

**T.C**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ STRES ÜZERİNDEKİ ROLÜ : PANDEMİ  
DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR  
ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TUNA CAN EŞKİ**

**İstanbul, 2022**

T.C  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ STRES ÜZERİNDEKİ ROLÜ: PANDEMİ  
DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR  
ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

TUNA CAN EŞKİ

Danışman: Prof. Dr. MELİHA DENİZ BÖRÜ

İstanbul, 2022

## TEŞEKKÜR

İletişimin zorlu ve kısıtlı olduğu bir dÖnemde tÖm imkanlarını kullanarak çalışmaya yÖn vermemi sağlayan ve yardımlarını esirgemeyen danıŐmanım, Prof. Dr. Meliha Deniz BÖrÖ'ye, hayatımla ilgili her konuda beni koŐsulsuz destekleyen annem Bedia EŞki, babam Selim EŞki, ve her zaman yanımda olduğunu hissettiğim sevgili abim Fırat EŞki'ye sonsuz teŐekkÖr ederim. Son olarak yaŐamım boyunca desteğini gÖrdÖĞÖm çok değerli geniş aileme teŐekkÖrlerimi sunarım.

**İstanbul, 2022**

**Tuna Can EŞKİ**

## GENEL BİLGİLER

<b>İsim ve Soyisim</b>	: Tuna Can EŞKİ
<b>Ana Bilim Dalı</b>	: İşletme
<b>Programı</b>	: Yönetim ve Organizasyon
<b>Tez Danışmanı</b>	: Prof. Dr. Meliha Deniz BÖRÜ
<b>Tez Türü ve Tarihi</b>	: Yüksek Lisans, 2022
<b>Anahtar Kelimeler</b>	: İş-aile Çatışması, Stres

## ÖZET

### İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ STRES ÜZERİNDEKİ ROLÜ : PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İşletmeler açısından iş-aile çatışması ve stres arasındaki ilişki birçok kere araştırma konusu olmuş ve bu yönde çalışmalar yapılmıştır. Stres, literatürde yıllardır farklı açılardan incelenen bir kavramdır. Günümüze kadar işletme ortamı dendiği zaman akıllara fiziksel bir örgüt ortamı gelmekte ve çalışmalar bu fiziki ortamda oluşan durumlar göz önüne alınarak yapılmıştır. 2019 yılının son ayında dünya çapında yayılım gösteren Covid-19 Pandemisi ile bu durum değişiklik göstermeye başlamıştır. Teknolojik alandaki ileri teknikler ile hizmet sektörü ve bununla beraber işletmeler büyük bir dönüşüm süreci içine girmiştir.

Çalışmanın temel amacı iş-aile çatışması ile stres arasındaki ilişkiyi pandemi süresinde, fiziki olarak örgüt ortamında icre edilen işin evlere taşınması ile oluşan yeni çalışma sistemi içinde incelemektir. Buna yönelik olarak pandemi döneminde, evde bilfiil çevrimiçi çalışan bireylerden toplanan veriler incelenmiştir. Verilerin analizi sonucunda stres üzerinde birçok değişkenin etkili olduğu, iş-aile çatışmasının da bunlardan biri olduğu görülmüştür.

## **GENERAL KNOWLEDGE**

<b>Name and Surname</b>	: Tuna Can EŐKI
<b>Field</b>	: Business Administration
<b>Programme</b>	: Management and Organization
<b>Supervisor</b>	: Prof. Dr. Meliha Deniz BÖRÜ
<b>Degree Awarded and Date</b>	: Master Thesis, 2022
<b>Keywords</b>	: Work-Family Conflict, Stress

## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT ON STRESS A RESEARCH ON ONLINE EMPLOYEES DURING THE PANDEMIC PERIOD**

The relationship between the work-family conflict and the stress has been a research for many times and there have been many studies for this. Stress is a notion that has been studied for many years from many aspects. Till now, when we talk about the working atmosphere, a physical organization environment comes to mind and the studies are done considering the situations happening in these environments. With the Covid-19 Pandemia spreaded all around the world through the last month of the 2019, this situation differs. With the advanced techniques in technology, the service industry as well as the businesses get in an important transformation process.

The main aim in this study is to analyse the relationship between the family-work conflict and the stress through the pandemic process in the new working system emerged with the work transfer from the physical organization environment to home. correspondingly, the data collected from people working at home actively in the pandemia process is analysed. As a result of analysing the data, it is seen that there are many factors on the stress and the family-work conflict is one of them.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ .....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1
<b>1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: STRES.....</b>	<b>2</b>
1.1. STRES KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ .....	2
1.2. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ .....	3
1.2.1. Engellenme .....	3
1.2.2. Çatışma .....	4
1.2.3. Kaygı .....	4
1.2.4. Tükenmişlik .....	4
1.2.5. Depresyon .....	5
1.3. STRES TÜRLERİ .....	5
1.3.1. Olumlu Stres .....	6
1.3.2. Olumsuz Stres .....	6
1.4. STRES İLE İLGİLİ KURAMLAR .....	6
1.4.1. Stres İle İlgili Biyolojik Kuramlar .....	6
1.4.2. Stresi Açıklayan Psikolojik Kuramlar .....	8
1.5. STRES KAYNAKLARI.....	9
1.5.1. Bireysel Stres Faktörleri .....	9
1.5.2. Çevresel Faktörler.....	13
1.5.3. Örgütsel Stres Kaynakları.....	15
1.6. STRES SONUÇLARI .....	20
1.6.1. Bireysel Stres Sonuçları.....	20
1.6.2. Örgütsel Stres Sonuçları .....	23
<b>2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: İŞ AİLE ÇATIŞMASI .....</b>	<b>26</b>
2.1. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI KAVRAMI .....	26
2.2. İŞ AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ .....	27

2.2.1.	Zaman Temelli Çatışma.....	27
2.2.2.	Gerilim Temelli Çatışma .....	28
2.2.3.	Davranış Temelli Çatışma .....	29
2.3.	İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	30
2.3.1.	Kişisel Nedenler .....	30
2.3.2.	Aile Kaynaklı Nedenler .....	33
2.3.3.	İş Kaynaklı Nedenler .....	36
2.4.	İŞ AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ KURAMLAR .....	38
2.4.1.	Taşma Kuramı (Spillover Theory) .....	38
2.4.2.	Telafi Kuramı (Compensation Theory) .....	38
2.4.3.	Akılcı Bakış Kuramı .....	38
2.4.4.	Bölünme / Ayrılma Kuramı (Segmentation Theory).....	39
2.4.5.	Katkı Kuramı .....	39
2.5.	İŞ AİLE ÇATIŞMASI SONUÇLARI .....	40
2.5.1.	İş-Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları.....	40
2.5.2.	İş-Aile Çatışmasının Ailesel Sonuçları.....	41
2.5.3.	İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları .....	41
<b>3.</b>	<b>İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ.....</b>	<b>44</b>
<b>4.</b>	<b>METODOLOJİ.....</b>	<b>48</b>
4.1.	Araştırmanın Amacı Ve Kapsamı.....	48
4.2.	Araştırmanın Kısıtları .....	49
4.3.	Araştırmanın Örneklemi .....	49
4.4.	Ölçüm Aleti .....	49
<b>5.</b>	<b>BULGULAR.....</b>	<b>51</b>
5.1.1.	Tanımlayıcı İstatistikler .....	51
5.1.2.	İstatistiki Analizler .....	58
<b>6.</b>	<b>TARTIŞMA VE SONUÇ .....</b>	<b>67</b>
<b>7.</b>	<b>ÖNERİLER .....</b>	<b>71</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>72</b>	

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> A ve B Tipi Davranış Biçimleri .....	11
<b>Tablo 2:</b> Zaman, Gerilim ve Davranış Esaslı İş ve Aile Çatışması .....	30
<b>Tablo 3:</b> Aile Modellerinin İçinde Bulunduğu İlişkiler.....	36
<b>Tablo 4:</b> Cronbach Alfa Katsayısı .....	58
<b>Tablo 5:</b> Stres Faktör Analizi Sonuçları .....	59
<b>Tablo 6:</b> İş-aile Çatışması Faktör Analizi Sonuçları .....	61
<b>Tablo 7:</b> Ölçek Boyutlarına Göre Alınan Puanların Dağılımı .....	62
<b>Tablo 8:</b> İş Aile Çatışması Boyutları ile Stres Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi.....	63
<b>Tablo 9:</b> İş-aile çatışmasının yetersiz özyeterlik algısı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi .....	64
<b>Tablo 10:</b> İş-aile çatışmasının stres / rahatsızlık algısı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi .....	64
<b>Tablo 11:</b> Talep edilen çalışma düzeni özelinde iş-aile çatışmasının stresin yetersiz özyeterlik boyutu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi .....	65
<b>Tablo 12:</b> Talep edilen çalışma düzeni özelinde iş-aile çatışmasının stresin stres/ rahatsızlık algısı boyutu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi .....	66

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Stres ve Performans Eğrisi.....	24
Şekil 2:İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri .....	42
Şekil 3:Araştırma Modeli.....	48
Şekil 4:Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı .....	51
Şekil 5:Yaş Aralığı İlişkin Dağılım .....	52
Şekil 6:Medeni Duruma İlişkin Dağılım.....	52
Şekil 7:Çocuk Sahibi Olma Durumuna İlişkin Dağılım .....	53
Şekil 8:Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım .....	54
Şekil 9:Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Yönelik Dağılım .....	54
Şekil 10:Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre İlişkin Dağılım.....	55
Şekil 11:Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılım.....	56
Şekil 12:Katılımcıların Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılım.....	56
Şekil 13:Katılımcıların Buldukları Kademeyle İlişkin Dağılım .....	57
Şekil 14:Katılımcıların Sürekli Olarak Tercih Ettikleri Çalışma Sistemi.....	57

# GİRİŞ

Bireyler, gelir elde edebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamsal döngülerini devam ettirebilmek adına hayatlarının büyük bir bölümünü çalışmak durumundadırlar. Böylece çalışan bireylerin zamanının büyük bir bölümü iş ortamında geçmektedir. Bu durum bireylerin hayatında iki önemli kavramı oluşturmaktadır. İş ve aile. Bu iki kavram arasındaki dengenin kurulmasında birçok faktör etkilidir. Literatürde iş hayatının aile hayatını, aile hayatının da iş hayatını etkilediğine yönelik oldukça çalışma mevcuttur. Bireylerin zamanlarını, enerjilerini, odaklarını bu iki ortama dengeli bir şekilde dağıtamaması, iş nedeniyle aile taleplerine cevap verilememesi ve aile rolünün iş rolünün önüne geçmesiyle yaşanan sorunlar iş-aile çatışması olarak adlandırılmaktadır. Bu çatışma birey üzerinde psikolojik ve fizyolojik problemlere yol açabilmektedir. Bunların başında stres gelmektedir. 2020 yılına kadar yapılan çalışmalar işin fiziki olarak örgüt ortamında gerçekleştiği çalışmalardır. 2020 yılı ile küresel pandemi ilan edilmesi ve sonrasında yaşanan gelişmeler örgütlerde büyük bir dönüşüm yaşanmasına neden olmuştur. Mesafe zorunluluğu örgütleri yeni bir çalışma düzeni oluşturmaya zorlamış ve evden uzaktan bağlantı ile çalışma sistemine geçilmiştir.

Bağımsız ortamlarda yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında akıllara şu soru gelmektedir. İş ve aile ortamının birleştirilmesi durumunda çalışan üzerindeki etkisi ne olacaktır? Bu sorudan yola çıkılarak pandemi döneminde uzaktan çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmaları ve bunun şahısların stresi üzerindeki rolünün araştırılması, günceli yakalamak ve pandemi sonrası değişebilecek sistemlerin etkilerini görebilmek adına faydalı olacaktır. Geçtiğimiz yüzyıldan bugüne teknolojinin gelişimi ile pandemi durumunda sistemlerin çökmesinin büyük oranda önüne geçilebilmiştir. Ancak ülkemizin bu durumla yeni tanışması ile süreçler tamamen sıfırdan oluşturulmuştur. Bu çalışma yeni bir düzenin ürünü olacağından özgün bir değer oluşturabilecektir. Bu dönemde uzaktan bağlantı ile çalışanlara ulaşılarak yapılan çalışma birinci adresten bilgi toplanmasını ve aynı konunun başka bir açıdan ele alınmasını sağlayacaktır.

Araştırmaya temel oluşturması açısından birinci kısımda stres kavramına yönelik açıklamalar, ikinci kısımda iş-aile çatışması, üçüncü kısımda stres ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye yönelik bilgiler verilmiştir.

# 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: STRES

## 1.1. STRES KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Stres kelimesi, Latince ‘estricia’ sözcüğünden gelmektedir. 17.yy’da felaket, bela, kötü olaylar, dert, elem gibi durumları tanımlamak için kullanılmıştır. 18.yy ve 19.yy’da ise güç, zorlama, baskı gibi bireye, nesneye, sosyal ve psikolojik yapıya uygulanan eylemler için kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001: 92). Stres kavramı, Kanadalı bilim adamı Hans Selye tarafından literatüre tanıtılmıştır. Selye stresi tıbbi ve bilimsel bir fikir olarak açıklamıştır (Kvetnansky, Sabban, Palkovits, 2009 : 537). Selye(1950), stresi bireyin çevresinin fiziksel, psikolojik, duygusal taleplerine uyum sağlamak için gösterdiği hem benzersiz hem de özdeş olabilen tepkileri; Sdorow(1998), “Fiziksel ve psikolojik taleplere karşı vücudun fizyolojik olarak vermiş olduğu karşılıktır” şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanımla stres, bir bireyin kişisel ve mental sağlığını, verimliliğini, iş yapma becerisini etkileyen durumdur (Savery ve Luks, 2001: 99). Stres, bir bireyin arzuladığı şeyle ilgili bir fırsat, talep veya kaynakla karşılaştığı dinamik bir durumdur (Robbins, Judge, 2013 : 595). Chrousos ve Gold (1992), stresi bir uyumsuzluk, spesifik ve spesifik olmayan durumların etki ettiği homeostaz olmayan tepkiler olarak açıklamıştır.

Stres oluşumunda hem genetik hem de geçmiş deneyimlerin etkili olduğu söylenmiştir (Chronwall, vd. , 2004 : 25). Günümüze kadar yapılan stres tanımlarına bakılacak olursa: tıbbi alanla başlayan bu tanımlama süreci bireyin fiziksel, sosyal, psikolojik yapısına karşı gelişen zorlayıcı etkenlere karşı verdiği tepkiler olarak devam etmiştir. Bireyin kaynaklarını hedef alan bu durum karşısında hissedilen baskı ve belirsizlik sonucu kişi kendisi ile çevrenin talepleri arasında kalmaktadır.

Yapılan stres tanımları uzun dönem yetersiz olarak görülmüştür. Stresi durumların sonucu olarak düşünmek mümkündür. Örneğin, bir sınavın katılımcıları için stres yaratan bir durum olduğu veya savaşın askerler için stresli olduğu söylenmektedir. Ancak bu durumlara her birey aynı şekilde tepki vermemektedir. Sadece durumu açıklayarak bireylerin davranışları tahmin edilemeyecektir. Kimi bireyler titreme, terleme gibi fiziksel tepkiler verirken kimi bireyler de davranışsal bozukluklar sergileyebilirler (Lazarus, Deese, Osler, 1952 : 294).

Stres teriminin anlamı hakkında genel bir fikir birliği bulunmamaktadır. Stres, bir dizi çevresel talebi ifade edebilir. Aşırı iş yükü, hakim olunmayan konular, sürekli değişen düzenler gibi durumlar karşısında bireyin verdiği cevaplardır (Gangster, 2008: 260). Stres, çoğunlukla rahatsız edici, istenmeyen, negatif etkileri olan bir durum olarak da tarif edilir (Mckenna, 1994 : 595).

## **1.2. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ**

Birçok alanda yeri olan stres kavramı beraberinde birden fazla kavramla ilişkilendirilmektedir. Stres başlığı altında değerlendirilebilen bu kavramlar tam olarak stres kavramını tanımlamamaktadır. Stres, bu alt dalların bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Bu alt dallar engellenme, çatışma, kaygı ve tükenmişlik olarak adlandırılmaktadır. (Eroğlu, 2005 : 305; aktaran Güney, 2015 : 4).

### **1.2.1. Engellenme**

Engellenme veya hayal kırıklığı olarak ifade edilen kavram canlıların beklentilerine, olması istenilen durumlara ve ihtiyaçlarına erişememesi olarak adlandırılmaktadır (Minibaş, 1990 : 19). (Dollard vd., 1939)'a göre engellenme dış çevreden kaynaklı sebeplerle oluşmaktadır. İç duygu durum sebepli kaynaklandığına dair bir çalışması bulunmamaktadır. Hedeflenen bir amaca ulaşamamanın olumsuz getirisi, sinir bozan olaylar, beklenen bir ödülü kaçırmak gibi durumlarda engellenme kavramından bahsedilebilir (Stauss, Schmidt, Schoeler, 2005:233). Bu engellemeler sonucunda bireylerin farklı tepkileri oluşmaktadır. Bunlar kişiye ve kişiliğe göre değişebilen sonuçlardır. Bireyin farkındalığının yüksek olduğu durumlarda engellenmenin aşılması için adımlar atılırken, bu bilince sahip olmayan bireylerde içe dönme ve sessiz kalma davranışı gibi bir durum oluşabilir. Engellenme durumlarını aşmak için başvurulacak çözüm yolları mevcuttur. Örneğin, memnuniyet düzeyini yükseltmek ve beklentiyi düşürmek (Cüceloğlu, 2018: 329). Engelleme davranışı sonucunda bireyin saldırganlık davranışı sergilemesi mümkündür. Bu sebeple engelleme-saldırganlık hipotezi ortaya atılmıştır ve konu üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bir de eyleme dökülmeden bireyin iç dünyasında yaşadığı davranış biçimleri söz konusudur (Stauss, Schmidt, Schoeler, 2005, s. 233).

### **1.2.2. Çatışma**

Çok farklı ortamlarda, değişik şartlarda bireyden bireye, durumdan duruma değişkenlik göstermesi sebebiyle net bir çatışma tanımlaması yapmak mümkün değildir. Çatışma genel anlamıyla birden fazla kişi veya gruplar arasında farklı sebeplerden kaynaklanan anlaşamama, ters düşme, uyum sorunu gibi durumların oluşmasıdır (Koçel, 2010 : 646). Öyleyse, çatışmayı, bir tarafın başka bir tarafın ilk başta bir şeyi olumsuz yönde etkilediğini veya etkilemek üzere olduğunu algılamasıyla başlayan bir süreç olarak tanımlayabiliriz (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2014 : 446). Birey veya grupların etkileşim içinde olmak zorunda olması, ihtiyaçları karşılamakta kaynakların sınırlı olması sebebiyle ortak kullanım zorunluluğu, iletişim ve yapılarda oluşan aksaklıklar da çatışmaya neden olmaktadır. Burada en önemli etken insanlar arasındaki farklılıklardır. Kültür, yetişme biçimi, gelenek, kişilik, aile yapısı, eğitim seviyesi, istek ve ihtiyaç gibi farklılıklar sebebiyle çatışmanın türü, zamanı, şiddeti değişmektedir (Akkirman, 1998 : 2).

### **1.2.3. Kaygı**

Edebi anlamda kaygı genellikle istek anlamında kullanılmıştır. Ancak temelde endişe ve korku ile eş anlamlı olarak ifade edilmektedir. Doğa, ölüm ve yaşamın beklenmedik durumları karşısında insanların verdiği tepkilerin, davranışların ve hissettiklerinin normal kaygıyı ifade ettiği söylenebilir. Endişe çoğunlukla bir duruma, eyleme, nesneye ve tehlikeli olaylara yönlendirilir. Burada rasyonel ve rasyonel olmayan kaygı olarak farklılaşmaktadır. Kaygının sebebi temelde güvensizlik duygusundan kaynaklanmaktadır (Crosby, 1976 : 238). Kaygı, stresle ilişkisi en yüksek oranda olan tutumlardan biridir. Kaygıya neden olan faktörler ve kaygının meydana getirdiği sonuçlar ile stres kaynakları ve sonuçları belli noktalarda benzerlik gösterebilirler. Ancak bu iki kavram hiçbir zaman aynı durumu ifade etmek için kullanılmamaktadır. Stres, kaygıyı da içine alan daha geniş bir kavramdır (Eroğlu, 2000; 309).

### **1.2.4. Tükenmişlik**

Tükenmişlik, işi sebebiyle diğer insanlarla yoğun ilişki içerisinde olmanın getirdiği duygusal gerginlik, yaşanan sorunlara verilen tepkilerin 'duygusal tükenme', 'duyarsızlaşma' ve 'azalan kişisel başarı' şeklinde ortaya çıkmasıdır (Maslach, 1982:3). Duygusal tükenme, bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesi olarak ifade edilmektedir. Yaptıkları iş için ayırdıkları enerjinin yavaş yavaş tükenmesi ve artık işini yapamaz duruma gelmelerine neden olur. Duyarsızlaşma ise sinizm olarak da ifade edilen sessizlik kavramının oluşması, bağların

kopması şeklinde duygusal tükenme sonucu ortaya çıkar. Bunlar da bireyin iş yapma şekline etki ederek başarısının düşmesine neden olmaktadır (Argentero, Dell'olivo, Santa, 2008 : 81).

Tükenmişlik, belirli stres durumları ile ilişkilendirilmektedir. Tükenmişlik hali, stres bozukluğunun hızlı veya zaman içerisinde yayılmış bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, çevresel taleplerin çok fazla olması, duygusal tepkilerin yeterince gelişmemiş olması tükenmişlik seviyesini arttırmaktadır (Pruessner, Hellhammer, Kirschbaum, 1999 : 197).

### **1.2.5. Depresyon**

Depresyon, yaşam doyumunun azalması, azalan öz güven, uyku bozuklukları, tatmin seviyesinin düşmesi, moral bozukluğu, motivasyon düşüklüğü gibi durumlarla ifade edilebilen zihinsel bir bozukluktur (Dünya Sağlık Örgütü, 2012). Depresyon sonucunda, ruh halinde değişiklikler, karamsarlık, başarısızlık hissi, suçluluk, kendinden hoşlanmama, sosyal çekilme, ağlama krizleri, kararsızlık, fiziksel bütünlükte bozulmalar, yorgunluk hali, iştahsızlık gibi tutumlarla karşılaşmaktadır (Beck, Beamesderfer, 1974 : 155). Stres ile depresyon arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların büyük çoğunluğunda olumsuz içerikli stres faktörleri gözlenmiştir. Başlangıcı ve bitişinin farklı olmasından yola çıkılarak stres ile başlayan sürecin sonucunda depresyon tutumları sergilendiği bilinmektedir. Yapılan bir çalışmada, farklı zamanlarda farklı içeriklerle toplanmış vakalar incelenmiştir. Bunların stresli olma durumları yüksek orandan en düşük orana doğru bir derecelendirme ile incelenmiştir. Vakaların hepsinde en az bir stres faktörünün varlığı söz konusudur. Negatif olayların şiddeti ve sayısı ile depresyon başlama durumu arasında da doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır (Hammen, 2005 : 296).

### **1.3. STRES TÜRLERİ**

Yapılan ilk araştırmalar tek tip stres konusu üzerinedir. Olumlu ve olumsuz olarak bir ayrıma gidilmemiştir. Daha sonraki araştırmalarda bu ayrım göz önüne alınmaya başlanmış ve çalışmalar bu yönde yapılmıştır. Literatürde farklı stres türlerinin sonuçlarıyla ilgili bilgiler karmaşık yapıdadır. Örneğin, negatif stresin sağlık üzerindeki büyük oranda olumsuz etkisi kanıtlanmıştır ancak olumlu stresin sağlık üzerinde doğrudan olumlu etkisi net değildir (Anderson, Arnoult, 1989 : 103).

### **1.3.1. Olumlu Stres**

Stres temeline göre iki farklı şekilde olmaktadır. 'Eustress' ve 'Distress'. Eu Yunanca'da iyi anlamına gelmektedir. Literatürde olumlu stres olarak bahsedilmektedir. Stres, temeli gereği bir tepkidir bununla ilişkili stres faktörünün pozitif algılanması olumlu stres algısını oluşturmaktadır. Örneğin, yenidoğan bebek, bir yarışmanın kazanılması, evlilik, yeni iş, yeni eşya gibi durumlar bireyde olumlu stresin zorlayıcılığı ile ortaya çıkmaktadır (Colligan, Higgins, 2005 : 90).

### **1.3.2. Olumsuz Stres**

Sonucu olumsuz olarak değerlendirilen stres türüdür. Çoğu birey stresi düşündüğü zaman mutsuz oldukları zamanları anımsarlar. Bir felaketin meydana gelmesi, hayal kırıklığı yaşatan durumlar gibi. Olumsuz stresin belli bir şiddeti aşması, uyarma durumuna geçmesi bireyin fizyolojik olarak hastalanmasına, zihinsel ve sosyal yönden karmaşaya, tükenmişliğe yol açabilir (Colligan, Higgins, 2005 : 90). Ancak her stresörü kesin bir şekilde olumlu veya olumsuz olarak adlandırmak doğru değildir. Bir bireyin hayatında olumlu zorlayıcı stres olan bir durumun başka bir bireyde olumsuz stres olarak algılanması mümkündür. Örneğin evlilik, iş değişikliği gibi. Bu bireye, yaşam biçimine ve algılanan yaşam doyumuna ve başa çıkma kabiliyetlerine göre değişecektir (Anderson, Arnoult, 1989 : 102).

## **1.4. STRES İLE İLGİLİ KURAMLAR**

### **1.4.1. Stres İle İlgili Biyolojik Kuramlar**

- ***Genel Adaptasyon Sendromu***

Birçok spesifik savunma davranışlarının (soğuğa uyum sağlama, morfine alışma, hipertrofi) yanı sıra stresin de davranışa dönüşmesinin birbiriyle ilişkili aşamaları mevcuttur (Selye, 1951 : 328). Selye, stres aşamalarını Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) olarak ele almaktadır. Stresli durumlara verilen bedensel tepkiler üç aşamalıdır. Alarm aşaması, direnç aşaması ve tükenme aşaması (Randall, Bodenmann, 2009 : 106).

#### ***Alarm Aşaması***

Bireyin stres faktörünün ne olduğunu anladığı noktada sinir sisteminin aktif duruma geldiği aşamadır. Bu aşamada birey, stresle başa çıkma yollarına başvurabilir ya da bunu

görmezden gelebilir. Bu esnada fizyolojik değişimler meydana gelmektedir (Güçlü, 2001 : 94). Yapılan araştırmalara bakıldığında stres faktörüyle karşı karşıya kalındığında ilk 6-48 saat içerisinde vücudun tepki gösterdiği görülmektedir (McCarty, 2016 : 13). Aynı zamanda araştırmalar düzensiz hipertansiyon hastalığının strese maruz kalınması ve strese karşı normal savunma tepkisi gösterilmesi sebebiyle oluştuğunu göstermektedir (Selye, 1948 : 404). Fiziksel olarak kasların gerildiği, kalp atışının hızlandığı bu dönemde birey, alarm olarak psikolojik reaksiyonlar da verebilmektedir. Duyguların daha yoğun yaşanması ve olaylara daha duyarlı olunması buna örnek gösterilebilir (Sezgin, Budak, Duygu, 2017 : 646).

### ***Direnç Aşaması***

Stres faktörleri ve etki ortamı devam ettiği zaman ikinci bir evre olan direnç aşaması başlamaktadır. Burada canlı, alarm etkenlerini uzaklaştırarak stresi uzaklaştırmaya veya adapte olmaya başlamaktadır. Bu aşamada vücut yapısındaki fizyolojik değişimler azalmaya başlar. Ancak zihinsel bağlamda savaşmanın verdiği bir direnç kaybı söz konusudur (Okutan, Tengilimoğlu, 2002 : 18). Organizmalar uzun bir dönem stresle mücadele halindedir ancak stres faktörleriyle savaşma evresi her zaman olumlu sonuçlanmamaktadır. Bu dönemde stresten kurtulma konusunda etkili olunamaması sebebiyle psikolojik ve fiziksel hasarlar ortaya çıkmaktadır (Sezgin, Budak, Duygu, 2017 : 646).

### ***Tükenme Aşaması***

Bu aşamada vücudun fiziksel bozukluklara, hastalıklara ve psikolojik baskılara karşı direnci en düşük seviyededir. Kişinin stresle başa çıkabileceği kaynakları bulma yeteneği azalmaktadır (Randall, Bodenmann, 2009 : 106). Alarm aşamasında başlayan ve direnç döneminde uzunca devam eden uyum süreci ve bunun yarattığı yorgunluk azalmadığı zaman bireylerin direnci kırılmaktadır. Gösterdiği tepkiler, davranış şekilleri değişmektedir. Ana stres kaynağındaki sorun çözülemediğinde bireyin fiziksel kaynakları yeterli olmamakta ve yıpranma, tükenme evresine geçilmektedir. Direnci kırılan bireyin tükenme aşamasında daha da zayıf düşmesi farklı stresörlere yenik düşmesine de neden olmaktadır (Güçlü, 2001 : 94).

- ***Genetik Yapısal Kuramlar***

Canlıların genetik kodları stresle başa çıkma kapasiteleri üzerinde önemli bir etkidir. Genetik geçmiş ve fizyolojik alt yapı anlamına gelen genotip ve fenotip bireyin gösterdiği reaksiyon ile bağlantılıdır. Genetik yapı kuramı bu ilişkiyi açıklamaya

çalışmaktadır (Rice, 1999 : 20). Genetik olarak aktarılan bazı hastalıklar da canlıdaki stres düzeyi ve stres ile savaşıma kapasitesi ile ilişkilidir. Koroner rahatsızlıklar, diyabet, gastroenterolojik sistemler gibi sağlık problemleri aktarım ile kalıtsal olabilir. Ancak canlının bireysel yaşamındaki deneyimleri de genetik yapının değişmesine neden olabilmektedir. Uzun vadeli sıkıntı, bir duygudurum bozukluğu gibi yaşam koşullarından etkilenen faktörler genetik yapı ile beraber düşünölmelidir (Kvetnansky, Sabban, Palkovits, 2009 : 537).

- ***Kalıtım Çevre Etkileşimi Kuramı***

Kalıtım ve çevre birbiriyle bağlantılı kavramlardır. Bu iki faktör biyolojik yapı üzerinde etkili rol oynamaktadırlar. Kalıtımsal yapı ve çevre kuramı, canlıların bir soruna, rahatsızlığa eğilimini incelemektedir. Bu eğilim canlıların doğuştan, genetik yapısından, veya deneyimleri sonucu oluşabilmektedir. Bu eğilimin bireyde oluşan stres ile birleşmesi sonucu ortaya psikosomatik sorunlar çıkmaktadır. Oluşan sorunlar bireyin kişiliğinden çok fizyolojik geçmişine bağlıdır. Stres eşiği düşük bireylerin hastalıklara eğilimi daha fazladır. Stresin düzeyi başa çıkma eşiğini etkilemektedir (Rice, 1999; aktaran Akman, 2004).

#### **1.4.2. Stresi Açıklayan Psikolojik Kuramlar**

- ***Psikodinamik Kuram***

Psikodinamik kuram modelini üç kuramla açıklamak mümkündür. Freud'a göre üç farklı anksiyete mevcuttur. Nesnel anksiyete, yaşadığımız dünyada gerçek nedenlere dayanan anksiyete türüdür. Nevrotik anksiyete, nesnel anksiyeteden türemiş ve içgüdüsel sınırların ötesinde bastırılmış veya oluşabilecek potansiyel tehlikelerin oluşturduğu anksiyetedir. Ahlaki anksiyete de nesnel anksiyeteden türemiştir. Kişinin kendi iç hesaplaşmasından kaynaklanmaktadır. Vicdani bir süreçtir. Birey kendi ahlak değerine ters düşen bir davranış gösterdiğinde bundan pişmanlık duyar, bu durum ahlaki anksiyeteye yol açabilir. Bu üç durum bireyin gerginlik yaşamasına neden olmaktadır. Bireyler bu gerilim ile başa çıkmak için belirli savunma mekanizması geliştirirler ve başarılı oldukları ölçüde stres oranını düşürürler. Ancak bunu başaramadıkları durumda stres düzeyi yüksek olacak ve rahatsızlıklar baş gösterecektir (Shultz&Shultz, 2001 : 611).

- ***Öğrenme Modeli Kuramı***

Bu kuram stresi iki koşullanma türüyle açıklamaktadır. Klasik ve edimsel koşullama. Klasik koşullanmaya Pavlov'un köpeği deneyi örnek gösterilebilir. Buradan canlıların yaşadığı duyguların çocukluk dönemlerindeki koşullanma türlerine bağlı olduğu açıklanmaktadır. Birey önceden bildiği bir stres faktöründen kaçınma davranışı gösterebilir. Edimsel koşullanmada ise canlının eylemi bir sebepten ötürü değildir. Ancak sonucuna göre bir sonraki davranışlarını etkilemektedir. Rastgele yapılan eylemin sonucu olumlu ise devam edebilir olumsuz ise bir daha tekrarlamayabilir. Bireyin strese karşı oluşturduğu savunma mekanizmasındaki en etkili modellerden biri edimsel koşullanmadır. Stres kavramının açıklanabilmesinde koşullanmanın bu iki türü oldukça etkilidir (Akman, 2004 : 49).

- ***Bilişsel – Transaksiyonel Kuram***

Bilişsel kuram birey ile çevre etkileşiminde bireyin uyumunu tehdit eden çevresel faktörlerdir. Burada bireyin faktör karşısında durumun farkına varması edinilebilecek tecrübe üzerinde belirleyicidir. Burada önemli olan kişinin ilk aşamadaki algılama biçimi ve sonrasında nasıl bir tepki vereceği kararıdır (Akman, 2004 : 50). Birincil değerlendirme, ilk aşamada kişinin durumları algılama aşamasıdır. Durumu alakasız olarak algılamak ve hiç üstüne düşünmemek, pozitif ve olumlu olarak düşünmek ve durumu tehdit edici bulmak bu algılama türlerindedir (Lazarus, Kanner, Folkman, 1980 : 193).

İkincil değerlendirme, stresli bir durumla karşılaşıldığında bununla başa çıkabilme yollarının değerlendirme sürecidir. Birincil değerlendirme ile algı tanısı konulmuştur ve bunun karşısında nasıl bir tepki verileceğine burada karar verilir. Adaptasyon noktasında ikincil değerlendirmenin strese etkisi çok büyüktür (Lazarus, Kanner, Folkman, 1980 : 193).

## **1.5. STRES KAYNAKLARI**

Bireylerin üzerinde birçok farklı stresör etkisi bulunmaktadır. Her birey birbirinden farklıdır ve stres oluşturacak faktörleri birbirinden farklı olacaktır. Bunlar, kişisel olarak değişiklik gösterdiği için bireysel, dış dünyanın etkileri nedeniyle çevresel ve en çok içinde bulunulan ortamla alakalı olan iş kaynaklı olarak gruplandırılmaktadır (Michailidis, Georgiou, (2005 : 126).

### **1.5.1. Bireysel Stres Faktörleri**

Stres, birey temelinde baş gösteren bir süreçtir. Kişisel değerlendirmelerin etkisinde kalarak ve bireyin deneyimlerine göre şekillenerek ortaya çıkar (Güler vd. 2001:19).

- ***Kişilik***

Kişilik, kelime kökeni itibarıyla Latince bir kavramdır. Bireylerin yaşama adapte olmak için oluşturdukları zihinsel ve fiziksel eylemlerin birbirinden farklı olmasına neden olan bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Yörükoğlu, 2000: 33).

Bireyler, olaylar karşısında farklı tepkiler verebilmektedir. Kimi bireyin uyum yeteneği diğer bireylere göre daha iyi olabilir ya da tahammül eşiği daha yüksek olabilir (Durna, 2006 : 322). Stresin algılanışı kişiden kişiye değişir ve bu sorunun bir kısmı kişilik tipi ile ilgilidir (Bauer, Erdoğan, 2012 : 309).

***A Tipi Kişilik :*** Bu kişilik tipindeki bireyler yüksek fizyolojik reaktivite gösterirler. Kişisel kontrol mekanizması etkin, savunma gücü yüksek bireylerdir (Ganster, 1987 : 79). Aynı zamanda hareketli, hırslıdır (Ekinci, Ekici, 2003 : 100). A tipi kişiliğe sahip bir bireyin belirli uyaranlara karşı daha güçlü fizyolojik tepkilere sahip olduğu söylenmektedir. A ve B eşit mesleki taleplerle karşı karşıya kalırsa, A tipi kişilik daha belirgin fizyolojik ve duygusal tepkiler gösterecektir (Ganster, 1987 : 79).

***B Tipi Kişilik :*** B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler daha sıradan bir hayat biçimini benimsemişlerdir. Doğaları gereği daha sakin ve yavaş hareket ederler. Olaylar karşısında duygular ile hareket etmezler aksine savaş ya da kaç şeklinde daha net davranış sergiledikleri için stres düzeyleri daha düşüktür (Bauer, Erdoğan, 2012 : 309). Sorunları dramatize etmeden mizahi yolla karşılayarak çözmeye çalışırlar. Zaman baskısını çok hissetmezler ve güç durumlar karşısında olayları akışına bırakmayı tercih ederler (Eren, 2015 : 290).

**Tablo 1: A ve B Tipi Davranış Biçimleri**

<b>A Tipi Kişilik Özellikleri</b>	<b>B Tipi Kişilik Özellikleri</b>
Her zaman hareket halindedir	Zaman kaygısı yoktur
Hızlı yer	Sabırlıdır
Hızlı konuşur	Övünmez
Hızlı yürür	Kazanmak için değil oynamak için yarışır
Sabırsızdır	Sakindir
Aynı iki iş ile ilgilenebilir	
Boş kalamaz	
Rakamlar konusunda hassastır	
Başarıyı nicel verilerle ölçer	
Zaman baskısı hisseder	
Rekabetçidir	

**Kaynak:** LUTHANS, Fred: Organizational Behavior, Twelfth Edition, McGraw Hill: 2011: 285

- **Yaş**

Bireysel strese neden olan bir diğer faktör yaş faktörüdür. Bireylerin doğumdan ölüme kadar geçirdikleri dönemler yaş aralığı ile kategorize edilmiştir. En temel haliyle çocukluk, ergenlik, gençlik, olgunluk, orta yaş, ve yaşlılık dönemleri olarak sıralanabilir. Yaş aralığı ile ifade edilen bu dönemlerde bireylerin hayatı algılama ve sorunlarla başa çıkma düzeyi birbirinden farklıdır (Ekinci, Ekici, 2003 : 100). Stres düzeyinin 30 yaş ve sonrasında

artış gösterdiğine ilişkin çalışmalar mevcuttur. Yaş ilerledikçe daha çok iş odaklı yaşanması ve iş yükü nedeniyle daha yüksek stres belirtisi göstermektedirler. Kadınların menopoz erkeklerin antropoz dönemlerinde yaşlılık psikolojisi ile daha farklı stres faktörlerinden etkilenmeleri söz konusudur (Ekinci, Ekici, 2003 : 101).

- ***Cinsiyet***

Cinsiyet ile stres arasındaki ilişki ile ilgili literatürde farklı ve çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Ancak çalışmaların çoğunluğunda kadınların erkeklerden daha stresli durumlarla karşı karşıya kaldıklarına yönelik sonuçlarla karşılaşılmıştır. Kessler ve McLeod (1984) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre kadınların erkeklere göre daha fazla kronik strese sahip oldukları ve günlük rutinleriyle orantılı olarak gün içinde daha fazla strese maruz kaldıkları görülmüştür. Kadınların aynı zamanda ev, iş, aile ile ilgilenmesi bir de toplumsal cinsiyet algısında yer alan bakım veren rolünü yüklenmesi daha fazla stresörle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Matun, 2004 : 1402).

Kadınlar aynı zamanda toplumsal cinsiyet baskısı veya ayrımcılığı ile bağlantılı olaylar çerçevesinde fiziksel ve psikolojik stresörlere de maruz kalmaktadırlar. Kadınların erkek bireylere göre daha duygusal eğilimli olmaları, yaşadıkları stres düzeylerinin artması üzerinde etkili bir faktördür (Kessler, McLeod, 1984 : 620).

- ***Aile Hayatı ve Ekonomik Durum***

Bireylerin aile yaşamındaki süreçler bireyin stresi üzerinde çok etkilidir. Aile yaşamının stres faktörü olma sebepleri aile kavramını algılamadaki farklılıklar, tarafların kişilikleri, kültürleri, aile içindeki rollerinin birbirinden farklı olmasıdır. Medeni durum aile yaşamında en önemli etkenlerden birisidir. Bu sebeple stres üzerindeki etkisi de oldukça fazladır. Birbirinden farklı iki bireyin bir aile ortamı kurması sonucu çatışmaların ortaya çıkması muhtemeldir (Erdal, 2009 : 35). Aile yaşamındaki olumsuzluklar bireylerde stres faktörü yaratabilmektedir. Örneğin ailede bir bireyin sağlık sorunları yaşaması, finansal kayıplar, güvenliğin sağlanamaması, ekonomik kaygıların çok fazla olması aile bireyleri üzerindeki stresi oldukça arttırmakta ve bu süreçler uzun sürebilmektedir.

- ***Eğitim***

Eğitim düzeyinin artmasıyla bireylerin stresle karşılaşma oranları yükselmektedir. Bu sebeple niversite mezunu bireylerin ilköğretim ve lise mezunu bireylere göre stresle başa çıkması daha kolay olmaktadır. Eğitim seviyesine bağlı olarak tecrübenin artması stres faktörlerinin kontrol edilmesine olanak sağlamaktadır (zmutaf, 2006 : 77). Bireyler eğitim hayatı boyunca birçok stres faktörüyle karşılaşmakta ve bu süreçlerin üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça bireyler stres kaynaklarını daha iyi tanıyarak algılanan stres konusunda daha olumlu tavır sergileyebilmektedirler (Sökmen, 2005 : 23).

### **1.5.2. Çevresel Faktörler**

- ***lke ve Dünya Ekonomisinin Durumu ve Belirsizlikler***

Belirsizlik bireylerde etkili olan büyük bir stres faktörüdür. Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmek için yürüttüğü süreçler ekonomik durgunluk, küreselleşme ve sosyekonomik durumlardan etkilenmektedir. Bireyler, yaşamlarını devam ettirmek için çalışma hayatında uzun yıllar geirmekteirler bu esnada piyasalardaki dengesizlikler, kurumların küçülme ya da büyüme şeklinde yapılanmaları bireyler üzerinde büyük lde etkili olmaktadır (Tsutsumi, Kawakami, 2004: 2335). Organizasyonel değişiklikler, iş güvenliği ile ilgili tedirginlik yaşanması, ekonominin daralması ile işini kaybetme korkusu gibi faktörler de bireylerin stresinin artmasına neden olmaktadır (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013 : 597).

Çoğu sektörde çalışan bireyler gelir ile giderin birbirini karşılamaması sebebiyle ekonomik sıkıntılar yaşamakta ve ek işe başvurmaktadır. Bireyler sağlıklı yaşam standartları kurabilmek için fazladan çalışmak zorunda kalmaktadır bu sebeple aile iş dengesinde sorunlar çıkmasına neden olan bu durum da bireylerin stres düzeylerini arttırmaktadır (Güçlü, 2001: 101).

- ***Siyasi Düzendeki Belirsizlikler***

Siyasi belirsizlik bireylerde gelecek kaygısı ile doğru orantılı ilerlemektedir. Ülkelerin ynetiliş biçimleri ile başlayan süreçte iktidar değişiklikleri, iktidarın bireyleri kapsayan iş kolları için verdikleri kararlar, aile ekonomisine yönelik çalışmaları gibi birçok konu siyasetin temelindedir. Bireylerin bu gibi durumlarda belirsizlik yaşamaları, kaygı duymaları ve bu süreçlere müdahale edememeleri stres faktörü yaratmaktadır. Politik

gelişmelerin en çok etkilediği sistem olan ekonominin işveren ve işçi için belirleyici olması da bireylerde büyük oranda stres yaratmaktadır (Eren, 2001: 300).

- ***Teknolojik Belirsizlikler***

Günümüzde teknolojik alanda çok büyük bir değişim söz konusudur. Teknoloji canlı yaşamının her noktasına entegre olmuş durumdadır. Özellikle çalışma alanlarında büyük bir dönüşüm sürecine girilmiştir. Endüstri, sanayi, tarım, eğitim ve bütün hizmet sektörleri teknolojik yeniliklerle organize edilmeye başlanmıştır. Teknolojinin getirdiği yenilikleri takip etmek, sürece adapte olmak bireyler için çaba gerektiren bir durumdur. İş dünyasında otomasyon sistemleri ve yapay zekanın kullanılmaya başlanması istihdam süreçlerini değiştirmiş teknolojik altyapı planlamasında çalışacak iş gücü ihtiyacı doğmuştur. Ancak işin pratik kısmındaki iş gücü ihtiyacını azaltabildiği de bilinmektedir. Yeni teknolojinin gündelik hayata entegre olması birçok korkuyu da beraberinde getirmiştir. İş kaybı, işin yapılışındaki değişiklikler, yeni teknolojiyi kullanabilme gibi durumlar bireylerde belirsizlik duygusu yaratarak strese yol açmaktadır (Smith, Carayon, 1995 : 101).

- ***Kentsel Yaşam Sorunları***

Toplumların üzerinde bulunduğu coğrafik yapı, yaşadığı kent yapıları birbirinden farklıdır. Bu sebeple günlük yaşam rutinlerinin değişkenlik göstermeleri nedeniyle bireyler üzerinde gösterdikleri etkiler de birbirinden farklıdır. Ulaşım, hava kirliliği, gürültü, nüfus gibi etmenler kent yapılarını oluşturmaktadır. Bireyler bu yapıların oluşturduğu tehditlerle mücadele etmek durumunda kalabilmektedir. Örneğin, kimi bireyde gürültü duyarlılığı çok yüksektir. Bu durum iş veya eğitim dolayısıyla şehirlerin gürültülü alanlarında çalışmak veya konaklamak zorunda kalan bireyleri olumsuz etkilemektedir.

Kalabalık nüfusun olduğu bölgelerde işe gidiş ve dönüş saatlerinde oluşan yoğun trafik nedeniyle uzun bir zamanın yolda geçmesi bireylerde büyük stres yaratmaktadır. Bu sorun nedeniyle sabahın erken saatlerinde güne işe geç kalma tedirginliği ile başlayan bireyler akşam eve geç gitmek ve yeterince dinlenmeden günü bitirmiş olmanın verdiği psikoloji ile huzursuz olmaktadır.

Şehirlerde yaşanan güvenlik problemleri adli olayları arttırmakta ve bu bölgelerde yaşayan bireylerin günlük yaşamlarına güvenli şekilde devam etmelerini engellemektedir.

Kentlerin demografik yönetiminin nüfusun ihtiyaçları için yetersiz kalması gibi sorunlar da bireyler üzerinde etkili çevresel stres faktörleridir (Eren, 2000: 301).

### 1.5.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres 'iş ile ilgili sosyal psikolojik stres' olarak ifade edilmektedir. Bu kavramda çalışan ile çalıştığı ortam arasındaki bir etkileşimden bahsedilmektedir. Örgütsel stres sadece iş ortamından veya bireyin kendine özgü tepkilerinden oluşmamaktadır. Daha ziyade bireyin çalışma ortamına ilişkin bilişsel değerlendirmesidir. Bu sebeple örgütsel stres kavramı birçok ortamda araştırılmıştır. Tıp, eğitim, askeri organizasyonlar, kamu kurumları, okullar ve bankalar bunlara örnek olarak verilebilir (Woodman, Hardy, 2001 : 208) . Örgütler gruplardan oluşmaktadır ancak örgütlerin bireylere bağlı boyutları mevcuttur. İdari politikalar, stratejiler, organizasyon yapısı ve tasarım, organizasyonel süreçler ve çalışma koşulları gibi boyutlar örgütsel stres kaynağı olarak görülmektedir (Luthans, 2011: 282).

Örgütsel stres kavramı her dönemde çalışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun sebebi ise yaşamın temelinde yer alan çalışma gerekliliği ve bunun getirdiği sonuçların birey üzerindeki büyük etkileridir. İlk yapılan çalışmalarda örgütsel stresin iş tatminsizliği, işi bırakma, fiziksel olarak kalp rahatsızlıklarına, zihinsel psikolojik sorunlara yol açtığı görülmüştür (Shirom, 1982 : 21).

- ***İş ile İlgili Stres Kaynakları***

İş ile ilgili stres yaratan faktörler iş yükünün çok fazla olduğu, işin yapıldığı koşulların tehlike içermesi, zaman baskısı, çalışma düzeni gibi durumlardır.

***İş Yükünün Fazla Olması***: Aşırı yük kavramı bir bireyin kendisine yöneltilen talepleri idare etme kapasitesidir. Niceliksel aşırı yük miktar olarak ifade edilir ve iş miktarının bireyin belirli bir zaman aralığında yapabileceklerini aşması olarak tanımlanır. Bu yük bireyin yetkinliğini, bilgi ve becerisini aşmakta ve nitel iş yükü noktasına gelmektedir (Perrewe, Ganster, 1989 : 214).

Aşırı iş yükü bireylerde stres yaratan önemli bir faktördür. Özellikle yönetici tarafından zaman baskısı ile yüklenen işi bitirememesi ve işini kaybetme kaygısı ile bireyler stres yaşamaktadırlar (Robbins, 2013:

95). (Friedman, Rosenman ve Carroll, 1958) tarafından yapılan ve ilk çalışmalardan biri olan araştırma sonucunda aşırı iş yükünün bireylerde yarattığı stresin fiziksel problemlere yol açtığı gözlenmiştir. İş yüküne maruz kalan bireylerde kan, kolesterol ve kalp hastalıklarının görüldüğü bilinmektedir (Perrewe, Ganster, 1989 : 214).

***Zaman Baskısı:***

Bireyler günlük yaşamlarında veya iş yaşamında zaman sınırı olan eylemler gerçekleştirmektedir. Sınırlı yetenek, bilgi ve becerilere sahip olan birey en etkili şekilde nasıl çalışılacağını hesaplayarak görevini yerine getirmeye çalışır. Zaman baskısı, sınırlanmış bir zaman içerisinde iş yükü miktarının bireyin kapasitesini aştığı durumlarda ortaya çıkan bir kavramdır (Ozel, 2001 : 96). İş yükü ve çoklu rollerden kaynaklanan zaman baskısı çatışmalara yol açarak stresin artmasına neden olmaktadır. Bu durum bireyde zihinsel, kardiovasküler sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Literatürde zaman baskısı oluşmasını engelleyebilecek bazı çözümlerden bahsedilmiştir. Bunlar, bireye iş yerinde ve iş dışında sosyal destek, bireyi eğitimlerle güçlendirme, zaman yönetimi yetkinliği sağlama konusunda eğitim gibi faaliyetlerdir (Zuzanek, 2004 : 136).

***İş Tehlikesi:***

Mesleki yaralanmalar, ergonomi açısından yanlış tasarlanmış iş yerlerinden dolayı oluşmaktadır. İşin yapılış şekline uygun ortam ve şartlar sağlanmaması sebebiyle kaza oranları artmakta ve meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durum, üretim gücünde düşüş olmasına neden olmaktadır (Jung, 2001 : 342). Fiziksel koşulların yetersizliği de işin yapısı ile ilgili bir stres faktörüdür. Çalışma ortamının ısı ayarı, gürültü ve aydınlatma düzeyi, havalandırma sistemi gibi teknik konular çalışanları fiziksel ve zihinsel yönden etkilemektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274).

Bazı meslek gruplarında risk fazla olmazken bazı meslek çalışanları büyük oranda tehlikeli koşullar altında çalışmaktadır. Örneğin, maden, hava yolu, deniz yolu, inşaat sektörü, kimyasal madde

fabrikaları, hastane radyoloji birimleri gibi çalışma alanlarında bireyler her an tedirgin olarak çalışmak zorunda kalabilmektedir, bu durum iş yükü veya niteliğine artı olarak stres faktörü yaratmaktadır. Bu durumlar göz önüne alınarak işveren iş güvenliği konusuna özen göstermelidir (Cam, 2004 : 4).

**Düzensiz Çalışma Saatleri:** Vardiyalı veya düzensiz çalışma saatleri olan bireylerin aile sorumluluklarını yerine getirmek ve iş dışı faaliyetlere katılmak gibi süreçlerle başa çıkmaları oldukça zor olmaktadır. Fiziksel ve zihinsel olarak yorgun olmaları sebebiyle düzenli saatleri olan çalışanlara göre daha düşük potansiyele sahip olacaklardır. Düzensiz saat sistemiyle çalışan bireyler günlük bir rutin oturtamadıkları için sürekli değişen bir plan ile yaşamaktadırlar. Bu sebeple sürekli bir değişim, belirsizlik nedeniyle stres düzeyleri yüksek olmaktadır (Jamal, Baba, 1992 : 450).

Vardiyalı çalışma sistemi uyku ve uyanık kalma sürelerinin çok dikkatli düzenlenmesini gerektirir. Uyku düzenindeki düzensizlik bireyin vücut ritminin bozulmasına ve sonucunda psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar oluşmasına neden olmaktadır (Gerber, Hartmann, Brand, Holsboer-Trachsler, Pühse, 2010 : 1168).

#### • **Örgüt Yapısına ve Politikalarına İlişkin Stres Kaynakları**

**Örgüt Yapısı ve İklimi:** Canlıları birbirinden ayıran kendi özelinde sahip olduğu bir yapısı ve kişiliği mevcuttur. İşletmelerin de bu şekilde kendine has ve işletmeyi diğer örgütlerden ayıran bir yapısı ve kültürü mevcuttur. Örgütlerin birçok değişkenle oluşturduğu bu kültür, çalışanlardan etkilendiği gibi çalışanları da etkilemektedir (Sevinç, Tetik, Ercan, 2001 : 228). Örgütlerdeki görev dağılımı, grupların oluşturulması, koordinasyon gibi özellikler örgütlerin yapısını oluşturan durumlardır. Örgüt yapısı oluşturulurken iş uzmanlığı, departmanlaşma, zincir komuta ve merkezileşme gibi sistemler dikkate alınmalıdır (Robbins, Judge, 2013 : 480). Örgüt yapılarındaki sistemlerin farklılaşması, örgüt

kültürünün çalışan bireylerin algısıyla örtüşmemesi sonucu çalışanlarda stres oluşması beklenmektedir.

***Hiyerarşik Yapı:***

Örgüt içerisinde ast üst ilişkilerindeki hiyerarşi veya merkezi yapılar gibi işleyiş biçimleri çalışanlar üzerinde doğrudan etkilidir. Hiyerarşik yapının adaletli olması, üstün asta karşı tavrının ve beklentisinin iş etiğine uygun olması gibi konular çalışanların örgüte karşı tavrını da belirlemektedir. Hiyerarşik gruplar ve bireyler arasındaki iletişim çalışan motivasyonu üzerinde çok etkilidir. Bir çalışanın üstüyle çok farklı kişiliklere ve anlayışa sahip olması bir çatışma ortamı yaratabilir ve bu durum bireyin iş tatmininin azalmasına, iş kaybı riskinin artmasına neden olabilir. Böylece birey üzerinde büyük bir stres faktörü oluşacaktır. Çalışanın birden fazla yöneticiye bağlı olması veya birbirinden farklı kişilikte bireylerin aynı yönetici sistemiyle çalışmaları da bireylerin stresi üzerinde etkilidir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 275).

***Kararlara Katılım Durumu:***

Yapılan araştırmalara bakıldığında demokratik ve katılımcı karar verme tarzları olan yöneticilerin bulunduğu örgütlerde çalışanların tatmin olduğu görülmektedir. Çalışanların kararlarını önemseyen bir örgüt kültüründe birey kendini değerli hissederek motivasyonunu arttıracaktır, böylece stresli olma riski düşecektir (Bauer, Erdoğan, 2012 : 576).

Örgütlerin genelinde bürokratik ve formel yapılar mevcuttur. Düşük düzeyli merkezi yapılar, çalışanın söz hakkının olduğu, çift yönlü iletişimin etkili olduğu sistemlerin kurulması, çalışan ve işveren ilişkisini olumlu yönde etkileyerek işin kalitesini ve iş tatminini yukarılara taşımaktadır. Böylece bireylerin örgüt yapısı ile ilgili stres olma ihtimali düşmektedir (Güçlü, 2001; 103).

***Rol Çatışması ve***

Rol çatışması, birey ile kendisine verilen rolün uyumsuz olma durumudur. Rol çatışmasının yaşanması sonucu bireyde gerginlik

**Rol Belirsizliği:**

tatminsizlik, kaygı ve düşük işgücü gibi durumlar oluşmaktadır (Schuler, Aldag, Brief, 1977 : 112). Rol çatışması bir kişinin üstlendiği role uygun olmaması halinde tutarsızlık göstermesiyle oluşmaktadır. Birey, kendi içinde çelişki yaşayacağından kendisinden bekleneni gerçekleştirememektedir. Dolayısıyla rol çatışması bireyde stres oluşmasına ve örgütsel etkinliğin azalmasına yol açmaktadır (Rizzo, House, Lirtzman, 1970 : 151). Her birey içinde bulunduğu gruplarda bir dizi rol üstlenir. Bu rollerin yerine getirilebilmesi için tam olarak anlaşılması ve soru işaretlerinin giderilmesi gerekmektedir. Eksik bilgi ile yürütölen süreçlerde çıkacak sorunlar çatışmaya neden olmaktadır. Bu sebeple işin nasıl, nerede, ne kadar sürede, kaç kişi ile yapılacağı gibi bilgiler tam olmalıdır. Aynı zamanda doğru işe doğru kişi seçilmesi çok önemlidir. Bireylerin kapasitesini aşacak roller üstlenmesi beklentiyi karşılamamasına yol açmaktadır. Bu sebeple bireyler olumsuz yaptırımlara maruz kalabilmektedirler (Getzels, Guba, (1954 : 165).

Rol çatışmaları, işin niteliklerinin değişmesi, zaman kısıtı olması, yetersiz personel, çalışma gruplarında birbirinden farklı bireyler ile iletişim halinde olunması halinde artan bir sorundur (Ceylan, Ulutürk, 2006: 49).

Örgütlerde işveren ile çalışan bireyin algıları arasında uyum olduğu sürece bireyler yüksek memnuniyet düzeyi ile çalışabilmektedir. Bunun tam tersi durumlarda iş kaynaklı gerilim, rol çatışması gibi stres faktörleri ortaya çıkmaktadır (Robbins, Judge, 2013 : 297).

**Ücret Politikası:**

Ekonomik olarak bireyler işletmelerde emekleri karşılığında bir ücret alırlar. Bu ücret ile de geçimlerini sağlarırlar (Güler, Başpınar, Gürbüz, 2001 : 13). Bireylerin yaşamlarını devam ettirmeleri kazançlarına bağlıdır. Bu sebeple ekonomik sıkıntı yaşayan bireyler çoğu zaman ek işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Ek iş nedeniyle ailesine ayıracağı vakitleri çalışarak geçirmekte ve zor yaşam koşullarının baskısı ile yaşamaktadır. Bu durum bireyde psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açarak strese neden olmaktadır (Güçlü, 2001 : 101).

Bireyler verdikleri emeğin karşılığını bekleme eğilimindedirler. Çabalarının sonucunda hak ettikleri karşılığı göremedikleri durumlarda çatışma oluşmaktadır. Birey, adil ücret almadığını düşündüğünde büyük oranda stres yaşamakta ve mutsuz olmaktadır. Bu noktada işverenlerin adil ücret uygulamada dikkatli olması hem çalışan sağlığı hem de örgütsel işleyiş için önem arz etmektedir.

**Yetki** ve Organizasyonlarda bir işin yapılması sırasında etkileşim kaçınılmazdır. Bu sebeple bir işin yapılması birçok bireyin katkısı ile gerçekleşmektedir. Burada bireyin kendisine düşen yetki ve sorumluluğu aksatması iş ortamında gerginliğe yol açmaktadır. İşini aksatan bireylerin işleri diğer bireylere kalmakta ve fazladan sorumluluk yüklemektedir. Fazladan sorumluluk üstlenen birey kendini stres altında hissedecektir. Yetki ve görevlerin adaletli dağıtımını da bu dengenin sağlanması açısından çok önemlidir. Çalışan grupları yöneten bireyin de sorumluluğun yanında yetkileri paylaşması çok önemlidir. Yetki ile ilgili kısıtlara takılan birey işin tamamlanması noktasında daha çok stres yaşamaktadır (Cam, 2004 : 5).

## **1.6. STRES SONUÇLARI**

### **1.6.1. Bireysel Stres Sonuçları**

Stresle ilişkilendirilen günlük yaşamın zorlukları, yarattığı gerginliklerin etkileri bireyler arasında farklılık göstermektedir. Stresin bireyler üzerinde hem fiziksel hem de zihinsel yönden negatif etkileri olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte bireylerde bilişsel algıya ve davranışa yansıdığı durumlar da söz konusudur (Arnten, Jansson, Archer, 2008 : 2). Genel olarak bireyler stres faktörlerine karşı bilişsel, davranışsal, fiziksel ve duygusal olarak tepki verirler. Bu tepkiler direkt olarak bireyin stresle başa çıkma kapasitesiyle alakalıdır. Stres ve faktörlerini yorumlama şekli bireyin kişisel özellikleriyle doğrudan ilişkilidir (Colligan, Higgins, 2005 : 90).

- ***Fiziksel Sonuçlar***

Yapılan araştırmaların ortak sonuçlarına bakıldığında stresin bireyin fiziksel yapısı üzerinde yaygın etkileri olduğu görülmektedir. Metabolizmada değişiklikler, kalp hızında artış, nefes alıp vermede hızlanma, kan basıncında artış, baş ağrısı ve kalp spazmı gibi belirtiler en yaygın sonuçlarıdır. Özellikle özyeterliliği düşük bireyler, duyarlılıkları ve bağışıklıkları da zayıf olduğundan bu belirtileri daha sık göstermektedir (Robbins, Judge, 2013 : 601).

Stres, depresyon, ciltte döküntü veya belirgin semptomlar gibi bir dizi bozukluklara neden olmaktadır. Aynı zamanda vücutta ağrı, baş, boyun, bel kısımlarında tutulma ve hareket kısıtına neden olan hormonlara da etki ettiği bilinmektedir ( Wiholm, Arnetz, 2006 : 6).

Stresin neden olduğu fizyolojik sonuçlar iki boyutta karşımıza çıkmaktadır. Akut stres ve kronik stres. Akut stres kısa süreli, kısa vadede etkisini kaybeden boyuttur. Kronik stres ise bireyde hastalıklara yol açan ve bunun süreklilik arz ettiği durumları ifade etmektedir. Kısa süreli stres yaşıyan bireyler genelde baskı altında hissederler ve zamanla bunun çözümünü bulabilirler. Ancak kronik stres tıbbi destek gerektiren ve tedavisinin uzun süreler aldığı sonuçlar doğurmaktadır (Yılmaz, Ekici, 2003 : 3).

- ***Psikolojik Sonuçlar***

Olumsuz yaşam koşullarının bireye etkisi, olumlu yaşam koşullarına göre daha büyüktür. Olumsuzluklarla gelen stres bireyde psikolojik bozulmalar gibi sonuçlar doğurmaktadır (Greenhaus, Parasuraman, (1987 : 42).

### ***Kaygı***

“Bireyin içinde bulunduğu durumda huzursuzluk hissetmesi, korkulu ve karamsar olması endişe ya da kaygı sözcüğü ile tanımlanır” (Sabuncuoğlu, Tüz, 1998 : 196). Sürekli bir endişe hali ve kaygılı olma stresin bireyde yol açtığı psikolojik bir sorundur (Randall, Bodenmann, 2009 : 108). Olumsuz bir durumun algılanması halinde, birey tepki vermek üzere sinir sistemini harekete geçirmektedir. Bu sebeple bireyin sürekli gergin koşullar altında yaşaması veya çalışması kronik kaygı durumuna yol açmaktadır (Gürgen vd, 2003: 73). Bireylerin bulunduğu psikolojiden ayrı olarak ekonomik durumları, iş güvenliği konusundaki belirsizlikler, buldukları sosyal sınıf gibi etkenler de kaygı seviyesi üzerinde etkilidir (Shamsuddin, vd. 2013 : 319).

### ***Depresyon***

Stres sonucu oluşan depresyon, belirli semptomların bir kümesi olarak tanımlanır. Yeme bozuklukları, madde kullanımı, zevk kaybı, enerji kaybı, davranış sorunları, katılımda azalma gibi etkilere neden olmaktadır (Thapar, vd. , 2012 : 1056). Bunalım olarak da ifade edilen depresyon, şehirleşme yapısı, endüstride rekabetin artması, yaşamı sürdürmenin daha zor hale gelmesi gibi değişimler nedeniyle artmaktadır (Eroğlu, 1996:437).

### ***Tükenme***

Tükenmişlik, uzun süre strese maruz kalınması sebebiyle “yıpranmayı” yansıtan bir dizi olumsuz psikolojik deneyim olarak düşünülmektedir. Tükenmişlik, özellikle insan hizmetleri profesyonelleri için ciddi bir sorun olarak kabul edilmiştir. Tükenmişlik, genel olarak üç boyuttan oluşan bir sendrom olarak görülmektedir. Bunlar; duygusal kaynakların tükenmesi veya tüketilmesi anlamına gelen tükenme; duyarsızlaşma, alıcılara karşı olumsuz, duygusuz ve alaycı bir tutum sergileme ve kişisel başarının azalması, yani kendini olumsuz değerlendirme eğilimidir. Bireyler uzun süreli stres sonucu direnme aşamasından sonra tükenme haline girmektedirler (Kop, Euwema, Schaufeli, 1999 : 327).

### ***Geçimsizlik***

Stres, bireylerin kendi içinde başlayan bir süreçtir. Ancak stresin davranışa dönüşümü esnasında bireyin çevresini de etkileyebilecek durumlar oluşabilmektedir. Stresli ve tatminsiz olan bireyin sosyal çevredeki tutumu da değişmektedir. Tatminsizlik duygusu, yaşam doyumunun yetersiz olması çevresine olumsuz yansiyarak iletişimi zorlaştırmaktadır (Altuntaş, 2003: 105).

#### **• *Davranışsal Sonuçlar***

Stresin başlıca davranışsal sonuçları sigara, uyuşturucu kullanımı, kaçak içki içme, performans düşüşleri, devamsızlık ve işten ayrılma içermektedir (Greenhaus, Parasuraman, 1987 : 41).

### ***Sigara, Alkol, Madde Kullanımı***

Stres faktörlü endişe içinde olan bireyler, bir tür stres uzaklaştırma yöntemi olarak maddeye yönelirler. Sigara veya alkol alımının bu gerilimi azalttığı görüşündedirler. Bu mekanizma sebebiyle bir bağımlılık oluşmaktadır (Aytekin, 2009 : 25). Yüksek düzeyde strese eşlik edebilecek davranışlar arasında alkol, sigara ve madde bağımlılığı bulunmaktadır.

Mesai saati içerisinde yapılan bir çalışmada iş yerine alkollü gelen çalışanların bulunduğu görülmüştür. (Luthans, 2011: 296). Bireylerin strese yanıt olarak kaçma, kaçınma gibi savunma mekanizmalarının yanında stresle başa çıkma stratejisi olarak gösterdikleri adaptasyon süreçleri mevcuttur. Bireyler için sigara ve alkol tüketimi stresi azaltmada bir anti-depresan rolü görmektedir. Bu şekilde strese daha kolay başa çıkılabileceğine dair bir düşünceleri mevcuttur (Syed, 2020 : 1). Birey, sigarayı uzun zaman kullandığında içindeki nikotinin sinir sistemi üzerinde yaptığı etkiler nedeniyle bağımlı olmaktadır. Dolayısıyla bağımlı olduktan sonra sigara içmediği zaman sıkıntısı ve gerginliği artmaktadır (Yılmaz ve diğer, 2003).

### ***Uyku Sorunu***

Uyku bozuklukları stresin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır ancak aynı zamanda uyku sorunları da stresin oluşumuna neden olan faktörlerden biridir. Stres kaynakları, uyku sorunları uykusuzluk veya ayılamama, uyku hali olarak kendini gösterir. Sürekli uyuma isteği stresle başa çıkmada kaçma taktiği olarak ifade edilebilir (Yılmaz, Ekici, 2003 : 6).

### ***Yeme Bozuklukları***

Stres anoreksiya dahil birçok psikiyatrik durum için iyi bilinen bir risk faktörüdür. Stres kaynaklı yeme bozuklukları anoreksiya olarak bilinen aşırı zayıflık veya çok yeme davranışı sonucu aşırı kiloluluk durumlarıdır. Az yeme davranışı kendi kendine açlık, aşırı egzersiz, hastalıklı yeme kısıtlaması gibi davranışlardır. Sürekli kaygı ile gelişen stres yeme bozukluğu ve anksiyete oluşumuna neden olmaktadır. Özellikle ergenlik dönemlerinde bireyler bilinçli kilo kaybının yanında plansız ve gizlice kalori kısıtlamasına başvururlar. Tüketim ile ilgili konularla karşı karşıya kaldıklarında öğün bazlı kaygı ve kaçınma davranışı göstererek bir meşguliyet edinirler (Schreyer, vd., 2015 : 467). Stres çok yeme davranışına da neden olmaktadır. Birey, stresten kaçınma yolu olarak yemek yeme, yoğun kalorili yiyecekleri tüketme gibi meşguliyetleri seçebilmektedir (Schreyer, vd., 2015 : 469).

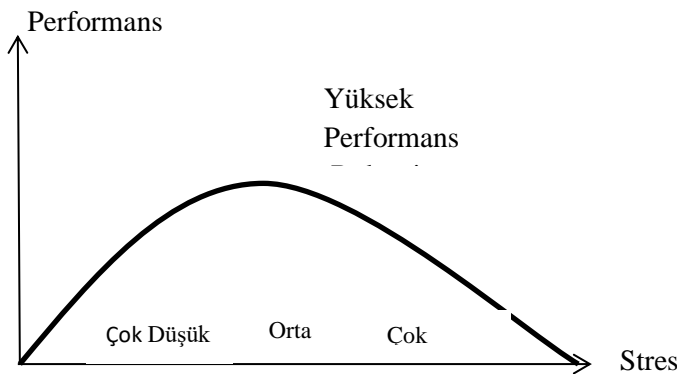
## **1.6.2. Örgütsel Stres Sonuçları**

Çalışma, günlük hayatımızın merkezi ve belirleyici bir özelliğidir. İşe harcanan zaman ve enerji miktarı günümüzün önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Çalışmak,

hayatımızı devam ettirebilmemiz için araç sağlar aynı zamanda kendine değer verme, faydalı hissetme ve aidiyet duygularının oluşmasına neden olur. Bireylerin stresi, çalışma hayatına olumlu ve olumsuz olarak etki edebilmektedir. Stresin örgütsel olumsuz sonuçları arasında, işe devamsızlık, kısa vadeli iş göremezlik, işgücü devir oranının yüksek olması ve düşük verimlilik gösterilebilir (Murphy, Duxbury, Higgins, 2007 : 143).

### ***Verimlilik***

Aktif iş yaşamı çalışanlar ve işverenlerin kendi arasında ve rakipler arasındaki rekabet, ekonomik değişiklikler, iş güvenliğinde belirsizlik, yaşam standartlarını düşük olması gibi sebepler strese neden olmaktadır. Çalışan bireylerin bu stresi, işgücü verimliliğini olumsuz etkilemektedir (İştar, 2012 : 2). Ekonomik durumun stres yaratmasının yanında stresin neden olduğu verim ve etkinlik düşüşü de ekonomik sorunlara yol açmaktadır. Fazla stres altında çalışan işgörenin fizyolojik ve psikolojik sağlığı bozulmaktadır. Bu sebeple örgütsel işleyişte aksamalar olmakta ve ekonomik problemler baş göstermektedir (Okutan, Tengilimoğlu, 2002 : 22). Stres genel anlamda olumsuz anlamda açıklansa da bazı durumlarda pozitif değerler yarattığını söylemek mümkündür. Örneğin, bir sporcu veya sahne sanatçısı yükselmek ve üst düzey performans sergilemek için stresi olumlu bir itici güç olarak kullanabilmektedir. Örgütsel işlerde son teslim tarihi bulunan projelerin onay alması için çok çalışmak ve stresi işin kalitesini arttırmak için kullanmak stresin pozitif etkisi olarak açıklanabilir. Ancak birey bu itici güç yaratan stresin üstesinden gelemediğinde stresin olumsuz yönü ortaya çıkmakta ve birey üzerinde zararlı sonuçlar doğurmaktadır (Robbins, Judge, 2013 : 602).



**Şekil 1: Stres ve Performans Eğrisi**  
**Kaynak: Robbins, 2003 : 583.**

### ***İşe Geç Gitme ve Devamsızlık***

İşletme ve organizasyonlarda giderek artan sorunlardan biri de işe geç gitme ve devamsızlık durumlarıdır. Bu kavram kazanılmış hak olan yıllık izin, hastalık gibi zamanlar değil bireyin çalışması gereken zaman çizelgesinde iş yerinde bulunmadığı zamanları kapsamaktadır (Sökmen, 2005 : 6). İşi aksatma, geç gitme veya devamsızlık çalışanın stresle başa çıkmada gösterdiği bir davranıştır. İşe gitmek istemeyen bir çalışan iş başında verimli olamayacaktır ve bu işletmenin performansını büyük ölçüde etkinlenmesine yol açmaktadır (Aydın, 2008 : 96). Bireylerin özel yaşamlarındaki stres, örgütteki performansını etkilemektedir. Ancak örgüt kaynaklı streslerin daha büyük etkisi mevcuttur. Çalışma ortamı, fiziksel gereksinimler, çalışma saatleri, çalışma arkadaşları gibi birçok faktör işgöreni etkilemektedir. Bunların herhangi birisinde yaşanan sorun çalışanda stres yaratabilir ve işe olan yaklaşımını değiştirebilir (Leontaridi, Ward, 2002 : 4).

### ***İşe Yabancılaşma***

İşgörenin emeğinin karşılığını alamaması, iş sürecinin üzerindeki kontrolünü kaybetmesi, bireysel özerkliğinin kısıtlaması, ihtiyaçlarının karşılanmaması, kararlara katılamaması gibi durumlar çalışanın işe yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bireyin çalıştığı iş, yaşamını sürdürmesine yeterli olamadığında işe karşı olumsuz bir düşünce beslemektedir (Ceylan, Sulu, 2010 : 67). Bu sebeple geleceğe dair bir plan yapamamaları, amaçsız bir şekilde yaşamlarına devam etmeleri sosyal yaşamdan uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Yaşama ve aynı zamanda işe karşı bir uzaklık, ilgisizlik duyarlar ve bu yabancılaşma durumu birçok bireyde işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır (Örnek, Aydın, 2008 : 207).

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: İŞ AİLE ÇATIŞMASI

### 2.1. İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI KAVRAMI

Bireyler, yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmek için hem maddi hem de manevi tatminlere, kazanımlara ihtiyaç duymaktadırlar. Günümüzde bu kavramların en basit karşılıkları olarak tanımlayabileceğimiz “iş” ve “aile” unsurları temelinde hayatlarını inşa etmektedirler (Peng, Ilies ve Dimotakis, 2011). Böylece iş ve aile bireylerin yaşamında neredeyse zorunlu iki temel kavram haline gelmektedir. İş, bireylerin temel ihtiyacını karşılamaları için gerekliyen birçok açıdan insanların yaşamlarında eksiklikler yaratmaktadır. Aile unsuru da bireye sağladığı faydaların yanında zorunlu roller, zaman, emek, manevi duyguların getirdiği talepler sebebiyle kimi zaman olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Aycan, Z., Eskin, M. Yavuz, S. 2007 : 29).

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmı iş yerlerinde geçmektedir. Bununla birlikte aile yaşamı ve iş dışındaki yaşamı da bireyin hayatında en önemli yaşam alanlarından biridir. Bu yaşam alanlarında bireylerin taşımak zorunda oldukları rolleri bulunmaktadır. Birbirinden farklı olan bu rolleri dengede tutamamak bireyin yaşamında çatışma yaşammasına sebep olmaktadır. Bu çatışmalar kişinin iş rolünün ailesine karşı olan sorumluluklarını yapmasını engellediğinde iş-aile çatışması yaşammasına sebep olmakta iken ailedeki rolünün işi ile ilgili görevlerini yerine getirmesini engellediğinde ise aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015: 266).

İnsan ilişkileri etkileşimli bir döngüde ilerleyen bir yapıdır. Bu ilişkiler, içinde bulunduğu toplumsal yapıdan ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Aynı zamanda bireylerin karakter yapıları, düşünce tarzları iletişimde olduğu bireylerin de düşünme biçimlerine etki edecektir. Karşılıklı ilişkiler birlikte farklı toplumsal çevreleri de etkileyebilirler. Günümüzde birçok çalışan birey ileri teknolojinin desteğiyle iş yaşamını iş dışındaki zamanlarına taşıyarak sosyal yaşamının içine entegre etmiştir (Dikmen, 1995). Kimi zaman işine daha çok vakit ayırmak, her an ulaşılabilir olmak gibi faktörler iyi bir çalışan izlenimi yaratma noktasında etken olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durum beraberinde birbirinden farklı rol gerektiren bu ortamların çakışmasına neden olmuştur (Hortaçsu, 2003 : 12). Çift kariyerli çiftler ve tek ebeveynli hanelerdeki artış ile tek gelirli aile yapıları değişmeye başlamıştır. İş, ev işi, çocuk bakımı gibi roller geleneksel cinsiyet rolleriyle sınırlı kalmamakta rol paylaşımı söz konusu olmaktadır. Çalışan bireyler giderek artan talepler

karşısında zorlanmaktadırlar (Byron, 2005 : 170). İş ve aile, yetişkin yaşamının iki merkezi sistemini oluşturur ve her biri, önemli bireyin niteliklerini incelemek için benzersiz bir nokta sunar (Huang vd., 2004). İş-aile çatışması, iş ortamı ile aile ortamının bireye yüklediği rollerin birbirinden farklı olduğu durumlarda meydana gelen çatışma olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.,1985). Başka bir tanım ise iş ve aile alanlarındaki taleplerin uyumlu bir şekilde karşılanması aşamasında ortaya çıkan zorluklardır (Turgut, 2011). Aile - İş Çatışması kavramı, ailenin genel taleplerine ayrılan zamanın ve aile içi gerginliğin, davranışsal uyumsuzlukların bireyin iş performansına etki etmesiyle oluşan çatışmadır (Netemeyer ve diğerleri, 1996) Bu iki alanda sorumluluğu olan bireyler için iki tarafın ihtiyaçlarına cevap verme noktasında iki durum oluşmaktadır. İşin gerektirdiği sorumlulukların ailenin taleplerine cevap verme noktasında oluşturduğu sorunlar ve aile mensubu olmanın gereklerinin iş gereklerinin önüne çıkardığı engeller (Foley, Hang-Yue ve Lui, 2005).

Yapılan çalışmaların analizlerine bakıldığında iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına oranla daha fazla yaşanmaktadır. Çalışan bireyler günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirirler ancak çalışan oldukları için iş üzerindeki kontrolleri aile ortamına göre daha azdır. Bu sebeple işten kaynaklı çatışma yaşamaları aileden kaynaklı çatışma yaşamalarına göre daha yüksek bir ihtimaldir (Higgins ve Duxbury, 1992 : 51). Uzun süre İş Aile- Aile İş çatışması olarak iki boyutta incelenen bu kavramın farklı temellere dayanarak farklılaştığı görülmüştür.

## **2.2. İŞ - AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ**

İş-Aile çatışması literatürde 3 farklı türde incelenmiştir. Bunlar zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli çatışmadır (Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.,1985).

### **2.2.1.Zaman Temelli Çatışma**

Son zamanlarda bireyler, üstlendiği sorumlulukların artması sebebiyle zamanı yettirme konusunda sorun yaşamaktadırlar. Bitmeyen işlerin eve taşınması, iş yerinde geçen sürenin artması, tatil günlerinde çalışmak zorunda olması gibi sonuçlar bu zaman kısıtı ile oluşmaktadır. Bireylerin bu rolü yerine getirebilmek için harcadığı zamanı arttırabilmesi kendi sosyal yaşamı ve aile yaşamından kısmakla mümkün olabilmektedir. Bu da bireyin zaman dengesi sağlamakta başarılı olamamasına yol açmaktadır. Bu sorun hem birey üzerinde baskıya hem de aile ile çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Aras ve Karakiraz 2013:9).

Buradaki çatışma bir etki alanının taleplerini karşılamanın diğer alanın zamanından eksiltmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Cardenas ve Major, 2005). Bireylerin zaman ve dikkatlerini bir alandan diğer alana transfer etmeleri dengesizlik oluşturmaktadır. Taleplerin yerine getirilmesinde aksamalar yaşanmaktadır (Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. ,2000). Bazı zamanlarda iş ile ilgili sorumluluklar ön plana alınmaktadır çünkü birey ailenin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışması gerektiğini düşünmektedir. Bu durumun sonucunda bireyin aileye ayırdığı zaman kısıtlı duruma gelmektedir (Aras ve Karakiraz 2013:2). Örneğin, fazla mesai yapılması gereken zamanlarda aileye ayrılacak zamanın işe verilmesi söz konusu olmaktadır. Böylece evdeki sorumluluklar aksamaktadır. Özellikle vardiyalı çalışma sistemlerinde bu sorun daha sık yaşanmaktadır. Boş günü için ailesine söz veren bireyin ani bir çağrı ile işe gitmesinin iş ile arasında bir çatışmaya yol açması mümkündür. Özellikle okul öncesi bakıma ihtiyacı olan çocuklu ebeveynlerin daha çok zamana ve enerjiye ihtiyaçları vardır. Evde yaşayan çocuk sayısının aile-rol stresi ve iş-aile çatışması ile bağlantılı olduğu bilinmektedir. Bu sebeple evdeki çocuk sayısı gibi ayrıntılar da bireylerin ihtiyacı olan zamanı belirleyecek bu da iş-aile çatışmasının seviyesi üzerinde etkili olacaktır (Luk ve Schaffer, 2005:502). Özetle zaman esaslı çatışma, bireyin üstlendiği sorumlulukların onun kaldırabileceğinden daha fazla olması sebebiyle oluşan rol karmaşasıdır (Elloy ve Smith, 2004).

### **2.2.2. Gerilim Temelli Çatışma**

Bireyin çabaları ile tek bir role yatırım yapmak yerine iki rolde de dengeli ve aktif performans göstermeye yetmediği durumlar, bireyin gerilmesine yol açmaktadır(Matejević, M., & Đorđević, M. (2019). Bir rol, bireyin başka bir rolü yerine getirme yeteneğini etkiler bu da rol çatışması yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında esnek olmayan ve uzun çalışma saatleri gerektiren işlerde çalışan insanların ev ve iş rolleri arasında daha çok çatışma yaşadığı görülmektedir (Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S 1991:42). Bireyin psikolojisine bağlı olarak oluşması sebebiyle duygu temelli olarak da adlandırılan çatışma, bireyin üstlendiği rollerin birinde oluşan endişe, kaygı, stres, zayıflık gibi duygu durumlarının diğer rolündeki eylemlerini kısıtlaması durumudur (Çarıkcı ve Çelikel, 2009). Psikolojik nedenli çatışma olarak da tanımlanan gerginlik esaslı çatışma, bireyin iş veya aile rolünden biri ile ilgili ortaya çıkan gerilim, endişe, yorgunluk, alınganlık ya da sinirlilik hallerinin, diğer rolüyle ilgili performansı etkilemesi durumudur. Gerilim temelli çatışma, zorlanma durumlarında ortaya çıkar. Örneğin, kişinin görev tanımındaki

belirsizlik, fiziksel şartların getirdiği yorgunluk, iş ile ilgili kaygı gibi etkenlerin neden olduğu gerginlik ile diğer alanın taleplerine cevap verebilirliğin azalması durumudur (Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000).

### **2.2.3. Davranış Temelli atışma**

Davranış temelli çatışma, iş ve aile yaşamında farklı roller üstlenen bireyin görevleri ile beklentileri arasındaki uyumsuzluk durumudur (Baykal, 2014:13). Genellikle bir rolün gerektirdiği davranışlar ile diğer role özgü davranışlar arasında bir uyum sorunu oluşur bu da davranış esaslı bir çatışmaya yol açar (Turgut, 2011). Yani bireyin iş ortamında daha girişken, hırslı, atik olması beklenirken aile ortamında uysal, katılımcı, onaylayıcı davranışlar beklemektedir. Buradaki uyumsuzluk davranışların birbiri ile çatışmasına neden olmaktadır. Burada sorunun bizzat aileden veya işten kaynaklanmaması ancak çatışmanın ortaya çıkması çatışmanın davranış temelli olduğunu göstermektedir (Taşdelen, Aksoy, & akmak, 2016: 5).

Kişi iş yerindeki görevlerini yerine getirirken birden fazla duygu durumu yaşamaktadır. Kimi zaman yorgun ve stresli bir şekilde evine gidebilir. Aynı zamanda aile yeleri de birlikte aktivite talebinde bulunabilir, aile ortamında daha sıcak ve paylaşımlı zaman geçirmek isteyebilirler. Birey farklı rollerin beklentilerini karşılayamaz ve davranış değişimi söz konusu olursa çatışma durumu oluşacaktır (Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.,1985). Bu uyumsuzluklardan oluşan çatışma iki yönlü olabilmektedir. İş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesi esnasında aileye yansıyan davranışlar iş-aile çatışmasına, ailesel durumların iş rolüne engeller oluşturması aile-iş çatışmasına neden olmaktadır (Turgut, 2011).

**Tablo 2: Zaman, Gerilim ve Davranış Esaslı İş ve Aile Çatışması**

<b>İŞ-AİLE</b>	<b>ROL ÇATIŞMASI</b>	<b>AİLE-İŞ</b>
<b>Zaman esaslı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışma Saatleri</li><li>• Vardiyalı çalışma</li><li>• Esnek olmayan çalışma düzeni</li></ul>	Rollerden birine ayrılan zamanın, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması	<b>Zaman esaslı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Küçük çocuklar</li><li>• Eşin çalışması</li><li>• Kalabalık aile</li></ul>
<b>Gerilim esaslı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rol çatışması ve belirsizliği</li><li>• Sınırları aşan etkinlikler</li></ul>	Rollerden birini yarattığı gerilimin, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması	<b>Gerilim esaslı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aile çatışması</li><li>• Eşin yetersiz desteği</li></ul>
<b>Davranış esaslı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gizlilik ve objektif olma beklentileri</li></ul>	Rollerden birinin gerçekleştirilmesi için gereken davranışın, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırması	<b>Davranış esaslı</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sıcaklık ve açıklık gibi beklentiler</li></ul>

**Kaynak:** Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.,1985

### **2.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER**

İş Aile Çatışmasına neden olan üç ana faktör vardır. Kişisel, aile kaynaklı, ve iş ile ilgili nedenler (Başoğlu vd., 2016: 279).

#### **2.3.1. Kişisel Nedenler**

İş -Aile çatışmasının oluşmasında etkili olan faktörler; cinsiyet, medeni durum, yaş ve kişilik özellikleridir. Ancak kişisel nedenler arasında en büyük pay cinsiyet etkenine aittir (Dursun, İstar 2014 : 129).

### ***Cinsiyet :***

Geleneksel toplumlarda aile, kadın erkek ve en az iki çocuklu yapılardan oluşuyordu. Erkek dışarda para kazanarak geçimi üstlenen rolde kadın ise ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olan roldeydi. Kadının iş hayatında aktif rol almaya başlaması ile cinsiyet faktörünün iş-aile çatışması üzerindeki payı artmaya başlamıştır. Aileler çift kariyerli yapılara dönüşmeye başlamış, geleneksel aile yapısından uzaklaşmıştır. Kadınlar evdeki rollerinin üzerine profesyonel olarak iş hayatına dahil olmuşlardır. Bu da kadın ve erkek için farklı açılardan iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olmuştur (Giray & Ergin, 2006 : 85). Yapılan araştırmalar, kadınların çocuk bakımı, ev işleri gibi konularda erkeklere göre daha fazla rol üstlendiklerini göstermektedir (Weisfeld vd., 2011: 1167). Bu sebeple iş ve aile yaşamı çatışmasını daha yüksek oranda yaşamaları muhtemeldir. Çatışma ile doğru orantılı şekilde hissedilecek stres oranı da bu doğrultuda artacaktır (Dursun, İştah 2014 : 129).

### ***Yaş :***

Kişisel nedenler arasında sayılan yaş faktörü ile ilgili çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Ancak, Grandey ve Cropanzano (1999) tarafından yapılan bir araştırmada bireylerin yaş aldıkça iş-aile çatışmasıyla baş etme kabiliyetleri de artmakta bu da çatışmayı azaltmaktadır. Bu sebeple büyük oranda iş-aile çatışması ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bilinmektedir (Giray & Ergin, 2006 : 86). İnsanlar yaş aldıkça genelde görevleri ile ilgili uzmanlıklarını arttırırlar. Giderek uzmanlaşmaları, bireylerin deneyimlerini arttırmakta bu sebeple belirsiz durumlara daha fazla güvenle yaklaşabilir ve durumları daha az stresli olarak değerlendirebilir duruma gelmelerini sağlamaktadır. Ancak bazı çalışmalarda negatif yönlü ilişki aksine yaşı ileri çalışanların zihinsel ve fiziksel açıdan rol çatışması ve stres gibi durumlar karşısında daha olumsuz tepkiler verdiği gözlenmiştir. Yaş ilerledikçe bilişsel kaynaklarda, çalışma kapasitesinde, hafızada bir azalma eğilimi başlamaktadır. Bu nedenle yaşı ileri olan çalışanlar, stresli olaylar karşısında genç çalışanlara göre daha negatif olmaktadır (Matthews

vd., 2010 : 80).

***Kişilik :***

Bireyin kişiliğinin iş-aile çatışmasını etkilediği konusunda birçok araştırma mevcuttur. Bireysel nedenlere cevap aranırken evrensel olarak kabul edilen 5 farklı kişilik tipi göz önünde alınmıştır. Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, ve Açıklık. Bu 5 farklı kişilik tipinin bireyde ortaya çıkışı çok farklı olabilmekte ve davranışlarını etkilemektedir (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Bireylerdeki kontrol odağının stresi hafifleten en etkili ve tutarlı kişilik özelliği olduğu söylenmektedir (Noor, N. M. ,2002). Literatürde kontrol odağı konusunda kadın erkek ayırımından söz edilmektedir. Kadınların yaşam üzerindeki kontrolünün erkeklere göre daha az olması sebebiyle kadınlar ve erkekler arasında çatışma seviyesi farkı söz konusudur (Sherman, A. C., Higgs, G. E., & Williams, R. L. 1997 : 243).

***Medeni Durum :***

Bireylerin medeni durumları, enerjilerine, performanslarına etki etmekte bu da çatışma durumunu etkilemektedir. Bireylerin bekar oldukları dönemdeki motivasyonları evlilik sonrası sorumluluk ve rollerin artmasından kaynaklı düşebilmektedir. Bireylerin evliliklerindeki tatmin düzeyinin yüksek olması iş ortamında olumlu sonuçlar getirmektedir. Tam tersi bireyin mutsuz olduğu evliliklerin iş hayatına olumsuz yansması sebebiyle çatışmaların artması beklenmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009 : 157). Sektör bazlı düşünüldüğünde bazı iş alanlarında seyahat gerekliliği söz konusudur. Bu noktada evli bireyler özellikle kadınlarda eş baskısı, çocuğunu bırakmak istememe gibi durumlar oluşabilmektedir. Bu durumda bireyler çatışma yaşamaktadırlar. Kadınların doğum öncesi ve sonrası yasal izinleri mevcuttur. Ancak bu sürenin çok uzun olmaması sebebi ile kadınlar annelik misyonunun henüz başındayken işe dönmektedirler. Bu durumda evde bakıma muhtaç bebek bırakmış olmanın verdiği olumsuz duygu ile işe devam etmek olumsuzluk yaratmaktadır. İş yaşamı boyunca birden fazla çocuk sahibi olan bireyler için sorun daha da büyüktür. Evli bireylerin çocuk

sayısındaki artışla işten uzak kalma süresi de artmaktadır bu nedenle işe uzaklaşma durumu ortaya çıkmaktadır. Verilen ara sonrası işe odaklanmak, rol çatışması gibi etkenler motivasyonu ve verimi düşürerek bireyin kendi için çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir (Özmutaf, 2007 : 53).

### **2.3.2. Aile Kaynaklı Nedenler**

İş-aile çatışmasına neden olan temel faktörler; evlilik ve eşin özellikleri, çocuklu ailelerde çocuk bakım sorunu, çift gelirlili aile yapıları gibi durumlardır. Örneğin, geniş aile yapıları taleplerin fazla olmasına neden olacağından ailedeki sorumluluklar artacaktır bu da bireylerin stres düzeyini yükseltecektir. Çocuk sahibi bireyler çocuk sahibi olmayan bireylere göre daha fazla çatışma yaşamaktadır (Beutell ve Greenhaus, 1980; Greenhaus ve Kopelman, 1981). En çok karşılaşılan aile kaynaklı çatışma sebebi küçük çocuk sahibi olma durumudur. Bu durum ebeveynler üzerinde büyük oranda bir rol çatışması yaratmaktadır. Özellikle kadın çalışanların üzerine iş, aile ve anne rolü yüklenmektedir. Bir araştırma sonucunda kadın çalışanların iş-aile çatışması yaşama oranı erkek çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Byron, 2005).

***Aile İçin Harcanan Zaman :*** İş ile ilgili taleplerin iş-aile çatışmasına yol açması gibi aile ile ilgili sorumluluklar da aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Bu taleplerden en önemlisi zamandır. Burada söz konusu olan aile için gerekli ancak başka bir rol için ayrılmaması gereken spesifik bir zamandır. Aile içindeki sorumlulukların fazla olduğu durumlarda işe harcanan vakitten kısılması durumunda bir çatışma durumu oluşacaktır. Birey her iki talebe yetişmek için hem bedensel hem psikolojik yönden üzerinde baskı hissedecek, böylece iş ve aile arasında çatışma yaşayacaktır. Özellikle çocuklu bireylerin bu konuda uyumlu olabilmesi çok zordur. Ailede birkaç rol birden üstlendiği ve bakımına muhtaç bebek gibi bir faktörün olması aile için harcanan zamanın önemini arttırmaktadır (Judge ve Colquitt, 2004: 398).

***Eşlerin Çalışma*** Endüstrileşme ile birlikte çalışan kadın oranı hızla artmaktadır. Bu durum çift gelirlili aile yapılarını ve çiftlerin ikisinin de mesai yaptığı

**Saatleri:**

bir durumu ortaya çıkarmıştır. Kariyerle beraber evlilik, çocuk gibi aile kurma üzerine atılan adımlar bireylerin içinde buldukları sistemlerin değişmesine yol açmaktadır. Bir insanın odaklanma ve enerji miktarının sınırlı olduğu bilinmektedir. Ancak iki tarafın çalıştığı aile yapılarında tarafların enerjisine daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle kadınların geleneksel model olarak eş ve anne rolünü üstlenmesiyle bu enerjinin sağlanabilmesi için gerekli koşulların olması gerekmektedir. Bireylerin çalışma saatleri aile ile ilgili taleplerin karşılanması aşamasına direkt etki etmektedir. Gerekli olan enerji iş ile ilgili çalışma için kullanılırsa roller arasında çatışma ortaya çıkacaktır. Bu da beraberinde bireylerde stres ve tükenmişlik hissedilmesine neden olacaktır. Özellikle işverenin çalışandan en üst performansı beklediği modern çalışma sistemlerinde bireylerin iki tarafa aynı enerji ile cevap verebilmesi imkansız hale gelmektedir (Barnett, 1999: 148).

**Çocukların Sayısı, Yaşları ve Bakım Sorunları:**

Evli bireylerin çocuk sahibi olma durumu kuracakları sistemi büyük ölçüde etkilemektedir. İş ve aile düzeni meydana gelen değişikliklere karşı çok hassastır. Çocuk sayısı, çocukların yaşı ve bakıma olan ihtiyaç düzeyleri gibi birçok etken bu düzendeki oluşumu etkilemektedir. Çocuk bakımı rolü olan ebeveynin çocuğun yaşına göre sorumluluğu daha farklı olmaktadır. Yenidoğan bakımı zaman açısından daha fazla bakımı gerektirmektedir. Bu sebeple ebeveyn işe olan enerjisini çocuk için harcamak durumunda kalıp zaman zaman işe geç kalma, devamsızlık veya telefonda fazla kalma gibi davranışlar sergilemektedir. Yasal hakları çerçevesi dışında da bu davranışları sergilemek zorunda kalan ebeveynin arada kalma durumu da çatışma ortamını yaratmaktadır. Birey işe olan enerjisinin azalması ile işverenin tepkisini çekme ve roller arasında dengesizliğin iş kaybına yol açma korkusunu yaşayabilir. Burada birden fazla çocuk olma durumu veya çocukların ne kadar süre ve miktarda bakıma muhtaç oldukları büyük önem arz etmektedir (Hammer vd., 2003 : 421).

**Çift Kariyerli Aile Yapısı:** Endüstriyelleşme ile kadınların iş dünyasına giriş yapmaları ve karar verici mekanizma seviyelerine çıkması sadece iş dünyası piyalarını değil, toplumun aile yapılarında da dönüşümü başlatmıştır. Geleneksel dönemde kadınlar ailede ev bakımı, eş rolü ve anne rolü ile ilgili süreçlerden sorumlu iken sonrasında üretim ve hizmet alanlarında rollere sahip olmuşlardır. Kadının tek başına gelirin olmaya başlaması ve ev dışında sorumluluk alması temel aile yapılarındaki iş bölümünü derinden etkilemeye başlamıştır (Karadoğan, 2009 : 138).



**Tablo 3:Aile Modellerinin İçinde Bulunduğu İlişkiler**

	Aile İle İlişkileri	Eşlerin Birbiri İle İlişkileri	Çocuklarla İlişkileri	İş İlişkileri
<b>Çift Kariyerli Aile (KK)</b>	<p>-Eşlerin aileleriyle olan ilişkileri kısıtlı duruma gelmektedir.</p> <p>-Eşler kariyerlerinin gelişimi noktasında ailelerden destek görürler.</p> <p>-Eşler kariyerlerinin gelişimi noktasında ailelerden destek görürler.</p> <p>-Hamilelik ve doğum sonrası süreçlerdeki aile desteği kadının evde daha etkin olması yönünde olur.</p>	<p>-Eşler bağımsız olarak yaşamlarına devam edebileceklerini bilirler.</p> <p>-Ailenin ilerideki süreçlerini karşılıklı uyum çabaları gösterir.</p> <p>-Eşlerin empati kurmaları daha kolaydır.</p> <p>-Eşlerin birbirine ayırdığı zamanın az olması temel problemlerden biridir.</p> <p>-Hem ev hem çocuk bakımının tek kişide olması eşler arası çatışmayı doğurur.</p>	<p>-Çocuk bakımı ve gelişimi konusunda aile ya da profesyonel kurumlardan destek alınır.</p> <p>-Yoğun çalışma düzeni nedeniyle çocuklara gerekli vakti ayırmamanın verdiği suçluluk ile kalan bütün zamanın çocuklarla geçirilmesi sağlanır.</p> <p>-Hem ev hem çocuk bakımının tek kişide olması eşler arası çatışmayı doğurur.</p>	<p>-Gelir elde etmekten ziyade kariyer edinmek amaçlı bir çalışma söz konusudur.</p> <p>-İş belli oranda günün her anını etkiler.</p> <p>-Kariyer ön planda tutulduğundan iş değişikliği sık yaşanır.</p>

**Kaynak:** Karadoğan, 2009 : 141.

### 2.3.3. İş Kaynaklı Nedenler

Yapılan araştırmalar, iş alanıyla ilgili durumların iş-aile çatışması üzerinde büyük etkisi olduğunu göstermektedir. İş alanıyla ilgili değişkenler, fazla sorumluluk yüklenmesi veya işe dahil olma durumları gibi kavramlar iş stresörleri olarak bilinmektedir (Şener, Abunasser 2020 : 189-201). Bireylerin fazla mesai gerektiren işler, vardiyalı çalışma sistemi,

tarih kısıtı olan işlerde çalışması çalışanlar üzerinde büyük baskılara yol açabilmektedir. Bu da bireyin iş kaynaklı sorunlar nedeniyle iş-aile çatışması yaşamasına yol açmaktadır.

**Uzun ve Düzensiz Çalışma Saatleri:** Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, fazla mesailer dolaylı olarak zamana dayalı olduğundan zaman temelli ve davranış temelli iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi birçok çalışmayla ortaya konmuştur. McNamara ve diğerlerinin(2011) yaptığı çalışmada düzenli çalışma saatinin olduğu durumlarda iş-aile yaşam dengesinin olumlu ilerlediği ve çatışmanın azaldığı, uzun saatler çalışma durumlarında aynı derecede aile ortamında bozulma ve çatışma meydana geldiği sonucuna varılmıştır. Batt ve Valcour (2003) ise çalışmasında uzun çalışma saatlerinin veya sık iş seyahatlerinin iş-aile çatışmasını arttırdığına yönelik tespitler yapmıştır.

**Sosyal Destek:** Çalışanın iş yerinde algıladığı sosyal destek iş-aile çatışması üzerinde oldukça etkilidir. Çalışanın sosyal yönden teşvik ve destek görmesi ihtiyacı olduğunda yardım alabileceğini düşünmesine neden olmaktadır. Böylece bireyin yaşadığı stres düzeyi azalmaktadır. Bireyin bu olumlu algısı aile ortamına da olumlu olarak yansımaktadır (Kossek vd., 2011: 293).

**İşe Bağlılık:** İşini severek yapmamak, işi bir zorunluluk olarak görerek mecbur hissetmek, iş konusunda yeterli bilgi sahibi olmamak ve iş kaybetme korkusu gibi durumlar bireylerin iş alanında yaşadığı sıkıntıları aile ortamına taşımasına sebep olabilir (Çetinel, Çarıkçı 2020 : 174-192).

**Rol Belirsizliği, Aşırı İş Yükü** Aşırı yük, birkaç talebin aynı anda yerine getirilmesi gereken durumlardır. Nitel rol yükü, bir sorumluluğun yerine getirilmesinin çok zor olması iken nicel iş yükü ise iş miktarının çok olmasıdır. Bu aşırı iş yükü birbirinden bağımsız olabilmekte veya aynı anda talep edilebilmektedir. Bu da bireyde rol belirsizliği ve iş yükü algısı oluşturduğundan yaşadığı stres ve baskı aile ortamına yansımaktadır (Elloy, 2003 : 57).

## **2.4. İŞ AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ KURAMLAR**

### **2.4.1. Taşma Kuramı (Spillover Theory)**

Bu kuram iş ve aile yaşamlarının birbirleri üzerindeki etkisini ele almaktadır. Bir alandaki enerjinin diğer alana da taşması durumudur (Algül, 2006). Bireyler bu iki sisteme eş zamanlı yetişebilmek için oldukça zorlanmaktadırlar. Bu iki alanın birbirlerine yayılma durumu da taşma teorisiyle açıklanabilir. Bu yayılma pozitif veya negatif olmak üzere çift yönlü olabilmektedir (Xu, 2009 : 230). Örneğin bireyin iş yaşamındaki çalışma şekli, enerjisi nasıl ise aile yaşamında da durum benzer olacaktır. Çok hareketli, yüksek iletişim gerektiren bir işte çalışan birey aile yaşamına bunu yansıtacaktır. Bu durumda pozitif bir taşma söz konusudur. Diğer yandan işini sevmeyen birey, iş alanında kısıtlı enerji ve iletişim ile çalışacak bu da aile yaşamına olumsuz olarak yansıtacaktır. Bu durumda da negatif taşma meydana gelecektir (Keser, 2011:903).

### **2.4.2. Telafi Kuramı (Compensation Theory)**

Bu teoriye göre iş ile aile arasında zıt yönlü bir ilişki vardır. Birey bir alandaki tatminsizliği diğer alandaki rolü ile telafi etmeye çalışır (Clark, 2000, s.749). Bu teorinin ortaya çıkışında bireylerin iş veya aile yaşamlarının birinde daha aktif olmayı istemeleri etkili olmuştur (Lambert, 1990 : 241).

Aile yaşamında tatmin arayan birey, iş yaşamındaki rolünden kısarık bunu gerçekleştirirken iş yaşamına odaklanmak isteyen birey, aile yaşamındaki enerjisini iş yaşamındaki rolünde kullanmaktadır (Xu, 2009 : 230). İşini sevmeyen ama aile ortamında mutlu olan bir birey, iş yerindeki eksik olan kısmı aile ortamını enerjisiyle idare edebilir ya da aile içinde sorunları olan biri, iş ortamını bu durumdan uzaklaşmak için kullanabilir.

### **2.4.3. Akılcı Bakış Kuramı**

Akılcı bakış açısı kuramı, bireyin bir alan için kullanabileceği kaynaklarını diğer alandaki görevini yerine getirmek için kullanmasıdır. Birey evde aile ile geçirilecek zamandaki kısıtlı enerji, odak ve zamanını işini iyi yapmak için kullanmaktadır. Bu durum iş ile aile arasında negatif bir ilişki oluşmasına neden olmaktadır (Staines, 1980, s.115).

Bu yaklaşımda cinsiyet faktörünün rolü de görülmektedir. Toplumsal cinsiyet algısında ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar büyük oranda kadına yüklenmiştir.

Böylece kadının evi ve çocuk bakımıyla ilgilendiği vakitler işi için ayırdığı vakitleri aşacaktır bu da çatışma yaratacaktır. Tam tersi durumda da erkek bireylerin aile ile geçirmesi gereken zamanı işi için harcaması çatışmaya sebep olacaktır (Kinnunen, U., & Mauno, S. 1998 : 159).

Literatürde sınır teorisi olarak da kullanılan bu yaklaşım (Clark, 2000) tarafından ortaya konmuştur. Bu sınırlar, zihinsel sınır, zaman sınırı, fizyolojik sınır olmak üzere üç form şeklindedir. Bireylerin içinde en çok bulunduğu alanlar iş ve aile yaşamlarıdır. Bu alanların sınırları arasındaki geçişler akılcı bakış yaklaşımı ile açıklanmaktadır (Xu, 2009 : 230).

#### **2.4.4. Bölünme / Ayrılma Kuramı (Segmentation Theory)**

Bu yaklaşımda daha önceki bakış açılarının aksine bireyin iş alanı ile aile alanını bağımsız idare edebileceği belirtilmektedir. Bu teoriye göre her alan kendi kurallarına göre yönetilebilir (Huang vd., 2004). Bu kavramda birey işi ile ilgili bir sorunu aile alanına taşımamakta ve aile alanındaki rolünü eksiksiz yerine getirebilmektedir (Tunç, 2019 : 29). Başlangıçta iş ve aile ortamını ayrı iki sistem olarak algılayan teoridir. Bu teoriye göre zaman, mekan ve doğası gereği bu iki sistem birbirinden farklıdır ve sınırları mevcuttur. Bu sebeple birbirlerinin sınırlarına girilmemelidir. Bu durumun bireyi baskılayacağı söylene de iş ve aile yaşamının aktif bir şekilde ayrı tutulması sorunlarla başa çıkma yöntemi olarak görülmüştür (Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. ,2000 : 181). Ancak yapılan araştırmalara bakıldığında bu teorinin pratik hayatta gerçekleşmesi mümkün değildir. İki alanın birbirinden bağımsız kalabilmesi ve bireylerin bu ayrımı gerçekleştirmeleri çok zordur.

#### **2.4.5. Katkı Kuramı**

Katkı kuramı iş ile aile arasındaki benzerliği açıklamaya çalışır. İş-aile çatışmasının üçüncü bir değişken üzerindeki ortak etkileridir (Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. ,2000 : 182). Bu kuramda iş ile aile alanları karşılaştırılmamakta, bu iki alanın beraber kişinin tatminine etkisi araştırılmaktadır. Bireylerin iş ve aile ortamında yaşadıkları olumsuzlukların kendi sosyal yaşam enerjilerini ve yaşam doyumunu etkileyeceği belirtilmektedir. Tam tersi şekilde bireylerin iş ve aile alanlarındaki yaşadıkları olumlu duygular da kişisel motivasyon ve tatmin duygularını arttırmaktadır. Bununla birlikte iş ve aile arasında çatışma yaşayan bireylerin tatmin duygusu düşeceğinden çatışma ile bireyin yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki oluşmaktadır (Tunç, 2019 : 29).

Örneğin, iş dışı yaşam tatmini, yaşam doyumu gibi durumlar yaşam kalitesinin değişkenleridir. İş--aile çatışması yaşayan bireylerde bu değişkenlerde azalma olacağından iş-aile çatışması ile yaşam kalitesi belirteçleri arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Rice, Frone, McFarlin 1992 : 155-168).

## **2.5. İŞ AİLE ÇATIŞMASI SONUÇLARI**

Yapılan araştırmalar sonucunda iş-aile çatışmasının sonuçları bireysel, ailesel ve örgütsel olmak üzere üç yönlüdür.

### **2.5.1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel Sonuçları**

İş-aile çatışması bireyler üzerinde psikolojik sağlığın bozulması, yaşam doyumunun azalması, tükenmişlik, fiziksel sağlığın bozulması gibi sorunlara yol açmaktadır (Baykal, 2014:14). Bu çatışmanın bireyler üzerindeki en büyük etkisi stres olmaktadır. Bireylerin olayları algılayış şekli kişisel farklılıklar göstereceğinden yaşayacakları stres etkenleri de farklı olacaktır (Göksel ve Tomruk, 2016: 320-321).

- ***Stres***

Yapılan bir çalışma bireyin işinde gösterdiği çaba ile karşılığı arasındaki dengesizliğin ve iş güvensizliğinin çalışanda önemli bir stres kaynağı olduğunu göstermiştir (Hammer ve diğ. , 2004, s.83). Bununla birlikte iş ve aile arasındaki rol gerginliği daha yüksek stres ile psikolojik semptomlara yol açmaktadır (Vallone ve Donaldson, 2001 :16). Kişilerde kalıcı anksiyete, stresli durumlarla karşılaşıldığı zaman süreci idare edememek gibi durumlar oluşmaktadır. Bu tarz sorunlar yaşam kalitesini düşürmektedir (Üçdoruk, 2019 : 30).

- ***Tükenmişlik***

İş-aile çatışmasının bireyde yarattığı bir diğer sonuç da tükenmişliktir. Bireyin stresli durumlarda yaşadıkları rol baskısının üstesinden gelemediği durumlar tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Çam, 2001: 202). Duygusal bitkinlik, tükenmişlik sendromunun en belirgin göstergesidir. Kişinin duygu kaynakları tükenmiş ve duyarsızlaşma başlamıştır. Birey, diğer bireylere karşı olumsuz ve ciddiyetsiz tavırlar sergilemektedir. Kişisel olarak azalan başarı, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesine yol açmaktadır (Schaufeli ve diğ. , 2000 :53).

- ***Yaşam Tatmini***

Yaşam tatmini, bireyin kendi kriterlerini baz alarak yaşamını değerlendirmesi sürecidir (Mert , Bekmezci 2016: 50). Kişi var olan ile olmasını istediği durumları karşılaştırarak bir sonuca varabilmektedir. Böylece bireyin istediği ile yaşadığı arasındaki fark azaldıkça yaşam tatmini artmaktadır (Polatçı, Baygın, Sobacı 2020 : 223).

### **2.5.2. İş-Aile Çatışmasının Ailesel Sonuçları**

İş-aile çatışmasının bireyin üzerinde etkisi olduğu kadar aile ortamında da etkileri büyüktür. Burada da kişiler çatışma sebebiyle ebeveyn, eş gibi rollerinde sıkıntılar yaşamaktadırlar (Türkel, 2019:16). Ailesine yeterince zaman ayıramadığı için eşler arasında gerginlik, evliliğin kötüye gitmesi, boşanmalar, çocuğuna yeterince zaman ayıramadığı için bireyde oluşan yetersizlik hissi gibi etkiler de iş-aile çatışmasının bireylerin aile hayatında meydana getirdiği sonuçlardır (Çetineli, Çarıkçı 2020: 174-192).

İş-aile çatışması sonucu bireyde görülen etkiler evli bireyler için farklı bir gerilim tabanlı çatışmaya daha yol açmaktadır. İş-aile çatışması arttıkça evlilikte tatmin düzeyi azalacaktır (Herst, 2003: 5). İş kaynaklı iş-aile çatışması konusunda bahsedildiği gibi uzun ve düzensiz çalışma saatleri çiftler arasında sorun olabilmektedir. İş seyahati nedeniyle uzak mesafe evliliklerinde bireylerin kendilerini yalnız hissetmesi, depresyon gibi duygu durumlarına girmesi mümkündür. Özellikle çocuk sahibi çiftlerde bu durum daha zordur. İş stresörleri sebebiyle çatışma yaşayan tarafın beklentiyi karşılayamaması daha büyük problemleri ortaya çıkaracaktır. Yolunda gitmeyen evlilikler, bireylerde boşanma isteğinin oluşması, çocuk gelişimindeki aksaklıklar, evdeki sorumluluğun tek bir tarafta olması gibi durumlar da iş-aile çatışmasının ailesel sonuçları arasında sayılabilmektedir (Çetineli, Çarıkçı 2020 :185).

### **2.5.3. İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Sonuçları**

İş-aile çatışmasının örgütle ilgili sonuçları arasında iş tatminsizliği, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin oluşması sayılmaktadır (Anderson, Coffey, Byerly 2002 : 789).

- ***İş Tatmini***

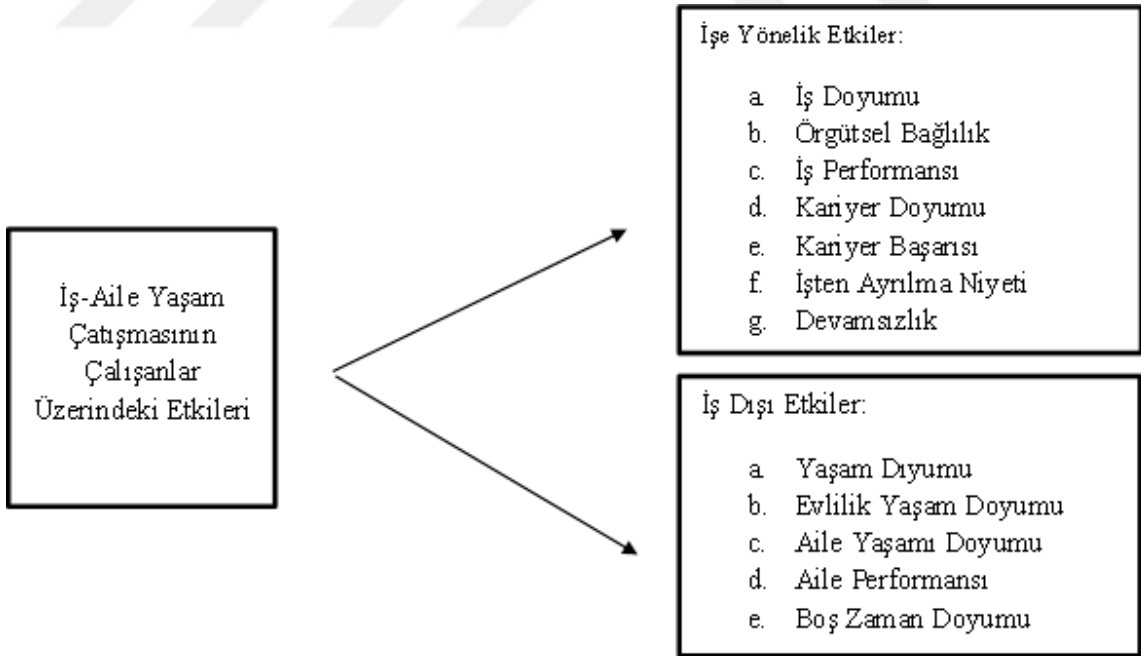
Birey işinde mutlu olduğu oranda örgütsel tatmini de yüksek olacaktır. Aksi durumda da birey işine karşı soğuyacak, bağları zayıflayacak ve performansında düşüş yaşayacaktır. Bu

da iş tatminsizliği ve stres oluşturarak işten ayrılma niyetini tetikleyecektir (Şimşek, Koç 2020 : 3077).

- ***İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti***

Bireylerin çalışma ortamındaki birçok faktörden etkilendiği bilinmektedir. Çalışma saatlerinin fazlalığı sebebiyle bitkinlik oluşabilmekte, ağır iş şartları sebebiyle fiziksel hastalıklar oluşabilmekte ve çalışan sağlık sorunları sebebiyle işe devamsızlık yapabilmektedir. İş tatminin düşük olması ve stresli bir çalışma ortamında olan bireylerin de işe gitme isteğinin giderek azalması ile işe devamsızlık oranları artmaktadır. Öncelikle yasal sınırlar içerisinde her yolu kullanan birey en sonunda işten ayrılmak istemektedir “İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar verilmesi veya buna niyet edilmesidir” (Barlett, 1999: 70).

(Noor, Maad, 2008) tarafından Pakistan’da 300 kişiyle yapılan çalışmada iş-aile çatışması ve stresin işten ayrılma niyeti ile aralarında olumlu ilişki çıktığı saptanmıştır. Buradan yola çıkarak sorunların tek bir çözümünün olmadığı bu sebeple farklı stratejilere açık olunması gerektiği sonucuna varılmıştır (Noor, Maad 2008 : 93).



**Kaynak:** Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.

## Şekil 2:İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkiler



### 3. İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çin'in Wuhan Kentinde 2019 yılının sonunda ortaya çıkan dünya genelinde binlerce insanı etkileyen bir salgın başlamıştır. Covid-19 olarak tanımlanan virüs, enfekte olmuş birinden damlacık yoluyla yayılan bulaşıcı bir hastalıktır (Dünya Sağlık Örgütü, 2020). Tarih boyunca buna benzer yüksek morbidite ve yüksek mortalite ile sonuçlanan büyük salgınlar yaşanmıştır. Ancak küreselleşme ve bireylerin artan sosyalleşmesi ve Covid-19 virüsü doğası nedeni ile virüs çok hızlı bir yayılım göstermektedir (Sritharan & Sritharan, 2020 : 157). Türkiye'de ilk vakaya 11 Mart 2020 tarihinde rastlanmıştır. Ülkelerin salgının önüne geçmek ve halk sağlığını korumak adına sert tedbirler alması bireylerde belirsizlik, endişe ve kafa karışıklığına neden olmuştur.

2020 yılı mart ayında resmi olarak küresel salgın ilan edilmiştir. Böylece küresel dengelerde büyük değişimler meydana gelmiştir. Ekonomik faaliyetlerde dengelerin değişmesi, üretim ve tüketim oranlarını etkilemiştir. Halk sağlığını tehdit eden bu krizin sonucu olarak psikolojik düzeyde de büyük sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu yönüyle Covid-19 salgını ve pandemisi geçmiş dönemlerdeki salgınlara göre farklı bir yere konulmaktadır (Soylu, 2020 : 169).

Salgına yönelik alınan tedbirlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. 2021 yılının ocak ayına kadar olan süreçte aşı ve önleyici bir tedavinin olmaması sebebi ile bulaşı önlemeye yönelik mesafe ve izolasyon önlemleri alınmıştır. Bu durum topluluk halinde olunan bütün kitleleri etkileyen bir sürecin başlamasına neden olmuştur. Üretim ve hizmet sektörünün bazı kolları durma noktasına gelmiştir. Buna bağlı olarak arz ve talep dengelerinde düşüşler meydana gelmiştir. Sokağa çıkma yasakları, toplu gösteri, eğlence, sanat, alışveriş, sosyalleşmenin olduğu mekanlar erişime kapatılarak izolasyonu arttıracak önlemler alınmıştır. Salgın toplu halde çalışılan iş dünyasında da büyük değişimlere neden olmuştur (Sönmez, 2020 : 154).

İşletmeler bu tehlikeye karşı ve ekonomik nedenlerle birçok farklı yöntemle başvurmuşlardır. Kapanması zorunlu kılınan işletmelerde çalışanlar işten çıkarma, ücretsiz izin, kısa çalışma gibi uygulamalara maruz kalmıştır. Belli bir üretim ve hizmetin devam etmesi gereken endüstrilerde uzaktan çalışma ve online alternatif ile hizmet verilmeye devam edilmiştir. Teknik altyapıların izin verdiği ölçüde işletmeler uzaktan çalışma sistemine

geçmek durumunda kalmışlardır. Böylece mesafe kurallarını dikkate alarak ihlallerinin önüne geçilmeye çalışılmış ve bulaş riski azaltılmaya çalışılmıştır (Tuna,& Türkmendağ, 2020 :3247). Bu yeni çalışma sistemi ile örgütler eve taşınmış, işin evde yapıldığı bir dönem başlamıştır. Çalışmanın konusu olan iş-aile çatışması ve stres kavramları bu çalışma sistemi kapsamında araştırılmıştır.

İş stresi üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanın iş çevresi ile ilgili stres algısının olduğu görülmektedir. Bu sebeple iş stresi çoğunlukla iş doyumunu, iş-aile çatışması, iş yaşam dengesi gibi konular ile bağlantı kurularak açıklamaya çalışılmıştır (Spector, 1992). Bu sebeple iş stresi ile iş ve iş dışı etkenler gibi birçok faktörden etkilenebilir (Wallace, 1999:799). Ancak iş-aile çatışması kavramının çalışılması 1980 sonrasına denk gelmektedir. Kadınların iş dünyasına girmesi ve bu oranların hızla artması cinsiyet ayırt etmeksizin bu konunun ayrıntılı çalışılabilmesine olanak sağlamıştır.

İş-aile çatışması ve örgütsel stres kavramları günümüze kadar birçok araştırmanın konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Fiziki olarak işletmede iken karşılaşılan durumlardan yola çıkarak elde edilen sonuçlar literatürde yer almaktadır.

Vinokur, Pierce ve Buck (1999), Amerika Hava Kuvvetleri'nde çalışan 525 kadına telefon ve posta yoluyla anket uygulamıştır. Çalışmada iş ve aile yaşantısının yarattığı psikolojik sonuçları ele almışlardır. Çalışmada ebeveyn ve cinsiyet temelli analize de yer verilmiştir. Örneğin, ebeveyn konumundaki çalışanların stresinin artmasıyla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Psikolojik rahatsızlıklara yol açan, iş stresi, işin ön planda olması, ailenin ön planda olması, iş aile çatışması, aile iş çatışması, ebeveyn olan çalışanların sıkıntıları ve depresyon gibi etkenler ile bir analiz yapılmıştır. İş aile ve aile iş çatışmasının iş stresi üzerindeki direkt etkisi görülmemiştir.

Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004) tarafından ABD, Porto Riko ve Romanya'da satış elemanı olarak çalışan 684 çalışana yapılan bir çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile ve aile-iş çatışmasının stres üzerindeki etkisine iş ve aile rolü açısından da bakılmış ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Taşma kuramı ile desteklenen bu çalışmada, aile içinde yaşanan olumsuz durumlar nedeniyle bireylerin gergin olacağı bu durumun da iş stresini arttıracığı öngörülmüştür. Aynı durumda iş yerinde yaşanan bir sorun bireyin aileye yönelik negatif duygular yaşamasına neden olabilmektedir.

Bedian vd. (1988) tarafından evli bireyler iş-aile çatışmasının sonuçlarına yönelik yapılan bir çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş stresi arasında cinsiyet bazlı doğrudan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak hem kadın hem erkeklerde iş ile ilgili stresin evlilik doyumsuzluğu ve iş doyumsuzluğu oluşturacağı bekleneceği öngörülmüştür.

Karatepe ve Baddar (2006), zincir otel işletmelerinde çalışan ön büro personeli üzerinde iş-aile yaşam çatışması kavramının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının çalışanların iş ve aile yaşamları üzerindeki etkilerini sorguladıkları çalışmalarında, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşanılmasının kaçınılmaz olduğunu, bunun sonucunda da Netenmeyer, BrashearAlejandro ve Boles'in (2004) belirttiği gibi iş stresi yaşamalarının beklenebileceğini belirtmektedirler.

Darcy, Colette and McCarthy, Alma. (2007) tarafından 22 otel ve 76 kişi ile yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının stres ile anlamlı ilişkisi olduğu sonucunu varılmıştır. Sonuçlara göre işin aile üzerindeki olumsuz etkisi aileden işe yönelik çatışmadan daha yüksek bulunmuştur.

Maad N. ve Noor S. (2008) tarafından Pakistan'da 248 kişiden oluşan pazarlama yöneticileri ile yapılan bir çalışmada iş-aile ile stres arasında anlamlı bir korelasyon görülmüştür. Aynı zamanda iş hayatındaki çatışma ile stresin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüş, işten aileye yönelik çatışmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür.

Bozkurt Ç. (2018) tarafından özel sektör ve eğitim sektöründe çalışan beyaz yaka ve mavi yaka personeli 160 kişi ile yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki görülürken aile-iş çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durumun oluşmasında birçok faktörün etkisi görülmektedir. Bireylerin iş yükü, terfi beklentisi, roller arası çatışma gibi durumlar iş aile çatışmasını artırırken iş doyumunu da azaltmaktadır.

Tuna ve Türkmendağ, (2020) tarafından 58 beyaz yakalı çalışanla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmenin sonucundan uzaktan çalışma sisteminde iş-aile çatışmasının strese yol açma sebepleri daha net örülebilmektedir. Görüşmelerde elde edilen cevaplara göre; mesai kavramının kalmaması, çalışma saatlerinin esnemesi, iş yerindeki fiziksel ve psikolojik iş yapma biçiminin evde olmaması nedeniyle disiplin ortamının sağlanamaması, çocuklu bireylerin evde çalışırken rol çatışmasına maruz kalması, teknolojik alt yapıda sorunların

oluştugu durumlarda uzaktan çözümün zaman kaybına yol açması bireylerin yaşadığı olumsuz etkilerdir. Uzaktan çalışma sisteminin etkileri, sosyolojik yapı ve aile ilişkilerindeki oluşumlar özelinde farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, millet olarak türk iş yapma biçiminde etkili iletişimin yeri çok önemlidir. Ticaret sektöründe, türk aile ve sosyolojik algısına hitap eden yüz yüze ikna ile iş yürütmenin zorlaşması bu sistemin getirdiği olumsuzluğa örnek teşkil etmektedir (Tuna ve Türkmendağ, (2020 : 3252).

Taşkın, D. (2021) tarafından Covid-19 döneminde uzaktan çalışan banka çalışanı ve öğretmenleri ile yapılan çalışmada çalışanların algılanan iş verimliliği ve öncülleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre hem banka çalışanlarının hem de öğretmenlerin yaşadığı aile-iş çatışması algılanan stres düzeyini yükselmiştir (Taşkın, D., 2021 : 1458). Çalışana evde çalışma koşullarına göre iş yükü verilmesi, görev tanımına uygun olmayan rollerin verilmesi durumları, mesai saatlerinin sabit olması ve işin yapılmasında şeffaflığın olması aile-iş çatışması dengesi için önemli etkenlerdir (Taşkın, D., 2021 : 1458).

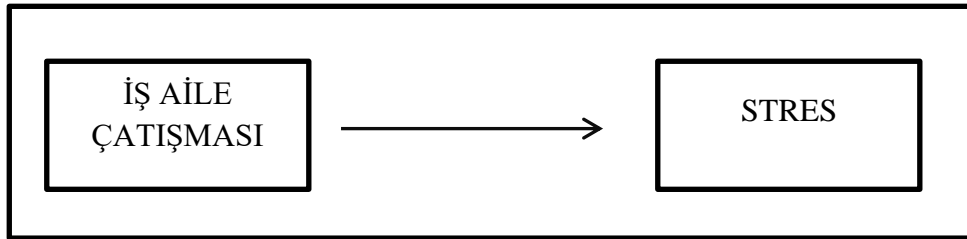
Rudnicka vd., (2020) tarafından İngiltere’de sokağa çıkma yasağı sırasında uzaktan çalışan 18 yaş üzeri 347 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde ulaşılan bazı sonuçlara göre, çalışanlar evde çalışmanın aile ile ilgili zaman planlamasına destek olduğunu ve bunun zaman kazanmak adına verimli olduğunu düşünmüşlerdir. Verilen bazı cevaplara göre de diğer aile bireylerinin evde çalışma sistemini anlamayarak bu durumu belli saatler için çalışan tarafından görmezden gelinmek olarak algılamışlardır. Daha kısa süreli molalar ve hareket yetersizliği ile çalışanın motivasyonu azalmakta bu da yaşadığı iş-aile çatışmasını arttırdığı söylenmektedir.

## 4. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın önemi, amacı, sınırlılıkları, model ve hipotezler, değişkenler ve ilgili ölçme araçları ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

### 4.1. Araştırmanın Amacı Ve Kapsamı

Bireyler, yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve sürdürülebilir kılmak için çalışmak durumundadırlar. Bu süreçlerde yaşamlarının büyük bir zaman dilimini iş yerlerinde geçirmektedirler. Uzun bir dönemi kapsayan bu çalışma dönemi bireylerin hayatında çok büyük etkiler yaratmaktadır. Sosyal, aile ve iş hayatı döngüsünde birçok faktör tarafından duygusal değişikliklere maruz kalmaktadırlar. Bunların başında stres gelmektedir. Günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuş bu durum küreselleşme, teknolojinin gelişmesi ve beklenmedik halk sağlığı tehditleri ile büyük bir dönüşüme girmiştir. Geçmişte birçok kere araştırılan örgütsel stres ve bireylerin yaşadığı iş-aile çatışması kavramları hayatımızı etkileyen pandemi dönemi ile birlikte yön değiştirmiştir. Örgüt ortamından uzaklaşarak evlerden çevrimiçi çalışılan bir çalışma sistemi başlamıştır. Bu araştırma ile sistemsel ve fiziksel değişikliğe maruz kalan bireylerin işin eve taşınmasıyla yaşadıkları iş-aile çatışmasının stres durumunu ne yönde etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma, çağımızda ilk defa gerçekleşen pandemi döneminde, farklı bir çalışma düzenini baz alması açısından önem arz etmekte, bu sayede bu değişimle bireylerin yaşadığı sorunlar, gelecek dönemdeki tercihleri hususunda açıklayıcı bilgiler elde ederek literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Çalışmanın modeli aşağıda sunulmaktadır.



**Şekil 3:Araştırma Modeli**

Araştırma modeline bağlı olarak çalışmanın hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir

:

***H<sub>1</sub> : İş Aile çatışmasının stres üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.***

## 4.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın Pandemi Döneminde uzaktan bağlantı ile çalışan bireyleri kapsamı nedeniyle anketin, sadece ilgili fiziksel ve sistemsel şartları sağlayan çalışanlar tarafından cevaplanması temel sınırlılıktır. Ayrıca pandemi öncesinde bilfiil iş yerinde çalışıp pandemi sonrasında ilk defa uzaktan bağlantı sistemi ile çalışanları kapsamı araştırmanın sınırlılığı olarak görülmüştür.

## 4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Pandemi döneminde uzaktan bağlantı ile çalışan bireyler oluşturmaktadır. Sistemin kullanılmasına yol açan yasaklar ve evren kitlesinin iş yerinde olmaması sebebi ile anket verileri çalışanlara internet ortamında bir bağlantı linki yoluyla ulaştırılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Toplam katılımcı sayısı 250 olup, geçerli anket sayısı 202'dir.

## 4.4. Ölçüm Aleti

Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma metodlarından anket tercih edilmiştir. Anket soruları üç kısımdan oluşmaktadır.

Birinci bölümde stresi tanımlamaya yönelik, Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen "A Global Measure of Perceived Stress" adlı ölçeğin, Mehmet Eskin, Hacer Harlak, Fatma Demirkıran, Çiğdem Dereboy adlı araştırmacılar tarafından türkçeye uyarlanan "Algılanan Stres Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi" adlı 14 ifadeden oluşan çalışması kullanılmıştır. Ölçekte yer alan bir adet ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek "1. Her Zaman", "2. Sık sık", "3. Ara sıra", "4. Nadiren", "5. Hiçbir Zaman" olarak kodlanmıştır.

İkinci bölümde; İş Aile çatışması kavramını tanımlamaya yönelik, Netemeyer, Boles, McMurrian (1996) tarafından geliştirilen 10 ifadeden oluşan iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Anketteki ifadeler "1. Hiç katılmıyorum", "2. Çok az katılıyorum", "3. Biraz katılıyorum", "4. Oldukça katılıyorum" ve "5. Çok katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır.

Üçüncü bölümde ise çalışanları tanımaya yönelik kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Bu bölümde katılımcılardan cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, çalıştığı kurum, çalıştığı sektör, toplam çalışma süresi, mevcut kurumunda çalışma

süresi, çalışılan kademe ve pandemi sonrasında hangi çalışma şekli ile devam etmek istediğine ilişkin sorulara cevap vermeleri istenmiştir.

Anket, iş-aile çatışması ölçeği ile 30 kişilik bir pilot gruba uygulanmış ve daha sonra esas çalışmaya geçilmiştir. Pilot uygulamada ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülmüştür.



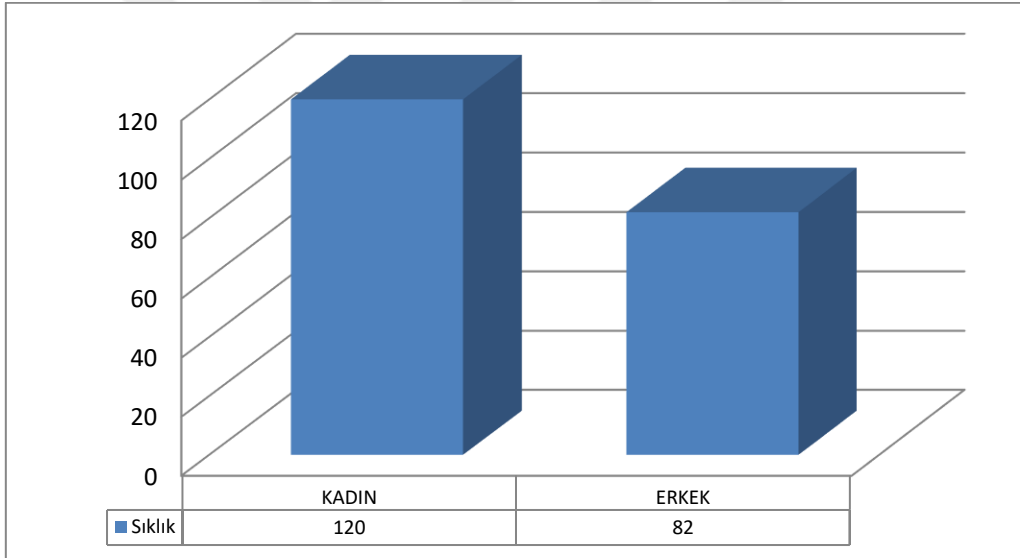
## 5. BULGULAR

### 5.1.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Anket formunun son kısmında katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, çalıştığı kurum, çalıştığı sektör, toplam çalışma süresi, aynı kurumda çalışma süresi ve bulunduğu kademe bilgileri gibi veriler frekans analizi ile incelenmiş olup, elde edilen bulgular ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

#### 5.1.1.1. Cinsiyete İlişkin Dağılım

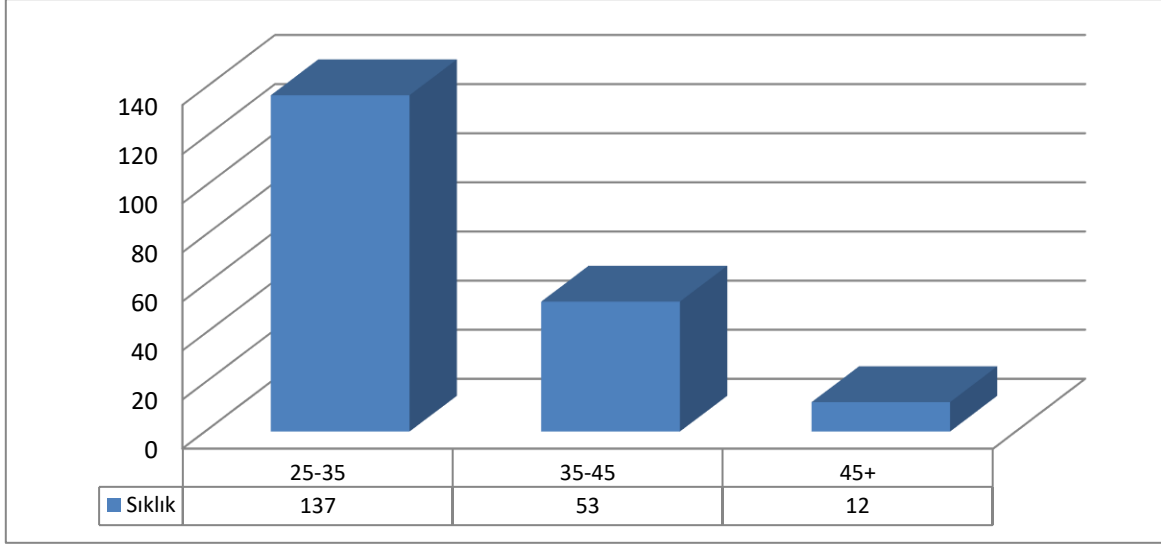
Araştırma %59,4'ü kadınlardan %40,6'sı erkek olan 202 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Bu sonuca göre kadın katılımcılar örneklemin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlar Şekil.4'te grafik olarak sunulmuştur.



Şekil 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı

#### 5.1.1.2. Yaş Aralığına İlişkin Dağılım

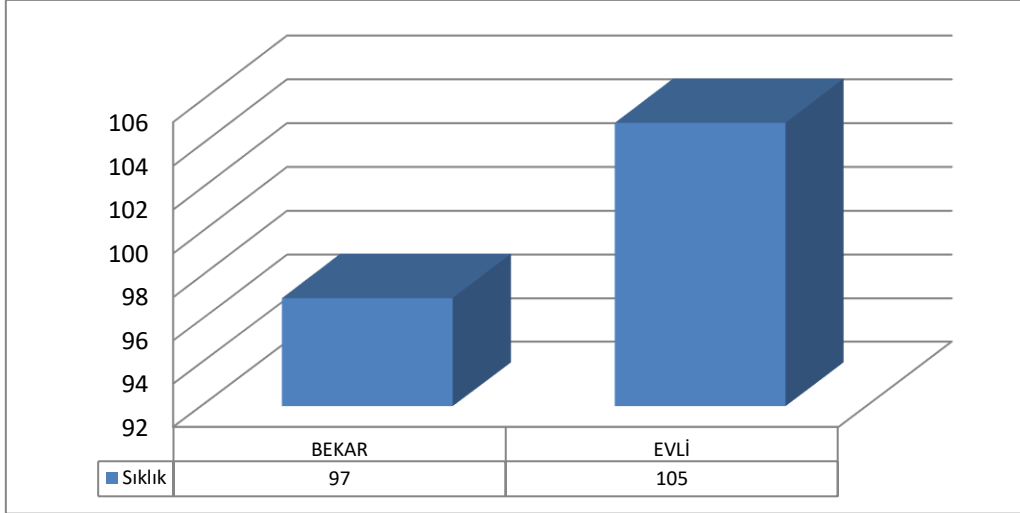
Katılımcıların %67,8'i 20-35 yaş aralığında %26,2'si 35-45 yaş aralığında, %5,9'u ise 45 yaş üstüdür. Elde edilen sonuçlar şekil 5'te sunulmuştur.



**Şekil 5:Yaş Aralığı İlişkin Dağılım**

### 5.1.1.3. Medeni Duruma İlişkin Dağılım

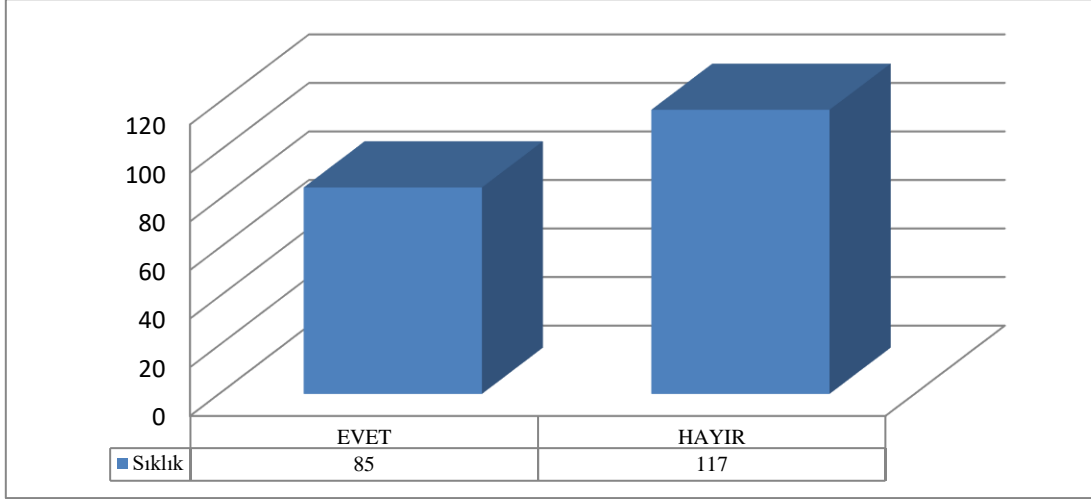
Yapılan analizlerde katılımcıların medeni durum açısından yakın bir oranda olduğu görülmüştür. Katılımcıların %48'i bekar, %52'si evlidir. Elde edilen sonuçlar Şekil.6'da grafik olarak sunulmuştur.



**Şekil 6:Medeni Duruma İlişkin Dağılım**

#### 5.1.1.4. Çocuk Sahibi Olma Durumuna İlişkin Dağılım

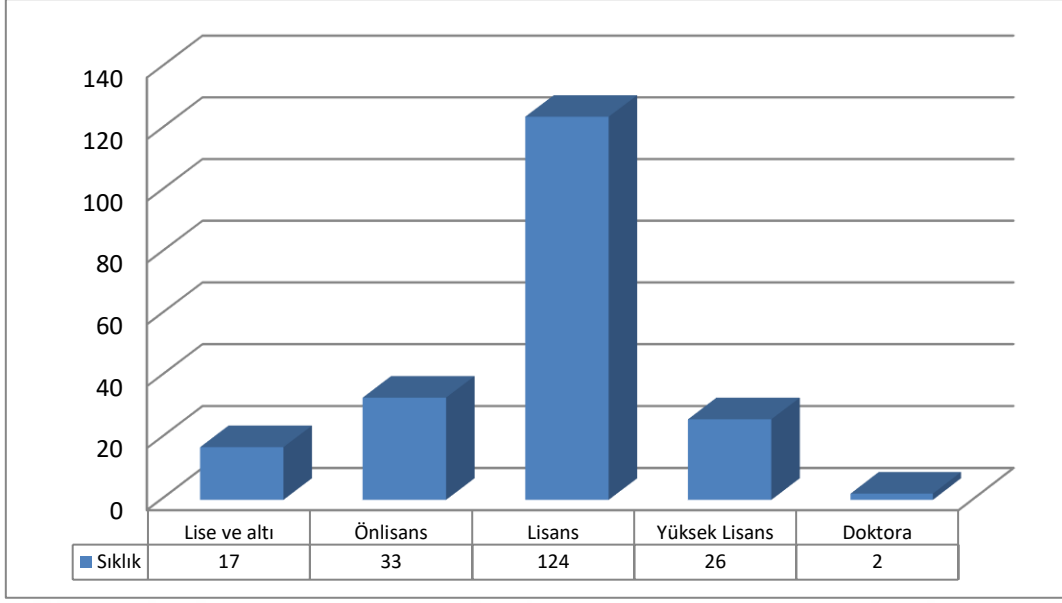
Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olmayan katılımcılar %57.9 iken çocuk sahibi olan katılımcı oranı ise %42,1'dir. Şekil.7'de grafik olarak sunulmuştur.



Şekil 7:Çocuk Sahibi Olma Durumuna İlişkin Dağılım

#### 5.1.1.5. Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım

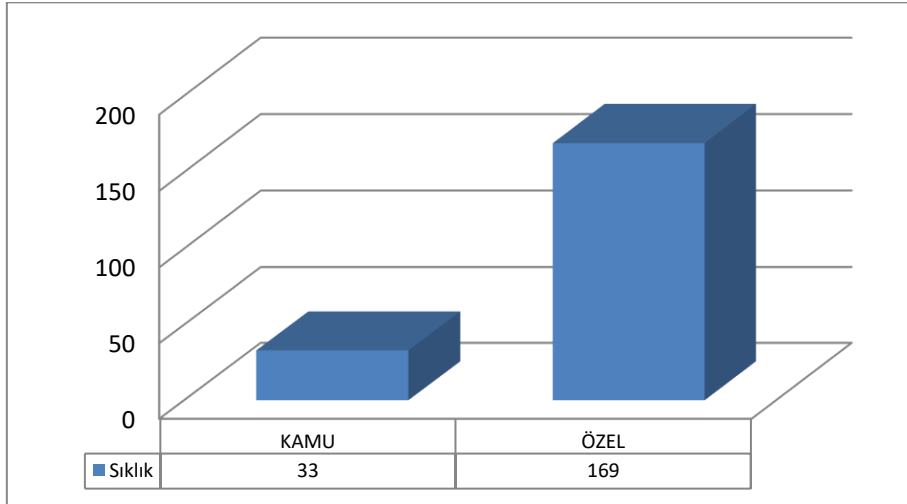
Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %8,4'ü lise ve altı öğrenim mezunu, %16,3'ü önlisans mezunu, %61,4'ü üniversitesi mezunu, %12,9'u yüksek lisans mezunu ve %1' doktora programlarından mezun olmuştur. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Sonuçlar Şekil.8'de sunulmuştur.



**Şekil 8:Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım**

#### 5.1.1.6. *Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma İlişkin Dağılım*

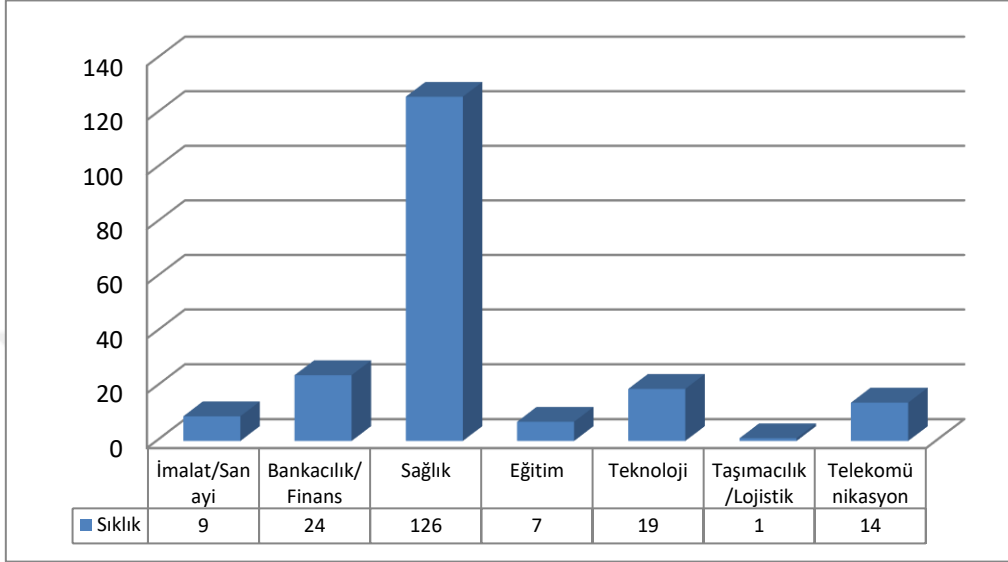
Çalışmaya katılan katılımcıların %16,3'ü kamu çalışanı, %83,7'si özel sektör çalışanıdır. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar Şekil.9'da sunulmuştur.



**Şekil 9:Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Yönelik Dağılım**

#### 5.1.1.7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre İlişkin Dağılım

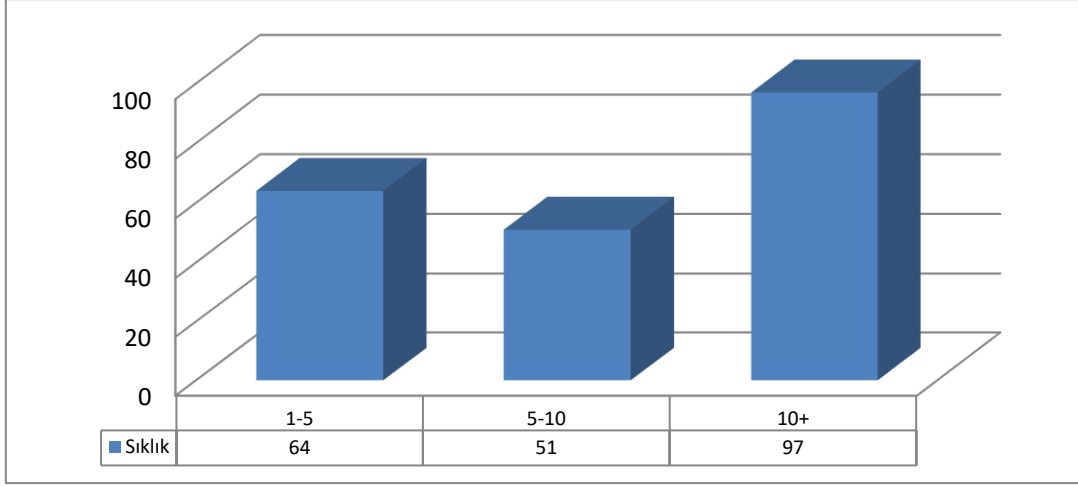
Katılımcıların çoğu %62,4'lük oranla sağlık sektörü çalışandır. Elde edilen sonuçlar Şekil.10'da sunulmuştur.



Şekil 10: Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre İlişkin Dağılım

#### 5.1.1.8. Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılım

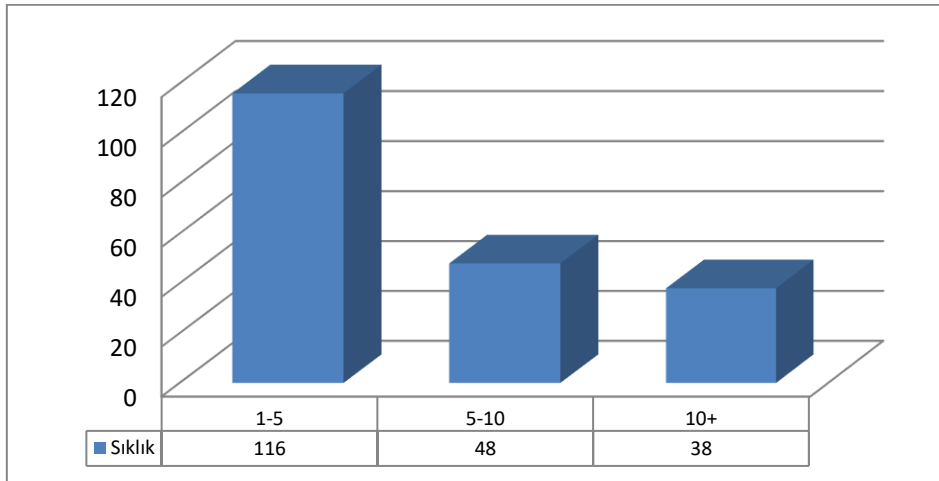
Katılımcıların toplam çalışma yılına bakıldığında, çalışma süresi 1-5 yıl arası olanlar %31,7, 5-10 yıl arası olanlar %24,3, 10 yılı aşkın süredir çalışanların oranı ise %43,1 olarak ölçülmüştür. Buradan yola çıkarak elde edilen verilen çoğunluğunu uzun yıllar çalışma hayatında olan bireylerin oluşturduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar Şekil.11'de sunulmuştur.



**Şekil 11: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılım**

#### 5.1.1.9. Katılımcıların Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılım

Mevcut işyerlerinde çalışma süresi 1-5 yıl arası olan katılımcılar %57,4 oranla çoğunluktadır. Katılımcıların %31,7'si 5-10 yıl süreli, %18,8'i ise 10 yılı aşkın süredir mevcut kurumlarında çalışmaktadırlar. Elde edilen sonuçlar Şekil.12'de sunulmuştur.

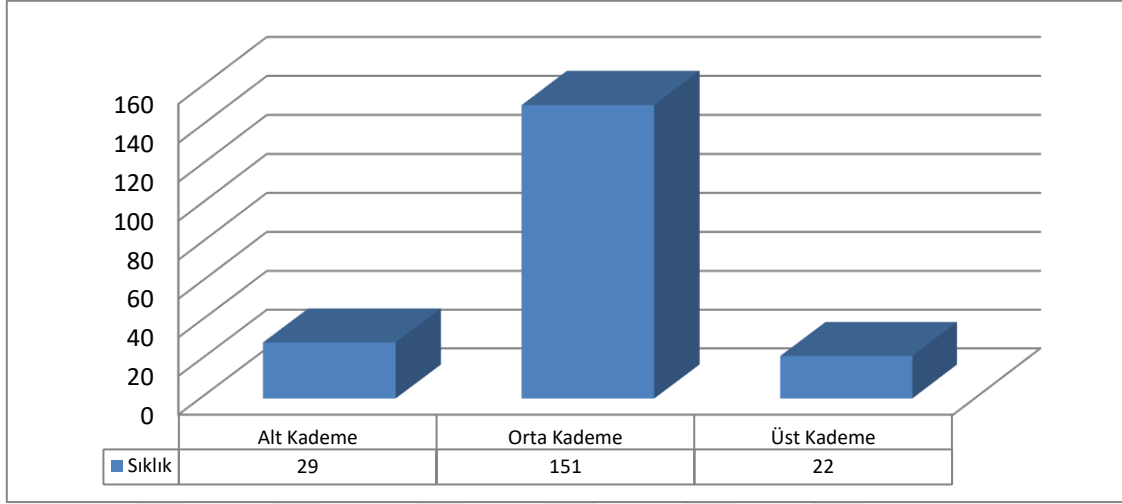


**Şekil 12: Katılımcıların Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılım**

#### 5.1.1.10. Katılımcıların Buldukları Kademeye İlişkin Dağılım

Katılımcıların çalıştıkları kurumlarındaki kademeleri incelendiğinde, %14,4'ünün üst kademede, %74,8'inin orta kademede ve %10,9'unun alt kademede buldukları

görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların çoğunluğunun orta kademe de çalıştığı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar aşağıda Şekil.13'te sunulmuştur.



**Şekil 13:Katılımcıların Buldukları Kademeyle İlişkin Dağılım**

#### **5.1.1.11. Katılımcıların Sürekli Olarak Tercih Ettikleri Çalışma Sistemi**

Katılımcıların %15'i evden çalışma sistemi, %20'si iş yerinden çalışma sistemi ve %65'i ise hem ev hem iş yerinde olmak üzere hibrit çalışma sistemi ile iş hayatına devam etmek istemektedir. Elde edilen sonuçlar aşağıda Şekil.14'te sunulmuştur.



**Şekil 14:Katılımcıların Sürekli Olarak Tercih Ettikleri Çalışma Sistemi**

### 5.1.2. İstatistik Analizler

Bu aşamada iş-aile çatışması ve stres ile ilgili ifadelere verilen cevaplara göre ölçek ve boyutlar için yapı geçerliliği, güvenilirlik analizi ve faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi aşamasından sonra değişkenlerin karşılıklı olarak ilişkilerini ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için regresyon analizi yapılmıştır.

#### 5.1.2.1. *Güvenilirlik Analizleri*

Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin iç tutarlılığını test etmektedir. Yapıyı oluşturan ifadelerin tutarlılıklarının sınanabilmesini sağlamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). 0.40-0.60 arası değerler düşük düzeyde güvenilir, 0.60-0.80 güvenilir, 0.80 ve üzeri değerler ise yüksek düzeyde güvenilirliği ifade eder (Karagöz, 2014).

**Tablo 4:Cronbach Alfa Katsayısı**

	<b>Cronbach Alfa</b>
Stres Ölçeği	0,756
İş-aile çatışması	0,930
Aile-iş çatışması	0,896

Stres ölçeğini oluşturan faktörlerin Cronbach Alfa katsayılarının 0.70'in üzerinde olduğu görülmüştür. Genel ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,756'dır. Bu değerler, yapının yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

İş-aile çatışması ölçeğini oluşturan faktörlerin Cronbach Alfa katsayılarının 0.80'in üzerinde olduğu görülmüştür. Genel ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,901'dir. Bu değerler, yapının yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

#### 5.1.2.2. *Algılanan Stres Ölçeği Faktör Analizi*

Ölçeğe ait ifadelerin uygun boyutlar olarak gruplanmasını sağlamak için faktör analizleri yapılmış ve boyutlara ait bilgiler Tablo.5'te ifade edilmiştir. Ölçeğin Kaiser Meyer

Olkin değeri 0,773 olarak tespit edilmiş ve Barlett Küresellik Test sonucunun anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).

**Tablo 5:Stres Faktör Analizi Sonuçları**

<b>FAKTÖR 1 : YETERSİZ ÖZ YETERLİK ALGISI</b>		
<b>Güvenilirlik (<math>\alpha</math>) : 0,806 Ortalama : 2,56 % Varyans : 27,40</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	
(10) Pandemi Döneminde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğınızı hissettiniz?	,759	
(9) Pandemi Döneminde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	,756	
(4) Pandemi Döneminde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	,746	
(5) Pandemi Döneminde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	,717	
(13) Pandemi Döneminde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	,626	
(6) Pandemi Döneminde, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duyduunuz?	,625	
(7) Pandemi Döneminde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	,605	
<b>FAKTÖR 2 : STRES/ RAHATSIZLIK ALGISI</b>		
<b>Güvenilirlik (<math>\alpha</math>) : 0,624 Ortalama : 3,83 % Varyans : 17,08</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	
(11) Pandemi Döneminde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?	,685	
(1) Pandemi Döneminde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duyduunuz?	,624	
(2) Pandemi Döneminde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğınızı ne sıklıkta hissettiniz?	,587	
(3) Pandemi Döneminde, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	,553	
(12) Pandemi Döneminde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken bulduunuz?	,534	
(14) Pandemi Döneminde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	,512	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,773
	Ki-Kare	714,059
Bartlett's Küresellik Testi	Sd	78
	p değeri	,000

Analiz neticesinde ölçeğin orijinaliyle uyumlu olarak iki boyut belirlenmiş ve orijinal ölçekteki şekliyle isimlendirilmiştir:

- Birinci boyut “Yetersiz Özyeterlik Algısı”

- İkinci boyut “Stres / Rahatsızlık Algısı”

olarak adlandırılmıştır. Yetersiz özyeterlik algısı boyutu varyansın %27,40’ını, stres / rahatsızlık algısı varyansın % 17’sini açıklamaktadır. 0.40-0.60 arası değerler düşük düzeyde güvenilir, 0.60-0.80 güvenilir, 0.80 ve üzeri değerler ise yüksek düzeyde güvenilirliği ifade eder (Karagöz, 2014).

Ortalamalar incelendiğinde katılımcıların daha az sıklıkla yetersiz özyeterlik algısı hissettikleri görülmüştür. İkinci boyut stres/ rahatsızlık algısının ortalaması 3,83’tür. Katılımcıların daha sıklıkla stres/ rahatsızlık algısını hissettikleri görülmüştür.

### 5.1.2.3. *İş -Aile Çatışması Faktör Analizi*

Ölçeğin Kaiser Meyer Olkin değeri 0,879 olarak tespit edilmiş ve Barlett Küresellik Test sonucunun anlamlı olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Elde edilen değerler, ölçeğin faktör analizine tabi tutulabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğunu ve verilerin çoklu normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Gürüş ve Astar, 2014).

Ölçeğe ait ifadelerin uygun boyutlar olarak gruplanmasını sağlamak için faktör analizleri yapılmış ve boyutlara ait bilgiler aşağıdaki Tablo.6’da ifade edilmiştir. Analiz neticesinde ölçeğin orijinali ile uyumlu iki boyut elde edilmiştir. İlk boyutu iş-aile çatışması olarak ifade edilirken ikinci boyut aile-iş çatışmasını ifade etmektedir. İş-aile çatışması varyansın %36,671’ini, aile-iş çatışması ise %35,481’ini açıklamaktadır.

**Tablo 6:İş-aile Çatışması Faktör Analizi Sonuçları**

<b>FAKTÖR 1 : İŞ-AİLE ÇATIŞMASI</b>		
<b>Güvenilirlik (<math>\alpha</math>) : 0,930 Ortalama : 3,04 % Varyans : %36,671</b>		<b>Faktör Yüğü</b>
(3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,878
(4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,874
(2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor		0,869
(1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor		0,855
(5) İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.		0,837
<b>FAKTÖR 2 : AİLE - İŞ ÇATIŞMASI</b>		
<b>Güvenilirlik (<math>\alpha</math>) : 0,896 Ortalama :1,99 % Varyans : %35,481</b>		<b>Faktör Yüğü</b>
(7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.		0,869
(9) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		0,858
(10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		0,853
(8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		0,813
(6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.		0,701
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,879
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-Kare	1491,284
	Sd	45
	p değeri	,000

Tablo.6'da yer alan bilgilere göre iş-aile çatışması boyutunun ortalamasının üzerinde aile-iş çatışması boyutunun da 1,99 ile ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Analiz neticesinde işten aileye yansıyan çatışmanın daha fazla yaşandığı, aileden işe yansıyan çatışmanın ise daha az yaşandığı görülmüştür.

#### **5.1.2.4. Tanımlayıcı İstatistikler**

Katılımcıların yetersiz özyeterlik boyutundan aldıkları ortalama puan 2,57±0,59'dur. Bu boyuttan alınan minimum ortalama puan 1 iken, maksimum ortalama puan 4,14'tür. Buna göre katılımcıları yetersiz özyeterlik algılarının sık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların stres-rahatsızlık boyutundan aldıkları ortalama puanın  $3,84 \pm 0,39$  olduğu görülmüştür. Bu boyuttan alınan minimum ortalama puan 3 iken, maksimum ortalama puan 4,83'tür. Elde edilen verilere göre sık olarak rahatsızlık algısı durumunun olduğu görülmektedir.

**Tablo 7: Ölçek Boyutlarına Göre Alınan Puanların Dağılımı**

Faktör	Min-Maks Değerler	Ortalama $\pm$ Std
Yetersiz Özyeterlik	1 - 4,14	$2,57 \pm 0,59$
Stres/ Rahatsızlık Algısı	3 - 4,83	$3,84 \pm 0,39$
İş-Aile Çatışması	1 - 5	$3,04 \pm 1,096$
Aile İş Çatışması	1 - 4,8	$1,98 \pm 0,90$

İş-aile çatışmasının ilk boyutu olan iş kaynaklı iş-aile çatışması oranı minimum ve maksimum değere aynı uzaklıktadır. Ancak aileden işe yansıyan çatışma ortalaması minimum değere daha yakındır. Buna göre katılımcıların iş kaynaklı çatışma yaşama oranları aile kaynaklı çatışma yaşama oranlarına göre daha yüksektir.

#### 5.1.2.5. Normal Dağılım Analizi

Bir veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığını sınamak için farklı göstergelere başvurulabilmektedir. Bunlar arasında temel olarak, ortalama, ortanca, çarpıklık ve basıklık değerleri gelmektedir. Normale yakın bir dağılımda, verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması beklenir. Ortalama ve ortancanın ise birbirine yakın veya eşit olması beklenir. Bunun yanı sıra, farklı bir yaklaşım, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatalarına bölünmesi sonucu elde edilen değerlerin, 3,29 un altında olması durumudur. Tüm bu göstergeler bütünü ile bir veri setinin normal dağılım varsayımına uygunluğu sınanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Araştırmanın bağımlı değişkenlerine yapılan normallik sınavında, yetersiz özyeterlik algısı değişkeninin çarpıklık değeri -0,94, basıklık değeri ise 0,136 olarak elde edilmiştir. Serinin ortalaması 2,5608 iken, ortanca değeri 2,5714'tür. Çarpıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer 0,549; basıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer ise 0,398 olmuştur.

Stres/rahatsızlık algısı değişkeninin çarpıklık değeri 0,322, basıklık değeri ise -0,278 olarak elde edilmiştir. Serinin ortalaması 3,83 iken, ortanca değeri 3,83'tür. Çarpıklık

değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer 1,88; basıklık değerinin kendi standart hatasına bölünmesi sonucu elde edilen değer ise 0,815 olmuştur. Elde edilen sonuçlar, bağımlı değişkenlerin normal dağılım varsayımına uygun olduğunu göstermektedir.

#### 5.1.2.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi; bağımsız değişken değiştiğinde bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini görmek amacıyla yapılmaktadır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni iş-aile çatışmasına ait iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutları ile bağımlı değişkeni stresin stres/rahatsızlık algısı ve yeterli özyeterlik boyutlarını içeren analiz tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8: İş Aile Çatışması Boyutları ile Stres Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi**

	<b>İş-aile Çatışması Boyutu</b>	<b>Aile-iş Çatışması Boyutu</b>	<b>Yetersiz Öz Yeterlik Algısı</b>	<b>Stres/Rahatsızlık Algısı</b>
İş-Aile Çatışması Boyutu	1			
Aile-İş Çatışması Boyutu	,418*	1		
Yetersiz Özyeterlik Algısı	,279**	,194**	1	
Stres / Rahatsızlık Algısı	,216**	,171*	,187*	1

\* $p \leq 0.01$

Tablo 8’e göre değişkenlerin ve alt boyutlarının birbiriyle arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmasının, stres/rahatsızlık algısı ve yetersiz özyeterlik ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. İş-aile çatışması arttıkça bireylerin yetersiz özyeterlik algı oranları da artmaktadır. İş-aile çatışmasının stresi artırma oranının aile-iş çatışmasının stresi artırma oranına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### 5.1.2.7. Regresyon Analizi

Bu bölümde iş-aile çatışması boyutlarının stresin boyutları stres/rahatsızlık algısı ve yetersiz özyeterlik algısı üzerinde etkisi olup olmadığını açıklamak üzere regresyon analizi yapılmıştır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının stres üzerindeki etkisi Tablo 9’da görülmektedir.

**Tablo 9: İş-aile çatışmasının yetersiz özyeterlik algısı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi**

Bağımlı Değişken: yetersiz öz yeterlik algısı	Beta	Standart Beta	t-değeri	p-değeri	Düz. R <sup>2</sup>	Fdeğeri	p-değeri
Sabit	2,097		17,482	,000			
					,073	16,852	,000
İş-Aile çatışması	,153	,279	4,105	,000			

Tablo 9'a göre iş-aile çatışmasının katılımcıların yetersiz özyeterlik algısı üzerinde %7,3'lük bir oranda etkisi bulunmaktadır ( $P < 0.01$ ). 0,279 olan beta kat sayısı, iş-aile çatışmasının yetersiz özyeterlik algısı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yaşadığı iş-aile çatışması arttıkça stres durumunda daha sık yetersiz özyeterlik algısı hissettikleri görülmüştür. Aile-iş çatışmasının yetersiz özyeterlik algısı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 10: İş-aile çatışmasının stres / rahatsızlık algısı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi**

Bağımlı Değişken: stres/rahatsızlık algısı	Beta	Standart Beta	t-değeri	p-değeri	Düz. R <sup>2</sup>	Fdeğeri	p-değeri
Sabit	3,603		45,039	,000			
					,042	9,752	,002
İş-Aile çatışması	,077	,216	3,123	,002			

Tablo 10'a bakıldığında iş-aile çatışması ile stres/rahatsızlık algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $P < 0.05$ ). Elde edilen verilere bakıldığı zaman çatışma nedeniyle rahatsızlık algısı oluşturan stres durumlarının daha sık olduğu görülmektedir. Aile-

iş çatışması ile stresin rahatsızlık algısı boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

**Tablo 11: Talep edilen çalışma düzeni özelinde iş-aile çatışmasının stresin yetersiz özyeterlik boyutu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi**

Bağımlı Değişken: Yetersiz Özyeterlik Algısı	Beta	Standart Beta	t-değeri	p-değeri	Düz. R <sup>2</sup>	Fdeğeri	p-değeri
<b>Evden Çalışmayı Tercih Edenler</b>							
Sabit	1,869		4,519	,000			
İş-Aile çatışması	,272	,372	2,124	,043	,108	4,510	,043
<b>İş Yerinde Çalışmayı Tercih Edenler</b>							
Sabit	1,916		6,563	,000			
İş-Aile çatışması	,195	,361	2,351	,024	,106	5,529	,024
<b>Hibrit Çalışmayı Tercih Edenler</b>							
Sabit	2,110		17,327	,000			
Aile-İş çatışması	,214	,309	3,712	,000	,088	13,779	,000

Tablo 11'e göre evden çalışmayı tercih eden katılımcıların yaşadığı iş-aile çatışmasının stresin yetersiz özyeterlik algısı yaratma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.. Buna göre evden çalışmak isteyen katılımcıların iş-aile çatışması arttıkça daha sık yetersiz özyeterlik algısı yaşadıkları görülmektedir. Aile-iş çatışması ile yetersiz özyeterlik algısı arasında istatistiki olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

İş yerinde çalışmayı tercih eden katılımcıların yaşadığı iş-aile çatışmasının stresin yetersiz özyeterlik algısı yaratma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Elde

edilen R<sup>2</sup> katsayısına bakıldığında iş-aile çatışmasının yetersiz özyeterlik algısındaki değişimin %10,6'sını açıkladığı görülmektedir. Çalışma özelinde iş yerini tercih eden katılımcıların iş-aile çatışması arttıkça yetersiz özyeterlik algısı yaşama sıklığı artmaktadır. Aile-iş çatışması ile iş yerinde çalışmak isteyen katılımcıların yetersiz özyeterlik algısı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Hibrit çalışma sistemini tercih eden katılımcılar özelinde iş-aile çatışması ile yetersiz özyeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ancak aile-iş çatışması ile yetersiz özyeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların yaşadığı aile-iş çatışması arttıkça yetersiz özyeterlik algısı yaşama sıklığı artmaktadır.

**Tablo 12: Talep edilen çalışma düzeni özelinde iş-aile çatışmasının stresin stres/ rahatsızlık algısı boyutu üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi**

Bağımlı Değişken: Stres/ rahatsızlık algısı	Beta	Standart Beta	t-değeri	p-değeri	Düz. R <sup>2</sup>	Fdeğeri	p-değeri
<b>Hibrit Çalışmayı Tercih Edenler</b>							
Sabit	3,518		38,352	,000			
İş-Aile çatışması	,105	,300	3,604	,000	,083	12,990	,000

Tablo 12'ye göre evden çalışmayı ve iş yerinden çalışmayı tercih eden katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışmasına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Hibrit sistemi ile çalışmak isteyen bireylerde, iş-aile çatışmasının stres/ rahatsızlık algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Hibrit çalışmayı tercih eden katılımcıların yaşadığı iş-aile çatışması arttıkça stres/ rahatsızlık algısı hissetme sıklığı artmaktadır.

Ancak hibrit çalışma özelinde aile-iş çatışması ile stres/ rahatsızlık algısı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

## 6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bireyler, hayatlarını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yaşamlarının belli bir döneminde çalışmak durumundadırlar (Peng, Ilies ve Dimotakis, 2011). Teknolojinin gelişmesi ve küreselleşmenin etkisiyle hayatımıza birçok sektör ve iş kolu girmiştir. Bununla beraber ekip halinde toplu iş alanları, işletmeler ve ofis içi çalışma grupları gibi yeni alanlar kurulmuştur. Bu gelişmeler, bu süreçlerin iyileştirilmesi, işçi ve işverenin psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik durumunu konu alan birçok çalışma yapılmasına da olanak tanımıştır. Örgütsel anlamda çok çeşitli bir araştırma alanı bulunmaktadır. Dünyadaki değişimlerle birlikte dönüşümler ve yeniden yapılanmalar sürekli devam etmektedir. En son dünyaca etki alanı yaratan pandemi dönemi süreciyle birlikte endüstri kolları ve hizmet sektörü çok hızlı kararlar alarak yeni bir çalışma düzeni oluşturmak ve sistemlerini bunu adapte etmek zorunda kalmıştır. Bu büyük ve hızlı değişimin örgütlerdeki etkisi de araştırılması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmıştır. Günümüze kadar işletmelerin fiili işletme içinde sürdürdükleri faaliyetlerin evlere taşınması, bireylerin evlerinde iş görmek zorunda kalması ve bunu sağlığı tehdit eden bir dönemde yapması literatürde yer alan iş-aile çatışması kavramına yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu çalışmada işin eve taşınması sebebiyle oluşan iş-aile çatışmasının bireyin stresi üzerindeki rolü incelenmiştir. Bu bağlamda stres kavramının çok farklı değişkenlerden etkilendiğini bunların içinde iş-aile çatışmasının da olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada, araştırma öncesi 30 kişilik kontrol grubuna anket uygulanarak çalışmanın güvenilirliği ölçülmeye çalışılmıştır. Etkili sonuçlar elde edilmesi ile çalışmaya devam edilmiştir.

***Araştırma sonucunda, iş-aile çatışması ve stres değişkenleri için yapılan faktör analizi neticesinde iş-aile çatışması konusunda iki adet faktör elde edilmiştir.***

- İş-aile Çatışması
- Aile-iş Çatışması

Faktör analizinde elde edilen bu faktörler Netemeyer ve arkadaşları (1996), Vinokur, Pierce ve Buck (1999), Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004) çalışmalarında olduğu gibi iki boyuttur.

*Araştırma sonucunda stres konusunda iki faktör elde edilmiştir.*

- Yetersiz özyeterlik
- Stres/ rahatsızlık algısı

Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983), Şanlı, (2017) yaptıkları çalışmada “yetersiz özyeterlik algısı” ve “stres/rahatsızlık algısı” olarak iki adet faktör elde etmişlerdir. Bu çalışmada da ortaya çıkan sonuçlar iki adet boyutla açıklanmıştır.

Faktör analizinden sonra, iş-aile çatışması boyutlarının stresin boyutlarına etkisini görmek için regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre;

- İş-aile çatışması yetersiz özyeterlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- İş-aile çatışmasının, stres/ rahatsızlık algısı ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- İş-aile çatışması arttıkça katılımcıların stres/ rahatsızlık algısı sıklığı artmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar, Fox ve Dwyer’ın (1999), Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles, (2004), Karatepe ve Baddar (2006), Rudnicka vd., (2020) tarafından yapılan iş-aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermiştir.
- İş-aile çatışmasının bu kadar sık algılanması çalışanların pandemi döneminin getirdiği belirsizlik ve iş güvencesi algısının yükselmesine sebebiyet vermiş, iş kaybı korkusu yaşayan bireylerin işe daha fazla yoğunlaşması, iş ile daha çok anılmak istemelerini sağlamış olabilir.

Aile-iş çatışmasının, stres/ rahatsızlık algısı durumları ve yetersiz özyeterlik ile arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

- Evden çalışma özelinde iş-aile çatışması ile yetersiz özyeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Evde çalışırken ortaya çıkan gündelik durumların üstesinden gelme sıklığının az olması, yeteriz öz yeterlik algısı durumu oluşsa da evde çalışmaya devam etmek istemelerini sağlamış olabilir.
- Evden çalışma düzenini tercih eden katılımcı sayısı 30’dur. Bu durum veri analizi açısından kısıtlılık olarak görülmüştür. Ancak evden çalışma özelinde iş-

aile çatışması ile stres/rahatsızlık algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bireylerin, evde çalışırken yönetim baskısının olmaması, fizyolojik ortamın sağladığı avantajlar, iş baskısından uzak olunması gibi durumlar sebebiyle evde çalışırken rahatsızlık algısından uzak kaldıklarını söyleyebiliriz.

- İş yerinden çalışma özelinde iş-aile çatışması ile yetersiz özyeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Evde çalışırken hem aile hem iş ile ilgili beklentileri karşılamak zorunda kaldıkları için bazı katılımcıların iş yerinde çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür. Bireylerin her şeyin üstesinden gelme, zamanı iyi kullanma, gündelik zorluklarla başa çıkmada zorlandıkları söylenebilir. Buradan yola çıkarak evde olmanın hem iş hem aile rolüne yetememe sebebiyle yetersiz özyeterlik algısı yarattığını söyleyebiliriz.

- İş yerinden çalışma özelinde iş-aile çatışması stres/rahatsızlık algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- Hibrit çalışma özelinde aile-iş çatışması ile yetersiz özyeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- Hibrit çalışma özelinde iş-aile çatışması ile stres/rahatsızlık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hibrit çalışmayı tercih eden bireylerin aile-iş çatışması nedeniyle yetersiz özyeterlik algısı hissetme sıklığı yüksektir. Buradan yola çıkarak çalışma sisteminin düzenli olmaması, bireylerin haftanın belirli zamanlarında evde hem iş hem aile rolünde bulunmaları, diğer zamanlarda evde olmamaları aile içinde belirsizlik yaratmış olabileceğinden aile –iş çatışması sonucu yetersiz özyeterlik algılarının daha sık olduğunu söyleyebiliriz.

Fox ve Dwyer'ın 1999 yılında 113 hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmasında iş stresi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki vardır hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Bu çalışmada iş-aile çatışmasının stresin iki boyutu üzerinde de etkisi anlamlı çıkmış, geçmişte yapılan sonuçla benzerlik göstermiştir.

Semerci (2014), tarafından 1353 kişi ile yapılan çalışmanın stresin ebeveynlere yönelik analizinde aile-iş çatışması ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Semerci, A., (2014) tarafından Avusturya hane halkının 16 yıla yayılan ve 1353 katılımcıdan toplanan veriler ile yapılan bir çalışmada sosyal destek ve cinsiyete yönelik kalıp yargıların iş stresi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara

göre ebeveyn stresi ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş stresi ve iş-aile çatışması arasında da pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Bu çalışmamızda aile-iş çatışmasının stres üzerinde etkisi olmadığı, sadece hibrit çalışmayı tercih eden katılımcıların aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak iş-aile çatışması ile stres arasındaki ilişki benzerlik göstermiştir.

Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles, (2004), tarafından 684 kişi ile üç ülkede yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi görülmüştür. Elde edilen sonuçlar bu çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Sayıldı ve Büyükyılmaz, (2020) tarafından 302 idari personel ile yapılan çalışmada iş stresinin iş-aile çatışmasının zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışması türleri ile korelasyonuna bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi görülmüştür. Zaman ve davranış temelli iş-aile çatışmasının ise iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Gerginlik ve davranış temelli aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönlü etkisi görülürken zaman temelli aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde etkisi görülmemiştir.

Günümüz pandemi döneminin uzaması nedeniyle yeni araştırmalar ortaya konulmaktadır. Taşkın, (2021) banka çalışanı ve öğretmenlerden oluşan 336 katılımcıyla yaptığı çalışmada algılanan iş verimliliği ve öncülleri incelemiş, aile-iş çatışmasının algılanan stres üzerinde anlamlı etkisi görülmüştür. Yapılan çalışmalar genel olarak iş-yaşam dengesi, verimlilik, iş tatmini, iş yükü, motivasyon gibi konuları ele almaktadır.

Pandemi döneminde uygulanan uzaktan çalışma sisteminin birçok işletme için fiziki çalışma ortamına göre daha kazançlı olduğu görülmüştür. Çalışan için iş ortamında karşılanması gereken birçok ihtiyacın ortadan kalkması işletmeler için bu uygulamayı kalıcı duruma getirmede tetikleyici olmuştur. Birçok işletme tamamen çevrimiçi yöntemi ile çalışma hayatına devam etmekte iken hibrit çalışma yöntemini uygulayan işletme sayısı da oldukça fazladır.

## 7. ÖNERİLER

Bu çalışma, pandemi döneminde uygulanan tam kapanma koşullarında uygulanması sebebiyle daha önce literatürde yer alan konulardan bu yönüyle ayrılmaktadır. Dünyada küresel pandemi ilan edilmesi durumu sık rastlanan bir durum olmadığından literatürde uzun yıllardır yer verilen kavramlar ilk defa uzaktan çalışma dönemindeki koşullar ile araştırılmıştır. Bu sebeple bu bağlamda yapılan çalışma bulunmamaktadır. Araştırma mesafe kurallarının olduğu ve evlerden çıkılmadığı bir dönemde yapılmış olup kullanıcılara online olarak ulaşılmıştır. Araştırma uzaktan çalışma sistemine dahil olan çalışanlar üzerinde yapıldığından kısıtlı bir evrene sahiptir. Yüz yüze veri toplama imkanı olmaması ve online veri toplama yöntemi katılımcı sayısını da etkilemiştir. Daha fazla katılımcıya ulaşılabilmesi adına çalışmanın yüz yüze yapılması sonuçların karşılaştırılmasına imkan tanıyacaktır. Çalışma esnasındaki koşulların sonuçları bilinmemekteydi. Normalleşme süreci ile birçok işletme kalıcı olarak uzaktan çalışma sistemini ve hibrit çalışma sistemini uygulamaya başlamıştır. Bu nedenle koşulların iyileşmesi ile uzaktan çalışma veya hibrit çalışma sistemini uygulayan işletmeler ile yeniden bir değerlendirme yapılması faydalı olacaktır. Bu sayede bu dönüşümün etkileri daha net görülebilecektir.

Sektör bazlı yapılacak bir çalışma ile de farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Pandemi koşulları ve normal hayat şartlarındaki kıyas ile hangi sistemin çalışanları daha memnun ettiği ve daha az stres oluşturduğu gibi konulara cevap aranabilir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, işletme yöneticileri ve insan kaynakları departmanlarının çalışan tercihi için profil çıkarmalarına yardımcı olabilir. Örneğin, hibrit çalışma sisteminin hem iş-aile hem de aile-iş çatışması yaratabileceği görülmüştür. Bireylerin iş yerinde çalışmaya ilişkin kaygılarının çok olmadığı, buna ilişkin streslerinin sık olmaması ve evden çalışmaya ilişkin problemlerinin çok olmadığı görülmekle beraber, stres düzeylerinin yüksek olmasına rağmen bu alanlarda anlamlı bir fark ortaya çıkmaması çalışanların doğrudan iş yerinde çalışmasına istekli olduklarını göstermektedir. Ancak hibrit ortamın aileden işe yansıyan durumlarının ileriki dönemlerde insan kaynakları açısından ya da çalışanların çalışma koşulları açısından sıkıntı yaratabileceği dikkatleri çekmektedir. İnsan kaynakları yöneticilerinin bu sonuçları dikkate alması önerilir.

Araştırma sonuçları stresin iş-aile çatışmasından çok belirsizlikten kaynaklandığı hususunu akıllara getirmektedir. Buradan yola çıkarak stres üzerinde çok sayıda faktörün etkili olduğu söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Aytekin, A. (2009). **Stres yönetiminin önemi ve kamu çalışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma: sivas valiliği defterdarlığı uygulaması**, Cumhuriyet Üniversitesi, SBE, YYLT, Sivas, 2009, s.25
- Akkirman, A. D. (1998). **Etkin çatışma yönetimi ve müdahale stratejileri**.
- Akman, S. (2004). **Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar**. Türk psikoloji bülteni, 10(34-35), 40-56.
- Algül, N. (2006). **Sanat tarihinde mahmut akok**, Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altuntaş, E. (2003). **Stres yönetimi**. Alfa kitabevi, İstanbul.
- Anderson, S. E. Coffey, B. S. Byerly, R. T. (2002). **Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes**. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Argentero, P. Dell'Olivo, B. Santa Ferretti, M. Burnout, W. G. (2008). **Staff burnout and patient satisfaction with the quality of dialysis care**. *American Journal of Kidney Diseases*, 51(1), 80-92.
- Arnten, A. Jansson, B. Archer, T. (2008). **Influence of affective personality type and gender upon coping behavior, mood, and stress**. *Individual Differences Research*, 6(3), 139-168.
- Aydın, İ. (2008). **İş yaşamında stres**.
- Aydın, Ş. (2004). **Otel işletmelerinde örgütsel stres faktörleri: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri uygulaması**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C6/S4
- Bacharach, S. B. Bamberger, P. Conley, S. (1991). **Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work**. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Başoğlu, B. Şekeroğlu, Önder M. Altun. E. (2016). **Öğretmenlerin aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumuna etkisi ve bazı demografik özelliklere göre incelenmesi**. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 277-291.
- Baykal, B. (2014). **Çalışma saatleri iş-aile çatışması açısından belirleyici midir? erkek çalışanlar açısından bir inceleme**. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23.
- Beck, A. T. Beamesderfer, A. (1974). **Assessment of depression: the depression inventory**. **In Psychological measurements in psychopharmacology** (Vol. 7, pp. 151-169). Karger Publishers.

- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). **Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals.** *Journal of management*, 14(3), 475-491.
- Burke, R. J. (1997). **Are families damaging to careers? Women in Management Review.**
- Büyükyılmaz, O. Akyüz, S. (2015). **Safranbolu daki otel ve konak çalışanlarının algıladığı iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi.** *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (52), 265-284.
- Byron, K. (2005). **A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents.** *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cam, E. (2004). **Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar.** *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Cardenas, R. A. Major, D. A. (2005). **Combining employment and breastfeeding: Utilizing a work-family conflict framework to understand obstacles and solutions.** *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 31-51.
- Carlson, D. S. Kacmar, K. M. Williams, L. J. (2000). **Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict.** *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Ceylan, A. Sulu, S. (2010). **Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress.** *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.
- Ceylan, A. Ulutürk, Y. H. (2006). **Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler.**
- Chronwall, B. M. Zukowska, Z. (2004). **Neuropeptide Y, ubiquitous and elusive.** *Peptides*, 25(3), 359-363.
- Chrousos, G. P. Gold, P. W. (1992). **The concepts of stress and stress system disorders: overview of physical and behavioral homeostasis.** *Jama*, 267(9), 1244-1252.
- Clark, S. C. (2000). **Work/family border theory: A new theory of work/family balance.** *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Colligan, T. W. Higgins, E. M. (2006). **Workplace stress: Etiology and consequences.** *Journal of workplace behavioral health*, 21(2), 89-97.
- Crosby, J. F. (1976). **Theories of anxiety: A theoretical perspective.** *The American Journal of Psychoanalysis*, 36(3), 237-248.
- Cüceloğlu D. (2018). **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Çam, O. (2001). **The burnout in nursing academicians in Turkey**. International journal of nursing studies, 38(2), 201-207.
- Çarıkçı, İ. H. Çelikkol, Ö. (2009). **İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi**. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9), 153
- Çetinceli, K. Çarıkçı, İ. H. (2020). **İş-aile çatışması neden ve davranışların ilişkisi**. *Turkish Journal of Social Research/Turkiye Sosyal*
- Dikmen, A . (1995). **İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi**. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50 (03). DOI: 10.1501/SBFder\_0000001851
- Durna, U. (2006). **Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 319-343.
- Dursun S. Emel İ. (2014), **Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisi**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, 127-137.
- Duxbury, L. Higgins, C. Lee, C. (1994). **Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control**. Journal of family Issues, 15(3), 449-466.
- İmamoğlu, E. Olcay E. Butovskaya, M. Jiliang, S. (2011). **Sex differences and similarities in married couples: patterns across and within cultures**. Archives of Sexual Behavior, 40, 1165-1172.
- Edwards, J. R. Rothbard, N. P. (2000). **Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs**. Academy of Management Review, 25, 178-199.
- Ekinci, H. Ekici, S. (2003). **Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama**. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2).
- Elloy, D. F. Smith, C. (2004). **Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: an Australian study**. Cross Cultural Management: An International Journal.
- Elloy, D. F. Smith, C. R. (2003). **Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study**. Cross Cultural Management: An International Journal.
- Eroğlu, F. (1996), **Davranış Bilimleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Erol E.(2015). **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, s.290

- Foley, S. Hang-Yue, N. Lui, S. (2005). **The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong.** Asia Pacific Journal of Management, 22(3), 237-256.
- Ganster, D. C. (1987). **Type A behavior and occupational stress.** Journal of Organizational Behavior Management, 8(2), 61-84.
- Gerber, M. Hartmann, T. Brand, S. Holsboer-Trachsler, E. Pühse, U. (2010). **The relationship between shift work, perceived stress, sleep and health in Swiss police officers.** Journal of Criminal Justice, 38(6), 1167-1175.
- Getzels, J. W. Guba, E. G. (1954). **Role, role conflict, and effectiveness: An empirical study.** American Sociological Review, 19(2), 164-175.
- Giray, D. Ergin, C. (2006). **Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi.** Türk Psikoloji Dergisi, 21(57), 83-107.
- Göksel, A. Tomruk, Z. (2016). **Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi.** Turkish Journal of Social Research/Turkiye Sosyal Arastirmalar Dergisi, 20(2).
- Grant-Vallone, E. J. Donaldson, S. I. (2001). **Consequences of work-family conflict on employee well-being over time.** Work & stress, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H. Beutell, N. J. (1985). **Sources of conflict between work and family roles.** Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S. (1987). **A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences.** Journal of Organizational Behavior Management, 8(2), 37-60.
- Guarda, A. S. Schreyer, C. C. Boersma, G. J. Tamashiro, K. L. Moran, T. H. (2015). **Anorexia nervosa as a motivated behavior: Relevance of anxiety, stress, fear and learning.** Physiology & behavior, 152, 466-472.
- Güçlü, N. (2001). **Stres yönetimi.** GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), 91-109.
- Güler, Z. Başpınar, N. Ö. Gürbüz, H. (2001). **İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir uygulama.** TC Anadolu Üniversitesi.
- Gümüştekin, G. E. Öztemiz, A. B. (2005). **Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi.** Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 271-288.
- Gürbüz, S. Şahin, F. (2018). **Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.** Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Gürgen, H. (2003). **Halkla ilişkiler ve iletişim,** 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- Hammen, C. (2005). **Stress and depression**. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 1, 293-319.
- Herst, D. E. L. (2003). **Cross-cultural measurement invariance of work/family conflict scales across English-speaking samples**.
- Higgins, C. A. Duxbury, L. E. Irving, R. H. (1992). **Work-family conflict in the dual career family**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Huang, Y. H. Hammer, L. B. Neal, M. B. Perrin, N. A. (2004). **The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study**. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79-100.
- İştar, E. (2012). **Stres ve verimlilik ilişkisi**. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-21.
- Jamal, M. Baba, V. V. (1992). **Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses**. *Journal of organizational behavior*, 13(5), 449-464.
- Jung, H. S. Jung, H. S. (2001). **Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces**. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(6), 341-353.
- Kaiser, S. Ringlsetter, M. J. Eikhof, D. R. Pina e Cunha, M. (Eds.). (2011). **Creating Balance?** doi:10.1007/978-3-642-16199-5
- Keser, A. (2011). **Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış**. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913
- Kessler, R. C. McLeod, J. D. (1984). **Sex differences in vulnerability to undesirable life events**. *American sociological review*, 620-631.
- Kinnunen, U. Mauno, S. (1998). **Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland**. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U. Feldt, T. Geurts, S. Pulkkinen, L. (2006). **Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family**. *Scandinavian journal of psychology*, 47(2), 149-162.
- Koçel T. (2012). **İşletme Yöneticiliği**, 12. Basım, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Kop, N. Euwema, M. Schaufeli, W. (1999). **Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers**. *Work and Stress*, 13(4), 326-340.
- Kossek, E. E. Pichler, S. Bodner, T. Hammer, L. B. (2011). **Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support**. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.

- Kvetnansky, R. Sabban, E. L. Palkovits, M. (2009). **Catecholaminergic systems in stress: structural and molecular genetic approaches.** *Physiological reviews*, 89(2), 535-606.
- Leontaridi, R. M. Ward-Warmedinger, M. E. (2002). **Work-related stress, quitting intentions and absenteeism.**
- Luk, D. M. Shaffer, M. A. (2005). **Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict.** *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508.
- Maslach, C. (2003). **Burnout: The cost of caring.** *Ishk.*
- Matejević, M., Đorđević, M. (2019). **Parenting style in the context of the conflict between parental and business roles.** *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 7(1), 51.
- Matud, M. P. (2004). **Gender differences in stress and coping styles.** *Personality and individual differences*, 37(7), 1401-1415.
- McCarty, R. (2016). **The alarm phase and the general adaptation syndrome: two aspects of Selye's inconsistent legacy.** In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* Academic Press.
- Mckenna, E. (1994). **Business psychology and organizational behavior: A students' handbook.** Hove: Lawrence Erlbaum Associates.
- McNamara, M. Bohle, P. Quinlan, M. (2011). **Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work.** *Applied Ergonomics*, 42(2), 225-232.
- Mert, İ. S. Bekmezci, M. (2016). **İki kariyerli aile çalışanlarında iş ve yaşam tatmini.** *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 43-53.
- Michailidis, M. Georgiou, Y. (2005). **Employee occupational stress in banking.** *Work*, 24(2), 123-137.
- Miedema, H. M. Vos, H. (1999). **Demographic and attitudinal factors that modify annoyance from transportation noise.** *The Journal of the Acoustical Society of America*, 105(6), 3336-3344.
- MİNİBAŞ J. (1990). **Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi Ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon Yönü İle İlişkisi,**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Murphy, S. A. Duxbury, L. Higgins, C. (2007). **The individual and organizational consequences of stress, anxiety, and depression in the workplace: A case study.** Canadian Journal of Community Mental Health, 25(2), 143-157.
- Mustafa, A. R. A. S. Karakiraz, A. (2013). **Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi:** Doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(4).
- Mustafayeva, L. Bayraktaroğlu, S. (2014). **İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması.** İşletme Bilimi Dergisi, 2(1), 127-145.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996). **Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales.** Journal of Applied Psychology, 81(4), 400-410.
- Noor, N. M. (2002). **Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways.** The Journal of social psychology, 142(5), 645-662.
- Noor, S. Maad, N. (2008). **Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan.** International journal of Business and Management, 3(11), 93-102.
- Okutan, M., Tengilimoğlu, D. (2002). **İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması.** Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 15-42.
- Ozel, F. (2001). **Time pressure and stress as a factor during emergency egress.** Safety science, 38(2), 95-107.
- Şahin. A. Aydın, Ş. (2008), **Kriz ve Stres Yönetimi**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Özen, S. Uzun, T. (2005). **İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama.**
- Özmutaf, N. M. (2006). **Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım.** Su Ürünleri Dergisi, 23(1).
- Peng, A. C. Ilies, R. Dimotakis, N. (2011). **Work-family balance, role integration and employee well-being. In Creating Balance?** Springer, Berlin, Heidelberg.
- Perrewe, P. L. Ganster, D. C. (1989). **The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress.** Journal of Organizational behavior, 10(3), 213-229.
- Pfefferbaum, B. Schonfeld, D. Flynn, B. W. Norwood, A. E. Dodgen, D. Kaul, R. E. Ruzek, J. I. (2012). **The H1N1 crisis: a case study of the integration of mental and**

**behavioral health in public health crises.** Disaster medicine and public health preparedness, 6(1), 67-71.

Polatcı, S. Baygın, E. Sobacı, F. (2020). **Adil dünya inancı ile iş performansı arasındaki etkileşim: aracı değişken olarak yaşam tatmini.** Journal of Organizational Behavior Review, 2(2), 217-232.

Pruessner, J. C, Hellhammer, D. H. Kirschbaum, C. (1999). **Burnout, perceived stress, and cortisol responses to awakening.** Psychosomatic medicine, 61(2), 197-204.

Randall, A. K. Bodenmann, G. (2009). **The role of stress on close relationships and marital satisfaction.** Clinical psychology review, 29(2), 105-115.

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

Rizzo, J. R., House, R. J. Lirtzman, S. I. (1970). **Role conflict and ambiguity in complex organizations.** Administrative science quarterly, 150-163.

Robbins, S. P. Judge, T. A. (2014). **Organizational behavior:** Student value edition.

Savery, L. K. Luks, J. A. (2001). **The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence.** Leadership and Organization development journal.

Rudnicka, A., Newbold, J. W., Cook, D., Cecchinato, M. E., Gould, S., & Cox, A. L. (2020, August). **Eworklife: Developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. In Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic.** The new future of work online symposium.

Schuler, R. S. Aldag, R. J. Brief, A. P. (1977). **Role conflict and ambiguity: A scale analysis.** Organizational Behavior and Human Performance, 20(1), 111-128.

Schultz, D. P. Schultz, S. E. (2001). **Modern Psikoloji Tarihi, çev.** Yasemin Aslay, Kaknüs yayınları. İstanbul.

Schutte, N. Toppinen, S. Kalimo, R. Schaufeli, W. (2000). **The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations.** Journal of Occupational and Organizational psychology, 73(1), 53-66

Selye, H. (1948). **The alarm reaction and the diseases of adaptation.** Annals of internal medicine, 29(3), 403-415.

- Sevinç, K. Tetik, S. Ercan, C. (2001). **Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. Yönetim ve Ekonomi.** Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 219-242.
- Sezgin, P. Budak, M. E. Duygu, K. A. R. A. (2017). **Üniversite öğrencilerinin algıladığı stresin sürme testi performansına etkisi üzerine bir araştırma.** Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4(12), 645-656.
- Shamsuddin, K. Fadzil, F. Ismail, W. S. W. Shah, S. A. Omar, K., Muhammad, N. A. Mahadevan, R. (2013). **Correlates of depression, anxiety and stress among Malaysian university students.** Asian journal of psychiatry, 6(4), 318-323.
- Sherman, A. C, Higgs, G. E. Williams, R. L. (1997). **Gender differences in the locus of control construct.** Psychology and Health, 12(2), 239-248.
- Shirom, A. (1982). **What is organizational stress? A facet analytic conceptualization.** Journal of Organizational Behavior, 3(1), 21-37.
- Smith, M. J. Carayon, P. (1995). **New technology, automation, and work organization: stress problems and improved technology implementation strategies.** International Journal of Human Factors in Manufacturing, 5(1), 99-116.
- Soylu, Ö. B. (2020). **Türkiye ekonomisinde COVID-19'un sektörel etkileri.** Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(6), 169-185.
- Sökmen, A. (2005). **Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma.**
- Sönmez, R. V. (2020). **Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı Ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma.** Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(12), 155-175.
- Spector, P. E. (1992). *Summated rating scale construction: An introduction* (Vol. 82). Sage.
- Sritharan, J. Sritharan, A. (2020). **Emerging mental health issues from the novel coronavirus (COVID-19) pandemic.** Journal of Health and Medical Sciences, 3(2), 157-62.
- Staines, G. L. (1980). **Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork.** Human relations, 33(2), 111-129.
- Stauss, B. Schmidt, M. Schoeler, A. (2005). **Customer frustration in loyalty programs.** International Journal of Service Industry Management.
- Stoeva, A. Z. Chiu, R. K. Greenhaus, J. H. (2002). **Negative affectivity, role stress, and work-family conflict.** Journal of vocational behavior, 60(1), 1-16.

- Syed, I. U. (2020). **Clearing the Smoke Screen: Smoking, Alcohol Consumption, and Stress Management Techniques among Canadian Long-Term Care Workers.** International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(17), 6027.
- Şener, İ, Abunasser, N. (2020). **Bireysel öncüllerinin iş-aile çatışmasına etkisi: covid-19 pandemisi nedeniyle evden çalışanlar üzerine bir araştırma.** İş ve İnsan Dergisi, 7(2), 189-201.
- Şimşek, M. N. Koç, H. (2020). **İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**1. 3073-3088
- Taşdelen, U. Aksoy, R. Çakmak, A. F. (2020). **Gemiadamlarının İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması.** Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 8(2).
- Tetik, H. T. Sevinç, K. Ö. S. E. (2001). **İş-aile çatışmasının yönetilmesine ilişkin beklentilerin hizmet sektöründe araştırılması.** Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 179-210.
- Thapar, A. Collishaw, S. Pine, D. S. Thapar, A. K. (2012). **Depression in adolescence.** The Lancet, 379(9820), 1056-1067.
- Tsutsumi, A. Kawakami, N. (2004). **A review of empirical studies on the model of effort–reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory.** Social science & medicine, 59(11), 2335-2359.
- Tuna, A. A. Türkmendağ, Z. (2020) **Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler.**
- Turgut, T. (2011). **Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri.** Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.
- Wallace, J. E. (1999). **Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers.** Journal of Organizational Behavior, 20(6), 797-816.
- Wayne, J. H. Musisca, N. Fleeson, W. (2004). **Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation.** Journal of vocational behavior, 64(1), 108-130.
- Wiholm, C., & Arnetz, B. B. (2006). **Stress management and musculoskeletal disorders in knowledge workers: the possible mediating effects of stress hormones.** Advances in Physiotherapy, 8(1), 5-14.

- Woodman, T. Hardy, L. (2001). **A case study of organizational stress in elite sport**. Journal of applied sport psychology, 13(2), 207-238.
- Xu, L. (2009). **View on work-family linkage and work-family conflict model**. International Journal of Business and Management, 4(12), 229-233.
- Yılmaz, A. Ekici, S. (2003). **Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma**. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 1-20.
- Yörükoğlu, A. (2000). **Gençlik Çağı**, 11. Baskı,Özür Yayınları, İstanbul.
- Zuzanek, J. (2004). **Work, leisure, time-pressure and stress**. In Work and leisure (pp. 137-158). Routledge.



## EK 1: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu form fiili olarak iş yerinde yaptığı işi evde gerçekleştiren çalışanlar tarafından yanıtlanmalıdır.

Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Tez çalışması kapsamında “*Pandemi Dönemi Uzaktan Çalışma Sürecinde İş-Aile Çatışmasının Stres üzerindeki Etkisini*” tanımlamaya yönelik olarak yapılmaktadır. Anket çalışması sonucunda elde edilecek veriler gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçlara yönelik kullanılacaktır. Anketleri cevaplandırırken sizden şahıs ismi ve kurum ismi yazmanız istenmemektedir. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği açısından tüm soruların samimi ve eksiksiz olarak cevaplanması önem arz etmektedir.

Çalışmaya göstereceğiniz katkılarınız için teşekkür ederim.

TUNA CAN EŞKİ

### Bölüm 1: Algılanan Stres Ölçeği

	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Pandemi Döneminde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
2. Pandemi Döneminde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
3. Pandemi Döneminde, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
4. Pandemi Döneminde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	R				

5. Pandemi Döneminde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	R				
6. Pandemi Döneminde, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	R				
7. Pandemi Döneminde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	R				
8. Pandemi Döneminde, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
9. Pandemi Döneminde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	R				
10. Pandemi Döneminde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	R				
11. Pandemi Döneminde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?					
12. Pandemi Döneminde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
13. Pandemi Döneminde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	R				

14. Pandemi Döneminde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					
---	--	--	--	--	--

## Bölüm 2 : İş-Aile Çatışması Ölçeği

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

8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
9. Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					

**Aşağıdakilerden hangisi size çocukların bakımı ve ev işlerinin yapılması konusunda yardımcı olmaktadır? (Birden çok seçeneği işaretleyebilirsiniz.)**

- Eşim
- Aile Üyeleri ( Anne, Baba, Kardeş, Akraba, Ev Arkadaşı)
- ücretli Yardımcı
- Yardım eden yok

**Pandemi dönemi sonrası süreçte nasıl bir çalışma sistemi olmasını istersiniz?**

- Evden
- İş Yerinden
- Hem ev Hem İş

### **Bölüm 3 : Demografik Bilgi Formu**

**Cinsiyetiniz?**

- Kadın
- Erkek

**Yaşınız?**

**Medeni durumunuz?**

- Evli
- Bekar

**Çocuğunuz var mı?**

- Evet
- Hayır

### **Eğitim Durumunuz?**

- Lise ve Altı
- ÖN lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

### **Çalıştığınız Kurum**

- Kamu
- Özel

### **Sektör**

- İmalat/Sanayi
- Bankacılık / Finans
- Sağlık
- Eğitim
- Teknoloji
- İnşaat =
- Taşımacılık / Lojistik =
- Telekomünikasyon =
- Genel Hizmet
- Turizm
- Hukuk

### **Kaç senedir çalışma hayatındasınız?**

- 1-5
- 5-10
- +10
- 

### **Kaç senedir şu anki iş yerinizde çalışıyorsunuz?**

- 1-5
- 5-10
- +10

### **Çalıştığınız kurum içerisinde hangi kademedesiniz?**

- Alt Kademe
- Orta Kademe
- Üst Kademe