etkilenmektedir. Kişinin içinde bulunduğu yetememe hali, üstlendiği rollerle başa çıkamaması neticesinde; işe adapte olamama durumu, iş tatminsizliği, performans düşüklüğü ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçları doğuracaktır (Diker 2010).

2.2 İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşsizlik, günümüzün en önemli sorunlarından biridir. Bununla birlikte her geçen gün çeşitli sebeplerle çalışanların işlerinden ayrılma niyetine girdiklerini bilinmektedir. İşten ayrılma niyetine giren kişi, ister işinde kalmaya, ister ayrılmaya karar versin; bir problemi işaret etmektedir. Bu problem; hem örgütleri, hem işten ayrılma niyetine giren bireyi, hem ailesini, hem de ülke ekonomisini ilgilendirmektedir. Çalışmanın bu bölümünde; işten ayrılma niyeti kavramı açıklanacak, buna etki eden, bireysel ve örgütsel faktörlere yer verilecek, sonrasında da, işten ayrılma niyetinin sonuçlarına değinilecektir.

2.2.1 İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Bir iş görenin şahsi kararıyla ya da yöneticisinin isteği ile çalıştığı işten ayrılması sevimli bir durum olarak algılanmamaktadır. İş görenlerin farklı nedenlerle örgütle ilişkisinin kesilmesi “işgücü devir oranı” ile tespit edilir. Örgütler işgücü devir oranını takip edip, kendi kontrollerinde tutmak isterler. Bu, örgütle ilişkisi kesilenlerin yerine başka bireyleri almanın ve işe uygun hale getirmenin maliyetini olabildiğince aza indirmek ve işgücü maliyetini kontrol altında tutmak içindir. Bir işyerinde işgücü devir oranının piyasa ortalamasının üstünde olması, önemli problemlerin işareti olduğunu gösterir. Bundan dolayı işe giriş çıkışların denetim altına alınabilir olduğunu bilerek yönetmek gerekir (Barutçugil 2004, s.174).

İşten ayrılma niyeti, kişinin bilinçli olarak işinden uzaklaşmaya niyet etmesi ya da ayrılmaya karar vermesidir (Çarıkçı ve Çelikkol 2009, ss.13-170).

Bir başka tanıma göre; işten ayrılma niyeti kişinin çalıştığı yerden kendi kararıyla ayrılma düşüncesidir (Gürbüz ve Bekmezci 2012, ss.189-209).

Yücel ve Demirel'e göre işten ayrılma niyeti, iş görenin, çalıştığı yerden bilinçli olarak ayrılmayı tasarlamasıdır. Bu da çalıştığı örgütten ayrılma icraatından önceki durumdur (Yücel ve Demirel 2013, ss.160-177).

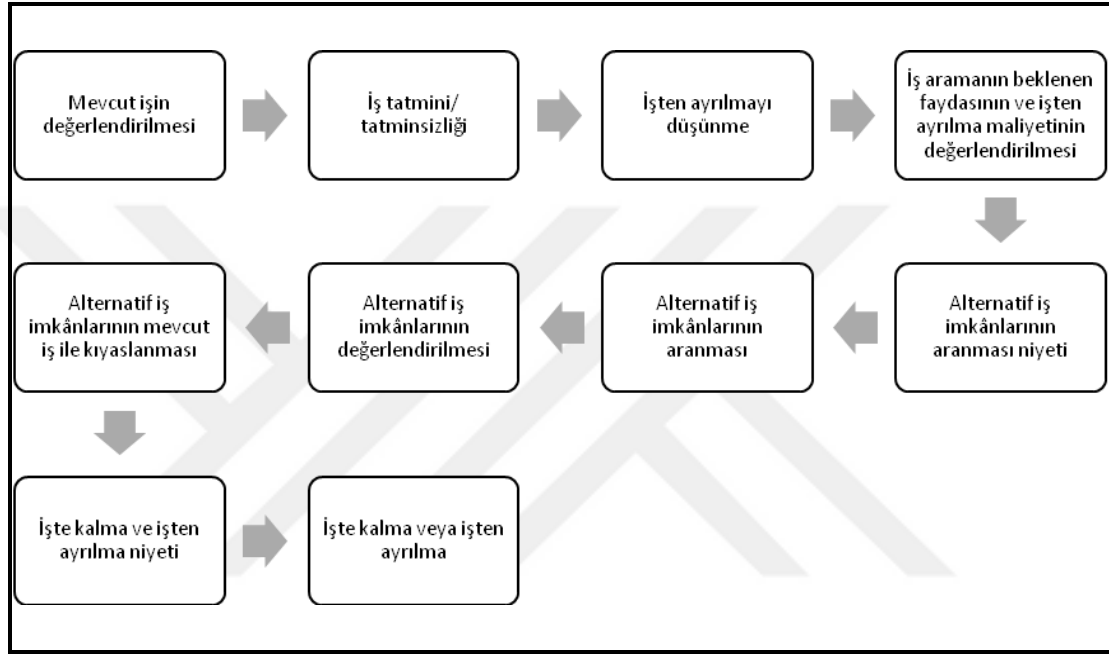
Örgütlerin, yapılacak işe göre eleman bulması kolay olmadığı gibi bundan daha zoru da uygun ve nitelikli elemanı elde tutma çabasıdır. Günümüz şartlarında, teknolojik gelişmelerden, iletişim imkânlarının kolaylığı ve çalışanın sahip olduğu niteliklerin bilincinde olmasından dolayı, çalışana örgüt bünyesinde tutabilmek hayli zorlaşmıştır. İş tanımına uygun, yetişmiş elemanı kaybetmek demek, örgüt için zaman, emek ve para kaybıdır. Örgütün tercih edilebilirliği ve güvenilir bir yapı olması yönünden, işe giriş çıkışların, insan kaynakları tarafından iyi kontrol edilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. İşgücü devir oranının piyasa oranlarının üstünde olması, aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarının başarılı olmadığını da göstermektedir. Vasıflı elemanı elde tutmak, sorunlarını ele almak insan kaynaklarının görevidir (Azaklı, 2011). İş yaşamında çalışanın ve örgütün birbirlerinden karşılıklı beklentileri vardır. Bu psikolojik sözleşmedir ve iki taraf da birbirleriyle alış veriş içindedir (Özdevecioğlu 2004, ss.97-115).

İşten ayrılma niyeti fiili olarak gerçekleşmeden önce bir süreçten geçmektedir. Çalışanın, örgütteki rollerinin yeteri kadar takdir edilmemesi, daha iyi bir konumda ve şartlarda olmak istemesi, iş aile çatışması yaşaması, örgüte bağlılığın azalması vb. konularda sorun yaşaması, işten ayrılma niyetini gündeme getirmektedir (Harputluoğlu, 2015).

Kişilik özelliğinin de etkisiyle bazı bireyler diğerlerine göre daha fazla işten ayrılma niyetine girmektedirler. İşten ayrılma, hem riskli hem de ekonomik anlamda maliyetlidir. İşten ayrılma niyetinin ise ne bir riski ne de maliyeti vardır. Bundan dolayı bazı bireyler işten ayrılma niyetini fiiliyata geçirirken, bazıları ise, işten ayrılmayı niyet konumunda tutar ve bu niyetlerini icraata dönüştürmezler. Buradan yola çıkılacak olursa, öz denetimi yüksek olan insanlar, işten ayrılma niyetini davranışa dönüştürürler (Özyer 2010).

Bireyin işten ayrılmayı düşünmesine sebep olan en önemli etken, iş tatminidir. Birey iş tatmini duymadığında işten ayrılma niyeti içine girmektedir. Bunun içinde bir değerlendirme yapıp, işten ayrılıp ayrılmamasının maliyetini hesaplar (Mobley 1977: Gürbüz ve Bekmezci 2012, ss.189-209).

Şekil 2.1: İşten Ayrılma Karar Süreci



Kaynak: Mobley, William H. (1977). "Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Journal of Applied Pysicology*, 62(2), s. 238.

2.2.2 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılma niyetine girmiş bireyin, işinden ayrılma düşüncesinin oluşumuna etki eden farklı nedenler olabilir. Kimi iş-aile çatışması yaşadığı, kimi elde ettiği geliri yeterli bulmadığı, kimi işyerindeki tutumlardan rahatsız olduğu, kimisi de kariyerinde yükselmek istemesi vb. sebeplerden dolayı örgütten ayrılma düşüncesi içine girmektedir. Bireyin işten ayrılma niyetine etki eden faktörün belirlenip çözümü için yollar arandığında; hem örgütün hem de iş görenin birikimleri, geleceğe yönelik kazanca dönüşebilir (Yücel ve Demirel 2013, ss.160-177).

Çalışanların işyerinden ayrılma niyetleri ile işten ayrılmasına etki eden unsurlar birbirine benzemektedir. Bunun nedeni, bir niyet değilse de tutumların bazı davranışları

etkilemesi neticesinde oluştuğu belirtilmiştir. İş görene, örgüt bünyesinde iş tanımına uygun eğitimler verilmekte, geliştirilmekte, gelecek için yatırım yapılmaktadır. Bu geleceğe yönelik ciddi maliyetleri olan bir nevi yatırımdır. Bundan sebeple işgücü devir oranına etki eden faktörler örgüt açısından çok önemlidir (şahin 2011, ss.77, 277-287).

İş görenleri örgüt içinde işten ayrılmalarına etken olan önemli sebeplerden biri de çalışmalarının karşılığı olan ücrettir. cret konusunda adaletli olmak örgüt için bir zorunluluktur. Aksi halde çalışanlar emeklerinin karşılığını alamadıkları için işten ayrılma niyetine girecek ve başka arayışlar içinde olacaklardır (Acar, 2014). İşten ayrılma niyetine etki eden birçok örgütsel ve bireysel faktör vardır.

2.2.2.1 Bireysel faktörler

Her insan birbirinden hem fiziki hem de psikolojik açıdan farklıdır. Farklılıklar, farklı bakış açıları anlamına gelmektedir. Bir insanın, herhangi bir olaya karşı tutumu, olumlu, olumsuz ya da etkisiz olması diğer bir kişiye göre değişiklik gösterebilir. İnsanlar kişiliklerine, yetiştirilme tarzlarına, bağlı bulunduğu kültüre, bakış açılarına göre farklılıklar göstermektedir. Bundan dolaydır ki; çalışanlar, işyerlerinde çalışma biçimi, ilişkileri, memnuniyetleri ve memnuniyetsizlikleri gibi çeşitli unsurlardan dolayı işten ayrılma niyeti içerisine girebilmektedir.

İşten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörlerle ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Kaya'ya göre, eğitim ve ğretim ihtiyacı, farklı bir işe duyulan ilgi, yaşam standartlarının değişimi ve değişim işteği, iş aile atışması, örgütle ilgili kariyer beklentisinin gerçekleşmemesi gibi fiziksel ve psikolojik nedenlerdir (Kaya, 2010).

Bunun yanı sıra yaşam koşullarında oluşan değişiklikler, evlenme ve boşanma süreçleri, başka bir işe karşı istek ve ilgi, eğitim ve ğretim konuları, sağlıkla ilgili konular, örgütten beklentilerin karşılanmaması, sebeplerinden ötürü işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Harputluoğlu, 2015).

Mesleki rahatsızlıklar ve uzun süre aynı yerde çalışmanın getirisi olan bıkkınlıklar da işten ayrılmaya etki eden bireysel faktörler arasındadır. Bunun yanı sıra, kalabalık ailelerde çekirdek ailelere nazaran daha fazla işten ayrılma niyetine girilmektedir.

Ailenin maddi yükümlülüklerini üstlenen ve bekâr olan kadınların, evli ve çocuklu kadınlara göre işten ayrılma niyetine daha az girdikleri gözlenmiştir (Meral, 2015).

İş-aile çatışması da işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerdendir. Kişi roller arası dengeyi kuramadığından, stres içine girebilmekte ve bir seçim yapma eğilimi gösterebilmektedir. Kadın çalışanların, erkek çalışanlara oranla daha fazla işten ayrılma niyeti içine girdiği araştırmacıların ortaya koyduğu bir veridir. İki rol arasında yani iş ve ailede üstlendikleri görevlerin üstesinden gelmekte zorlanan kadın, erkeğe oranla daha fazla işten ayrılma niyetine girmektedir.

Kişisel etki eden faktörler arasında, kişilerin örgütte işe başlarken beraberinde getirdikleri, örgütle ilgili sahip oldukları negatif ya da pozitif önyargılarını da sayabiliriz. Önyargılar, yönlendirmeye sebep olmaktadır. Çalıştığı kurumla ilgili beklentilerin oluşmasından dolayı da çalışanın iş tatmini ve işe bağlılığına olumlu yönde etkisi olurken, sosyal destek vb. konulardaki beklentilerine ulaşamadığında, olumsuz etki ederek, işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Çimen 2000, s.55).

2.2.2.2 Örgütsel faktörler

Çalışanların faaliyet gösterdikleri örgütten ayrılma isteğini artıran örgütsel nedenler, üretim ve yönetimde oluşan pürüzlerin bir neticesidir. Bundan dolayıdır ki; örgütler üretim ve yönetimde oluşan problemler neticesinde işten ayrılma niyetlerine sebep oluyorsa, iyileştirme yoluna gitmelidir. Pürüzlerin ortadan kalkması hem üretimin hem de yönetimin iyileştirilmesi işten ayrılma niyetinin örgütsel nedenlerini ortadan kaldıracaktır (Kaynak 1996, s.38).

İşten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler arasında; örgütün yeri, mekânı; İşin niteliği ve zorluğu; çalışanların işiyle ilgili bilgi eksikliğini sayılabilir. İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler arasında insan kaynakları faaliyetlerinin yeterli derecede uygulanmayışı da etkenler arasındadır. Bununla birlikte, çalışanı güvende tutacak sosyal hizmetlerin eksikliği ya da olmayışı; işyeri mekânının kötü koşulları ve bundan kaynaklanan aksiliklerin fazlalığı da işten ayrılma niyetinin örgütsel faktörlerindendir.

Bunların dışında, çalışma saatlerinin insan yapısına uygun olmayışı; yöneticilerin esnek olmayan tutumları; haksız terfiler; ulaşım için servis imkânının olmamasını da örgütten ayrılma düşüncesinin oluşumuna etken olmaktadır. Küçük yaşlarda çocuğu olan çalışan kadınların, çocukları için kreş imkânının olmayışı; şirket içinde nefes alınabilecek, dinlenme mekânlarının yokluğu vb. gibi sebepler de işten ayrılma niyetinin örgütsel faktörleri arasında sıralanmaktadır (Güvercin, 2015).

İşten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler; çalışanın diğer çalışanlarla ilişkisi, maaşı, üretkenliği, performansı şeklinde sunulmuştur (Çalkın 2014). Yapılan çalışmalara göre, lider ve çalışan arasındaki kötü iletişimin, işten ayrılma niyetine negatif yönde bir etkisi olduğu ve bundan dolayı da lider ve çalışan arasındaki iletişime önem verilmesi ve yönünün pozitif olması gerektiği vurgulanmıştır (Özdevecioğlu, 2004, ss.97-115).

2.2.3 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetine giren bazı çalışanlar niyetlerini hemen davranışa dönüştürmekte ve işten ayrılmaktadır. Bunun neticesinde işi konusunda eğitimli ve kalifiye bir elemanın kaybı, örgütte verimliliği düşürdüğü gibi diğer çalışanları da negatif yönde etkileyebilmektedir (Kesen 2011, s.35).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmasıyla sonuçlandığında örgütler maddi anlamda etkilenecektir. Boşalan iş için yeni alımlar yapılmak zorunda kalınacağından, yerleştirme, eğitim gibi masraflar örgüt için bir kayıp olmaktadır. Bunun yanı sıra, işe yeni alınan elemanın, işi öğrenene değin bazı hasarlara neden olabileceği, verimli çalışmayacağı ihtimali de söz konusu olabilmektedir. Diğer çalışanlar, hedeflenen iş gücü kaybının kendileri tarafından telafi ettirilmesi amacıyla fazla mesai yaptıklarında da bunun karşılığını beklemektedir. Bu da ekstra maliyet ve diğer çalışanlar için iş yükü anlamına gelmektedir (Sanderson 2003, akt. Keser 2011).

Kurumlar işten ayrılma niyeti sonucunda gerçekleşen ayrılmaları ve iş gücü devir oranını kontrol etmek zorundadır. Çünkü işten ayrılanların yerine yeni eleman alınmasının maliyeti yüksektir (Barutçugil 2004, s.174).

İşten ayrılma niyetini eyleme dönüştüren kişi için bazı pozitif ve negatif sonuçlar olacaktır. Pozitif olarak değerlendirilebilecek sonuçları ele aldığımızda; yeni bir işe başlanıldığında kariyer ve maaş anlamında artış söz konusu olabilmektedir. Bunun yanı sıra kişisel gelişimi ve şahsi etkinlikleri için zaman elde etme imkânına sahip olabilmekte, işsizlik imkânlarından faydalanabilmekte ve ailesine zaman ayırabilmektedir. Negatif sonuçları ise; eski işindeyken elde ettiği deneyimin ve sahip olduğu çeşitli imkânlarının kaybı, sağlık desteğinin kesilmesi, önceden yapılmış borçların ödeme güçlüğü, kariyer konusunda geriye gitme riski vb. gibidir. İşten ayrılma, kişilerin kendi kararlarıdır. İnsan kaynakları bunların nedenlerini araştırıp kişileri elde tutmak için örgütten kaynaklanan problemlerin çözüm yoluna gitmelidir. Örgütün, çalışanların işten ayrılmaya karar vermesi durumunda, ayrılma sebeplerini tespit etmesi, diğer çalışanları elde tutmak için örgüt sorunlarını halletme eğilimi içine girmesi gerekmektedir. (Azaklı, 2011).

Tablo 2.1: İşten Ayrılma Niyetinin Pozitif Sonuçları

İşten ayrılma Niyetinin Pozitif Sonuçlar		
Organizasyon için	İşten ayrılan için	İşte kalan için
Başarısız elemanın yerine performansı daha iyi eleman alınması	Başka bir işe girildiğinde yeni maaşta artma fırsatı	Örgüt içi devinim imkânının artması
Yeni eleman ile örgüte yeni bilgilerin ve teknolojilerin eklenmesi	Kariyer için gelişme imkânı	Bağlılığın artması
Politika ve devam eden işleyişte değişikliklerin teşvik edilmesi	Stressiz, yeni iş çevresinde yeteneklerin ortaya çıkması ve daha üretken olma imkânı	Uyumun artması
Kurum içi değişim fırsatının artması	İşsizlik imkânlarından faydalanılması	Şirket içi uyumsuzlukların ortadan kalkması için yeni uyarımlar için fırsat oluşması
Örgütteki diğer elemanların ayrılma davranışının azalması	Kişisel gelişim fırsatı	Memnuniyetin artması
Örgütte kalan elemanlarda memnuniyet artışı	Öz yeterlilik algısının artması	

Kaynak: Mobley, William H. (1982, s.113)

Tablo 2.2: İşten Ayrılma Niyetinin Negatif Sonuçları

İşten ayrılma Niyetinin Negatif Sonuçlar		
Organizasyon için	İşten ayrılan için	İşte kalan için
İşten ayrılan eleman için önceden yapılan, (eğitim, işe alıştırma vb. gibi) mali kayıp	Ayrıldığı işte edindiği deneyim ve önceden sağlanan imkânların kaybedilmesi	İşyerindeki mevcut sosyal ortam ve iletişimin bozulması
Boşalan iş için yeni alınacak elamanı arama ve bulma için yapılacak masraflar	Kanunen sahip olunan imkânların kaybı	Tecrübesinden faydalanılan iş arkadaşının kaybı
İşyerindeki sosyal yaşam ve iletişimin zarar görmesi	Aile ve sağlık desteğinin ortadan kalkması	İş tatmininde azalma
Üretim sürecinin negatif etkilenmesi	Sabit giderlerin ve altına girilen borçların ödenmesi sorunu	Boşalan işin gereğinin diğer çalışanlar tarafından yapılması, bundan dolayı artan işgücü
Önceden yetiştirilmiş elemandan sağlanan performans kaybı	Yeni iş arayışı konusunda strese girilmesi	İş ortamındaki oturmuş düzenin bozulması sonucu uyumun azalması
Örgütte devam edenler için iş tatmini kaybı	Ailede masrafları paylaşan diğer kişinin kariyer planındaki değişikliklerden kaynaklanan sorunlar	Örgüte bağlılığın azalması ve çalışanların motivasyonunda düşüş
Örgütte kalan elemanların işten ayrılma niyeti içerisine girme ihtimalinin artması	Kariyer planının sekteye uğraması ya da gerilemesi	
İşi bırakanların örgüt için olumsuz profil çizmesi		

Kaynak: Mobley, William H. 1982, s.113.

2.3 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Günümüzde her türlü gelişim ve değişime teknolojiyi kullanarak ulaşabilmekteyiz. Geçmiş yıllarda olduğu gibi üstün teknolojiden faydalanmak, üretim avantajlarını elde tutmak, bir adım önde olmak anlamına gelmemektedir. Bunlar, gelişen dünyada, herkes tarafından kullanılabilir bir erişim seviyesine ulaşmıştır. Bütün bu ilerlemeler, ayakta kalmak ve ilerlemek için rekabet etmek zorunda kalan örgütlerin en önemli kaynağı olan insanı merkeze oturtmuştur. İnsanın bilgi donanımı, mesleki tecrübesi, gelişen psikolojik sermayesi, zorluklarla başa çıkabilme yetilerini kazanması, onu rekabetin en önemli unsuru haline getirmiştir (Luthans & Youssef 2004, ss.143-160). Bu nedenle organizasyonların sosyal yaşamı dikkate almaları ve çalışanların performansından en iyi şekilde faydalanmaları amacıyla yapılan çalışmalar artmış, gün geçtikçe de artmaya devam etmektedir (Keleş, 2011).

İnsan psikolojisinin, mental hastalıkların tedavisinde, bireyleri daha üretken ve tatminkâr yapabilme ve sahip oldukları yetenekleri keşfetme ve güçlendirme adına ilk çalışmaların, 2. Dünya Savaşı'ndan önceki yıllarda başladığı belirtilmektedir (Seligman, 2002, ss.3-12). Savaş sonrasında psikoloji, hastalıkların tedavi süreçlerinde iyileştirici bir bilim olarak kullanılmıştır fakat insanın yeteneklerini ortaya çıkaran, güçlü yönlerini daha da iyileştiren özelliği ihmal edilmiş ve bundan dolayı da yetersiz kalmıştır. Bunun farkına varan Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, ss.5-14) pozitif psikolojiyi ortaya çıkarmıştır.

Pozitif psikoloji, kişinin yaşantısındaki gidişatı, olumlu giden ve gelişmekte olan şeylerin neler olduğunu tespit ederek ele almak ve gözden geçirmek olarak nitelenmiştir. Daha yalın bir şekilde anlatılacak olunursa, pozitif psikoloji yanlışlarla değil, doğrularla ve onları geliştirmekle ilgilenir (Luthans vd. 2007, ss.541-572 akt., Keleş 2011).

“Pozitif psikoloji kavramı örgütsel işleyişe psikolojik sermaye, “mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edebileceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu yüklemde bulunma (iyimserlik), başarmak için amaçlara giden yolda ısrar etmek ve gerekli olduğunda

amaçlara giden yolları değiştirebilmek (umut), sorun ve zorluklarla karşılaşınca başarılı olabilmek için güçlü durmak ve kendini toparlayabilmek (dayanıklılık) özellikleriyle açıklanabilen bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum” şeklinde ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007 akt. Güler 2012, ss.143-163).

Psikolojik sermaye kavramlarından biri olan pozitif dayanıklılık, insanın başına gelen tüm olumsuzluklara rağmen onlara dayanma, esnek olma, farklılaşan olaylara davranışı ve devam eden olaylara yaklaşımını içerir (Keleş, 2011).

Psikolojik dayanıklılık çalışmamızın ana konularından biri olduğundan dolayı bundan sonraki bölümlerde detaylıca anlatılacaktır.

2.3.1 Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Luthans ve arkadaşları (2006, ss.387-393) psikolojik dayanıklılığı “zorluklar uyuşmazlıklar ve hatta olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluklar karşısında kendini toplayabilmeyi sağlayan geliştirilebilir bir kapasite” şeklinde aktarmaktadırlar. Genellikle klinik psikolojinin içinde yer verilen psikolojik dayanıklılık, problemlerin yoğun olduğu zamanlarda problemlerin oluşturduğu sıkıntılarla, olumlu anlamda baş edebilme ve uyum gösterme şeklinde açıklanmıştır (Luthans vd. 2008). Problemleri çözme konusunda başarılı, hayatın çok özel ve anlam içerdiğine olan güçlü bir inanç ve gerçekleri kabul etmek, psikolojik dayanıklılığın içeriğidir (Larson, 2004, s.47).

Psikolojik dayanıklılık kavramı, ilk kez Kobasa (1979) tarafından ortaya atılmıştır. Kobasa bu kavramı, bazı insanların diğerlerine göre strese karşı daha güçlü olduğunu ifade etmek için kullanmıştır. Dayanıklı insanlar diğerlerine göre daha mutlu, daha az hasta olmakta ve olumsuz koşulların üstesinden daha fazla gelmektedirler. Dayanıklılık özelliğine sahip insanlar, “içinde buldukları ortama karşı ilgili, olayların gidişatını kontrol ve mücadele etme isteği” içindedirler (Pines 1988: Furnham 1997akt. Güler 2012, ss.151-153).

Psikolojik dayanıklılık, kişinin herhangi bir zorlu olayla karşılaşp, onunla mücadele edip, bu sorunla karşılaşmadan önceki haline dönmesidir (Garmezy 1993, ss.127-136).

Bir başka tanıma göre psikolojik dayanıklılık, geçmişte yaşanan olumsuz deneyimlerin, bu deneyimleri yaşarken kazanılmış olumlu psikolojik sonuçların toplamıdır (Rutter 2006, ss.1-12). Bununla beraber psikolojik dayanıklılık, bilişsel seviyede olumlu bakış açısı ve azimle zorluklarla mücadele etme, negatif duyguların etkisini azaltarak davranan, kişi merkezli bir yaklaşımdır (Morrissey ve Hannah, 1986, ss.393-397 aktaran Crowley vd., 2003, ss.237-248). Dayanıklılık bir başka görüşe göre de; bazı insanların zorluklar karşısında psikolojik ve fiziki olarak çöküş içine girerken, bazı insanların da aynı tür olaylara sağlıklı ve mutlu şekilde baş edebilme sebeplerini açıklar (Hanton vd. 2003, ss.167-184). Kısacası psikolojik dayanıklılığı özetleyecek olursak, yaşamın içindeki olumsuz olaylara karşı stresi yöneterek direnç gösteren kişilik özelliğidir (Terzi 2008, ss.1085-1093).

Krizleri fırsata çeviren, yılmadan, bir çözümü olmalı düşüncesiyle, uyumlu ve sakin bir şekilde ne yapılabileceğini düşünen ve uygulayan insanlar dayanıklılık özelliğine sahiplerdir. Bu tip insanlar, mücadeleleri sonucunda başarılı olamaları da, bundan öğrenilecek şeyleri olduğunu düşünüp, bir başka olayın içinde bu deneyimlerinden olumlu şekilde faydalanmakta, sağlığını ve yaşam coşkularını kaybetmemektedirler. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan insanlara göre, yaşamda kaybetmek diye bir şey yoktur, öğrenmeye devam etmek vardır. Karşılaştıkları olumsuz olaylar sonucunda hiçbir zaman başladığı yere dönmezler ve performanslarını artırarak yaptığı işi ve kendisini daha üste taşırlar (Luthans ve Youseff 2004, ss.143-160).

Dayanıklılığın daha çok negatif yönlü olaylarda tesir gösterdiğini düşünecek olursak, iş hayatında zorluklarla karşı karşıya kalındığında, sorunların üstesinden gelebilme gücü ve negatif duygularla baş edebilme, aynı zamanda da uyum sağlama adına işe yarayacaktır. İş hayatının en zor dönemleri olarak anılan işsizlik dönemlerinde şirketlerin insan kaynakları, bir bütün olarak pozitif psikolojik sermayeyi ve bireysel olarak da psikolojik dayanıklılık konularını ele almalı aynı zamanda çalışanlarla birlikte bu konular üzerinde gelişme sağlamalıdır (Luthans 2006 akt. Güler 2012, ss.143-163). Şirketlerin kriz dönemlerinde, sıkıntılarla boğuşan insanların dayanma gücünün daha fazla olduğu gözlenmiştir. Dayanıklılık özelliği yüksek olan insanların diğerlerine göre değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bu dönemlerde fiziksel ve psikolojik çöküntüye

girmeden işlerinin üstesinden geldikleri söylenmektedir (Luthans vd., 2007). Psikolojik dayanıklılık, insanın olaylarla başa çıkmasında etki etmesi, yaşam mücadelesi, kendi ayaklarının üstünde durabilmesi ve olumsuz psikolojik etkilerle de başa çıkması adına önemlidir.

Frankl (2009, ss.158-160), dayanıklılık halini; “İnsanın Anlam Arayışı” kitabında “Değiştiremeyeceği bir kaderle yüz yüze gelen umutsuz bir durumun çaresiz kurbanı bile kendini aşabilir ve böylece kendini değiştirebilir... eğer kişi acı çekmesine neden olan durumu değiştiremiyorsa buna karşı tutumunu belirleyebilir,” şeklinde ifade etmiştir. Acılardan, problemlerden kaçmanın mümkün olmadığı durumlarda mücadele etme ve süreci olumlu şekilde yöneterek üstesinden gelebilme becerisi psikolojik dayanıklılığın insana kattığı bir değerdir.

2.3.2 Psikolojik Dayanıklılık Boyutları

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili yıllardır yapılan araştırmalara göre üzerinde durulan boyutlardan “iyimser bir yapı, yeniden oluşturma, olumlu duyguları deneyimleme, fiziksel aktivitelere katılma, güvenilir sosyal destek,” psikolojik dayanıklılığa sahip olan kişide var olan ana özelliklerdir (Hefferon & Bonivel 2014, ss.115-117). Crowley ve arkadaşları (2003) ise psikolojik dayanıklılığı üç boyutla anlatmışlardır. Bağlanma, kontrol ve güçlük olan bu boyutların kişiyi psikolojik olarak dayanıklı kıldığını belirtmişlerdir. Kişi karşılaştığı olumsuz olaylara karşı algısını bilişsel değerlendirmeleri ve kontrolüyle olumlu yöne çekerek negatif duyguları pasifleştirir ve etkisini azaltır (Sezgin 2012, ss. 487-501).

Bağlanma, kişinin, hayatındaki aktifliğini sürdürmesiyle; ailesi, arkadaşları, sosyal çevresi ile ilgili yaşamına devam ettirmesiyle birlikte ortaya çıkan anlam ve amaç duygusudur (Sezgin 2012). Bireyin bağlanması, ailesine, işine, sosyal çevresine, inançlarına, kısacası hayatında yer eden bütün unsurlardır. Kişi, bağlanma duygusundan beslenmekte ve karşılaştığı olaylara karşı güçlü bir duruş sergilemektedir (Kobasa vd. 1982). Crowley ve arkadaşlarının bahsettiği diğer boyut kontroldür. Kontrol, karşılaşılan olaylardan olumsuz etkilenmek yerine, kişinin kendini olaylara olumlu yönde etki edeceğini düşünmesi ve inanmasıdır. Hayatın içinde var olmak

yönünde olan gidişatında, varlığının olaylara etkisini hissetmek yönünde bir hissiyat içerir. Kişinin, karşılaştığı olayları olumlu bir tutum takınarak pozitif etki etme inancı doğrultusunda bir eğilimi mevcuttur (Terzi 2008). Üçüncü boyut ise güçlüktür. Bireyin bu boyuttaki özelliği ise, kendine olan güvenli tutumu, hayatta öğrenmenin doğal bir süreç olduğunu düşünmesi, yeni tecrübeler edinmekten zevk alması, olumlu bakış açısına sahip olması, cesaretle hayatın yollarında yürümeyi göze alması, farklılıkların öğretici olduğunu düşünmesi şeklindedir. Kişi değişime karşı meraklı ve cesur ve iyimser bir tavır sergilemektedir (Maddi vd. 2006, ss.575-598).

Friborg ve çalışma arkadaşları (2005)'a göre psikolojik dayanıklılığın boyutları; kendilik algısı, gelecek algısı, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklardır (Budak 2015). Kendilik algısı, kişinin içindeki gücün bilincine varması, özünde kim olduğuna –güçlü ve zayıf yönlerine- dair düşünceleri ve ileriye dönük olumlu bir bakışa sahip olması ve benliğine saygı duyması gibi özellikleri barındırır. Gelecek algısı, kişilerin ileriki zamanlara olan pozitif ve negatif düşüncelerini kapsamaktadır. Psikolojik dayanıklılığa sahip olan bireylerde, geleceğe bakış olumludur. İçlerinde barındırdıkları umutları psikolojik dayanıklılık evresinde önemli bir unsurdur. Friborg ve arkadaşlarının psikolojik dayanıklılık boyutlarından biri de yapısal stildir. Yapısal stil, içinde öz disiplini barındırır. Psikolojik dayanıklılığa sahip olan insanlarda, hayatlarını planlama, planlarına uyma ve organize etme yetisi bulunmaktadır. Diğer bir boyut ise, sosyal yeterliliktir. Bu boyut içinde diğer kişilerle olan ilişkilerdeki olumlu durumu, girişkenliği, sosyal faaliyetlerdeki başarıyı barındırır. Aile uyumu boyutu, en yakın çevre olan aile ilişkileriyle alakalıdır. Kişinin ailesinin, iyi ya da kötü her durumda yanında olması, insanı güçlendiren bir olgudur. Dolayısıyla dayanıklılığa etkisi olumlu yöndedir. Friborg ve arkadaşlarına göre psikolojik dayanıklılığın son boyutu, sosyal kaynaklardır. Bireyin sahip olduğu arkadaşları ve akrabalarının varlığı, kişiye destek vermeleri, yanında olmaları, insanı güçlü kılacağı için hiç kuşkusuz göz ardı edilemez (Sipahioğlu, 2008).

“Sağlıklı psikolojik fonksiyonun önündeki en önemli engellerden biri olumsuz/karamsar düşünceli fikir yapısıdır. Daha dayanıklı bir benlik için ana çözüm yollarından biri olumsuz veya karamsar düşünce kalıplarını değiştirmek ve iyimser açıklayıcı

modeli geliştirmektedir” (Hefferon & Boniwell 2014; Reivich & Shatte 2002; Seligman 2002). İnsanlar zor bir olayla karşılaştığında, durum değerlendirmesi yaparak, zorluklara ve karşı koyamadıkları tuzaklara gerçekçi bir gözle bakmalı ve mücadele etmelidir (Hefferon & Boniwell 2014, ss.115-117).

2.3.3 Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik dayanıklılık, olaylar devam ederken nasıl davranılacağıyla ilgili bir süreci ifade eder (Henderson & Milstein 1996, s.34). İnsanın dayanıklı bir yapıya sahip olduğunu belirleyebilmek için, onun olaylara verdiği anlam, tepki ve davranışlarını, kısacası geçmişten, bulunduğu zamana gelene kadar yaşadığı, onu etkileyen süreçleri bilmek gerekir. Karşılaşılan krizler, stresli ortamlar, aile tutum ve davranışları, olumlu ve olumsuz olaylar, insan yaşamına etki etmektedir. Hayat, evrelerden oluşmaktadır. Bu evreler birleştiğinde, kişinin yaşam resmini oluşturmaktadır. Bunu bir pazıla benzetecek olursak, parçalar doğru şekilde yerleştirildiği zaman resmin tamamını ortaya çıkardığı görülür. Psikolojik dayanıklılığın bir süreç olmasından dolayı da kişilerin dayanıklılık resimlerinin oluşmasında nelerin etkili olduğunu bilmek gerekir. Dayanıklı bir yapıya sahip olan birey esnektir. Yaşamında karşılaştığı zor şartlar karşısında kırılıp hayata küsmek yerine, yeniden şekil alan ve dövülen demire benzetilmektedir (Tugade & Fredericson, 2004 ss.320-333). Bu benzetmeden de anlaşılacağı üzere psikolojik dayanıklılık, mücadele gücü, umut, olumlu bakış açısı gerektirmektedir. Yaşanan deneyimler olumsuz da olsa kişinin yaşamına ışık tutacak, onu güçlü hale getirecek öğrenilmiş bilgilerdir.

Araştırmacılar, psikolojik dayanıklılığa etki eden faktörleri; risk faktörleri, koruyucu faktörler ve olumlu sonuçlar olarak tespit etmişlerdir.

Masten (2007) psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörleri aşağıdaki tablo ile ifade etmiştir (Arıcı, 2015, ss.149-157).

Tablo 2.3: Psikolojik Dayanıklılığa Etki Eden Faktörler

Sağlık ve Stres Sistemi	Normal bağışıklık ve hipotalamus hipofiz ve adrenal fonksiyonu (HPA)
Bilgi İşleme ve Sorun Çözme Sistemi	Normal bilişsel gelişim zeka düzeyi
Bağlanma ve İlişkiler (Aile Arkadaş ve diğerleri)	Güvenli bağlanma, yetkin ve ilgili bir ebeveynle yönlendiren kişiyle sosyal destekle ilişkili olma.
Kendini denetleme, Kendine Yönelim, Tepkisizlik sistemi	Uyumlu kişilik özellikleri, vicdanlı ve dürüst olma, düşük düzeyde nevrozizm veya stres reaksiyonu, dürtü ve dikkatini kontrol etme çabası, yönetici işlevlerin fonksiyonu
Yetkinlik ve Ödül Sistemi	Yaşama olumlu bakma, başarıya motivasyonu, öz-yeterlilik
Ruhsal -Dini Değerler Sistemi (İnançlarla ilgili destek)	Yaşama verdiği anlam, yaratıcıya veya ruhani varlığa bağlılık, dua ve meditasyon, dini gruplardan destek, dini ritüeller
Aile Sistemleri	Ebeveynle yakın ilişkiler, demokratik ebeveyn stili, eğitimde ailenin desteği, ailenin gözetimi, yatıştırıcı etkinlikler ve ritüeller
Arkadaş Sistemleri	Uyumlu ve olumlu sosyal davranışları olan arkadaşların ve romantik bir ilişkinin olması, olumlu arkadaş ağı
Okullar	Okulda öğrenme, uygulama ve uyumlu arkadaş ve yetişkin ilişkiler kurabileceği olanakların varlığı, demokratik okul yönetimi, demokratik öğretmen stili, olumlu okul atmosferi ve okula bağlılık
Toplumsal ve Kültürel Sistemler	Olumlu yetişkin, komşu ve akran ilişkilerinin çevrede olması ve onlarla ilişki kurmada yetkin olma, kültürel ritüeller, olumlu sosyal davranışları içeren çeşitli etkinlikler ve olumlu rol modellerin olması

Kaynak: Masten 2007; Arıcı, 2015, s.156.

2.3.3.1 Risk faktörleri

Kişilerin çocukluktan itibaren normalin dışında gelişen olumsuz olaylardan psikolojik rahatsızlık ve davranışla ilgili sorunların oluşmasına etki eden olaylar risk faktörleridir (Armstrong, Ungar, Birnie-Lefcovitch 2005, s.269). Risk faktörlerine maruz kalan kişiler ise, hayatlarında buldukları ve ileriki dönemlerde karşlarına çıkan ya da çıkacak sorunlardan etkilenme potansiyeline sahip olan kişilerdir (Schonert-Reichl 2000).

Risk faktörlerini oluşturan üç etmen vardır. Bunlardan birincisi, kişisel faktörlerdir. Kişisel faktörler, problemlerle karşılaşan kişinin güçsüz olmasına sebep olan adaptasyon sorununa etki eden kendine has özelliğidir. Bu da kişinin olayların üstesinden gelebilme maharetinin gelişmesine engel olmaktadır (Dwyer, 2000). Sorunlarla baş edemeyen birey, kaçma eğilimi içine girmeye müsait bir duruma gelebilmektedir (Joseph, Yule & Williams 1993, ss.500-512; Başak 2012).

Ailesel risk faktörleri, risk faktörleri içinde yer alan ikinci etmendir. Ailenin büyüklüğü, uygunsuz davranışları, birbirleri arasındaki iletişim sorunu ailesel risk faktörleridir. Bunun yanında, aidiyet hissinin oluşmaması, aile büyüklerinin vurdumduymaz yapıya sahip olmaları, istismara yönelik büyükler ve tartışmaların çokluğu da ailesel faktörlerin arasındadır (Başak, 2012). Boşanma sonrası depresif yapı sergileyen ebeveynler de risk faktörleri arasında sayılabilir.

Risk faktörlerini oluşturan sebeplerden bir diğeri de çevresel faktörlerdir. Ekonomik yetersizlikler, ikamet edilen ortam, iş ortamı, işsizlik, bireyin iletişimde olduğu negatif davranışa sahip arkadaşları, negatif yapıya sahip komşular (Carlson, 2001) ve doğal afetlere maruz kalınması vb. gibi unsurlar da çevresel faktörleri oluşturmaktadır.

2.3.3.2 Koruyucu faktörler

“Koruyucu faktörler, riskli ve negatif durumu olumlu yönde değiştirecek her türlü etkendir (Luthar & Zigler 1991; ss.6-22 akt. Arıcı 2015, ss.149-157)”. Bunların yanı sıra, “bireyin maruz kaldığı risk faktörlerinin etkisini ve olumsuz olaylar zincirlerini azaltan, bireyin benlik saygısını ve kontrolünü artıran, bireyin yeniliklere ve olanaklara

açık olmasını sağlayan her türlü etmen koruyucu etmendir (Rutter, 1990, ss.181-214 akt. Arıcı 2015,ss.149-157)”.

Koruyucu faktörler, kişinin öz yapısı ve kendisinin dışında bulunan ama ona etki eden olumlu etmenlerdir. Kişinin kendini kimsenin ya da başka bir etmenin yardımı olmadan kontrol edebilecek yapıda olması onun içsel koruyucu faktörüdür. Bunun yanı sıra içsel koruyucu faktörlere örnek vermek gerekirse; zorluklarla başa çıkmayı bilen, kişinin sahip olduğu beceriler, zihinsel üstünlükleri, idealist, geleceğe umutla bakan, olumlu bir bakış açısına ve iletişim becerilerine sahip olması vb. etmenlerdir. İçsel koruyucu faktörlere sahip birey, hayatın içinde ayakta kalabilmek için gücünü kendi sahip olduğu özelliklerinden alan, kendine yetebilen, bağımsız bireylerdir.

Huzurlu bir aile ortamına sahip olmak, ailenin içinde ve dışında güvenilebilecek bireylerin bulunması, aile büyüklerinin bilgi, birikiminin olumlu bir iletişim unsuru olması, da dışsal koruyucu faktörler arasındadır. Bunlara ilave olarak, iyi bir okulda eğitim görmüş olmak, sosyal kuruluşlarda rol almak, maddi imkânlar vb. özellikleri de dışsal koruyucu faktörler arasında sıralayabiliriz.

İnsanlar karşılaştıkları olumsuz olaylar neticesinde dış koruyucu faktörlere sahip bireylerin daha dayanıklı olacağı şüphe götürmemektedir. Bununla birlikte insanın kendisinin dışında sahip olduğu her unsur yok olabilme özelliğine sahiptir. Kişinin içsel koruyucu faktörlere sahip olması; tüm zorluklara karşı tek başına mücadele etmesi, daha dayanıklı ve daha güçlü hale gelmesine etki etmektedir.

2.3.3.3 Olumlu sonuçlar

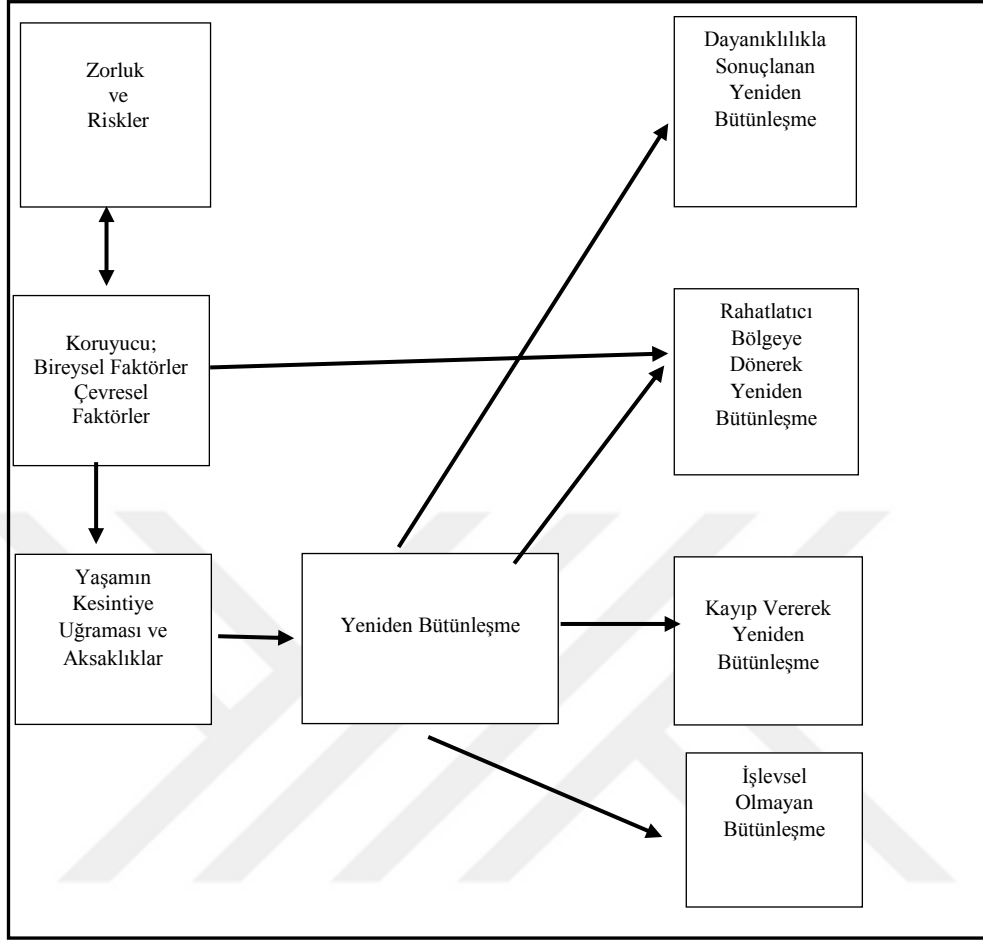
Yeterlilik kavramı olarak da bilinen olumlu sonuçlar, psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler arasındadır. Kişinin gelişmesinde etki edecek unsurlara karşı tutumunu, onları değerlendirerek gelişimine destek sağlaması olumlu sonuçları doğurur. Bu aynı zamanda gelişmeye ve her türlü olumlu ilerleyişe karşı uyumu gösterir. Masten ve Reed (2002)'ye göre olumlu sonuçları oluşturan unsurlar:

- i) Kişinin gelişmesi için yapılması gereken faaliyetlerin uygulanmış olması
- ii) Eğitim hayatında elde edilmiş başarılar
- iii) Doğru iletişim ve bundan kaynaklanan geniş çevrenin varlığı
- iv) Kişiyi çıkmaza sokacak ve toplumca suç sayılacak hareketlerden uzak durması
- v) Ruhsal yapıda bir bozukluğun olmaması
- vi) Hissiyata yol açacak durumların azlığı
- vii) Hayattın kıymetinin farkında olması
- viii) Eğitim hayatını sürdürmesi
- ix) Bedensel aktivitelere zaman ayırması
- x) Yardım etme faaliyetlerine katılması
- xi) Özel hayatında etkinlikler bulunması
- xii) Toplum kurallarına uyması
- xiii) Samimi yakın çevresinin bulunması
- xiv) Psikolojik olarak bir anormalliğin olmaması
- xv) Uyumlu bir sosyal yapısı olmalı
- xvi) Kendiyle barışık ve içsel çatışma yaşamaması
- xvii) Pozitif bir yapı
- xviii) Sahip olduklarının kıymetini bilmesi

Bu maddeler, kişinin koruyucu ve risk faktörlerinden pozitif yönde etkilenmesi neticesinde ortaya çıkan olumlu sonuçlardır (Tümlü, 2012).

Kişi hayatının herhangi bir evresinde başına gelebilecek olumsuz şartlarla yüz yüze geldiğinde dayanıklılığa etki eden koruyucu -içsel ve dışsal- faktörlerden faydalanırsa problemlere dayanma gücüne sahip olur. Bundan dolayı da hayatın içinde zorlukların – risk faktörlerinin- olabileceğini normal karşılayarak uyum göstermiş olur. Bu kişiyi güçlendirir ve dayanıklı kılar. Daha büyük problemleri çözebilme yetisini kazanır. İçsel ve dışsal koruyucu öğelerin eksikliğinde risk faktörleriyle başa çıkamaz ve bundan dolayı da negatif yönde bir gidişat sergiler (Richardson, Neiger & Jensen 1990 akt. Tümlü 2012).

Şekil 2.2: Psikolojik Dayanıklılık Modeli



Kaynak: Richardson, Neiger & Jensen 1990; Tümlü 2012.

2.4 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK, İŞ – AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Çalışmamızın bu aşamasına kadar iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık ile ilgili çeşitli araştırmacıların görüşlerine yer verdik. Bunlardan elde ettiğimiz bilgilere göre değişkenlerimizin birbirini etkilediği bulgusu ortaya çıkmıştır.

Sanayi devrimiyle birlikte iş hayatına atılmaya başlayan kadın, günümüzde erkeğin yapabileceği hemen hemen her işte aktif rol oynamaktadır. Fakat kadının doğası gereği ya da benliğine neredeyse kazınmış olan ev hayatındaki görevleri de devam etmektedir. Bundan dolayı da iş ve aile yaşantısındaki görevlerini aynı anda yürütmek zorunda

kalmaktadır. Bir yandan da kadının iş dünyasındaki varlığı bir şekilde erkeğin de geleneksel yapısını değiştirmiştir. Sadece dışarıda çalışıp, evin tüm maddi ihtiyaçlarını yüklenen erkeğin yerini –çoğunlukla- evde bazı sorumlulukları da üstelenen erkek almıştır. Dolayısıyla kadın kadar olmasa da erkek de iş-aile dengesini kurmak zorunda kalmaktadır. İş-aile çatışması, yaşayan bireyler bundan hem psikolojik hem fiziksel olarak etkilenmektedir. Örgütlerin çalışanlardan beklentisi gittikçe artmaktadır. İş yaşamının hırslı ve sonuç odaklı yapısı çalışanı psikolojik olarak olumsuz etkilemektedir. İş ortamında fazlaca yorulan, zaman geçiren bireyin ev ortamında aynı performansı göstermesi güçtür. Bundan dolayıdır ki ailesine karşı olan rollerini yerine getiremeyen bireyler, çoğunlukla işten ayrılma niyetine girmektedir.

İşten ayrılma niyetinin hem örgütsel açıdan hem bireysel açıdan etkileyen faktörleri çalışmamızda anlatmış bulunmaktayız. Buna göre olumsuz ve olumlu etkileri mevcutsa da, problemlerin çözülebilmesi ve daha sorunsuz bir iş ve ev hayatı oluşması adına olumsuz etkilerini ele almak, farkına varıp düzeltmek için çaba sarf etmek gerekmektedir. Bazı kişilerin kendinde var olan ya da sonradan geliştirdikleri dayanıklılık hali işten ayrılmalara negatif yönde etki etmektedir.

Psikolojik dayanıklılığa sahip olan birey, stresle baş edebilecek, sakince plan yapabilecek, işyerindeki görevlerinin de aile içindeki görevlerinin de farkında ve bilincinde olarak ilerleyecek ve gereğini yapması beklenmektedir.

Psikolojik dayanıklılık, hem iş-aile çatışması hem de işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılığın etkisiyle iş-aile çatışmasının önüne geçen birey, işten ayrılma niyetinden de vazgeçecektir. Başka bir deyişle söyleyecek olursak; psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek birey, iş-aile çatışması yaşamayacak, bundan dolayı da –gelişimine bir engel teşkil etmediği takdirde- işten ayrılma niyetine girmeyecektir.

Örgütler için hem zaman hem de maddi kayba yol açan işten ayrılmaların önlenmesi için çalışanlara dayanıklılıkla ilgili destek verilmesi, hem kişi açısından hem örgüt

açısından olumlu geri dönüşlere sebep olabilecektir. İş ortamında kişiyi psikolojik olarak etkileyen risk faktörleri ortadan kaldırıldığında kişiyi kazanma ihtimali artacaktır. İş-aile çatışması yaşayan bireyin işten ayrılması ailesine zaman ayırma konusunda kendisini rahatlatıcak olsa da ekonomik olarak farklı sorunlara sebep olabilecektir. Kişinin psikolojik olarak dayanıklı bir yapıya sahip olması ya da bunun için uğraşması; aile içindeki görevlerini aksatmadan iş yaşamında var olabilmesine, hem maddi hem de sosyal yönden güçlenmesine sebep olacaktır.

Gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda psikolojik olarak dayanıklı yapıya sahip olan bireyin, amaçlarından vazgeçmeden, karşılaştığı zorlukları stresini yöneterek aşabileceği düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler, karşısına çıkan sorunları soğukkanlılıkla halletme eğilimdedirler. İç ve dış dünyasında uyumu yakalayan psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, gerek aile, gerekse iş yaşamlarında dengeyi sağlayarak çatışmaların oluşmasına izin vermeyeceklerdir. Bundan dolayı da gelişmesine engel teşkil etmediği takdirde- işten ayrılma niyetine girmeyecektir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırma gerçekleştirirken, sağlık sektöründe çalışan iş görenler üzerinde, psikolojik dayanıklılığın, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenebilmesi için tarama modeline dayalı “betimsel araştırma” yöntemi kullanılmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte ve günümüzde olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmayı kapsayan olay, birey ya da nesne var olduğu imkânlar ve ortam içinde tanımlanır (Karasar, 1998 s.77).

Tarama modeline dayalı betimsel (survey) araştırmalar, hali hazırda var olan durumun belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Betimsel araştırmalar, belli bir zaman dilimi içinde, denek ya da obje sayısının fazla olduğu ve bunlardan elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine veya problemlerine cevap bulabilmek için uygulanacak araştırma yöntemleridir (Arseven, 1994, s.92). Betimsel araştırmalar, iki farklı şekilde yapılabilmektedir. Bunlar; öz aktarım ve gözlem araştırmalarıdır. Öz aktarım araştırmalarının verileri, örnekleme bulunan bireylerden bilgi alınarak toplanır. Betimsel araştırma verileri, bilimsel istatistikler kullanılarak analiz edilir (Kırcaali, 1997, s.7)

Model hipotezleri;

H₁: Psikolojik dayanıklılık iş-aile çatışmasını etkilemektedir

H₂: Psikolojik dayanıklılık işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H₃:Cinsiyete göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.

H₄:Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.

H₅:Cinsiyete göre işten ayrılma niyeti değişim göstermektedir

H₆: Medeni duruma göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.

H₇: Medeni duruma göre psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.

H₈: Medeni duruma göre İşten ayrılma niyeti değişim göstermektedir

H₉: Eğitim durumuna göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.

H₁₀: Eğitim durumuna göre psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.

H₁₁: Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti değişim göstermektedir

H₁₂: Gelir durumuna göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.

H₁₃: Gelir durumuna göre psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.

H₁₄: Gelir durumuna göre işten ayrılma niyeti değişim göstermektedir

3.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bir araştırma için evren; soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği, canlı ya da cansız varlıklardan oluşan büyük bir gruptur. Evreni bir başka şekilde ifade edecek olursak; araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı, yorumlanacağı grup olarak da tanımlayabiliriz (Baş, 2003, s.78).

Araştırmanın evrenini 2017 yılı itibari ile Marmara Bölgesi'nde sağlık sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem ise Marmara Bölgesi içinde yer alan İstanbul, Kocaeli, Edirne ve Bursa illerindeki çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışan ve anketi cevaplayan 245 sağlık sektörü çalışanıdır. Tarama modelleri için literatürde tavsiye edilen aşağıdaki tabloda belirtilen örneklem sayıları dikkate alınmıştır. Araştırmada kullanılacak örneklem adedi Doç. Dr. İ. Esen Yıldırım'ın kitabında yer alan tavsiyeler doğrultusunda belirlenmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmalar İçin Önerilen Örneklem Hacimleri

Araştırma Türü	Minimum örneklem	Önerilen Örneklem
Tanımlayıcı araştırmalar	500	1000-2500
<i>Çözüm getirmeye yönelik araştırmalar</i>	<i>200</i>	<i>300-500</i>
Ürün testleri	200	300-500
Pazar testleri	200	300-500
Reklam araştırmaları	150	200-300
Pazar denetimleri	10 mağaza	10-20 mağaza
Odak grupları	2 grup	4-12 grup

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ

Verilerin toplanması aşamasında konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar incelenmiş ve ilgili uzmanların görüşleri dikkate alınarak oluşturulan anket formları kullanılmıştır. Anket formu uygulamadan önce pilot çalışma ile n test aşamasında soruların anlaşılabilir olup olmadığı, bireylerden gelen önerilerin olup olmadığı dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve ankete son formatı verilmiştir.

Araştırmayı gerçekleştirmek amacıyla dört bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler tespit edilmiş, anketin ikinci bölümünde işten ayrılma niyeti leği ve nc bölümünde yer alan iş-aile atışması leği beşli likert ölçümü şeklinde sunulmuştur. Ölçekte yer alan ifadelere katılımcıların beş kategoride; “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kesinlikle katılmıyorum” olmak üzere cevapları istenmiştir. Anketin dördüncü bölümünde bulunan psikolojik dayanıklılık leği bulunmakta olup dörtlü likert leği şeklinindedir. Ölçekte yer alan ifadelere katılımcılardan; “hiç doğru değil”, “biraz doğru”, “oğunlukla doğru”, “ok doğru” şeklinde görüşleri istenmiştir.

Ölçeklerin dağılımları, güvenilirlikleri ve geçerlilikleri yapılan analizlerle ileriki sayfalarda tablolar düzenlenerek sunulmuştur.

i. İş-Aile atışması leği: Çalışmada katılımcıların iş-aile çatışmalarını ölçmek amacıyla Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen, Türkçe’ ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilen iş-aile atışması leği kullanılmıştır. Ölçek, beşli likert tipi olup 5 maddeden oluşmaktadır.

ii. İşten Ayrılma Niyeti leği: Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen beşli likert tipi, 4 soruluk işten ayrılma niyeti leği ankette yer almıştır. Anketteki soruların Türkçe ifadeleri kısmında Harputluoğlu’nun 2015 tarihli yüksek lisans tezinden de yararlanılmıştır.

iii. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R: Maddi ve Khoshaba (1999) tarafından geliştirilen ölçek Durak (2002) tarafından Türkçe' ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinali 3 boyutlu olmasına rağmen Durak tarafından Türk kültür yapısına göre düzenlendiğinde tek boyutlu olarak uygulanmıştır. 18 maddeden oluşan ölçek, dörtlü likert tipinde, 0-3 arasında puanlanmıştır.

3.3.1 Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada toplanan anket cevapları SPSS for Windows 20.0 (IBM) programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Öncelikle araştırmada kullanılan üç adet ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçekler literatürde kullanılmakta olduğundan geçerlilikleri için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında korelasyon analizi yapılmış, araştırma modelinin testi için regresyon analizi uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen alt boyutların demografik özelliklere göre testi ise t testi ve tek yönlü varyans analizi ile gerçekleştirilmiştir.

i. Bağımsız Gruplar T-Testi (independent t-test)

Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Bu testin yapılabilmesi için karşılaştırılacak olan grupların birbirinden bağımsız olması ve bu gruplardan elde edilen ölçümlerin en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçülmüş olması gerekmektedir.

Bağımsız gruplar t-testinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden t-testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmesi gerektiğinden Levene testi yapılmıştır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006, s.118)

ii. Varyans Analizi (ANOVA)

Varyans analizi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır. Varyans analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerden bahsedilir. Bağımsız değişkenlere faktör adı verilir. Faktörlerin, bağımlı

değişkenler üzerinde etkisi araştırılır. Bağımsız değişkenin kategorik, bağımlı değişkenin metrik olması gerekir (Kalaycı, 2006, ss.131-132).

iii. Tek Yönlü Anova;

Tek yönlü Anova en basit varyans analizidir. Bu analiz biri kategorik özellik gösteren bağımsız değişken, diğeri de metrik özellik gösteren bağımlı değişken olmak üzere iki değişken ile yapılmaktadır. Bağımsız değişken içerisinde iki veya daha fazla grup olabilir. Tek yönlü Anova, bu gruplara göre, bağımlı değişkendeki ortalamalar arasında fark olup olmadığını test eder. Tek yönlü Anova’ da iki temel varsayım vardır. Bu varsayımlara göre her bir grup normal dağılımdan gelir ve görelî olarak grupların varyansları homojendir. Çalışmalarda genellikle varyansların homojenliğine bakılmaktadır.

iv. Korelasyon Analizi

Aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olan kısmı ile ilgilidir. Korelasyon katsayısı olan $r-1$ ile $+1$ değerleri arasındadır. Korelasyon katsayısı 0 (sıfır)’dan $+1$ (aynı yönde) ve -1 (ters yönde)’ e doğru kuvvetleşir. Katsayı sıfıra ne kadar yakınsa o kadar zayıftır. Korelasyon katsayısının yorumunda aşağıdaki tablo kullanılmıştır.

Tablo 3.2: Korelasyon Değerleri İçin Bir Sınıflama

Korelasyon (r)	Yorumu
0, 90 - 1 Arası	Çok Yüksek
0, 70- 0, 89 Arası	Yüksek
0, 50- 0, 69 Arası	Orta
0, 26- 0, 49 Arası	Zayıf
0, 0- 0, 25 Arası	Çok zayıf

Kaynak: Kalaycı, 2006, s.116.

v. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır. Regresyon analizinin amaçları dört noktada açıklanabilir (Büyüköztürk, 2016, ss.91-92):

1. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken ya da değişkenler arasındaki ilişkiyi regresyon eşitliği ile açıklamak.
2. Regresyon modelinin bilinmeyen parametreleri tahmin edildiğinde, bağımsız değişken ya da değişkenlerin bilinen değerleri için bağımlı değişkenin alacağı değeri tahmin etmek.
3. Bağımsız değişkenin ya da değişkenlerin bağımlı değişkende gözlenen değişmelerin ne kadarını açıkladıklarını, determinasyon katsayısı ile belirlemek.
4. Bağımsız değişken ya da değişkenlerin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadıklarını; birden fazla bağımsız değişken var ise bunların bağımlı değişken üzerindeki görece önemliliklerini saptamak.

Çoklu doğrusal regresyon modeli, bağımlı ya da yanıt değişkenindeki toplam değişimi açıklamak için $k > 1$ olmak üzere k tane açıklayıcı değişkenin kullanıldığı regresyon modelidir (Hamza, 2010, s.320).

Çoklu doğrusal regresyon analizinde açıklayıcı değişken sayısı $k \leq 4$ ise klasik yöntem uygulanır (Kalaycı, 2006, s.380).

3.3.2 Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri

Bir araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini araştırmak sonuçlar açısından önemlidir. Ölçek kullanılmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmalıdır. Ölçeğin güvenilirliği, o ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir. Bu anlamda güvenilirlik, bir değişkeni ölçmek için sorulan soruların ne derece bilinçli olarak cevapladığının bir göstergesidir (Özdoğan ve Tüzün, 2007, s.644). Bu araştırmada güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyonuna bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri

faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak soru sayısı az olduğu zamanlarda bu sınır 0.60 ve üstündeki bir değer olarak kabul edilebilir.

Tablo 3.3: Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama

Cronbach's Alpha	Yorumu
0, 80-1.00 Arası	Yüksek Güvenilirlik
0, 60-0, 80 Arası	Oldukça güvenilir
0, 40-0, 60 Arası	Güvenilirlik düşük
0, 40 dan aşağısı	Güvenilir değil

Kaynak: Kalaycı, 2006, s.405.

Bir ölçeğin geçerliliği ise o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir. Geçerlilik testinin güvenilirlik testinde olduğu gibi dayandığı belli katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testi kuramsal analizlerle yapılmaktadır.

Tablo 3.4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri Tablosu

Ölçek	\bar{x}	Ss	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Aile Çatışması	1, 75	, 42	5	,914
İşten Ayrılma Niyeti	2, 70	1,16	4	,917
Psikolojik Dayanıklılık	3, 55	1,04	15	,747

Araştırmada kullanılan ölçeklerden işten ayrılma niyeti ölçeğinde 5. Madde silindiğinde güvenilirlik analizi sonucu analizden çıkarılmıştır. Kalan 4 maddeden hesaplanan güvenilirlik katsayısı (0,917) bulunmuştur. 5 maddeli iş aile çatışması ölçeğinin hesaplanan güvenilirlik değeri (,914) bulunmuştur. Hem iş aile çatışması ölçeği hem de İşten ayrılma niyeti ölçeğinde güvenilirlik düzeyi yüksek güvenilirlik derecesindedir. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinde ise 18 maddede 3 tanesi madde silindiğinde güvenilirlik analizi sonucu analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 15 madde ile yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı (,747) bulunduğundan oldukça güvenilir düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Tablo 4.1: Demografik Özellikler

	N	%	
Cinsiyet:	Kadın	149	63, 7%
	Erkek	85	36, 3%
Eğitim Durum:	Lise	35	14, 5%
	Ön lisans	31	12, 9%
	Lisans	82	34, 0%
	Y lisans ve üzeri	93	38, 6%
Aylık net gelir:	1001 TL-2000 TL	22	9, 5%
	2001TL-3000TL	61	26, 3%
	3001 TL-5000TL	59	25, 4%
	5001 TL ve üzeri	90	38, 8%
Medeni durum:	Evli	143	59, 8%
	Bekâr	96	40, 2%

Toplam 245 katılımcıdan 149'u (yüzde 63,7) kadın, 85'i (yüzde 36,3) erkektir. Sağlık sektöründe kadın çalışanların sayısı erkeklere oranla daha fazla olması bilinen bir gerçektir. Araştırmaya katılanların eğitim durumları; 35'i (yüzde 14, 5) lise, 31'i (yüzde 12, 9) ön lisans, 82'si (yüzde 34) lisans, yüzde 93'ü (yüzde 38,6) yüksek lisans ve üzeridir. Araştırma sonucu elde edilen verilere göre, katılımcıların 22'si (yüzde 9,5) 1001TL- 2000TL, 61'i (yüzde 26,3) 2001TL-3000TL, 59'u (yüzde 25,4) 3001TL-5000TL, 90'ı (yüzde 38, 8) 5001TL ve üzeri gelire sahiptirler. Ankete cevap verenlerin 143'ü (yüzde 59, 8) evli, 96'sı (yüzde 40, 2) bekârdır.

4.2 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

i. Korelasyon Analizi ;

Araştırmada kullanılan 3 adet ölçekten elde edilen değişkenler arasında pearson korelasyon analizi uygulanarak ilişki dereceleri ve yönleri ortaya konmuştur.

Tablo 4.2: Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasında Uygulanan Korelasyon Analizi

No	Değişken	1	2	3
1	İş aile çatışması	1		
2	İşten ayrılma niyeti	, 518**	1	
3	Psikolojik dayanıklılık	-, 339**	-, 411**	1

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

Korelasyon analizi sonucuna göre psikolojik dayanıklılık ile iş aile çatışması arasında (-,339) ters yönlü, Psikolojik Dayanıklılık ile İşten ayrılma niyeti arasında (-,411) ters yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İş aile çatışması değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında ise (,518) aynı yönlü pozitif ilişki bulunmuştur. Bu değere göre basit ve çoklu regresyon analizinin yapılabileceği anlaşılmaktadır.

4.3 PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

i. Regresyon Analizi;

Tablo 4.3: Psikolojik Dayanıklılık Değişkeninin İş-Aile Çatışması Değişkenine Etkisi İçin Basit Regresyon Analizi Modeli

No	Değişken	Standardize edilmemiş		Standart	t	p	R ²
		B	Std. Error	Beta			
1	PD	-,850	,151	-,339	-5,626	,000**	%11,5

****P<0,01 * p<0,05**

Psikolojik dayanıklılık değişkeninin iş-aile çatışması değişkenine etkisinin belirlenebilmesi için yapılan basit regresyon analizinde psikolojik dayanıklılık değişkeninin iş-aile çatışması değişkenine etkisi(-, 850) negatif yönlü ve anlamlıdır. Psikolojik dayanıklılık değeri yükseldikçe iş-aile çatışması değişkeninin değeri düşmektedir. Psikolojik dayanıklılığın, iş-aile çatışması değişkenini (yüzde 11,5) oranında açıkladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.4: Psikolojik Dayanıklılık Değişkeninin İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine Etkisi İçin Basit Regresyon Analizi Modelleri

No	Değişken	Standardize edilmemiş		Standart	t	p	R ²
		B	Std. Error	Beta			
1	Psikolojik dayanıklılık	-1,153	,164	-,411	-7,036	,000**	%16,9

****P<0,01 * p<0,05**

Psikolojik dayanıklılık değişkeninin, işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin belirlenebilmesi için yapılan basit regresyon analizinde bağımsız değişkenin etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Psikolojik dayanıklılık değişkeninin, işten ayrılma niyetine etkisi (-1,153) negatif yönlü ve anlamlıdır. İşten ayrılma niyetinin psikolojik dayanıklılık değişkeni tarafından (yüzde 16,9) oranında yordandığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.5: Psikolojik Dayanıklılık ve İş Aile Çatışması Değişkenlerinin İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine Etkisi İçin Çoklu Regresyon Analizi Modeli

No	Değişken	Standardize edilmemiş		Standart	t	p	R ²
		B	Std. Error	Beta			
1	Psikolojik dayanıklılık	-,746	,157	-, 266	-4,763	, 000**	%33,1
	İş Aile Çatışması	,479	,063	, 428	7,655	, 000**	

****P<0, 01 * p<0, 05**

Psikolojik dayanıklılık ve iş aile çatışması değişkenlerinin İşten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin belirlenebilmesi için yapılan çoklu regresyon analizinde her iki bağımsız değişkenin etkisinin de anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. İş aile çatışmasının İşten ayrılma niyetine etkisi (, 479) pozitif yönlü ve anlamlıdır. Psikolojik dayanıklılık değişkeninin İşten ayrılma niyetine etkisi ise (-, 746) negatif yönlü ve anlamlıdır. İşten ayrılma niyetinin psikolojik dayanıklılık ve İşten ayrılma niyeti tarafından birlikte (yüzde 33,1) oranında yordandığı tespit edilmiştir.

4.4 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DEĞİŞKENLERE ETKİSİ

i. Hipotez testleri

Demografik özelliklerin araştırmada kullanılan ölçeklerde farklılığa neden olup olmadığının belirlenebilmesi için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 4.6: Cinsiyete Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi

Değişken	Cinsiyet	N	AO	Ss	t	p
PD	Kadın	149	1, 7248	, 39135	-1, 516	, 131
	Erkek	85	1, 8106	, 45662		
İAN	Kadın	149	2, 7685	1, 18660	1, 602	, 110
	Erkek	85	2, 5176	1, 08753		
İAÇ	Kadın	149	3, 7366	, 93170	4, 164	, 00**
	Erkek	85	3, 1676	1, 12294		

****P<0, 01 * p<0, 05**

Cinsiyete göre araştırma değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve İşten ayrılma niyeti değişkenlerinde test için olasılık değeri ($p>0, 05$) bulunduğundan cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İş aile çatışması değişkeninde ise test olasılık değeri ($p<0, 05$) bulunduğundan cinsiyete göre anlamlı farklılık söz konusudur. Kadınların iş aile çatışması puanı ortalaması (3,73), erkelerin ortalamasından (3,16) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.7: Medeni Duruma Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi

Değişken	Medeni Durum	N	AO	Ss	t	p
PD	Evli	143	1,7674	,41355	,794	,428
	Bekâr	96	1,7236	,42377		
İAN	Evli	143	2,6224	1,08967	-1,607	,109
	Bekâr	96	2,8672	1,24602		
İAÇ	Evli	143	3,6434	,99226	1,163	,246
	Bekâr	96	3,4870	1,05778		

****P<0,01 *p<0,05**

Medeni duruma göre araştırma değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Psikolojik dayanıklılık, İş aile çatışması ve İşten ayrılma niyeti değişkenlerinde test için olasılık değeri ($p>0,05$) bulunduğundan medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna göre tüm değişkenlerde medeni duruma göre anlamlı farklılık olmadığı, evli ve bekâr ortalamalarının eşit kabul edilebileceği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.8: Eğitim Durumuna Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi

Değişkenler	Eğitim durumu	N	AO	Ss	F	p
PD	Lise	35	1,6410	,38680	2,137	,096
	Ön lisans	31	1,7000	,39375		
	Lisans	82	1,7305	,44587		
	Yüksek lisans ve üzeri	93	1,8290	,40409		
	Total	241	1,7516	,41817		
İAN	Lise	35	2,7000	1,48250	1,514	,212
	Ön lisans	31	2,9839	1,25322		
	Lisans	82	2,7774	1,13923		
	Yüksek lisans ve üzeri	93	2,5134	1,02639		
	Total	241	2,6909	1,17277		
İAÇ	Lise	35	3,2214	1,15487	2,847	,038*
	Ön lisans	31	3,7903	1,09563		
	Lisans	82	3,7165	,90843		
	Yüksek lisans ve üzeri	93	3,4355	1,05867		
	Total	241	3,5456	1,04158		

****P<0,01 *p<0,05**

Eğitim durumuna göre araştırma değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve İşten ayrılma niyeti değişkenlerinde test için olasılık değeri ($p>0,05$) bulunduğundan eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İş aile atışması değişkeninde ise test olasılık değeri ($p<0,05$) bulunduğundan eğitim durumuna göre anlamlı farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağı bulunabilmesi için yapılan Bonferroni ve Tukey testi ile incelenmiştir. Lisans (3,71) ve n lisans mezunlarının ortalaması (3,79), Lise (3,22) ve Yüksek Lisans mezunu katılımcıların ortalamasından (3,43) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.9: Gelir Durumuna Göre Faktörlerin Anlamlılık Testi

Değişkenler	Gelir durumu	N	AO	Ss	F	p
PD	1001 TL-2000 TL	19	1, 6860	, 42285	1, 865	, 136
	2001TL-3000TL	64	1, 6531	, 44834		
	3001 TL-5000TL	59	1, 7655	, 42022		
	5001 TL ve zeri	90	1, 8056	, 38259		
	Total	232	1, 7435	, 41671		
İAN	1001 TL-2000 TL	19	3, 3947	1, 27016	6, 196	, 00**
	2001TL-3000TL	64	3, 0039	1, 27902		
	3001 TL-5000TL	59	2, 4068	1, 11117		
	5001 TL ve zeri	90	2, 4972	, 99683		
	Total	232	2, 6875	1, 16954		
İA	1001 TL-2000 TL	19	3, 6974	, 90745	1, 191	, 314
	2001TL-3000TL	64	3, 7188	1, 11225		
	3001 TL-5000TL	59	3, 4915	, 98476		
	5001 TL ve zeri	90	3, 4250	1, 03753		
	Total	232	3, 5453	1, 03750		

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

Gelir durumuna göre araştırma değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ve iş-aile atışması değişkenlerinde test için olasılık değeri ($p>0, 05$) bulunduğundan gelir durumuna göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İşten ayrılma niyeti değişkeninde ise test olasılık değeri ($p < 0,05$) bulunduğundan gelir durumuna göre anlamlı farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağı bulunabilmesi için yapılan Bonferroni ve Tukey testi ile incelenmiştir. Gelir durumu 1001 TL-2000 TL olan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması (3,39) ve diğer tüm gelir grubu ortalamasından yüksek bulunmuştur.

4.5 HİPOTEZLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo 4.10: Hipotez Sonuçlarının Kabul ve Red Olarak Değerlendirilmesi

Hipotez no	Hipotez içeriği	Test	Karar
	Ana Hipotezler		
H1	Psikolojik dayanıklılık iş-aile çatışmasını etkilemektedir.	Regresyon	Kabul
H2	Psikolojik dayanıklılık işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Regresyon	Kabul
	Alt Hipotezler		
H3	Cinsiyete göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.	t testi	Kabul
H4	Cinsiyete göre Psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.	t testi	Red
H5	Cinsiyete göre İşten ayrılma niyeti değişim göstermektedir.	t testi	Red
H6	Medeni duruma göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.	t testi	Red
H7	Medeni duruma göre Psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.	t testi	Red
H8	Medeni duruma göre İşten ayrılma niyeti değişim göstermektedir.	t testi	Red
H9	Eğitim durumuna göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.	ANOVA	Kabul
H10	Eğitim durumuna göre Psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.	ANOVA	Red
H11	Eğitim durumuna göre İşten ayrılma niyeti değişim göstermektedir.	ANOVA	Red
H12	Gelir durumuna göre iş aile çatışması değişim göstermektedir.	ANOVA	Red
H13	Gelir durumuna göre Psikolojik dayanıklılık değişim göstermektedir.	ANOVA	Red
H14	Gelir durumuna göre İşten ayrılma niyeti değişim göstermektedir.	ANOVA	Kabul

Araştırmanın ana modelinin hipotezleri olan “ psikolojik dayanıklılık iş-aile çatışmasını etkilemektedir”, ”psikolojik dayanıklılık işten ayrılma niyetini etkilemektedir” hipotezleri beklenildiği gibi kabul edilmiştir. Fark testleri ile incelenen demografik değişkenlere göre ölçek boyutlarının farklılık analizinde ise; “cinsiyete göre iş aile çatışması değişim göstermektedir” “eğitim durumuna göre iş aile çatışması değişim göstermektedir” “gelir durumuna göre işten ayrılma niyeti değişim göstermektedir” hipotezleri kabul edilmiş, bunun dışında kalanlar ise reddedilmiştir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇLAR

Araştırmamızın başında da belirttiğimiz gibi değişmekte olan sanayi alt yapıli ekonomik sistemlerden bilgi tabanlı küresel ekonomi sistemlerine yönelme pek çok alanda olduğu gibi insan davranışları üzerinde de etkili olmuştur. Şehirleşme, sanayideki değişiklikler, ihtiyaçlardaki farklılaşmalar, büyük ailelerden çekirdek ailelere geçişler, rekabet ortamının oluşturduğu baskı insan üzerinde önemle durulması gereken değişikliklere sebep olmuştur. Farklılaşan yaşam stilleri, yenilenen ve çeşitlenen yönetim biçimleri, kişi haklarının öne çıkması, piyasanın beklentisi, hedef kitlelerin çeşitlenmesi; örgütlerde geniş kapsamlı değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Tüm bu değişikliklere adapte olmak durumunda olan bireyler, iş ve aile yaşamlarında çeşitli zorluklarla başa çıkmak durumunda kalmaktadır. İş yaşamının bireyden beklentileri, aile ortamında üzerine düşen görevlerin yerine getirilmesini büyük ölçüde zorlaştırmaktadır. Çoğu zaman bireyde olumsuzluğa sebep olan bu baskı, işten ayrılma niyeti içine girmesine sebep olmaktadır. Bu sadece bireyi etkileyecek bir yöneliş değildir. Organizasyonlar için de; çalışanın çelişkide kalması, verimliliğinin düşmesinden kaynaklanan hem ekonomik hem de psikolojik sorunlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışması yaşayan bireylerin, işten ayrılma niyetine girmeleri, hem birey hem örgüt açısından halledilmesi gereken bir sorundur. Bununla beraber kişinin sahip olduğu ya da geliştirdiği psikolojik dayanıklılık; ortam ne derecede değişirse değişsin, problemler ne kadar artarsa artsın işte ve ailede üzerine düşen rolleri yerine getirmesinde büyük rol oynamaktadır.

İş-aile çatışmasıyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Çalışmamızın içinde de sık sık yaptığı çalışmalardan bahsettiğimiz Greenhaus bu alanda önemli bir yere sahip olmaktadır. Bu araştırmalardan elde edilen bulgular, araştırmamızdaki sonuçlarla paralellik göstermiştir (Netenmeyer vd., 1996; Greenhaus vd., 2001; Pasewark ve Viatör, 2006). Elde edilen bulgulara göre iş-aile çatışması işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etkilidir.

Yapılan araştırma sonucuna göre psikolojik dayanıklılık ile iş aile çatışması arasında ters yönlü, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İş aile çatışması değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında ise aynı yönlü pozitif ilişki bulunmuştur. Literatürdeki araştırmalardan Toraman'ın 2009 yılında yapmış olduğu iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi adlı araştırmanın sonucuna göre; iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etki ettiği saptanmıştır. Başka bir araştırmaya göre (Harputluoğlu, 2015) işe tutkululuk, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bahsi geçen araştırmaya göre çalışanların, işe tutkululuk seviyeleri arttıkça iş-aile-iş çatışması seviyeleri ve işten ayrılma niyetlerinde düşüş tespit edilmiştir. Hemşireler üzerinde yapılan bir başka araştırmaya göre ise (Çulha, 2015), hemşirelerin meslek memnuniyetlerinin artması, iş-aile ve aile-iş çatışmasının azalmasına sebep olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada elde edilen bulgulardan bir diğeri ise; bireyin sahip olduğu psikolojik belirtilerin, iş-aile çatışmasının artmasına neden olduğu sonucudur.

Kobasa ve arkadaşları (1982, psikolojik dayanıklılığın stres ve hastalığa karşı etkilerini ortaya koyma amaçlı yaptıkları bir araştırma sonucunda, psikolojik dayanıklılığın stres ve hastalık karşısında direnç oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Durak (2002) deprem yaşamış 380 üniversite öğrencisi üzerinde, psikolojik dayanıklılığın algılanan sosyal destek ve başa çıkma stratejilerine etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonucuna göre psikolojik dayanıklılığın, stres ve psikolojik etkiler arasında arabulucu role sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ilave olarak psikolojik dayanıklılık, psikolojik belirtilerin yordanmasında dayanıklı kişilik özelliğinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini göz önünde bulundurduğumuzda elde edilen sonuçlar, sağlık sektöründe yapılan diğer araştırmalarla paralellik göstermektedir. Cinsiyete göre araştırma değişkenlerinin, psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. İş aile çatışması değişkeninde ise cinsiyete göre anlamlı farklılık söz konusudur. Kadınların iş aile

çatışması ortalaması, erkeklerin ortalamasından yüksek bulunmuştur. Buna göre kadınların evdeki sorumluluklarının daha fazla olduğu çıkarımında bulunabiliriz.

Medeni duruma göre psikolojik dayanıklılık, İş aile çatışması ve İşten ayrılma niyeti değişkenlerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna göre tüm değişkenlerde kadın ve erkek ortalamalarının eşit kabul edilebileceği anlaşılmaktadır. Eğitim durumuna göre psikolojik dayanıklılık ve İşten ayrılma niyeti değişkenlerinde eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İş aile çatışması değişkeninde ise eğitim durumuna göre anlamlı farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağı bulunabilmesi için yapılan **Bonferroni** ve **Tukey** testi ile incelenmiştir. Lisans (yüzde 3,71) ve ön lisans mezunlarının ortalaması (yüzde 3,79), lise (yüzde 3,22) ve yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından (yüzde 3,43) yüksek bulunmuştur.

Gelir durumuna göre psikolojik dayanıklılık ve iş-aile çatışması değişkenlerinde eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İşten ayrılma niyeti değişkeninde ise gelir durumuna göre anlamlı farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağı bulunabilmesi için yapılan Bonferroni ve Tukey testi ile incelenmiştir. Gelir durumu en düşük (1001 TL-2000) TL olan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması ve diğer tüm gelir grubu ortalamasından yüksek bulunmuştur.

5.2 ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, ankete cevap veren sağlık sektörü çalışanları arasında psikolojik dayanıklılık düzeyi düştükçe iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetine girme oranı yükselmektedir. Bundan da anlaşılacağı üzere psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, iş aile çatışması ile başa çıkabilmekte ve işten ayrılma niyetine girmemektedir.

Sağlık sektörü çalışanları görevlerini, bilindiği üzere yoğun, stresli bir o kadar da dikkat gerektiren bir ortamda, uzun çalışma saatleriyle ifa etmektedir. Gerek doktorlar, hemşireler, teknisyenler, gerekse diğer iş görenler, görevlerini yerine getirirken öz verili

davranmak durumunda kalmaktadır. Aylık nöbet sayılarının fazlalığı, hasta yoğunluğu, çoğu zaman agresif tutum takınan hasta yakınları, iş içinde karşılaşılan problemler arasındadır. Çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak yıpranması söz konusudur. Bunlara ilave olarak aile yaşamı içindeki rollerini ifa etmekte zorlanmaktadırlar. Çoğu hastanede asistan doktorların ayda 12 nöbet tuttıkları bilinmektedir. Bu yoğunlukla gün aşırı 36 saat nöbet tutmak anlamına da gelmektedir. Hiç uyumadan 36 saat çalışmak insan yapısına ters düşmektedir. Bundan dolayı da hem fiziksel hem de özel yaşama zaman ayıramamaktan dolayı psikolojik olarak yıpranmaktadırlar. Sağlık sektörü çalışanlarının mesai saatlerini iyileştirme yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Yıpranan psikolojik yapının iyileştirilmesi ve böylesine zorlu bir ortamda çalışmaların verimli geçebilmesi adına psikolojik dayanıklılığı oluşturacak/artıracak eğitimlere, etkinliklere ihtiyaç vardır. Hastane yönetimleri, konusunda uzman, organizasyonu adaletli bir şekilde yönetecek insan kaynakları uzmanlarıyla çalışmalıdırlar. Bunun yanı sıra, hastalarla ilgilenen çalışanların, ekstra bir sorunla karşılaşmaması adına, hasta yakınlarına yönelik bilgi verecek ayrı bir birim oluşturulmalıdır.

Hastaneler, fiziksel ve psikolojik sağlığa, sosyal ihtiyaçlara uygun şekilde tasarlanmalıdır. İş-aile çatışmasına engel olacak çalışma sistemleri oluşturulmalı çalışma saatleri insan yapısına uygun olacak şekilde düzenlenmelidir. Kısmi çalışma, esnek çalışma, tele çalışma gibi ülkemizde henüz yerleşmemiş çalışma sistemlerinin iş kanunlarında yer alması gerekmektedir. Buna ilave olarak insan kaynakları departmanının, çalışanların sorunlarını araştırıp, çözüm bulma konusunda destek olmaları yoluna gidilmelidir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Arıcı, N. 2015. *Psikolojide Güncel Kavramlar I*, Pozitif Psikoloji, (Edt.), Akın,A., Akın, Ü. 9. Bölüm. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Atkinson, J. M. (1994). *Coping With Stress at Work*, Great Britain, Thorsons, s. 48
- Aycan, Zeynep, Eskin, Mahmut, Yavuz ve Serap, (2007), *Hayat Dengesi*, 1. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık,
- Aydın, Pehlivan, İ., 2002. *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aytaç, S. (1999). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer, Türkiye’de Kadın İşgücü ve Seminerleri I-II*, Aralık, Tisk Yayınları, s.144.
- Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri* (1. Baskı),ss.21-57 Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baltaş, A., (2013). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. 14. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi, s. 190.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleris 174.
- Baykal, B. (2014). *Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme*. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz, **5** (2), ss. 10-23.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 22. Baskı, s.s. 91-92.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2015) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* 8. Baskı Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (2016). *İletişim Donanımları* 53. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi, s. 37.
- Çelik, D. A., Telman, Nursel (2013) *Endüstri/ Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı* 1. Baskı Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, s. 292.
- Folger, J. P., Poole, M. S., Stutman, R. K. (2013) *Çatışma Yönetimi (Working Through Conflict)* 7. Baskı Çev. Akkoyun F., Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s. 4.
- Frankl, V. E. (2009). *İnsanın Anlama Arayışı*. 24. Baskı, s. 158-160. İstanbul: Okuyan Us Yayın ve Eğitim.
- Freidman, Stewart D., Christensen, Perry ve Degroot, Jessica, (2001). *İş ve Yaşam Dengesi*. İbrahim Bingöl (Çev.), İstanbul: Harvard Business Review, BZD Yayıncılık. 11-38.
- Güler, B. K. (2012) *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar; Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı Bileşenleri ve Yönetimi*. Keser, A.(Edt.), Yılmaz, G.(Edt), Yürür, S.(Edt), ss. 143- 163. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel Akademik Dağıtım, s. 322
- Güney, S. (2016) *Davranış Bilimleri*, 10. Baskı Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, ss.79-86
- Hefferon, K. & Boniwell, 2014. *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar*.(Çev.) Doğan, T. Ss. 115-117. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Henderson, N. & Milstein, M. M. 1996. Resiliency in schools. Making it happen for students and educators, *Corwin Pres. P. 34*
- Kahn, R.L., Wolfe, D. M., Quinn. R. P., Snoek, J. D. And Rosenthal. R. A. (1964). *Organizational Stres: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, *John Wiley Publication*, Oxford.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, s.s. 131, 132, 116, 380.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*, İstanbul: Alfa Beta Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, s. 38.

- Keser, A., Wasti, A. vd. (2009). *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar*, Keser, A.(Edt.), Yılmaz, G. (Edt.), Yürür, S.(Edt). Kocaeli: Umuttepe Yayınları, Kocaeli, s. 103
- Koray. M., Demirbilek, S. Ve Demirbilek T. (1999). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Cem Web Ofset.
- McShane, S. L., Glinow, M. A. V. (2016) *Örgütsel Davranış 2b (Organizational Behavior 2e)*, Çev: Günsel, A., Bozkurt, S., Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Özgüven, İ. E. (2001) *Ailede İletişim ve Yaşam*. Ankara: Pdrem Yayınları, s.1.
- Robbins, S. P., Judge T. A.(2015). See Ekman and Davidson (eds.) The Nature of Emotions.Örgütsel Davranış (Organizational Behavior), Çev.Erdem. İ., Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, ss. 20-21ve118-119.
- Rutter, M. (2006). Implication of Resilience Concepts for Scientific Understanding. Resilience in Children. pp. 1-12
- Yıldırım, E. *Kamuoyu Araştırmaları* (2010). Ankara: Seçkin Yayınları, s. 85kale

Sürekli yayınlar

- Adams, G., King, L., ve King, D. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, **81**(4) pp. 411-420.
- Armstrong, M. E., Birnie-Lefcovitch, S. & Ungar, M. T. 2005. Pathways Between social Support, Family Well-Being, Quality of Parenting, and Child resilience: What We Know? *Journal of Child and Family Studies*, **14**(2), p. 269.
- Blair, S. (1998). Work Roles, Domestic Roles and Marital quality: Perceptions of Fairness Among Dual-Earner Couples. *Social Justice Research*, **11** (3), pp.313-335.
- Crowley, B. J., Hayslip, B., & Hobdy, J. (2003). Psychological Hardiness and Adjustment to Life Events in Adulthood. *Journal of Adult Development*, **10**(4), pp. 237-248.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **9**(1) ss. 13-170.
- Duxbury, L., Higgins, C., Thomas, D. R. (1994). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control, *Journal of Family Issues*, **15**(3), pp. 449-466.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkiler Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **XXII** (2), ss. 93-111.
- Elloy, D. F. (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Austrian Study, *Cross Cultural Management*. **11**(4). Pp. 17-27.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenving, J. H. & Hjemdal, O. (2005). Resilience in Relation to Personality and Intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, **14**(1), 29-42.

- Frone, M. R. and M. L. Cooper; (1992), "Prevalence of Work- Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?" *Journal of Organizational Behavior*, **13**(7), December, pp. 723-729.
- Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behavior at Work: The Individual in the Organization*. Hove East Sussex: *Psychology Press, Publishers*.
- Garmezy, N. (1993). Children in Poverty: Resilience Despite Risk. *Psychiatry*, 56(1), 127-136,
- Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1), 81-100.
- Greenhouse, J. H. and Beutell. N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management*, **10**(1), 76-88.
- Greenhouse, J. H., Bedian, A.G & Mossholder, K. W. (1987). Work Experiences, Job Performans, and Feelings of Personel and Family Wel-Being. *Journal of Vocational Behavior*, **31**, 200-215.
- Guttek, B., A., Searle, S. And Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 5600-568
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. 2012. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, **41**(2), 189-209.
- Hanton, S., Evans, L., & Neil, R. (2003). Hardiness and the Competitive Trait Anxiety Repsonse . *Anxiety, Stress and Coping*, **16**(2), ss. 167-184.
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı:1, ss. 22-23.
- Özdoğan, F., Tüzün, İ. (2007). Öğrencilerin Duydukları Güven Üzerine Bir araştırma. Kastamonu Üniversitesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), s. 644.

- Joseph, S., Yule, W. & Williams, R. 1993. Post- Traumatic Stress: attributional aspects..
Journal of Traumatic Stress, **6**(4), pp. 500- 512.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **4**,(3) ss. 139-153.
- Karatepe, O. ve Kılıç, H. (2005). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family İnterface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Manegament*, pp. 28, 238-252.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **3**(2) ISSN: 1309-8039
- Kim, J. L. S. and Ling, C. S. (2001). Work Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, *Women in Management Review*, pp. 204-221
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **9**(3), ss. 243-267.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Pozitive Psychological Capital Management: Investing in People for Competetive Advantage. *Organizational Dynamics*. **33**(2), pp. 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Norman, S. M. & Coms, G. M. (2006). Psiycho logical Capital Development: Toward a Micro-Intervention . *Jornal of Organizational Behavior*. **27**: 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman S. M. (2007). Positive Psiycho logical Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personel Psiycolology*, **60**, 541-572.
- Luthar, S. S. & Zigler, E. 1991. Vulnerability and Competence: A Review of Research on Resilience in Childhood. *American Journal of Orthopsychatry*, **61**, 6-22.

- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. & Brow, M. 2006. The Personality Construct of Hardiness, III: Relationships With Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance. *Journal of Personality*, 74(2), pp. 575-598.
- Masten, A. S. & Reed, M. J. 2002. Resilience in devolpment. İn C. R. Snyder &S. J. Lopez (Eds.). The hadbook of positive psychology. *Oxford University Pres*.
- Mobley, William H. (1977). "Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover". *Jurnal of Applied Pysicology*, 62(2), pp. 237-240
- Mobley, William H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research *Academy of Menangement Review*, 7(1) p. 113
- Morrissey, C. & Hannah, T. E. (1986). Measurement of Psychological Hardiness in Adolescent. *Jurnal of Genetic Psychology*, 148(3), pp. 393-397.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Destegın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007) Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:28, s 7
- Özkalp, E. (1989). Örgütlerde Stres. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), s. 155.
- Özmete, E., Eker, U. I. (2012). İş-Aile Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz, 3(2), ss. 1-23.
- Özmutaf, N. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Pines, A. M. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.

- Rutter, M. 1990. Psychosocial Resilience and Protective and Mechanism. İn J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Neuchterlein & S. Weintraub (eds), *Risk and Protective Factors in the Devolepment of Psychopathology* ss. 181-214. New York: Cambiridge University Press.
- Sağır, M. (1997). Sivas'ta Bankada Çalışan Evli Kadınların Çalışmasının Aile Yapısına Etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 19.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, **54** (4).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. And Willem Van, R. How (2002) Chances in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absentism, *Jornal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introdoction. *American Psychological Association*, 55(1). pp. 5-14.
- Seligman, M. E. (2002). Pozitive Psychology, Pozitive Prevention and Pozitive Therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Edt.) *Handbook of Pozitive Psychology* pp. 3-12). *Oxford University Press*.
- Sezgin, F. 2012. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), ss. 487-501
- Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, **33**(2) pp. 111-129.
- Şahin, F. (2011). Lider Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, **11**(2), ss., 77, 277-287.
- Şahin, N.H., Basım, N., Akkoyun, N. (2011). Atipi kişilik ilişkisinde üç önemli bileşen: Öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), ss. 31-44
- Temel A., Yakın, M., Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, *Yönetim ve Ekonomi*, **13**(1) ss. 27-38.

Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: **III**, Sayı: 29. Ss. 1085-1093.

Tugade, M. M. & Fredericson, B. L., 2004. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), ss. 320-333.

Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı! *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **27**(2) ss. 160-177.



Diğer yayınlar

- Acar, D. (2014). Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine etkileri ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Azıklı, Ö. (2011). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul:Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başak, B. E. 2012. Düşük Gelirli Ailelerden Gelen Üniversite Öğrencilerinin Öz Duyarlılık, Sosyal Bağlılık ve İyimserlik ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Doktora Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Budak, G. (2015). Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi* Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carlson, D. J. 2001. Development and Validation of a College Resilience Qestionnaire. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Nebraska: University of Nebraska.
- Çalkın, Ö. (2014). Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminiyle Demografik ve İstihdam Özellikleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Çarıkçı. İ. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). *Doktora Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumunu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, s.55. Ankara: Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çulha, E. (2015). Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu, Psikolojik Semptomlar ve Ebeveynlik Yeterlik Algısı ile Olan İlişkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Diker, O. (2010). İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dwyer, M. C. 2000. An Exploration of Resiliency Amongst College Students: Investigating the Relationship Amongst a Measure of Resiliense, Life Stressors, Social Sources and Overall Adjustment tı College During the First Year. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Truman State University, Truman.

Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güvercin, A. (2015). İşletmelerde İş sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Harputluoğlu, D. D. (2015). İşe Tutkunluk ve İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

<http://www.calismailiskileridergisi.org/>

Kaya, D. M., ve Keskin, G. (2008). Yöneticilerin yönetsel stres kaynakları ve strese yatkınlık düzeyleri: *Erzurum'da bir araştırma*. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/32105>.

Kaya, E. (2010). İş Stresi Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kesen, M. (2011). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Yenilikçilik Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*. s.35. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Larson, M. D. (2004). Pozitive Psychological Capital: A Comparasion with Human and Social Capital and Analysis of a Training Intervention. *Basılmamış Doktora Tezi*. s. 47. University of Nebraska.
- McKeown, R.A. (2014). Time: Our Most Scarce Resource. Austrian Economics. <http://thelibertarianliquidationist.com/2014/05/19/time-our-most--scarce-reusurce/>
- Meral, Z. (2015). Lidere Güvenin Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ampirik bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öcal. Ö. (2008). İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önderoğlu S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyer, K. (2010). Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin düzenleyici Rolü. *Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schonert-Reichl, K. A. (2000). *Children and youth at risk: Some Considerations. Paper Presented at Pan-Canadian Edocation Resaarch Agenda Symposium, Ottawa, Canada.*
- Sipahioğlu, Ö. 2008. Farklı risk gruplarındaki ergenlerin psikolojik sağlamlıklarının incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taşkesen, C. G. (2012). Türkiye’de Yaşlılık ve Evde Yaşlı Bakımı: Resmi Karar ve Uygulamaların Yerinde Tespiti (Isparta İli Araştırması), *Yüksek Lisans Tezi* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tümlü, G. Ü.(2012). Psikolojik dayanıklılık düzeyleri farklı üniversite öğrencilerinin temas engellerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uzun, Y. (2013). Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş ve aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten ayrılma Niyetiyle olan İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

Demografik Form.	
Cinsiyetiniz:	1) Kadın 2) Erkek
Eğitim Durumunuz:	1)İlkokul 2) Ortaokul 3) Lise 4) Ön lisans 5) Lisans 6) Y lisans ve üzeri
Aylık net geliriniz :	
1)1000 TL den az 2) 1001 TL-2000 TL 3) 2001TL-3000TL 4)3001 TL-5000TL 5) 5001 TL ve üzeri	
Medeni Durumunuz :	1) Evli 2) Bekar

Aşağıdaki iki ölçekte yer alan ifadelerin karşılardaki puan değerleri;

- 5:** Tamamen katılıyorum,
4: Katılıyorum,
3: Kararsızım,
2: Katılmıyorum,
1: Kesinlikle Katılmıyorum

1	İşimle ilgili beklentiler ev ve aile hayatımı kısıtlıyor.	5	4	3	2	1
2	İş yerime harcadığım süre, ailevi sorumluluklarımı tam yerine getirmemi zorlaştırıyor.	5	4	3	2	1
3	Evde yapmak istediklerimi iş yerimdeki sorumluluklarım nedeniyle <u>gerçekleştiremiyorum.</u>	5	4	3	2	1
4	İşimin sebep olduğu gerginlikler ailevi görevlerimi yerine getirmemi <u>zorlaştırıyor.</u>	5	4	3	2	1
5	Ailevi faaliyetlerime yönelik planlarımı işle alâkalı görevlerimden dolayı değiştirmek zorunda kalıyorum.	5	4	3	2	1

1	Dışarda aktif şekilde iş arıyorum.	5	4	3	2	1
2	Daha iyi bir iş bulur bulmaz işimi bırakacağım.	5	4	3	2	1
3	Ciddi bir şekilde işten ayrılmayı düşünüyorum.	5	4	3	2	1
4	Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	5	4	3	2	1
5	Bundan 5 yıl sonra hala bu işte çalışıyor olacağımı düşünüyorum.	5	4	3	2	1

0: Hiç doğru değil 1: Biraz doğru 2: Çoğunlukla doğru 3: Çok doğru

1	Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşıyorum.	0	1	2	3
2	Günlük programımda değişiklik yapmaktan hoşlanmam.	0	1	2	3
3	Her gün işe gitmeyi dört gözle beklerim	0	1	2	3
4	Hayatın beklenmeyen sorunlarını çözmek için yeterince güçlü değilim.	0	1	2	3
5	Hayatta her şey olacağına varır.	0	1	2	3
6	Plan yaptığımda bunları gerçekleştireceğimden emin değilim.	0	1	2	3
7	Ne kadar uğraşırsam uğraşayım genellikle çabalarım boşa gidiyor.	0	1	2	3
8	İşimde çeşitlilikten hoşlanırım.	0	1	2	3
9	Genellikle insanlar benim söylediklerimi dikkatle dinlerler.	0	1	2	3
10	Kendimi özgür bir insan olarak düşünmek bana sadece hayal kırıklığı yaşatır.	0	1	2	3
11	Elimden gelenin en iyisini yapmak hemen her zaman iyi sonuç verir.	0	1	2	3
12	Yaptığım hataları düzeltmek, genellikle çok zordur.	0	1	2	3
13	Günlük programında herhangi bir aksama olması beni rahatsız eder.	0	1	2	3
14	Çoğu zaman hayata bıraktığım yerden başlamak isteği ile yataktan kalkarım.	0	1	2	3
15	Çoğu zaman ne istediğimi bilmem.	0	1	2	3
16	Alışılan düzendeki değişiklikler beni öğrenmeye zorlar.	0	1	2	3
17	Çoğu günler yaşam benim için gerçekten ilginç ve heyecan vericidir.	0	1	2	3
18	Bir kişinin iş konusunda heyecanlanabileceğini hayal edemem.	0	1	2	3

Kaynakça

Netemeyer, Richard, James; McMurrrian (1996).

Wals, James, Ashord; Thomas (1985).

Maddi & Khoshaba (1999); Durak (2002).

Harputluoğlu, D. (2015).