



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÖNCÜL ve ARDILLARI:
HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

**Ayşen UĞUR GÖK
1040201316**

**Danışman:
Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI**

ISPARTA, 2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Ayşen UĞUR GÖK
Anabilim Dalı	İŞLETME
Tez Başlığı	SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	İş-Aile Çatışmasının Öncül ve Ardılları: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği ve YÖK Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Doktora Tez Savunma Sınavında Jürimiz 28/06/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Doktora tezi için;

☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU²

ile aşağıdaki kararı almıştır.

- ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez **KABUL** edilmiştir.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin **DÜZELTİLMESİ**³ kararlaştırılmıştır.
☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin **REDDEDİLMESİ**⁴ kararlaştırılmıştır.

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman	Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Eylem BAYRAKÇI	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin UZUNBACAK	☒ Kabul ☐ Ret	

¹Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

YÖK LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 22-(6)Tez sınavının tamamlanmasından sonra jüri dinleyicilere kapalı olarak, tez hakkında salt çoğunlukla kabul, ret veya düzeltme kararı verir. Tezi kabul edilen öğrenciler başarılı olarak değerlendirir. Bu karar, enstitü anabilim/anasanat dalı başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi başarısız bulunarak reddedilen öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gerekli düzeltmeleri yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunmada da başarısız bulunan öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir.

⁴Tezi **REDDEDİLEN** öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “*İş-Aile Çatışmasının Öncül ve Ardılları: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Ayşen UĞUR GÖK

28.06.2019

(UĞUR GÖK, Ayşen, *İş-Aile Çatışmasının Öncül ve Ardılları: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Isparta, 2019)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin iş-aile çatışması yaşama durumlarını ve ilişkili değişkenleri incelemektir. Çalışmada hemşirelerin iş ve aile rolleri arasındaki etkileşimin bütün boyutları irdelenerek, iş-aile çatışmasının öncülleri ve ardılları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amacın yanı sıra çalışmada, hemşirelerin esnek çalışmaya yönelik algıları ve tüm değişkenlerin esnek çalışma yönelik algıya etkileri araştırılmıştır. Çalışmada “İş-aile Çatışması”, “Yönetici Desteği”, “Kurumsal Kısıtlamalar”, “İş Yüğü”, “Aile Yüğü”, “İş Tatmini”, “Aile Tatmini”, “Yaşam Tatmini”, “Esnek Çalışmaya Yönelik Algı”, “İşten Ayrılma Niyeti” ölçekleri olmak üzere Likert tipi toplam 10 adet ölçek kullanılmıştır. “İş-Aile Çatışması”, “Kurumsal Kısıtlamalar” ve “İş Yüğü” ölçeklerinin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği ise, araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Çalışmanın örneklemini Isparta’da bulunan Isparta Devlet Hastanesi ve SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi’nde çalışan 508 hemşireden oluşmaktadır.

Çalışma sonuçlarına göre; yönetici desteğinin iş-aile çatışması toplam puanı üzerinde negatif yönde ve kurumsal kısıtlamalar ve aile yükünün ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş yükünün ise iş-aile çatışması toplam puanı üzerinde etkisi bulunmazken, iş-aile çatışması yönü, zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Çalışmada iş-aile çatışmasının iş-aile yönünün iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde negatif; işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. İş-aile çatışmasının aile-iş yönünün ise sadece aile tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Esnek Çalışmaya Yönelik Algılarına ilişkin sonuçlar irdelendiğinde ise iş-aile çatışması yönü, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin Esnek Çalışmaya Yönelik Algılar üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, diğer değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yönetici Desteği, Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı, İşten Ayrılma Niyeti

(UGUR GÖK, Ayşen, *The Predecessors and Successors of Work-Family Conflict: A Research on Nurses*, M. Sc. Thesis, Isparta, 2019)

ABSTRACT

This study aimed to investigate the work-family conflicts nurses are subjected to and relating variables. The study attempts to examine all dimensions of the correlation between nurses' work and family roles and determine the antecedents and consequences of work-family conflict. Besides, the study also investigated nurses' perceptions towards flexible working and effects of all variables on these perceptions. The study used ten Likert type scales: "Work-Family Conflict", "Supervisor Support", "Organisational Constraints", "Work Overload", "Family Overload", "Job Satisfaction", "Family Satisfaction", "Life Satisfaction", "Perception towards Flexible Working" and "Intention to Leave Their Job". The scales "Work-Family Conflict", "Organisational Constraints" and "Work Overload" were tested for validity and reliability in Turkish. The Scale of Perception towards Flexible Working, on the other hand, was developed and tested for validity and reliability by the researcher.

The sample of the study consisted of 508 nurses working in Isparta State Hospital and SDU Research and Training Hospital located in Isparta.

The study found that while supervisor support had a statistically significant negative effect on the total scores regards work-family conflict, organisational constraints and family overload had a positive one on the same scores. On the other hand, work overload had a statistically significant effect on work-family conflict, time-based work-family conflict and stress-based work-family conflict. The study also found that while work-family conflict had a statistically significant negative effect on job satisfaction, family satisfaction, life satisfaction and perception towards flexible working and a positive one on intention to leave their job, family-work dimension had a statistically significant negative effect only on family satisfaction. Based on the results regarding Perception towards Flexible Working, the study found that the variables of work-family conflict, family satisfaction and intention to leave their job had a statistically significant positive effect on Perception towards Flexible Working.

Key words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Supervisor Support, Organisational Constraints, Work Overload, Family Overload, Job Satisfaction, Family Satisfaction, Life Satisfaction, Perception towards Flexible Working, Intention to Leave.

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI 1	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
GRAFİKLER DİZİNİ	xvi
ÖNSÖZ.....	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASINDA ÇATIŞMA ve ROL KAVRAMLARI.....	4
1.1.1. Genel Olarak Çatışmanın Yeri ve Önemi	4
1.1.2. Rol-Statü-Rol Çatışması Kavramları	8
1.2. İŞ- AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI ve BOYUTLARI	12
1.2.1. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	21
1.2.2. Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması	21
1.2.3. Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması	22
1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SÜREÇ ve ETKİLEŞİM TEORİLERİ	23
1.3.1. Rasyonel Teori	23
1.3.2. Cinsiyet Rolü Beklentileri Teorisi	23
1.3.3. İşe Bağlı Gerginlik Modeli (Karasek Modeli)	24
1.3.4. İş ve Aile Sınır Teorisi (İş-Aile Sistem Teorisi)	25
1.3.5. Bölünme Kuramı	26
1.3.6. Ayırma Teorisi	26
1.3.7. Telafi (Tazmin) Kuramı	27
1.3.8. Taşıma (Taşma)Kuramı	27
1.3.9. Akılcı Bakış Açısı Kuramı	27
1.3.10. Çatışma Kuramı	28
1.3.11. Katkı Kuramı.....	28
1.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖNCÜLLERİ ve ARDILLARI	28
1.4.1. İş-Aile Çatışmasının Öncülleri.....	28
1.4.1.1. Yönetici Desteği.....	29
1.4.1.2. Kurumsal (Mesleki/Örgütsel) Kısıtlamalar	30
1.4.1.3. İş Yüğü	33
1.4.1.4. Aile Yüğü	34
1.4.2. İş-Aile Çatışmasının Ardılları	36
1.4.2.1. İş Tatmini	36
1.4.2.2. Aile Tatmini	39
1.4.2.3. Yaşam Tatmini	42
1.4.2.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	43

1.4.2.5. Esnek Çalışma Kavramı	45
1.4.3. İş-Aile Çatışmasının ile İlgili Alanda Yapılan Araştırmalar	54

İKİNCİ BÖLÜM

HEMŞİRELİK MESLEĞİ ve YAPISI

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AMAÇ ve YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	69
3.1.1. Araştırmanın Amacı	69
3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	69
3.1.3. Araştırmanın Modelleri.....	72
3.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	73
3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	75
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	75
3.2.1. İş-Aile Çatışması Ölçeği	76
3.2.2. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği	77
3.2.3. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Geliştirilme Aşaması	77
3.2.4. Yönetici Desteği Ölçeği	78
3.2.5. Kurumsal (Örgütsel) Kısıtlamalar Ölçeği	78
3.2.6. İş Yükü Ölçeği	78
3.2.7. Aile (Ebeveyn) Yükü Ölçeği.....	79
3.2.8. İş Tatmini (Job Satisfaction) Ölçeği	79
3.2.9. Aile Tatmini (Ailevi Tatmin) Ölçeği	79
3.2.10. Yaşam Tatmini Ölçeği	80
3.2.11. İşten Ayrılma Niyeti.....	80
3.3. Demografik Özellikleri Ölçmeye Yönelik Sorular	80
3.4. Verilerin Analizi	80
3.4.1. Korelasyon Analizi	81
3.4.2. Regresyon Analizi.....	81
3.4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)	82
3.4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA).....	83

DÖRDÜNCÜBÖLÜM

BULGULAR

4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	85
4.2. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	90
4.3. VERİLERİN NORMALLİK TESTLERİNE İLİŞKİN BİLGİLER.....	91
4.4. ÖLÇÜM ARAÇLARININ GEÇERLİLİK ve GÜVENİRLİLİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	92
4.4.1. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri	92
4.4.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	94
4.4.1.2. "İş-Aile Çatışması" Ölçeği Alt Boyutları (Faktörleri).....	99
4.4.1.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular.....	100

4.4.1.4. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	100
4.4.1.5. Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular.....	102
4.4.2. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri.....	104
4.4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	105
4.4.2.2. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular	110
4.4.2.3. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	111
4.4.3. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri	112
4.4.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	113
4.4.3.2. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği	115
4.4.3.3. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulguları.....	116
4.4.4. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri.....	117
4.4.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	118
4.4.4.2. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular.....	120
4.4.4.3. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	121
4.4.4.4. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulguları	122
4.4.5. İş Yükü Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri	123
4.4.5.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	125
4.4.5.2. İş Yükü Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular	127
4.4.5.3. İş Yükü Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	128
4.4.5.4. İş Yükü Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular	128
4.4.6. Aile Yükü Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri	129
4.4.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	130
4.4.6.2. Aile Yükü Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular	133
4.4.6.3. Aile Yükü Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	133
4.4.6.4. Aile Yükü Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular.....	134
4.4.7. İş Tatmini Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri.....	135
4.4.7.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	136
4.4.7.2. İş Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular	138
4.4.7.3. İş Tatmini Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	138
4.4.7.4. İş Tatmini Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular.....	139
4.4.8. Aile Tatmini Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri.....	140
4.4.8.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	141
4.4.8.2. Aile Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular	143
4.4.8.3. Aile Tatmini Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	143
4.4.8.4. Aile Tatmini Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular.....	144
4.4.9. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri.....	145
4.4.9.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	146
4.4.9.2. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular	148
4.4.9.3. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği.....	148
4.4.9.4. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular.....	149

4.4.10. İşten Ayrılma Niyeti.....	150
4.5. KORELASYON ve REGRESYON ANALİZLERİNE YÖNELİK BULGULAR	151
4.6. FARK ANALİZİ BULGULARI	170
TARTIŞMA ve SONUÇ	192
KAYNAKLAR	213
EKLER.....	232
Ek – 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kullanımına İlişkin İzin Belgeleri.....	233
Ek – 2. Araştırmanın Yapıldığı Kurumların Anket Uygulaması İzinleri.....	235
Ek – 3. Anket formu.....	241
Ek – 4. Araştırma verilerinin basıklık ve çarpıklık durumlarıyla ilgili Shapiro-Wilks testleri	246
ÖZ GEÇMİŞ.....	249



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	Adjusted goodness of fit indeks (Düzenlenmiş uyum indeksi)
AİÇ	Aile-İş Çatışması
CFI	Comperative fit indeks (Karşılaştırmalı uyum indeksi)
CISMS II	Collaborative International Study of Managerial Stress
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	Goodness of fit indeks
İAÇ	İş-Aile Çatışması
IFI	Incremental fit index
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
NFI	Normed fit indeks, (Normlaştırılmış uyum indeksi)
NNFI	Non Normed fit indeks
OCS	Organizational Contrains Scale
QWI	Quantitavive Workload İnventry
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama hata karekök yaklaşımı)
SDÜ	Süleyman Demirel Üniversitesi
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesinin

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Örgütsel Çatışmaya Yönelik Geleneksel ve Modern Yaklaşımların Bakış Açılarının Karşılaştırılması	6
Tablo 1.2. İş-Aile Çatışmasının Yönleri ve Boyutları	21
Tablo 3.1. Isparta Merkezinde ve İlçelerinde Bulunan Kamu Hastanelerinin Toplam Yatak Sayıları ve Hemşire Sayıları.....	74
Tablo 3.2. Isparta Merkezinde ve İlçelerinde Bulunan Yataksız Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşire Sayıları	74
Tablo 3.3. DFA’da Kullanılan Uyum İyiliği indeksleri ve Eşik Değerleri.....	84
Tablo 4.1. Araştırmaya Alınan Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile İlgili Bulgular (n=508).....	85
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılanların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamaları (N=508)	90
Tablo 4.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin Cronbach Alfa katsayısı.....	93
Tablo 4.4. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	94
Tablo 4.5. KMO and Bartlett Testi	95
Tablo 4.6. Anti-image Korelasyonları	96
Tablo 4.7. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	96
Tablo 4.8. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi	97
Tablo 4.9. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı	98
Tablo 4.10. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri	100
Tablo 4.11. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği.....	101
Tablo 4.12. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin ve Alt Ölçeklerine Ait Korelasyon Matriksi	102
Tablo 4.13. İş Aile Çatışması Ölçeğinin DFA’da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri	103
Tablo 4.14. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği’nin Cronbach Alfa Katsayısı ..	104
Tablo 4.15. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği’nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	105
Tablo 4.16. KMO and Bartlett Testi	105
Tablo 4.17. Anti-imageKorelasyonları	107
Tablo 4.18. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	108
Tablo 4.19. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi	109
Tablo 4.20. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği’nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.....	110
Tablo 4.21. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği’nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	110
Tablo 4.22. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği’nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği	111
Tablo 4.23. Yönetici Desteği Ölçeği’nin Cronbach Alfa katsayısı.....	112
Tablo 4.24. Yönetici Desteği Ölçeği’nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	112
Tablo 4.25. KMO and Bartlett Testi	113
Tablo 4.26. Anti-imageKorelasyonları	113
Tablo 4.27. Yönetici Desteği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	114

Tablo 4.28. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri	
Matriksi	115
Tablo 4.29. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı	115
Tablo 4.30. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği.....	115
Tablo 4.31. Yönetici Desteği Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği	
İndeksleri ve Eşik Değerleri	116
Tablo 4.32. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı	117
Tablo 4.33. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	117
Tablo 4.34. KMO and Bartlett Testi	118
Tablo 4.35. Anti-image Korelasyonları	118
Tablo 4.36. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	119
Tablo 4.37. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri	
Matriksi	120
Tablo 4.38. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.	120
Tablo 4.39. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	121
Tablo 4.40. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği	121
Tablo 4.41. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği	
İndeksleri ve Eşik Değerleri	123
Tablo 4.42. İş Yükü Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı	124
Tablo 4.43. İş Yükü Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	124
Tablo 4.44. KMO ve Bartlett Testi	125
Tablo 4.45. Anti-image Korelasyonları	126
Tablo 4.46. İş Yükü Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	126
Tablo 4.47. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri	
Matriksi	127
Tablo 4.48. İş Yükü Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı	127
Tablo 4.49. İş Yükü Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri	127
Tablo 4.50. İş Yükü Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği.....	128
Tablo 4.51. İş Yükü Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik	
Değerleri.....	129
Tablo 4.52. Aile Yükü Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı	129
Tablo 4.53. Aile Yükü Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	130
Tablo 4.54. KMO and Bartlett Testi	130
Tablo 4.55. Anti-image Korelasyonları	131
Tablo 4.56. Aile Yükü Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	131
Tablo 4.57. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri	
Matriksi	132
Tablo 4.58. Aile Yükü Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı	132
Tablo 4.59. Aile Yükü Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	133
Tablo 4.60. Aile Yükü Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği.....	133
Tablo 4.61. Aile Yükü Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve	
Eşik Değerleri.....	134
Tablo 4.62. İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı	135
Tablo 4.63. İş Tatmini Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	135
Tablo 4.64. KMO and Bartlett Testi	136
Tablo 4.65. Anti-image Korelasyonları	136
Tablo 4.66. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	136

Tablo 4.67. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi	137
Tablo 4.68. İş Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.....	137
Tablo 4.69. İş Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	138
Tablo 4.70. İş Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği.....	138
Tablo 4.71. İş Tatmini Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	139
Tablo 4.72. Aile Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı	140
Tablo 4.73. Aile Tatmini Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	140
Tablo 4.74. KMO and Bartlett Testi	141
Tablo 4.75. Anti-image Korelasyonları	141
Tablo 4.76. Aile Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	141
Tablo 4.77. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi	142
Tablo 4.78. Aile Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.....	142
Tablo 4.79. Aile Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	143
Tablo 4.80. Aile Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği	143
Tablo 4.81. Aile Tatmini Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri	144
Tablo 4.82. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı.....	145
Tablo 4.83. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu	145
Tablo 4.84. KMO and Bartlett Testi	146
Tablo 4.85. Anti-image Korelasyonları	146
Tablo 4.86. Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	146
Tablo 4.87. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi	147
Tablo 4.88. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı	148
Tablo 4.89. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri.....	148
Tablo 4.90. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği.....	149
Tablo 4.91. Yaşam Tatmini Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri	150
Tablo 4.92. Hemşirelerin son 6 ayda mevcut işini bırakmayı düşünme durumları .	150
Tablo 4.93. Ölçekler Arasındaki İlişkiler.....	152
Tablo 4.94. İş-Aile Çatışmasının Yordanmasına İlişkin Lineer Regresyon Analizi Sonuçları.....	156
Tablo 4.95. İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini ve Esnek Çalışmaya Yönelik Algıların Yordanmasına İlişkin Lineer Regresyon Analizi sonuçları	165
Tablo 4.96. Esnek Çalışmaya Yönelik Algıların Yordanmasına İlişkin Lineer Regresyon Analizi Sonuçları.....	169
Tablo 4.97. Cinsiyetlerine Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici desteği, İş- aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	171
Tablo 4.98. Yaşlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algılar ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	172
Tablo 4.99. Medeni Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam	

Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algılar ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	174
Tablo 4.100. Eğitim Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-Aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	175
Tablo 4.101. Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	177
Tablo 4.102. Çocuk Sayısına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	178
Tablo 4.103. Çalıştıkları Kurumlarda Kreş Olma Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	180
Tablo 4.104. Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	181
Tablo 4.105. Çalıştığı Kurumda Nöbet Tutma Durumuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	183
Tablo 4.106. Ayda Ortalama Kaç Nöbet Tuttuğuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	184
Tablo 4.107. Ayda Ortalama Hafta Sonu Kaç Nöbet Tuttuğuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	187
Tablo 4.108. Esnek Çalışmayı İsteme Durumuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteğı, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar	189
Tablo 4.109. Araştırmanın Hipotez Test Sonuçları	191

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli 1	72
Şekil 3.2. Araştırma Modeli 2	73
Şekil 3.3. Araştırma modeli 3	73



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 4.1. ScreePlot Testi	97
Grafik 4.2. İş Aile Çatışması Ölçeği'nin Path Diyagramı	103
Grafik 4.3. ScreePlot Testi	109
Grafik 4.4. ScreePlot Testi	114
Grafik 4.5. Yönetici Desteği Ölçeği'nin DFA Grafiği	116
Grafik 4.6. ScreePlot Testi	119
Grafik 4.7. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin DFA Grafiği	123
Grafik 4.8. ScreePlot Testi	126
Grafik 4.9. İş Yükü Ölçeği'nin DFA Grafiği	129
Grafik 4.10. ScreePlot Testi	132
Grafik 4.11. Aile Yükü Ölçeği'nin DFA Grafiği	134
Grafik 4.12. ScreePlot Testi	137
Grafik 4.13. İş Tatmini Ölçeği'nin DFA Grafiği	139
Grafik 4.14. ScreePlot Testi	142
Grafik 4.15. Aile Tatmini Ölçeği'nin DFA Grafiği	144
Grafik 4.16. ScreePlot Testi	147
Grafik 4.17. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin DFA Grafiği	150

ÖNSÖZ

Uzun bir süre devam eden doktora eğitimim boyunca bu yoğun ve yorucu süreç boyunca bana destek olan pek çok kişi bulunmaktadır. Bu nedenle emeklerinden dolayı haklarını vermek istediğim ve teşekkür borçlu olduğum çok sayıda insan bulunmaktadır.

Başta danışmanım, bana yol gösteren emek veren desteğini her zaman hissettiğim saygı değer hocam Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI olmak üzere tez izleme komitesinde yer alan ve birebir her konuda her zaman ulaşabildiğim ve desteklerini hiç esirgemeyen çok değerli hocalarım, Prof. Dr. Ramazan ERDEM, Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT ve Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI hocalarıma,

Uzman görüşü için başvurduğum fikir ve donanımları ile bana ve tezime katkı sağlayan tüm hocalarıma, araştırmanın kurgulanma aşamasında desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN hocama, uzun saatlerini-günlerini ayıran birebir yol gösteren Doç. Dr. Özgür KOŞKAN hocama, tezin her aşamasında desteğini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Hacer GÖK UĞUR hocama, Doç. Dr. Atnan UĞUR hocama, her zaman her koşulda yanımda olan ve desteği ile bana güç katan değerli dostum Arş. Gör. Dr. Kamuran CERİT'e, her zaman yanımda olan annem, babam, abilerim, ailem ve eşim Öğretim Görevlisi Mustafa Gök ve doktora eğitimine başladığımda henüz doğmamış olan ve benimle her türlü meşakati çeken canım kızım Ahsen GÖK'e, öğrenimim boyunca desteklerini hiç esirgemeyen yakın dostlarıma ve çalışma arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Desteğini her zaman hissettiğim tüm yakın dostlarıma, arkadaşlarıma, aileme ve hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayşen UĞUR GÖK

Isparta, 2019

GİRİŞ

Yeryüzünde insanoğlunun var olduğu günden bu güne, yeme içme ve barınma gibi fiziksel ve temel ihtiyaçlarını karşılamamanın sonrasındaki en temel ihtiyaçlarından bir tanesi de ait olma ihtiyacıdır. Ait olma ihtiyacı ilk olarak doğar doğmaz ailede başlar ve burada şekil kazanır. Aile üyeleri kadını ve erkeği yüz yıllardır hayatta kalabilmek için emek harcayarak kazanç elde etme çabası içine girmişlerdir. Kadın evde ev işleri, çocuk bakımı, el işi ve hizmetle emek harcarken, erkeklerde dışarıda çalışarak kazanç elde etmeye çalışmışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte önce erkekler daha sonraları da kadınlar toplu iş gücüne katılmışlardır. Diğer taraftan kadının iş gücüne katılımı ile birlikte, kadınların istihdam edilmesinde çeşitli engeller mevcuttur. Bu engellerin en başında, medeni durum, eğitim düzeyi, 5 yaş altı çocuk sahibi olunması ve çocuk sayısı, toplumun kadının çalışmasına yönelik tutumu ve kadınların istihdamının artmasına ilişkin yasal düzenlemelerin yetersiz olması, göç, gibi faktörler yeralmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 63).

Yenidünya düzeni içerisinde kapitalizmde etkisi ile işverenler kazançlarını arttırma yolunda rekabete girmişler ve “Daha fazla nasıl kazanılır?” sorusunun cevabını aramaya başlamışlardır. Üretim, pazarlama, karlılık, kalite, performans, verimlilik, motivasyon, insan kaynakları, insan unsuru, stres, işin esnekliği, çatışma ve iş-aile çatışması ile ilgili konulara talepler artmış ve araştırmacıların dikkati bu konulara kaymıştır.

Sadece erkeklerin iş gücüne katıldığı dönemlerde iş-aile çatışması çok gündemde değilken, kadınların çalışma yaşamına girmesi ve giderek sayılarının artması ile birlikte çalışma koşulları, iş stresi, iş yükü, tükenmişlik, çatışma ile birlikte bunların hepsinin neden olabileceği düşünülen iş yaşam kalitesi ve iş-aile çatışmasının önemi artarak güncel bir konu haline gelmiştir.

Kadının evde anne, eş, ebeveynler için bakım veren, aşçı, temizlikçi, hizmetkar rollerinin yanı sıra, çalışma hayatına girmesi ile birlikte iş yaşamında çalışan kadın rolü de eklenmiştir. Bu roller arasında belirsizlik yaşayan kadınlarda rol belirsizliği,

çatışan roller ve yetmeyen zamanlarla birlikte iş-aile arasındaki dengede bozulma ve iş-aile çatışması görülmeye başlanmıştır.

Ülkemizde 2012 yılında yapılan bir çalışmada son 21 yıllık dönem ele alınmış ve kadınların iş gücüne katılmalarının artması ile boşanmanın arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu ve kadınların işgücüne katılımının, kadınların sosyal hayatını önemli ölçüde etkilediği belirtilmiştir (Kutlar vd., 2012: 165).

Çalışan kadınlarda iş ve çocuk sahibi olmak eş zamanlı talepler yaratabilmektedir ve kadın ikisinden birine daha fazla zaman ayırdığında diğerine daha az zaman ayırabilmektedir (Psacharopoulos ve Tzannatos, 1989: 193).

Dünyada daha çok kadınlar tarafından icra edilen mesleklerden bir tanesi hemşirelik mesleğidir. Son yıllara kadar dünyada ve ülkemizde sadece kadınlar tarafından icra edilen hemşirelik, artık erkekler tarafından da icra edilmeye başlanmıştır.

Hemşirelik mesleği çoğunlukla evli ve çocuk sahibi, aile sorumluluklarını üstlenen kadınlar tarafından geceleri, hafta sonları, tatil vs. özel günlerde de çalışılan bir meslektir. Bununla birlikte önceden belirlenmiş değişik vardiyalarda çalışmayı gerektiren, stresli, iş yükü çok olan bir meslek olmasından dolayı hemşireliğin iş-aile çatışması yaşanabilen meslekler arasında yer alabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin yedi gün yirmi dört saat kesintisiz hizmet veren, müşteri memnuniyetinin ve hizmet kalitesinin çok önemli olduğu hizmet sektöründe çalışıyor olması, onları iş ortamında yoğun bir tempoya ve strese sokmakta, bunun yansımaları ev-aile yaşantısında görülmektedir. Bu durum aile ve iş yaşamında dengenin bozulmasına sebep olabilmekte ve iş-aile çatışması ortaya çıkabilmektedir. İş-aile çatışması konusunda ülkemizde çok sayıda çalışmalar mevcuttur. Hemşireler üzerinde de yapılmış çalışmalar vardır. Ancak, hemşirelerde iş-aile çatışmasını etkileyebileceği ve ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin kapsamlı olarak incelendiği çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Buradan yola çıkarak, hemşireler üzerinde iş-aile çatışmasının kapsamlı olarak irdelenmesine karar verilmiştir. Bu amaçla araştırmada iş-aile çatışması ve esnek çalışmaya yönelik algılar ile kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti olmak üzere toplam on tane değişken incelenmiştir. Bununla birlikte araştırmada

iş-aile çatışması, öncül ve ardıl değişkenlerinin esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde her hangi bir etkilerinin olup olmadığı da incelenmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için Isparta il merkezinde bulunan iki kamu hastanesinde çalışan hemşireler (N:508) üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmada iş-aile çatışması ile ilişkili olduğu düşünülen on farklı değişkenin incelenmesi, başka bir ifadeyle konunun geniş kapsamlı olarak incelenmesi bu araştırmanın en güçlü yanıdır. Anketlerin güvenilirliği açısından araştırmacının yüz yüze görüşerek anketleri dağıtması-toplaması; örneklem açısından maksimum hemşireye ulaşılmış olması araştırmanın diğer güçlü yanlarıdır. Araştırmanın sadece Isparta’da ve belirli bir meslek grubu üzerinde yapılmış olması ise araştırmanın en büyük sınırlılığını oluşturmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASINDA ÇATIŞMA ve ROL KAVRAMLARI

1.1.1. Genel Olarak Çatışmanın Yeri ve Önemi

Çatışma, birden fazla canlının yer aldığı her ortamda kaçınılmaz bir olgudur. Kimi zaman işleri zorlaştırır, kimi zaman ortamı canlandırır. Yani bulunduğu ortama bir ivme kazandırır. Çoğu zamanda kaçınılması imkansızdır. Bu nedenle çatışmanın yönetici ve çalışanlar tarafından iyi anlaşılması ve farkındalığının öğrenilmesi, iyi yönetilebilmesi örgütler açısından önemli bir unsurdur.

Çatışma sadece insanlara özgü bir olay değildir. İnsanlar için olduğu kadar her canlı için de çatışma söz konusudur. Canlılar hayatta kalabilmek için gerekli ihtiyaçlarını karşılamak zorundadırlar. Bu süreçte karşılaştıkları zorluklar karşısında sürtüşme ve çatışma yaşayabilirler. Diğer canlılardan farklı olarak insanoğlu fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için zorlandıkları takdirde gerilirler ve çatışma yaşayabilirler (Eren, 1998: 524).

Sosyal yaşamın içinde bireyler, çevreleri ile iletişim ve etkileşimlerinde zaman içinde kendilerine özgü kalıplar oluştururlar. Bu kalıpların dışına çıkılan durumlar olduğu zaman bireyler çevrelerindeki kişi veya kişilerle anlaşmazlıklar yaşayabilmektedirler (Budak ve Budak, 2010: 209). Bu durumda çatışmanın varlığından söz edilebilir.

Çatışma, birden fazla birey arasında farklı sebeplerden dolayı çeşitli anlaşmazlıklar olarak tanımlanabilmektedir. Çatışma anlaşmazlık, uyuşmazlık, fikir ayrılığı, tartışma, kavga gibi unsurları içinde barındırmaktadır. Çatışma olgusunun bu denli farklı durumlarla ilişkilendirilmesinin arkasında bireylerin bir birlerinden farklı, bakış açılarının, ihtiyaçlarının, beklentilerinin, fikir ve görüş ayrılıklarının olması yatmaktadır (Gürüz ve Gürel, 2009: 377).

Genel anlamda çatışma, çeşitli çıkar ve fikirlerle ilgili anlaşmazlıklardan (Lee, 2008: 12) doğan, karşılıklı olumsuz ilişkileri ve her türlü karşı koymayı (Robbins,

1974: 15) içinde barındıran, birden fazla kişi veya gruplar arasındaki farklı nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlıklar (Koçel, 2011: 646) ve zıtlıklardır. Aynı zamanda çatışma, her hangi bir durumda tercih yapmada zorlanıldığında karar verme mekanizmalarının bozulmasıdır (Can vd., 2011: 417).

Çatışma, genellikle bireylerin sahip oldukları güç azaldığında, kaynak sıkıntısı yaşandığında, istenilen pozisyonlara sahip olunamadığında ve bununla birlikte değer yargılarının değişmesi gibi her türlü olumsuzluğun karşısında yer alma ve karşılıklı olarak ilişkilerin bozulması, (Robbins, 2001: 21) şeklinde ortaya çıkar. Bireylerin ya da grupların aynı seçenekler üzerinde birleşememelerinden ya da anlaşamamalarından da doğar (Can vd., 2011: 417-418).

Örgütler içerisinde çatışma, örgütsel yaşamın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar. İnsanların bir arada yaşadıkları her ortamda ve çıkarlarının çakıştığı her noktada çatışmanın varlığı kaçınılmazdır. Örgütlerin bünyesinde yeralan bireylerin çok farklı çevrelerde ve kültürlerde yetiştikleri, farklı kişilik yapılarına sahip oldukları, amaçları ve çıkarlarında farklılıklar olduğu için anlaşmazlık ve çatışma yaşamaları kaçınılmazdır (Genç, 2007: 271).

Günümüzde organizasyonlar gerek içerden gerekse dışarıdan kaynaklanan zorlamalara cevap verebilmek amacı ile daha karmaşık birer yapıya dönüşmek zorundadırlar. Bu durum ise doğal olarak çatışmalar açısından daha uygun bir ortam oluşturmaktadır (Barlı, 2010: 377).

Örgütlerde çatışma yönetimi konusunda üç kuramdan bahsedilmektedir. Bu kuramlar yönetimin Klasik, Neoklasik ve Modern Yönetim Kuramlarıdır (Şimşek, 2010: 292). Klasik ve Neoklasik yönetim kuramı çatışmayı, örgütün uyumu ve işleyişi olumsuz bir şekilde etkileyen durum olarak kabul etmiştir. Bu yaklaşıma göre çatışma örgüte zarar veren bir unsur olduğu için, önüne geçilmesi gereken ve derhal azaltılması gereken bir durumdur. Modern yaklaşıma göre çatışma, kaçınılmaz bir durumdur ve kontrol edilebilir düzeyde tutulabilmeli, örgütlerde çalışanların yenilik ve değişimine teşvik aracı olarak görülebilmelidir. Bu nedenle örgütler de çatışmanın iyi yönetilebilmesi gerekliliğini savunur (Gürüz ve Gürel, 2009: 378). Örgütler için çatışma zor zamanlarda yaratıcılığın ortaya çıkmasına olanak sağlar. İşler yolundayken, genellikle çatışma olmaz, çatışma meydana gelmezse yeniliğe de ihtiyaç

olmaz (Caudron, 1999: 26). Yukarıda değinilen yönetim yaklaşımları arasında örgütsel çatışmaya bakış açıları açısından farklılıklar mevcuttur. Örgütsel çatışmaya yönelik Geleneksel ve Modern Yaklaşımların bakış açılarının karşılaştırılması Tablo 1.1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.1. Örgütsel Çatışmaya Yönelik Geleneksel ve Modern Yaklaşımların Bakış Açılarının Karşılaştırılması

Klasik ve Neoklasik Yaklaşım (Geleneksel)	Modern Yaklaşım
1) Çatışmadan kaçınılabilir.	1) Çatışma kaçınılamazdır.
2) Çatışma, yönetimin örgütün yapısını oluştururken yaptığı hatalardan, örgütü yönetirken yapılan yanlışlardan, sürekli sorun çıkaran çalışanlardan kaynaklanır.	2) Çatışma; örgütsel yapıdan, amaç farklılıklarından, hat ve kurmay elemanlarının algı, değer ve sorunlara bakış açılarındaki farklılıklar gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanır.
3) Çatışma, örgütün düzenli işleyişini engeller ve örgütün istenilen başarı düzeyini engeller.	3) Çatışma, örgütsel başarıya katkıda bulunabileceği gibi tam tersi azalmaya da neden olabilir.
4) Yönetimin birincil görevi çatışmanın ortadan kaldırılmasıdır.	4) Yönetimin temel görevi, çatışma iyi yönetilerek optimal seviyede tutulmalı ve örgütsel başarıya hizmet edecek biçimde yönetilmelidir.
5) Optimal örgütsel iş başarımı için çatışmanın ortadan kaldırılması gerekmektedir.	5) Optimal örgütsel iş başarımı için makul düzeyde örgütsel çatışma olmalıdır.

Kaynak: Şimşek, 2010: 294

Yukarda değindiğimiz gibi insanoğlunun bulunduğu her ortamda çatışmanın varlığından ve kaçınılmaz olduğundan söz edebiliriz. İnsanların ve organizasyonların çatışmanın önemini kavramaları ve çatışmanın varlığından haberdar olmaları çatışmaların hissedilmesi ve yönetilmesi örgütler açısından önem arz eden bir konudur.

Çatışma, verimliliği engelleyebileceği için kontrol edilmesi gereken bir durumdur. Çatışmanın şiddetli olmasının yıkıcı sonuçları olabileceği gibi çatışma stresin de nedenidir. Fakat çatışmaların hepsinin, yıkıcı sonuçları olan bir durum olarak değerlendirilmemesi gerekir. Çünkü çatışma, iyi yönetildiği takdirde, olumlu sonuçlar doğurabilir (Genç, 2007: 271). Bazen çatışma durgunluğun üstesinden gelen ve yenilikleri ve değişimi ortaya çıkaran, organizasyonun hedef, politika, yönerge veya kurallarını yeniden değerlendirmesine olanak tanıyan bir unsur haline de gelebilir. Fakat çatışma, belirli düzeyin üzerine çıktığında organizasyona zarar veren ve organizasyonun irtifa kaybetmesine neden olan bir unsur haline gelebilir (Torlak, 2008: 222). Bu sebeple yöneticiler çatışmayı saptayabilmeli ve belirli bir düzeyde tutarak olumsuz sonuçlarını engelleyebilmeli, çatışmayı örgüt için yararlı hale getirebilmek için kontrol altında tutarak etkin bir şekilde yönetebilmelidirler.

Çatışmaya durumunda yöneticilerin ön önemli görevi, ortaya çıkan her çatışmayı önlemek değil, bu çatışmaları rasyonel bir biçimde yöneterek, zararlı unsurlarını azaltmak ve yararlı yönlerinden örgüt için fayda elde etmeye çalışmaktır (Şimşek, 2010: 294-295).

Örgütlerde çatışma süreci dört aşamadan oluşmaktadır. Örgütsel çatışmanın bu dört süreci; Uyuşmazlık, Farkındalık ve İçselleştirme, Davranış ve Eyleme Geçme, Örgütsel Sonuç'tur (Gürüz ve Gürel, 2009: 380-381).

Uyuşmazlık: Örgütsel çatışma sürecinin ilk aşamasıdır. Bu aşamada çatışmayı ortaya çıkarabilecek anlaşmazlığa düşürebilecek konular gündemdedir. Bireysel veya örgütsel kaynaklı bu konular ile birlikte çatışma meydana gelir.

Farkındalık ve içselleştirme evresi: Çatışma sürecinin ikinci aşaması olan bu süreçte çatışmanın neden olan uyuşmazlıkların farkına varılır. Farkına varılan bu uyuşmazlıklar ve anlaşmazlıklar kişileştirilebilmektedir. Bunun sonucunda anlaşmazlıklar çatışmaya dönüşmektedir.

Davranış ve eyleme geçme: Çatışmanın bu sürecinde, örgüt çalışanları çatışmaya karşı tepkilerini ortaya koymaktadırlar ve çatışmaya özgü bir tutum sergilemektedirler. Çatışmayla karşı karşıya kalan örgüt çalışanlarının tepkileri, birbirleri ile rekabet etme, işbirliği içine girme, çekimser kalma, kaçınma şeklinde olabilmektedir.

Örgütsel sonuç: Bu aşama örgütsel çatışmanın son bulduğu en son aşamadır. Her çatışma sona erdiğinde örgütün tümünü ilgilendiren olumlu veya olumsuz belirli sonuçlar meydana gelir. Örgütlerde verimlilik ve etkinliğin artması olumlu sonuçlardır. Örgütlerde verimliliğin azalması ve örgütsel etkinliğin azalması ise olumsuz sonuçlardan bazılarıdır (Gürüz ve Gürel, 2009).

Çatışma yönetimi, çatışmaların örgütün işlevselliğini bozan sonuçlarının azaltılarak, işlevselliğini arttırabilecek sonuçlarının ön plana çıkarılabilmesi için gerekli planlamaların yapılmasını ve en etkili çözümlerin ortaya konmasını konu alır (Rahim, 2000: 5). Bununla birlikte, çatışma yaşayan tarafların karşılıklı bir şekilde etkileşimde bulunarak çatışmayı olumlu yönde sonuçlandırabilme çabalarının tümünü de çatışma yönetimi kapsar (Karip, 2003: 43).

Organizasyonlarda çatışma yönetimi bir gerekliliktir ve önem arz eder. Çünkü çatışma organizasyon kültürünü zayıflatan unsurların başında gelir. Kültür organizasyon içinde davranışları kontrol etmenin önemli bir yoldur. Bu nedenle, organizasyonlar örgütsel durgunluğun üstesinden gelmek için gereksinim duydukları makul çatışma ile örgütsel öğrenmenin geliştirilmesi ve zararlı ve aşırı çatışma arasında bir denge kurmak zorundadırlar. Çatışmanın az olması organizasyonu durağanlığa iterken, çok fazla çatışma da organizasyonun etkinliğini ve etkililiğini azaltacaktır. Bu sonuç verimliliğini negatif yönde etkileyecektir. Bu nedenle, çatışmayı makul bir seviyede tutabilmek organizasyonun verimliliğini arttırmada geçerli bir yoldur (Torlak, 2008: 225-226). Daha yalın bir dille çatışma, organizasyonlar için bir problem olarak görülmemelidir. Problemin çözümünün bir parçası olarak düşünülerek, çatışmada ortaya çıkan bilgi ve düşünce farklılıkları çözüm için kullanılabilir (Tjosvold, 1991: 3). Bu sayede her çatışma, çatışmaya maruz kalanların ve yöneticilerin çatışmaya karşı olumlu tutum ve davranış sergilemeleri ile birlikte olumsuz etkileri minimize edilerek, bir ödüle dönüştürülebilmektedir (Gürüz ve Gürel, 2009: 381).

Günümüzde yöneticiler, örgütsel çatışmaları işletmelerin amaçlarına katkısı olabilecek şekilde yönetme eğilimindedirler (Şimşek, 2010: 291). Bu nedenle günümüz organizasyon yöneticileri, işlevsel olmayan çatışmanın olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak için; sorun çözme, amaçlar saptama, kaynakların genişletilmesi, kaçınma, yumuşatma, uzlaşma, yetki kullanma, davranışı değiştirme, yapısal değişkenleri değiştirme, ortak düşman saptama, kura çekme ve hakeme başvurma, gibi etkili stratejileri kullanabilmelidirler. Bu stratejiler çatışmanın kontrol altında tutulabilmesi içindir. Fakat çatışma daha çok büyüdüğü takdirde, çözülebilmesi son derece güçtür. Bu nedenle, bazen çatışmaların en başından önüne geçmek daha iyi bir yaklaşım olabilir (Can vd., 2011: 428-429).

1.1.2. Rol-Statü-Rol Çatışması Kavramları

Rol, kişilerin toplum içerisindeki sosyal ilişkilerine yön veren önemli kavramlardan bir tanesidir. Bireyin toplum içerisinde sahip olduğu statülerinin ya da konumlarının kendisine yüklediği üstlenilmesi gereken tüm sorumluluklar, o bireye yüklenen roller olarak tanımlanabilir. Bu rollere iş yerinde çalışan, amir-memur, ast-üst, işveren-işgören; evde anne, baba, eş, çocuk, gelin, damat vb. örnek verilebilir.

Bireyler, bu saydığımız rollerini kendi benlik kavramlarının bir parçası olarak yerine getirmektedirler (Nazik, 2000: 29).

Rol ve statü kavramları, çift anlamlı olarak kullanılan terimler oldukları gibi bir birleri ile de yakın ilişkileri olan kavramlardır. Bu nedenle rol kavramını iyi anlayabilmek için bu iki kavramı bir birinden ayırt edebilmek önem arz eder. Statü bir durumdur, belirli bir modeldeki bir konumdur. Rol ise herhangi bir bireyin statüsündeki gerekleri yerine getiren, bireyin sergilediği tüm rollerdir. Rol, bireyin sosyal olarak bir statüye atanmış olduğunu ve o statünün dinamik yönünü temsil eder ve diğer statülerle de ilişkili olarak onu işgal eder. Birey statüyü oluşturan hak ve görevleri yerine getirdiğinde bir rol üstlenmektedir. Bu sebeple rol ve statü kavramları birbirinden ayrı kullanılamayan kavramlardır (Linton, 1936: 113-114).

Banton (1969: 332), rol kavramını; 'temel' roller, 'genel' roller ve 'bağımsız' roller olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflamaya göre, yaş ve cinsiyet 'temel' rolleri; Kurumsal roller 'genel' rolleri, boş zaman faaliyetleri de bağımsız rolleri oluşturmaktadır. Rol sınıflamasını bir ölçek üzerinde gösteren Banton, bu ölçek üzerindeki yerlerin farklı toplumlarda değişiklikler gösterebileceğini de belirtmiştir (Kasapoğlu, 1994: 232).

Bir başka tanım; “Rol, bir kişinin bir grup içinde yer aldığı bir statü veya yapılandırılmış bir pozisyonun haklarını ve yükümlülüklerini tanımlamasını harekete geçirme şeklini ifade etmek için kullanılan kavramdır” şeklindedir (Gullahorn, 1956: 299).

Rol kavramı çift taraflı bir kavramdır. Bu bakımdan rolün sahibi ve rol gönderici arasında uzlaşma sağlanması önem arz etmektedir. Rollerin sağlıklı bir şekilde yerine getirilebilmesinde örgüt içerisindeki iletişimin rolü büyüktür (Arslan ve Üngüren, 2017: 76).

Rol, bireyin kendisini cezalandırmasını ve onun pozisyonuna uygun davranışı ve diğerlerinin onu nasıl cezalandırdığını ve davranışının ne olması gerektiğini de içerir. "Rol çatışmaları", iki veya daha fazla grupta olan ilişkilerinden dolayı, bir aktöre (bir birey veya bir grup), uyumsuz taleplerin yerleştirildiği duruma işaret eder. Genel olarak, kişiler, rekabet halindeki talepleri karşılama zorunluluğunu içsel olarak

hissederler, talepleri yerine getiremezlerse muhtemel yaptırımlarla karşı karşıya kalırlar (Gullahorn, 1956: 299).

Her bireyin katıldığı çeşitli modellerden türeyen bir dizi rol takımı vardır ve aynı zamanda bu rollerin toplamını temsil eden genel bir rolü vardır. Bireylerin bu genel rolleri ve toplum için ne yaptığını ve ondan ne bekleneceğini belirler (Linton, 1936: 114).

Eğer birey birden fazla rolü eş zamanlı üstlenir ve bu rollerin gereklerini yerine getirirken, rollerden birine daha fazla önem gösterirse bu durumda, rol çatışmasından söz edilir (Erdoğan, 2007: 194). Rol çatışması, bireyin sorumluluğunda, gerçekleştirilmesi beklenen rollerine yönelik görev ve davranışları arasındaki uyumsuzluk ve anlaşmazlık sonucu meydana gelen durumdur (Tosi vd., 1990: 276). Rol çatışması, bireylerin eş zamanlı olarak aynı kaynaktan birbiriyle çelişen mesajlar alması şeklinde gelişmektedir. Örneğin, fazla mesai yapılmayacağına dair bir mesaj veren yöneticinin hemen ertesi gün çalışanından mesaiye kalmasını istemesi rol göndericinin kendi içinde de çatışmasına örnek verilebilir (Arslan ve Üngüren, 2017: 47). Birey rol çatışması durumunda, bir rolün gerektirdiği talebi karşılarken, diğer rollerden birinin taleplerini karşılayamamaktadır (Fisher, 2001: 143).

Bacharach ve arkadaşları, Bamberger ve Conley rol çatışmalarının bileşenlerini şöyle sıralamaktadır (Bacharach vd., 1991: 39-53).

- a) İki rolün ortaya koyduğu sorumluluklar ve bağlılıklar
- b) Rollerden birine ayrılan zamanın diğer role ayrılması
- c) Rollerden birindeki faaliyetin diğerindeki işleyişi etkilemesi sonucu ortaya çıkan gerilim çatışma oluşturmaktadır.

Rol çatışmasında temel unsurlardan bir tanesi bireyin bir biriyle çelişen çok fazla rollerinin olmasıdır. Bu çelişen çoklu roller arasında kalan birey çatışma yaşayarak üstlendiği rollerden sadece birini üstlenerek diğerini bırakma tavrında bulunabilir. Bu alternatifin dışında rol çatışması yaşayan birey, roller arasında uzlaşma sağlamaya çalışmak veya tüm rollerin terk edilmesi şeklinde de bir yaklaşım tercih edebilir (Arslan ve Üngüren, 2017: 47). Bu aşamada çalışanın aile ve iş rolleri arasında kalması ile iş-aile çatışması ortaya çıkar.

Çalışan bireylerin birden fazla yüklendiği çeşitli rolleri arasındaki çatışmanın sonucu olarak iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Rol, pozisyon ve statüden kaynaklanıyorsa, bu rolün gereği bireyden beklenen eylem ve davranışları, ilave olarak bireyin açısından ise bu rol gereği kendisinde görmek istediği eylem ve davranışları içerir. Bireylerin üstlendiği birçok rolün iki temel kaynağı ailesi ve işidir. Aileden kaynaklanan rollere; anne/baba, eş, çocuk, torun, ev hanımı, gelin/damat, komşu, işten kaynaklanan rollere ise; meslektaş, arkadaş, yönetici, çalışan, müşteri vb.. örnek verilebilir (Açıkgöz, 2014: 11).

Rol çatışmasına neden olan faktörler arasında kişinin sahip olduğu bireysel özellikler önemli yer tutar. Bu bireysel özellikler; bireyin yaşı, cinsiyet, kişilik yapısı, medeni durumu, ailede çocuk bulunup bulunmaması çocuk sayısı, evlilik, aile içi gerginlik-anlaşmazlık olması, eşinin desteğinin olması ya da olmaması, zamanı etkin yönetememek, işkoliklik, işe bağlılık, aileye bağlılık, duygusallık şeklinde sıralanabilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157; Kaya, 2008: 277). Rol çatışmasına neden olan diğer faktörler ise aileye ve işe yönelik faktörlerdir (Avcı Aksu, 2014: 74). Aileye yönelik faktörlere ailenin yapısı, eşin çalışıp çalışmaması, tek ebeveynli aile, çocuk sayısı, gelir durumu, yaşanan ev muhit; işe yönelik faktörlere ise işin gerekleri, çalışılan organizasyonun yapısı ve kültürü, iş yerinin kural ve prosedürleri, çalışma süresi ve şekilleri örnek verilebilir.

Eğer bir örgütte, örgüt içi roller üzerinde ortak bir noktada fikir birliğine varılabilirse, bu sayede rol davranışlarının önceden kestirilebilir ve daha belirgin bir yapıda olması sağlanabilir (Jacobson vd., 1951: 20).

Rol, belirli bir konumda yer alan bir kimseden, diğer grup üyelerinin gerçekleştirmesini bekledikleri görevler bütünüdür ve ‘beklenen rol’ olarak adlandırılır. Bireylerin kendilerinden ne beklendiğine dair kişisel algılarından oluşan rol çeşitine ise ‘algılanan rol’ denir. Bireyler kendilerinden beklenenleri gerçekleştirmeye çalışırken sergiledikleri davranışlar oynan roldür. Beklenen, algılan ve oynanan rol arasındaki uyumsuzluk durumunda rol çatışması ortaya çıkar. Rol çatışması ayrıca rol belirsizliği ve başka sebeplerden de ortaya çıkabilir (Şimşek, 2010: 302). Bireyin üstlendiği rol takımında birden fazla rolünün olması, aynı anda birden fazla rolün gereğini yerine getirmek zorunda kalması, birbiriyle çelişen rolleri

de üstlenmesi rol çatışmasına neden olabilir. Çok fazla rol üstlenen birey, eğer verilen tüm rolleri oynayacak yeterliliğe sahip değil ise de bu noktada bir rol çatışması doğabilir (Arslan ve Üngüren, 2017: 46).

Rol çatışmasının birçok çeşidi vardır. “Kişi rol çatışması”, “roller arası çatışma”, “rol göndericiler arası çatışma”, “rol göndericilerin kendi içinde çatışması”, “fazla ya da hafif rol yüklenmesi” rol çatışmasının çeşitlerinden başlıcalarıdır (Arslan ve Üngüren, 2017: 47).

Rol teorisi çerçevesinde, roller arası çatışmanın bir örneği de iş-aile çatışmasıdır (Açıkgöz, 2014: 135). Yaşanılan iş-aile çatışmalarının türü genellikle roller arası çatışma yani rol çatışması türündendir. Teknolojik gelişmelerle toplumların da gelişmesi ile birlikte bireylere yüklenen roller de artmıştır. Örneğin bir kişi okulda öğretmen, evde baba, eş, evlat ve kardeş olabilir. Bazı durumlarda bireyler bu çoklu roller içinde nerede yer alacaklarını karıştırabilirler. Bu rollerdeki karışıklıklar önce rol çatışmasına sonrada iş-aile çatışmasına dönüşebilir (Kocacık, 2003: 104).

1.2. İŞ- AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI ve BOYUTLARI

İş-aile çatışması, toplumda dikkat edilmesi gereken öncelikli ve önemli bir konudur. Kadınların işgücü piyasasına katılımının artması nedeniyle iş-aile çatışması sıklıkla tartışılan bir konu haline gelmiştir. Gün geçtikçe eğitimsel gelişmelere de bağlı olarak, eğitilmiş kadınların sayısı artmakta ve bununla birlikte daha çok evli kadınlar işgücüne katılmaktadır. Sayıları her geçen güç artan kadınlar, hem aile hem de iş rollerini eşzamanlı olarak yerine getirmeye çalıştıkları zaman iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler (Kumari, 2015: 37).

Netemeyer ve arkadaşları (1996: 401) iş-aile çatışmasını, işin yarattığı, zamana bağlı ve sıkıntıya yol açan genel taleplerin aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeye müdahalede bulunduğu bir karşılıklı etkileşim çatışması şeklinde tanımlamıştır.

Bireyler çalışma yaşamlarını ve bunun dışında kalan yaşamlarını dengede tutmak zorundadırlar. Bireyin bu her iki yaşam alanlarındaki sergiledikleri rol ve davranışlar bir birlerinden farklıdır. Bu farklılıklar karşı karşıya geldiğinde birey iki yaşam alanı arasında önceliklerine göre bir tercih yapmak zorunda kalır (Keser, 2005:

901). Bu aşamada yaşanan stres ve gerginlik bireyin hem iş hemde iş dışı yaşamına olumsuz yansıyabilmektedir.

Bireylerin iş ve aileye yönelik vazifeleri çoğu zaman ayrı ortamlarda gerçekleştiği için, bireyler genellikle iş ve aile ile ilgili görevlerini aynı zamanda yapamamaktadırlar. Bu sebeple, bir role harcadıkları zamanı diğer role harcamaları mümkün olmamaktadır. İş ve aile rolleri arasındaki psikolojik geçiş bir diğer rolü icra etmede gerekli olan enerji miktarını ve ruhsal elverişliği olumlu veya etkileyebilmektedir (Voydanoff, 1988: 748-749).

Bireylerin işe ve aileye yönelik taleplerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması durumunda iş-aile çatışması olarak adlandırılan uyumsuzluk durumu yaşanabilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). Kısaca iş-aile çatışması, iş ve aile rolleri arasındaki dengenin sağlanamamasıdır. İş-aile çatışması genellikle, iş ve aile rollerinin aynı anda birbirinden farklı talepler içirmesi ile ortaya çıkar (Sönmez vd., 2015: 2). Eğer bir rolün sorumlulukları ve talepleri ikinci rolün gereklerini engelleyebiliyorsa ikinci rolle ilgili olan hayat kalitesi düşer (Frone vd., 1992: 74).

İş-aile çatışması pek çok çalışanın iş yaşamının herhangi bir döneminde karşılaşabileceği bir baskı türüdür. İş-aile çatışması üzerine araştırmalar daha çok 60'lı yıllarda yapılmaya başlanmış ve 70'li yılların sonuna doğru önemli ölçüde artmıştır (Yuen, 1995: 265-284).

İş-aile çatışması aynı zamanda insanların iş ve aile rolü arasında dengeyi sağlayamadıklarında ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır. İnsanların iş-aile yaşamında bazı yönlerden uyumsuz olduklarını hissettikleri ve bir rolün diğer rolü zorlaştırdığı rol baskısı olarak da tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-88). Örneğin çalışan bir babanın oğluna birlikte vakit geçireceğine ilişkin söz vermesi, fakat iş yerinde mesaiye kaldığı için sözünde duramaması, işi nedeniyle aile yaşamına ilişkin rollerinden ödün vermesi; bireyin çatışmayı hissetmesine neden olur (Keser, 2005: 907-908).

Greenhaus ve Beutel (1985) tarafından iş-aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının bazı açılardan uyuşmadığı durumlar olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile iş-aile çatışmasının; çalışanın bir rolün gereklerine ayırdığı zamanın, başka bir role katılmasından kaynaklanan baskının ve

rollere özel davranışların, diğer rollerin gerekliliklerini yerine getirmeyi güçleştirdiğinde ortaya çıktığı ileri sürülmektedir.

İş-aile çatışması nasıl meydana gelirse gelsin, temelinde ne yatarsa yatsın iki farklı rolün çatışmasını içermektedir. Bu roller aşırı rol yükü ve bir rolün diğerini engellemesidir (Duxburry ve Higgins, 1994: 449).

Aşırı rol yükü bireyin üstesinden gelebileceğinden fazla rolünün olmasıdır. Bir işletmede yönetici konumunda çalışan kadının işte çok fazla sorumluluklarının olması ile birlikte ev işlerinin tüm sorumluluklarının onda olması ilaveten evde küçük çocuğunun ve yaşlı annesinin bulunması, ev işleri ve çocuk bakımı için desteğinin olmaması ya da yetersiz olması halinde aşırı rol yüklemesinden söz edilebilir. Aşırı rol yüklemesinde her iki role yetememekten dolayı bireyin psikolojik ve duygusal açıdan sorunlarla karşılaşması muhtemeldir.

Bir rolün diğer rolü engellemesi durumuna ise birey çalıştığı için çocuğunun okul saatleri içerisindeki veli toplantısına veya sosyal faaliyetlerine (yerli malı haftasına, basketbol maçına vb.) katılamaması örnek verilebilir.

İş ve aile bireylerin hayatlarındaki en önemli iki unsurdur. Bireyler bazen ailelerini önplanda tuttıkları için işlerini aksatabilmekte, bazende tam tersi olarak işlerine önem verdikleri için ailelerini ihmal edebilmektedirler. Bu hususta önemli olan nokta iş yaşamı ile aile yaşamı arasında bir denge oluşturabilmektir. Çalışanlar aileleri ile bazende işleri ile ilgili sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu durumun önüne geçilebilmesi için, rekabetin her geçen gün arttığı iş ve çalışma hayatı içerisinde sıkışan çalışanların motive edilmeleri önemlidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 90-91).

İş ve aile yetişkin hayatının en önemli yapılarıdır. Dolayısıyla, her ikisi de insan davranışını incelemede önemli bir başlangıç noktasıdır (Frone vd., 1992: 65). Kadın ve erkeğin ailevi rolleri arasındaki ilk ve en önemli özellik ikisinin de farklı görevleri icra etmesidir. Yani, ailede kimin hangi işi yapacağı genelde cinsiyete göre belirlenir. Ailevi işlerin ne düzeyde cinsiyete göre ayrıldığını belirleyen kabul edilmiş tek bir sayısal bir ölçüm yoktur. Aynı şekilde herhangi bir sayısal endeks çalışma için hangi ailevi görevlerin seçileceğine ve bunların ne kadar geniş ya da sınırlı tanımlandığına büyük ölçüde bağlıdır (Pleck, 1977: 419).

Cinsiyete bağılı roller ve bireylerin iş durumlarındaki kontrol derecesi, iş-aile çatışmasını etkileyebilmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri erkeklere iş sorumluluğunu, kadınlara ise aile sorumluluğunu öncelik koşmaktadır. Bu nedenle erkeklerde iş-aile çatışması daha önemliyken kadınlarda aile yapısı daha önem kazanmaktadır. Bununla birlikte iş nitelikleri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki, bireylerin bu konular üzerinde kurabildikleri kontrol düzeyine göre değışmektedir. Böylelikle iş aktivitelerine bağılı zaman ve stres organizasyonunu iyi kuran bireyler, bu organizasyonu yapamayan bireylere göre daha az iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler (Voydanoff, 1988: 749).

Kadınlara çalışma hayatına girmesinden önceki dönemlerde, toplumsal normlar erkeğin işinin onun hayatının önemli bir parçası olması gerekçesi ve iş rolünün erkeğin ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşıladığının varsayılması düşüncesi ile toplum kadının ihtiyaçlarını evdeki rolünün karşılamasını beklerdi. Kadınların çalışma hayatı içerisinde her geçen gün artan sayıda yer almaya başlaması ile birlikte, aile içindeki rollerinin değışmeye başlaması, kadın ve erkek yaşam tarzlarının giderek paralel hale gelmesi, birçok konuda olduğu gibi bu konuda da cinsel kimliğin giderek belirleyici olmaktan çıktığını göstermektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 214). Nitekim yapılan bazı çalışmalar cinsiyet açısından iş ve aile çatışması incelendiğinde; kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek çatışma yaşandığını göstermektedir. Bunun sebebinin çalışan kadınların erkeklere kıyasla iş-aile alanında oynaması gereken rollerinin çok fazla olması olarak belirtilmiştir (Çarıkçı vd., 2010: 56).

Ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile sorumluluklarına ayrılan vakit iş-aile çatışmasıyla bağıntılıdır. Çocukların yetiştirilmesi işle ilgili planlamaların aksamasına neden olmakta ve aile sorumluluklarının tümü bireylerde aşırı yüklenme ve enerji tükenmesine sebep olmaktadır (Voydanoff, 1988: 751). Bireyin üzerine aldığı her bir rol, kendine zaman ayrılmasını ister. Zamanın yeterli olmadığı düşünöldüğünde kadının üzerindeki rol baskılarının artacağını ve bu durumda denge sağlanamayan alanda çatışma yaşanabileceğı söylenebilir. Yaşanan bu çatışma da kadın, mevcut rolleri arasında (annelik, kariyer, gelir sağlamak için iş) tercih yapmak ve bazı kararlar almak durumundadır (Çarıkçı vd., 2010: 56).

İş-aile çatışmasını önemli ölçüde çocuk yetiştirme sorumlulukları etkilemektedir. Çocukların sayısı ve yaşlarının küçük olması, çocukların bakımıyla meşgul olmaya ve işe yeterli zamanı ayıramamaya sebep olmaktadır. Eşleri uzun saatler çalışan bireyler de iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. Bu bireyler aile sorumlulukları ve çocukların bakımında daha çok yük almakta ve özellikle ilgi gerektiren çocuklara sahip olmaları işlerinin planlanması konusunda eşlerine göre daha çok güçlük çekmelerine neden olmaktadır. İşe ayrılan zaman ve bu zamanın organize edilmesi de iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Fazla mesai saatleri, çalışanların aile aktivitelerinde bulunmasını azaltmakta, gece ve hafta sonu mesai, okulla ilgili ya da aile toplantıları gibi belirli zaman diliminde yapılan aktivitelere katılımı engellemektedir (Voydanoff, 1988: 751). Ayrıca vardiyalı çalışmanın iş-aile çatışmasını yüksek oranda etkilediği belirtilmektedir (Strains ve Pleck, 1983: 50).

Günümüzde, koşuşturmaya dönüşen iş yaşamında, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmak oldukça zorlaşmaya başlamıştır. Dolayısıyla, çalışanların ihtiyaçlarının artması, farkındalıkları ve medeni durumları iş yaşamı üzerindeki etkili değişkenlerdir. İş yaşamında kadınların rolünün giderek artması ve ev yaşamındaki sorumlulukların çok olması birleşince kadınlar için iş yaşam dengesini kurmak gün geçtikçe zorlaşmaktadır (Bekmezci ve Mert, 2013: 465).

Çalışan kadınlar, erkeklerden farklı olarak ev ile ilgili rol ve işlevleri yerine getirmenin yanı sıra iş hayatında en az erkekler kadar iş yüküne sahiptirler. İşten eve getirilen gerginlikler ve olumsuzluklar, aile ve iş alanlarının her ikisinde de olumsuz durumlar ortaya çıkarabilmektedir. Kadınların aileye yönelik çoklu rollerinden kaynaklanan olumsuzluklar işlerine de yansıyabilmektedir. Kadınlardan özellikle evdeki geleneksel rolleri ile işyerindeki modern iş koşullarına uygun rolleri yerine getirmeleri beklendiği için, erkeklere oranla kadınlar daha fazla çatışma yaşamaktadırlar. Ayrıca kadınlar için aileye yönelik rollerin kariyere önde gelmesi, meslekte kariyer ilerlemesini engelleyebilmektedir (Arslan, 2012: 100-108). Toplumdaki kadın rollerinin, kadın hareketinin ortaya çıkmasıyla değişmeye başlamış olması, kadınların çalışmalarını kısıtlayan engellerin önüne geçememiştir. Bu engellere örnek olarak, erkeklerin kariyer peşinde koşmayı sadece kendilerine tanıtmış ayrıcalık olarak görmeleri verilebilir (Kumari, 2015: 31).

İş-aile çatışmasının öncüllerinden olan iş ve aile rollerinin çatışma yaşanmasında psikolojik olarak önemli yeri vardır. Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre, bu rollere kendini kaptırmak iş-aile çatışmasının her iki yönde de artmasına neden olur. Kendini kaptırmak rolün içine fazla girmek ona daha fazla zaman ve enerji ayırmak anlamına gelir, bu da diğer rolün beklentilerini tam manasıyla karşılayamamak demektir. İkincisi, fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini karşılamaya çalışsa da, kafası kendini kaptırdığı rolle meşgul olduğundan kendini tam olarak diğer role veremeyecektir (Frone, 1992: 68).

Sosyal beklentiler, kadınların kariyerleri hakkında verdikleri kararları etkilemektedir. Toplum kadınlara farklı davranmaktadır. Toplumda kadınlar çok farklı taleplere maruz kalabilmekte ve çoğu zaman kadınlardan çatışabilecek çeşitli roller oynaması beklenebilmektedir. Bu beklentiler içerisinde, ailenin bakım sorumluluğunu üstlenmek genellikle kadınlar için iş hayatında birçok çatışmanın ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Bu çatışmalar genellikle yoğundur ve kadına müdahale genellikle istihdamın azaltılmasıyla sonuçlanır ve bu da kariyer fırsatları ve kariyer ilerlemesinde kısıtlamaya yol açar. Bir kadının kendi aile gereksinimlerini karşılamak için kendi kariyer isteklerini erteler ya da aileye ilişkin sorumluluklarını aksatır (Kumari, 2015: 31). Bu durumda kadın iş ile aile arasında bir tercih yapmak ya da istihdam dışında kalmak zorunda bırakılır. Her şeye rağmen işgücünde kalmayı tercih eden kadın bu çatışmaları üstlenmeyi göze almıştır.

Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki yönlü gerçekleştiğini ve aile-iş çatışmasının aile sorumluluklarının bir profesyonel olarak işlev görmesini zorlaştırdığında gerçekleştiğini belirtmiştir. Yapılan araştırmalarda, iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına kıyasla daha fazla ortaya çıktığı belirtilmektedir (Turunç ve Çalışkan, 2011: 90).

İş-aile çatışmasının 'iş-aile' ve 'aile-iş' olmak üzere iki yönlü (Frone, 2003: 143-162) olması en belirgin özelliklerinden bir tanesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Marchese vd., 2002; Noor, 2004; Kreitner ve Kinicki, 2004; Hill, 2005). İş-aile çatışmasının iş yönlü olanı, aynı isimle adlandırılır ve bireyin iş ile ilgili rolleri aile ile ilgili rollerini engellediği durumlarda ortaya çıkar. İş-aile çatışmasının aile yönü aile-iş çatışması olarak adlandırılır ve bireyin aile ile ilgili olan rollerinin iş ile ilgili

rollerini engellemesi sonucunda ortaya çıkar (Voydanof, 2005: 667). Bireylerin sahip olduğu işe yönelik sorumlulukları, aileye yönelik olan sorumluluklarını engellediği zaman iş-aile çatışmasından, tersi olarak aile yaşamları iş yaşamlarını engellediği zaman ise aile-iş çatışmasından bahsedilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 84).

Netemeyer ve arkadaşları (1996) aile-iş çatışmasını, aile tarafından yaratılan, zamana bağlı ve sıkıntı yaratan, işle ilgili sorumlulukları yerine getirmeye müdahale eden bir takım karşılıklı çatışma biçimi olarak tanımlamışlardır (Netemeyer vd., 1996: 401).

İş-aile ve aile-iş çatışması profesyonel ve profesyonel olmayan iki tarafın arasındaki çatışmalardır (Grzywacz ve Marks, 2000: 111-126). İş-aile yaşamı arasındaki karşılıklı rol çatışmaları bu roller bir birleri ile uygun bir şekilde bağdaştırılamadığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması genellikle iş rolüne katılımın iş dışı bir role katılımı ile daha zorlaştırıldığı zaman gerçekleşebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-88).

Uzun çalışma saatleri ve iş yükü iş-aile çatışması yaşanmasının en büyük etkenleri arasında yer almaktadır ve iş için harcanan enerji ile zamanın, aile için harcanması gereken zamandan çaldığı belirtilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Frone, 2003; Spector vd., 2007: 806).

Aşırı iş yükü olan çalışanların daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı, yüksek düzeyde iş yükü bildiren kişiler de yüksek düzeyde iş-aile çatışmasının olduğu, aile yükünün aşırı artması iş-aile ve aile-iş çatışmasını da arttırdığı bulunmuştur. İlaveten bu çalışmada yüksek oranda iş-aile çatışması yaşayan çalışanlarda iş tatmin seviyelerinin düşük olduğu bulunmuştur (Love vd., 2010: 34-35).

Frone ve diğerleri (1992: 72) tarafından yapılan bir çalışmada iş-aile çatışması irdelenmiş, iş-aile ve aile-iş çatışmasında doğrusal karşılıklı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, işten kaynaklanan gerginlik unsurlarının iş-aile çatışmasıyla doğrusal bir ilişkisi olduğu, aileden kaynaklanan gerginlik ve aileye bağlılık ile aile-iş çatışması arasında da doğrusal bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Ontario’da hemşireler üzerinde Burke ve arkadaşları (2001: 58) tarafından yapılan çalışmada örneklem çoğunluğu kadınlardan oluşan hemşirelerdir. Çalışma kapsamında yer alan, hastanede yeniden yapılanmadan kaynaklanan daha büyük işyeri

tehditleri ile iş yükünün arttığını rapor eden hemşireler daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını bildirmişlerdir. İş-aile çatışması yaşayan hemşirelerin aynı zamanda daha fazla aile-iş çatışması da yaşadıkları ve akabinde aile memnuniyetlerinin azaldığı, daha çok psikolojik semptom yaşadıkları belirtilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerden aile tatminleri yüksek olanlar daha az psikosomatik semptom yaşadıklarını belirtmişlerdir.

İş-aile çatışması stres yaratan bir unsur olarak; iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilir. İş-aile çatışması işin neden olduğu bir durum olduğu için iş tatminsizliğine de yol açabilmektedir (Spector vd., 2007: 813).

İş-aile çatışması bireylerin bazı beklenti ve taleplerinin sınırlı bir süre ve enerji içinde gerçekleşemediği durumda iş ve ailenin bazı yönleri arasında çatışma oluşabilmektedir. Çalışma sürelerinin düzensiz olması da iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir (Wang vd., 2012: 3631-3639).

İş-aile çatışmasının ortaya çıkması ile hem örgütler hem de bireyler açısından olumsuz sonuçlar doğurması kaçınılmazdır (Sönmez vd., 2015: 2). İş veya aile rolünü yerine getirebilmek için gerçekleştirilen kaynak tüketimi nedeniyle ortaya çıkabilen iş-aile çatışması, hem iş hem de aile yaşam kalitesini ve iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini gibi bireysel doyumları da olumsuz etkilemektedir (Coşkun, 2013: 16). Ayrıca iş-aile çatışması çalışanların bilişsel duygularını, psikolojik iyi olma durumlarını ve davranışsal yönlerini de etkiler (Allen vd., 2000; Greenhaus vd., 2003).

İş yerinde uzun ve stresli saatler geçiren çalışanlara objektif olarak bakıldığında bu durumun kişilerin çalışma faaliyetleri ve çalışma faaliyetlerine katılımlarını engellediği görülebilir. Bir birine karşı çatışma yaratan iki güçlü kaynak yani rol baskısı (çalışma alanından ve aile alanından) vardır. Eğer bireyin diğer rol göndericiler yani aile üyeleri tarafından, aile faaliyetlerine katılmasına yönelik bir baskıları yoksa kişinin iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşama olasılığı yoktur. Aile faaliyetlerine katılma baskısı arttıkça çatışma yaşanma ihtimali artar (Greenhaus ve Beutel, 1985: 82). Buradan çıkarılan sonuç, bekarların evlilere göre olduğu gibi, çocuk sahibi olmayanların da çocuk sahibi olanlara göre daha az iş-aile çatışması yaşayabildikleridir.

İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki çatışma; kişilerin sahip oldukları çoklu roller ve bu rollerin gerekleriyle birlikte ortaya çıkan sorumluluklar nedeniyle ortaya çıkar. Bir taraftan iş yaşamında çalışan rolüne ilişkin sorumluluklarını üstlenen diğer taraftan aile yaşamındaki rolüne yönelik sorumlulukların yerine getirilmeye çalışan kişilerin bu noktada çatışma yaşamaları kaçınılmazdır (Baykal, 2014: 20).

Tüm bu bilgiler ışığında iş yaşamının aile yaşamını olumsuz etkilemesi, aile yaşamının da iş yaşamını olumsuz etkilemesi sonucu bireylerin iş ve aile yaşamı arasındaki denge bozulmaktadır. Bozulan bu dengenin korunamamasının sonuçları karşılıklı ve doğrudan ya da dolaylı olarak hem çalışanları hemde işverenleri olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Daha geniş kapsamlı düşünüldüğünde iş gücü piyasalarını, aile yapılarını ve toplumuda etkilemektedir. Bu sebeple hükümetler, yerel ve bölgesel tüm işletmeler, yöneticiler, mesleki örgütler ve bu konuda yetkili her türlü karar verici mekanizmalar iş-aile çatışmasının önemini kavrayarak yaşanmaması için gereken önlemleri alabilmeli ve esnek çalışma saatleri, kreş açılması, stres azaltıcı aile katılımlı etkinlikler gibi aile dostu politikaları hayata geçirebilmelidirler.

Parasuraman ve Simmers tarafından (2001) iş-aile çatışmasının açıklanabilmesine yönelik olarak yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasında "Zamana Dayalı Çatışma" ve "Gerginliğe Dayalı Çatışma" olmak üzere iki farkı tür bulunduğu belirtilmiştir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). Bu çalışmanın ardından yapılan diğer çalışmalarda iş-aile çatışmasının üçüncü bir türü olan "Davranışa Dayalı Çatışma" literatürde yerini almıştır. Böylelikle, iş-aile çatışmasının, zaman temelli (zamana dayalı), duygu temelli (gerginliğe dayalı) ve davranış temelli (davranışa dayalı) olmak üzere üç alanda yaşanabilmekte olduğu ortaya çıkarılmıştır (Greenhaus ve Beutel, 1985: 77-82; Carlson vd., 2000; Bruck ve Allen, 2003: 458). Greenhaus ve Beutell, (1985: 76-88) tarafından yapılan araştırmada da iş-aile çatışmasının bu 3 türde yaşandığına değinilmektedir (Tablo 1.2).

Tablo 1.2. İş-Aile Çatışmasının Yönleri ve Boyutları

İş-Aile Çatışmasının Yönleri ve Boyutları	
İşin Aile Yaşamını Etkilemesi	Ailenin İş Yaşamını Etkilemesi
Zamana Dayalı İşin Aile Yaşamını Etkilemesi	Zamana Dayalı Ailenin İş Yaşamını Etkilemesi
Gerginliğe Dayalı İşin Aile Yaşamını Etkilemesi	Gerginliğe Dayalı Ailenin İş Yaşamını Etkilemesi
Davranışa Dayalı İşin Aile Yaşamını Etkilemesi	Davranışa Dayalı Ailenin İş Yaşamını Etkilemesi

(Kaynak: Carlson vd., 2000)

1.2.1. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışmasının türlerinden birincisi zamana dayalı iş-aile çatışmasıdır. Bir kişinin belirli bir zaman aralığına bir rol koyduğunda diğer rolüne daha fazla zaman ayıramamasıdır. Örnek olarak; aşırı iş yükü, acil durum, vardiyalı çalışma örüntüleri, evlilik durumu, ailede yaşayan birey sayısı vb. verilebilir (Yuen, 1995: 265-284).

Zamana dayalı iş-aile çatışması “Bir role diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini güçleştirecek miktarda zaman ayırmak” şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985: 76). Zamana dayalı iş-aile çatışması; işin zaman esaslı talepleri ile işe ayrılan zamanı (işte geçen süre, çalışma programı gibi), ailenin zaman esaslı talepleri ise, aile için ayrılan zaman miktarını (ev işlerine, çocuk ve yaşlı/engelli aile bireylerinin bakımına ayrılan süre gibi) içermektedir (Coşkun, 2013: 16-17). Zamana dayalı iş-aile çatışmasında işe ayrılan zamanın aile yaşamını, aileye ayrılan zamanın da iş yaşamını etkilemesi, kısaca her iki alandan birinin diğer alana ayrılan zamanı kendi lehine kullanarak azaltması söz konusudur.

Son yıllarda özellikle özel sektörde çalışanların haftada 50-60 saat çalıştıkları dikkate alındığında, daha çok zamana-dayalı çatışma yaşayabildikleri ön görülmektedir. Zamana dayalı iş-aile çatışması, iş yükü ağırlaştıkça artmakta, çalışma saatlerinde esneklik olduğunda ve yöneticiden destek alındıkça azalmaktadır (Turgut, 2011: 160-169).

1.2.2. Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması türlerinin ikincisi, kısıtlı enerjiyle bir rolün performansının diğer rolü etkileyebileceği anlamına gelen gerginliğe dayalı çatışmadır (Adams vd., 1996: 411-420). Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, “bir rol gerçekleştirirken yaşanan

yıpranmanın diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmenin güçleşmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985: 76).

Gerginliğe dayalı çatışma, psikolojik kökenli çatışma olarak da tanımlanabilmektedir. Bu çatışma, bireyin iş ve aile rollerinden biriyle ilgili olarak ortaya çıkan gerilimin, endişenin, yorgunluğun ve bunun gibi durumların, bireyin diğer rolüyle ilgili olan performansını etkilemesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 33).

Çalışanların aile yaşamlarındaki duygularını iş yerlerine, iş yerlerindeki duygularını da aile yaşamlarına yansıtarak genellemesi beklenen bir durum olarak görülmektedir (Başaran, 2000: 221). Bu gerginlikler, aile alanından iş alanına ya da iş alanından aile alanına ilişkin yaşam kalitesini (işteki verimlilik, eş rolünden duyulan tatmin vb.) olumsuz etkileyerek, bireysel mutluluğu azaltır. İş yükü algısı, iş güvensizliği, vb. işe yönelik; ev işlerinin adaletli dağılmamasından kaynaklanan aile yükü algısı, evlilik çatışması gibi durumlar, ailenin gerginlik esaslı alan içi taleplerindendir (Coşkun, 2013: 17). İşin gerekleri yüzünden yaşanan gerginliğin aile hayatına yansıtılması veya aileye yönelik sorumluluklar yüzünden yaşanan gerginliklerin iş yaşamına yansıtılması gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasının özünü oluşturmaktadır. Bu çatışma türünde kısaca bir alanda yaşanan gerginliğin diğer alanı olumsuz olarak etkilemesi söz konusudur.

Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, iş yükü ağırlaştıkça artmakta iken çalışma saatleri esnek olduğunda azalmaktadır, diğer taraftan yönetici desteğinin ise gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasının üzerinde olumlu katkısı bulunması beklenirken yapılan bir çalışmada önemli bir katkısı olmadığı belirlenmiştir (Turgut, 2011: 169).

1.2.3. Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması

“Bir rol için gerekli olan davranış yapısının diğer bir rolün gereksinimlerini yerine getirmede zorluk oluşturmaması durumu” davranışa dayalı iş-aile çatışması olarak tanımlanabilir (Greenhaus ve Beutel, 1985: 76).

Davranışa dayalı çatışmanın bir başka tanımı ise; “bireylerin sahip oldukları rollerden biri için geçerli olan davranış şekillerinin, diğer bir roldeki davranış şekilleriyle birbirini tutmaması” şeklinde yapılabilir (Yüksel, 2005: 303).

Bireylerin, belirli paterndeki rol davranışı, bir başka roldeki davranış beklentisiyle uyuşmayabilir. Örneğin aile üyelerinin beklentisi kişinin sıcak, şefkatli, duygusal ve aile bireyleriyle ilişkisinde hassas davranmasıdır. Eğer bu kişi farklı rollerin gerekliliklerine uyum sağlayamıyorsa iş-aile çatışması yaşaması olasıdır (Greenhaus ve Beutel, 1985: 81-82). Örneğin bir bireyden iş yerinde çalışan arkadaşlarının kendisinden beklediği davranış ile evde eşinin beklediği davranış aynı değildir. Bu durum bir çatışma nedeni olabilmektedir.

1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SÜREÇ ve ETKİLEŞİM TEORİLERİ

1.3.1. Rasyonel Teori

Bu teori bireylerin iş ve aile sorumluluklarına harcadığı zamana bağlı olarak iş-aile çatışması yaşayacağını savunur. Zamanın sınırlı bir kavram olduğu, bir alana ayrılan zaman arttığında, diğer alana ayrılan zamanın azalabileceği açıklanır. Teoriye göre iş ve aileye ayrılan zamanlardan biri diğerine göre artınca iş ile aile arasındaki dengeyi korumak güçleşir ve denge kurulamaz hale gelir (Efeoğlu, 2006: 14).

Rasyonel teoriye göre; eğer birey aile yaşamına iş yaşamından daha fazla yoğunlaşırsa, zamanının büyük bir kısmını ailevi sorumluluklarına ayırırsa; bireyin aile yaşamı iş yaşamını (aile-iş çatışması) etkiler. Aksine birey iş yerindeki sorumluluklarına; aile yaşamındaki sorumluluklarından daha fazla zaman ayırırsa bireyin iş yaşamı aile yaşamını (iş-aile çatışması) etkiler. Cinsiyet ayrımı olmaksızın kadın ve erkek bireyler eğer iş ve aile yaşamına ayrılan zamanda bir denge kuramıyarak bir alana daha fazla zaman ayırırlarsa iş-aile çatışması yaşamaları kaçınılmaz hale gelir (Baykal, 2014: 15).

1.3.2. Cinsiyet Rolü Beklentileri Teorisi

Cinsiyet rolü beklentileri teorisine göre, dışardaki iş erkeklere ait alanlardır, evdeki işler kadınlara ait alanlardır (Kavanagh ve Halpern, 1977: 66-73).

Toplumsal cinsiyet rolleri açısından, erkeklerin gelir getiren bir işte çalışarak, ailelerini geçindirmek için para kazanması gerektiği inancıyla toplumsallaşması; kadınların ise aile kurarak iyi bir eş ve anne olması gerektiği görüşüne bağlı inançla toplumsallaşması söz konusudur. Geleneksel olarak, erkeklerin meslek sahibi olması,

gelir getirici bir işte çalışması birinci sırada yer alır. Kadınlar için de aile birinci sırada yer alırken, ekonomik bağımsızlık, kariyer yapmak ise ikinci sırada yer alır (Baykal, 2014: 13). Bu nedenle erkeklerin aileye yaptıkları ekonomik katkılar önemsendiği için işe ayırdıkları zamandan dolayı aile sorumluluklarını yeterince yerine getirememeleri göz ardı edilebilmektedir. Çalışan kadınlar için aynı durum söz konusu olmamakla birlikte, işe yönelik roller için ayırdıkları zaman arttığında ekonomik katkılarında çok, aileye ait sorumlulukları yerine getirememeleri ön plana çıkmaktadır. Kadından beklenen geleneksel rol ailevi sorumlulukları yerine getirmesidir. Bu sebeble kadınlar için aile yönelik işlerine ayırdıkları zaman yük olarak görülmemektedir (Çarıkçı, 2001: 44).

Bu teori çerçevesinde, kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle daha çok aile yönlü çatışma yaşaması; erkeklerin ise üstlendiği gelir getirici iş sorumluluğu nedeniyle daha çok iş yönlü çatışma yaşaması beklenmektedir (Baykal, 2014: 13).

1.3.3. İşe Bağlı Gerginlik Modeli (Karasek Modeli)

1979'da, ABD'de görev yapan İş Sosyolojisi Denetleme Modeli (JDC modeli) ile ABD'li sosyolog Robert Karasek, çalışma ortamındaki stres ve stres faktörleri (iş yoğunluğu) ve işyerinde sağlığın teşviki ve geliştirilmesi konuları üzerine çalışmalar yürütmüştür. Karasek'in (1979) yaptığı çalışmada ortaya çıkan "işe bağlı gerginlik modelinde, "iş yükü" ile beceri düzeyleri ve bu becerilerin kullanılma düzeyinin birlikte oluşturduğu "iş kontrolü" kavramından bahsedilmektedir. Yüksek düzeyde iş yükü, düşük düzey kontrol ile birleşince Talep- Kontrol modelini oluşturmaktadır. Talep kontrol modelinde, işe bağlı gerginliğin kişinin demografik özellikleri ve kişisel özelliklerinden çok işe ilişkin şartların birçoğuna bağlı olduğu belirtilmektedir. Burada önemli olan nokta bireyin karşılaştığı iş talepleri ve işe ilişkin karar verebilme serbestliğidir (Karasek, 1979: 285-308).

Gerilimin yüksekliği (taleplerin çokluğu): Bunlar çalışma oranı, kullanılabilirlik, zaman baskısı, çaba ve zorluk dahil olmak üzere işte belirlenen gereksinimlerdir. Bu gereksinimler, çalışma ortamındaki psikolojik stresleri temsil eder. Karar verme (kontrol): Bu, bir çalışanın kendi işini kontrol etmesi ve organize etmesi için gereken özgürlüğü ilgilendirir. Bu enlem, çalışanların görevleriyle ilgili

sahip oldukları kontrolü ve bu görevleri nasıl gerçekleştirmek istediklerini hem yetkinlik hem de karar verme boyutunda ifade eder (Karasek, 1979).

Hem iş gereksinimleri hem de yönetim özellikleri düşük veya yüksek olabilir. İş talebi kontrol modeli, yükün kendisinin yüksek psikolojik strese yol açmadığını göstermektedir. Bu, işin sunduğu gerginlik ve karar enlemi kombinasyonudur. Eğer çalışmanızı kendi fikirleriniz doğrultusunda düzenlemek için enleminiz kısıtlıysa, bu durum stres belirtilerine yol açabilir. Çalışanın kendisini düzenlemesi mümkün ise, bir çalışan kendi iş yükünü çoğunlukla daha iyi yönetebilir ve bu çalışan için daha motive edici olabilir (Karasek, 1979).

Daha yalın bir ifade ile bu modelde, işin gerektirdiği talep ve kontrol değişkenlerinin dengede olması veya olmaması şeklinde iki durumun olduğu belirtilmektedir. Çalışanlardan beklenen bu iş taleplerinden, iş yükü, çatışma gibi durumlarla çalışanın işe yönelik karar vermedeki serbestlik derecelerinin dengede olmasında; çalışanların yetkinliklerinde artma ya da azalma şeklinde iki farklı sonuç ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yetkinliklerindeki artma veya azalma, aktif ve pasif olmak üzere iki tür çalışan oluşturmaktadır. Talep-kontrol düzeyi dengede olmadığında, düşük düzeyde işe bağlı gerginlik ve yüksek düzeyde işe bağlı gerginlik şeklinde iki sonuç ortaya çıkmaktadır (Yürür ve Keser, 2010: 169).

1.3.4. İş ve Aile Sınır Teorisi (İş-Aile Sistem Teorisi)

İş-aile sistem teorisine göre; iş ve aile yarı bağımsız ve birbirlerine geçmiş açık sistemlerdir ve birbirleri üzerinde önemli etkileri vardır (Çarıkçı, 2001: 47). Bu teoriye göre, bireyler için iş yaşamı ve aile yaşamı olmak üzere iki yaşam alanı vardır. Çalışan bireylerde iki alan arasında bulunan sınır geçirgendir. Çalışanlar her gün bu sınırı geçerler. Bu aşamada çalışanlar bulundukları çevreleri etkiledikleri gibi o çevreden de etkilenirler. Bireyler her sınır geçişlerinde iki ortama da adapte olmak ve kendilerini ortama göre ayarlamak zorunda kalmaktadırlar. Bireylerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurulmaya çalışılması, sınır teorisi ile açıklanabilmektedir (Clark, 2000: 747-770).

İş-aile sınır teorisi, önceki iş yaşam dengesi teorilerindeki (yayılma, telafi) eksiklikler ve eleştiriler nedeniyle geliştirilmiş bir teoridir. Bu teoriye göre, bireyler iş-aile sorumluluklarının dengelenmesinde aktif bir rol oynamaktadır. Bireyler iş-aile

sorumluluklarını dengeleyemediklerinde, iş ve aile yaşamları arasında dengeyi sağlamaları güçleşmektedir. Bunun sonucunda da iş-aile çatışması yaşamları söz konusu olmaktadır (Bayramoğlu, 2018: 1724-1725).

İş ve aile sınır teorisine göre, sınırların geçirgenliği ve esnekliğin derecesi önem arz eder. Geçirgenlik, bir alandan diğer alana girebilme derecesini ifade eder. Örnek olarak; ‘bireyin isteyken aile ile ilgili görüşmeleri ya da ayarlamaları yapabilmesi’ verilebilir. Esneklik ise, zamansal ve mekansal sınırlar çerçevesinde rollerin farklı ortam ve zamanlarda gerçekleştirilebilme derecesini ifade eder. Esnekliğe örnek olarak; ‘bireyin aile ihtiyaçlarını karşılaması için işyerinde esnek çalışma programının uygulanması’ verilebilir (Coşkun, 2013: 18).

1.3.5. Bölünme Kuramı

Bölünme teorisinde bireylerin iş ile aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden de, her iki alanın bir arada var olabileceği savunulur. Bölünme teorisinin temeli 1960 yılında Wilensky tarafından atılmıştır. Bu teoriye göre, bireyler iş ve aile yaşamlarını da içine alan yaşamın birçok alanlarını, diğer yaşam alanlarının etkisi altında kalmadan yaşayabilirler. Bu çerçevede, iş yaşamı ile ilgili konular aile yaşamını etkilemediği gibi, aile yaşamı ile ilgili konular da iş yaşamını etkilemez (Efeoğlu, 2006: 10-11). Bu teori ile yaşamın pek çok alanı içinde her bir alanın ayrı ayrı yer aldığı ve birbirini etkilemediği, dolayısıyla iş ve aile yaşamının da birbirini etkilemeden var olabileceği anlaşılmaktadır.

1.3.6. Ayırma Teorisi

Ayırma teorisi, toplumsal cinsiyet temelli görüşlere göre kadın ve erkeğin rollerinden beklentilerin farklı olmasından dolayı bu rollerin farklılaştığını, bu bağlamda kadınlardan anne ve ev hanımı olmasının beklenirken; erkeklerden ise çalışması beklendiğini, bu bağlamda iş ve ailenin bir birinden bağımsız alanlar olduğu varsayımına dayanır. Ayırma teorisine göre; bireylerin bu iki bağımsız alana da dahil olmalarının bir birlerini etkilemediğini, bireylerin bu iki alanı zaman, duygu, davranışlar ve psikolojik olmak üzere ayrılabilceğini savunur (Xu, 2009: 229). İlave olarak, ayırma teorisine göre iş ve aile rolü arasında sistematik bir ilişkinin olmadığı bu sebeple bu iki rolün bir birini etkilemediği söylenebilir (Rothbard ve Dumas, 2006: 74).

1.3.7. Telafi (Tazmin) Kuramı

Telafi kuramı, çalışanların iş yaşamlarından ya da aile yaşamlarından her hangi birinde tatminsizlik yaşamaları sorucunda daha çok tatmin yaşadıkları alana daha çok yönelmeleri sebebiyle ortaya çıkan çatışma durumlarını ifade eder (Efeoğlu, 2007: 239). Başka bir ifadeyle iş ve aile yaşamı arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ve bireylerin yaşam alanlarından birindeki tatminsizliğin diğer bir alandaki tatmini arttırarak telafi edebileceği savunulmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 208). Telafi kuramına örnek olarak işinden tatmin olmayan bireylerin ailesine daha çok zaman ayırması bu durumun iş ile aile arasındaki dengeyi bozması ve sonuç olarakta çatışma yaşanması verilebilir (Yurtseven, 2008: 9).

1.3.8. Taşma (Taşma) Kuramı

Bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı alanlarından birinde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz bir durumun diğer yaşam alanında da aynı etkiyi oluşturması, taşma kuramının temel varsayımını oluşturur (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Taşma kuramında, taşma pozitif (olumlu) veya negatif (olumsuz) olabilir. Olumlu taşma yaşam alanlarından birinde memnuniyetin ve başarının aynı şekilde diğer alanda da olumlu etki yaratması, olumsuz taşma ise bir alanda yaşanan sıkıntı ve zorluklardan kaynaklanan duyguların diğer alanda da aynı şekilde hissedilmesini ifade eder (Xu, 2009: 230). Evliliği iyi olan erkeklerin evlilik kalitelerinin iş stresine karşı koruyucu rol oynaması (Grzywacz ve Marks, 2000: 112) bu durumunun açıklanması için iyi bir örnektir.

1.3.9. Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Çalışan bireyler için gün içerisinde iş ve aile yaşam alanlarına ayırdıkları saatler yetersiz gelmekte, bir alana ayrılan zaman diğer yaşam alanı için ayrılan zamanı azaltmakta bunun sonucunda çatışma ortaya çıkabilmektedir (Efeoğlu, 2006: 14).

Akılcı bakış açısı kuramı çatışma sürecinde cinsiyetin etkisinin olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal rollerde, kadınların çocuk bakımına daha fazla zaman ayırdıkları için, erkeklere göre daha çok aile-iş çatışması yaşayabilecekleri beklenmektedir. Erkeklerin ise kadınlara nazaran para kazanmaya yarayan işlerine

daha fazla zaman ayırdıkları için kadınlardan daha çok iş-aile çatışması yaşayabilecekleri öne sürülmektedir (Ertemli, 2011: 11-12; Hasyurt, 2017: 15-16).

1.3.10. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı, bireylerin iş yaşamları ile aile yaşamları arasındaki çatışmayı açıklayan, her iki alan arasındaki rollerin çatışması durumunda ortaya çıkan durumu kapsayan bir kuramdır. Genellikle bireyin iş ve aile yaşamlarını dengeleyememesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006: 19).

Çatışma kuramına göre, bireylerin iş ya da aileye ilişkin rolleri tek başına çatışma nedeni olmazken çatışmanın nedeni bu üstlenilen rollerin gereği olan sorumluluk ve yükümlülüklerin birey üzerinde bir biri ile çelişkili talepler meydana getirmesidir (Efeoğlu, 2006: 17).

1.3.11. Katkı Kuramı

Katkı kuramı, bireylerin hem iş yaşamından sağladığı doyum ile birlikte aile yaşamından sağladığı doyumun ikisinin birden bireyin yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu varsayımına dayanır. Bireylerin sahip olduğu bireysel ve örgütsel unsurların bir biri üzerindeki etkisi genel yaşam doyumunu düzeylerini etkiler (Efeoğlu, 2006: 16). Bir başka ifade ile iş ve aileyi oluşturan unsurların birbirleri üzerinde etkili olduğu ve bireylerin genel yaşam kalitesi düzeyini de etkilediği varsayımına dayanmaktadır (Diker, 2010: 54).

Katkı kuramında, iş ve aileden kaynaklanan stres faktörlerinin de birey üzerinde etkili olduğu belirtilebilir (Hasyurt, 2017: 16). Katkı kuramının tam tersi olarak bölünme kuramına göre; işle ve aile ile ilgili olan stres unsurlarının karşılıklı olarak birbirleri üzerinde etkilerinin olmadığı savunulur (Efeoğlu, 2006:16).

1.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖNCÜLLERİ ve ARDILLARI

1.4.1. İş-Aile Çatışmasının Öncülleri

İş-aile çatışmasının öncülleri üç ana başlık altında incelenebilir. Bunlar; bireysel faktörler, işle ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörlerdir.

Bireysel faktörler: Cinsiyet, kontrol odağı, yaşam değerleri, mükemmeliyetçilik (Ahmad, 2008: 60), kişilik (Ryan vd., 2015: 11; Frone vd, 1997: 147)'tir.

İş ile ilgili faktörler: İşe ve çalışma saatlerine bağlılık, işin türü, işin esnekliği, rol yükü (Ahmad, 2008: 60), gece shifti, iş güvensizliği, otonomi eksikliği (Cooklin vd., 2015), uzun ve düzensiz çalışma saatleri (Cooklin vd., 2015; Frone vd, 1997: 147; Kossek vd., 2011: 291-293; Major vd., 2002; Voydanof, 2004; Adkins ve Premeaux, 2012; Acun, 2016: 18), rol belirsizliği, iş stresi (Magnus ve Viswesvaran, 2005: 218), işin özelliği, rol gerekleri, rol çatışması, (Ryan vd., 2015: 11), yönetici desteğinin yetersiz olması (Fu ve Shaffer, 2000: 512; Ekici vd., 2005: 105; Toraman, 2009: 37), esnek olmayan çalışma saatleri (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82), işe ayrılan zamanda artış (Toraman, 2009: 37), iş gerekleri ve yöneticilerin tutumu, işe bağlılık (Acun, 2016: 18), iş yükü (Magnus ve Viswesvaran, 2005: 218; Spector vd., 2007; Kahraman ve Çelik, 2018: 103; Sönmez vd., 2015: 6; Turgut, 2011; Okan ve Özbek, 2016: 216; Toraman, 2009: 37)'dür.

Aile ile ilgili faktörler: Yaşam döngüsü aşaması, ailevi katılım, çocuk bakımı düzenlemeleri (Ahmad, 2008: 60), çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı, (Ahmad, 2008: 60; Frone vd, 1997: 147), medeni durumu, evlilik uyumu, aile içi anlaşmazlık ve gerginlikler, eşin desteğinin olmaması (Frone vd, 1997: 147), evde iş yükünün çok olması, eve ayrılan zaman, aile içi stres (Toraman 2009: 37), aile yükü (Yang vd., 2000; Aryee vd., 1999)'dür. Araştırmada kullanılan öncül değişkenlere aşağıda kısaca değinilmiştir.

1.4.1.1. Yönetici Desteği

Yönetici desteği, çalışanlara işle ilgili sorunların çözümlenmesinde katkıda bulunmak olarak tanımlanmıştır (Turgut, 2011: 161). Yönetici desteği, iş ve meslek gruplarına özgü olmayıp, daha çok yöneticinin tutum ve davranışlarına bağlıdır (Sönmez vd., 2015: 6).

Çalışanlar yöneticileri tarafından desteklendiklerinde kendilerine verilen önemi daha iyi algılamaktadırlar. Yöneticilerin çalışanına verdiği önem de çalışanların yaptıkları işlere ne kadar destek sağladıkları ile açıklanabilir (Çelik ve Turunç, 2010: 20-21).

Yöneticiler iş konusunda çalışanlarına gerektiğinde destek olurlarsa, çalışanlar iş ve aile rollerini daha kolay dengeleyebilmektedirler (Ekici vd., 2017: 102). Yönetici desteği iş ve aile yaşamının dengelenmesinde katkı sağlayabilmektedir. Bu destek, fiziksel ve duygusal desteği kapsamaktadır. Bu tarz destekler esnek çalışma saatlerinin yaptığı etkiye benzer bir şekilde, iş-aile rolleri arasındaki dengeyi kurmayı kolaylaştırır ve bu denge sayesinde çalışanlar işe ayırdıkları zamanda duygusal rahatlama ve daha yüksek enerjiyle kendilerini çalışmalarına verebilmektedirler (Turgut 2011: 161-162).

Çalışanlara iş yerinde yöneticilerinin destek olması, iş-aile çatışmasını olumlu yönde etkilemekte; yine çalışanı evde eşinin, anne ve babasının desteklemesi ise aile-iş çatışmasını etkilemektedir. Yönetici desteği arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır ve ailevi destek artığında da aile-iş çatışması azalmaktadır (Toraman, 2009: 37).

İş-aile çatışmasının azaltılmasında yönetici desteğinin etkili olduğu gösteren çalışma sonuçları vardır (Fu ve Shaffer, 2000: 512). Çelik ve Turunç (2010: 32) tarafından yapılan bir araştırmada, yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını anlamlı olarak etkilediği ve azalttığı, diğer taraftan aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Ekici ve arkadaşları (2017: 105) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını azalttığı bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında, yöneticiler çalışanlarını destekledikleri takdirde, bu desteğin, iş-aile çatışması ve benzer birçok sorunun ortadan kaldırılmasına veya azaltılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.1.2. Kurumsal (Mesleki/Örgütsel) Kısıtlamalar

Kurumsal Kısıtlamalar çalışma ortamına ilişkin faktörlerin kısıtlanmasını içerir. Bu faktörler; bireylerin işlerini güçleştiren yetersiz donanımlar, örgüt kural ve prosedürlerin gereksinimleri karşılamaması, iş ortamında neyin nasıl yapılacağına ilişkin bilginin olmaması (Bayram vd., 2007: 4) yanlış emir ve talimatlar gibi durumları kapsar. Bu kısıtlamalar, örgütsel sonuçları ve çalışanların işe ilişkin tutumlarını etkiler (Spector ve Jex, 1998).

Kurumsal (Örgütsel) kısıtlamalar, Peters ve O'Conner (1980) tarafından yetersiz donanım ve malzemeyi içeren iş performansına etki eden şartlar olarak tanımlanmaktadır. Liu ve Spector-Shi (2007), bu tür kısıtlılıkların çalışanların

işyerinde karşılaştıkları stres kaynakları olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca örgütsel kısıtlamalar, çalışma ortamındaki performansı olumsuz etkileyen ve çalışanın kontrolü dışında olan faktörler olarak tanımlanmaktadır (Peters ve O'Connor 1980: 391-397.)

Bir başka tanımda, Peters ve O'Conner (1980), kurumsal kısıtlamaları, çalışanların yetenek ve çabalarını yüksek iş performansına dönüştürmelerini engelleyen şartlar olarak tanımlamaktadır. Örgütlerdeki bu yaygın kurumsal kısıtlamaların hatalı ekipman, eksik veya yetersiz bilgi kesintilere neden olabileceği ve kurumsal kısıtlamaların tek bir değişken olarak ele alınmasına rağmen, kısıtlamaların derecesinin aynı olmayabileceği üzerinde durulmuştur.

Çalışma ortamına ait kısıtlamaların bireylerin işlerini gerçekleştirmelerini zorlaştıran unsurlar; yetersiz donanım, örgütün kural ve prosedürleri, iş ortamında neyin nasıl yapılacağına yönelik bilginin yetersiz olması gibi durumları artması sonucu iş tatmininde azalmalar olduğu belirtilmektedir (Bayram vd., 2007: 6).

Örgütlerin yapısı işletmenin amaçları doğrultusunda en yüksek verimliliği elde etmek için bir araçtır. Bu nedenle tüm örgütlerin iyi düzenlenmiş bir yapıya ihtiyacı vardır (İçerli, 2009: 18). İşgörenler, çalışma yaşamlarında kurumsal kısıtlamalarla karşı karşıya kaldıklarında bu durumun işe ilişkin iyilik hallerini etkileyebileceği sonucunda da bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir. Yapılan bir çalışmada işe ilişkin kurumsal kısıtlamaların (kısıtların) işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur (Aytaç vd., 2017: 87-89).

Çalışanların iş yerindeki kuruma ve organizasyona yönelik kısıtlamaları hissetmeleri ve hatta yaşıyor olmaları, iletişim problemlerine, işlerin aksamasına, performans düşüklüğüne, gerginliğe ve akabinde çatışmalara, iş stresine ve hatta bu gerginliği daha derin yaşayanların evlerine de bunu taşıyarak iş-aile çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir.

Kurumsal kısıtlamalara yönelik dünyada birçok çalışma yapılmasına karşın Türkiye'de az sayıda (Bayram vd., 2007; Aytaç vd., 2017; Erigüç vd., 2014; Şahan Öztürk ve Akbulut, 2011: 28) yapılmış çalışma vardır. Kurumsal kısıtlamalara ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında, kısıtlamalar iş bağlamında incelenmiş ve iş performansını engelleyen iş durumları olduğu (Peters ve O'Connor, 1980), örgütsel kısıtlılıklar ile engellenme duygusu arasında bir ilişki olduğu (Spector, 1997),

kısıtlamaların kaygı ile anlamlı derecede ilişkili olduğu (Spector ve Jex, 1998), kısıtlamaların hayal kırıklığı ve öfke gibi duygularla ilişkili olduğu (Spector, 1978) gözlemlenmiştir. Kath ve arkadaşları (2013) rol yükü, örgütsel kısıtlamalar ve rol çatışması arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Kath vd., 2013: 1474-1480). Van Bogaert ve arkadaşları (2014) tarafından ABD’de 480 hemşire yönetici üzerinde yapılan çalışmada aşırı rol yükü, stresin ve örgütsel kısıtlamaların rol çatışmasını etkilediği bulunmuştur (Van Bogaert vd., 2014: 2622-2633).

Kurumsal kısıtlılıklar; zaman kısıtlılığı, hemşirelerin yönetim tarafından desteklenmemesi, örgütsel politikalar ve prosedürler ve yasal sınırlamalar olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar örgütsel kısıtlamalarla karşılaştıklarında hayal kırıklığı, öfke ve endişe duymaktadırlar. Örgütsel kısıtlılıklar ekipman ve malzeme eksikliği, diğerlerinden yeterli yardımı alamama, çatışan iş talepleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir (Borhani vd., 2014: 2-8). Yapılan bir başka çalışmada meslektaşları tarafından yüksek düzeyde sözel tartışmalar yaşanmasının, iş-aile çatışmasına, iş yüküne ve örgütsel kısıtlılıklara neden olabildiği belirtilmiştir (Budin vd., 2013: 308-316). Hemşire yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada stresi etkileyen en önemli faktörlerin iş yükü, örgütsel kısıtlılıklar ve rol çatışması olduğu bulunmuştur (Kath vd., 2013: 1474-1480).

Türkiye’de yapılan bir araştırmada, hemşirelerin %38,7’sinin işyerindeki kısıtlamaların içerisinde yer alan işleyiş ve süreçlerdeki aksama ve hatalara sessiz kaldıkları bulunmuştur (Erigüç vd., 2014: 78). Hemşireler üzerinde yapılan bir başka çalışmada, vardiyalı çalışan hemşirelerin “diğer bölümlerin işlerini doğru yapmamasının verimliliği olumsuz etkilediği” ve “prosedür ve talimatların sık sık değişmesinin uyum sağlamayı zorlaştırdığı ve stres yarattığı” ifadelerine katıldıkları ve bu durumun verimliliği olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Şahan Öztürk ve Akbulut, 2011: 28).

Çalışanların kurumsal kısıtlamalardan dolayı yaşadıkları gerginliklerden; iş stresini etkileyen en önemli faktörlerin kurumsal kısıtlamalar ve buna bağlı gelişen rol çatışması olduğu (Kath vd., 2013) ve kurumsal kısıtlamaların rol çatışmasını etkilediği (Van Bogaert vd., 2014), ayrıca kurumsal kısıtlamanın içerisinde yer alan iş arkadaşları ile sözel tartışmalarının iş-aile çatışmasına ve örgütsel kısıtlılıklara neden

olabildiği (Budin vd., 2013) düşünüldüğünde; kurumsal kısıtlamaların bir rol çatışması olarak yaşanan iş-aile çatışmasının öncülleri arasında yer alabildiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

1.4.1.3. İş Yüğü

Bir kavram olarak iş yüğü (workload) çalışandan yüksek miktarda iş talep edilmesi şeklinde açıklanabilmekte olup, üretim düzeyi, çalışma süreleri ve işin zihinsel olarak gereklilikleri ile ilişkilendirilmektedir (Spector ve Jex, 1998: 358).

İş yüğü pek çok olumsuz duruma sebep olabilen bir stres kaynağıdır. İş yüğü talebi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu bildirilmektedir (Okan ve Özbek, 2016: 216). İş yüğü, çalışanların daha çok zamana dayalı iş-aile çatışması yaşamalarına zemin hazırlar. İş yükünün zamana dayalı iş-aile çatışması üzerindeki katkısı, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerindeki katkısından daha fazladır (Turgut, 2011: 169).

İş-aile çatışmasının artmasını önlemenin yollarından bir tanesi iş yükünü makul seviyede tutmaktır. Bir başka yolu da esnek çalışma saatlerinin uygulanmasıdır. Yapılan bir araştırma sonucuna göre, çalışanlar gerekli zamanlarda işin başlayış ve bitiş saatlerinde değişiklik yapma imkânına sahip olduklarında iş-aile arasındaki rollerinde denge kurabilme fırsatı bulabilmekte, böylelikle çatışmanın stresinden kurtularak çalışma yaşamlarındaki doyumları artmaktadır (Turgut, 2011: 173).

Literatürde iş yüğü ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna dair yapılmış çalışmalar vardır (Spector vd., 2007; Kahraman ve Çelik, 2018: 103; Sönmez vd., 2015: 6; Turgut, 2011; Okan ve Özbek, 2016).

Bir kadın mesleği olarak görülmekte olan hemşirelik mesleği üyeleri, çalışma koşullarının zorluğu, uzun ve düzensiz çalışma saatlerinin olması ve iş yüklerinin fazla olması nedeniyle iş ve aile rollerini dengelemekte sorunlar yaşamaktadırlar (Sönmez vd., 2015: 6). Hastanelerde çalışan hemşirelerin iş yükleri ile istihdam seviyeleri her zaman dengeli değildir. İş yüğü artığında aradaki dengeyi sağlamak için genellikle personel sayısının arttırılması gerektiği düşünülür. Bu durum iş yükünün fazla olmadığı durumlarda çalışanların boş oturmasına ve akabinde personel maliyetlerinin artmasına neden olur. Bunu engellemek için çalışanların zamanı nasıl organize ettiklerini, işlerin yoğun olduğu saatlerin belirlenmesi, sağlık hizmeti kapsamında olan

ve olmayan işlemlerin belirlenerek bunlara ayrılan sürelerin belirlenmesi, hastaların hasta sınıflama sistemleri kullanılarak bakıma ayrılan sürenin belirlenerek hemşire sayılarının belirlenmesi iş yükünün dengeli bir şekilde dağılması konusunda önemli katkılar sağlayabilir (Ekici, 2018).

Çalışma süresi zaman olarak aynı uzunlukta çalışan kişilerin iş yükü algıları birbirinden farklı olabilmektedir. Daha fazla iş yüküne sahip kişiler diğerlerine oranla daha fazla çaba harcamakta ve bu da gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasını yaşanmasını artırmaktadır. Bunun yanında, yine iş yükü fazla olan kişiler işleri yetiştirmek için işte daha fazla zaman harcamaktadırlar ve bu da zamana dayalı iş-aile çatışmasını artırmaktadır (Spector vd., 2007: 811).

Bu bilgiler ışığında, iş yükünün artması durumunda hemşirelerin, iş yükü ile artan sorumluluklarını yerine getirmek için diğer yaşam alanlarına ayıracakları enerji ve zamanı işlerine ayırabilecekleri ve bu nedenle iş-aile çatışması yaşayabilecekleri göz önünde bulundurularak, iş yükü değişkeni iş-aile çatışmasının öncül değişkeni olarak araştırma kapsamına alınmıştır.

1.4.1.4. Aile Yüğü

Aile yükünü, bireyin ailesine karşı olan rolünün gerektirdiği yükümlülüklerdir diye tanımlayabiliriz. Aile yükü çocuklar ve aile talepleri ile ilgilidir ve iş-aile çatışmasını etkiler (Yang vd., 2000: 113-123).

Michel ve arkadaşları, (2009) aile yükünü, bir bireyin çok fazla iç görevi olduğunu ve bunları tamamlamak için yeterli zamanının bulunmadığını, algıladıkları ölçüde tanımlanmakta olduğunu belirtmişlerdir. Duxbury ve Halinski (2014), bireylerin evde görev ve rol gereksinimlerinin kendilerini aştığını hissettiklerinde aile rollerinin aşırı yüklenmesinin algılandığını belirtmişlerdir. Ford ve arkadaşları (2007), aile rolünün aşırı yüklenmesinden kaynaklanan stresin, bir çalışanın işine olan ilgisini bozabileceğini ve bunun da genel iş tatminini azaltabileceğini belirtmişlerdir. Yapılan bir çalışmada, çalışanların aile içi aşırı yüklenme algıladığında, stres yaşadıklarını, kendilerinden ve işlerinden memnun olmadıklarını bulmuştur (Park ve Jang, 2017: 61-74).

Aile yükünü etkileyen olası faktörler, ailenin gelir durumu, toplam roller, boş zaman etkinlikleri, ebeveynlikle ilgili zamanlar, hafta boyunca ev işleri ile çocuk-yaşlı

bakımına ayrılan zaman, etkin olmayan zaman yönetimi uygulamaları ve ebeveyn rolü olarak belirtilmektedir (Duxbury vd., 2014: 73).

İş talebindeki artış ailenin zamanının kısıtlanmasına neden olarak aile yükünde duyarlılık oluşturmaktadır. İş yükü ve anlaşmazlıklar çalışanlar için iş tatmini alanında olumsuz duygularla sonuçlanmaktadır (Karasek, 1979: 285-308). Yüksek düzeyde iş yükü yaşayan çalışanların, aile sorumluluklarını iş hedeflerine ulaşmanın önündeki engeller olarak algıladığını ve böylece iş tatmini azaltan aile-iş çatışmasını oluşturdıkları bulunmuştur (Boyar vd., 2005: 919-925).

İş ve aile yükü aile-iş çatışmasıyla ilgili olduğu gibi, aile-iş ve iş-aile çatışması da aynı zamanda aile yükünden kaynaklanmaktadır (Aryee vd., 1999: 259-278). İş-aile çatışması aile tatmininde azalmaya neden olmakta, ailede sosyal destek eksikliği ve aile rollerindeki performans düşüklüğü de aile yükünün artmasına neden olmaktadır (Aryee vd., 1999: 259-278; Frone vd., 1997: 145-167).

Ailelerin mali durumu, aile yükünün önemli bir göstergesidir, aile geliri ne kadar düşükse, aile yükü o kadar yüksek olmaktadır. Bu bulgu büyük olasılıkla, paranın sıkı olduğu ailelerde yaşayan insanların, aile görevleri için destek (örneğin çocuk bakımı, ev temizliği, yemek yeme) satın alamamalarından kaynaklanmaktadır. Çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı için bir haftada harcanan zaman ne kadar fazla olursa aile yükü de o kadar artmaktadır. Bir çalışanın ebeveyn olarak rolüne daha fazla değer katması için yaptığı bütün işlere harcadığı saatlerin artması, daha yüksek düzeyde aile yükü yaşamasına neden olur. Aile yükünün en önemli üç belirleyicisinin, bir bireyin işgal ettiği toplam rol sayısı, ailelerin mali durumu ve ebeveyn olarak harcanan zaman olduğu belirtilmektedir (Duxbury vd., 2014).

Tüm bu bilgiler ışığında, özellikle kadın çalışanların evde çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumlulukları fazla olduğunda aile yüklerinin artabileceği ve aile yükünün iş-aile çatışması yaşanma durumlarını etkilediği, göz önünde bulundurulması gereken önemli bir unsurlardır. Çoğunluğu kadın olan, yoğun ve nöbetli çalışan hemşirelerin aile sorumluluklarını yerine getirmede zorluk yaşayabilecekleri ve bu durumun iş-aile çatışması yaşanmasına neden olabileceği dikkate alınarak bu araştırmada aile yükü değişkeni iş-aile çatışmasının öncül değişkeni olarak incelenmiştir.

1.4.2. İş-Aile Çatışmasının Ardılları

İş-aile çatışmasının bireyler ve örgütler üzerinde çeşitli olumsuz sonuçları vardır. Bunlar; iş tatminsizliği (Haar, 2008; Adams vd., 1996; Turunç ve Erkuş, 2010; Kossek vd., 2011; Hsu, 2011; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Erdem ve Erkan, 2015; Toraman, 2009: 37; Erdilek Karabay, 2015), tükenmişlik (Tayfur ve Arslan, 2012; Yu vd., 2010; Smith, 2011; Wang vd., 2012), iş stresi (Ahmad ve Omar, 2013), aile yaşam doyumu (Kiecolt, 2003: 23-35), işten ayrılma niyeti (Ahmad ve Omar, 2013; Taslak, 2007: 68; Karatepe ve Karadaş, 2014; Ryan vd., 2015; Karabay, 2015; Nohe ve Sonntag, 2014; Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 74), depresyon, bireylerin sağlığı (Kinnunen vd., 2010), motivasyon düşüklüğü, performans düşüklüğü (Taslak, 2007: 68), yaşam tatmininde azalma (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156; Adams vd., 1996; Akın, 2008; Aryee, 1992; Aycan ve Eskin, 2005; Çakmak Doruk, 2008; Higgins ve Duxbury, 1992; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) gibi sonuçları vardır. Bu araştırmada ardıl olarak kullanılan değişkenlere aşağıda kısaca değinilmiştir.

1.4.2.1. İş Tatmini

Tatmin, çalışanın beklentisi ile elde ettiği sonuç arasındaki dengeyi ifade etmek şeklinde tanımlanabilir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 162). İş tatmini, görenlerin yaptıkları işin farklı boyutlarında aldıkları duygusal memnuniyeti ifade etmektedir. İş tatmini ayrıca işgörenlerin yaptıkları işten zevk almaları, işlerinde mutlu olmaları ve akabinde işlerine bağlanmaları ile birlikte oluşan verimli çalışma hissi olarak da ifade edilebilir. Bu durumu etkileyen çok farklı boyut ve hususun var olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır (Zincirkıran vd., 2015: 62).

İş tatminin tek boyutlu bir yapı olarak ele alınabildiği gibi çok boyutlu olarak da ele alınabilmektedir. Tek boyutlu iş tatmini ile açıklanmaya çalışılan, kişinin işinden tatmin olması ya da olmamasıdır. İş tatminin birden fazla boyutunun olması ise kişinin bazı nedenlerle işinden tatmin olurken, diğer bazı nedenlerle işinden tatminsizlik yaşaması şeklinde açıklanmaktadır. Çalışan işin doğası boyutunda işinden doyum alırken, yönetim boyutu ve iletişim boyutu kısmında tatminsizlik yaşayabilmesi örnek olarak verilebilir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 166-167).

İş tatminini etkileyen ve işe yönelik özellikleri gösteren beş boyut; işin kendisi, yönetimin desteği, ücret, kariyer olanakları, iş arkadaşları şeklinde sıralanabilir

(Luthans, 1994: 114). İş tatmini, literatürde çok boyutlu olarak ele alındığında ise (Spector, 1994: 1); 'Ücret Boyutu', 'Yükselme Boyutu', 'Yönetim Boyutu', 'Ödüller Boyutu', 'Ek Ödemeler Boyutu', 'İşleyiş Prosedürleri Boyutu', 'İş Arkadaşları ile İlişkiler Boyutu', 'İşin Kendisine Yönelik Boyut', 'İletişim Boyutu' şeklinde ifade edilmiştir. İlaveten tüm boyutlar tek bir boyut olarak 'Toplam İş Tatmini Boyutu' olarak ele alınmıştır. Bu araştırmada ise iş tatmini, tek bir boyutta genel olarak ele alınmıştır.

Rusbult ve arkadaşları (1988), geliştirdikleri bir modelde iş tatminine karşı oluşan farklı tepkilere değinmişlerdir. Bu modelde gösterilen tepkilerden sadakat ve sorunları dile getirme yapıcı tepkiler iken, organizasyondan ayrılma ve sorunları görmezden gelme yani ihmal yıkıcı tepkileri içermektedir.

İş tatmini olumsuz duygular ifade etse de genel anlamda olumlu bir durumu ifade etmektedir (Zincirkıran vd., 2015: 62). Yapılan bir araştırmada otel çalışanlarından iş yükünün çok olduğu yiyecek-içecek bölümlerinde çalışanların diğer bölümlerde çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Kaya, 2007: 368). Yapılan bir başka araştırmada, kadın ve erkeklerin benzer düzeyde iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir (Fırat ve Cula, 2016: 154).

İş tatminini olumlu yönde etkileyen etmenlerden bir tanesi takım desteğidir. Birlikte çalışan insanların birbirlerine ve amaçlarına bağlı olması, fikirlerini desteklemesi, ekip üyelerinin çeşitlilik göstermesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Çekmecelioğlu, 2007: 94).

İş tatmini işletme yönetimi için çalışanların örgütsel davranışlarına olan dolaylı etkileri ile yol göstericidir. Çalışanlara ve örgüt yapısına örgütsel yararlar sağlayarak olumlu sonuçlar alınmasına katkı sağlar (Erdil ve Keskin, 2003: 15). İşin yapısı, alternatif çalışma programları, esnek çalışma saatlerinin uygulanabilirliği, iş rotasyonu, işin yaratıcılık gerektirmesi gibi faktörler iş tatminini doğrudan etkileyen etmenler arasındadır. İş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyen etmenler ise çalışanların sürekli olarak tek düze çalışması ve yeni bir şeyler yaptıklarının farkında olmamalarıdır (İşcan ve Sayın, 2010: 199). İş tatmini üzerinde cinsiyetin önemli bir etken olmadığı söylenebilir (Kırel, 1999: 119).

Literatürde yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediğine dair sonuçlar elde edilmiştir (Adams vd., 1996; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turunç ve Erkuş, 2010; Kossek vd., 2011; Erdem ve Erkan, 2015; Erdilek Karabay, 2015). Diğer taraftan, Ekici ve arkadaşlarının (2017: 106) hemşireler üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Erdem ve Erkan tarafından (2015: 363) yapılan bir çalışmada işgörenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmalarının, iş tatmin seviyelerini negatif yönde etkilediği, diğer taraftan aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde aynı etkiye sahip olmadığı belirtilmiştir.

Sağlık personeli üzerinde yapılan bir çalışmada araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının; iş tatminini, aile tatminini ve yaşam tatminini negatif yönde olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Erdilek Karabay, 2015: 126). Çalışanların iş-aile çatışması yaşamaları, çalıştıkları örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemelerine ve dolayısıyla iş tatminlerinin de azalmasına neden olmaktadır. Kısaca çalışanların iş tatminlerinin düşmesinde, iş-aile çatışması önemli bir etkindir (Erdem ve Erkan, 2015: 364).

Karcıoğlu ve arkadaşları tarafından 2009 yılında hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin iş tatminini yükseltebilecek unsurlar açık uçlu olarak sorulmuş; çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve hemşire sayılarının artırılması yanıtları alınmıştır (Karcıoğlu vd., 2009: 73).

Cinsiyet, aile sorumlulukları ve esnek çalışma saatleri değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile Scandura ve Lankau tarafından (1997) çeşitli işletmelerden 160 yönetici üzerinde yapılan araştırmada esnek çalışma gibi aileye uyumlu işletme politikalarının iş tatminlerini artırdığı, kadın çalışanların bu düzenlemelerden erkeklere göre daha fazla memnuniyet duydukları belirlenmiştir (Scandura ve Lankau, 1997: 389).

Taşlıyan ve arkadaşları (2017) tarafından esnek çalışma düzenlemesinin olmadığı bir üniversite kampüsünde çalışan 137 kadın üzerinde 2017 yılında yapılan çalışmada, kadınların esnek çalışma düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeylerinin de arttığı bulunmuştur (Taşlıyan vd., 2017: 123).

Krausz ve Freibach tarafından (1983: 157) esnek çalışan kadınlar (148) ve normal süreli çalışan kadınlar (129) üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda esnek çalışan kadınların normal süreli çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek iş tatmini yaşadıkları, işe devamsızlık oranlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Esnek çalışan ve çalışmayan her iki grup arasında esnek çalışan evli ve çocuklu kadınların iş tatminlerinin en yüksek olduğu ve işe devamsızlığı en az olanların da bu grup olduğu sonucu bulunmuştur.

Gürkanlar tarafından 2010 yılında Antalya’da bulunan Akdeniz Üniversitesi’nin kadın çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, esnek çalışma saatlerinin iş tatminini artırttığı ve bu sonucun iş performansını olumlu yönde etkileyebileceği belirtilmiştir (Gürkanlar, 2010: 92).

Başdoğan tarafından (2015: 108-109) esnek çalışan 202 kişi üzerinde yapılan araştırmada; esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatminini anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Çalışmada, esnek çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik genel tutum düzeylerinin, genel iş tatmini düzeylerini artırdığı belirtilmiştir.

1.4.2.2. Aile Tatmini

Carver ve Jones’a (1992), göre aile tatmini, bir kişinin ailesindeki bireylerden memnuniyet derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişkiler eş, ebeveyn, çocuk ve kardeş ilişkilerini içerebilmektedir (Carver ve Jones, 1992: 72). Clark ve Farmer (1998) “Aile tatmini” terimi ile “aile” kelimesinin sadece çocuklar veya eşler ile sınırlı olmadığı, aynı zamanda ebeveynleri, kardeşleri ve diğer akrabaları da kapsamakta olduğunu belirtmişlerdir.

Rossiter ve Pearce (1975) diğer insanlarla ilişkilerin iletişim yoluyla kurulduğunu, iyi iletişim kurma yeteneğinin önemli olduğunu belirtmektedir (Rossiter ve Pearce, 1975: 3). Bireyin sahip olduğu en güçlü ilişki aile ilişkileridir. Bu nedenle aile tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemlidir (Vogl-Bauer, 2003: 31-49).

İş ve aile rolleri eş zamanlı gerçekleşebileceği için, bu rollere yönelik talepler birbiriyle çatışabilmektedir. Bu çatışmadan dolayı bireylerin aile yaşamı olumsuz etkilenebilmektedir. İşe yönelik taleplerin, aileye ayrılan zamanı azaltması veya aileye yönelik sorumlulukları engellemesi, veya aileye yönelik taleplerin ve sorumlulukların iş yaşamını etkilemesi, iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Bu durum bireylerin aile

yaşam tatminini düşürebilmektedir (Kiecolt, 2003: 23-35). Aile tatmini bireylerin bütün hayatlarının bir parçası olduğu için, yaşam tatmininde önemli bir unsurdur (Diener ve Lucas, 1999: 276-303). Bireylerin aile hayatlarını olumlu ya da olumsuz olarak algılamalarının yansıması aile tatminini oluşturur. Eğer birey aile hayatını olumlu olarak algırsa aile tatmini düzeyi yükselir , olumsuz olarak algırsa aile tatmini düzeyi düşer (Ji vd., 2002: 169-191).

İş-aile çatışması, aile tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar, aile üzerinde etkili olan bir alanın belirli özelliklerinin, diğer alandaki memnuniyeti etkileyip etkilemediğini ortaya koyan çeşitli çalışmaların merkezinde yer almıştır (Carlson vd., 2010: 330-355).

Aile tatminini bireylerin refahında önemli bir rol oynamakta ve çalışanların iş performansını etkileyebilmektedir (Hill, 2005: 793-819). Bu nedenle aile ve iş hayatının herkesin hayatında en önemli bir alan olduğu (Clark, 2000: 747-770) ve aile ve iş tatmininin ilişkili olduğu belirtilmektedir (Frone vd., 1992: 65-78). Dolayısıyla, yüksek aile tatmini yüksek iş tatminine neden olmaktadır (Hill, 2005: 793-819). Bireyler işlerine yönelik sorumlulukları yüzünden ailesine yeteri kadar vakit ayıramazsa ve ailesini ihmal ederse, bu durum birelerde rahatsız yaratabilir ve suçluluk duygusu hissettirebilir. Sonuç olarak da bireylerin aile tatminleri azalabilir (Rice vd., 1992: 163). Diğer taraftan yönetici desteğinin (Frye ve Breugh, 2004; Foley vd., 2005; Hill, 2005) ve eş desteğinin (Burke ve Greenglass, 1999; Erdwins vd., 2001) aile tatminine olumlu katkısının olduğunu belirten araştırma çalışma sonuçları da mevcuttur.

İş-aile yaşamının pozitif algılanması aile tatmini ile ilgilidir (Edwards ve Rothbard, 2000: 178-199). Hanson ve arkadaşlarına (2006) göre pozitif yayılım gösteren rollerde performans daha iyi geliştirmektedir. Bu iyileştirilmiş performans, işte daha az hayal kırıklığına yol açmakta ve işini iyi yapma duygusunu geliştirmekte ve bu da daha fazla rol tatminine yol açmaktadır. Bu bağlamda, iş ve aile arasındaki pozitif yayılma, beceri ve davranışların aktarımı yoluyla ve daha fazla sosyal destek sayesinde çatışmanın azaltılarak, aile tatminin artmasına yol açmaktadır (Hanson vd., 2006: 249-265).

Grzywacz ve Marks (2000), evlilik çatışmasının düşük düzeyde olmasının daha pozitif bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Bu nedenle, bu tarz çalışma ya da aile alanlarındaki pozitif etkiler, aile tatmininin artmasına yol açmaktadır (Grzywacz ve Marks, 2000: 111-126). Hanson ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçları aile-tatmini ile iş-aile yaşamı arasında pozitif yönlü bir ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Michel ve arkadaşları (2009) bireylerin iş ve aile hayatları ile ilişkili faktörleri inceledikleri araştırmada , örgütsel destek , iş yükü ve aile tatmini ilişkilerinde, iş-aile çatışmasının aracı rolünün olduğunu ortaya koymuşlardır (Michel vd., 2009: 199-218). Bir başka araştırmada, iş-aile çatışmasının her iki yönünün de, çalışanların iş sorumluluklarını yerine getirmek için ihtiyaç duydukları zaman ve enerjiyi aile rollerininin bitirdiğini düşündüklerinde aile tatmininin olumsuz yönde etkilendiği belirtilmektedir (Frone, 2003: 143-162). Kluczyk tarafından 2013 yılında yapılan çalışmada ise yüksek düzeyde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşayanlarda, yoksulluğun olumsuz etkilerinin aile tatmini üzerinde de etkisi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, iş ve aile alanlarındaki talep ve baskıların da aile tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur. Yüksek düzeyde iş taleplerinin olması ve aileler ile geçirilen sürenin az ve katıtsız olmasının, aile tatmininin düşmesinin nedenleri arasında yer aldığı belirtilmiştir (Kluczyk, 2013: 82).

Rathi ve Barath (2013) tarafından Hindistan’da polisler üzerinde iş-aile çatışmasının iş-aile tatmini üzerine etkisini belirleyen çalışmada iş rolünün aile rolünü etkilediği ve iş tatminlerini olumsuz yönde etkilediği ve bununda iş tatminini azalttığı bulunmuştur. Çalışmada iş arkadaşlarının sağladığı sosyal desteğin hem iş-aile çatışmasını hemde aile-iş çatışmasını etkilediği ve dolayısıyla bu durumun aile tatminini etkilediği belirlenmiştir (Rathi ve Barath, 2013: 438-454). Turliuca ve Buligaa, (2014) tarafından yapılan çalışmada da iş-aile çatışmasının iş ve aile tatminlerini etkilediği belirlenmiştir (Turliuca ve Buligaa, 2014: 105-109). Çalışan evli 202 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışması ile aile tatmini arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur (Bhowon, 2013: 79-90).

1.4.2.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, kişinin mutluluk ve refah düzeyinin kendisi tarafından net bir şekilde ortaya konması, ifade edilmesi şeklinde tanımlanabilir (Fırat ve Cula, 2016: 147). Yaşam tatmini, bireyin işle ilgili tutumları ve iş yerindeki yaşadıkları yaşam tatminini de içeren pek çok unsuru etkilemektedir (Kale, 2015: 107).

Kişilerin yaşam tatminini arttıran unsurlardan bir tanesi de işlerinden doyum almalarıdır. İş yaşamından alınan tatmin, bireylerin diğer yaşam alanlarını da olumlu olarak etkiler ve diğer taraftan iş yaşamındaki olumsuzlukların yaşam tatminini de olumsuz şekilde etkileyebileceği beklenebilir (Fırat ve Cula, 2016: 147-148).

Yaşam tatminini oluşturan en temel unsurların başında bireyin ailesi ve çocukları gelir. Bu nedenle iş-aile çatışmasının yaşam tatminini azaltacağı ön görülebilmektedir. Ailesini ihmal eden ve bunu önemseyen çalışanların yaşam tatminlerinin de düşük olabileceği dikkate alınmalıdır. Çalışanların yaşam tatmin düzeylerini artırmak amaçlanırsa bunun en önemli yollarından bir tanesi iş-aile çatışmalarını azaltmaktır. Yaşam tatminini sağlayan faktörlerin başında aile ile bireyin uyumlu olması ve aile ile daha az çatışıyor olması gelir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7-14).

İş-aile çatışmasının yaşam tatminini olumsuz etkilediği aralarında negatif yönlü bir ilişki oluşuna dair alanda yapılmış birçok çalışma vardır (Higgins ve Duxbury, 1992; Aryee, 1992; Adams vd., 1996; Aycan ve Eskin, 2005; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Akın, 2008; Çakmak Doruk, 2008; Fırat ve Cula, 2016). Aile-iş çatışmasının, yaşam doyumunu negatif yönde etkilediğine dair çalışma sonuçları da mevcuttur (Fırat ve Cula, 2016: 153).

Kadın ve erkeklerin cinsiyete göre yaşam tatminlerinin incelendiği bir çalışmada kadınların erkeklere göre belirgin şekilde yaşam tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Fırat ve Cula, 2016: 154).

Yapılan bir araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının her iki yönünün de yaşam tatminini anlamlı bir şekilde negatif yönde etkilemesi, örgütlerde iş-aile çatışmasının azaltılmasına yönelik tedbirler alınmasının çalışanların yaşam tatmin düzeylerini de yükseltebileceğinin dikkate alınması gereken bir durum olduğu belirtilmektedir. Bu araştırmada örgütlerde, doğum izinlerinin uzatılması, esnek çalışma saatlerinin

uygulanması gibi uygulamaların hayata geçirilmesi iş-aile çatışmalarını azaltabileceği öneri olarak sunulmuştur (Akın, 2008: 160-161).

Turizm sektöründe çalışan çoğunluğunun genç ve bekar erkeklerin olduğu bir grup üzerinde yapılan bir çalışmada, günlük sekiz saatin üzerinde, haftanın 6 günü ve üzerinde çalışan, azınlığın iki çocuk ve üstünde çocuk sahibi olan çalışanlarının yoğun yaşamlarına paralel olarak; uzun çalışma saatleri ve iş odaklı bir yaşam tarzının aile yaşamlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma temposunun yoğun olması çalışanların yaşadıkları stresli çalışma ortamı, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarını dengede tutmalarını zorlaştırmakta olduğu, bu durumun çalışanlarının iş ve yaşam tatminlerini etkilediği, bu durumun iş-aile çatışmaları yaşamlarına sebep olabileceği belirtilmiştir (Polat Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1080).

Mert ve Pekmezci (2006) tarafından yapılan bir araştırma demografik değişkenlerden hiç birisinin çalışanların yaşamdan duydukları tatmin seviyesini etkilemediği tespit edilmiştir. Bu durumun yaşam tatmini etkileyen birçok diğer önemli değişkenin var olması ile açıklanabileceği belirtilmiştir (Mert ve Pekmezci, 2016: 53).

Kadın akademik personeller üzerinde 2010 yılında yapılan bir araştırmada, esnek çalışma ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak işin esnekliğe uygunluğu arttıkça ve esnek çalışıldıkça yaşam tatmininin arttığı bulunmuştur (Gürkanlar, 2010: 86).

1.4.2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti genellikle çalışanların istihdam koşullarından memnun olmadıkları durumda ortaya çıkan, aktif ve yıkıcı bir eylemdir (Rusbult vd., 1988: 599). Bunun yanında işten ayrılma niyeti personel maliyetlerinde artışa neden olan istenmeyen bir durumdur. Diğer taraftan bir işletmenin işten ayrılma oranlarının düşük olması yönetsel açıdan diğer çalışanların geleceğini belirleyici bir etkidir (Luthans, 1995: 129) ve işten ayrılma niyetinin belirleyici faktörleri arasında iş güvencesi ile olumsuz yönetim tutumunun olduğu da (Akın, 2007: 149) göz ardı edilmemelidir.

Bir çalışanın ayrılmaya niyetinin olması her zaman işten ayrılma ile sonuçlanmayabilir. Ama işten ayrılma konusunda her zaman bir sinyal olarak

görülmektedir (Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat, 2017: 438). İşten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılmadan önce zihinlerinde işe karşı negatif düşüncelerin artması ile birlikte fırsatını bulduğu anda işi bırakma düşüncesinin yer alması şeklinde tanımlanabilir.

Çalıştığı işten daha vasıflı işte çalışmak isteyen iş görenler ile vasıflı işgücüne sahip olmak isteyen işverenler arasında, çatışma olması halinde işten ayrılma niyetinin ortaya çıkabildiği bilinmektedir. İş görende işten ayrılma niyeti oluştuğunda, bunu bir fırsat olarak görebilmektedir. Bu durumda iş görenin işe ve örgüte olan bağımlılığı azalacak, iş gören verimsiz bir çalışma sergileyecektir. Bunun sonucunda işgörenin verimliliği olumsuz etkilendiği gibi işten ayrılma niyetinde olan işgören psikolojik sıkıntılar yaşayabilecek ve çalışma hayatında da mutsuz olacaktır. İşgören işinde mutlu olduğu takdirde işten ayrılma niyeti barındırmaz (Akdemir ve Işık, 2017: 150-151).

İşten ayrılma niyetinin önlenmesi için işten ayrılmaların önüne geçebilecek faktörlerin iyi irdelenmesi gerekmektedir. Engelleyici bu faktörler, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, haftalık ve günlük iş saatleri yoğunluğu, kolaylaştırıcı iş aletlerine sahip olma, yöneticilerin çalışanlarının iş dışındaki yaşamlarına karşı duyarlı olmaları şeklinde sıralanabilir (Scmidt ve Kleinbeck, 1990: 112-113). İş-aile çatışmasının önlenmesi de işten ayrılma niyetini engelleyen faktörler arasında yer alabilir. Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti taşıyan çalışanların işlerini kaybetme korkularının olmadığı düşünüldüğünde, bu niyeti taşıyan çalışanlarda işlerine karşı ilgisizlik, işe devam sorunu, işin önemsenmesi, duyarsızlaşma, işlerin aksatılması, sorumluluktan kaçma gibi durumların ortaya çıkabileceği de göz ardı edilmemelidir.

Literatürde iş-aile çatışması arttığında işten ayrılma niyetinin de arttığına dair yapılmış çalışma sonuçları mevcuttur (Karatepe ve Karadaş, 2014; Ryan vd., 2015; Karabay, 2015). Aile-iş çatışmasının da işten ayrılma niyetini etkilediğine dair çalışma sonuçları mevcuttur (Nohe ve Sonntag, 2014). Buradan çıkarılabilecek sonuç, iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttıracağıdır.

Çarıkçı ve Çelikkol (2009: 164) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, bir başka çalışmada da iş-aile çatışması boyutu ve aile-iş çatışması boyutunun her ikisinin de işten ayrılma niyetini etkilediği bulunmuştur. İş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre işten

ayrılma niyeti üzerinde daha çok etkisi olduğu bulunmuştur (Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 74). Diğer taraftan turizm rehberlerinin iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan bir araştırmada, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur (Acun, 2016: 103).

Hizmet sektöründe kısmi süreli çalışan 175 kişi üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kısmi zamanlı çalışma nedenleri işten ayrılma niyeti düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı yani aralarında ilişki olmadığı bulunmuştur (Akdemir, 2016: 75).

1.4.2.5. Esnek Çalışma Kavramı

Günümüz dünyasında çalışma hayatında yeni çalışma şekli esnek çalışmadır. İş hayatında çalışanların gün içerisinde mesai saatlerinde çalışması gerekli görülmeyebilmektedir. İş yerinde başarılı olmak için esnek çalışma çeşitlerinin uygulanmasına ihtiyaç vardır. Yenidünya düzenine uyum sağlamayabilmek için esnek çalışma bir ön koşul olarak görülebilir. Bununla birlikte esnek çalışma düzenlemeleri uygulanırken, çalışanların sosyal güvenliklerini sağlayacak olanakların da sağlanması, çalışanların sosyal haklarının korunması önemli bir konudur (Doğan, 2011: 98).

Toplumların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarının belirleyicilerinden bir tanesi üretim sistemleridir. Üretim sistemleri çalışma yaşamının yapısının belirleyicilerindendir. Sanayi devrimiyle birlikte fabrikalar kurulmuş ve bu sayede kurumsallaşan işveren-işçi ilişkisinde işçinin korunabilmesi için iş yasaları çıkarılmıştır. Bu yasalarla katı ve bürokratik özellikteki kitlesel üretim yapan fabrikaların hareket alanları daraltılmıştır. İkinci Dünya savaşıdan sonra da, teknolojik gelişmelerle birlikte sanayi ve hizmet sektöründe makineleşme ve otomasyon başlamıştır. Bu otomasyon süreciyle sadece üretim yapısı değil, işveren ve işçi arasındaki ilişki de değişmiştir. Ekonomik yaşamın birçok alanına uygulanmaya başlayan esneklik, doğal olarak işgücü piyasasında da önemli bir yer almıştır (Kaya ve Burtan Doğan, 2016: 1095). Böylelikle esneklik kavramının her geçen gün önemi artmıştır.

Küreselleşmenin hız kazandığı 1970’li yıllarda rekabet ortamı da genişlemiş ve teknolojik gelişmelerdeki artışla birlikte Post-Fordist üretim (Fordizm) anlayışı günümüze kadar yaygınlığını artırmıştır. Bu süreçte esneklik olgusu, üretimin

değişmez bir parçası haline gelmiştir. Esnek örgüt yapılarının ortaya çıkmasıyla esneklik özellikle üretim, yönetim ve çalışma ilişkilerinde önemli bir yer edinmiştir. Esneklik olgusunun çalışma yaşamındaki etkileri arttıkça, istihdam türleri bakımından ve çalışma süreleri bakımından farklı esnek çalışma uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır (Mutlu, 2013: 31).

Çalışma ilişkilerine ilişkin tarihsel süreç içerisinde üç dönemden bahsedilir. Birincisi, liberalizmin hakim olduğu sanayi devriminden hemen sonraki dönem olup, müdehalenin yapılamadığı ve çalışma şartlarının kötü olduğu “Serbestlik Dönemi” olarak adlandırılır. “Müdehaleci Dönem” olarak adlandırılan ikinci dönem; istihdam koşullarının kötüye gittiği ve hükümetlerin işçileri korumaya yönelik yasalar çıkararak müdehale etmeye çalıştıkları dönemdir. Teknolojik gelişmelerle birlikte üretim şekillerinin ve yerlerinin değiştiği otomasyona geçildiği üçüncü döneme ise “Esneklik Dönemi”dir. İşçiyi koruma anlayışından, işçi ile işletmelerin birlikte korunması anlayışına geçildiği bu dönemde, çalışma sürelerinde esneklik kavramı ile esnek çalışma şekilleri ve süreleri gündeme gelmiştir (Yavuz, 1995: 5-6).

Sanayi ülkelerinde yaşanan rekabet ve özellikle uluslararası rekabet ile birlikte gelişen teknoloji, esneklik arayışının en temel nedenlerinden biridir. Küseselleşen dünyada işsizlik oranlarının artması, ekonomik dalgalanmalar, arz-talep dengesinde bozulmalar ile birlikte esneklik kavramı ve esnek çalışma hızla yayılmaya başlamıştır (Özel, 2006: 19).

Esneklik kavramı, çevresel değişimlere uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2002: 12). Genel olarak esnek çalışma, “Bir merkezi büroda yoğunlaşan iş gücünün kullanımına ilişkin geleneksel yaklaşımlara karşı yeni alternatifler” şeklinde ifade edilebilir (Özgener, 2005: 53). Esnek çalışma kuralsız ve kanunsuz bir çalışma şekli olmamakla birlikte çalışanlar ve işverenler için, geleneksel çalışma modelinde sahip olunan, çalışma saatleri ve alanları gibi koşulların ihtiyaçlara uyum sağlayacak şekilde düzenlenebilmesini ifade eder (Başdoğan, 2015: 18).

Esneklik kavramı, çalışma yaşamını derinden etkileyen bir olgudur. Bu olgu çalışma yaşamına “esnek çalışma” olarak yansımıştır. Esneklik, kurumlar açısından, çalışan açısından ve devlet açısından değişiklik göstermektedir. Kurumlar açısından

esneklik, rekabet gücünü, karlılığı ve verimliliği artırmak için çalışanların gerektiği zamanda, yerde ve miktarda kullanılması olarak tanımlanabilir. Çalışan açısından ise çalışma süresi ve alanı ile çalışma koşulları arasında uyum sağlanarak iş–yaşam dengesinin kurulmaya çalışılmasıdır. Devlet açısından da, istihdamın artırılması ve iş yasalarında katı kuralların yerini esnek kurallara bırakmasıdır (Parlak ve Özdemir, 2011: 51).

Bilgi ve iletişim çağı küresel rekabet kavramına yeni boyutlar kazandırarak günümüzde işletmelerin sadece ürünleri ve hizmetleri ile rekabet etmediği bir ortam yaratmıştır (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2002: 9). Rekabet edebilmek ve piyasada tutunma gücünü arttırmak için işletmelerin yeni stratejiler geliştirmesi ve çözüm yolları üreterek uygulamaya koyması yenedünya düzeninin vazgeçilmez unsurlarındandır. Bu doğrultuda işletmelerin başvurduğu uygulamaların başında gelen düzenlemelerden bir tanesi de “Esnek Çalışma Uygulamaları”nın hayata geçirilmesidir.

Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında rol alan, zamanla değişebilen veya artabilen bir takım etmenler vardır. Bu etmenler; teknolojik değişmelerle birlikte iş gücü talebinin azalması, işsizlik, işgücünün niteliği, ücret sistemleri, ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet, taraflar arası uzlaşma ve diyalog şeklinde sıralanabilir (Kördeve ve Aydınlatan, 2016: 29-30).

Esnek çalışma düzenlemeleri, hızlı büyüyen bir ekonomiye engel olmadığı gibi aksine Esnek çalışma uygulamalarının birçoğu, işletmelerin talepte olan değişmelere karşı hızlı ve etkili bir şekilde tepki göstermesini sağlar. Bu sebeplerden dolayı ABD, Japonya, Hollanda, Almanya, İngiltere gibi birçok gelişmiş ülkede esnek çalışma uygulamaları yaygınlaşmaktadır. Son yıllarda Türkiye’de de esnek çalışma uygulamalarının hız kazandığı ifade edilebilir (Özgener, 2005: 77). Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma diye adlandırılan yeni çalışma biçimleri, esnek uygulamalara ivme kazandırmıştır (Doğan, 2011: 97).

Ekonomik gelişmelerden ve müşterilerden kaynaklanan talep dalgalanmaları, esnekliğin zamanında ve hızlı bir şekilde uygulanmasını gerektirir. Çalışma sürelerinde esneklik, gelişmiş ülkelerde talep dalgalanmalarına uyum sağlayabilmek

için uygulanmaktadır. Bununla birlikte çalışanlara refah düzeylerinin ve istihdam edilebilirliklerini koruma fırsatı verebilmektedir. Özellikle kriz dönemlerinde işletmeler esneklik uygulamalarıyla talep daralmalarını atlatabilmekte, maliyet artışlarını ve çalışanların işten çıkarılmalarını engelleyebilmektedir (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2002: 12). Topcuk'a (2011: 2-3) göre ise, esneklik, işsizlik seviyelerinin yüksek düzeylere ulaştığı zamanlarda, işçilerin haklarının yasalarla ve sosyal güvenlik kurumlarıyla iyi bir şekilde korunamadığı, belirsiz bir süreç olarak görülmekte ve işverenler açısından da keyfiliğe yol açabilecek özellikte olduğu vurgulanmaktadır (Topcuk 2011: 2-3).

Esnek çalışma uygulamaları işletmelerde sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmektedir (Çelenk ve Atmaca, 2010: 197). İşletmeler küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmek için dengelerini zamanında, sürekli ve dinamik bir şekilde sağlamak zorundadırlar. Çağa ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için işletmeler, çevrelerindeki değişimlere uyum sağlayabilmeli, piyasanın yeni kural ve beklentilerini öngörerek kendilerini sürekli yenileyebilmeli ve böylece dengeyi sağlayabilmelidirler (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2002: 11).

Geleneksel çalışma belirli bir yerde, belirli günlerde ve belirli saatler arasında olan çalışma şeklidir. Atipik istihdam şekillerinde ise, geleneksel çalışmanın işçi-işveren ilişkilerindeki bütün özellikler yersizdir. İşgörenlerin çalışma süreleri ve çalıştıkları bölümler değişebilmekte, işgörenin işyerine ve işverene bağımlılığı azalmaktadır. Esnek çalışma şekilleri Atipik istihdam şekillerindendir. Geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak işçi ile işveren ilişkilerindeki her özelliği bünyesinde barındırmaz. İşçilerin işyerine ve işverenine tam olarak bir bağlılığı söz konusu değildir. İşçilerin çalışma sürelerinde ve yerlerinde değişiklikler olabilmektedir (Yavuz, 1995: 37).

Üretim süreci aşamalarında başvuru alan esneklik türleri; fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, sayısal esneklik, uzaklaştırma stratejileri, çalışma sürelerinde esneklik gibidir. Fonksiyonel esneklik ve ücret esnekliği; zaman içerisinde işgörenlerin tüm yeteneklerinden daha fazla faydalanma imkanı verir ve işverenler tarafından işgücünden tasarruf etmek amacıyla tercih edilir. Uzaklaştırma stratejileri ve sayısal esneklikte işgücü sayısının işyerinin ihtiyaçlarına göre ayarlanabilmesi ve işin bir

bölümünün fason olarak alt işveren tarafından yaptırılabilmesini kapsar. Atipik esneklik modelleri işlevsel ve daha ekonomik olduğu için işverenler tarafından tercih edilmektedir. Bu modelde iş görenler daha çok öğrenciler, ek ikinci bir iş yapanlar ve zamanını daha çok değerlendirmek isteyen ev hanımlarından oluşmaktadır (Gürkanlar, 2010: 47).

İşletmelerde, çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi ile ihtiyaç duyulan “faaliyet süresi” ve “yasal süre” arasında gerekli uyum sağlanabilmektedir. İşletmelerin potansiyellerini arttırabilmek, başarıyı yakalayabilmek için çalışma süreleri ile ihtiyaç duyulan faaliyet sürelerini dengede tutmaları gerekmektedir (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2002: 12). Bu dengeyi sağlayabilmek içinde çalışma sürelerinde esneklik kavramının işletme yöneticileri ve çalışanları tarafından çok iyi kavranmış olması gerekmektedir. Dünyada uygulanan pek çok esnek çalışma modelleri mevcuttur. 21. Yüzyıl ile birlikte esnek çalışma biçimleri de ortaya çıkmıştır. Çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, mevsimlik çalışma, geçici işçi çalıştırma, evde çalışma, tele çalışma, fazla mesai, emekliliğe esnek geçiş, yoğunlaştırılmış iş haftası kısmi süreli çalışma, geçici (Ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışma, belirli süreli çalışma, alt işveren, kısa süreli çalışma gibi uygulamalar esnek çalışma uygulamalarından bazılarıdır (Özgener, 2005: 77; Doğan, 2011: 97). Esnek çalışma uygulamasının daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda en yaygın esnek çalışma modellerine kısaca yer verilmiştir.

Kısmi Süreli Çalışma: Kısmi süreli çalışma, esnek çalışma türlerinin içerisinde en eski ve uygulama alanı en çok olanlarından bir tanesidir (Karakoyunlu, 2007: 9). Dünya da kısmi süreli çalışma ilk kez 1953 yılı Şubat ayında Birleşmiş Milletler Örgütü’ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonu’nun 7. oturumunda ele alınmıştır. “Genel olarak mutlak çalışma süresinin önemli ölçüde altındaki süreyle günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma” şeklinde tanımlanmıştır. Avrupa Birliği 97/81 sayılı yönergesi ile kısmi çalışma konusunda düzenlemeler yapılarak, kısmi süreli çalışanın “karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az olan çalışan” şeklinde tanımlanmıştır (Şafak, 2018: 1).

Çalışma şeklinin düzenli ve sürekli olması kısmi süreli çalışmanın temel özelliklerinden bir tanesidir. Bu özelliği ile kısa süreli çalışmadan, geçici çalışmadan ve mevsimlik çalışmadan ayrılmaktadır (Centel, 1992: 27). Kısmi süreli çalışanların sözleşmeleri normal süreli çalışanlara göre daha az çalışma süresi içermektedir ve işleri geçici olmayıp süreklilik arz etmektedir (Mutlu, 2013: 33). Günümüzde daha çok kadınların, üniversite öğrencilerinin, yaptıkları işlere ilaveten ek iş yapmak isteyen kişilerin kısmi zamanlı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

İş Paylaşımı (Jobsharing): İş paylaşımı, kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olup, bir işin iki veya daha fazla kişi tarafından paylaşılmasını ifade eder. İş paylaşımında işi paylaşan işçilerin her birine ayrı ayrı işveren iş akdi yapmak zorundadır (Özdemir, 2002: 38). İş paylaşımında taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölünebildiği gibi, sorumluluklar, alınan ücretler, ikramiyeler, emeklilik maaşları, kullanılacak izinler, sosyal yardımlar da paylaşılmaktadır (Çelenk ve Atmaca, 2010: 189). İş paylaşımı çalışma düzeninde haftalık çalışma saatlerinde herhangi bir azalma söz konusu olmamaktadır. Çalışanlar çalışmaları gereken süreyi 3 ila 4 günde tamamlamaktadırlar. İşletmeler haftanın geri kalan günlerinde kısmi süreli çalışan diğer işgörenleri kullanarak işletmelerini daha uzun süre çalıştırabilmektedir (Aytemiz ve Bolat, 2006: 14)

Tele Çalışma: İşletmenin dışında kalan, evde ya da mahali bir büroda haberleşme araçları ve bilgisayar ağı sayesinde işletme ile bağlantı kurularak yapılan çalışma şekline tele çalışma denir. Tele çalışmada normal çalışma düzenlemelerine göre iş görenin işletmeye bağlılıkları ve denetim mekanizmaları daha azdır (Yavuz, 1995: 64). Tele çalışmada yapılacak olan işin iş yeri dışında başka bir yerde görülmesi, günümüz elektronik haberleşme araçları ile kurulmuş bir ağ sayesinde işletme merkezi ile iletişim kurularak, yapılacak olan işin programlanabilir bir araç vasıtası ile yapılabilmesi şeklinde karakteristik özellikleri vardır (Tisk, 1999: 40). Tele çalışmanın uygulamada; uydu çalışma merkezleri, elektronik hizmet ofisleri, komşu çalışma merkezleri, elektronik ev çalışması, gezici büro, şeklinde uygulanabilen birçok türü vardır (Tozlu, 2011: 109-110).

Çağrı Üzerine Çalışma: Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir şeklidir. İş paylaşımından farklı olan yönü süresinin daha uzun olmasıdır. Bu

çalışma türünün bir özelliği de ne zaman çalışılacağıının belirlenme yetkisi işverene aittir (Tuncay, 1995: 71).

Evde Çalışma: Evde çalışma, bir aracı ya da işverenin vasıtasıyla işçiden kendi seçtiği bir yerde malın üretilmesinin talep edilmesidir. Genellikle işçi bu iş için genellikle evini tercih eder. Bu çalışma şeklinde malın üretilmesi ve hizmetin sunulması aşamasında işverenin işçi üzerinde doğrudan denetimi ve yönetimi yoktur (Özdemir, 1997: 129). Evde çalışma modelinde geleneksel evde çalışma ve evde tele çalışma şeklinde iki türden bahsedilir (Tozlu, 2011: 103).

Genellikle geleneksel evde çalışma şekli özellikle iş yeri dışına iş vermenin kolay olduğu, yoğun emek gerektiren işlerdir. Bu işler genellikle çok yüksek beceri düzeyi gerektirmediği için günlük hayatta kadınların evlerinde çalışmasını kolaylaştıran esnek çalışma türüdür. Evde tele çalışma ise iletişim teknolojisinin nimetlerinden son derece faydalanarak yapılan bir esnek çalışma biçimidir (Topçuk, 2006: 36-38). Evde tele çalışmaya örnek olarak bazı firmaların çeşitli organizasyonları için çok fazla kişinin aranıp davet edilmesi gerektiğinde bu yöntemle başvurabildikleri verilebilir.

Sıkıştırılmış Çalışma Haftası: Yoğunlaştırılmış iş haftası, işgörenler için kendilerine ayırabilecekleri daha fazla serbest zaman, iş yerinde daha az gidip daha yoğun çalışma anlamına gelmektedir. Bu modelde çalışma süresi uzadığı için işgörenler daha fazla yorulmaktadır. Bu durum işçilerin sağlığının bozulabilmesi gibi olumsuz sonuçlar doğabilmektedir (Topçuk, 2006: 43).

Geçici İş İlişkisi: Geçici iş ilişkisinde işverenler, işçileri yazılı rızasını almak kaydı ile iş sözleşmesi yaparak geçici bir süre çalıştırabilmektedir Yeni iş kanununda bu özellik eskiye göre daha sistemli bir hale gelmiştir. Yeni iş kanuna göre bu uygulama da çalışanların niteliğinin ve niceliğinin arttırılmasına yönelik gelişmelere zemin hazırlanmıştır (Doğan, 2011: 97).

Çalışanlar için esnek çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışma saatleri uzun olsa da, çalışanlara bu saatleri günün koşullarına göre düzenleyebilme olanağı sağlar ve bu durum çalışanların iş-aile çatışması yaratabilecek durumların üstesinden gelebilmesine yardım eder (Turgut, 2011: 161). Esnek çalışma programı ile iş-aile çatışması arasında güçlü bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle esnek çalışma

uygulamaları ile çalışan bireyler iş-aile çatışmasını daha az yaşayabilmektedir (Byron, 2005: 183). İş-aile çatışması yaşanmasının nedenleri arasında da, çalışma süreleri yer almaktadır. Kısmi süreli çalışma sürelerinin yaşanan bu çatışmayı önlemeye yönelik bir uygulama olduğu düşünülmektedir (Akdemir, 2016: 76).

Çalışanlar işlerinin zamanlaması konusunda bir dereceye kadar karar verme hakkına sahiptirler. Çalışanların işlerini, kendilerine uygun olan yüksek verim alacakları saat diliminde yapmayı tercih edebilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Esnek çalışma saatlerinin uygulanması, iş-aile rolleri arasındaki dengeyi kurabilmeyi kolaylaştırdığı için birey işe ayrılan zamanda duygusal bakımdan rahatlamış olacak ve daha yüksek bir enerjiyle kendisini çalışmasına verebilecektir (Turgut, 2011: 161). Çalışma saatlerinin uzaması, fazla mesailerin artması, çalışanın kendisine, ailesine ve arkadaşlarına daha az zaman ayırmasına sebep olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında esnek çalışma saatleri veya çalışma sürelerinin kısılması ile çalışan kendisine, ailesine ve sosyal çevresine daha fazla zaman ayırabilecektir (Erdil vd., 2004: 19).

Bunun yanında iş yerlerinde çalışma süreleri ile ilgili olarak esnek çalışma biçimleri hayata geçirilebildiğinde, çalışanların çeşitli mazeretlerle işe devamsızlık yapmaları önlenebilmekte, aile ile ilgili taleplerine ve kişisel kendileri ile ilgili işlerine daha fazla zaman ayırabilecekleri için işe devamsızlıkların önüne geçilebilecektir (Bacak ve Yiğit, 2010: 33-34). Ancak esnek çalışma düzenlemelerinde zorlama olmamalı, esnek çalışmayı isteyen ve ihtiyacı olan çalışan için bu düzenlenmeler yapılmalıdır. Esnek çalışma şekilleri her işe ve her çalışana uygun olmayabilir ve bu şekilde çalışma yeni sorunlar ortaya çıkarabilir (Çiftçi, 2010: 168).

Çalışanların ve özellikle de kadın çalışanların, iş-aile dengelerinin sağlanabilmesi, iş-aile çatışmasının önüne geçilebilmesi için esnek çalışma uygulamalarının olması, çalışanların işe olan yaklaşımlarını olumlu olarak etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu etki sonucunda çalışanlar tarafından örgütlerinin aileye önem veren bir işyeri olarak algılanması beklenmektedir (Kırel, 1999: 1). Günümüzde çalışma hayatında kadınlar istihdam sorunları, kariyer ilerlemesi, doğum izni, çocuk bakımı, çocuk dışında kalan evdeki bağımlı bireylere yönelik bakım hizmetleri, yeterli kazanç ile çalışma, ev yaşamını dengede tutma gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle işverenlerin ve çalışanların çıkarlarını

korumak için esnek çalışma düzenlemelerine yönelik politikaların hayata geçirilmesi önem arz etmektedir (Özgener, 2005: 75).

Literatürde yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde; çalışma saatleri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Gamor vd., 2014), kısmi süreli çalışma ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (Akdemir, 2016: 75), çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasını etkilediği (Batt ve Valcour, 2003), işte kalma süresi arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı (Major vd.,2002), tam zamanlı çalışma sürelerinin iş-aile çatışmasını arttırdığı (Cohen ve Liani, 2009), çalışma saatleri arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı (Voydanoff, 2005; Adkins ve Premeaux, 2012), esnek çalışma süresine sahip çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıkları (Hammer vd., 1997), haftalık çalışma saati az olan çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıkları (Mcnamara vd., 2013) bildirilmektedir. Çalışanların esnek çalışmayı isteme nedenlerinin ise çocuk bakımı, ev işleri ve kendilerine daha fazla vakit ayırabilmek olduğu (Kırel, 1999: 126) belirtilmektedir.

Kırel'in (1999) yaptığı çalışmada; çalışanların çalışma saatlerinden memnun olduklarını ve buna rağmen esnek çalışma saatlerine olumlu baktıkları bulunmuştur. Çalışanların esnek çalışmayı isteme nedenlerinin çocuk bakımı, ev işleri ve kendilerine daha fazla vakit ayırabilmek olduğu bulunmuştur (Kırel, 1999: 126). Gamor ve arkadaşları tarafından turizm sektörü üzerinde yapılan bir çalışmada esnek çalışma şekillerinin otel çalışanlarının iş-aile çatışmalarını azalttığı bulunmuştur (Gamor vd., 2014: 1-8). Akdemir (2016: 75) tarafından hizmet sektöründe kısmi süreli çalışan 175 kişi üzerinde yapılan çalışmada, katılımcıların kısmi zamanlı çalışma nedenleri ile iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur.

Esnek çalışmanın, çalışanda oluşan işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi unsurlarla ilişkili araştırma sonuçlarına bakıldığında; kadın akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada ise, işin esnekliğe uygunluğu yani esnek çalışabilme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Gürkanlar, 2010: 86). Poyraz ve Kama tarafından 2008 yılında Türkiye'de yapılan bir çalışmada esnek çalışma uygulaması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, bunun ise ülkemizde henüz esnek çalışmanın yaygın olmamasından

kaynaklanabileceği belirtilmiştir. Aynı çalışmada esnek çalışma uygulaması ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Poyraz ve Kama, 2008: 156-160).

1.4.3. İş-Aile Çatışmasının ile İlgili Alanda Yapılan Araştırmalar

İş-aile çatışması, tükenmişlik, işten ayrılma, düşük iş tatmini, örgütsel bağlılığın olmaması, işe devam etme durumu, depresyon, evlilik, yaşam tatmini, kariyer memnuniyeti ve iş-aile tatmini birçok kavram ile ilişkilidir. Bu kavramların yanı sıra iş-aile çatışması, çalışılan kurum ve aile içi ve dışı, çeşitli destek sistemlerinin desteği ile de ilgilidir (Burke ve Greenglass, 2001; Frone vd., 1992; Allen vd., 2000; Lyness ve Thompson, 1997; Gignac, vd., 1996; Higgins ve Duxbury, 1992).

Türker ve Çelik tarafından 2019’da öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü orta düzeyde doğrudan bir ilişki olduğu, aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında ise küçük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve iş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı, dolaylı etkisi olduğu bulunmuştur (Türker ve Çelik, 2019: 251).

Kahraman ve Çelik (2018: 102) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, iş yükü ve aile yükünün, iş-aile çatışmasının anlamlı bir yordayıcısı olduğu, ayrıca iş yükü ve aile yükünün, aile-iş çatışmasının da anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ergün ve Yüksel (2019: 81-82) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine bu çalışmada, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini arttırdığı, fakat aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Dursun ve İftar (2014: 133) tarafından farklı sektörlerde çalışan 108 kadın üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışması iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde, negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin

olduğu, aile-iş çatışmasının da yaşam tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Yıldız ve arkadaşları (2019: 21) tarafından, İstanbul’da özel ve kamu sektöründe çalışan 294 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur.

Fırat ve Cula tarafından (2016: 153-154) yapılan araştırmada, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif; iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu; ayrıca iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında da negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında da negatif ilişki olduğu, iş tatmini ile ilişkisi bulunmadığı belirtilmiştir. Bu araştırmada ilave olarak, kadın ve erkeklerin cinsiyete göre çatışma durumlarına bakıldığında, her iki çatışma yönünde de bir farklılığın olmadığı bulunmuştur.

Spector ve arkadaşları tarafından 2007 yılında birçok ÷lke üzerinde yapılan çalışma sonucunda, kolektivist toplumlarda yaşayan bireylere nazaran bireysel toplumlarda yaşayan bireylerin iş tatminleri ve işten ayrılma niyetlerinin iş-aile çatışmasından olumsuz etkilendiği bulunmuştur. Bunun nedeninin, olumsuz iş koşulları karşısında mutsuz olan ve işi bırakmayı düşünen Anglo bireylerin bakış açıları olabileceği belirtilmiştir. Kolektivist toplumlarda yaşayan bireylerin işverenine daha bağlı olduğu ve bu nedenle olumsuz koşullara daha dayanaklı olabilecekleri belirtilmiştir Bu çalışmada ayrıca iş-aile araştırmalarının gündemde olduğu batı ÷lkelerinde iş taleplerinin iş-aile çatışması yaşanmasına neden olduğu, iş-aile çatışmasının da iş tatminsizliği ve devamında işten ayrılma niyetine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Spector vd., 2007: 827-828).

Geçmişte yapılan çalışmalarda özellikle evde aşırı rol yüklenmesinin işyerinde aşırı yüklenmeye neden olduğunu ve evdeki tartışmaların iş yerinde de tartışmalara yol açtığını, ancak bu durumundan işin etkilenmesinin erkeklerin kadınlardan daha az tutarlı ve daha az güçlü olduğunun üzerinde durulmuştur. şaşırtıcı bir şekilde, anne-çocuk tartışmaları, annelerin iş yerindeki tartışmalara sahip olma riskini artırırken, annelerin genel olarak diğer kadınlara kıyasla işyerinde önemli ölçüde daha az çatışma yaşadığı belirtilmektedir (Sinacore-Guinn vd., 1999: 190).

Yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışması yaşanıyor olmasının çalışanların ayrıca, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeyleri, iş stresi vb. etkileyebildiği belirtilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238). İş stresinin kaynaklarının içerisinde iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, yanlış yönetim uygulamaları gibi çalışma koşullarının olumsuzluklarıyla birlikte çalışanın ailesi ve sosyal çevresiyle ilişkili stres unsurları yer almaktadır (Efeoğlu, 2006: 58).

Voydanoff, (1988: 756) tarafından yapılan bir çalışmada, kadınlarda mesai saatleri ve iş yükü baskısının, iş-aile çatışmasıyla önemli ölçüde pozitif yönde bağlantılı olduğu bulunmuştur. Bütün yaş gruplarındaki çocukların varlığı iş-aile çatışmasıyla pozitif yönlü, haftalık çocuk bakımına ayrılan süre ve ev işlerine ayrılan süre ise iş-aile çatışması ile düşük düzeyde negatif yönlü bağlantılı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadınlar için eşinin haftalık çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasıyla ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Hem kadınlar hem de erkekler için çocuk sahibi olunması iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği, ancak çocuk bakımına ayrılan sürenin her iki cins için de iş-aile çatışmasını daha çok negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bunun yanında ev işlerine ayrılan sürenin kadınlar için iş-aile çatışması ile negatif yönde bağlantı gösterdiği bulunmuştur.

Birçok ülkenin dahil olduğu kapsamlı olarak yapılan bir çalışmada; kadın çalışanlar için evdeki iş yükünün büyük kısmını bakım yükümlülükleri oluşturduğu belirtilmiştir. Evde çocuklar için harcanan zaman, yaşlı ve engelli yakınlarla bakım için ayrılan zamandan daha fazladır. Ücretsiz işe harcanan zaman ile günlük bakım ve ev işlerine harcanan zaman miktarında yaş ve cinsiyet bakımından önemli farklılıklar bulunmaktadır. En fazla ücretsiz iş yüküne sahip olanların daha çok kadınlar ve 35-49 yaşındaki kişiler olduğu belirtilmiştir. Kadınların ücretsiz iş ve günlük işler için harcadıkları zaman ülkeler arasında fazla değişkenlik göstermemektedir. Çalışmaya katılan erkekler ev işlerinde adil olarak paylarına düşenden daha azını yaptıklarını kabul ederken, kadınlar adil olarak paylarına düşenden fazlasını yaptıklarını bildirmektedir. Çalışma sonuçları ilave olarak, Avrupalıların işte geçirdikleri zamana oranla aileleriyle geçirdikleri zamanın miktarından daha hoşnutsuz olduklarını ortaya koymuştur (Second European Quality of Life Survey Family Life and Work, 2010: 1-2).

Frone ve arkadaşları (1992), yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında olumlu karşılıklı ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Frone vd., 1992: 74). Banka çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışmasının nedeni olarak gösterilebilecek bağımsız kişisel ve iş yapısı değişkenlerin; cinsiyet, haftalık çalışma saatlerinin yoğunluğu, haftalık çalışma saatlerinin düzeni, yapılan işin özellikleri, kişinin iş hayatının uzunluğu olduğu belirtilmiştir. Aile-iş çatışmasını ya da kişinin aile rolünün işle ilgili faaliyet ve sorumluluklarını yerine getirmesini engelleme derecesini ifade eden değişkenlerin ortalama değerlerinin oldukça düşük olduğu belirtilmiştir. Bunun çalışanların önemli bir seviyede aile-iş çatışması algılamadıklarını gösterdiği belirtilmiştir. Başka bir ifade ile katılımcıların, aile ile ilgili çocuk sayısı, çocukların yaşları, anne veya baba ile birlikte yaşama, ev işlerinde yardımcı olan kişiler gibi özelliklerin çalışanların işleri ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmelerini engellemediği belirtilmiştir (Çarıkçı, 2001: 240).

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 105 kadın üzerinde yapılan çalışmada; kadın çalışanların iş ve aile yaşamı kaynaklı çatışma yaşama durumları ve bu çatışmalara çözüm bulmaya yönelik politikaların iş tatmini düzeylerine etkisi arasındaki ilişkileri ve nedenlerini incelenmiştir. Çalışmada üst ve orta düzey yönetici, mühendis, idari personel ve tekniker pozisyonunda çalışan kadın çalışanların iş tatmini puanları ile iş-aile çatışma puanları ve aile-iş çatışma puanları arasında negatif yönlü kuvvetli olmayan bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini değişkeni ile genel iş-aile çatışması değişkenleri arasında negatif yönlü kuvvetli olmayan bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kadın çalışanların iş-aile ve aile- iş çatışma puan ortalamalarına bakıldığında; iki çatışma biçimi arasında çok belirgin bir farklılık bulunmadığı, çatışma kaynağının daha çok iş odaklı olduğu bulunmuştur (Avcı Aksu, 2014: 145-175).

Kadın çalışanların iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ve bu etkide iş tatminin rolünü ele alan Sivas ve Tunceli’de 119 banka çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada analizler sonucunda temel bağımlı değişken olan çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde konu edilen iş-aile çatışması ve iş tatmini değişkenlerinin etkili olduğu belirtilmiştir. Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı belirtilmiştir (Karaca Çakınberk ve Öncül, 2013: 232-238).

Adana’da ilaç mümessilleri üzerinde yapılan bir çalışmada, iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunduğu (çatışma puanı arttıkça iş doyumu da artmakta), aile-iş çatışmasının ise, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. (Efeoğlu, 2006: 126-127).

Malatya’da çeşitli kurumlarda çalışan 93 kadın üzerinde, kadın çalışanların iş ve aile alanlarındaki çatışma durumları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılan çalışmada kadın çalışanların aile-iş çatışmaları ile iş doyumları arasında ters bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Arslan, 2012: 104-111).

Isparta’da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde yapılan araştırmada, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerini ne ölçüde etkilediğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, bakım gerektiren ebeveyne sahip olup olmamaları, statüleri ve medeni durumlarına göre, yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların iş-aile çatışması ile cinsiyetlerine, bakım gerektiren ebeveyne sahip olup olmadıklarına, medeni durumlarına ve statülerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin, sahip oldukları çocukların yaşlarına ve eğitim durumlarına ve eşlerinin çalışma durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Öcal, 2008: 42-60).

Turizm sektöründe bir işletmede görev yapan 265 kişi üzerinde, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ortaya koymak amacı ile yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasının alt boyutları olan, zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması arasında orta düzeyli ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Aile-iş çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması arasında ise düşük düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. İş-aile çatışmasının iş tatmini ile ilişkisine bakıldığında; iş tatmininin zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması ile orta düzeyli ve olumsuz yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan aile-iş çatışmasının ise iş tatmini ile ilişkisinin olmadığı, işten ayrılma niyetinin ise zamana dayalı ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması ile orta düzeyde ve olumlu yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Aile-iş çatışmasının ise işten ayrılma niyeti ile olumlu yönde, düşük düzeyde ilişkisi olduğu bulunmuştur (Yurtseven, 2008: 48-87).

Kamu sektöründe çalışan kadınlar ve erkeklerin rollere ilişkin algılarını, iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından iş-aile yaşamı çatışmasını ortaya koymak amacıyla yürütülen bir çalışmada; çalışan bireylere en ağır gelen rollerin evlilikle edinilen ebeveyn ve eş olma sorumlulukları olduğu; evlilikle edinilen rollerin yaş grupları ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Aile yaşamının iş yaşamına etkisi açısından, çalışan bireylerin çoğunluğunun aile yaşamındaki gerginlik ve endişelerin işlerini gerektiği gibi yapmalarına engel olmadığı; 3 çocuk sahibi bireyler aile yaşamının iş yaşamına etkisini daha ağır olarak hissettikleri; aile yaşamının iş yaşamına etkisinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu araştırmanın en önemli bulgularından biri rollerin algılanması; iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışmasında cinsiyet değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmamasıdır (Özmete ve Eker, 2012: 7-19).

Savunma alanında faaliyet gösteren ve Ankara’da bulunan küçük işletmelerde çalışan 153 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların yaşadığı aile-iş çatışmasının iş performanslarını negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların aile-iş çatışma düzeyleri ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gibi aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Çelik ve Turunç, 2009: 229-234). Güney Marmara Bölgesi ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan bir çalışmada ise iş-aile çatışmasının, iş stresini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Nart, 2013: 46-47).

İş-aile çatışmasının çalışanların iş performansına etkinin belirlenmesi amacı ile yapılan bir çalışmada yaştan iş-aile çatışmasında anlamlı bir etkisinin olmadığı ve iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması yaşanması açısından eğitim durumunun önemli bir faktör olmadığı belirtilmiştir. Çocuk sayısı fazla olan kişilerin iş-aile çatışması yaşamadıkları, çocuğu olmayanların çocuğu olan kişilere nazaran aile-iş çatışması yaşadıkları bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, iş-aile, aile-iş çatışması ve aile tatmini ile çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar olmadığı bulunmuştur. Eşin çalışma durumuna göre çatışma faktörlerinin birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir (Çağatay, 2012: 3,155-156).

Kadınların iş ve aile hayatındaki çatışma durumlarının iş hayatına etkisinin de ele alındığı bir çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının kadınların iş tatminleri ile ilişkisine bakılmış, iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasında bu etkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Kadınların iş-aile çatışmaları yaşamalarının, işlerinde olumsuzluklar yarattığı bulunmuştur (Arslan, 2012: 111-112).

Aycan ve Eskin (2005); Sönmez ve arkadaşları (2015); Anafarta (2011); Hanif ve Naqvi (2014); AlAzzam ve arkadaşları (2017); Ekici ve arkadaşları (2017), tarafından hemşireler üzerinde iş-aile çatışması yaşanma durumları incelenmiştir.

Ekici ve arkadaşları (2017: 102-108) tarafından Türk Hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada değişen vardiyalı sistemde çalışan hemşirelerin, sürekli olarak gündüz vardiyasında çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı ve iş yüklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yönetim desteği ve iş yükünün iş-aile çatışmasını etkilediği, iş tatmini ve iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.

Sönmez ve arkadaşları (2015: 6) tarafından işin gereklerinin bireyleri etkilemesine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre; evli hemşirelerin, toplam çalışma süreleri 0-9 yıl olan hemşirelerin, yönetim sorumluluğu olmayan hemşirelerin, haftalık çalışma saati 45 saatten fazla olan hemşirelerin, çalışma düzenleri düzensiz gündüz gece olan hemşirelerin hiç çocuğu olmayan hemşirelerin iş gereklerinin aile ve ev yaşantılarını etkilediği; yönetim sorumluluğu orta düzeyde olan hemşirelerin ve çocuk sayısı 2 olan hemşirelerin ise iş gereklerinin aile ve ev yaşantılarını etkilemediği görülmüştür.

AlAzzam ve arkadaşları (2017: 278-288) tarafından Ürdünlü hemşireler üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin her iki çatışmayı yaşadığı daha çok iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Her iki boyutta iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla yaş arasında negatif, çocuk sayısı arasında pozitif yönde ilişki olduğu bulunmuştur. İş-aile çatışması ile iş tatmini arasında olumlu güçlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Zulfiqar ve arkadaşları (2013: 128-135) tarafından sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmanın korelasyon ve regresyon analizine göre iş-aile çatışmasında zaman temelli ve iş-aile çatışmasında davranış temelli çatışmada iş tatmini azalmasının önemli belirleyicileri olduğunu belirtmiştir. Aile-iş çatışmasında

davranış temelli çatışmanın iş tatmini azalmasını önemli ölçüde yordadığı bulunmuştur.

Leineweber ve arkadaşları (2014: 744-751) tarafından İsveç'te sağlık hizmetlerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması yaşanmasında örgütsel faktörlerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Yamaguchia ve arkadaşları (2016) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, hastanelerde, evde bakımda ve huzurevlerinde çalışan hemşirelerin iş-aile çatışması yaşamadaki en önemli yordayıcılardan birinin işten ayrılma niyeti olduğu bulunmuştur. Hanif ve Naqvi (2014: 103-116) tarafından Pakistan'da sağlık hizmetlerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile çalışanların iş tatmini, iş performansı ve psikolojik iyilik haliyle negatif yönde önemli ilişki olduğu bulunmuştur. Simunic ve Gregov (2012) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada sabah vardiyalı çalışan hemşirelerin, sabah, öğleden sonra ve gece vardiyasında çalışan diğer hemşirelere göre daha az iş ve aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir.

Hatam ve arkadaşları (2016: 107-118) tarafından hemşireler ve paramedikler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu, aile-iş çatışmasının evli olanlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Wang ve arkadaşları (2012: 3631-3639) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada; hemşirelik mesleğinde iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha yüksek olduğu, aile-iş çatışmasının iş performansını negatif yönde etkilediği, sosyal desteğin iş performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu, arkadaş desteğinin aile-iş çatışmasını negatif etkilediği, iş arkadaşı desteğinin iş-aile çatışması ve iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulunmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

HEMŞİRELİK MESLEĞİ ve YAPISI

Yaşamın devam ettirilmesi ve iyileştirilmesinde, sağlığın ve sağlık hizmetlerinin sunulmasının önemi çok büyüktür. Dünyada bir ülkenin gelişmişlik seviyelerinden bahsederken öncelikle büyüyen ekonomisinden, ardından sağlık göstergelerinden ve eğitim sistemlerinden söz edilir. Yani toplumlar için sağlık hizmetlerinin sağlanması ve devam ettirilmesi bir ölçüt göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu nedenle sağlığın sürdürülmesi ve geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi, enfeksiyonların önlenmesi, ölüm oranlarının düşürülmesi, vb. oranların sağlanması devletlerin temel sağlık politikaları arasında yer alır. Bu nedenle toplumlar için sağlığın korunması ve geliştirilmesi için sağlık hizmetlerinin herkesin ulaşabileceği ve taleplere cevap verebilecek hazırlanması ve sunulması büyük önem arz eder.

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin organizasyonu Sağlık Bakanlığı tarafından oluşturulmakta ve yürütülmektedir. Bu kapsam içerisinde yer alan sağlık hizmetleri; koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici sağlık hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri ve sağlığın geliştirilmesi hizmetleri olarak bölümlere ayrılmaktadırlar. Sağlık hizmetleri uzun bir eğitim dönemi sonrasında uzmanlık kazanmış ve sürekli eğitimle yenilikleri izleyip kendilerini geliştirebilen kişilerin anlayabileceği karmaşıklıkta konulardan oluşmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2011: 73-76) ve sadece alanında uzman sağlık bakanlığının onayladığı diplomalı kişiler tarafından sunulur. Sağlık hizmetleri sağlık meslek mensupların ekip halinde çalıştıkları multidisipliner bir yapı çerçevesinde, aile sağlığı merkezlerinde, toplum sağlığı merkezlerinde, halk sağlığı merkezlerinde, devlet hastanelerinde, özel poliklinik-hastanelerde, tıp fakültesi hastanelerinde ve yeni nesil hastane olan şehir hastanelerinde ihtiyaç sahibi kişilere sunulmaktadır. Sağlık hizmetleri, sunduğu hizmetin yapısı gereği ara verilemez, ertelenemez, biriktirilemez, talep eden herkese her koşulda 24 saat kesintisiz hizmet sunulması imkanını sağlayan hayati öneme sahip birçok özelliğe sahip olmasından dolayı özellikli hizmetlerdir. Sağlık hizmetlerinin sunumunun en görünen yüzü yaygın olarak hastanelerdir. Hastanelerde sağlık hizmeti, doktor, hemşire, diyetisyen, eczacı, psikolog, hemşire, ebe, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni gibi çok çeşitli mesleklerin bir araya gelerek

oluşturduğu ekip tarafından sunulur. Aralıksız sağlık hizmeti verilmektedir. Aynı anda eş zamanlı birçok sağlık hizmetini sunuyor olmasından ötürü birincil başvuru olan sağlık kuruluşlarının önünde gelir.

Sağlık hizmetlerinin her alanında görev alan hemşirelik hizmetleri, hastanın yatırıldıktan sonra barındırılması ve bakımıyla ilgili tüm hizmetleri kapsar. Bunun yanında her türlü eğitim sorumlulukları ile otelcilik ve lokantacılık hizmetlerinin hastayı ilgilendiren bölümü de hemşirelik hizmetlerinin kapsamındadır (Sözen, 2003: 104). Hemşireliğin yapısı gereği çok önemli sorumluluk alanları vardır. Bu alanlardan ilki bakımdır. Bakımdan sonra ise tedavi sorumlulukları ve koordinasyon sorumluluğu gelmektedir (İnanç vd., 1999: 23).

Sağlık çalışanlarının çalışma sürelerinin uzunluğu, sağlık kurumlarında ki eksiklik ve yetersizlikler, iş yükünün fazlalığı ve çok stresli bir ortamda çalışıyor olmaları gibi faktörler sağlık personelin var olan sorunlarını daha da arttırmaktadır (Demir, 2016: 22).

Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nursing-ICN) tarafından yapılan hemşirelik tanımı; “Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeye katılan bir meslek grubudur. Ayrıca hemşire sağlık ekibinin tedavi edici ve eğitsel planlarının geliştirilmesi ve uygulamasına katılır” şeklindedir (Birol, 2004: 21).

Hemşirelik sağlık ekibi içerisinde yer alan hastanın diğer sağlık disiplinleri ile ilgili her türlü koordinasyonun sağlanması ve hastalıkların iyileşmesi yolunda sağlık bakımının en elzem üyelerinden birisidir. Hemşirelik iş merkezli olmayan, hizmet verdiği bireyi, aileyi, toplumu merkezine alan bir meslek olup; kendisinden hizmet talep eden bireylerin sağlıklarına kavuşmaları yolunda maksimum bağımsızlıklarını kazandırmak için iyilik halini sürdürmek, hastalık ve sakatlıkları önlemek, sağlığı kazandırmak, hastalıklarla baş etmeyi kolaylaştırmak amacıyla hareket eden bir meslektir. Hemşirelerin mesleğinin en belirgin fonksiyonları; bireyin-ailenin-toplumun bakımını sağlamak, tedaviye katılmak, eğitim, yönetimdir (İnanç vd., 1999: 21).

Hemşireler sağlık bakım hizmetlerinin doğası gereği, sundukları hizmetin devamlılık gerektiren ve her an mevcudiyetlerine gereksinim olduğu için rutin bir

Çalışma izelgesine sahip değillerdir. Normal alışma saatlerinin dışında (08-17) gece, gündüz, hafta sonu ve tatillerde de çalışma zorunlulukları vardır (Bilazer vd., 2008: 26).

Dünya da olduğu gibi ülkemizde daha çok kadınların yaptığı bir iş olan hemşirelik, Türk toplu tarafından da kadın mesleği olarak görülmektedir. Bu algı çerçevesinde sunulan hemşirelik hizmeti uzun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip, çalışma koşulları zor olan ve iş yükü fazla olan bir meslektir. Bu nedenle hemşireler iş ve aile rollerini dengelemekte zorlanmaktadırlar (Sönmez vd., 2015: 6).

Hemşirelik mesleği yapısı gereği ile özellikle yataklı tedavi kurumlarında sürekli kesintisiz sağlık hizmeti verilen kuruluşlarda vardiyalı ya da nöbetli şekilde bazen haftalık bazen de aylık belirlenmiş çalışma listelerine uygun olarak kurum idaresinin belirlediği bölümlerde ve bu bölümlerde bulunan tüm hastaların sorumluluğunu alarak, hastalara tedavi ve bakım ve benzeri hemşirelik uygulamalarını sunma şeklinde icra edilmektedir. Çalışma süreleri 24 saatlik bir zaman dilimi içerisinde sekiz saatten yirmi dört saate kadar uzayabilmektedir. Bu şekilde çalışma koşullarının yoğun olduğu, hasta insanlara bakım veren, nöbetli kesintisiz olarak hafta sonlarında, resmi tatillerde ve geceleri de çalışmayı gerektiren hemşirelerde fiziksel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Literatürde hemşirelerin fiziksel yorgunluk, rol karmaşıklığı, başarısızlık kaygısı ve rol belirsizliği gibi stres değişkenleri yaşayabildikleri ve bunun iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Doğan, 2005: 307-311). Nbetli ve yoğun bakım gibi ağır ortamlarda çalışan hemşirelerin uyku bozuklukları yaşadıkları (oban vd., 2011: 59-63), çalışma yılı ve aylık nöbet sayısının uyku sorunlarını etkileyen işe bağlı etmenler olduğu belirlenmiştir (Fışgın vd., 2013: 24). Yine hemşirelerde; en fazla kurumsal riskler ile iş yükü ve kalabalık servislerde çalışma gibi yönetimsel faktörlerin var olduğu ve strese neden olduğu belirtilmiştir (Kanbay ve stn, 2009: 160). Iř yükünün fazla olması, ekip çalışmasının olmaması, personel/malzeme yetersizliği, iletişim sorunları, durumu ağır olan hasta, acil durumlara müdahale, takdir edilmeme gibi durumlar hemşirelerin işe bağlı stres yaşamalarına neden olan durumlar (Tel vd., 2003: 19) olarak sıralanabilir.

Vardiyalı ve nöbetli çalışmanın hemşirelerde yol açtığı sosyal ve psikolojik sağlık THD'nin hazırladığı bir çalışma raporunda önemli bazı sorunlar aşağıda belirtilmiştir (Bilazer vd., 2008: 9):

- Anksiyete ve huzursuzluk
- Tükenmişlik
- Duyarsızlaşma
- İş tatminsizliği
- Kişiler arası ilişkilerde zorlanma
- Aile içi rollerde (evlilik –eş, ebeveyn, evlat) zorlanma ve aile içi sorunlar
- Çocuk bakımı ve ebeveynlik rolünde zorlanma
- Bakım vericilik rolünde zorlanma
- Yorgunluk
- Duygusal tükenme
- Kişisel başarısızlık

Bunların yanı sıra, çalıştıkları ortamlarda hemşire başına düşen hasta sayısının çok olması, hasta ve hemşirelerde olumsuz etki yaparak, hemşirelerde duygusal çöküntü, stres, işinden memnuniyetsizlik, bunalım gibi durumlara sebep olabilmektedir. Sürekli fazla mesai yapan ve yeterince destek alamayan hemşirelerin sağlıkları bozulmakta ve işe devamsızlıkları artmaktadır. Bu koşullarda çalışılması sağlık sistemlerinin toplumun gereksinimlerine gereken özeni göstererek sağlık hizmetlerinin sunulmasına engel olmaktadır (IND Kit, 2006: 31). Yapılan bir çalışmada, evli olan ve mesai fazlası çalışan, düzenli çalışma saati olmayan, gündüz ve gece ihtiyaca göre değişebilen şekillerde çalışan hemşirelerin, yaptıkları işin gereklerinin hem iş hem de aile hayatlarını etkilediği belirlenmiştir (Sönmez vd., 2015: 6).

Hemşirelerin büyük bir çoğunluğu çalışıyor olmaları nedeni ile ev ortamında sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunlar; kendilerine, eşlerine, çocuklarına ve ev işlerine yönelik sorunlardır. Bu sorunların başında ilk sırada çocuklarla ilgili yaşadıkları sorunlar gelmektedir. Bu sorunlarla, evlilik yılı ve çocuklarla ilgili sorun yaşama arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Karahana ve Bener, 2005: 7-8).

Hemşirelerin iş ortamında stres yaşamalarına neden olan faktörler ve bu faktörlerle nasıl baş edebildiklerini incelemek üzere yapılan bir araştırmada hastane ortamında birçok stres yaratan faktör olduğu tespit edilmiştir. Stres faktörlerinin genelde yönetsel sebeplerden kaynaklandığı, en çok stres oluşturan faktörlerin başında kurumsal riskler ve iş yükünün geldiği belirtilmiştir (Kanbay ve Üstün, 2009: 155-169).

Hemşirelerin iş yaşamına ilişkin durumlarının incelendiği bir çalışmada; hemşirelerin % 88.6' sı nöbet tutarken, geri kalanların (yönetici hemşireler, sağlık problemleri nedeni ile nöbet mazereti olanlar ve ileri yaştaki hemşireler) nöbet tutmadıkları tespit edilmiştir. Yine bu çalışmada hemşirelerin eşit oranlarda ayda 3-4 ve üzeri sayıda fazla nöbet tuttukları belirlenmiştir. Bu şekilde bir çalışma programı ile hemşirelerin haftada en az bir günlerini tamamen evlerinin dışında ailesinden ayrı kalarak nöbet tutarak geçirmekte oldukları görülmüştür (Karahan ve Bener, 2005: 5).

Hemşirelik mesleğindeki uzun çalışma saatleri eşlerin aile-işlerinde daha çok zaman ve enerji harcamasına neden olmaktadır. Buda eşlerde aile-iş çatışması yaşanmasına neden olmaktadır. Zamana dayalı iş-aile çatışmasında medeni durum ve çocuk sayısı önemli kaynaklardır (Wang vd., 2012: 3631-3639). Evli ve çocuk sahibi olan kadınlar iş-aile çatışmasını bekar ve çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla yaşamaktadırlar (Uen ve Tsuei, 2001: 65-91).

Pek çok hemşire mesleğini yapmayı bununla birlikte evlenmeyi ve çocuk sahibi olmayı istememektedir. Bazı hemşireler yarı zamanlı çalışmayı ya da aileleriyle ilgilenebilmek için geçici süreliğine çalışmayı bırakmayı düşünmektedirler. Çok azı ise ev hanımı olmayı tercih etmektedir. Hemşirelerin çoğu vardiyalı sistemde uzun süre çalışmak zorunda kalmaktadırlar buda eşlerin daha çok aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Bunun nedeni hemşirelerin çalışma durumu ve iş koşulları nedeniyle eşlerin aileye daha fazla zaman ve enerji harcamasına neden olmasıdır (Beutell ve Greenhaus, 1983: 43-48).

Hemşirelerin hasta bakımı, rahatlığının sağlanması, hastalıkları önleme, sağlığı yükselme gibi geleneksel rollerine çağdaş hemşirelik yaklaşımları ile birlikte bakım verici, karar verici, koruyucu ve hasta savunucu, yönetici, rehabilite edici, rahatlatıcı ve eğitici rolleri de eklenmiştir (Öz, 2004: 52-53). Bu doğrultuda hemşire bireye,

aileye ve topluma her yerde her koşulda hizmet vermekte olan hemşirelerin rolleri de giderek genişlemektedir. Diğer taraftan sağlık hizmetlerinin yapısı gereği hemşireler mesleklerini daha çok kadına özgü olan kendini adama, boyun eğme ve kabul edici bir tutumla yerine getirmektedirler (Öz, 2004: 57). Bu rollerin çok fazla ve ağır sorumluluklar getiriyor olması hemşirelik mesleğinin icra edilmesinde birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu sorunların başında çoklu rollere sahip olan hemşirelerin çoğunluğunun kadın olması ve kadınında türk toplumunun yapısı gereği çok sorumluluğun olması hemşirelerin bu roller arasında sıkışıp kalarak belirsizliklerinin artmasına ve roller arası çatışma ile beraberinde ev ve iş sorumluluklarında bir birine girmesi ile iş-aile çatışması yaşaması en muhtemel olan mesleklerin başlarında yer almaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında sağlık hizmetlerinin yapısı içerisinde yardımcı hizmetler sınıfında çok geniş bir alanda belirli bir görev tanımı olmadan, yaptıkları işlerin belirsizliği ile birlikte 24 saat (gece-gündüz-vardiya veya nöbet usulü) çalışan, her bireye (hasta, yaşlı, büyük, küçük, demeden) her koşulda, arada kalarak sağlık hizmet sunmaya çalışan çoğunluğunu kadınların oluşturduğu mesleğin hemşireler olduğu bilinmektedir. Hemşirelerin sahip olduğu bu çoklu rollerin (kadın-eş-anne-hemşire vb.) yüklediği sorumluluklar da göz önünde bulundurularak iş ve aile sorumlulukları arasında kalabildikleri ve bu yoğun tempo içerisinde iş-aile çatışması yaşamalarının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra literatürde yapılan çalışma sonuçları vardır (Gamor vd., 2014: 1-8; Hammer vd., 1997; Mcnamara vd., 2013) yaşanan iş-aile çatışmasının azaltılmasında esnek çalışma uygulamalarının önemini vurgulamaktadır. Diğer bazı araştırma sonuçlarında, işte kalma süresi arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı (Major vd.,2002), tam zamanlı çalışma sürelerinin iş-aile çatışmasını arttırdığı (Cohen ve Liani, 2009), çalışma saatleri arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı (Voydanoff, 2005; Adkins ve Premeaux, 2012) ve çalışanların çocuk bakımı, ev işleri ve kendilerine daha fazla vakit ayırabilmek için esnek çalışmayı istedikleri de (Kırel, 1999: 126) dikkate alındığında iş-aile çatışması ve esnek çalışma kavramı ilişkilerinin önemi daha çok ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda, hemşirelerin iş-aile çatışması yaşama durumlarının tespit edilmesi, iş-aile çatışmasının öncül ve ardıllarının yaşanan çatışma üzerindeki etkilerinin ortaya konulması, esnek çalışmayan hemşirelerin esnek çalışmayı isteme

durumları ve iş-aile çatışmasının, öncüllerinin ve ardıllarının da esnek çalışmaya yönelik algılar üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığının tespit edilmesi önem arz etmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AMAÇ ve YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, hemşirelerin iş-aile çatışması yaşama durumlarını ve iş-aile çatışması yaşanması ile ilişkili olan öncül ve ardıl değişkenleri incelemek, iş-aile çatışması, öncülleri ve ardıllarının esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için alt amaçlar aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Hemşirelerin iş-aile çatışması düzeylerini belirlemek,
2. Hemşirelerde iş-aile çatışmasını etkileyen değişkenleri incelemek,
3. Hemşirelerde iş-aile çatışmasının etkilediği değişkenleri incelemek,
4. Hemşirelerin esnek çalışmaya yönelik algılarını ölçen bir ölçek geliştirmek ve esnek çalışmaya yönelik algılarını belirlemektir.

Bu araştırma ile hemşirelerde iş ve aile rolleri arasındaki etkileşimin bütün boyutlarının incelenerek; çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki yaşadıkları çatışmanın şiddeti belirlenmeye çalışılacak ve çatışmanın baskın olan yönü ile temel nedenleri de belirlenmeye çalışılacaktır. Buna ilaveten esnek çalışmaya karşı istek durumları ve esnek çalışmaya yönelik algılarını ortaya koyarak iş-aile çatışması yaşanmasının esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılacaktır.

3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₄: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₅: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₇: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₈: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₉: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₁₀: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₁₁: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₁₃: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₄: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, aile tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₅: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, yaşam tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₆: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönü, b) aile-iş çatışması yönü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₁₇: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₈: Hemşirelerde yönetici desteği esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₁₉: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂₀: Hemşirelerde iş yükü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂₁: Hemşirelerde aile yükü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂₂: Hemşirelerde iş tatmini esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂₃: Hemşirelerde aile tatmini esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

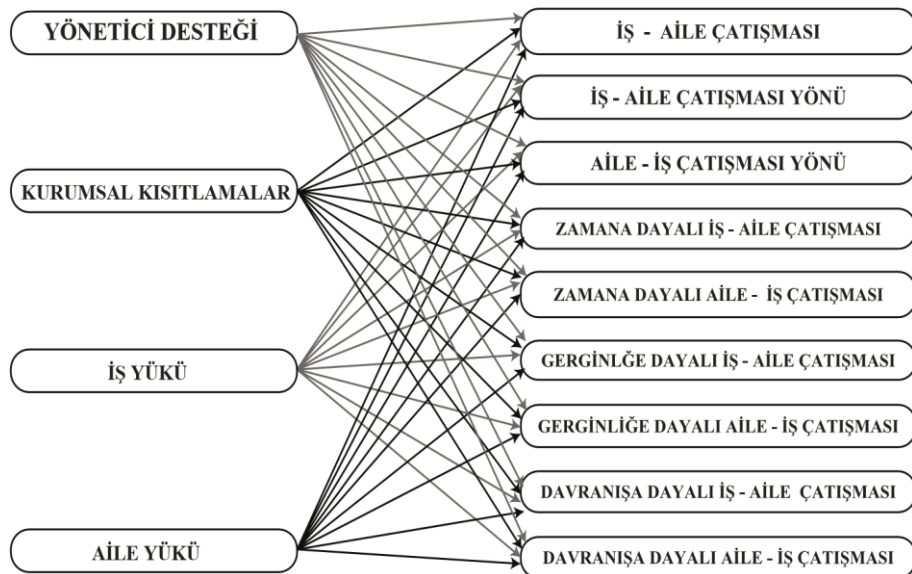
H₂₄: Hemşirelerde yaşam tatmini esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂₅: Hemşirelerde işten ayrılma niyeti esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

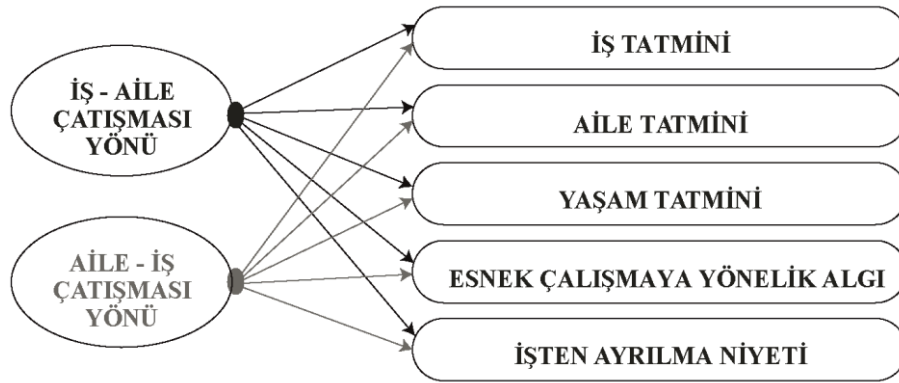
Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda üç farklı model geliştirilmiştir. Aşağıdaki bölümde bu modeller ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

3.1.3. Araştırmanın Modelleri

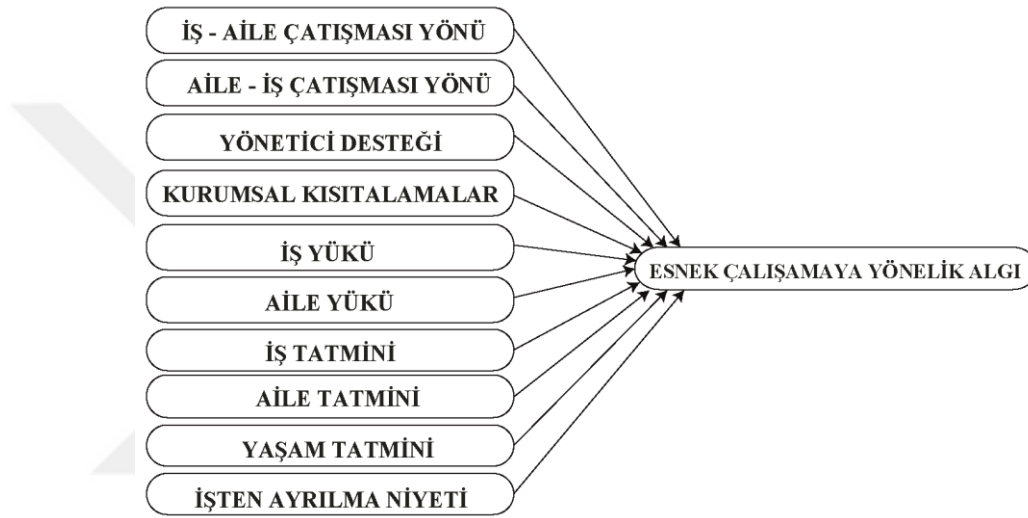
Tanımlayıcı türde bir alan araştırması olan bu çalışmada, Isparta il merkezinde çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin iş-aile çatışması düzeylerinin, Esnek Çalışmaya Yönelik Algılarının belirlenmesi ve bu değişkenleri etkileyen etmenler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma, Isparta İl merkezinde bulunan ve araştırmanın yapılmasına izin veren Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Isparta Devlet Hastanesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde yapılmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler ile oluşturulan modeller Şekil 3.1, Şekil 3.2 ve Şekil 3.3'de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli 1



Şekil 3.2. Araştırma Modeli 2



Şekil 3.3. Araştırma modeli 3

3.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmada evrenden belirli bir örneklem seçimine gidilmeyerek örneklem hacmi evrendeki birey sayısının bilindiği durumlarda kullanılan;

$$n = \frac{[N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q]}{[d^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q]} \quad (\text{Kan, 1998})$$

formülüne göre belirlenmiştir. 2016 yılı Ekim-Aralık ayı itibarı ile tüm Isparta ilçe ve merkezinde bulunan tüm sağlık kuruluşlarındaki toplam hemşire sayısı Isparta İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan resmi izinle belirlenmiştir. Isparta ilinde araştırmanın yapılacağı tarihte çalışan toplam 1296 hemşire araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (Tablo 3.1 ve Tablo 3.2).

Tablo 3.1. Isparta Merkezinde ve İlçelerinde Bulunan Kamu Hastanelerinin Toplam Yatak Sayıları ve Hemşire Sayıları

Kurum Adı	Fiili Toplam Yatak Sayısı	Hemşire Sayısı
Isparta Devlet Hastanesi	650	476
Isparta Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi	164	60
Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi	572 (463)	243
Eğirdir Kemik Eklem Hastalıkları Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi	150	79
Yalvaç Devlet Hastanesi	105	47
Şarkikaraağaç Devlet Hastanesi	40	35
Isparta Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	-	9
Keçiborlu Devlet Hastanesi	25	7
Sütçüler Devlet Hastanesi	10	3
Uluborlu Devlet Hastanesi	10	7
Senirkent Devlet Hastanesi	10	6
Gelendost Devlet Hastanesi	10	5
İl Özel Hastaneler ve 1. Basamaklar	247	204
Genel Toplam	1846	1181

Tablo 3.2. Isparta Merkezinde ve İlçelerinde Bulunan Yataksız Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşire Sayıları

Kurum Adı		Hemşire
Isparta Halk Sağlığı Müdürlüğüne Bağlı Birimler	Aksu 1.Basamak	1
	Atabey 1.Basamak	5
	Eğirdir 1.Basamak	12
	Gelendost 1.Basamak	4
	Gönen 1.Basamak	11
	Keçiborlu 1.Basamak	4
	Senirkent 1.Basamak	3
	Sütçüler 1. Basamak	3
	Şarkikaraağaç 1.Basamak	10
	Uluborlu 1.Basamak	1
	Yalvaç 1.Basamak	4
	Yenişarbademli 1.Basamak	1
	Isparta Merkez 1.Basamak	38
	Halk Sağlığı Müdürlüğü	12
Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterlik		1
Isparta İl Sağlık Müdürlüğü		2
112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında		3
Genel Toplam		115

Tablo 3.1 ve Tablo 3.2'ye göre; Isparta merkezi ve ilçeleri kamu kuruluşları, özel hastaneler, araştırma ve uygulama hastanesi dahil tüm kurumların toplam yatak sayısı 2240 ve hemşire sayısı 1296'dır. Örneklem hacmi yukarıda verilen formüle

verildiği gibi, evrendeki birey sayısı bilindiği durumlara göre hesaplanmıştır. Kitle genişliği 1296 olduğundan, hata toleransı %5 ve güvenilirlik düzeyi %95 olarak alındığında, örneklem sayısı 297 olarak hesaplanmıştır. Isparta il merkezinde yer alan, araştırmanın yapılmasına izin veren Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Isparta Devlet Hastanesi (330) ve SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde (178) çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 508 hemşireye ulaşılarak veriler toplanmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın en büyük sınırlılığını katılımcıların belirli bir ilde, iki hastanede belirli bir meslek gurubundan olmaları ve büyük oranda kadınlardan olması oluşturmaktadır. Hemşirelerin birçoğunun araştırmaya katılmayı istemelerine rağmen soru sayısı fazla olduğu için iş yoğunluğu nedeni ile soru formunu yarıda bırakmaları veya hiç doldurmaya ayıracak zaman bulamamaları araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Diğer bir sınırlılığı ise, araştırmanın alt problemlerde belirtilen sorularla sınırlı olması ve katılımcıların veri toplama araçları kapsamındaki ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlı kalmasıdır.

3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ölçekler ve sorular aşağıda yer almaktadır. Bu araştırmada “CISMS II (Collaborative International Study of Managerial Stress)” de yer alan ölçeklerden bazıları kullanılmıştır. Bu ölçekler; “kurumsal kısıtlamalar”, “yönetici desteği”, “iş yükü”, “aile yükü”, “iş tatmini”, “aile tatmini”, “yaşam tatmini” ve “işten ayrılma niyeti”dir. CISMS II; iş-aile, aile-iş çatışması düzeyini daha kapsamlı boyutta inceleyebilmek amacıyla 30 ülkeyi içine alan “CISMS I” araştırma projesi sonrasında kültürel unsurlar dikkate alınarak genişletilmiş ve 149 maddeden oluşan bir soru formudur (Yang vd., 2012). Bu soru formundan ülkemizin kültürel yapısı ve hemşirelerin çalışma koşulları göz önünde bulundurularak literatür doğrultusunda bazı bölümleri çıkartılmış ve yeni sorular eklenerek anket formu yeniden oluşturulmuştur. Bu doğrultuda araştırmada, demografik veriler de dahil olmak üzere hazırlanan toplam 94 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır.

İkinci olarak, CISMS II’de yer alan, fakat geçerlilik ve güvenilirliğini yapabilmek için araştırmacı tarafından Türkçeye çevirisi yapılan, Carlson ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü olarak, hemşirelerin esnek çalışmaya yönelik algılarını belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilerek geçerlik ve güvenilirliğinin yapıldığı “Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği” kullanılmıştır. Dördüncü olarak, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından oluşturulan demografik sorular kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanılabilmesi için yazılı izinler alınmıştır (EK-1). Kullanılan tüm ölçekler ayrı başlıklar halinde aşağıda verilmektedir.

3.2.1. İş-Aile Çatışması Ölçeği

İş-aile çatışmasının ölçülmesinde Carlson ve arkadaşları (2000) tarafından hazırlanan 18 maddelik “İş-Aile Çatışması Ölçeği” (Work–Family Conflict Scale) kullanılmıştır.

Orjinal ölçek 18 ifadeden oluşan iki temel boyut altında toplanan, altı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iki temel boyutunu bir başka ifade ile yönünü “İş-Aile Çatışması Yönü” ve “Aile-İş Çatışması Yönü” ölçekleri oluşturmaktadır. Her iki temel boyutun da üçer adet alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin “İş-Aile Çatışması Yönü (İAÇ)”nü, ‘*zamana dayalı iş-aile çatışması*’ (1-2-3. maddeler), ‘*gerginliğe dayalı iş-aile çatışması*’ (7-8-9. maddeler), ‘*davranışa dayalı iş-aile çatışması*’ (13-14-15. maddeler) alt boyutları oluşturmaktadır. Ölçeğin “Aile-İş Çatışması Yönü (AİÇ)”nü ise, ‘*zamana dayalı aile-iş çatışması*’ (4-5-6. maddeler), ‘*gerginliğe dayalı aile-iş çatışması*’ (10-11-12. maddeler), ‘*davranışa dayalı aile-iş çatışması*’ (16-17-18. maddeler)” alt boyutları oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan her alt boyut için; 3 ile 15 puan aralığında değişen beş cevap tasarlanmıştır. Beşli likert olan anket sorularına verilen cevaplardan 1= *kesinlikle katılmıyorum*, 5= *kesinlikle katılıyorum* anlamına gelmektedir. Carlson ve arkadaşlarının (2000) orjinal ölçeğinde, zamana dayalı İAÇ için .87; zamana dayalı AİÇ için .79; gerginliğe dayalı İAÇ için .85; gerginliğe dayalı AİÇ için .87; davranışa dayalı İAÇ için .78 ve davranışa dayalı AİÇ için .85 cronbach alfa katsayısı belirtilmiştir. Her ölçekteki yüksek puanlar yüksek iş-aile çatışmasının olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin sorumlu yazarından gerekli izin alındıktan sonra ölçek bir uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviri üzerinde araştırmacı düzenlemeler yaparak iş-aile konusunda uzman 10 akademisyene incelemeleri için gönderilmiştir. Uzmanlardan gelen yanıtlar çerçevesinde ölçek üzerinde yeniden düzenleme yapılmıştır. Uzman görüşleri alınan ölçek ile 64 kişi üzerinde ön uygulama yapılmış, soruların anlaşılabilirliği ve uygunluğu değerlendirilmiştir. Ön uygulama sonrası tam anlaşılmadığı düşünülen sorular üzerinde tekrar düzenleme yapılarak ölçeğin nihai şekli oluşturulmuştur.

3.2.2. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği, esnek çalışmayan bireylerin esnek çalışmaya yönelik algılarını belirleyebilmek için literatür doğrultusunda hazırlanan, uzman görüşleri sonrasında maddeleri yeniden düzenlenen toplam 15 maddelik ölçektir. Beşli likert tipinde hazırlanan ölçek ile 64 kişi üzerinde ön çalışma yapılmıştır. Ön çalışma sonrası faktör yükleri 0,70 ve üzeri olan 15 madde ölçeğe dahil edilerek diğer maddeler çıkartılmış ve asıl uygulamada 15 maddelik nihai ölçek formu kullanılmıştır. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin cronbach alfa katsayısı ,972 olarak hesaplanmıştır.

3.2.3. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Geliştirilme Aşaması

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin geliştirilebilmesi için öncelikle literatür incelemesi yapılmıştır (Kırel, 1999; Başdoğan, 2015; Abion, 2004; Gürkanlar, 2010; Giannikis vd., 2011; Kördeve, 2016; Kördeve ve Aydınlatan, 2016). Ayrıca esnek çalışma alanında uzman kişilerle görüşülerek önerileri alınmıştır. Taranan literatür sonrası ve alınan görüşler doğrultusunda 42 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Sorular ölçeğin uygulanabilirliği ve anlaşılabilirliği için tek tek gözden geçirilerek yapılandırılmış, benzer sorular ile yinelenen sorular havuzdan çıkarılmış ve soru sayısı önce 33'e daha sonrada 31'e düşürülmüştür. Bir sonraki aşamada uzman görüşü almak için esnek çalışma üzerinde çalışmış, alanında uzman ve akademisyen 12 kişiye mail yolu ile uzman görüşü formu ile ölçek maddeleri gönderilmiştir. 8 uzmandan geri dönüş alınmış, ancak dört uzmandan geri dönüş sağlanamamıştır. Gelen uzman görüşlerindeki öneriler doğrultusunda maddeler tekrar gözden geçirilerek düzenlenmiş ve taslak ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Ön çalışma yapmak için taslak ölçek formu oluşturulmuştur. Bu ölçek taslağı ile rast gele seçilen 64 kişi üzerinde ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamada maddeler yanıtlanırken araştırmacı tarafından gözlem yapılarak, anlaşılamayan maddeler tekrar gözden geçirilmiştir. Araştırmanın ön uygulaması üzerinde yapılan analiz sonrası ölçekten 16 madde daha çıkarılmış ve ölçek toplam 15 madde ile nihai şekle dönüştürülmüştür. Ölçeğin 508 katılımcıdan elde edilen verileri ile yapılan geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçları araştırmanın bulgular bölümünde incelenmektedir.

3.2.4. Yönetici Desteği Ölçeği

Katılımcıların iş-aile yaşamıyla ilgili yöneticilerinden destek görmeye yönelik algılarını ölçmek amacıyla Clark (2001: 51) tarafından oluşturulan, üç maddeden oluşan “Yönetici Desteği Ölçeği” (Supervisor Support) kullanılmıştır. Bu maddeler, yöneticilerinin, katılımcıların ailelerine yönelik taleplerini anlayışla karşılayıp karşılamadığı; aileleri hakkında konuşmaya başladıklarında onları dinleyip dinlemediği ve bir aile bireyi olarak sorumluluklarının olduğunu kabul edip etmediğini sorgulamaktadır (Clark, 2001: 354). Ölçek 5’li likert tipinde olup, derecelendirme 1 “katılıyorum” ve 5 “katılmıyorum” arasında değişmektedir. Orjinal ölçeğin cronbach alfa katsayısı .88’dir.

3.2.5. Kurumsal (Örgütsel) Kısıtlamalar Ölçeği

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği (Organizational Constrains Scale “OCS”), olarak Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, kurumsal stres etkenlerini belirleyebilmek için hazırlanmıştır ve 11 maddeden oluşmaktadır. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği ile iş yerindeki kurallar ve prosedürlerin, mevcut kaynakların, çalışma arkadaşlarının ve eğitim yetersizliği gibi kısıtlamaların katılımcıların kurumsal performanslarını ne kadar sıklıkta etkilediği belirlenebilmektedir. Orjinal ölçeğin cronbach alfa katsayısı .85 olarak bildirilmiştir. Bu ölçeğin bütün telif hakları Paul E. Spector’a ait olup, yazardan gerekli izin alındıktan sonra bu çalışmada kullanılmıştır.

3.2.6. İş Yüğü Ölçeği

İş yükünün ölçülmesinde “Kantitatif İş Yüğü Envanteri” (Quantitative Workload Inventory-QWI) olarak da adlandırılan, Spector ve Jex’in 1998’de geliştirdikleri “İş Yüğü Ölçeği” kullanılmıştır. İş yükünü belirlemeye yönelik

hazırlanan ölçekte beş madde yer almaktadır. İş Yüğü Ölçeği, hem niteliksel (işin zorluğu) hem de niceliksel (ne kadar iş yapılması gerektiğini) iş yükünü değeriendirebilmek için geliştirilmiştir. Spector (1987) tarafından kullanılan ilk versiyonunda sekiz madde vardır. Spector, Dwyer ve Jex'in 1988'de ve Spector ve Jex'in 1998'de yaptıkları çalışmalarda ise, üç madde ölçekten çıkartılarak nihai ölçekte iş yükünü ölçen sadece beş madde kalmıştır. Katılımcılar her birinin ne kadar sıklıkta gerçekteştğini 1'den (ayda birden az ya da hiç) 5'e (günde birkaç kez) kadar bir sayı işaretleyerek belirtmektedir. Ölçekten yüksek puanlar alınması daha fazla iş yükünü temsil etmektedir. Bu ölçeğin bütün telif hakları Paul E. Spector'a ait olup, yazardan gerekli izin alındıktan sonra bu araştırmada kullanılmıştır.

3.2.7. Aile (Ebeveyn) Yüğü Ölçeği

Aile Yüğü Ölçeği Aryee ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin üç maddeli formu kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçek olup, 1'den (hiçbir zaman) 5'e (her zaman) kadar derecelendirilmektedir. Ölçekte yer alan maddeler 'Ailenizin sizden çok fazla isteklerinin olması', 'Ailenizle ilgili yapmanız gereken çok fazla işinizin olması' ve 'Ailenizin isteklerinin sizi genelde bunaltması' şeklindedir. Orjinal ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0.85'tir.

3.2.8. İş Tatmini (Job Satisfaction) Ölçeği

İş tatmini, Camman ve arkadaşları tarafından 1979 yılında geliştirilen "İş Tatmini Ölçeği" ile ölçülmüştür. Orjinal ölçekte, biri ters puanlı olmak üzere toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin, üç maddesi kullanılmıştır ve ters puanlı madde yoktur. Orjinal ölçeğin cronbach alfa katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar, yüksek iş tatminini göstermektedir. Ölçek likert tipi bir ölçek olup, her bir madde için 1 ile (kesinlikle katılmıyorum) 6 (oldukça katılıyorum) arasında değışen derecelendirme kullanılmaktadır (Camman vd., 1979).

3.2.9. Aile Tatmini (Ailevi Tatmin) Ölçeği

Aile Tatmini Ölçeği (Family Satisfaction) Edwards ve Rothbard (1999) tarafından geliştirilen üç maddeli bir ölçektir. Ölçek 6'lı likert tipi bir ölçek olup, her bir madde için 1 ile (kesinlikle katılmıyorum), 6 (oldukça katılıyorum) arasında değışen derecelendirme kullanılmaktadır. Ölçek maddeleri, 'Aile hayatım oldukça eğlenceli'; 'Genel anlamda aile hayatım mükemmel' ve 'Genel anlamda aile

hayatımdan memnunum’’şeklindedir (Edwards ve Rothbard, 1999). Orjinal ölçeğin cronbach alfa katsayısı .89 olarak belirtilmiştir.

3.2.10. Yaşam Tatmini Ölçeği

Yaşam Tatmini Ölçeği Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ve 5 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek 7’li likert tipi bir ölçek olup, maddelere verilen cevaplar 1’den (Kesinlikle katılmıyorum) 7’ye (Tamamen katılıyorum) kadar değişmektedir. Orjinal ölçeğin cronbach alfa katsayısı .87 olarak bildirilmiştir. Bu ölçek için yüksek puanlar yüksek yaşam tatminine işaret etmektedir (Diener vd., 1985).

3.2.11. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, Spector ve arkadaşlarının (1988) çalışmasında kullanılan tek madde ile ölçülmüştür. Bu madde “Geçtiğimiz altı ayda ne kadar sıklıkta ciddi anlamda işi bırakmayı düşündünüz?” şeklindedir (Spector vd., 1988). Maddenin değerlendirilmesi likert tipi derecelendirme ile yapılmaktadır ve cevaplar 1’den (hiç bir zaman), 6’ya (çok sık) kadar değişmektedir.

3.3. Demografik Özellikleri Ölçmeye Yönelik Sorular

Bu bölümde hemşirelerin demografik özelliklerini ve çalışma özelliklerini belirleyebilmek için hazırlanan 23 sorudan oluşan soru formu kullanılmıştır. Bu sorular; katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, hangi bölümde çalıştıkları gibi benzer sorulardır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde 14 farklı istatistiksel analiz yöntemi uygulanmıştır. Aşağıda sıralanan analizlerin ilk 13’ü SPSS 22.00 istatistik paket programı ile son analiz ise AMOS 21 paket programı ile yapılmıştır. Bu analizler aşağıda belirtilerek bazılarına kısaca değinilmiştir:

1. Cronbach Alfa katsayısı
2. Shapiro-Wilks Testi

3. Durbin Watson testi
4. Student t Testi
5. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Örneklem Yeterliği Analizi
6. Barlett's Örneklem Büyüklüğü Testi
7. Anti-imaj Korelasyon Analizi
8. Varimax Dik Döndürme
9. ScreePlot testi
10. Korelasyon Analizi
11. Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA)
12. Basit Doğrusal Regresyon Analizi
13. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)
14. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

3.4.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha fazla değişken ile olan ilişkisini test etmek için kullanılan bir istatistiksel analizdir. Ayrıca değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin derecesinin belirlenmesinde de kullanılır. Doğrusal ilişkinin olup olmadığı ve varsa ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanır (Kalaycı, 2010: 115). Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değerler alır (Kilmen 2015: 94; Kalaycı, 2010: 115).

Korelasyon analizinde bağımsız değişken “X” ile gösterilir, bağımlı değişken ise “Y” ile gösterilir. Amaç “X” değiştiğinde “Y”nin ne yönde değişeceğini görmektir. Bu analizi yapabilmek için her iki değişkenin de normal dağılım göstermeleri ve sürekli olmaları gerekmektedir. Değişkenler arasında ilişki olduğu durumlarda, değişkenlerden biri arttığında diğeri de artıyorsa pozitif korelasyondan, değişkenlerden biri artarken diğeri azaldığı durumda ise negatif korelasyondan söz edilir (Kalaycı, 2010: 115).

3.4.2. Regresyon Analizi

Regresyon, bir değişkene ilişkin ölçümlerin grup ortalamasına doğru çekilmesidir. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile

aralarındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması sürecidir (Tekin, 2012:155).

Regresyon analizi korelasyon analizinden farklı olarak değişkenleri neden-sonuç ilişkisi açısından inceler. Regresyon analizinde bağımsız değişken “X” ile gösterilir. Bağımsız değişken (yordayan) bir değişken tarafından etkilenmeyen kendiliğinden oluşan, “Y”yi etkilediği düşünülen değişkendir. Bağımlı değişken (yordanan) ise “Y” ile gösterilir. Bağımsız değişken tarafından yordanan, açıklanan ve etkilenen değişkendir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 268).

Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişki varsa doğrusal regresyon, ilişki doğrusal değil ise doğrusal olmayan regresyon olarak adlandırılır (Kalaycı, 2010: 199).

3.4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

AFA daha çok psikoloji alanındaki konuların ölçülebilmesi için kullanılan ölçüm araçlarının nesnel bir biçimde test edilebilmesi amacı ile kullanılmaktadır (Tabachnick ve Fidell 2001: 582). AFA en çok ölçek geliştirme çalışmalarının başlangıcında, gözlenen değişkenlerin hangi faktörleri oluşturduğunu incelemek amacı ile kullanılır. Burada asıl amaç çok sayıda olan gözlenen değişkenlerden bir birleri ile tutatlı olanları keşfedip daha az faktör elde edebilmektir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 317-318).

AFA’da ilk olarak belirlenen ölçme aracı yardımı ile veriler toplanır. Toplanan bu veriler AFA ile analiz edilir (Tabachnick ve Fidell 2001: 582-585). AFA’nın uygulanma aşamasında verilerin türüne, örneklem büyüklüğüne ve çok değişkenli analizlere ilişkin varsayımlara dikkat edilmelidir (Hair vd., 2010). Analiz sonuçlarına uygun olarak gerekli olduğunda ölçekteki maddelere ekleme ya da çıkarma yapılır. Bu ekleme-çıkarma sonrasında elde edilen maddeler ile tekrar uygulama yapılır. Bu uygulamaya ölçeğin ölçülmek istenen yapıları, kontrol edilebilecek sayıda yeterli madde ile güvenilir bir şekilde ölçebilir hale gelinceye kadar devam edilir. Burada AFA’nın temel amacı teori geliştirebilmektir. AFA’dan farklı olarak DFA’nın temel amacı ise mevcut bir teoriyi test edebilmektir (Tabachnick ve Fidell, 2001: 582-585).

3.4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) araştırma yöntemi olarak yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) bir türüdür. Sırasıyla Regresyon analizi, PATH analizi, Doğrulayıcı faktör analizi ve ‘Yapısal Eşitlik Modelleme’leri olarak zaman içinde gelişmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi Karl Joreskog tarafından 1960’lı yıllarda geliştirilmiştir. 1969’da DFA’yı tanımlayan ilk makale yazılmıştır (Schumacker ve Lomax, 2004:16).

DFA, ölçeklerin standartlaştırılması sürecinde bireylerden toplanan verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyumlu olup inceleyebilen bir analiz yöntemidir. DFA genellikle AFA’dan sonra ortaya çıkan bulguları doğrulamak için kullanılmaktadır. Yani önce SPSS ile AFA yapılarak, saptanan maddeler ve alt boyutlar bir model olarak kabul edilmektedir. AFA sonrasında, DFA ile bu modeli test ederek doğruluğundan kesin emin olmak istenmektedir. DFA araştırmacının zihnindeki kuramı test edebilmek amacı ile kullanılmaktadır. Bu nedenle araştırmacı, kullanacağı ölçeğin maddelerinin neyi ölçtüğünü kuramsal olarak çok iyi bilmelidir. Fakat genellikle araştırmacıların sıklıkla başvurdukları yollardan bir tanesi, bu işlemi AFA ile yapıp, daha sonra DFA ile doğrulatmaktır (Çapık, 2014: 196-197).

DFA’da model kurma kavramı, ölçek çalışmalarında maddelerin hangi alt boyutta olacağına karar verme anlamına gelmektedir. Modeli oluşturan dikdörtgen ve oval şekillerin yapısı standarttır. Bu şekiller LISREL veya AMOS programında PATH diyagramı oluşturulurken program tarafından gözlenen ve örtük değişkenler görsel olarak çizilir. DFA ile nasıl bir model oluşturulacağı başlangıçta belirli değildir. Araştırmacı uyum indekslerinden ve literatüre dayalı olarak en uygun modeli oluşturabilir (Schumacker ve Lomax, 2004). Analizin başında oluşturulan model de düzenlemeler yapılarak, yapı olarak en uygun model elde edilmeye çalışılır. Analiz sonucunda ortaya çıkan modelin kabul edilip edilmeyeceğine uyum iyiliği değerlerine bakılarak karar verilir.

YEM ve DFA sonucunda ölçümler ile model arasındaki uyumu değerlendirmek için literatürde yer alan uyum iyiliği değerleri kullanılmaktadır. Bu uyum değerleri için; GFI (Goodness of fit indeks) değeri, AGFI (Adjusted goodness of fit indeks, Düzenlenmiş uyum indeksi) değeri, CFI (Comperative fit indeks,

Karşılaştırmalı uyum indeksi) değeri, NFI (Normed fit indeks, Normlaştırılmış uyum indeksi) değeri, NNFI (Non-normed fit indeks, Normlaştırılmamış uyum indeksi)'dir. Bu uyum iyiliği indeksleri sıfır ile bir arasında değer alır ve değerlerin birine yakın olması uyumun çok iyi olduğunun göstergesidir. Kabul edilebilir değerlere bakıldığında GFI, CFI, RFI, NFI, NNFI ≥ 0.90 olması, AGFI ≥ 0.80 olması uyumun 'kabul edilebilir' olduğunun göstergesidir. Diğer taraftan χ^2/df (KiKare/serbestlik derecesi)'nin beşe eşit veya daha küçük olması kabul edilebilir uyumun göstergesidir. RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı) değerinin ise 0.05'e eşit veya daha küçük değerde olması mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA değerinin, 0.10'dan büyük olması ise kötü uyumu ifade etmektedir. DFA'da kullanılan uyum iyiliği değerleri tablosu (Tablo 3.3) literatür taraması yapılarak en yaygın kullanılan birçok kaynaktan yararlanarak oluşturulmuştur (Bagozzi ve Yi, 1988; Jöreskop ve Sörbom, 1993; Kline, 1998; ; Hu ve Bentler, 1999; Stevens, 2001; Yılmaz, 2004; Kline, 2005; Hair vd., 2010; Kline, 2011; Varinli vd., 2009; Çokluk vd., 2010, Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 3.3. DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği indeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Eşik Değeri		
	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq (\chi^2/df) \leq 2$	$2 < (\chi^2/df) \leq 3$	$3 < (\chi^2/df) \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA < 0.08$	$0.08 \leq RMSEA < 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR < 0.08$	$0.08 < SRMR < 0.10$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	$0.85 \leq GFI < 0.90$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	$0.80 \leq AGFI < 0.85$
NFI	$0.97 \leq NFI \leq 1$	$0.95 \leq NFI < 0.97$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	$0.90 \leq NNFI < 0.95$
IFI	$0.97 \leq IFI \leq 1$	$0.95 \leq IFI < 0.97$	$0.90 \leq IFI < 0.95$

(Kaynak: Bagozzi ve Yi, 1988; ; Jöreskop ve Sörbom, 1993; Kline, 1998; ; Hu ve Bentler, 1999; Stevens, 2001; Yılmaz, 2004; Kline, 2005; Kline, 2011; Varinli vd., 2009; Çokluk vd., 2010, Meydan ve Şeşen, 2011)

DÖRDÜNCÜBÖLÜM

BULGULAR

4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan, hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Alınan Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile İlgili Bulgular (n=508)

			Devlet Hastanesi (n=330)	Tıp Fakültesi Hastanesi (n=178)	TOPLAM
Cinsiyet	Kadın	n	318	158	476
		%	96,4	88,8	93,7
	Erkek	n	12	20	32
		%	3,6	11,2	6,3
Yaş	18-25 yaş	n	20	41	61
		%	6,1	23,0	12,0
	26-35 yaş	n	50	71	121
		%	15,2	39,9	23,8
	36-45 yaş	n	211	62	273
		%	63,9	34,8	53,7
	46 yaş ve üzeri	n	49	4	53
		%	14,8	2,2	10,4
Eğitim durumu	Lise	n	24	29	53
		%	7,3	16,3	10,4
	Ön lisans	n	121	21	142
		%	36,7	11,8	28,0
	Lisans	n	171	119	390
		%	51,8	66,9	76,8
	Yüksek Lisans veya doktora	n	14	9	23
		%	4,2	5,1	4,5
Medeni durumu	Evli	n	269	120	389
		%	81,5	67,4	76,6
	Bekar	n	61	58	119
		%	18,5	32,6	23,4
Çocuk var mı?	Evet	n	285	110	395
		%	86,4	61,8	77,8
	Hayır	n	45	68	113
		%	13,6	38,2	22,2
Çocuk sayısı	1	n	73	41	114
		%	22,1	23,0	22,4
	2	n	169	56	225
		%	51,2	31,5	44,3
	3	n	43	13	56
		%	13,0	7,3	11,0
	Çocuğu olmayan	n	45	68	113
		%	13,6	38,2	22,2
Kreş olma durumu	Evet	n	294	0	294
		%	89,1	0,0	57,9
	Hayır	n	36	178	214
		%	10,9	100,0	42,1

			Devlet Hastanesi (n=330)	Tıp Fakültesi Hastanesi (n=178)	TOPLAM
Kreşe giden çocuk	Evet	n	13	0	13
		%	3,9	0,0	2,6
	Hayır	n	317	178	495
Eşinin çalışma durumu	Evet, tam zamanlı çalışıyor	n	96,1	100,0	97,4
		%	73	41	114
	Evet kısmi zamanlı çalışıyor	n	25,6	37,3	28,9
		%	169	56	225
	Hayır çalışmıyor	n	59,3	50,9	57,0
Hemşirelik mesleği dışında okuduğu başka bölüm	Evet	n	43	13	56
		%	15,1	11,8	14,1
	Hayır	n	239	140	379
		%	72,4	78,7	74,6
		n	91	38	129
Hemşirelik dışında okuduğu bölüm	Tıbbi Laboratuvar ve Veterinerlik	n	27,6	21,3	25,4
		%	28	6	34
	Kamu Yönetimi	n	27,7	15,8	24,5
		%	8	5	13
	Fizyoterapi	n	7,9	13,2	9,4
		%	5	6	11
	Sağlık Yönetimi	n	5,0	15,8	7,9
		%	6	3	9
	İşletme	n	5,9	7,9	6,5
		%	9	0	9
	Diğer	n	8,9	0,0	6,5
		%	45	18	63
Çalıştığı klinik	Dahili Birimler	n	44,6	47,4	45,3
		%	112	63	175
	Cerrahi Birimler	n	33,9	35,4	34,5
		%	74	31	105
	Yoğun Bakımlar	n	22,4	17,4	20,7
		%	61	45	106
	Acil Servis	n	18,5	25,3	20,8
		%	15	2	17
	Ameliyathane	n	4,5	1,1	3,4
		%	8	1	9
	Diyaliz	n	2,5	0,6	19
		%	17	2	19
Toplam çalışma yılı	1-5 yıl	n	5,2	1,1	3,8
		%	4	3	7
	6-10 yıl	n	1,2	1,7	1,5
		%	39	31	70
	11-15 yıl	n	11,8	17,4	13,4
		%	27	57	84
	16-20 yıl	n	8,2	32,0	16,5
		%	28	47	85
	21-25	n	8,5	26,4	15,6
		%	41	25	66
	25-30 yıl	n	12,5	14,0	12,5
		%	81	27	108
Çalıştığı kurumda nöbet tutma	Evet	n	24,5	15,2	21,3
		%	90	16	106
	Hayır	n	27,3	9,0	20,6
		%	49	6	55
		n	14,8	3,4	10,8
Çalıştığı kurumda nöbet tutma	Evet	n	14	0	14
		%	4,2	0,0	2,8
	Hayır	n	278	121	399
		%	84,2	68,0	78,5
		n	52	57	109
		%	15,8	32,0	21,5

			Devlet Hastanesi (n=330)	Tıp Fakültesi Hastanesi (n=178)	TOPLAM
Ayda ortalama kaç nöbet tuttuğu	1	n	11	3	14
		%	3,3	1,7	2,8
	2	n	16	9	25
		%	4,9	5,1	4,9
	3	n	7	6	13
		%	2,1	3,4	2,6
	4	n	9	3	12
		%	2,7	1,7	2,4
	5	n	21	0	21
		%	6,4	0,0	4,1
Ayda ortalama hafta sonu kaç nöbet tuttuğu	6	n	67	4	71
		%	20,3	2,3	13,9
	7	n	82	4	86
		%	24,9	2,3	16,9
	8 ve üzeri	n	65	92	157
		%	19,7	51,7	30,9
	Nöbet tutmayan	n	52	57	109
		%	15,76	32,02	21,5
Bir yıl içinde resmi tatillerde kaç nöbet tuttuğu	1	n	23	5	28
		%	6,9	2,8	5,5
	2	n	182	21	203
		%	55,2	11,8	39,9
	3	n	52	53	105
		%	15,8	29,8	20,7
	4 ve üzeri	n	11	42	53
		%	3,3	23,6	10,4
	Hafta sonu nöbet tutmayan	n	62	57	119
		%	18,8	32,0	23,5
Kurumdaki kadrosu	1	n	14	4	18
		%	5,2	3,4	4,6
	2	n	66	22	88
		%	24,3	18,6	22,5
	3	n	82	12	94
		%	30,3	10,2	24,2
	4	n	56	24	80
		%	20,1	20,3	20,5
	5 ve üstü	n	53	56	109
		%	19,6	47,5	28,2
Kurumdaki pozisyonu	657 kadrolu	n	328	114	442
		%	99,4	64,0	87,0
	4B Sözleşmeli	n	0	18	18
		%	0,0	10,1	3,5
	Şirket	n	0	45	45
		%	0,0	25,3	8,9
	Diğer	n	2	1	3
		%	0,6	0,6	0,6
	Servis hemşiresi	n	273	127	400
		%	82,7	71,3	78,7
Kurumdaki pozisyonu	Sorumlu hemşire	n	19	23	42
		%	5,8	13,0	8,3
	Yönetici hemşire	n	4	3	7
		%	1,2	1,7	1,4
	Diğer	n	34	25	59
		%	10,3	14,0	11,6

Tablo incelendiğinde araştırmaya alınan Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 3.6'sı erkek, % 96.4'ükadın, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin% 11.2'si erkek, % 88.8'ikadın, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 6.1'i 18-25 yaş, % 15.2'si 26-35 yaş, % 63.9'u 36-45 yaş ve % 14.8'i 46 yaş ve üzerinde, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin% 23'ü 18-25 yaş, % 39.9'u 26-35 yaş, % 34.8'i 36-45 yaş ve % 2.2'si 46 yaş ve üzerindedir.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 7.3'ü lise mezunu, % 36.7'si ön lisans mezunu, % 51.8'i lisans mezunu, % 4.2'si yüksek lisans veya doktora mezunu, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 16.3'ü lise mezunu, % 11.8'i ön lisans mezunu, % 66.9'u lisans mezunu, % 5.1'i yüksek lisans veya doktora mezunudur.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 81.5'i evli, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 67.4'ü evli, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 86.4'ünün çocuğu var, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 61.8'inin çocuğu var, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 25.6'nın 1 çocuğu, % 59.3'ünün 2 çocuğu, % 15.1'inin 3 çocuğu var, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 37.3'ünün 1 çocuğu, % 50.9'unun 2 çocuğu, % 11.8'inin 3 çocuğu vardır.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 89.1'inin çalıştığı kurumda kreş varken Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 100'ünün çalıştığı kurumda kreş yok, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 3.9'unun kreşe giden çocuğu var, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 100'ünün kreşe giden çocuğu yok, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 25.6'sının eşi tam zamanlı çalışmakta, % 59.3'ünün eşi yarı zamanlı çalışmakta, % 15.1'inin eşi çalışmamakta, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 37.3'ünün eşi tam zamanlı çalışmakta, % 50.9'unun eşi yarı zamanlı çalışmakta, % 11.8'inin eşi çalışmamaktadır.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 72.4'ünün, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 78.7'sinin hemşirelik mesleği dışında okuduğu başka bölüm var, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 27.7'si "Tıbbi Laboratuvar ve Veterinerlik", % 7.9'u "Kamu Yönetimi", % 5'i "Fizyoterapi", % 5.8'u "Sağlık Yönetimi", % 8.9'u "İşletme", % 44.6'sı diğer bölümlerde okumakta, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 15.8'i "Tıbbi Laboratuvar ve Veterinerlik", % 13.2'si "Kamu Yönetimi", % 15.8'i "Fizyoterapi", % 7.9'u "Sağlık Yönetimi", % 8.9'u "İşletme", % 47.4'ü diğer bölümlerde okumaktadır.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 33.9'u dahili birimlerde, % 22.4'ü cerrahi birimlerde, % 18.5'i yoğun bakımda, % 4.5'i acil serviste, % 2.5'i ameliyathanede, % 5.2'si diyaliz biriminde, % 1.2'si idari birimlerde, % 11.8'i diğer

birimlerde çalışıyor, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 35.4'ü dahili birimlerde, % 17.4'ü cerrahi birimlerde, % 25.3'ü yoğun bakımda, % 1.1'i acil serviste, % 0.6'sı ameliyathanede, % 1.1'i diyaliz biriminde, % 1.7'si idari birimlerde, % 17.4'ü diğer birimlerde çalışıyor, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 8.2'si 1-5 yıldır çalışmakta, % 8.5'i 6-10 yıldır çalışmakta, % 12.5'i 11-15 yıldır çalışmakta, % 24.5'i 16-20 yıldır çalışmakta, % 27.5'i 21-25 yıldır çalışmakta, % 14.8'i 26-30 yıldır çalışmakta, % 4.2'si 31 yıl ve üzeri çalışmakta, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 32'si 1-5 yıldır çalışmakta, % 26.4'ü 6-10 yıldır çalışmakta, % 14'ü 11-15 yıldır çalışmakta, % 15.2'si 16-20 yıldır çalışmakta, % 9'u 21-25 yıldır çalışmakta, % 3.4'ü 26-30 yıldır çalışmaktadır.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 84'ü çalıştığı kurumda nöbet tutmakta, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 68'i çalıştığı kurumda nöbet tutmakta, Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 3.3'ü ayda ortalama 1 kez nöbet tutmakta, % 4.9'u ayda ortalama 2 kez nöbet tutmakta, % 2.1'i ayda ortalama 3 kez nöbet tutmakta, % 2.7'si ayda ortalama 4 kez nöbet tutmakta, % 6.4'ü ayda ortalama 5 kez nöbet tutmakta, % 20.30'u ayda ortalama 6 kez nöbet tutmakta, % 24.9'u ayda ortalama 7 kez nöbet tutmakta, % 19.7'si ayda ortalama 8 kez ve daha fazla nöbet tutmakta, % 15.8'i hiç nöbet tutmamakta, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 1.7'si ayda ortalama 1 kez nöbet tutmakta, % 5.1'i ayda ortalama 2 kez nöbet tutmakta, % 3.4'ü ayda ortalama 3 kez nöbet tutmakta, % 1.7'si ayda ortalama 4 kez nöbet tutmakta, % 2.3'ü ayda ortalama 6 kez nöbet tutmakta, % 2.3'ü ayda ortalama 7 kez nöbet tutmakta, % 51.7'si ayda ortalama 8 kez ve daha fazla nöbet tutmakta, % 32'si hiç nöbet tutmamaktadır.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 6.9'u ayda ortalama hafta sonu 1 kez nöbet tutmakta, % 55.2'si ayda ortalama hafta sonu 2 kez nöbet tutmakta, % 15.8'i ayda ortalama hafta sonu 3 kez nöbet tutmakta, % 3.3'ü ayda ortalama hafta sonu 4 kez ve daha fazla nöbet tutmakta, % 18.8'i hafta sonu hiç nöbet tutmamakta, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 2.8'i ayda ortalama hafta sonu 1 kez nöbet tutmakta, % 11.8'si ayda ortalama hafta sonu 2 kez nöbet tutmakta, % 29.8'i ayda ortalama hafta sonu 3 kez nöbet tutmakta, % 23.6'sı ayda ortalama hafta sonu 4 kez ve daha fazla nöbet tutmakta, % 32'si hafta sonu hiç nöbet tutmamaktadır.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 5.2'si bir yıl içinde resmi tatillerde 1 kez nöbet tutmuş, % 24.3'ü bir yıl içinde resmi tatillerde 2 kez nöbet tutmuş, % 30.3'ü bir yıl içinde resmi tatillerde 3 kez nöbet tutmuş, % 20.1'ibir yıl içinde resmi tatillerde 4 kez nöbet tutmuş, % 19.6'sı bir yıl içinde resmi tatillerde 5 kezve daha fazla nöbet tutmuş, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 3.4'ü bir yıl içinde resmi tatillerde 1 kez nöbet tutmuş, % 18.6'sı bir yıl içinde resmi tatillerde 2 kez nöbet tutmuş, % 10.2'si bir yıl içinde resmi tatillerde 3 kez nöbet tutmuş, % 20.3'ü bir yıl içinde resmi tatillerde 4 kez kez nöbet tutmuş, % 47.5'i bir yıl içinde resmi tatillerde 5 kezve daha fazla nöbet tutmuştur.

Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 99.4'ü 657 kadrolu, %0.6'sı diğer kadrolu, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 64'ü 657 kadrolu, % 10.1'i 4B sözleşmeli, % 25.3'ü şirket elemanı, %0.6'sı diğer kadroludur. Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 82.7'si servis hemşiresi, % 5.8'i sorumlu hemşire, % 1.2'si yönetici hemşire, Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin % 78.7'si servis hemşiresi, % 8.3'ü sorumlu hemşire, % 1.4'ü yönetici hemşire olarak görev yapmakta olduğu görülmektedir.

4.2. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılanların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamaları (N=508)

	Minimum	Maximum	Ort.	S.S.
İş-aile çatışması toplam	1	5	3,18	,572
İş-aile çatışması yönü	1	5	3,70	,643
Aile-iş çatışması yönü	1	5	2,67	,723
Zamana dayalı iş-aile çatışması	1	5	4,00	,787
Zamana dayalı aile-iş çatışması	1	5	2,48	,995
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	1	5	3,98	,842
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	1	5	2,40	,927
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	1	5	3,13	,926
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	1	5	3,12	,924
Esnek Çalışmaya Yönelik Algı	1	5	4,07	,708
Yönetici Desteği	1	5	2,90	1,062
Kurumsal Kısıtlamalar	1	5	2,74	,985
İş yükü	1	5	4,06	1,000
Aile yükü	1	5	3,18	,955
İş tatmini	1	6	4,00	1,225
Aile tatmini	1	6	4,55	1,043
Yaşam tatmini	1	7	4,14	1,355
İşten ayrılma niyeti	1	6	2,81	1,751

Araştırmaya katılanların “Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması”aritmetik ortalaması $4.00 \pm .787$ olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Zamana Dayalı Aile-İş

Çatışması” aritmetik ortalaması $2.48 \pm .995$ olarak orta değerde bulunmuştur, “Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması” aritmetik ortalaması $3.98 \pm .842$ olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Gerginliğe Dayalı Aile-İş Çatışması” aritmetik ortalaması $2.40 \pm .927$ olarak orta değerde bulunmuştur, “Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması” aritmetik ortalaması $3.13 \pm .926$ olarak orta değer üzerinde bulunmuştur, “Davranışa Dayalı Aile-İş Çatışması” aritmetik ortalaması $3.12 \pm .924$ olarak orta değer üzerinde bulunmuştur. “İş-Aile Çatışması Yönü” aritmetik ortalaması $3.70 \pm .643$ olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Aile-İş Çatışması Yönü” aritmetik ortalaması $2.67 \pm .723$ olarak orta değerde bulunmuştur. “İş-Aile Çatışması Ölçeği” toplam puanın aritmetik ortalaması $3.18 \pm .572$ olarak orta değer üzerinde bulunmuştur, “Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği” aritmetik ortalaması $4.07 \pm .708$ olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Yönetici Desteği” aritmetik ortalaması 2.90 ± 1.062 olarak orta değer üzerinde bulunmuştur, “Kurumsal Kısıtlamalar” aritmetik ortalaması $2.74 \pm .985$ olarak orta değer üzerinde bulunmuştur, “İş Yüğü” aritmetik ortalaması 4.06 ± 1.000 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Aile Yüğü” aritmetik ortalaması $3.18 \pm .955$ olarak orta değer üzerinde bulunmuştur, “İş Tatmini” aritmetik ortalaması 4.00 ± 1.225 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Aile Tatmini” aritmetik ortalaması 4.55 ± 1.043 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “Yaşam Tatmini” aritmetik ortalaması 4.14 ± 1.355 olarak yüksek düzeyde bulunmuştur, “İşten Ayrılma Niyeti” aritmetik ortalaması 2.81 ± 1.75 olarak orta değerde bulunmuştur.

4.3. VERİLERİN NORMALLİK TESTLERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırmada toplanan verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek için basıklık ve çarpıklık durumları incelenmiştir ve test sonuçları tablo halinde verilmiştir. (Ek – 4)

Tanımlayıcı istatistikler içerisinde yer alan kurtosis (basıklık) ve skewness (çarpıklık) ölçüleri (değerleri) veri setinin normal dağılıp dağılmadığını göstermektedir. Skewness (çarpıklık) değerleri artı ve eksi olmak şartıyla 2 veya 3 olarak kabul edilir (Kalaycı, 2010: 6). Bu bilgiler ışığında Ek – 4’de güldüğü gibi araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir.

4.4. ÖLÇÜM ARAÇLARININ GEÇERLİLİK ve GÜVENİRLİLİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde verilerin istatistiksel analizleri sonucu elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

İlk olarak, ‘İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin madde yapı geçerlik güvenirliği için Cronbach Alfa katsayısı güvenirliği ile Madde-Toplam puan korelasyonları incelenmiştir. İkinci olarak ölçeğin yapı geçerliği için faktör yapıları incelenmiştir. Bu amaçla, öncelikle örneklem yeterliği için KMO (Kaiser-Meyer Olkin) Örneklem Yeterliği analizi ve örneklem büyüklüğü içinde Barlett’s Test of Sphericity değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra AFA analizi yapılmıştır. Faktör analizi olarak Principal Component (Temel Bileşenler) yöntemi ve döndürme yöntemleri olarak da Varimax yöntemleri uygulanmıştır. Faktör analizi sonucu ortaya çıkan faktör yapısına ilişkin olarak daha ileri analizlere geçmeden önce ScreePlot grafiği ile değerlendirmeler yapılara öz değerleri 1.00 üstünde olan madde sayısı belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece ölçeğin alt boyutlarının İş-aile çatışması algılarını açıklamada ne kadar etkisi olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4.4.1. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin Güvenirlik Analizleri

İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	4,077	,8726	53,228	98,701	,377	,876
Madde 2	3,951	,8858	53,354	97,929	,415	,875
Madde 3	3,970	,8339	53,335	98,243	,427	,874
Madde 4	2,358	1,1277	54,947	94,693	,457	,874
Madde 5	2,502	1,1174	54,803	94,880	,453	,874
Madde 6	2,573	1,1291	54,732	95,471	,419	,875
Madde 7	4,039	,9329	53,266	95,888	,506	,872
Madde 8	3,972	,9162	53,333	95,560	,536	,871
Madde 9	3,919	,9480	53,386	96,001	,490	,872
Madde 10	2,630	1,0882	54,675	93,170	,554	,870
Madde 11	2,335	,9902	54,970	93,851	,582	,869
Madde 12	2,242	,9702	55,063	93,838	,597	,868
Madde 13	3,102	1,0684	54,203	93,539	,548	,870
Madde 14	3,110	1,0145	54,195	95,400	,483	,872
Madde 15	3,171	1,0548	54,134	93,663	,550	,870
Madde 16	3,079	1,0194	54,226	94,448	,530	,871
Madde 17	3,100	1,0087	54,205	93,978	,562	,869
Madde 18	3,173	1,0057	54,132	94,777	,521	,871
ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj	
	57,305	105,995	10,2954	18	,878	3,83

Tablo incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısının 0,878 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,30'un üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısında düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.4. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,448	,000
Madde 2	,485	,000
Madde 3	,492	,000
Madde 4	,541	,000
Madde 5	,537	,000
Madde 6	,508	,000
Madde 7	,572	,000
Madde 8	,598	,000
Madde 9	,558	,000
Madde 10	,625	,000
Madde 11	,644	,000
Madde 12	,656	,000
Madde 13	,618	,000
Madde 14	,556	,000
Madde 15	,619	,003
Madde 16	,600	,001
Madde 17	,628	,000
Madde 18	,591	,000

Tablo incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Madde-Toplam puan korelasyonu bir maddenin tümünün ölçtüğü özelliği ölçüp ölçmediğinin bir göstergesidir. Bir maddenin testin tümü ile tutarlılığının göstergesi olabilecek en düşük değerin 0,20 olduğu belirtilmektedir (Aiken, 1994). Buna göre bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 18 maddeden oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışmanın bundan önceki bölümlerinde de belirtildiği gibi AFA'nın kullanılmasının nedeni, teorik olarak belirlenen ölçeklerden yani gözlenen değişkenlerden oluşan bir ölçekte birbirlerinden bağımsız bir biçimde faktörlerin oluşup oluşmadığının anlaşılabilmesidir.

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4.5. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,833
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	6045,454
	S.d.	153
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,833 olduğu görülmektedir. Bu değerin 0,70'e eşit veya bu orandan büyük olması beklenir (Hair vd., 1998: 99). 0 ile 1 arasında değer alabilen KMO değeri;

0.5 ile 0.7 arasında normal,

0.7 ile 0.8 arasında iyi,

0.8 ile 0.9 arasında çok iyi ve

0.9'un üzerinde ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Field, 2005).

Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bartlett's testi korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını test etmek amacı ile kullanılır ve sonuca göre faktör modelinin kullanılmasının uygun olup olmadığı belirlenir (Akgül, 1997). Ayrıca Bartlett's Sphericity testinin anlamlı çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi ve korelasyon matrisinin uygun olması şeklinde yorumlanmaktadır (Field, 2005; Büyüköztürk, 2002; Tabachnick ve Fidell, 1996). Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.6).

Tablo 4.6. Anti-image Korelasyonları

Madde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	,848 ^a																	
2	-,468	,776 ^a																
3	-,179	-,558	,812 ^a															
4	,020	,025	-,118	,883 ^a														
5	,058	-,049	-,045	-,285	,791 ^a													
6	-,019	,032	,103	-,251	-,563	,786 ^a												
7	-,147	-,018	,018	,004	-,094	,024	,833 ^a											
8	,080	,010	-,173	,081	,000	-,023	-,554	,815 ^a										
9	,036	-,139	,107	-,025	,122	-,012	-,232	-,373	,878 ^a									
10	-,068	-,015	,040	-,064	-,027	-,075	,094	-,119	-,046	,905 ^a								
11	-,013	-,002	,010	,026	,055	-,132	-,075	,082	-,023	-,355	,807 ^a							
12	,044	,013	-,036	-,152	-,097	,101	,048	-,051	-,018	-,178	-,635	,832 ^a						
13	-,024	-,022	-,013	-,083	,101	-,076	-,081	,042	-,041	,102	-,063	-,079	,861 ^a					
14	-,037	,036	-,002	,126	-,086	,027	,036	-,034	,069	,030	-,063	,026	-,446	,809 ^a				
15	,005	-,020	-,008	-,030	-,019	,032	,032	-,027	-,097	-,077	,064	-,016	-,256	-,417	,881 ^a			
16	-,038	-,043	,101	-,091	-,028	,139	,077	-,095	,025	-,059	,007	-,036	,039	-,033	-,111	,865 ^a		
17	-,031	,126	-,096	,042	-,016	-,061	,002	,020	-,107	-,021	,016	-,016	,007	-,084	,005	-,442	,807 ^a	
18	,065	-,067	,003	-,001	,034	-,097	-,081	,012	,049	,047	-,008	,022	-,049	,037	-,029	-,227	-,551	,838 ^a

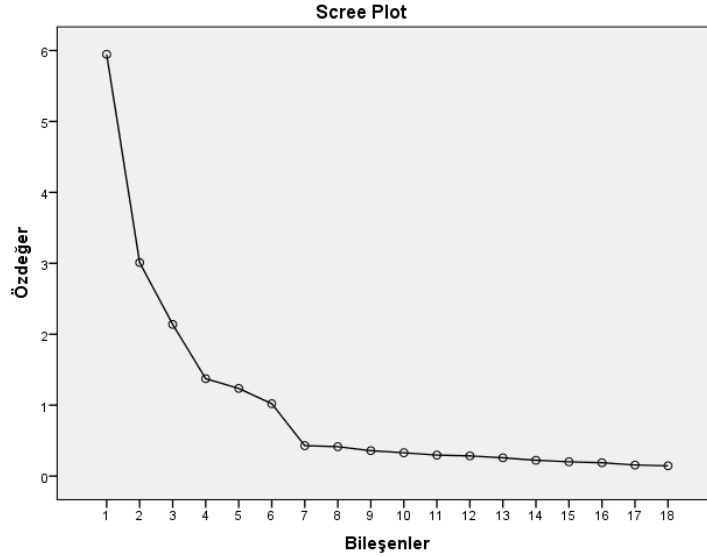
Yukarıdaki bulgulara dayanarak 18 maddeden oluşan İş-Aile Çatışması ölçeği'ne AFA olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmış ve bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı %	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı %	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı %
1	5,947	33,036	33,036	5,947	33,036	33,036	2,538	14,102	14,102
2	3,010	16,723	49,760	3,010	16,723	49,760	2,517	13,984	28,086
3	2,138	11,880	61,640	2,138	11,880	61,640	2,488	13,820	41,905
4	1,373	7,626	69,266	1,373	7,626	69,266	2,428	13,487	55,392
5	1,235	6,862	76,128	1,235	6,862	76,128	2,388	13,267	68,659
6	1,020	5,667	81,794	1,020	5,667	81,794	2,364	13,135	81,794
7	,428	2,380	84,175						
8	,414	2,301	86,475						
9	,357	1,986	88,461						
10	,328	1,824	90,285						
11	,296	1,642	91,927						
12	,285	1,581	93,507						
13	,257	1,428	94,936						
14	,223	1,237	96,173						
15	,201	1,117	97,290						
16	,187	1,042	98,331						
17	,155	,864	99,195						
18	,145	,805	100,000						

Tabloda görüldüğü gibi, 18 maddeden oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 82'sini açıklayan özdeğeri 1.00'in üzerinde olan 6 faktörlü yapısı ortaya çıkmıştır. Faktör analizinde, faktör yüklerinin toplam varyansı açıklama yüzdesinin 0,40 ve üzerinde olması kabul edilebilir bulunmaktadır (Kline, 1994). Altı faktörlü bir yapının doğrulanması ScreePlot test yapılarak faktör

sayısının azaltılıp azaltılamayacağı ve grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe kadar olan faktörlerin seçilmesi önerilmektedir (Kline, 1994). Aşağıda Grafik 4-1’de ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.1. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1’den sonra ilk ani değişiklik altıncı faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak 6 faktörlü yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin 6 faktördeki dağılımları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matrisi

	Bileşenler					
	1	2	3	4	5	6
Madde 2	,897					
Madde 3	,871					
Madde 1	,865					
Madde 17		,887				
Madde 18		,874				
Madde 16		,852				
Madde 11			,878			
Madde 12			,857			
Madde 10			,819			
Madde 8				,863		
Madde 7				,848		
Madde 9				,833		
Madde 5					,884	
Madde 6					,869	
Madde 4					,773	
Madde 14						,879
Madde 13						,834
Madde 15						,805

Faktör analizinde faktör yüklerinin 0,30 ve üzerinde olması kabul edilebilir bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2002). Bu açıdan tüm maddelerin faktör yükü 0,30'un üstündedir. İterasyon sayısının 6 olduğu görülmüştür. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi bileşenlerin hangi faktörlerde yer aldığı aşağıda Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı

MADDELER	Bileşenler					
	1	2	3	4	5	6
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu						
İşim nedeniyle ailemle istediğim kadar zaman geçiremiyorum.	,865					
İşe ayırmam gereken zaman ailemle yapabileceğim etkinliklere katılmamı ve ailemle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi engelliyor.	,897					
İşteki sorumluluklarım nedeniyle harcadığım zaman ailemle katılabileceğim etkinlikleri kaçırmama neden oluyor.	,871					
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu						
Ailevi sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman nedeniyle işteki sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanıyorum.		,773				
Ailemle geçirdiğim zaman sık sık kariyerimde ilerlememe yardımcı olabilecek etkinliklere zaman ayırmamı engelliyor.		,884				
Ailevi sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman nedeniyle mesleki etkinlikleri kaçırmak zorunda kalıyorum.		,869				
Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu						
Çoğunlukla işten eve geldiğimde gerginliğim nedeniyle ailemle herhangi bir etkinlik yapamayacak ve onlara karşı sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar bitkin oluyorum.			,848			
Çoğunlukla işten eve geldiğimde gerginliğim nedeniyle duygusal yönden o kadar tükenmiş oluyorum ki bu durum aileme herhangi bir katkı olmasına engel oluyor.			,863			
Bazen iş yerinde yaşadığım baskı nedeniyle eve geldiğimde normalde yapmaktan hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar gergin oluyorum.			,833			
Gerginliğe Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu						
Çalışırken çoğu zaman kafam evde yaşadığım stres nedeniyle dolu oluyor.				,819		
Ailevi sorumluluklarım beni strese soktuğu için işte konsantre olmakta oldukça zorlanıyorum.				,878		
Aile hayatımda yaşadığım gerginlik ve kaygı işimi yapabilmemi engelliyor.				,857		
Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu						
İşte sorunları çözmek için başvurduğum davranışlar ailevi problemlerimi çözmede işe yaramıyor.				,834		
İşte etkili ve gerekli olarak nitelendirdiğim bir davranış evde ters tepki verebiliyor.				,879		
İş yaşamımda beni etkili biri yapan bir davranış evde daha iyi bir eş ya da ebeveyn olmamda yardımcı olmuyor.				,805		
Davranışa Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu						
Evde işime yarayan davranışlar işte etkili gibi görünmüyor.				,852		
Evde benim için etkili ve gerekli olan bir davranış işte ters tepebiliyor.				,887		
Evde sorunları çözmede faydalandığım bir davranış işte işe yaramayabiliyor.				,874		
Açıkladığı varyans %	14,102	13,984	13,820	13,487	13,267	13,135
Açıklanan toplam varyans %	14,102	28,086	41,905	55,392	68,659	81,794

Tablo incelendiğinde, toplam varyansın % 14.102'sini 1. faktörün, % 13.984'ünü 2. faktörün, % 13.820'sini 3. faktörün, % 13,487'sini 4. faktörün, % 13,267'sini 5. faktörün, % 13,135'ini 6. faktörü açıkladığı tespit edilmiştir. Bu altı faktörden oluşan “İş-Aile Çatışması Ölçeği” toplam varyansının % 81,79'u açıklanmaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği toplam 18 sorudan oluşan ‘iş-aile çatışması yönü’ ve ‘aile-iş çatışması yönü’ olarak iki temel boyuttan ve 6 faktörlü (6 alt boyuttan oluşan) bir yapıdan oluşmaktadır. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin iş-aile çatışması yönünde 1., 3., ve 5. faktörler yer almaktadır ve ölçeğin genel adı ile aynı şekilde “İş-aile Çatışması” olarak da adlandırılmaktadır. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin ‘aile-iş çatışması yönü’ ise 2., 4., ve 6. faktörler yer almakta ve “Aile-iş Çatışması” olarak adlandırılmaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin altı faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin orjinal ölçeğin yapısına uyduğu görülmüştür. Bu bağlamda orjinal ölçekteki faktör adları kullanılmıştır.

4.4.1.2. “İş-Aile Çatışması” Ölçeği Alt Boyutları (Faktörleri)

İş-Aile Çatışması Yönü” Alt Boyutları:

Birinci Faktör: 1., 2., 3. maddelerden olmak üzere toplam 3 maddeden oluşan bu faktöre “Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması” denilebilir.

Üçüncü Faktör: 7.,8., 9. maddelerden olmak üzere toplam 3 maddeden oluşan bu faktöre “Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması” denilebilir.

Beşinci Faktör: 13., 14., 15. maddelerden olmak üzere toplam 3 maddeden oluşan bu faktöre “Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması” denilebilir.

“Aile-İş Çatışması Yönü Alt Boyutları”:

İkinci Faktör: 4., 5., 6. maddelerden olmak üzere toplam 3 maddeden oluşan bu faktöre “Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması” denilebilir.

Dördüncü Faktör: 10.,11., 12. maddelerden olmak üzere toplam 3 maddeden oluşan bu faktöre “Gerginliğe Dayalı Aile-İş Çatışması” denilebilir.

Altıncı Faktör: 16.,17., 18. maddelerden olmak üzere toplam 3 madde den oluşan bu faktöre “Davranışa Dayalı Aile-İş Çatışması” denilebilir.

Ölçekte 1., 2., 3., 7., 8., 9., 13., 14., 15. maddelerden (1., 3., 5., faktörler) oluşan “İŞ-AİLE ÇATIŞMASI YÖNÜ” boyutunun ortalaması $3.70 \pm .643$, varyansı .413 ve ranjı 3.67 olarak bulunmuştur.

Ayrıca ölçekte 4., 5., 6., 10., 11., 12., 16., 17., 18. maddelerden (2., 4., 6., faktörler) oluşan “AİLE-İŞ ÇATIŞMASI YÖNÜ” boyutunun ortalaması $2.67 \pm .723$, varyansı .522 ve ranjı 4.00 olarak bulunmuştur.

Toplam 18 maddeden oluşan iş-aile çatışmasının toplam puanının ortalaması 33.31 ± 5.784 , varyansı 33.458 ve ranjı 33 olarak bulunmuştur.

4.4.1.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin iç tutarlık güvenirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,790
		Madde sayısı	9a
	İkinci yarı	Değer	,858
		Madde sayısı	18b
	Toplam madde sayısı		22
İki yarı arasındaki korelasyon			,545
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,706
	Eşit olmayan uzunluk		,706
Guttman Split-Half katsayısı			,700

Tablo incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin iç tutarlığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin iç tutarlık güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.1.4. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin Ayırt Ediciliği

İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27’lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış olup bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	3,518	1,0717	-7,661	,000
	Üst grup	137	4,358	,7044		
Madde 2	Alt grup	137	3,365	1,0423	-9,489	,000
	Üst grup	137	4,350	,6253		
Madde 3	Alt grup	137	3,416	,9825	-9,471	,000
	Üst grup	137	4,365	,6403		
Madde 4	Alt grup	137	1,883	,7771	-11,467	,000
	Üst grup	137	3,241	1,1474		
Madde 5	Alt grup	137	1,993	,7998	-12,408	,000
	Üst grup	137	3,394	1,0527		
Madde 6	Alt grup	137	2,066	,8592	-11,281	,000
	Üst grup	137	3,423	1,1162		
Madde 7	Alt grup	137	3,270	1,0813	-12,609	,000
	Üst grup	137	4,584	,5642		
Madde 8	Alt grup	137	3,182	1,0016	-14,268	,000
	Üst grup	137	4,569	,5395		
Madde 9	Alt grup	137	3,117	1,0507	-12,763	,000
	Üst grup	137	4,453	,6298		
Madde 10	Alt grup	137	1,964	,7613	-15,559	,000
	Üst grup	137	3,591	,9591		
Madde 11	Alt grup	137	1,766	,6560	-13,969	,000
	Üst grup	137	3,241	1,0469		
Madde 12	Alt grup	137	1,628	,5689	-15,750	,000
	Üst grup	137	3,161	,9869		
Madde 13	Alt grup	137	2,270	,9275	-14,379	,000
	Üst grup	137	3,854	,8956		
Madde 14	Alt grup	137	2,387	,9491	-13,939	,000
	Üst grup	137	3,825	,7465		
Madde 15	Alt grup	137	2,321	,8906	-16,097	,000
	Üst grup	137	3,949	,7795		
Madde 16	Alt grup	137	2,307	,8004	-15,460	,000
	Üst grup	137	3,847	,8479		
Madde 17	Alt grup	137	2,321	,8038	-16,799	,000
	Üst grup	137	3,905	,7562		
Madde 18	Alt grup	137	2,431	,8643	-15,053	,000
	Üst grup	137	3,912	,7619		
Toplam puan	Alt grup	137	2,5114	,31348	-36,841	,000
	Üst grup	137	3,8901	,30596		

S.D.=272

Tablo incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının iş-aile çatışması yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir.

Tüm bu bulgular İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin alt ölçeklerinin birbirleriyle ve ölçeğin tümüyle olan korelasyonları, Cronbach Alfa katsayıları, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve ranjları hesaplanmış olup bulgular Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin ve Alt Ölçeklerine Ait Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8	Toplam
1-Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu	-								
2- Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu	,060	-							
3- Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu	,489**	,102*	-						
4- Gerginliğe Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu	,168**	,540**	,274**	-					
5- Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu	,251**	,199**	,334**	,325**	-				
6-Davranışa Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu	,155**	,259**	,321**	,304**	,452**	-			
7-İş-Aile Çatışması Yönü	,742**	,164**	,796**	,344**	,728**	,421**	-		
8- Aile-İş Çatışması Yönü	,166**	,800**	,301**	,805**	,423**	,676**	,402**	-	
İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Toplam Puanı	,522**	,598**	,638**	,702**	,676**	,663**	,816**	,858**	-
Aritmetik ortalama	3,99	2,48	3,98	2,40	3,13	3,12	3,70	2,67	3,18
Standart sapma	,787	,994	,842	,927	,926	,924	,643	,723	,572
Cronbach Alfa katsayısı	,897	,861	,886	,898	,861	,901	,855	,868	,878
Ranj	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,83

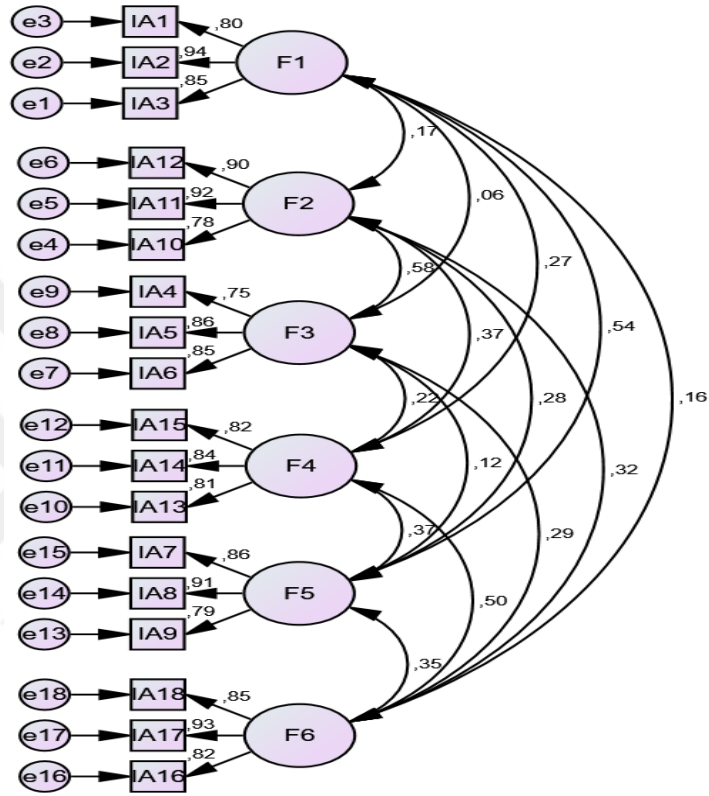
Tablo incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin alt ölçeklerle olan korelasyon değerlerinin tümü $p < 0.001$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Alt ölçeklerin ve ölçeğin toplam puanın Cronbach Alfa ve ranj değerlerine bakıldığında, birinci faktörün Cronbach Alfadeğeri ,897 ve ait olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 4, ikinci faktörün Cronbach Alfadeğeri ,861 ve ait olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 4, üçüncü faktörün Cronbach Alfadeğeri ,886 ve olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 4, dördüncü faktörün Cronbach Alfadeğeri ,898 ve olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 4, beşinci faktörün Cronbach Alfadeğeri ,861 ve olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 4, altıncı faktörün Cronbach Alfadeğeri ,901 ve olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 4, toplam puanın Cronbach Alfadeğeri ,878 ve olması gereken ranjı 5 ve hesaplanan ranjının 3,83 olduğu görülmektedir.

4.4.1.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde bundan önceki bölümde AFA sonucu ortaya çıkan 6 faktörlü yapının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir. Yapılan DFA'da ölçeğin altı

faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir. Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlerde ve anlamlıdır (Tablo 4.13).

Tüm bu bulgular İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin 6 faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçek bu haliyle iş aile çatışması durumunun ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir. Path Diyagramı Grafik 4-2'de verilmiştir.



Grafik 4.2. İş Aile Çatışması Ölçeği'nin Path Diyagramı

Tablo 4.13. İş Aile Çatışması Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri	Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2,078		√	
RMSEA	,046		√	
SRMR	,034	√		
CFI	,978	√		
GFI	,949		√	
AGFI	,927	√		
NFI	,959		√	
NNFI (TLI)	,972		√	
IFI	,978		√	

4.4.2. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.14).

Tablo 4.14. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	4,06	,878	56,97	100,153	,774	,972
Madde 2	4,07	,848	56,97	99,364	,750	,971
Madde 3	4,18	,833	56,86	98,194	,841	,970
Madde 4	4,03	,883	57,01	97,564	,826	,970
Madde 5	4,16	,786	56,88	98,504	,874	,969
Madde 6	4,05	,873	56,99	96,828	,884	,969
Madde 7	4,10	,809	56,93	98,078	,876	,969
Madde 8	4,15	,773	56,89	99,319	,834	,970
Madde 9	4,07	,800	56,97	98,603	,851	,970
Madde 10	4,04	,857	57,00	97,487	,859	,969
Madde 11	4,03	,877	57,01	97,473	,839	,970
Madde 12	4,01	,866	57,03	97,832	,828	,970
Madde 13	4,01	,813	57,03	99,384	,785	,971
Madde 14	4,08	,792	56,96	99,079	,829	,970
Madde 15	3,74	,957	57,03	98,510	,820	,970
ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	61,04	112,762	10,619	15	,972	4,00

Tablo incelendiğinde Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,972 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70’in üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin sorumlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.15'de verilmiştir.

Tablo 4.15. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,718	,000
Madde 2	,784	,000
Madde 3	,863	,000
Madde 4	,852	,000
Madde 5	,891	,000
Madde 6	,901	,000
Madde 7	,893	,000
Madde 8	,856	,000
Madde 9	,871	,000
Madde 10	,880	,000
Madde 11	,862	,000
Madde 12	,853	,000
Madde 13	,813	,000
Madde 14	,851	,000
Madde 15	,845	,000

Tablo incelendiğinde Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p<0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Madde-Toplam puan korelasyonu bir maddenin tümünün ölçtüğü özelliği ölçüp ölçmediğinin bir göstergesidir. Bir maddenin testin tümü ile tutarlılığının göstergesi olabilecek en düşük değer 0,20 olarak verilmektedir (Aiken, 1994). Buna göre bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 15 maddeden oluşan Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,967
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	8439,785
	S.d.	105
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,967 olduğu görülmektedir. Bu değerin 0,70'e eşit veya bu orandan büyük olması beklenir (Hair vd., 1998: 99). 0 ile 1 arasında değer alabilen KMO değeri;

0.5 ile 0.7 arasında normal,

0.7 ile 0.8 arasında iyi,

0.8 ile 0.9 arasında çok iyi ve

0.9'un üzerinde ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Field, 2005).

Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bartlett's testi korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını test etmek amacı ile kullanılır ve sonuca göre faktör modelinin kullanılmasının uygun olup olmadığı belirlenir (Akgül 1997). Bartlett's Sphericity testinin anlamlı çıkmış olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi olduğunun göstergesidir. Korelasyon matrisinin uygun olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.17).

Tablo 4.17. Anti-image Korelasyonları

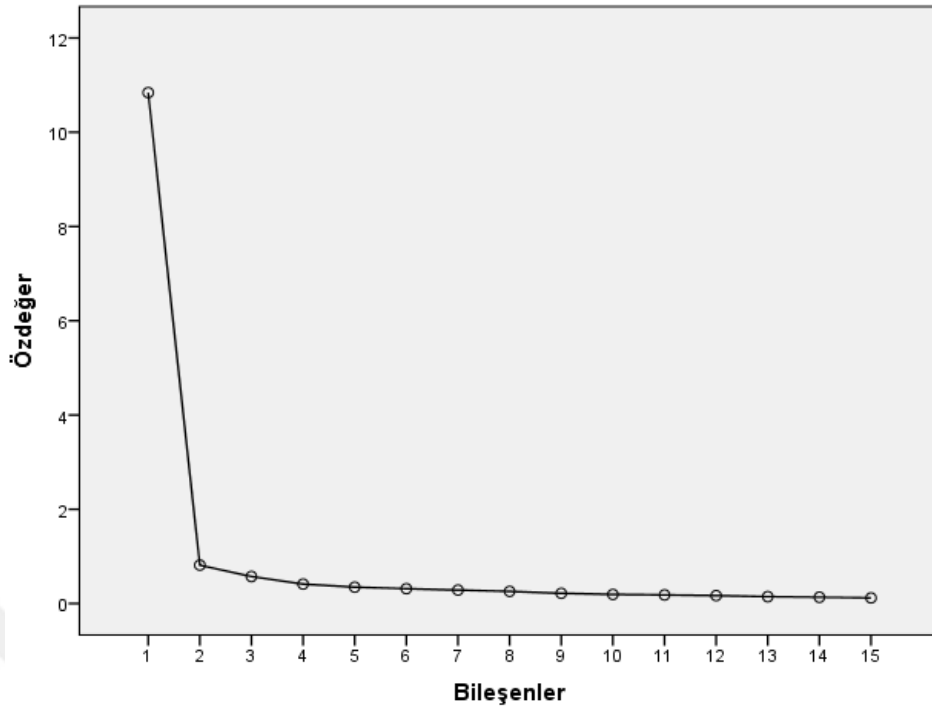
Madde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	,979a														
2	-,060	,970a													
3	-,184	-,325	,955a												
4	,014	-,115	-,322	,975a											
5	-,044	-,050	-,281	-,108	,970a										
6	-,018	-,023	,019	-,127	-,300	,972a									
7	,029	-,193	-,033	,008	-,116	-,214	,967a								
8	,038	-,068	-,048	,080	-,067	-,049	-,360	,968a							
9	,018	,058	-,053	-,058	-,103	,032	-,108	-,235	,968a						
10	-,057	-,059	-,035	-,072	,111	-,193	,070	-,109	-,330	,968a					
11	-,190	-,018	,054	-,069	-,043	-,014	-,071	,015	-,064	-,199	,971a				
12	-,075	,021	,079	-,024	,019	-,077	-,012	,012	-,148	,026	-,310	,966a			
13	,053	,042	-,014	-,032	,032	-,156	-,087	,005	,061	-,113	-,076	-,221	,973a		
14	,042	,039	-,015	-,090	-,082	,046	,007	-,127	,080	-,076	,058	-,209	-,257	,948a	
15	-,097	,057	-,040	,055	-,046	-,036	-,075	,055	-,090	-,046	-,103	-,119	,046	-,473	,959a

Yukarıdaki bulgulara dayanarak 15 maddeden oluşan Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'ne AFA olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmış ve bulgular Tablo 4.18'de verilmiştir.

Tablo 4.18. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı %	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı %
1	10,841	72,272	72,272	10,841	72,272	72,272
2	,814	5,427	77,699			
3	,573	3,819	81,518			
4	,412	2,749	84,267			
5	,347	2,315	86,582			
6	,315	2,100	88,683			
7	,285	1,901	90,583			
8	,258	1,717	92,300			
9	,216	1,442	93,742			
10	,193	1,287	95,029			
11	,183	1,217	96,245			
12	,167	1,114	97,359			
13	,145	,966	98,325			
14	,133	,886	99,211			
15	,118	,789	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 15 maddeden oluşan Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin faktör analizi sonrası toplam varyansın 72'sini açıklayan özdeğeri 1.00'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör analizinde, faktör yüklerinin toplam varyansı açıklama yüzdesinin 0,40 ve üzerinde olması kabul edilebilir bulunmaktadır (Kline, 1994). Tek faktörlü yapının doğrulanması ScreePlot test yapılarak faktör sayısının azaltılıp azaltılamayacağı ve grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe kadar olan faktörlerin seçilmesi önerilmektedir (Kline, 1994). Aşağıda Grafik 4-3'de ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.3. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1'den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörle yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 4.19. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matrisi

	Bileşen
	1
Madde 6	,902
Madde 7	,896
Madde 5	,893
Madde 10	,880
Madde 9	,874
Madde 3	,862
Madde 11	,861
Madde 8	,860
Madde 14	,853
Madde 12	,852
Madde 4	,850
Madde 15	,845
Madde 13	,814
Madde 2	,781
Madde 1	,708

Ölçeğin tüm maddelerin faktör yükü 0,30'un üstündedir. İterasyon sayısının 1 olduğu görülmüştür. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 4.20. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADDELER	Bileşen 1
6-Esnek çalışma ev ile iş yerindeki sorumluluklarımı dengeler.	,902
7-Esnek çalışma, ailemle birlikte doyurucu zaman geçirmeme olanak sağlar.	,896
5-Esnek çalışma ile iş dışında kendime ve sosyal yaşamıma daha fazla zaman ayırabilirim.	,893
10-Esnek çalışma ile iş hayatımın kolaylaşacağını düşünüyorum.	,880
9-Esnek çalışma iş dışındaki yaşamımı daha düzenli hale getirir.	,874
3-Esnek çalışma bana ev işleri ve ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemde kolaylık sağlar.	,862
11-Esnek çalışma ile işte daha verimli çalışabilirim.	,861
8-Esnek çalışma ailemde bakım ihtiyacı olanların bakımı konusunda kolaylık sağlar.	,860
14-Esnek çalışma iş motivasyonumu artırır.	,853
12-Esnek çalışma iş yerindeki performansımı artırır.	,852
4-Esnek çalışma ile ailevi sorumluluklarım ve işim arasında yaşadığım çatışmalar azalır.	,850
15-Esnek çalışma işimden memnuniyetimi artırır.	,845
13-Esnek çalışma ile iş yerinde daha az stres yaşarım.	,814
2-Esnek çalışma bana daha fazla dinlenme fırsatı sağlar.	,781
1-Esnek çalışmanın işyerimde uygulanması beni mutlu eder.	,708
Açıkladığı varyans %	72,272
Açıklanan toplam varyans %	72,272

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.2.2. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.21'de verilmiştir.

Tablo 4.21. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,952
		Madde sayısı	8a
	İkinci yarı	Değer	,953
		Madde sayısı	7b
	Toplam madde sayısı		15
İki yarı arasındaki korelasyon			,883
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,938
	Eşit olmayan uzunluk		,938
GuttmanSplit-Half katsayısı			,935

Tablo incelendiğinde Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin iç tutarlılığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.2.3. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış olup bulgular Tablo 4.22'de verilmiştir.

Tablo 4.22. Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	3,29	1,044	-14,327	,000
	Üst grup	137	4,72	,525		
Madde 2	Alt grup	137	3,28	,998	-16,837	,000
	Üst grup	137	4,82	,388		
Madde 3	Alt grup	137	3,34	,966	-18,387	,000
	Üst grup	137	4,92	,273		
Madde 4	Alt grup	137	3,10	,987	-19,292	,000
	Üst grup	137	4,85	,381		
Madde 5	Alt grup	137	3,41	,912	-19,049	,000
	Üst grup	137	4,94	,235		
Madde 6	Alt grup	137	3,09	,938	-21,699	,000
	Üst grup	137	4,91	,284		
Madde 7	Alt grup	137	3,28	,881	-21,195	,000
	Üst grup	137	4,93	,249		
Madde 8	Alt grup	137	3,39	,843	-19,973	,000
	Üst grup	137	4,91	,284		
Madde 9	Alt grup	137	3,26	,816	-20,883	,000
	Üst grup	137	4,87	,380		
Madde 10	Alt grup	137	3,10	,910	-21,279	,000
	Üst grup	137	4,88	,352		
Madde 11	Alt grup	137	3,13	,991	-19,941	,000
	Üst grup	137	4,90	,304		
Madde 12	Alt grup	137	3,12	,935	-20,372	,000
	Üst grup	137	4,88	,373		
Madde 13	Alt grup	137	3,20	,876	-17,598	,000
	Üst grup	137	4,77	,559		
Madde 14	Alt grup	137	3,33	,932	-17,643	,000
	Üst grup	137	4,85	,394		
Madde 15	Alt grup	137	3,18	,885	-19,207	,000
	Üst grup	137	4,82	,468		
Toplam puan	Alt grup	137	3,24	,678	-27,352	,000
	Üst grup	137	4,86	,164		

S.D.=272

Tablo incelendiğinde Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin için her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri

$p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının esnek çalışmaya yönelik algısı yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir.

Tüm bu bulgular “Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği”nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğu görülmüştür ve sonuçlar ölçeğin bu haliyle esnek çalışmaya yönelik algıların ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.3. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

Yönetici Desteği Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.23).

Tablo 4.23. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	2,78	1,13	5,931	4,668	,862	,905
Madde 2	2,96	1,14	5,746	4,612	,869	,899
Madde 3	2,97	1,12	5,736	4,700	,859	,907

ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Standart Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	8,707	10,149	3,1857	3	,934	4,00

Tablo incelendiğinde Yönetici Desteği Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısının 0,934 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70'in üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, Yönetici Desteği Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

Yönetici Desteği Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.24'de verilmiştir.

Tablo 4.24. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,938	,000
Madde 2	,943	,000
Madde 3	,937	,000

Tablo incelendiğinde Yönetici Desteği Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Madde-Toplam puan korelasyonu bir maddenin tümünün ölçtüğü özelliği ölçüp ölçmediğinin bir göstergesidir. Bir maddenin testin tümü ile tutarlılığının göstergesi olabilecek en düşük değer 0,20 olarak verilmektedir (Aiken, 1994). Buna göre bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 3 maddeden oluşan Yönetici Desteği Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Yönetici Desteği Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.25'de verilmiştir.

Tablo 4.25. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,769
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	1267,706
	S.d.	3
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,769 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,70'e eşit veya bu orandan büyük olduğu için, bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.26).

Tablo 4.26. Anti-imageKorelasyonları

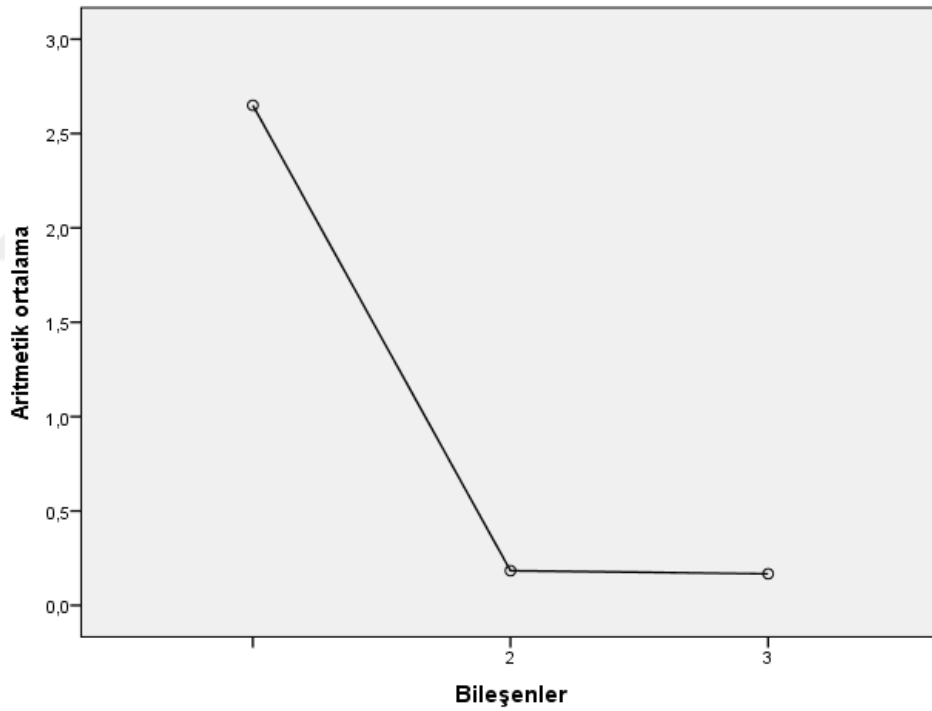
Madde	1	2	3
1	,771a		
2	-,479	,757a	
3	-,416	-,461	,778a

Yukarıdaki bulgulara dayanarak 3 maddeden oluşan Yönetici Desteği Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmış ve bulgular Tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27. Yönetici Desteği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın%	Yığılmalı%	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı%
1	2,649	88,308	88,308	2,649	88,308	88,308
2	,183	6,116	94,424			
3	,167	5,576	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 3 maddeden oluşan Yönetici Desteği Ölçeği’nin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 88’ini açıklayan özdeğeri 1.00’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot testi yapılmıştır. Aşağıda Grafik 4-4’de ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.4. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1’den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörlü yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 4.28’de verilmiştir.

Tablo 4.28. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi

	Bileşen
	1
Madde 12	,943
Madde 13	,939
Madde 3	,937

Ölçeğin tüm maddelerin faktör yükü 0,30'un üstündedir. İterasyon sayısının 1 olduğu görülmüştür. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.29'da verilmiştir.

Tablo 4.29. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADELER	Bileşen
	1
Yöneticim benim ailemle ilgili taleplerimi anlayışla karşılar.	,902
Yöneticim ailem hakkında konuştuğum zaman beni dinler.	,896
Yöneticim benim bir aile üyesi olarak sorumluluklarımın olduğunu kabul eder.	,708
Açıkladığı varyans %	88,308
Açıklanan toplam varyans %	88,308

Yönetici Desteği Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.3.2. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

Yönetici Desteği Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış olup bulgular Tablo 4.30'de verilmiştir.

Tablo 4.30. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	1,48	,54	-44,843	,000
	Üst grup	137	4,12	,42		
Madde 2	Alt grup	137	1,53	,53	-47,035	,000
	Üst grup	137	4,20	,40		
Madde 3	Alt grup	137	1,62	,64	-39,337	,000
	Üst grup	137	4,20	,42		
Toplam puan	Alt grup	137	1,55	,46	-53,224	,000
	Üst grup	137	4,17	,35		

S.D.=272

Tablo incelendiğinde Yönetici Desteği Ölçeği'nin her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular Yönetici Desteği Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve

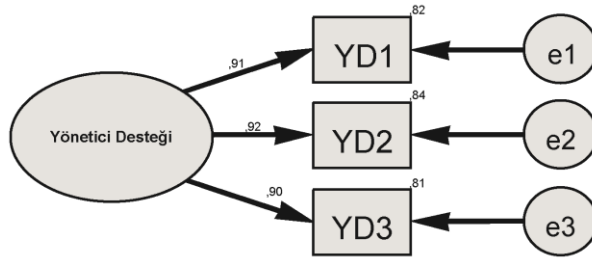
toplam puanının yönetici desteği yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir.

Tüm bu bulgular Yönetici Desteği Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Yönetici Desteği Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçeğin bu haliyle yönetici desteğinin ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.3.3. Yönetici Desteği Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulguları

Yönetici Desteği Ölçeği'nin bundan önceki bölümde AFA sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla DFA yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir. Yapılan DFA'da ölçeğin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir. Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır (Tablo 4.31). Tüm bu bulgular Yönetici Desteği Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçek bu haliyle yönetici desteğine ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılabilir. Path Diyagramı Grafik 4-5'de verilmiştir.



Grafik 4.5.Yönetici Desteği Ölçeği'nin DFA Grafiği

Tablo 4.31. Yönetici Desteği Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri	Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	1,88	√		
RMSEA	,091			√
SRMR	,072		√	
CFI	,997	√		
GFI	,922			√
AGFI	,905	√		
NFI	,956		√	
NNFI (TLI)	,948			√
IFI	,907			√

4.4.4. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.32).

Tablo 4.32. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	3,24	1,37	26,85	98,832	,612	,911
Madde 2	3,20	1,33	26,90	98,902	,629	,910
Madde 3	3,17	1,39	26,92	96,565	,690	,907
Madde 4	2,57	1,35	27,52	98,226	,644	,909
Madde 5	3,10	1,36	26,99	97,193	,678	,907
Madde 6	1,86	1,14	28,23	102,542	,586	,912
Madde 7	2,72	1,32	27,38	97,178	,711	,906
Madde 8	2,11	1,29	27,98	98,639	,661	,908
Madde 9	2,79	1,39	27,30	95,399	,733	,905
Madde 10	2,81	1,39	27,28	95,996	,711	,906
Madde 11	2,54	1,37	27,55	95,810	,729	,905
ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	30,09	117,290	10,830	11	,915	4,00

Tablo incelendiğinde Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısının 0,915 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,60'ın üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.33'da verilmiştir.

Tablo 4.33. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,687	,000
Madde 2	,700	,000
Madde 3	,754	,000
Madde 4	,714	,000
Madde 5	,744	,000
Madde 6	,653	,000
Madde 7	,768	,000
Madde 8	,725	,000
Madde 9	,789	,000
Madde 10	,772	,000
Madde 11	,785	,000

Tablo incelendiğinde Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 11 maddeden oluşan Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.34'de verilmiştir.

Tablo 4.34. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,911
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	3152,366
	S.d.	55
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,911 olduğu görülmektedir. Bu değerin 0,70'e eşit veya bu orandan büyük olması beklenir (Hair vd., 1998: 99). Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.35).

Tablo 4.35. Anti-image Korelasyonları

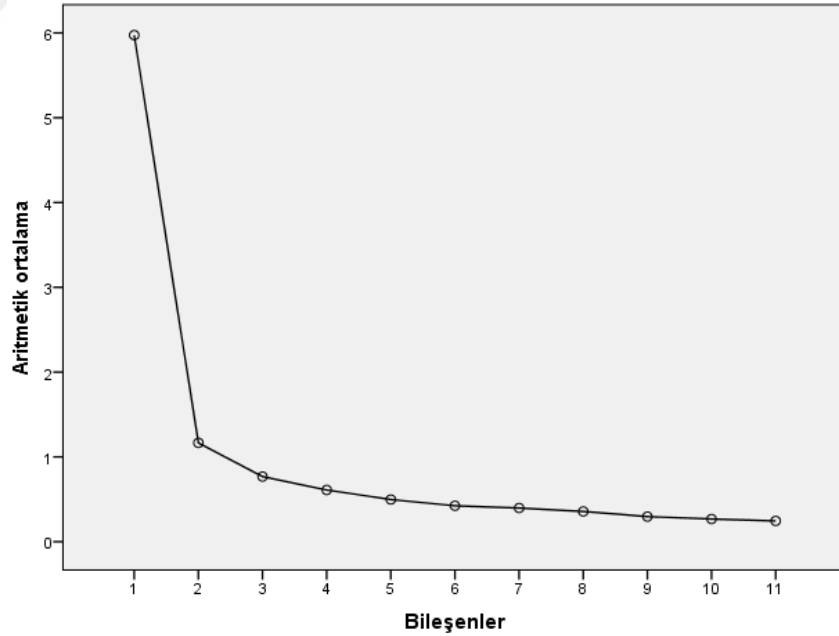
Madde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	,875a										
2	-,263	,886a									
3	-,025	-,337	,911a								
4	,020	-,235	-,190	,931a							
5	-,474	,019	-,125	-,144	,900a						
6	,065	-,104	-,015	-,091	-,036	,898a					
7	-,065	-,031	-,177	,036	-,040	-,091	,953a				
8	-,019	,121	,053	-,152	,042	-,436	-,216	,879a			
9	-,057	-,078	-,042	,061	-,087	,008	-,055	-,250	,928a		
10	-,018	,099	-,213	,022	-,036	,032	-,122	-,067	-,334	,910a	
11	,019	-,090	,094	-,151	-,098	-,067	-,155	-,083	-,172	-,299	,935a

Yukarıdaki bulgulara dayanarak 11 maddeden oluşan Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmış ve bulgular Tablo 4.36’da verilmiştir.

Tablo 4.36. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı%	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı%
1	5,974	54,305	54,305	5,974	54,305	54,305
2	1,166	10,598	64,904			
3	,768	6,981	71,884			
4	,610	5,544	77,428			
5	,497	4,522	81,950			
6	,424	3,850	85,800			
7	,397	3,609	89,410			
8	,356	3,240	92,650			
9	,296	2,692	95,342			
10	,267	2,431	97,773			
11	,245	2,227	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 11 maddeden oluşan Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği’nin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 54’ünü açıklayan özdeğeri 1.00’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot testi yapılmıştır. Aşağıda Grafik 4-6’da ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.6. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1’den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörle yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 4.37’de verilmiştir.

Tablo 4.37. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matrisi

	Bileşen
	1
Madde 1	,677
Madde 2	,692
Madde 3	,750
Madde 4	,709
Madde 5	,738
Madde 6	,659
Madde 7	,774
Madde 8	,733
Madde 9	,794
Madde 10	,776
Madde 11	,790

Ölçeğin tüm maddelerinin faktör yükü 0,30’un üstündedir. İterasyon sayısının 1 olduğu görülmüştür. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.38’de verilmiştir.

Tablo 4.38. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği’nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADDELER	Bileşen
	1
Ekipman ve araç gerecin kötü veya kullanışsız oluşu	,677
İşyerinin çeşitli kural ve prosedürleri	,692
Diğer çalışanlar	,750
Amirleriniz / Yöneticileriniz	,709
Gerekli ekipman ve araç gerecin yetersizliği	,738
İşle ilgili aldığınız eğitimin yetersizliği	,659
İşyerinizdeki diğer çalışanların çeşitli müdahaleleri	,774
İşinizde neyin ve nasıl yapılacağıyla ilgili bilginin olmayışı	,733
Birbiriyle çelişen iş talepleri	,794
Diğer çalışanların yardımının yetersizliği	,776
Yanlış emirler ve talimatlar	,790
Açıkladığı varyans %	54,305
Açıklanan toplam varyans %	54,305

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği’nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.4.2. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği’nin İkiyarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği’nin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.39’da verilmiştir.

Tablo 4.39. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,852
		Madde sayısı	6a
	İkinci yarı	Değer	,888
		Madde sayısı	5b
	Toplam madde sayısı		11
İki yarı arasındaki korelasyon			,729
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,843
	Eşit olmayan uzunluk		,844
GuttmanSplit-Half katsayısı			,842

Tablo incelendiğinde Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin iç tutarlılığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin iç tutarlık güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.4.3. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış olup bulgular Tablo 4.40'da verilmiştir.

Tablo 4.40. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	2,00	,978	-20,211	,000
	Üst grup	137	4,38	,971		
Madde 2	Alt grup	137	2,03	,962	-20,476	,000
	Üst grup	137	4,34	,902		
Madde 3	Alt grup	137	1,79	,835	-25,104	,000
	Üst grup	137	4,42	,896		
Madde 4	Alt grup	137	1,46	,642	-21,017	,000
	Üst grup	137	3,82	1,145		
Madde 5	Alt grup	137	1,80	,746	-25,887	,000
	Üst grup	137	4,41	,912		
Madde 6	Alt grup	137	1,16	,388	-13,528	,000
	Üst grup	137	2,84	1,400		
Madde 7	Alt grup	137	1,59	,648	-23,716	,000
	Üst grup	137	4,08	1,044		
Madde 8	Alt grup	137	1,20	,399	-18,006	,000
	Üst grup	137	3,42	1,386		
Madde 9	Alt grup	137	1,55	,686	-26,299	,000
	Üst grup	137	4,28	1,007		
Madde 10	Alt grup	137	1,52	,708	-25,963	,000
	Üst grup	137	4,19	,974		
Madde 11	Alt grup	137	1,32	,528	-26,123	,000
	Üst grup	137	3,99	1,074		
Toplam	Alt grup	137	1,58	,307	-48,880	,000
puan	Üst grup	137	4,01	,495		

S.D.=272

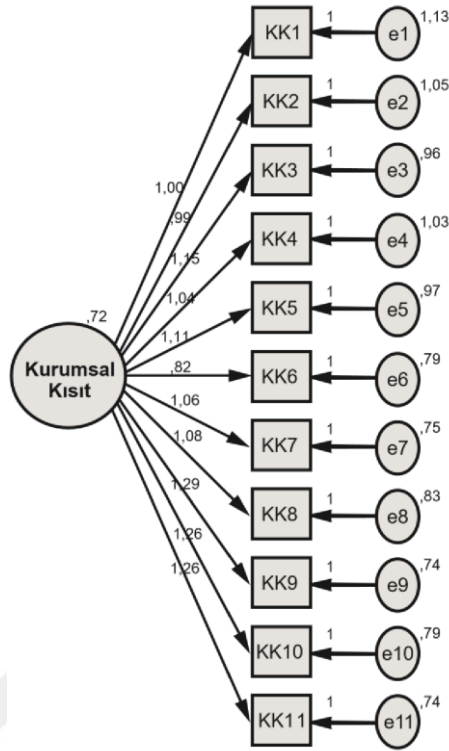
Tablo incelendiğinde Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin için her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının kurumsal kısıtlamaları yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir.

Tüm bu bulgular Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçek bu haliyle kurumsal kısıtlamaların ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.4.4. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulguları

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin bundan önceki bölümde açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir. Yapılan DFA'da ölçeğin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir (Tablo 4.41). Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır. Birinci Düzey DFA'ya ilişkin veriler Grafik 4-7'de görüldüğü gibi Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçek bu haliyle çalışanların kurumsal kısıtlamalara ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılabilir.



Grafik 4.7. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği'nin DFA Grafiği

Tablo 4.41. Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri	Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	3,273			√
RMSEA	,067		√	
SRMR	,076		√	
CFI	,94		√	
GFI	,95		√	
AGFI	,87		√	
NFI	,93			√
NNFI (TLI)	,92			√
IFI	,96		√	

4.4.5. İş Yüğü Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

İş Yüğü Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.42).

Tablo 4.42. İş Yüğü Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı

MADDE NO	Aritmetik Ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	4,21	1,088	16,09	16,572	,815	,920
Madde 2	4,06	1,119	16,24	16,257	,827	,918
Madde 3	3,95	1,163	16,35	15,975	,823	,919
Madde 4	4,15	1,064	16,15	16,405	,863	,912
Madde 5	3,93	1,182	16,37	16,036	,797	,924

ÖLÇEĞİN	Aritmetik		Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	Ortalama	Varyans				
	20,30	24,975	4,998	5	,934	4,00

Tablo incelendiğinde İş Yüğü Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısının 0,934 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70'in üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, İş Yüğü Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

İş Yüğü Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.43'de verilmiştir.

Tablo 4.43. İş Yüğü Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,882	,000
Madde 2	,891	,000
Madde 3	,891	,000
Madde 4	,912	,000
Madde 5	,875	,000

Tablo incelendiğinde İş Yüğü Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Madde-Toplam puan korelasyonu bir maddenin tümünün ölçtüğu özelliği ölçüp ölçmediğinin bir göstergesidir. Bir maddenin testin tümü ile tutarlılığının göstergesi olabilecek en düşük değer 0,20 olarak verilmektedir (Aiken, 1994). Buna göre bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 5 maddeden oluşan İş Yüğü Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

İş Yüğü Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.5.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.44'da verilmiştir.

Tablo 4.44. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,878
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	2155,018
	S.d.	10
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,878 olduğu görölmektedir. Bu değerin 0,70'e eşit veya bu orandan büyük olması beklenir (Hair vd., 1998: 99). 0 ile 1 arasında değeri alabilen KMO değeri;

0.5 ile 0.7 arasında normal,

0.7 ile 0.8 arasında iyi,

0.8 ile 0.9 arasında çok iyi ve

0.9'un üzerinde ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Field, 2005).

Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerin p<0.05 önem düzeyinde anlamlı olduğu görölmektedir. Bartlett's testi korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını test etmek amacı ile kullanılır ve sonuca göre faktör modelinin kullanılmasının uygun olup olmadığı belirlenir (Akgöl 1997). Ayrıca Bartlett's Sphericity testinin anlamlı çıkması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi ve korelasyon matrisinin uygun olması şeklinde yorumlanmaktadır (Field, 2005; Büyüköztürk, 2002; Tabachnick ve Fidell, 1996). Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görölmektedir (Tablo 4.45).

Tablo 4.45. Anti-image Korelasyonları

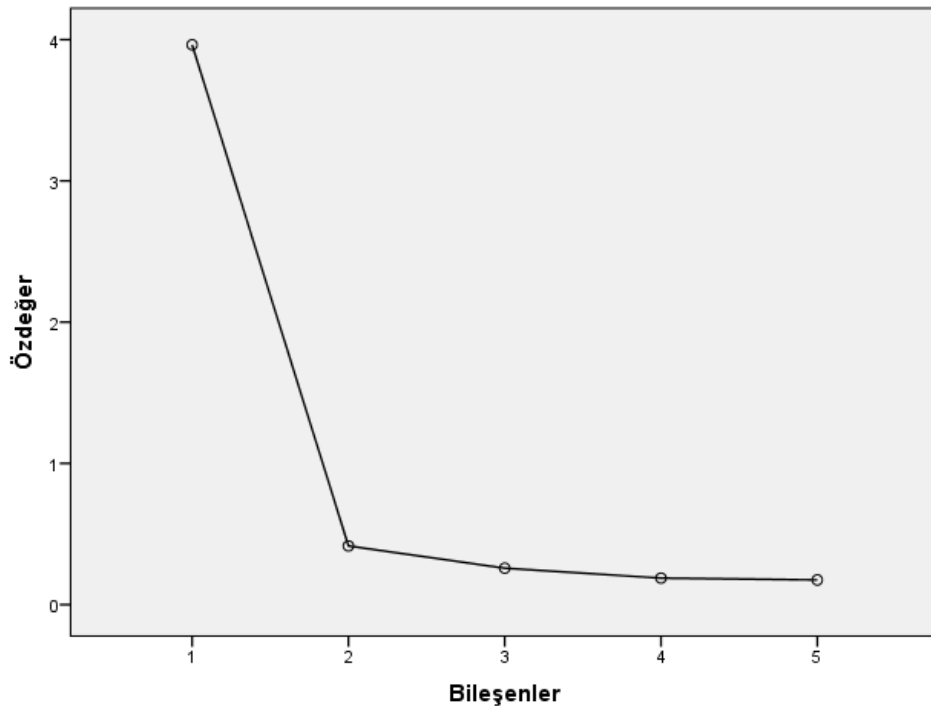
Madde	1	2	3	4	5
1	,863a				
2	-,522	,866a			
3	-,153	-,198	,920a		
4	-,218	-,165	-,231	,869a	
5	-,001	-,068	-,270	-,477	,872a

Yukarıdaki bulgulara dayanarak 5 maddeden oluşan İş Yüğü Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmıştır.

Tablo 4.46. İş Yüğü Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%
1	3,964	79,272	79,272	3,964	79,272	79,272
2	,416	8,317	87,589			
3	,258	5,157	92,746			
4	,188	3,757	96,503			
5	,175	3,497	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 5 maddeden oluşan İş Yüğü Ölçeği'nin faktör analizi sonrası toplam varyansın yüzde 79'unu açıklayan özdeğeri 1.00'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot test yapılarak faktör sayısının azaltılıp azaltılamayacağı ve grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe bakılmıştır. Aşağıda Grafik 4-8'de ScreePlot test sonucu verilmiştir.

**Grafik 4.8. ScreePlot Testi**

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1'den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörlü yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 4.47'de verilmiştir.

Tablo 4.47. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi

	Bileşen
	1
Madde 1	,915
Madde 2	,893
Madde 3	,888
Madde 4	,884
Madde 5	,870

Ölçeğin tüm maddelerin faktör yükü 0,30'un üstündedir. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.48'de verilmiştir.

Tablo 4.48. İş Yüğü Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADDELER	Bileşen
	1
Ne sıklıkla çok hızlı çalışmanız gerekmektedir?	,915
Ne sıklıkla çok fazla çalışmanız gerekmektedir?	,893
Ne sıklıkla bir şeylerin yetişmesi için çok az zamanınız vardır?	,888
Ne sıklıkla yapmanız gereken çok işiniz var?	,884
Ne sıklıkla baş edebileceğinizden daha fazla iş yapmanız gerekmektedir?	,870
Açıkladığı varyans %	79,272
Açıklanan toplam varyans %	79,272

İş Yüğü Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.5.2. İş Yüğü Ölçeği'nin İkiyarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

İş Yüğü Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.49'da verilmiştir.

Tablo 4.49. İş Yüğü Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,901
		Madde sayısı	3a
	İkinci yarı	Değer	,889
		Madde sayısı	2b
	Toplam madde sayısı		5
İki yarı arasındaki korelasyon			,831
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,908
	Eşit olmayan uzunluk		,911
GuttmanSplit-Half katsayısı			,875

Tablo incelendiğinde İş Yüğü Ölçeği'nin tutarlığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular İş Yüğü Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.5.3. İş Yüğü Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

İş Yüğü Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış olup bulgular Tablo 4.52'de verilmiştir.

Tablo 4.50. İş Yüğü Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	2,85	1,032	-24,347	,000
	Üst grup	137	5,00	,000		
Madde 2	Alt grup	137	2,65	,820	-33,362	,000
	Üst grup	137	5,00	,000		
Madde 3	Alt grup	137	2,53	,860	-33,496	,000
	Üst grup	137	5,00	,000		
Madde 4	Alt grup	137	2,76	,856	-30,542	,000
	Üst grup	137	5,00	,000		
Madde 5	Alt grup	137	2,44	,841	-35,474	,000
	Üst grup	137	5,00	,000		
Toplam puan	Alt grup	137	2,65	,632	-43,479	,000
	Üst grup	137	5,00	,000		

S.D.=272

Tablo incelendiğinde İş Yüğü Ölçeği'nin için her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular İş Yüğü Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının iş yüğü yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir.

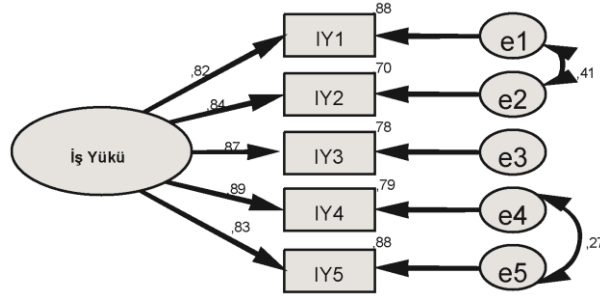
Tüm bu bulgular İş Yüğü Ölçeği'nin güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak İş Yüğü Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçek bu haliyle iş yükünün ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.5.4. İş Yüğü Ölçeği'nin Doğrulatoryı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

İş Yüğü Ölçeği'nin bundan önceki bölümde açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla doğrulatoryı faktör analizi yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir. Yapılan DFA' da

ölçeğin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir (Tablo 4.51). Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır. Birinci Düzey DFA'ya ilişkin veriler Grafik 4-9'da görüldüğü gibi görüldüğü gibidir ve İş Yüğü Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçek bu haliyle çalışanların iş yüküne ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılabilir.



Grafik 4.9. İş Yüğü Ölçeği'nin DFA Grafiği

Tablo 4.51. İş Yüğü Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı		Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	3,212			√
RMSEA	,066		√	
SRMR	,012	√		
CFI	,997	√		
GFI	,992	√		
AGFI	,962	√		
NFI	,996	√		
NNFI (TLI)	,990	√		
IFI	,997	√		

4.4.6. Aile Yüğü Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

Aile Yüğü Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.52).

Tablo 4.52. Aile Yüğü Ölçeği'nin Cronbach Alfa Katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	3,29	1,091	6,25	3,727	,780	,733
Madde 2	3,48	1,023	6,06	4,052	,754	,764
Madde 3	2,77	1,146	6,77	3,977	,637	,875
ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	9,54	8,206	2,865	3	,851	4,00

Tablo incelendiğinde Aile Yüğü Ölçeği'nin cronbach alfa katsayısının 0,851 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70'in üzerinde değler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değlerlerinde de hesaplanan cronbach alfa katsayısının düşüşler olacağı görölmektedir. Tüm bu bulgular, Aile Yüğü Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

Aile Yüğü Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.53'de verilmiştir.

Tablo 4.53. Aile Yüğü Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,907	,000
Madde 2	,887	,000
Madde 3	,844	,000

Tablo incelendiğinde Aile Yüğü Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tüm maddeler 0.20'nin üzerinde değler aldığı için bulunan korelasyon değlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 3 maddeden oluşan Aile Yüğü Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Aile Yüğü Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değışkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.54'de verilmiştir.

Tablo 4.54. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,698
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	737,362
	S.d.	3
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,698 olduğu görölmektedir. Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değlerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı

olduğu görülmektedir. Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.55).

Tablo 4.55. Anti-image Korelasyonları

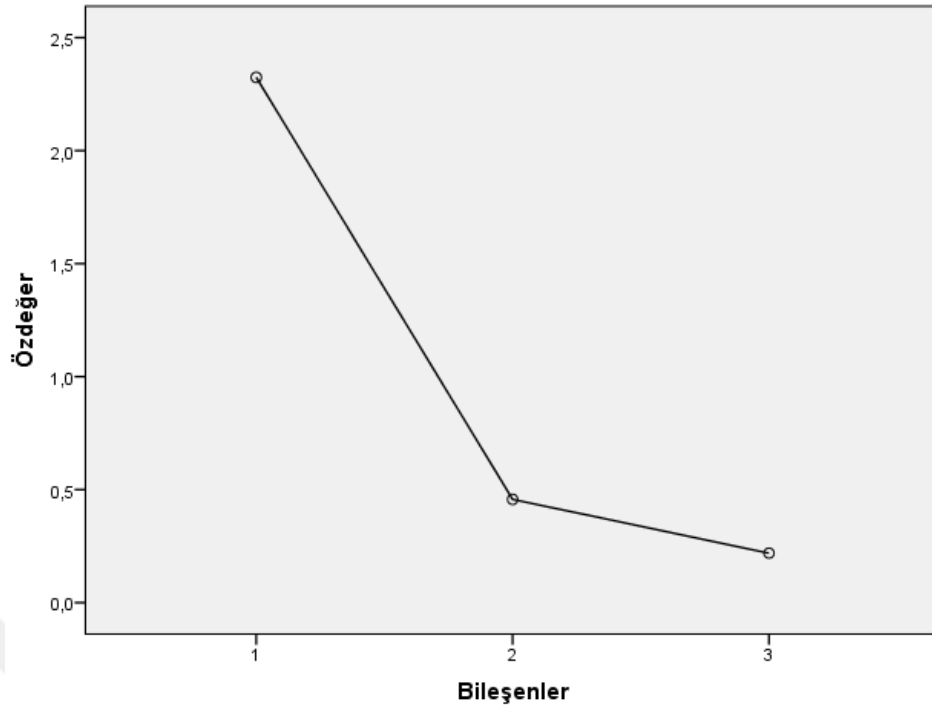
Madde	1	2	3
1	,649a		
2	-,656	,667a	
3	-,324	-,204	,832a

Yukarıdaki bulgulara dayanarak 3 maddeden oluşan Aile Yüğü Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmıştır.

Tablo 4.56. Aile Yüğü Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı%	Toplam	Varyansın %	Yığılmalı%
1	2,324	77,477	77,477	2,324	77,477	77,477
2	,457	15,231	92,709			
3	,219	7,291	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi 3 maddeden oluşan Aile Yüğü Ölçeği'nin faktör analizi sonrası toplam varyansın yüzde 77'sini açıklayan özdeğeri 1.00'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot testi yapılarak faktör sayısının azaltılıp azaltılamayacağı ve grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe bakılmıştır. Aşağıda Grafik 4-10'da ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.10. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1'den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörle yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 4.57'de verilmiştir.

Tablo 4.57. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi

	Bileşen
	1
Madde 1	,914
Madde 2	,900
Madde 3	,823

Faktör analizinde tüm maddelerin faktör yükü 0,30'un üstündedir. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.58'de verilmiştir.

Tablo 4.58. Aile Yüğü Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı

MADDELER	Bileşen 1
Ailenizin sizden çok fazla isteklerinin olması	,914
Ailenizle ilgili yapmanız gereken çok fazla işinizin olması	,900
Ailenizin isteklerinin sizi genelde bunaltması	,823
Açıkladığı varyans %	77,477
Açıklanan toplam varyans %	77,477

Aile Yüğü Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görölmüştür.

4.4.6.2. Aile Yüğü Ölçeği'nin İkiyarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

Aile Yüğü Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirlilik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.59'da verilmiştir.

Tablo 4.59. Aile Yüğü Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlilik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,875
		Madde sayısı	2 ^a
	İkinci yarı	Değer	1,000
		Madde sayısı	1b
	Toplam madde sayısı		3
İki yarı arasındaki korelasyon			,637
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,779
	Eşit olmayan uzunluk		,795
GuttmanSplit-Half katsayısı			,710

Tablo incelendiğinde Aile Yüğü Ölçeği'nin iç tutarlılıına ilişkin iki yarı güvenirlilik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular Aile Yüğü Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.6.3. Aile Yüğü Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

Aile Yüğü Ölçeği'nin ayırt edici geçerliliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış ve bulgular Tablo 4.60'da verilmiştir.

Tablo 4.60. Aile Yüğü Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	2,01	,670	-31,993	,000
	Üst grup	137	4,39	,560		
Madde 2	Alt grup	137	2,33	,729	-28,706	,000
	Üst grup	137	4,52	,516		
Madde 3	Alt grup	137	1,60	,647	-28,143	,000
	Üst grup	137	4,04	,785		
Toplam	Alt grup	137	1,98	,494	-43,382	,000
puan	Üst grup	137	4,32	,394		

S.D.=272

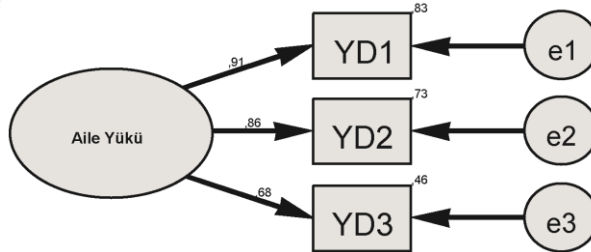
Tablo incelendiğinde Aile Yüğü Ölçeği'nin her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular Aile Yüğü Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam

puanının aile yükü yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir. Tüm bu bulgular Aile Yükü Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak Aile Yükü Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçek bu haliyle aile yükünün ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.6.4. Aile Yükü Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

Aile Yükü Ölçeği'nin bundan önceki bölümde açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir.

Yapılan DFA' da ölçeğin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir (4-61). Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır. Birinci Düzey DFA'ya ilişkin veriler Grafik 4-11'de görüldüğü gibi Aile Yükü Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçek bu haliyle çalışanların aile yüküne ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılabilir.



Grafik 4.11. Aile Yükü Ölçeği'nin DFA Grafiği

Tablo 4.61. Aile Yükü Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı		Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,818			√
RMSEA	,069		√	
SRMR	,055		√	
CFI	,995	√		
GFI	,943		√	
AGFI	,860		√	
NFI	,994	√		
NNFI (TLI)	,990	√		
IFI	,995	√		

4.4.7. İş Tatmini Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

İş Tatmini Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.62).

Tablo 4.62. İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	4,28	1,352	7,74	6,305	,792	,872
Madde 2	3,79	1,330	8,22	6,136	,851	,822
Madde 3	3,94	1,336	8,07	6,455	,776	,885
ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	12,01	13,511	3,676	3	,902	4,00

Tablo incelendiğinde İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısının 0,902 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70'in üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, İş Tatmini Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

İş Tatmini Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.63'de verilmiştir.

Tablo 4.63. İş Tatmini Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,909	,000
Madde 2	,935	,000
Madde 3	,900	,000

Tablo incelendiğinde İş Tatmini Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 3 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

İş Tatmini Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.7.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 64’de verilmiştir.

Tablo 4.64. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,736
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	986,692
	S.d.	3
	p	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,736 olduğu görülmektedir. Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 65).

Tablo 4.65. Anti-image Korelasyonları

Madde	1	2	3
1	,756a		
2	-,560	,684a	
3	-,217	-,504	,783a

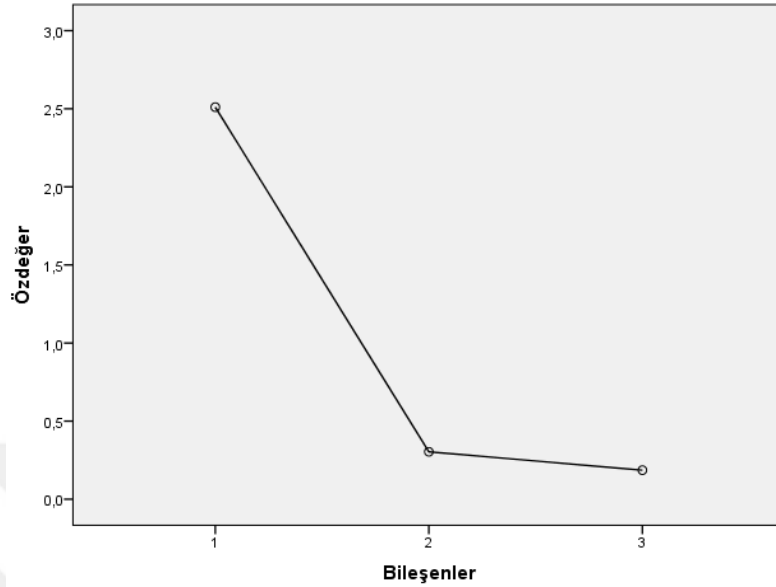
Yukarıdaki bulgulara dayanarak 3 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmıştır.

Tablo 4.66. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%
1	2,510	83,675	83,675	2,510	83,675	83,675
2	,304	10,125	93,800			
3	,186	6,200	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 3 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği’nin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 84’ünü açıklayan özdeğeri 1.00’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot testi yapılarak faktör sayısının azaltılıp azaltılamayacağı

ve grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe bakılmıştır. Aşağıda Grafik 4-12’de ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.12. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1’den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörle yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 4.67’de verilmiştir.

Tablo 4.67. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matrisi

	Bileşen
	1
Madde 1	,937
Madde 2	,908
Madde 3	,899

Tüm maddelerin faktör yükü 0,30’un üstündedir. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.68’de verilmiştir.

Tablo 4.68. İş Tatmini Ölçeği’nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADDELER	Bileşen 1
İşimi genel olarak seviyorum.	,937
İşimden tamamiyle memnunum.	,908
Genel olarak burada çalışmayı seviyorum.	,899
Açıkladığı varyans %	83,675
Açıklanan toplam varyans %	83,675

İş Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.7.2. İş Tatmini Ölçeği'nin İkiyarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

İş Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.69'da verilmiştir.

Tablo 4.69. İş Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,885
		Madde sayısı	2a
	İkinci yarı	Değer	1,000
		Madde sayısı	1b
	Toplam madde sayısı		3
İki yarı arasındaki korelasyon			,776
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,874
	Eşit olmayan uzunluk		,885
GuttmanSplit-Half katsayısı			,780

Tablo incelendiğinde İş Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular İş Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.7.3. İş Tatmini Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

İş Tatmini Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış ve bulgular Tablo 4.70'de verilmiştir.

Tablo 4.70. İş Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	2,64	1,136	-27,449	,000
	Üst grup	137	5,58	,525		
Madde 2	Alt grup	137	2,15	,907	-33,082	,000
	Üst grup	137	5,26	,619		
Madde 3	Alt grup	137	2,34	1,032	-29,027	,000
	Üst grup	137	5,33	,620		
Toplam puan	Alt grup	137	2,38	,776	-39,524	,000
	Üst grup	137	5,39	,438		

S.D.=272

Tablo incelendiğinde İş Tatmini Ölçeği'nin için her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular İş Tatmini Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının iş tatmini yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini

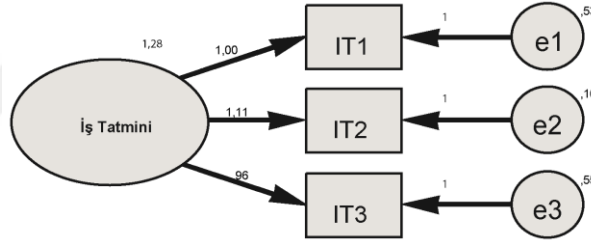
göstermektedir. Tüm bu bulgular İş Tatmini Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak İş Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve ölçek bu haliyle iş tatminin ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.7.4. İş Tatmini Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

İş Tatmini Ölçeği'nin bundan önceki bölümde açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir.

Yapılan DFA'da ölçeğin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir (4-71). Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır. Birinci Düzey DFA'ya ilişkin veriler Grafik 4-13'de görüldüğü gibidir.



Grafik 4.13. İş Tatmini Ölçeği'nin DFA Grafiği

Grafik 4-13'de de görüldüğü gibi İş Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçek bu haliyle çalışanların iş tatminine yönelik algılarının ölçülmesinde kullanılabilir.

Tablo 4.71. İş Tatmini Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri	Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	3,91			√
RMSEA	,067		√	
SRMR	,095			√
CFI	,995	√		
GFI	,946		√	
AGFI	,837			√
NFI	,994	√		
NNFI (TLI)	,990	√		
IFI	,995	√		

4.4.8. Aile Tatmini Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

Aile Tatmini Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.72).

Tablo 4.72. Aile Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	4,91	1,115	8,75	4,935	,729	,882
Madde 2	4,44	1,161	9,21	4,354	,844	,781
Madde 3	4,31	1,188	9,35	4,500	,769	,849
ÖLÇEĞİN TOPLAM	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj	
	13,66	9,788	3,129	3	,887	4,00

Tablo incelendiğinde Aile Tatmini Ölçeği'nin cronbach alfa katsayısının 0,887 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70'in üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, Aile Tatmini Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

Aile Tatmini Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.73'de verilmiştir.

Tablo 4.73. Aile Tatmini Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,874	,000
Madde 2	,934	,000
Madde 3	,901	,000

Tablo incelendiğinde Aile Tatmini Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Buna göre bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin (0.20) üstündedir. Bu bulgular 3 maddeden oluşan Aile Tatmini Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Aile Tatmini Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.8.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.74’de verilmiştir.

Tablo 4.74. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,714
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	900,284
	S.d.	3
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,714 olduğu görülmektedir. Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu da verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.75).

Tablo 4.75. Anti-imaj Korelasyonları

Madde	1	2	3
1	,785a		
2	-,492	,656a	
3	-,144	-,609	,725a

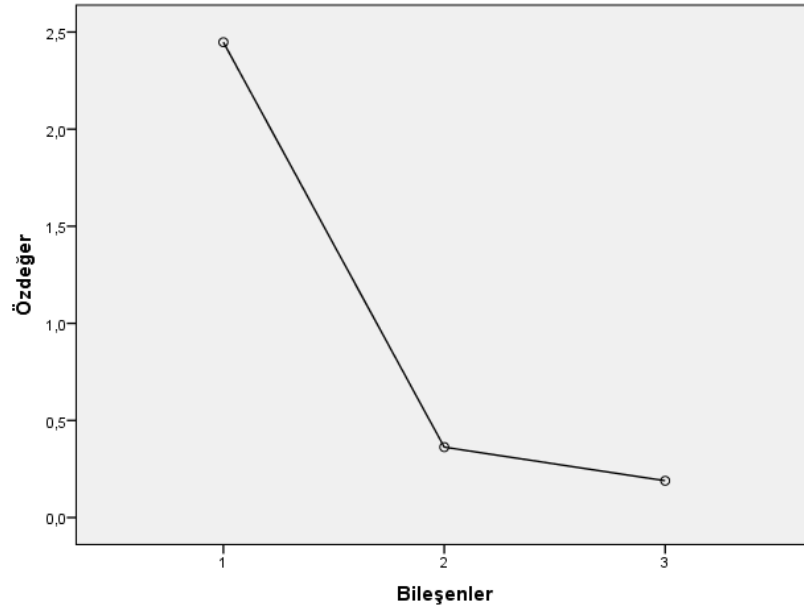
Yukarıdaki bulgulara dayanarak 3 maddeden oluşan Aile Tatmini Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmıştır.

Tablo 4.76. Aile Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%
1	2,448	81,592	81,592	2,448	81,592	81,592
2	,363	12,089	93,682			
3	,190	6,318	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 3 maddeden oluşan Aile Tatmini Ölçeği’nin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 82’sini açıklayan özdeğeri 1.00’in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot test yapılarak faktör sayısının azaltılıp azaltılamayacağı

ve grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe bakılmıştır. Aşağıda Grafik 4-14’de ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.14. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1’den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörle yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 77’de verilmiştir.

Tablo 4.77. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matriksi

	Bileşen
	1
Madde 1	,936
Madde 2	,898
Madde 3	,875

Ölçeğin tüm maddelerin faktör yükü 0,30’un üstündedir. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.78’de verilmiştir.

Tablo 4.78. Aile Tatmini Ölçeği’nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADDELER	Bileşen 1
Genel olarak aile hayatımdan memnunum.	,936
Aile hayatım tamamen mükemmel.	,898
Aile hayatım çok eğlenceli.	,875
Açıkladığı varyans %	81,592
Açıklanan toplam varyans %	81,592

Aile Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.8.2. Aile Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

Aile Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.79'da verilmiştir.

Tablo 4.79. Aile Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,849
		Madde sayısı	2 ^a
	İkinci yarı	Değer	1,000
		Madde sayısı	1 ^b
	Toplam madde sayısı		3
İki yarı arasındaki korelasyon			,769
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,869
	Eşit olmayan uzunluk		,881
GuttmanSplit-Half katsayısı			,792

Tablo incelendiğinde Aile Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular Aile Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.8.3. Aile Tatmini Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

Aile Tatmini Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış ve bulgular Tablo 4.80'de verilmiştir.

Tablo 4.80. Aile Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.S.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	3,55	,962	-28,287	,000
	Üst grup	137	5,94	,235		
Madde 2	Alt grup	137	3,08	1,015	-25,631	,000
	Üst grup	137	5,57	,512		
Madde 3	Alt grup	137	3,01	,993	-25,695	,000
	Üst grup	137	5,54	,582		
Toplam puan	Alt grup	137	3,21	,778	-34,563	,000
	Üst grup	137	5,68	,306		

S.D.=272

Tablo incelendiğinde Aile Tatmini Ölçeği'nin her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular Aile Tatmini Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının aile tatmini yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini

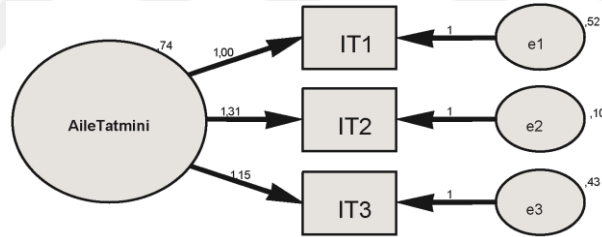
göstermektedir. Tüm bu bulgular Aile Tatmini Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Aile Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve sonuçlar ölçeğin bu haliyle aile tatminin ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.8.4. Aile Tatmini Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

Aile Tatmini Ölçeği'nin bundan önceki bölümde açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir.

Yapılan DFA'da ölçeğin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir (4-81). Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır. Birinci Düzey DFA'ya ilişkin veriler Grafik 4-15'de görüldüğü gibidir.



Grafik 4.15. Aile Tatmini Ölçeği'nin DFA Grafiği

Grafik 4-15'de de görüldüğü gibi Aile Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçek bu haliyle aile tatminlerinin ölçülmesinde kullanılabilir.

Tablo 4.81. Aile Tatmini Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri	Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	4,03			√
RMSEA	,077		√	
SRMR	,07		√	
CFI	,94			√
GFI	,89			√
AGFI	,87		√	
NFI	,93			√
NNFI (TLI)	,94			√
IFI	,95		√	

4.4.9. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Güvenirlik Analizleri

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin maddelerinin iç tutarlığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. (Tablo 4.82).

Tablo 4.82. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısı

MADDE NO	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	4,06	1,676	16,63	29,117	,771	,879
Madde 2	3,74	1,587	16,95	29,846	,779	,877
Madde 3	4,68	1,500	16,01	30,617	,784	,877
Madde 4	4,55	1,523	16,14	30,889	,748	,884
Madde 5	3,66	1,685	17,03	29,881	,714	,892

ÖLÇEĞİN	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	20,69	45,871	6,773	5	,903	4,00

Tablo incelendiğinde Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Cronbach Alfa katsayısının 0,903 olduğu ve tüm maddelerin “Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu” 0,70'in üzerinde değerler aldığı ve “Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı” değerlerinde de hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının düşüşler olacağı görülmektedir. Tüm bu bulgular, Yaşam Tatmini Ölçeği'nin sorunlu bir maddesinin olmadığını göstermektedir.

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini bulmak amacıyla Madde-Toplam puan korelasyonu hesaplanmış ve bulgular Tablo 4.83'de verilmiştir.

Tablo 4.83. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonu

	R	P
Madde 1	,862	,000
Madde 2	,862	,000
Madde 3	,862	,000
Madde 4	,839	,000
Madde 5	,825	,000

Tablo incelendiğinde Yaşam Tatmini Ölçeği'nin maddelerinin Madde-Toplam puan korelasyonlarının hepsi $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bulunan korelasyon değerlerinin tümü madde analizi için kabul edilebilir düzeyin üstündedir. Bu bulgular 5 maddeden oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği'nin sorunlu maddesinin olmadığını göstermektedir.

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin faktör yapısını ortaya çıkarmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.4.9.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizinin uygulanabilir olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve analiz edilecek değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve sıfırdan farklı olup olmadığını anlamak amacıyla da Bartlett testi uygulanmış olup bulgular Tablo 4.84'de verilmiştir.

Tablo 4.84. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		,865
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	1566,142
	S.d.	10
	P	,000

Tablo incelendiğinde KMO katsayısının 0,865 olduğu görülmektedir. Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yine tablodan Bartlett testine ilişkin Ki-kare değerinin $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu da verilerin faktör analizi uygulanabilirliği olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerinin anti imaj korelasyonlarına bakıldığında tüm anti imaj korelasyon değerlerinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 4.85).

Tablo 4.85. Anti-image Korelasyonları

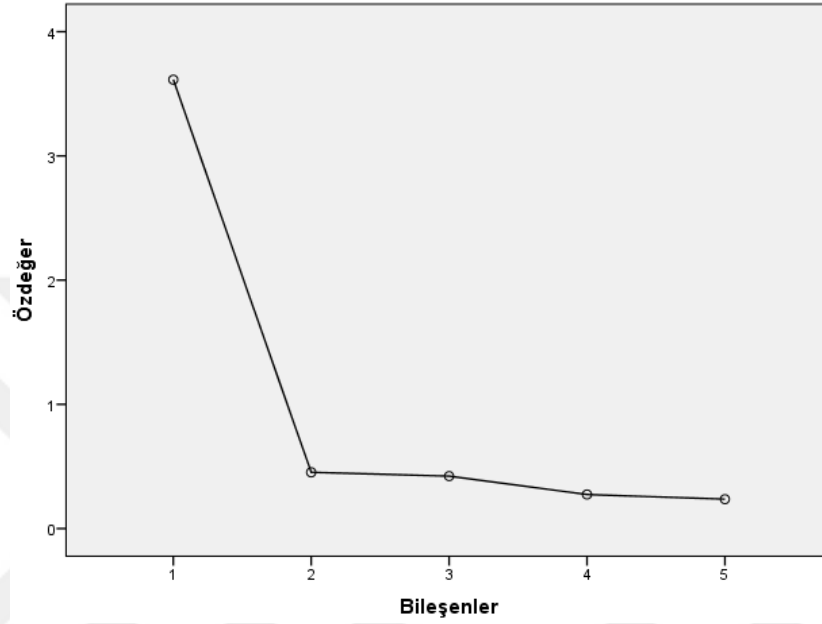
Madde	1	2	3	4	5
1	,872a				
2	-,420	,855a			
3	-,192	-,284	,852a		
4	-,109	-,028	-,441	,851a	
5	-,185	-,211	-,047	-,296	,901a

Yukarıdaki bulgulara dayanarak 5 maddeden oluşan Yaşam Tatmini Ölçeğine açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulanmıştır.

Tablo 4.86. Yaşam Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%	Toplam	Varyansın %	Yığılmış%
1	3,614	72,281	72,281	3,614	72,281	72,281
2	,453	9,060	81,341			
3	,422	8,440	89,781			
4	,274	5,482	95,263			
5	,237	4,737	100,000			

Tabloda görüldüğü gibi incelendiğinde 5 maddeden oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği'nin faktör analizi sonrası toplam varyansın % 72'sini açıklayan özdeğeri 1.00'in üzerinde olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması için ScreePlot testi yapılmıştır. Aşağıda Grafik 4-16'da ScreePlot test sonucu verilmiştir.



Grafik 4.16. ScreePlot Testi

ScreePlot test sonucu elde edilen grafikte özdeğerde 1'den sonra ilk ani değişiklik birinci faktörde olmuştur. ScreePlot test sonucuna dayanarak tek faktörlü yapı kabul edilmiştir.

Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktördeki dağılımları Tablo 4.87'de verilmiştir.

Tablo 4.87. Varimax Döndürme Yöntemi Sonrası Ortaya Çıkan Faktör Yükleri Matrisi

	Bileşen
	1
Madde 1	,869
Madde 2	,863
Madde 3	,859
Madde 4	,843
Madde 5	,815

Ölçeğin tüm maddelerinin faktör yükü 0,30'un üstündedir. Bu bulgular ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu göstermektedir. Hangi maddelerin tek faktör içinde yer aldığı aşağıdaki Tablo 4.88'de verilmiştir.

Tablo 4.88. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

MADDELER	Bileşen 1
Çoğu yönden hayatım idealime yakındır.	,869
Hayat koşullarım mükemmel.	,863
Hayatımdan memnunum.	,859
Bugüne kadar hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.	,843
Tekrar yaşasaydım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	,815
Açıkladığı varyans %	72,281
Açıklanan toplam varyans %	72,281

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısını oluşturan maddeler incelendiğinde, bileşenlerin birbirleriyle uyum içinde olduğu görülmüştür.

4.4.9.2. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirliği ile İlgili Bulgular

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.89'da verilmiştir.

Tablo 4.89. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin İki Yarı Güvenirlik Değerleri

Cronbach's Alpha	Birinci yarı	Değer	,874
		Madde sayısı	3a
	İkinci yarı	Değer	,776
		Madde sayısı	2b
	Toplam madde sayısı		5
İki yarı arasındaki korelasyon			,778
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		,875
	Eşit olmayan uzunluk		,879
Guttman Split-Half katsayısı			,840

Tablo incelendiğinde Yaşam Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin tümü yüksek bulunmuştur. Bu bulgular Yaşam Tatmini Ölçeği'nin iç tutarlık güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4.9.3. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Ayırt Ediciliği

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğinin incelenmesinde ölçekten alınan toplam puanlar düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralama sonrası alt gruptan % 27 ve üst gruptan % 27'lik dilimler alınmıştır. Her bir maddenin bu iki grubu ayırt edip etmediğine t testi ile bakılmış ve bulgular Tablo 4.90'da verilmiştir.

Tablo 4.90. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Maddelerinin Ayırt Ediciliği

Sorular	Gruplar	N	$\bar{X}$	S.s.	T	P
Madde 1	Alt grup	137	2,24	,936	-33,308	,000
	Üst grup	137	5,78	,820		
Madde 2	Alt grup	137	2,04	,803	-35,626	,000
	Üst grup	137	5,36	,735		
Madde 3	Alt grup	137	2,85	1,179	-28,814	,000
	Üst grup	137	6,07	,558		
Madde 4	Alt grup	137	2,72	1,168	-27,095	,000
	Üst grup	137	5,88	,701		
Madde 5	Alt grup	137	1,93	,896	-30,742	,000
	Üst grup	137	5,36	,954		
Toplam puan	Alt grup	137	2,36	,638	-50,306	,000
	Üst grup	137	5,69	,441		

S.D.=272

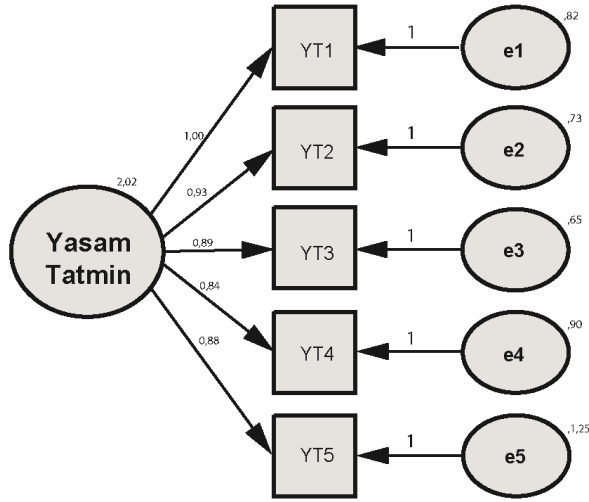
Tablo incelendiğinde Yaşam Tatmini Ölçeği'nin için her bir maddesine ve toplam puanına ilişkin üst ve alt gruplar arasındaki farka ait t değerleri $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular Yaşam Tatmini Ölçeği'nin tüm maddelerinin ve toplam puanının Yaşam Tatmini yüksek olanlar ile düşük olanları birbirinden ayırt ettiğini göstermektedir. Tüm bu bulgular Yaşam Tatmini Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Yaşam Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü bir yapısının olduğunu ve sonuçlar ölçeğin bu haliyle Yaşam Tatminin ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.4.9.4. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İlgili Bulgular

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin bundan önceki bölümde AFA sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapısının uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla DFA yoluyla araştırma modelindeki gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği ölçüm modelinin test sonuçları verilmiştir.

Yapılan DFA'da Yaşam Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü modelinin uyum indeksleri incelenmiştir (4-91). Modele ilişkin uyum istatistikleri referans değerlere oldukça yakın ve anlamlıdır. Birinci Düzey DFA'ya ilişkin veriler Grafik 4-17'de görüldüğü gibidir.



Grafik 4.17. Yaşam Tatmini Ölçeği'nin DFA Grafiği

Grafik 4-17'de de görüldüğü gibi Yaşam Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup ölçek bu haliyle çalışanların yaşam tatminlerinin ölçülmesinde kullanılabilir.

Tablo 4.91. Yaşam Tatmini Ölçeğinin DFA'da Kullanılan Uyum İyiği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks Adı	Elde Edilen Uyum İyiği Değerleri	Eşik Değeri		
		Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2,68		√	
RMSEA	,078		√	
SRMR	,07		√	
CFI	,95		√	
GFI	,85			√
AGFI	,93	√		
NFI	,93			√
NNFI (TLI)	,93			√
IFI	,94			√

4.4.10. İşten Ayrılma Niyeti

Araştırmaya katılan hemşirelerin son 6 ayda mevcut işini bırakmayı düşünme durumları Tablo 4.92'de verilmiştir.

Tablo 4.92. Hemşirelerin son 6 ayda mevcut işini bırakmayı düşünme durumları

	n	%
Hiç düşünmedim	17	34,8
Nadiren düşündüm	87	17,1
Bazen düşündüm	65	12,8
Ara sıra düşündüm	69	13,6
Oldukça sık aralıklarla düşündüm	56	11,0
Çok sık düşündüm	54	10,6

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 34'ü işten ayrılma niyetinin olmadığı, % 17.1'i işten ayrılmayı nadiren düşündüğünü, % 12.8'i işten ayrılmayı bazen

düşündüğünü, % 13.6'sı işten ayrılmayı ara sıra düşündüğünü, % 11'i işten ayrılmayı oldukça sık düşündüğünü, % 10.6'sı işten ayrılmayı çok sık düşündüğü belirtmiştir.

4.5. KORELASYON ve REGRESYON ANALİZLERİNE YÖNELİK BULGULAR

Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği, İş Yükü Ölçeği'nin, Aile Yükü Ölçeği, Yönetici Desteği Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin 1-Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu, 2- Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu, 3- Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu, 4- Gerginliğe Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu, 5- Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması Alt Boyutu, 6-Davranışa Dayalı Aile-İş Çatışması Alt Boyutu, İş Tatmini Ölçeği, Aile Tatmini Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi ile incelenmiştir (Tablo 4.93).

Tablo 4.93. Ölçekler Arasındaki İlişkiler

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1-Kurumsal Kısıtlamalar	r	1																	
	P																		
2-İş Yüğü	r	,414**	1																
	P	,000																	
3-Aile Yüğü	r	,207**	,200**	1															
	P	,000	,000																
4-Yönetici Desteği	r	-,299**	-,138**	-,091*	1														
	P	,000	,002	,040															
5-Zamana Dayalı İş Aile Çatışması	r	,179**	,194**	,147**	-,195**	1													
	P	,000	,000	,001	,000														
6-Zamana Dayalı Aile İş Çatışması	r	,066	,012	,118**	-,037	,060	1												
	P	,135	,786	,008	,405	,175													
7-Gerginliğe Dayalı İşin Aileyi Etkilemesi	r	,259**	,234**	,275**	-,212**	,489**	,102*	1											
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,022												
8-Gerginliğe Dayalı Ailenin İş Etkilemesi	r	,138**	,061	,176**	-,145**	,168**	,540**	,274**	1										
	P	,002	,168	,000	,001	,000	,000	,000											
9-Davranışa Dayalı İşin Aileyi Etkilemesi	r	,200**	,141**	,289**	-,152**	,251**	,199**	,334**	,325**	1									
	P	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000										
10-Davranışa Dayalı Ailenin İş Etkilemesi	r	,171**	,117**	,171**	-,117**	,155**	,259**	,321**	,304**	,452**	1								
	P	,000	,008	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000									
11-İş Tatmini	r	-,222**	-,124**	-,134**	,298**	-,234**	,057	-,255**	-,087	-,136**	-,076	1							
	P	,000	,005	,002	,000	,000	,199	,000	,051	,002	,087								
12-Aile Tatmini	r	-,053	-,025	-,308**	,085	-,075	-,074	-,143**	-,157**	-,224**	-,200**	,298**	1						
	P	,230	,581	,000	,054	,092	,097	,001	,000	,000	,000	,000							
13-Yaşam Tatmini	r	-,130**	-,101*	-,183**	,205**	-,185**	,004	-,290**	-,126**	-,140**	-,145**	,421**	,528**	1					
	P	,003	,023	,000	,000	,000	,937	,000	,004	,002	,001	,000	,000						
14-Esnek Çalışma	r	,146**	,093*	,140**	-,071	,135**	-,055	,227**	,102*	,149**	,111*	-,072	,020	-,086	1				
	P	,001	,036	,002	,108	,002	,218	,000	,021	,001	,012	,103	,652	,052					
15- İşten Ayrılma Niyeti	r	,176**	,146**	,119**	-,258**	,274**	-,006	,293**	,148**	,091*	,107*	-,449**	-,120**	-,306**	,162**	1			
	P	,000	,001	,007	,000	,000	,888	,000	,001	,039	,015	,000	,007	,000	,000				
16- İŞ AİLE ÇATIŞMASI YÖNÜ	r	,282**	,249**	,319**	-,245**	,742**	,164**	,796**	,344**	,728**	,421**	-,272**	-,200**	-,269**	,226**	,284**	1		
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
17- AİLE İŞ ÇATIŞMASI YÖNÜ	r	,162**	,082	,203**	-,129**	,166**	,800**	,301**	,805**	,423**	,676**	-,043	-,186**	-,114**	,066	,106*	,402**	1	
	P	,000	,065	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,330	,000	,010	,137	,017	,000		
18-İş Aile Çatışması Ölçeği	r	,261**	,192**	,307**	-,219**	,522**	,598**	,638**	,702**	,676**	,663**	-,180**	-,230**	-,223**	,169**	,226**	,816**	,858**	1
Toplam Puan	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed). * . Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

Kurumsal Kısıtlamalar ile iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu ve aile tatmini arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İş Yükü ile aile yükü, yönetici desteği, İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu ve aile tatmini arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

Aile Yükü ile yönetici desteği, İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

Yönetici desteği ile İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, yaşam tatmini arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, aile tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu ile gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu ve aile tatmini arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu ile gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu ile davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu ile davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, aile tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken iş tatmini arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu ile davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu ile iş tatmini, yaşam tatmini ve esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken aile tatmini arasındaki ilişkiler $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin toplam puanı ile esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler doğru yönde ve iş tatmini, yaşam tatmini arasındaki ilişkiler ters yönde $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü ile kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, İş-Aile Çatışması Ölçeği toplam puan, esnek çalışmaya yönelik algı arasındaki ilişkiler doğru yönde $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı ve yönetici desteği, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini arasındaki ilişkiler ters yönde $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti ile kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, iş-aile çatışması ölçeği toplam puanı arasındaki ilişkiler doğru yönde $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı ve yönetici desteği, zamana dayalı iş-aile çatışması, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini arasındaki ilişkiler ters yönde $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kurumsal Kısıtlamaların, İş Yükünün, Aile Yükünün, Yönetici Desteğinin ve Esnek Çalışmaya Yönelik Algının, İş-Aile Çatışmasının yordama gücünü anlamak amacıyla Lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 4.94' de görülebilir.

Tablo 4.94. İş-Aile Çatışmasının Yordanmasına İlişkin Lineer Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken		B	Standart Hata	Beta	T	P
İş-Aile Çatışması	Sabit	2,563	,148		17,371	,000
Toplam	Yönetici desteği	-,079	,023	-,146	-3,397	,001
	Kurumsal kısıtlamalar	,081	,027	,139	2,953	,003
	İş yükü	,036	,026	,063	1,400	,162
	Aile yükü	,151	,025	,252	5,976	,000
	R=,397 R ² =,158 F(4, 503)=23,552 p=,000					
İş-Aile Çatışması Yönü	Sabit	26,139	1,465		17,841	,000
	Yönetici desteği	-,906	,229	-,166	-3,948	,000
	Kurumsal kısıtlamalar	,761	,271	,130	2,807	,005
	İş yükü	,705	,258	,122	2,739	,006
	Aile yükü	1,528	,251	,252	6,087	,000
	R=,434 R ² =,188 F(4, 503)=29,114 p=,000					
Aile-İş Çatışması Yönü	Sabit	19,996	1,770		11,298	,000
	Yönetici desteği	-,507	,277	-,083	-1,829	,068
	Kurumsal kısıtlamalar	,691	,328	,105	2,109	,035
	İş yükü	-,052	,311	-,008	-,166	,868
	Aile yükü	1,191	,303	,175	3,929	,000
	R=,250 R ² =,062 F(4, 503)=8,377 p=,000					
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	Sabit	3,531	,212		16,638	,000
	Yönetici desteği	-,112	,033	-,151	-3,364	,001
	Kurumsal kısıtlamalar	,048	,039	,060	1,226	,221
	İş yükü	,102	,037	,129	2,731	,007
	Aile yükü	,078	,036	,094	2,140	,033
	R=,282 R ² =,079 F(4, 503)=10,823 p=,000					
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	Sabit	2,141	,277		7,725	,000
	Yönetici desteği	-,015	,043	-,016	-,341	,733
	Kurumsal kısıtlamalar	,053	,051	,053	1,035	,301
	İş yükü	-,034	,049	-,034	-,703	,482
	Aile yükü	,117	,047	,113	2,471	,014
	R=,130 R ² =,017 F(4, 503)=2,170 p=,070					
Gerginliğe Dayalı İş-Aile Çatışması	Sabit	2,999	,218		13,733	,000
	Yönetici desteği	-,110	,034	-,139	-3,214	,001
	Kurumsal kısıtlamalar	,105	,040	,123	2,605	,009
	İş yükü	,102	,038	,121	2,656	,008
	Aile yükü	,187	,037	,212	4,997	,000
	R=,384 R ² =,148 F(4, 503)=21,810 p=,000					
Gerginliğe Dayalı Aile-İş Çatışması	Sabit	2,066	,254		8,142	,000
	Yönetici desteği	-,095	,040	-,109	-2,402	,017
	Kurumsal kısıtlamalar	,076	,047	,081	1,617	,106
	İş yükü	-,017	,045	-,018	-,374	,709
	Aile yükü	,149	,043	,153	3,425	,001
	R=,230 R ² =,053 F(4, 503)=7,019 p=,000					
Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması	Sabit	2,182	,245		8,906	,000
	Yönetici desteği	-,080	,038	-,092	-2,090	,037
	Kurumsal kısıtlamalar	,100	,045	,107	2,209	,028
	İş yükü	,031	,043	,034	,726	,468
	Aile yükü	,244	,042	,252	5,823	,000
	R=,336 R ² =,113 F(4, 503)=16,027 p=,000					
Davranışa Dayalı Aile-İş Çatışması	Sabit	2,458	,253		9,726	,000
	Yönetici desteği	-,059	,040	-,067	-1,484	,138
	Kurumsal kısıtlamalar	,101	,047	,108	2,164	,031
	İş yükü	,034	,044	,036	,759	,448
	Aile yükü	,131	,043	,135	3,024	,003
	R=,232 R ² =,054 F(4, 503)=7,148 p=,000					

Modelde otokorelasyon olup olmadığını anlamak için Durbin-Watson (D-W) testine bakılmıştır. D-W değeri 1,894 olarak bulunmuş ve bulunan bu değer 2'ye yakın olduğu için otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Çoklu bağlantı sorunu için ise tolerans değerlerine bakılmış ve tüm tolerans değerlerinin (1-R²)'den büyük olduğu görülmüştür. Otokorelasyon ve çoklu bağlantı sorunlarının olmadığı görüldükten sonra analize devam edilmiştir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin iş-aile çatışması toplam puanı üzerinde etkisi bulunmaktadır. ($R=,397$ $R^2=,158$, $p<.001$). Bu değişkenler iş-aile çatışmasının toplam varyansının % 15.8'ini açıklamaktadır. Yönetici desteği ($\beta= -.146$; $p<.001$), kurumsal kısıtlamalar ($\beta=.139$; $p<.05$) ve aile yükü ($\beta=.252$; $p<.001$) iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki etmektedirler, başka bir ifadeyle bu değişkenler iş-aile çatışması toplam puanı için birer yordayıcı değişkendir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, yönetici desteğinin negatif yönde, kurumsal kısıtlamaların ve aile yükünün pozitif yönde iş-aile çatışması toplam puanı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu; iş yükünün ise istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışması toplam puanını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi kabul edilir,

“H₄: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar, iş-aile çatışması toplam puanını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi kabul edilir,

“H₇: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışması toplam puanını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir,

“H₁₀: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışması toplam puanını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin iş-aile çatışması yönü üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($R=,434$ $R^2=,188$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin iş-aile çatışması yönünün toplam varyansının % 18.8'ini açıklamaktadır. İş-aile çatışması yönü üzerinde yönetici desteği ($\beta= -.166$; $p<.001$), kurumsal kısıtlamalar ($\beta=.130$; $p<.01$), iş yükü ($\beta=.122$; $p<.01$) ve aile yükü ($\beta=.252$; $p<.001$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yönetici desteği negatif yönde, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin pozitif yönde iş-aile çatışması yönü üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

H₂: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, negatif yönde anlamlı olarak etkiler.”hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

“H₅:Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

“H₈: Hemşirelerde algılanan iş yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

“H₁₁: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin aile-iş çatışması yönü üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($R=,250$ $R^2=,062$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin aile-iş çatışması yönünün toplam varyansının % 6.2’sini açıklamaktadır. Aile-iş çatışması yönü üzerinde kurumsal kısıtlamalar ($\beta=.105$; $p<.05$) ve aile yükü ($\beta=.175$; $p<.001$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde kurumsal kısıtlamalar ve aile yükü değişkenlerinin pozitif yönde aile-iş çatışması yönü üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu yönetici desteği ve iş yükü değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

H₂: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, negatif yönde anlamlı olarak etkiler.”hipotezinin b alt hipotezi red edilir.

“H₅:Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi kabul edilir.

“H₈: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi red edilir.

“H₁₁: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin zamana dayalı iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. ($R=,282$ $R^2=,079$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin zamana dayalı iş-aile çatışmasının toplam varyansının % 7.9'unu açıklamaktadır. Zamana dayalı iş-aile çatışması üzerinde yönetici desteği ($\beta= -.151$; $p<.005$), iş yükü ($\beta=.129$; $p<.01$) ve aile yükü ($\beta=.094$; $p<.05$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yönetici desteği negatif yönde, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin pozitif yönde zamana dayalı iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu kurumsal kısıtlamalar değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

“H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar (organizasyonel kısıtlılıklar) iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi red edilir.

“H₉: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile

çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

“H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin zamana dayalı aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($R=,130$ $R^2=,017$, $p>.05$). Bu değişkenler hemşirelerin zamana dayalı aile-iş çatışmasının toplam varyansının % 1.7’sini açıklamaktadır. Zamana dayalı aile-iş çatışması üzerinde sadece aile yükü ($\beta=.113$; $p<.05$) değişkeni etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar ve iş yükü değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olmadığı, aile yükü değişkeninin pozitif yönde zamana dayalı aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Fakat bu modelin tamamının anlamlı olmaması aile yükü değişkeninin anlamlılığını önemsiz kılmaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi red edilir.

“H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi red edilir.

“H₉: Hemşirelerde algılanan iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe

dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi red edilir.

“H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin b alt hipotezi red edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. ($R=.384$ $R^2=.148$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasının toplam varyansının % 14.8’ini açıklamaktadır. Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde yönetici desteği ($\beta = -.139$; $p<.001$), kurumsal kısıtlamalar ($\beta = .123$; $p<.01$), iş yükü ($\beta = .121$; $p<.01$) ve aile yükü ($\beta = .252$; $p<.001$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yönetici desteği negatif yönde, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin pozitif yönde gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin c alt hipotezi kabul edilir.

“H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar (organizasyonel kısıtlılıklar) iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin c alt hipotezi kabul edilir.

“H₉: Hemşirelerde algılanan iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin c alt hipotezi kabul edilir.

“H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin c alt hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin gerginliğe dayalı aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($R=,230$ $R^2=,053$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasının toplam varyansının % 5.3’ünü açıklamaktadır. Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması üzerinde yönetici desteği ($\beta=-.109$; $p<.05$) ve aile yükü ($\beta=.153$; $p<.005$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yönetici desteği değişkeninin negatif yönde, aile yükü değişkeninin pozitif yönde gerginliğe dayalı aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu kurumsal kısıtlamalar ve iş yükü değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin d alt hipotezi kabul edilir.

“H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar (organizasyonel kısıtlılıklar) iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin d alt hipotezi red edilir.

“H₉: Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin d alt hipotezi red edilir.

“H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin d alt hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin davranışa dayalı iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($R=,336$ $R^2=,113$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin davranışa dayalı iş-aile çatışması toplam varyansının % 11.3’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısının (β) göre yordayıcı değişkenine göre, davranışa dayalı iş-aile çatışması üzerinde yönetici desteği ($\beta=-.092$; $p<.05$), kurumsal kısıtlamalar ($\beta=.107$; $p<.05$) ve aile yükü ($\beta=.252$; $p<.001$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yönetici desteği değişkeninin negatif yönde kurumsal kısıtlamalar ve aile yükü değişkenlerinin pozitif yönde davranışa dayalı iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu iş yükü değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin e alt hipotezi kabul edilir.

“H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar (organizasyonel kısıtlılıklar) iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş

çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin e alt hipotezi kabul edilir.

“H₉: Hemşirelerde algılanan iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin e alt hipotezi red edilir.

“H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin e alt hipotezi kabul edilir.

Yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü ve aile yükü değişkenlerinin hemşirelerin davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($R=,232$ $R^2=,054$, $p<.001$). Bu değişkenler hemşirelerin davranışa dayalı aile-iş çatışması toplam varyansının % 5.4’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısının (β) göre yordayıcı değişkenine göre, davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde kurumsal kısıtlamalar ($\beta=.108$; $p<.05$) ve Aile yükü ($\beta=.043$; $p<.005$) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde kurumsal kısıtlamalar ve aile yüküdeğişkenlerinin pozitif yönde davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu yönetici desteği ve iş yükü değişkenlerinin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₃: Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin f alt hipotezi red edilir.

“H₆: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar (organizasyonel kısıtlılıklar) iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı

aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin f alt hipotezi kabul edilir.

“H₉: Hemşirelerde algılanan iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin f alt hipotezi red edilir.

“H₁₂: Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin f alt hipotezi kabul edilir.

İş-Aile Çatışması Yönünün İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini ve Esnek Çalışmaya Yönelik Algıları yordama gücünü anlamak amacıyla Lineer regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 4.95).

Tablo 4.95. İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini ve Esnek Çalışmaya Yönelik Algıların Yordanmasına İlişkin Lineer Regresyon Analizi sonuçları

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	P
İş Tatmini	Sabit	5,792	,316		18,348	,000
	İş Aile çatışması yönü	-,064	,010	-,304	-6,519	,000
	Aile-iş çatışması yönünü	,015	,009	,079	1,693	,091
	R=,282 R ² =,079 F _(2, 505) =21,764 p=,000					
Aile Tatmini	Sabit	5,937	,272		21,789	,000
	İş Aile çatışması yönü	-,027	,009	-,150	-3,166	,002
	Aile-iş çatışması yönünü	-,020	,008	-,126	-2,668	,008
	R=,231 R ² =,054 F _(2, 505) =14,280 p=,000					
Yaşam Tatmini	Sabit	6,252	,350		17,848	,000
	İş Aile çatışması yönü	-,062	,011	-,266	-5,692	,000
	Aile-iş çatışması yönünü	-,001	,010	-,007	-,153	,879
	R=,269 R ² =,073 F _(2, 505) =19,756 p=,000					
Esnek Çalışmaya Yönelik Algı	Sabit	3,177	,185		17,161	,000
	İş Aile çatışması yönü	,029	,006	,238	5,025	,000
	Aile-iş çatışması yönünü	-,003	,005	-,030	-,626	,532
	R=,228 R ² =,052 F _(2, 505) =13,789 p=,000					
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	-,031	,451		-,069	,945
	İş Aile çatışması yönü	,087	,014	,287	6,166	,000
	Aile-iş çatışması yönünü	-,003	,013	-,009	-,201	,841
	R=,284 R ² =,089 F _(2, 505) =22,109 p=,000					

Modelde otokorelasyon olup olmadığını anlamak için Durbin-Watson (D-W) testine bakılmıştır. D-W değeri 1,986 olarak bulunmuş ve otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Çoklu bağlantı sorunu için ise tolerans değerlerine bakılmış ve tüm tolerans değerlerinin $(1-R^2)$ 'den büyük olduğu görülmüştür. Otokorelasyon ve çoklu bağlantı sorunlarının olmadığı görüldükten sonra analize devam edilmiştir.

İş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönünün iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($R=.282$, $R^2=.079$, $p<0.001$). İş-aile çatışması yönü, Aile-iş çatışması yönü hemşirelerin iş tatmininintoplam varyansının % 7.9'unu açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş tatmini üzerinde iş-aile çatışması yönü ($\beta=-.304$; $p<.001$) değişkeni etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönüdeğişkeninin negatif yönde iş tatmini üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu aile-iş çatışması yönü değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁₃: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.” Hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir, b alt hipotezi red edilir.

İş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü aile tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($R=.231$, $R^2=.054$, $p<.001$). İş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü hemşirelerin aile tatmininintoplam varyansının % 5.4'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenine göre, aile tatmini üzerindeki iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde aile tatmini üzerinde iş-aile çatışması yönü ($\beta=-.150$; $p<.01$) ve aile-iş çatışması yönü ($\beta=-.126$; $p<.01$) değişkeni etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü değişkenlerinin negatif yönde iş tatmini üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁₄: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, aile tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezinin a ve b alt hipotezlerinin her ikisinde kabul edilir.

İş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır ($R=.269$, $R^2=.073$, $p<.001$). İş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü hemşirelerin iş tatmininin toplam varyansının % 7.3’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenine göre, yaşam tatmini üzerinde iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yaşam tatmini üzerinde iş-aile çatışması yönü ($\beta=-.266$; $p<.001$) değişkeni etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönü değişkeninin negatif yönde yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu aile-iş çatışması yönü değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁₅: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, yaşam tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir, b alt hipotezi red edilir.

İş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır ($R=.228$, $R^2=.052$, $p<0.01$). Bu değişkenler esnek çalışmaya yönelik algının toplam varyansının % 5.2’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenine göre, esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde iş-aile çatışması yönü ($\beta=.238$; $p<.001$) değişkeni etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönü değişkeninin pozitif yönde esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu aile-iş çatışması yönü değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁₆: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönü, b) aile-iş çatışması yönü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir, b alt hipotezi red edilir.

İş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.284$, $R^2=.089$, $p<.001$). İş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü hemşirelerin işten ayrılma niyetinin toplam varyansının % 8.9'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenine göre, işten ayrılma niyeti üzerinde iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde işten ayrılma niyeti üzerinde iş-aile çatışması yönü ($\beta=.287$; $p<.001$) değişkeni etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönü değişkeninin pozitif yönde işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu aile-iş çatışması yönü değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁₇: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir, b alt hipotezi red edilir.

İş-aile Çatışmasının, Yönetici Desteğinin, Kurumsal Kısıtlamaların, İş Yükünün, Aile Yükünün, İş Tatminin, Aile Tatminin, Yaşam Tatminin ve İşten Ayrılma Niyetinin Esnek Çalışmaya Yönelik Algıları yordama gücünü anlamak amacıyla Lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 4.96'da gösterilmiştir.

Tablo 4.96. Esnek Çalışmaya Yönelik Algıların Yordanmasına İlişkin Lineer Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken		Standart				P
		B	Hata	Beta	t	
Esnek	Sabit	2,607	,330		7,893	,000
Çalışmaya	İş-aile çatışması yönü	,022	,006	,180	3,433	,001
Yönelik Algı	Aile-iş çatışması yönünü	-,003	,005	-,030	-,624	,533
	Yönetici desteği	,012	,032	,019	,391	,696
	Kurumsal kısıtlamalar	,057	,036	,079	1,575	,116
	İş yükü	-,009	,034	-,013	-,263	,793
	Aile yükü	,069	,035	,093	1,947	,052
	İş tatmini	,022	,031	,039	,728	,467
	Aile tatmini	,079	,036	,117	2,181	,030
	Yaşam tatmini	-,034	,029	-,064	-1,170	,242
	İşten ayrılma niyeti	,043	,020	,107	2,151	,032
R=,288 R ² =,083 F _(10, 497) =4,508 p=,000						

Modelde otokorelasyon olup olmadığını anlamak için Durbin-Watson (D-W) testine bakılmıştır. D-W değeri 1,816 olarak bulunmuştur. Çoklu bağlantı sorunu için ise tolerans değerlerine bakılmış ve tüm tolerans değerlerinin (1-R²)’den büyük olduğu görülmüştür. Otokorelasyon ve çoklu bağlantı sorunlarının olmadığı görüldükten sonra analize devam edilmiştir.

İş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü, yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri hemşirelerin esnek çalışmaya yönelik algıları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (R=.288, R²=,083, p<.001). Bu değişkenler hemşirelerin esnek çalışmaya yönelik toplam varyansın % 8.3’ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Esnek çalışmaya yönelik algılar üzerinde iş-aile çatışması yönü (β =,117; p<.001), aile tatmini (β =,117; p<.05)ve işten ayrılma niyeti (β =,107; p<.05) değişkenleri etkilidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönü, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin pozitif yönde esnek çalışmaya yönelik algılar üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Aile-iş çatışması yönü, yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın:

“H₁₈: Hemşirelerde yönetici desteği esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.”hipotezi red edilir.

“H₁₉: Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir.

“H₂₀: Hemşirelerde iş yükü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir.

“H₂₁: Hemşirelerde aile yükü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir.

“H₂₂: Hemşirelerde iş tatmini esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir.

“H₂₃: Hemşirelerde aile tatmini esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir.

“H₂₄: Hemşirelerde yaşam tatmini esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi red edilir.

“H₂₅: Hemşirelerde işten ayrılma niyeti esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.” hipotezi kabul edilir.

Araştırmamızın son modeli olan üçüncü modelde iş-aile çalışması ve aile-iş çatışmasına yönelik kurduğumuz hipotez tekrar test ettiğimizde araştırmanın ikinci modelinde elde ettiğimiz sonuca benzer şekilde aşağıdaki sonuç elde edilmiştir.

“H₁₆: Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönü, b) aile-iş çatışması yönü, esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak etkiler” hipotezinin a alt hipotezi kabul edilir, b alt hipotezi red edilir.

4.6. FARK ANALİZİ BULGULARI

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş aile çatışmasının zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar t testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4.97).

Tablo 4.97. Cinsiyetlerine Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici desteği, İş- aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.S	t	P
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Erkek	32	3,79	,997	-1,545	,123
	Kadın	476	4,01	,770		
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Erkek	32	2,33	,939	-,848	,397
	Kadın	476	2,49	,999		
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Erkek	32	3,92	,924	-,419	,676
	Kadın	476	3,98	,837		
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Erkek	32	2,39	,904	-,106	,916
	Kadın	476	2,40	,930		
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Erkek	32	2,99	1,099	-,873	,383
	Kadın	476	3,14	,913		
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Erkek	32	3,09	,873	-,150	,881
	Kadın	476	3,12	,928		
İş-aile çatışması yöntü	Erkek	32	32,09	7,231	1,232	,218
	Kadın	476	33,39	5,674		
Aile-iş çatışması yönü	Erkek	32	23,44	5,628	,498	,619
	Kadın	476	24,03	6,561		
İş-aile çatışması toplam	Erkek	32	3,09	,611	-1,007	,314
	Kadın	476	3,19	,569		
Esnek çalışmaya yönelik algı	Erkek	32	3,83	,971	-1,952	,051
	Kadın	476	4,09	,685		
Yönetici desteği	Erkek	32	3,03	1,017	,710	,478
	Kadın	476	2,89	1,065		
Kurumsal kısıtlamalar	Erkek	32	2,53	,952	-1,213	,226
	Kadın	476	2,75	,986		
İş yükü	Erkek	32	3,84	1,051	-1,301	,194
	Kadın	476	4,07	,995		
Aile yükü	Erkek	32	2,65	,794	-3,296	,001
	Kadın	476	3,21	,955		
İş tatmini	Erkek	32	4,02	1,444	,081	,936
	Kadın	476	4,00	1,211		
Aile tatmini	Erkek	32	4,54	1,126	-,057	,955
	Kadın	476	4,55	1,038		
Yaşam tatmini	Erkek	32	3,76	1,448	-1,623	,105
	Kadın	476	4,16	1,346		
İşten ayrılma niyeti	Erkek	32	2,78	1,963	-,086	,931
	Kadın	476	2,81	1,738		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yalnızca Aile Yükü Ölçeği puanları açısından kadınların lehine t değeri $p < .01$ önem düzeyinde anlamlı iken kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışmasının zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı, işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışmasının zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması

alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar Tek Yönlü Varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 4.98).

Tablo 4.98. Yaşlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteği İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algılar ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.S	F	p	Fark
Zamana dayalı iş-aile çatışması	18-25	61	3,98	,919	4,492	,004	2>1-3-4
	26-35	121	4,22	,690			
	36-45	273	3,93	,805			
	46 ve üzeri	53	3,89	,646			
Zamana dayalı aile-iş çatışması	18-25	61	2,52	1,007	,630	,596	-
	26-35	121	2,57	1,002			
	36-45	273	2,44	1,008			
	46 ve üzeri	53	2,40	,902			
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	18-25	61	3,95	,939	3,992	,008	1-2-3>4
	26-35	121	4,10	,701			
	36-45	273	4,00	,839			
	46 ve üzeri	53	3,63	,953			
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	18-25	61	2,51	,977	,678	,566	-
	26-35	121	2,37	,920			
	36-45	273	2,42	,922			
	46 ve üzeri	53	2,27	,922			
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	18-25	61	2,95	1,036	1,583	,193	-
	26-35	121	3,07	,855			
	36-45	273	3,20	,906			
	46 ve üzeri	53	3,07	1,028			
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	18-25	61	3,16	,914	,320	,811	-
	26-35	121	3,05	,891			
	36-45	273	3,13	,940			
	46 ve üzeri	53	3,14	,948			
İş-aile çatışması yönü	18-25	61	32,62	6,651	2,469	,061	-
	26-35	121	34,17	4,809			
	36-45	273	33,38	5,907			
	46 ve üzeri	53	31,77	5,879			
Aile-iş çatışması yönü	18-25	61	24,56	7,079	,275	,844	-
	26-35	121	23,98	6,047			
	36-45	273	23,97	6,513			
	46 ve üzeri	53	23,45	6,894			
İş-aile çatışması toplam	18-25	61	3,18	,683	1,002	,392	-
	26-35	121	3,23	,478			
	36-45	273	3,19	,571			
	46 ve üzeri	53	3,07	,633			
Esnek Çalışmaya Yönelik Algı	18-25	61	4,14	,643	1,099	,349	-
	26-35	121	4,12	,696			
	36-45	273	4,05	,715			
	46 ve üzeri	53	3,94	,764			
Yönetici desteği	18-25	61	2,81	1,152	,926	,428	-
	26-35	121	2,98	1,115			
	36-45	273	2,92	1,016			
	46 ve üzeri	53	2,72	1,066			
Kurumsal kısıtlamalar	18-25	61	2,76	,920	,160	,923	-
	26-35	121	2,68	1,030			
	36-45	273	2,75	1,009			
	46 ve üzeri	53	2,77	,837			
İş yüğü	18-25	61	3,82	1,084	1,370	,251	-
	26-35	121	4,10	,949			
	36-45	273	4,10	1,010			
	46 ve üzeri	53	4,03	,942			
Aile yüğü	18-25	61	2,61	,943	10,550	,000	2-3-4>1
	26-35	121	3,08	,951			
	36-45	273	3,32	,910			
	46 ve üzeri	53	3,33	,957			

İş tatmini	18-25	61	3,63	1,102	2,737	,043	3-4>1
	26-35	121	3,99	1,248			
	36-45	273	4,05	1,230			
	46 ve üzeri	53	4,25	1,222			
Aile tatmini	18-25	61	4,61	1,035	,093	,964	-
	26-35	121	4,55	1,107			
	36-45	273	4,54	1,009			
	46 ve üzeri	53	4,57	1,100			
Yaşam tatmini	18-25	61	3,91	1,165	1,056	,367	-
	26-35	121	4,09	1,312			
	36-45	273	4,17	1,390			
	46 ve üzeri	53	4,34	1,461			
İşten ayrılma niyeti	18-25	61	2,93	1,682	,240	,869	-
	26-35	121	2,71	1,690			
	36-45	273	2,81	1,755			
	46 ve üzeri	53	2,85	1,975			

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, aile yükü, iş tatmini puanları açısından F değerleri $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışmasının zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu bulgular araştırmaya katılanların yaşlarına göre zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, aile yükü, iş tatmini puanları açısından fark olduğunu göstermektedir. Farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu anlamak amacıyla LSD post hoc testi uygulanmıştır.

LSD Post Hoc testi sonucu 26-35 yaşında olanların 18-25 yaş, 36-45 yaş ve 46 yaş üzerinde olanlara göre zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu puanları daha yüksek, 18-25 yaş, 26-35 yaş ve 36-45 yaşında olanların 46 yaş üzerinde olanlara göre gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu puanları daha yüksek, 26-35 yaş, 36-45 yaş ve 46 yaş üzerinde olanların 18-25 yaşında olanlara göre Aile Yüğü Ölçeği puanları daha yüksek, 36-45 yaş ve 46 yaş üzerinde olanların 18-25 yaşında olanlara göre iş tatmini puanları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş aile çatışmasının zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar t testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4.99).

Tablo 4.99. Medeni Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algılar ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.S	t	P
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Evli	389	3,99	,793	-,454	,650
	Bekar	119	4,03	,770		
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Evli	389	2,44	,988	-1,705	,089
	Bekar	119	2,61	1,009		
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Evli	389	3,94	,866	-1,671	,095
	Bekar	119	4,09	,749		
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Evli	389	2,35	,920	-2,245	,025
	Bekar	119	2,57	,936		
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Evli	389	3,11	,929	-,955	,340
	Bekar	119	3,20	,915		
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Evli	389	3,07	,928	-1,896	,058
	Bekar	119	3,26	,901		
İş-aile çatışması yönü	Evli	389	33,12	5,893	-1,373	,170
	Bekar	119	33,95	5,390		
Aile-iş çatışması yönü	Evli	389	23,59	6,353	-2,558	,011
	Bekar	119	25,32	6,831		
İş-aile çatışması toplam	Evli	389	3,15	,564	-2,389	,017
	Bekar	119	3,29	,587		
Esnek Çalışmaya Yönelik Algı	Evli	389	4,07	,698	-,134	,894
	Bekar	119	4,08	,743		
Yönetici desteği	Evli	389	2,91	1,063	,332	,740
	Bekar	119	2,87	1,062		
Kurumsal kısıtlamalar	Evli	389	2,72	,992	-,582	,561
	Bekar	119	2,78	,963		
İş yükü	Evli	389	4,12	,971	2,478	,014
	Bekar	119	3,86	1,069		
Aile yükü	Evli	389	3,29	,916	4,740	,000
	Bekar	119	2,82	,997		
İş tatmini	Evli	389	4,02	1,239	,581	,561
	Bekar	119	3,95	1,182		
Aile tatmini	Evli	389	4,60	1,055	1,880	,061
	Bekar	119	4,39	,991		
Yaşam tatmini	Evli	389	4,23	1,384	2,854	,004
	Bekar	119	3,83	1,208		
İşten ayrılma niyeti	Evli	389	2,80	1,766	-,117	,907
	Bekar	119	2,82	1,711		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre iş-aile çatışması toplamı, iş yükü, aile yükü, yaşam tatmini ve aile-iş çatışması yönü puanları açısından t değerleri $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular medeni durumlarına göre iş-aile çatışması toplam puanı, iş yükü, aile yükü, yaşam tatmini ve aile-iş çatışması yönü puanlarının farklılaştığını göstermektedir.

Tablo incelendiğinde bekar olanların iş-aile çatışması toplamı ve aile-iş çatışması yönü puanları evli olanlara göre daha yüksek, evli olanların iş yükü ölçeği, aile yükü ölçeği, yaşam tatmini ölçeği puanları bekar olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışması değişkenlerinin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı

iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar “yüksek lisans ve doktora öğrencisi” seçeneğindeki kişi sayısı 30’un altında olduğu için Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir (Tablo 4.100).

Tablo 4.100. Eğitim Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği, İş-Aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s	KW	P	Fark
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Lise	53	3,88	,870	2,076	,557	-
	Ön lisans	142	4,03	,701			
	Lisans	290	4,02	,810			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,86	,797			
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Lise	53	2,34	,888	1,270	,736	-
	Ön lisans	142	2,46	,993			
	Lisans	290	2,51	1,025			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,54	,875			
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Lise	53	3,87	,913	1,938	,585	-
	Ön lisans	142	3,99	,877			
	Lisans	290	4,00	,817			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,86	,784			
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Lise	53	2,25	,790	2,013	,570	-
	Ön lisans	142	2,43	,899			
	Lisans	290	2,41	,977			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,45	,743			
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Lise	53	2,84	1,069	4,526	,210	-
	Ön lisans	142	3,21	,943			
	Lisans	290	3,14	,900			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,10	,670			
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Lise	53	2,89	,867	4,872	,181	-
	Ön lisans	142	3,19	,924			
	Lisans	290	3,13	,934			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,99	,902			
İş-aile çatışması yönü	Lise	53	3,53	,684	4,788	,188	-
	Ön lisans	142	3,74	,624			
	Lisans	290	3,72	,649			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,60	,540			
Aile-iş çatışması yönü	Lise	53	2,49	,640	4,635	,201	-
	Ön lisans	142	2,69	,694			
	Lisans	290	2,68	,764			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,66	,485			
İş-aile çatışması toplam	Lise	53	3,01	,561	7,021	,071	-
	Ön lisans	142	3,22	,545			
	Lisans	290	3,20	,593			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,13	,430			
Esnek çalışmaya yönelik algı	Lise	53	3,99	,609	3,232	,357	-
	Ön lisans	142	4,08	,646			
	Lisans	290	4,09	,722			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,84	1,041			
Yönetici desteği	Lise	53	2,83	1,083	2,866	,413	-
	Ön lisans	142	2,87	,989			
	Lisans	290	2,91	1,095			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,23	1,032			
Kurumsal Kısıtlamalar	Lise	53	2,80	,904	1,198	,754	-
	Ön lisans	142	2,69	,985			
	Lisans	290	2,76	,996			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,57	1,046			
İş yükü	Lise	53	4,10	1,016	1,685	,640	-
	Ön lisans	142	4,12	1,006			
	Lisans	290	4,02	,997			

	Yüksek Lisans veya doktora	23	4,01	,999			
Aile yükü	Lise	53	2,79	,948			
	Ön lisans	142	3,27	,854	13,340	,004	2-3>1
	Lisans	290	3,23	,980			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,93	1,035			
İş tatmini	Lise	53	3,84	1,205			
	Ön lisans	142	4,03	1,191	,917	,821	-
	Lisans	290	4,03	1,245			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	3,90	1,273			
Aile tatmini	Lise	53	4,52	1,053			
	Ön lisans	142	4,64	1,073	2,332	,506	-
	Lisans	290	4,52	1,039			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	4,52	,904			
Yaşam tatmini	Lise	53	4,25	1,316			
	Ön lisans	142	4,33	1,351	7,402	,060	-
	Lisans	290	4,00	1,375			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	4,44	1,005			
İşten ayrılma niyeti	Lise	53	2,32	1,541			
	Ön lisans	142	2,73	1,739	5,869	,118	-
	Lisans	290	2,94	1,785			
	Yüksek Lisans veya doktora	23	2,70	1,717			

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yalnızca aile yükü açısından farklara ait KW değeri $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği iş-aile çatışmasının zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklara ait KW değerleri $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgular araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre yalnızca aile yükü puanları arasında fark olduğunu göstermektedir. Farkın hangi eğitim durumundakiler arasında olduğunu anlamak amacıyla Dunnett T3 Post Hoc testi uygulanmış ve eğitimi ön lisans ve lisans olanların eğitimi lise olanlara göre aile yükü puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılanların çocuk sahibi olma durumlarına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışması değişkenlerinin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklart testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4.101).

Tablo 4.101. Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s	T	P
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Evet	395	4,00	,773	-,191	,849
	Hayır	113	4,01	,836		
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Evet	395	2,45	,995	-,967	,334
	Hayır	113	2,56	,992		
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Evet	395	3,96	,844	-,920	,358
	Hayır	113	4,04	,835		
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Evet	395	2,37	,908	-1,561	,119
	Hayır	113	2,52	,988		
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Evet	395	3,14	,914	,513	,608
	Hayır	113	3,09	,970		
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Evet	395	3,10	,920	-1,007	,314
	Hayır	113	3,19	,938		
İş-aile çatışması yöntemi	Evet	395	33,28	5,821	-,233	,816
	Hayır	113	33,42	5,677		
Aile-iş çatışması yönü	Evet	395	23,75	6,335	-1,542	,124
	Hayır	113	24,82	7,024		
İş-aile çatışması toplam	Evet	395	3,17	,558	-1,104	,270
	Hayır	113	3,24	,619		
Esnek çalışmaya yönelik algı	Evet	395	4,05	,702	-1,143	,253
	Hayır	113	4,14	,728		
Yönetici desteği	Evet	395	2,92	1,036	,598	,550
	Hayır	113	2,85	1,151		
Mesleki kısıtlamalar	Evet	395	2,74	,996	,199	,842
	Hayır	113	2,72	,946		
İş yükü	Evet	395	4,12	,974	2,681	,008
	Hayır	113	3,84	1,059		
Aile yükü	Evet	395	3,33	,901	6,791	,000
	Hayır	113	2,66	,961		
İş tatmini	Evet	395	4,04	1,233	1,288	,198
	Hayır	113	3,87	1,192		
Aile tatmini	Evet	395	4,53	1,043	-,781	,435
	Hayır	113	4,62	1,043		
Yaşam tatmini	Evet	395	4,20	1,400	2,008	,045
	Hayır	113	3,91	1,162		
İşten ayrılma niyeti	Evet	395	2,77	1,774	-,901	,368
	Hayır	113	2,94	1,671		

Araştırmaya katılanların çocuğunun olma durumuna göre İş Yükü Ölçeği, Aile Yükü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanları açısından t değerleri $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular çocuğun olma durumuna göre İş Yükü Ölçeği, Aile Yükü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanlarının farklılaştığını göstermektedir.

Tablo incelendiğinde çocuğu olanların İş Yükü Ölçeği, Aile Yükü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanları çocuğu olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların çocuk sayısına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışması değişkenlerinin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı

iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar Tek Yönlü Varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 4.102).

Tablo 4.102. Çocuk Sayısına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s	F	P	Fark
Zamana dayalı iş-aile çatışması	1 çocuk	114	4,06	,773	1,695	,185	-
	2 çocuk	225	4,00	,725			
	3 ve üstü	56	3,83	,939			
Zamana dayalı aile-iş çatışması	1 çocuk	114	2,43	1,033	,221	,802	-
	2 çocuk	225	2,45	,981			
	3 ve üstü	56	2,54	,988			
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	1 çocuk	114	3,94	,865	1,000	,369	-
	2 çocuk	225	4,00	,800			
	3 ve üstü	56	3,83	,966			
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	1 çocuk	114	2,33	,899	,789	,455	-
	2 çocuk	225	2,41	,918			
	3 ve üstü	56	2,26	,888			
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	1 çocuk	114	3,08	,988	,472	,624	-
	2 çocuk	225	3,18	,881			
	3 ve üstü	56	3,10	,894			
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	1 çocuk	114	3,03	,954	,651	,522	-
	2 çocuk	225	3,14	,876			
	3 ve üstü	56	3,05	1,025			
İş-aile çatışması yönü	1 çocuk	114	33,25	6,035	1,046	,352	-
	2 çocuk	225	33,54	5,595			
	3 ve üstü	56	32,29	6,257			
Aile-iş çatışması yönü	1 çocuk	114	23,38	6,521	,403	,668	-
	2 çocuk	225	24,00	6,283			
	3 ve üstü	56	23,54	6,223			
İş-aile çatışması toplam	1 çocuk	114	3,15	,573	,788	,456	-
	2 çocuk	225	3,20	,541			
	3 ve üstü	56	3,10	,596			
Esnek çalışmaya yönelik algı	1 çocuk	114	4,06	,643	1,160	,314	-
	2 çocuk	225	4,01	,744			
	3 ve üstü	56	4,17	,634			
Yönetici desteği	1 çocuk	114	2,97	1,072	,227	,797	-
	2 çocuk	225	2,89	,980			
	3 ve üstü	56	2,92	1,186			
Kurumsal kısıtlamalar	1 çocuk	114	2,56	,979	5,543	,004	2>1-3
	2 çocuk	225	2,88	,997			
	3 ve üstü	56	2,52	,951			
İş yükü	1 çocuk	114	4,07	,981	1,272	,281	-
	2 çocuk	225	4,19	,909			
	3 ve üstü	56	3,98	1,188			
Aile yükü	1 çocuk	114	3,12	,935	6,259	,002	2-3>1
	2 çocuk	225	3,36	,881			
	3 ve üstü	56	3,62	,826			
İş tatmini	1 çocuk	114	4,07	1,196	,827	,438	-
	2 çocuk	225	3,98	1,197			
	3 ve üstü	56	4,21	1,442			
Aile tatmini	1 çocuk	114	4,46	,991	,988	,373	-
	2 çocuk	225	4,52	1,069			
	3 ve üstü	56	4,70	1,044			
Yaşam tatmini	1 çocuk	114	4,11	1,361	5,515	,004	3>1-2
	2 çocuk	225	4,11	1,417			
	3 ve üstü	56	4,77	1,289			
İşten ayrılma niyeti	1 çocuk	114	2,92	1,771	,696	,499	-
	2 çocuk	225	2,73	1,780			
	3 ve üstü	56	2,61	1,765			

Araştırmaya katılanların çocuk sayısına göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanları açısından f değeri $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular araştırmaya katılanların çocuk sayısına göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanları açısından fark olduğunu göstermektedir. Farkın kaç çocuğı olanlar arasında olduğunu anlamak amacıyla LSD Post Hoc testi uygulanmıştır.

LSD Post Hoc testi sonucu 2 çocuğı olanların 1 ve 3 ve üstü çocuk sahibi olanlara göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği puanları daha yüksek, 2 ve 3 ve üstü çocuk sahibi olanların 1 çocuğı olanlara göre aile yüğü puanları daha yüksek, 3 çocuğı olanların 1 ve 2 çocuk sahibi olanlara göre Yaşam Tatmini Ölçeği puanları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları kurumlarda kreş olma durumlarına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yüğü, aile yüğü, yönetici desteğı, iş-aile çatışması değışkenlerinin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar t testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4.103).

Tablo 4.103. Çalıştıkları Kurumlarda Kreş Olma Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği, İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s	T	p
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Evet	294	3,92	,739	-2,697	,007
	Hayır	214	4,11	,837		
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Evet	294	2,53	,951	1,346	,179
	Hayır	214	2,41	1,049		
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Evet	294	3,90	,823	-2,458	,014
	Hayır	214	4,08	,857		
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Evet	294	2,40	,868	,040	,968
	Hayır	214	2,40	1,005		
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Evet	294	3,14	,895	,457	,648
	Hayır	214	3,11	,967		
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Evet	294	3,15	,870	1,018	,309
	Hayır	214	3,07	,994		
İş-aile çatışması yönü	Evet	294	3,65	,617	-1,947	,052
	Hayır	214	3,77	,672		
Aile-iş çatışması yönü	Evet	294	2,70	,655	1,069	,286
	Hayır	214	2,63	,806		
İş-aile çatışması toplam	Evet	294	3,17	,526	-,416	,678
	Hayır	214	3,20	,631		
Esnek çalışmaya yönelik algı	Evet	294	4,07	,629	,101	,919
	Hayır	214	4,07	,806		
Yönetici desteği	Evet	294	2,81	,971	-2,288	,023
	Hayır	214	3,03	1,166		
Kurumsal kısıtlamalar	Evet	294	2,79	,939	1,365	,173
	Hayır	214	2,67	1,042		
İş yükü	Evet	294	4,06	,969	,072	,942
	Hayır	214	4,06	1,042		
Aile yükü	Evet	294	3,25	,918	1,982	,048
	Hayır	214	3,08	,997		
İş tatmini	Evet	294	4,03	1,233	,599	,549
	Hayır	214	3,97	1,216		
Aile tatmini	Evet	294	4,51	1,043	-,997	,319
	Hayır	214	4,61	1,043		
Yaşam tatmini	Evet	294	4,17	1,395	,555	,579
	Hayır	214	4,10	1,299		
İşten ayrılma niyeti	Evet	294	2,77	1,743	-,527	,598
	Hayır	214	2,86	1,766		

Araştırmaya katılanların çalıştıkları kurumlarda kreş olma durumuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, yönetici desteği, aile yükü puanları açısından t değerleri $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular çalıştıkları kurumlarda kreş olma durumuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, yönetici desteği, aile yükü ölçeği puanlarının farklılaştığını göstermektedir.

Tablo incelendiğinde çalıştıkları kurumlarda kreş olmayanların zamana dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, yönetici desteği puanları kreş olanlara göre daha yüksek, çalıştıkları kurumlarda kreş olanların olmayanlara göre aile yükü ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların eşlerinin çalışma durumlarına göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışması değişkenlerinin

zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar “evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor” seçeneğindeki kişi sayısı 30’un altında olduğu için Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir (Tablo 4.104).

Tablo 4.104. Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği, İş-aile çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s	KW	P	Fark
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,98	,813	1,428	,490	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	4,22	,613			
	Hayır çalışmıyor	33	4,03	,637			
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	2,46	,991	2,826	,243	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	2,24	,886			
	Hayır çalışmıyor	33	2,24	,990			
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,95	,856	,332	,847	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,87	,805			
	Hayır çalışmıyor	33	3,91	1,011			
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	2,36	,912	,715	,699	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	2,40	,953			
	Hayır çalışmıyor	33	2,27	1,012			
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,12	,921	1,385	,500	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,24	,955			
	Hayır çalışmıyor	33	2,92	1,004			
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,06	,913	1,629	,443	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,02	1,065			
	Hayır çalışmıyor	33	3,23	1,026			
İş-aile çatışması yönü	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,68	,665	,794	,672	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,78	,554			
	Hayır çalışmıyor	33	3,62	,597			
Aile-iş çatışması yönü	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	2,63	,696	,307	,858	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	2,56	,741			
	Hayır çalışmıyor	33	2,58	,808			
İş-aile çatışması toplam	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,15	,563	,458	,795	
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,17	,519			
	Hayır çalışmıyor	33	3,10	,610			
Esnek çalışmaya yönelik algı	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	4,07	,695	,665	,717	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	4,21	,701			
	Hayır çalışmıyor	33	3,99	,739			
Yönetici desteği	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	2,89	1,070	1,407	,495	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,09	,895			
	Hayır çalışmıyor	33	3,08	1,071			
Kurumsal kısıtlamalar	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	2,72	1,006	2,357	,308	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	2,45	,962			
	Hayır çalışmıyor	33	2,88	,834			
İş yükü	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	4,12	,956	3,653	,161	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,69	1,309			
	Hayır çalışmıyor	33	4,35	,913			
Aile yükü	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	3,29	,927	,978	,613	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,47	,652			
	Hayır çalışmıyor	33	3,19	,913			
İş tatmini	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	4,00	1,227	1,595	,451	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	4,42	,771			
	Hayır çalışmıyor	33	4,02	1,509			
Aile tatmini	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	4,62	1,038	7,530	,023	1-3>2

	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	3,91	1,102			
	Hayır çalışmıyor	33	4,71	1,123			
Yaşam tatmini	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	4,24	1,375	,520	,771	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	4,03	1,171			
	Hayır çalışmıyor	33	4,21	1,585			
İşten ayrılma niyeti	Evet, tam zaman zamanlı çalışıyor	341	2,83	1,756	1,782	,410	-
	Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor	15	2,20	1,373			
	Hayır çalışmıyor	33	2,79	2,012			

Araştırmaya katılanların eşlerinin çalışma durumlarına göre yalnızca aile tatmini puanları açısından farklara ait KW değeri $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı iken kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışmasının zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini ölçeği, yaşam tatmini ölçeği, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklara ait KW değerlerinin tümü $p > 0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu araştırmaya katılanların eşlerinin çalışma durumlarına göre yalnızca aile tatmini puanları açısından fark olduğunu göstermektedir. Eşinin çalışma durumu ne olanlar arasında fark olduğunu anlamak amacıyla Dunnet T3 Post Hoc testi uygulanmış ve eşi tam zamanlı çalışanlar ile çalışmayanların eşi yarı zamanlı çalışanlara göre aile tatmini puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılanların çalıştığı kurumda nöbet tutma durumuna göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışması değişkenlerinin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar t testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4.105).

Tablo 4.105. Çalıştığı Kurumda Nöbet Tutma Durumuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s.	t	P
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Evet	399	4,03	,770	1,780	,076
	Hayır	109	3,88	,838		
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Evet	399	2,49	,974	,550	,582
	Hayır	109	2,43	1,072		
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Evet	399	4,00	,843	1,048	,295
	Hayır	109	3,90	,838		
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Evet	399	2,42	,916	,953	,341
	Hayır	109	2,33	,971		
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Evet	399	3,16	,902	1,357	,175
	Hayır	109	3,02	1,005		
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Evet	399	3,13	,927	,444	,657
	Hayır	109	3,08	,916		
İş-aile çatışması yönü	Evet	399	3,73	,643	1,838	,067
	Hayır	109	3,60	,636		
Aile-iş çatışması yönü	Evet	399	2,68	,720	,850	,396
	Hayır	109	2,61	,733		
İş-aile çatışması toplam	Evet	399	3,20	,575	1,569	,117
	Hayır	109	3,11	,558		
Esnek çalışmaya yönelik algı	Evet	399	4,07	,708	,235	,815
	Hayır	109	4,06	,710		
Yönetici desteği	Evet	399	2,90	1,057	-,270	,787
	Hayır	109	2,93	1,085		
Kurumsal kısıtlamalar	Evet	399	2,76	,948	,887	,376
	Hayır	109	2,66	1,109		
İş yükü	Evet	399	4,07	,969	,445	,656
	Hayır	109	4,02	1,109		
Aile yükü	Evet	399	3,18	,962	,022	,983
	Hayır	109	3,18	,931		
İş tatmini	Evet	399	3,98	1,211	-,932	,352
	Hayır	109	4,10	1,275		
Aile tatmini	Evet	399	4,51	1,066	-1,680	,094
	Hayır	109	4,70	,943		
Yaşam tatmini	Evet	399	4,09	1,357	-1,417	,157
	Hayır	109	4,30	1,337		
İşten ayrılma niyeti	Evet	399	2,82	1,737	,368	,713
	Hayır	109	2,75	1,811		

Araştırmaya katılanların çalıştığı kurumda nöbet tutma durumuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması, zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, iş-aile çatışması toplam, esnek çalışmaya yönelik algı, yönetici desteği, mesleki kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü puanları açısından t değerleri $p>0.05$ önem düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu bulgular çalıştığı kurumda nöbet tutma durumuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması,

zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, iş-aile çatışması toplam, esnek çalışmaya yönelik algı, yönetici desteği, mesleki kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü puanları açısından fark olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılanların aylık nöbet sayısı göre kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, yönetici desteği, iş-aile çatışması değişkenlerinin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini, esnek çalışmaya yönelik algı ve işten ayrılma niyeti açısından farklar nöbet sayısı “1, 2, 3, 4 ve 5” seçeneklerindeki kişi sayısı 30’un altında olduğu için Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir (Tablo 4.106).

Tablo 4.106. Ayda Ortalama Kaç Nöbet Tuttuğuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

Aylık nöbet sayısı		N	X	S.s.	KW	P	Fark
Zamana dayalı iş-aile çatışması	1	14	4,05	,895	7,738	,356	-
	2	25	4,16	,570			
	3	13	3,54	1,183			
	4	12	3,92	,698			
	5	21	4,02	,687			
	6	71	4,06	,672			
	7	86	3,94	,752			
	8 ve üzeri	157	4,10	,805			
Zamana dayalı aile-iş çatışması	1	14	1,71	1,003	14,383	,045	2678>1
	2	25	2,63	1,015			
	3	13	2,33	,770			
	4	12	2,14	,717			
	5	21	2,24	1,212			
	6	71	2,48	,917			
	7	86	2,58	,958			
	8 ve üzeri	157	2,57	,970			
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	1	14	3,74	1,118	7,166	,412	-
	2	25	4,21	,745			
	3	13	3,51	1,051			
	4	12	4,08	,571			
	5	21	4,03	,930			
	6	71	3,96	,900			
	7	86	3,99	,773			
	8 ve üzeri	157	4,04	,823			
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	1	14	1,93	,557	11,278	,127	-
	2	25	2,41	,997			
	3	13	2,26	,894			
	4	12	2,06	,649			
	5	21	2,06	,841			
	6	71	2,56	,957			

	7	86	2,45	,898			
	8 ve üzeri	157	2,48	,929			
Davranışa dayalı	1	14	3,45	,823			
iş-aile çatışması	2	25	3,37	,969			
	3	13	2,74	,954			
	4	12	3,56	,857	8,230	,313	-
	5	21	3,43	,995			
	6	71	3,08	,905			
	7	86	3,13	,878			
	8 ve üzeri	157	3,11	,884			
Davranışa dayalı	1	14	2,86	,581			
aile-iş çatışması	2	25	3,15	,943			
	3	13	3,13	1,159			
	4	12	3,33	1,163	3,523	,833	-
	5	21	3,02	,904			
	6	71	3,20	,921			
	7	86	3,19	,894			
	8 ve üzeri	157	3,08	,943			
İş-aile çatışması	1	14	3,75	,719			
yönü	2	25	3,92	,613			
	3	13	3,26	,940			
	4	12	3,85	,551	7,699	,360	-
	5	21	3,83	,662			
	6	71	3,70	,683			
	7	86	3,68	,583			
	8 ve üzeri	157	3,75	,620			
Aile-iş çatışması	1	14	2,17	,475			
yönü	2	25	2,73	,672			
	3	13	2,57	,764			
	4	12	2,51	,619	12,513	,085	-
	5	21	2,44	,747			
	6	71	2,75	,683			
	7	86	2,74	,713			
	8 ve üzeri	157	2,71	,751			
İş-aile çatışması	1	14	2,96	,386			
toplam	2	25	3,32	,514			
	3	13	2,92	,735			
	4	12	3,18	,506	6,771	,453	-
	5	21	3,13	,423			
	6	71	3,22	,604			
	7	86	3,21	,567			
	8 ve üzeri	157	3,23	,593			
Esnek çalışmaya	1	14	4,02	,653			
yönelik algı	2	25	4,18	,504			
	3	13	3,90	,751			
	4	12	3,79	,785	3,593	,825	-
	5	21	4,10	,539			
	6	71	4,14	,687			
	7	86	4,11	,665			
	8 ve üzeri	157	4,04	,783			
Yönetici desteği	1	14	3,38	1,131			
	2	25	2,81	1,097			
	3	13	3,44	,672			
	4	12	2,31	,989	17,743	,013	13>467 8>47
	5	21	2,90	,817			
	6	71	2,74	1,039			
	7	86	2,73	,938			
	8 ve üzeri	157	3,03	1,134			
Kurumsal	1	14	2,71	,798			
kısıtlamalar	2	25	2,78	,705			
	3	13	2,49	,954			
	4	12	3,05	1,063	5,637	,583	-
	5	21	2,66	,738			
	6	71	2,82	,947			
	7	86	2,90	,991			

	8 ve üzeri	157	2,66	,986			
İş yükü	1	14	3,97	1,064			
	2	25	4,44	,616			
	3	13	3,60	1,283			
	4	12	4,17	,795	8,432	,296	-
	5	21	4,26	,851			
	6	71	4,23	,873			
	7	86	4,01	1,003			
	8 ve üzeri	157	3,98	1,010			
Aile yükü	1	14	3,74	,917			
	2	25	3,36	,793			
	3	13	3,08	,841			
	4	12	3,42	1,006	12,494	,085	-
	5	21	3,51	,821			
	6	71	3,21	1,035			
	7	86	3,19	1,003			
	8 ve üzeri	157	3,03	,938			
İş tatmini	1	14	3,81	1,130			
	2	25	4,09	1,541			
	3	13	4,38	1,026			
	4	12	3,64	1,251	4,619	,706	-
	5	21	3,94	1,073			
	6	71	3,93	1,228			
	7	86	4,09	1,126			
	8 ve üzeri	157	3,93	1,237			
Aile tatmini	1	14	4,86	,676			
	2	25	4,47	,948			
	3	13	4,59	,983			
	4	12	4,31	1,367	3,362	,850	-
	5	21	4,33	,949			
	6	71	4,57	1,127			
	7	86	4,55	1,035			
	8 ve üzeri	157	4,47	1,107			
Yaşam tatmini	1	14	4,39	1,051			
	2	25	3,65	1,363			
	3	13	4,46	1,271			
	4	12	3,65	1,209	6,984	,431	-
	5	21	4,04	1,328			
	6	71	4,22	1,405			
	7	86	4,09	1,445			
	8 ve üzeri	157	4,10	1,331			
İşten ayrılma niyeti	1	14	2,79	1,672			
	2	25	3,04	1,719			
	3	13	2,62	1,981			
	4	12	3,17	1,697	3,075	,878	-
	5	21	2,43	1,568			
	6	71	2,89	1,777			
	7	86	2,85	1,772			
	8 ve üzeri	157	2,79	1,736			

Araştırmaya katılanların ayda ortalama kaç nöbet tuttuğuna göre zamana dayalı aile-iş çatışması ve yönetici desteği açısından farklara ait KW değerleri $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Bu bulgular araştırmaya katılanların ayda ortalama kaç nöbet tuttuğuna göre zamana dayalı aile-iş çatışması ve yönetici desteği puanları arasında fark oluşunu göstermektedir. Farkın ayda ortalama kaç nöbet tutanlar arasında olduğunu anlamak amacıyla Dunnet T3 Post Hoc testi uygulanmıştır. Dunnet T3 Post Hoc testi sonucu, ayda ortalama 2, 6, 7 ve 8 nöbet tutanların ayda ortalama 1 nöbet tutanlara göre zamana

dayalı aile-iş çatışması puanlarının daha yüksek olduğu, ayda ortalama 1 ve 3 nöbet tutanların ayda ortalama 4, 6 ve 7 nöbet tutanlara göre, ayda ortalama 8 nöbet tutanların ayda ortalama 4 ve 7 nöbet tutanlara göre yönetici desteği puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılanların ayda ortalama hafta sonu kaç nöbet tuttuğuna göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği, İş Yükü Ölçeği, Aile Yükü Ölçeği, Yönetici Desteği Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, İş Tatmini Ölçeği, Aile Tatmini Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği ve işten ayrılma niyeti açısından farklar haftalık nöbet sayısı "1" seçeneğindeki kişi sayısı 30'un altında olduğu için Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir (Tablo 4.107).

Tablo 4.107. Ayda Ortalama Hafta Sonu Kaç Nöbet Tuttuğuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yükü, Aile Yükü, Yönetici Desteği, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

	Hafta sonu nöbet sayısı	N	X	S.s.	KW	p	Fark
Zamana dayalı iş-aile çatışması	1	28	3,74	,886	12,535	,006	34>1
	2	203	3,98	,700			
	3	105	4,11	,748			
	4	53	4,19	,955			
Zamana dayalı aile-iş çatışması	1	28	2,24	,964	5,447	,142	-
	2	203	2,51	,939			
	3	105	2,67	1,034			
	4	53	2,30	,910			
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	1	28	3,86	,979	4,966	,174	-
	2	203	3,95	,804			
	3	105	4,01	,901			
	4	53	4,21	,740			
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	1	28	2,10	,714	5,931	,115	-
	2	203	2,43	,917			
	3	105	2,54	,950			
	4	53	2,35	,914			
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	1	28	3,18	,949	3,812	,282	-
	2	203	3,22	,867			
	3	105	3,04	,873			
	4	53	3,01	1,014			
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	1	28	3,21	,797	1,858	,602	-
	2	203	3,15	,938			
	3	105	3,12	,903			
	4	53	3,00	1,013			
İş-aile çatışması yönü	1	28	3,59	,716	1,333	,721	-
	2	203	3,72	,623			
	3	105	3,72	,658			
	4	53	3,80	,628			
Aile-iş çatışması yönü	1	28	2,52	,622	5,805	,121	-
	2	203	2,70	,700			
	3	105	2,78	,771			
	4	53	2,55	,737			

İş-aile çatışması toplam	1	28	3,05	,498			
	2	203	3,21	,571	2,731	,435	-
	3	105	3,25	,615			
	4	53	3,18	,574			
Esnek çalışmaya yönelik algı	1	28	4,09	,707			
	2	203	4,07	,697	1,090	,780	-
	3	105	4,04	,705			
	4	53	4,14	,792			
Yönetici desteği	1	28	2,99	,988			
	2	203	2,90	1,000	1,182	,757	-
	3	105	2,93	1,115			
	4	53	2,75	1,134			
Kurumsal kısıtlamalar	1	28	2,64	,808			
	2	203	2,75	,958	,656	,883	-
	3	105	2,75	,967			
	4	53	2,84	,969			
İş yükü	1	28	3,89	,890			
	2	203	4,21	,861	8,484	,037	2>3
	3	105	3,84	1,143			
	4	53	4,08	,924			
Aile yükü	1	28	3,42	,789			
	2	203	3,25	,946	6,795	,079	-
	3	105	3,04	,955			
	4	53	2,95	1,061			
İş tatmini	1	28	4,32	1,389			
	2	203	4,09	1,157	9,397	,024	12>4
	3	105	3,86	1,187			
	4	53	3,70	1,312			
Aile tatmini	1	28	4,63	,962			
	2	203	4,52	1,083	,961	,811	-
	3	105	4,48	1,063			
	4	53	4,40	1,142			
Yaşam tatmini	1	28	3,95	1,439			
	2	203	4,24	1,339	7,608	,055	-
	3	105	3,98	1,300			
	4	53	3,75	1,480			
İşten ayrılma niyeti	1	28	2,61	1,618			
	2	203	2,76	1,708	2,750	,432	-
	3	105	2,75	1,769			
	4	53	3,17	1,816			

Araştırmaya katılanların ayda ortalama kaç nöbet tuttuğuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması, iş yükü ve iş tatmini açısından farklara ait KW değerleri $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Bu bulgular araştırmaya katılanların ayda ortalama hafta sonu kaç nöbet tuttuğuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması, iş yükü ve iş tatmini puanları arasında fark oluşunu göstermektedir. Farkın ayda ortalama hafta sonu kaç nöbet tutanlar arasında olduğunu anlamak amacıyla Dunnet T3 Post Hoc testi uygulanmıştır. Dunnet T3 Post Hoc testi sonucu, hafta sonu ortalama 3 ve 4 nöbet tutanların hafta sonu ortalama 1 nöbet tutanlara göre zamana dayalı iş-aile çatışması puanlarının daha yüksek olduğu, ayda ortalama hafta sonu 2 nöbet tutanların hafta sonu ortalama 3 nöbet tutanlara göre iş yükü puanlarının daha yüksek olduğu, hafta sonu ortalama 1 ve 2

nöbet tutanların hafta sonu ortalama 4 nöbet tutanlara göre iş tatmini puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılanların esnek çalışmayı isteme durumuna göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği, İş Yüğü Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği, Yönetici Desteği Ölçeği İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, zamana dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, davranışa dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, davranışa dayalı aile-iş çatışması alt boyutu, İş Tatmini Ölçeği, Aile Tatmini Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği ve işten ayrılma niyeti açısından farklar t testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4.108).

Tablo 4.108. Esnek Çalışmayı İsteme Durumuna Göre Kurumsal Kısıtlamalar, İş Yüğü, Aile Yüğü, Yönetici Desteği, İş-aile Çatışması, İş Tatmini, Aile Tatmini, Yaşam Tatmini, Esnek Çalışmaya Yönelik Algı ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından Farklar

		N	X	S.s.	t	P
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Evet	459	4,00	,790	,248	,804
	Hayır	49	3,97	,763		
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Evet	459	2,47	,988	-,341	,733
	Hayır	49	2,52	1,065		
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Evet	459	4,01	,836	2,430	,015
	Hayır	49	3,70	,856		
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Evet	459	2,44	,935	2,614	,009
	Hayır	49	2,07	,788		
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Evet	459	3,15	,934	1,889	,060
	Hayır	49	2,89	,820		
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Evet	459	3,15	,917	2,356	,019
	Hayır	49	2,82	,950		
İş-aile çatışması yönü	Evet	459	3,72	,650	2,068	,039
	Hayır	49	3,52	,548		
Aile-iş çatışması yönü	Evet	459	2,69	,719	1,961	,050
	Hayır	49	2,47	,733		
İş-aile çatışması toplam	Evet	459	3,20	,571	2,405	,017
	Hayır	49	3,00	,555		
Esnek çalışmaya yönelik algı	Evet	459	4,20	,543	11,299	,000
	Hayır	49	2,82	,840		
Yönetici desteği	Evet	459	2,88	1,063	-1,767	,078
	Hayır	49	3,16	1,025		
Kurumsal kısıtlamalar	Evet	459	2,76	,976	1,772	,077
	Hayır	49	2,50	1,039		
İş yüğü	Evet	459	4,08	,998	1,254	,211
	Hayır	49	3,89	1,009		
Aile yüğü	Evet	459	3,18	,980	,302	,763
	Hayır	49	3,15	,684		
İş tatmini	Evet	459	3,99	1,217	-,958	,339
	Hayır	49	4,16	1,298		
Aile tatmini	Evet	459	4,54	1,056	-,907	,365
	Hayır	49	4,68	,908		
Yaşam tatmini	Evet	459	4,09	1,356	-2,208	,028
	Hayır	49	4,54	1,281		
İşten ayrılma niyeti	Evet	459	2,89	1,753	3,252	,001
	Hayır	49	2,04	1,554		

Araştırmaya katılanların esnek çalışmayı isteme durumuna göre gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı aile-iş

çatışması, iş-aile çatışması toplam, esnek çalışmaya yönelik algı, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü açısından farklılıklara ait t değerleri $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Bu bulgular araştırmaya katılanların esnek çalışmayı isteme durumuna göre gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, iş-aile çatışması toplam, esnek çalışmaya yönelik algı, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü puanları arasında fark olduğunu göstermektedir.

Tablonun incelenmesine devam edildiğinde, esnek çalışmayı isteyenlerin gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, iş-aile çatışması toplam, esnek çalışmaya yönelik algı, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü puanları esnek çalışmayı istemeyenlerden daha yüksek, esnek çalışmayı istemeyenlerin yaşam tatmini puanlarının esnek çalışmayı isteyenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda sınanan hipotez testi sonuçları Tablo 4.109’da verilmiştir.

Tablo 4.109. Araştırmanın Hipotez Test Sonuçları

HİPOTEZLER	KABUL	RED
H ₁ : Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	
H ₂ : Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, negatif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	RED
H ₃ : Hemşirelerde yönetici desteği iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını negatif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	RED
H ₄ : Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	
H ₅ : Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	
H ₆ : Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₇ : Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₈ : Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	RED
H ₉ : Hemşirelerde iş yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	RED
H ₁₀ : Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	
H ₁₁ : Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	
H ₁₂ : Hemşirelerde aile yükü, iş-aile çatışmasının altı alt boyutu olan a) Zamana dayalı iş-aile çatışması, b) Zamana dayalı aile-iş çatışması, c) Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, d) Gerginliğe dayalı aile-iş çatışmasını, e) Davranışa dayalı iş-aile çatışması, f) Davranışa dayalı aile-iş çatışması boyutlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	RED
H ₁₃ : Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL	RED
H ₁₄ : Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, aile tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL	
H ₁₅ : Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, yaşam tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL	RED
H ₁₆ : Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönü, b) aile-iş çatışması yönü, esnek çalışmaya yönelik tutumu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	RED
H ₁₇ : Hemşirelerde iş-aile çatışmasının iki temel alt boyutları olan a) iş-aile çatışması yönünü, b) aile-iş çatışması yönünü, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.	KABUL	RED
H ₁₈ : Hemşirelerde yönetici desteği esnek çalışmaya yönelik tutumu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₁₉ : Hemşirelerde kurumsal kısıtlamalar esnek çalışmaya yönelik tutumu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₂₀ : Hemşirelerde iş yükü, esnek çalışmaya yönelik tutumu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₂₁ : Hemşirelerde aile yükü, esnek çalışmaya yönelik tutumu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₂₂ : Hemşirelerde iş tatmini esnek çalışmaya yönelik tutumu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₂₃ : Hemşirelerde aile tatmini esnek çalışmaya yönelik tutumu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₂₄ : Hemşirelerde yaşam tatmini esnek çalışmaya yönelik tutumu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.		RED
H ₂₅ : Hemşirelerde işten ayrılma niyeti esnek çalışmaya yönelik tutumu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.	KABUL	

TARTIŞMA ve SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda araştırmaya katılan 508 hemşirenin ölçek puan ortalamaları incelendiğinde; “İş-Aile Çatışması Ölçeği Toplam” aritmetik puan ortalaması orta değerin üzerinde, “Esnek Çalışmaya Yönelik Algı Ölçeği” aritmetik puan ortalaması yüksek düzeyde, “Yönetici desteği” aritmetik ortalaması orta değerin üzerinde, “Kurumsal kısıtlamalar” aritmetik ortalaması orta değerin üzerinde, “İş yükü” aritmetik ortalaması yüksek düzeyde, “Aile yükü” aritmetik ortalaması orta değerin üzerinde, “İş tatmini” aritmetik ortalaması yüksek düzeyde, “Aile tatmini” aritmetik ortalaması yüksek düzeyde, “Yaşam tatmini” aritmetik ortalaması yüksek düzeyde, “İşten ayrılma niyeti” aritmetik ortalaması orta düzeyde bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yalnızca Aile Yüğü Ölçeği puanları açısından kadınların lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların yaşlarına göre zamana dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması alt boyutu, Aile Yüğü Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Medeni durumlarına göre karşılaştırmalara bakıldığında iş-aile çatışması toplamı, İş Yüğü Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği ve aile-iş çatışması yönü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bekar olanların iş-aile çatışması toplamı ve aile-iş çatışması yönü puanları evli olanlara göre daha yüksek, evli olanların İş Yüğü Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği, Yaşam Tatmini Ölçeği puanları bekar olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre sonuçlar incelendiğinde yalnızca aile yükü puanları arasında fark olduğu belirlenmiştir. Farkın hangi eğitim durumundakiler arasında olduğunu anlamak amacıyla Dunnet T3 Post Hoc testi uygulanmış ve eğitimi ön lisans ve lisans olanların eğitimi lise olanlara göre aile yükü puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çocuk sahibi olma durumuna göre İş Yüğü Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanlarının farklılaştığı, çocuğı olanların çocuğı olmayanlara göre bahsedilen bu üç ölçek puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların çocuk sayısına göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği, Aile Yüğü Ölçeği ve Yaşam Tatmini Ölçeği puanları açısından fark olduğunu göstermektedir. LSD Post Hoc testi sonucu 2 çocuğı olanların 1 ve 3 ve üstü çocuk sahibi olanlara göre Kurumsal Kısıtlamalar Ölçeği puanları daha yüksek, 2 ve 3 ve üstü çocuk sahibi olanların 1 çocuğı olanlara göre aile yüğü puanları daha yüksek, 3 çocuğı olanların 1 ve 2 çocuk sahibi olanlara göre Yaşam Tatmini Ölçeği puanları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları kurumlarda kreş olma durumuna göre zamana dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, yönetici desteğı, Aile Yüğü Ölçeği puanlarının farklılaştığı belirlenmiştir. Çalıştıkları kurumlarda kreş olmayanların zamana dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, yönetici desteğı puanları kreş olanlara göre daha yüksek, çalıştıkları kurumlarda kreş olanların olmayanlara göre Aile Yüğü Ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına göre yalnızca Aile Tatmini Ölçeği puanları açısından fark olduğunu, uygulanan Dunnet T3 Post Hoc testi sonucu eş tam zamanlı çalışanlar ile çalışmayanların eş yarı zamanlı çalışanlara göre Aile Tatmini Ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçları; araştırmaya katılanların çalıştığı kurumda nöbet tutma durumuna göre tüm ölçek puanları açısından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Araştırmaya katılanların ayda ortalama kaç nöbet tuttuğına göre zamana dayalı aile-iş çatışması ve yönetici desteğı puanları arasında fark oluşu belirlenmiştir. Katılımcıların ayda ortalama kaç nöbet tuttuğına göre zamana dayalı iş-aile çatışması, iş yüğü ve iş tatmini açısından farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dunnet T3 Post Hoc testi sonucu hafta sonu ortalama 3 ve 4 nöbet tutanların hafta sonu ortalama 1 nöbet tutanlara göre zamana dayalı iş-aile çatışması puanlarının daha yüksek olduğu, ayda ortalama hafta sonu 2 nöbet tutanların hafta sonu ortalama 3 nöbet tutanlara göre iş yüğü puanlarının daha yüksek olduğu, hafta sonu ortalama 1 ve 2 nöbet tutanların hafta sonu ortalama 4 nöbet tutanlara göre iş tatmini puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Katılımcılardan esnek çalışmayı isteyenlerin gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı aile-iş çatışması, iş-aile çatışması toplam, esnek çalışmaya yönelik algı, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması yönü ve aile-iş çatışması yönü puanları esnek çalışmayı istemeyenlerden daha yüksek, esnek çalışmayı istemeyenlerin yaşam tatmini puanlarının esnek çalışmayı isteyenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre yönetici desteğinin iş-aile çatışması toplam puanı; iş-aile çatışması yönü; zamana dayalı iş-aile çatışması; gerginliğe dayalı iş-aile çatışması; gerginliğe dayalı aile-iş çatışması ve davranışa dayalı iş-aile çatışması üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Kurumsal kısıtlamaların iş-aile çatışması toplam puanı, iş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması ve davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş yükünün iş-aile çatışması yönü, zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aile yükünün iş-aile çatışması toplam puanı, iş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü, zamana dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması ve davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş-aile çatışması yönünün iş tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İş-aile çatışması yönünün ve aile-iş çatışması yönünün aile tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş-aile çatışması yönünün yaşam tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün ise yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İş-aile çatışması yönünün esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması yönünün işten ayrılma üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması

yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Esnek çalışmaya yönelik algılarına ilişkin sonuçlar irdelendiğinde ise iş-aile çatışması yönü, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin esnek çalışmaya yönelik algılar üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, diğer değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada hemşirelerin iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Dünya’da AlAzzam ve arkadaşları (2017: 278-288) tarafından Ürdünlü hemşireler üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin hem iş-aile hem de aile-iş çatışması yaşadığı daha çok iş-aile çatışması yaşadığı belirlenmiştir. Wang ve arkadaşları (2012: 3631-3639) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir başka çalışmada, hemşirelik mesleğinde iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Frye ve Breaugh (2004: 217) tarafından çeşitli kurum ve kuruluşlarda çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların iş-aile çatışması yaşadıkları, aile-iş çatışması yaşamadıkları belirlenmiştir. Bu araştırmanın hemşireler üzerinde yapılmış olması, hemşirelik mesleğinin Türkiye’de daha çok kadınlar tarafından uygulanması, Türk toplumunda kadının üstlendiği sorumlulukların fazla olması bununla birlikte hemşirelik mesleğinin yorucu ve nöbetli bir meslek olması nedeniyle hemşirelerin iş-aile çatışması yaşadığı düşünülmektedir.

YÖNETİCİ DESTEĞİ

Araştırma sonuçlarına göre yönetici desteğinin iş-aile çatışması toplam puanı; iş-aile çatışması yönü; zamana dayalı iş-aile çatışması; gerginliğe dayalı iş-aile çatışması; gerginliğe dayalı aile-iş çatışması ve davranışa dayalı iş-aile çatışması üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Aile-iş çatışması yönü; zamana dayalı aile-iş çatışması ve davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Anderson ve arkadaşları (2002:787-810) ile Karatepe ve Kılıç (2007:238-252) tarafından yapılan çalışmalarda da yönetici desteği ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte Frye ve Breaugh’un (2004:217) yapmış oldukları çalışmada da, yönetici desteğinin hem iş-aile çatışmasını hem de aile- iş çatışmasını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Çelik ve Turunç (2010: 32) tarafından savunma sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını anlamlı olarak etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı, aile-iş çatışmasını ise etkilemediği belirlenmiştir. Turgut (2011: 169) tarafından hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada zamana dayalı iş-aile çatışmasının yöneticiden destek alındıkça azaldığı, yönetici desteğinin ise gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde önemli bir katkısının olmadığı bulunmuştur. Demircan ve Turunç (2017: 61-68) tarafından Tarsus'ta eğitim sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada algılanan yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını etkilemediği, aile-iş çatışmasını negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Afacan Fındıklı ve Turunç (2015: 49-66) tarafından Antalya'da turizm sektörü konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların algıladıkları yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını negatif yönde etkilediği bulunmuştur.

Türkiye'de Ekici ve arkadaşları (2017:106) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını azalttığı belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırmanın bulgularının literatürle benzerlik gösterdiği söylenebilir. Literatürde yönetici desteğinin yanı sıra diğer destek kaynaklarının da iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Wang ve arkadaşları (2012: 3631-3639) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada sosyal desteğin iş performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu, arkadaş desteğinin aile-iş çatışmasını negatif etkilediği, iş arkadaşı desteğinin iş-aile çatışması üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulunmuştur. Rathi ve Barath (2013: 438-454) tarafından Hindistanlı polisler üzerinde yapılan çalışmada iş arkadaşlarından gelen sosyal desteğin iş-aile ve aile-iş çatışmasını etkilediği belirlenmiştir.

Türkiye'de hemşireler bir ay önceden planlanan çalışma çizelgelerine göre gece ve gündüz saatlerinde çalışmaktadırlar. Doğal yaşamın içinde iş dışında kadın ve anne olmanın gereği pek çok rol ve sorumlulukları olan hemşirelerin sabit bir programa uymaları zorlaşmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş ve aileye ayıracakları zamanı dengeleyebilme ve işi eve, evi işe taşımamak için yöneticileri tarafından desteklenmeleri önemlidir. Hemşirelerin iş ortamında kendilerinden beklenen iş taleplerini karşılayabilmeleri ve kontrol edebilmeleri oldukça önemlidir. Karasek'in (1979: 285-308) "işe bağlı gerginlik modeli"nde yer alan "Talep- kontrol modeli"ne

göre, işe bağlı gerginliğin daha çok işe ilişkin şartlara bağlı olduğu belirtilmektedir. Modelde bireyin karşılaştığı iş talepleri ve işe ilişkin karar verebilmesi ve bunları dengede tutmasının gerektiği bildirilmektedir. Çalışan bu dengeyi kurabildiğinde daha az iş-aile çatışması yaşabilir. Bu noktada yöneticilerin çalışanların yetkinliklerine uygun iş talepleri belirleyebilmesi ve işlerini yaparken karar vermeleri yönünde onları desteklemesinin önemi vurgulanabilir.

KURUMSAL KISITLAMALAR

Araştırma sonuçlarına göre kurumsal kısıtlamaların iş-aile çatışması toplam puanı, iş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması ve davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Zamana dayalı iş-aile çatışması, zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Vey ve Campbell (2004) çalışanların iş performansına etki eden kurumsal kısıtlamalar nedeniyle bireylerin olumsuz koşulların üstesinden gelmek için daha fazla çalıştığını, zorlandığını ve çalışanların iş rollerinin arttığını belirtmektedirler (Vey ve Campbell, 2004). İşte yaşanan kaynak yetersizlikleri, zaman baskısı gibi zorluklar, hemşirelerin iş yükünü ve rollerini artırabilmekte ve hemşireler iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler. Bu konuda Stetz ve arkadaşları (2007: 576-580) da kurumsal kısıtlamalar ile iş yükü arasında bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır.

Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Kath ve arkadaşlarının (2013: 1474-1480) hemşire yöneticiler ile yaptıkları çalışmada, iş stresini etkileyen en önemli faktörlerin kurumsal kısıtlamalar ve buna bağlı gelişen rol çatışması olduğu bildirilmektedir. Van Bogaert ve arkadaşları (2014: 2622-2633) tarafından ABD’de hemşire yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada da, kurumsal kısıtlamaların rol çatışmasını etkilediği bulunmuştur. Hemşire yöneticiler üzerinde yapılan bir başka çalışmada stresi etkileyen en önemli faktörler arasında örgütsel kısıtlılıkların ve rol çatışmasının yer aldığı vurgulanmaktadır (Kath vd., 2013: 1474-1480). Sonuç olarak, kurumsal kısıtlamalar iş stresi ve rol çatışması gibi olumsuz sonuçlara yol açarak iş-aile çatışmasına katkıda bulunabilmektedir. Başka bir çalışmada da meslektaşlar ile yüksek düzeyde sözel tartışmalar yaşamayanın, iş-aile çatışmasına ve örgütsel

kısıtlılıklara neden olabildiği belirtilmektedir (Budin vd., 2013: 308-316). Literatüre göre kaynak yetersizliği, meslektaş ya da diğer çalışanlardan gelen müdahaleler, çalışanlar arasındaki iş birliğinin yetersiz olması, eğitim eksikliği gibi çok çeşitli kurumsal kısıtlılıklar, hem çalışanın doğrudan iş-aile çatışması yaşanmasına hem de bu kısıtlılıklar rol çatışması, iş stresi, iş yükü artışı, işperformansının düşmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açarak dolaylı yoldan çalışanın iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir.

Karasek (1979) modeline göre; çalışanların çalışma oranı, kullanılabilirlik, zaman baskısı, çaba ve zorluk gibi iş taleplerinin artması, çalışma ortamındaki psikolojik stresleri temsil etmektedir. Kurumsal kısıtlamaların artması da bu iş taleplerini dolayısıyla iş stresini artıracığı için, modele göre çalışanların iş talepleri ile iş kontrolleri (çalışanın kendi işini kontrol etmesi ve organize etmesi için gereken otonomi) arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Dengenin kurulamaması da kişi de çeşitli baskılara yol açarak iş-aile çatışması yaşanmasına katkıda bulunabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin iş-aile çatışmasına neden olan kurumsal kısıtlamaların kamu hastanelerinin bürokratik yapısı nedeniyle ve özellikle de özel sektöre göre daha fazla kurumsal kısıtlılıkların olabileceği düşünülmektedir. Örneğin; malzeme ve araç gerece ayrılan bütcenin az olması, araç gereçlerin eksik ya da kullanışsız olması, bürokratik yapı nedeniyle birbirleriyle çelişen iş taleplerinin olması ve multidisipliner çalışma ve işbirliğine uygun bir çalışma kültürünün olmaması, önemli kurumsal kısıtlılık kaynakları olarak görülebilir.

İŞ YÜKÜ

Araştırma sonuçlarına göre iş yükünün iş-aile çatışması yönü, zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş-aile çatışması toplam puanı, aile-iş çatışması yönü, zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması ve davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Hill ve arkadaşları (2004: 1308) tarafından 48 ülkede IBM şirketlerinde çalışan 25.380 kişi üzerinde yapılan çalışmada iş yükünün iş-aile çatışmasını artırdığı tespit edilmiştir. Türkiye’de ise, hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda iş yükünün iş-aile

çatışmasını artırdığı belirlenmiştir (Yıldırım ve Aycan, 2008: 7; Ekici vd., 2017: 106). Kahraman ve Çelik (2018: 100) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada iş yükü ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Turgut (2011:169) tarafından hizmet sektöründe yapılan çalışmada zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasının iş yükü ağırlaştıkça artmakta olduğu bulunmuştur. Coşkuner (2013: 90) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada iş yükünün, hem iş-aile çatışması hem de bu çatışmanın tüm alt boyutlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Okan ve Özbek (2016: 216) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş yükü talebi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada hemşirelerin çalışma saatlerinin uzunluğunun ve bakım verilen hasta sayısının fazla olmasının, görev tanım tanımlarında yer almayan diğer sağlık çalışanlarının işlerini de yapmak zorunda kalabilmelerinin iş yüklerini arttırabileceği ve bunlarında iş-aile çatışmasını etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

İş ve aile sınır teorisine göre, bireyler iş-aile sorumluluklarının dengelenmesinde aktif bir rol oynamaktadır. Bireyler iş-aile sorumluluklarını dengeleyemediklerinde, iş ve aile yaşamları arasında dengeyi sağlamaları güçleşir (Bayramoğlu, 2018:1724-1725). İş yükünün fazla olduğu durumlarda kişi zihinsel ve bedensel olarak enerjisini iş yerinde tükettiği için ailevi sorumluluklarını yerine getiremeyebilir ve denge bozulabilir. Bu nedenle hemşirelikte iş yükü çalışmaları yapılarak iş yükleri optimum düzeyde tutulabilir ve böylece iş-aile çatışması yaşanmasının önüne geçilebilir.

Taşma kuramına göre ise bireyler iş veya aile yaşamlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durumu diğer yaşam alanına benzer şekilde taşıma eğilimi gösterirler (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Buna göre iş yükünü fazla algılayarak iş yaşamını olumsuz değerlendiren çalışanlar, benzer şekilde aile yaşamlarında da olumsuzluk algılayabilir ve iş-aile çatışması yaşayabilir.

Katkı kuramında da iş ve aileden kaynaklanan stres faktörlerinin birey üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Hasyurt, 2017:16). Kurama göre iş stresini artırıcı bir faktör olarak kabul edilen iş yükünün, çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarına neden olabileceği düşünülebilir.

AİLE YÜKÜ

Araştırma sonuçlarına göre aile yükünün iş-aile çatışması toplam puanı, iş-aile çatışması yönü, aile-iş çatışması yönü, zamana dayalı iş-aile çatışması, zamana dayalı aile-iş çatışması, gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, gerginliğe dayalı aile-iş çatışması, davranışa dayalı iş-aile çatışması ve davranışa dayalı aile-iş çatışması üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kısaca iş-aile çatışmasının, zamana dayalı aile-iş çatışması hariç olmak üzere, toplamında, her iki yönü ve diğer tüm boyutlarında aile yükünün etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Aryee ve arkadaşları (1999: 259-278) tarafından Hong Kong'ta yapılan çalışmada çalışanların aile-iş ve iş-aile çatışması yaşamasının aile yükünden kaynaklandığı belirtilmektedir. Frone ve arkadaşları (1997: 145-167) tarafından yapılan çalışmada aile yükünün aile-iş çatışması yönünü doğrudan etkilediği, iş-aile çatışması yönünü ise dolaylı yoldan etkilediği ve aynı zamanda iş-aile çatışmasının da aile yükünü etkilediği belirlenmiştir. Yang ve arkadaşları (2000: 113-123) tarafından yapılan çalışmada aile yükünün iş-aile çatışmasını etkilediği bulunmuştur. Boyar ve arkadaşları (2005: 919-925) ise, çalışanların aile sorumluluklarını iş hedeflerine ulaşmanın önündeki engeller olarak algıladığını ve böylece aile-iş çatışmasına neden olduğunu belirtmektedir. Kahraman ve Çelik (2018: 100) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada aile yükü ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Coşkuner (2013: 137-138) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada aile yükü algısı ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın bulguları literatürle benzerlik göstermektedir.

Araştırmada evli olanların, çocuk sahibi olanların, iki ve üzerinde çocuk sahibi olanların aile yükünün daha fazla olduğu bulunmuştur. Hemşirelik mesleğinde kadınların çoğunluğu oluşturması ve toplumsal roller düşünüldüğünde kadınların ailevi sorumluluklarının fazla olması, hemşirelerin aile yüklerinin artmasının nedeni olarak düşünülmektedir. Cinsiyet rolü beklentileri kuramına göre, kadından beklenen geleneksel rol ailevi sorumlulukları yerine getirmesidir ve kadınlar için aile-işlerine ayırdıkları zaman yük olarak görülmemektedir (Çarıkçı, 2001:44). Bununla birlikte kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde ailevi sorumlulukları nedeniyle daha çok aile yönlü çatışma yaşaması beklenmektedir (Baykal, 2014:13). Rasyonel kuram

da iş ve aile sorumluluklarına harcanan zamana bağlı olarak iş-aile çatışması yaşanacağını savunur. Kurama göre bir alana ayrılan zaman arttığında diğer alana ayrılan zaman azalmaktadır. İş ve aileye ayrılan zamanlardan biri diğerine göre artınca iş ile aile arasındaki dengeyi korumak güçleşir ve denge kurulamaz hale gelir (Efeoğlu, 2006: 14). Akılcı Bakış Açısı Kuramına göre de çatışma sürecinde cinsiyetin etkisinin olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal rollerde özellikle kadınların aile yaşamında çocuk bakımı rolüne çok daha fazla zaman ayıracakları varsayıldığını bu nedenle erkeklere göre daha yüksek seviyede aile-iş çatışması yaşayabilecekleri beklenmektedir (Ertemli, 2011: 11-12; Hasyurt, 2017: 15-16). Kadınların çoğunluğunu oluşturduğu hemşirelikte de aile yükü artmakta ve hemşireler iş ve aileye ayrılan zamanı dengelemekte zorluk yaşamaktadırlar.

İŞ TATMİNİ

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması yönünün iş tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. AlAzzam ve arkadaşları (2017: 278-288) tarafından Ürdünlü hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Hanif ve Naqvi (2014: 103-116) tarafından Pakistan’da hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile çalışanların iş tatmini arasında negatif yönde önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Turliuca ve Buligaa (2014: 105-109) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş-aile tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Rathı ve Barath, (2013: 438-454) tarafından Hindistan’da polisler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Zulfiqar ve arkadaşları (2013: 128-135) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmanın zaman temelli ve davranış temelli iş-aile çatışmasında iş tatminin önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir. Davranışa dayalı iş-aile çatışmasının iş tatmini azalttığı bulunmuştur. Namasivayam ve Mount (2004: 246-256) tarafından otel personelleri üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının bireylerin iş tatmin düzeylerini azalttığı bulunmuştur. Diğer taraftan Frye ve Breaugh (2004: 217) tarafından çeşitli kuruluşlarda çalışan 135 kişi üzerinde yapılan çalışmada aile-iş çatışmasının iş tatminini etkilemediği bulunmuştur. Türkiye’de ise, Erdilek

Karbay (2015: 129) tarafından özel hastanede çalışan 206 sağlık personeli üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının iş tatminini azalttığı belirlenmiştir. Sis Atabay (2012: 95) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş tatminiyle zamana dayalı iş-aile çatışması ve gerginliğe dayalı iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, diğer taraftan aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Efeoğlu (2006: 126-127) tarafından Adana'da ilaç sektöründe çalışan kişiler üzerinde yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında ise anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı belirtilmektedir. Öcal (2008: 68) tarafından Isparta'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Yurtseven (2008: 48-87) tarafından bir turizm işletmesinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada iş tatmininin zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması ile olumsuz yönde ilişkisi olduğu, aile-iş çatışmasının ise iş tatmini ile ilişkisinin olmadığı belirtilmiştir. Avcı Aksu (2014: 145-175) tarafından otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 105 kadın üzerinde yapılan çalışmada iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Akyüz (2015: 92) tarafından Safranbolu'daki otel ve konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile genel iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki olduğu, iş-aile çatışması yönünün ve aile-iş çatışması yönünün genel iş tatminini açıklayan bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Arslan (2012: 111-112) tarafından hastanede çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği, ancak aile-iş çatışmasında bu etkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Öner (2012: 78) tarafından Kocaeli'nde bulunan özel dershanelerde çalışan öğretmenlerde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Adiller (2011: 63-68) tarafından pilotlar üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile genel iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özkabakçı (2010: 80) tarafından iletişim teknolojileri sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönde olumsuz bir ilişki olduğu bulunmuştur. Genel olarak literatürdeki sonuçlar ve araştırma bulgusuna dayanarak iş-aile çatışmasının iş

tatminini belirleyen önemli bir yordayıcı olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmasına neden olan faktörler ve iş-aile çatışması azaltılarak hemşirelerin iş tatmini düzeyleri artırılabilir. Bu minvalde ortaya çıkarılan bulgunun oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Taşma kuramına göre, bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı alanlarından birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durumun diğer yaşam alanında da benzer etki yaratabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Olumsuz taşma bir alanda yaşanan sıkıntı ve zorluklardan kaynaklanan duyguların diğer alanda da aynı şekilde hissedilmesini ifade eder (Xu, 2009: 230). İş ve aile sınır kuramına göre de, bireyler iş-aile sorumluluklarının dengelenmesinde aktif bir rol oynar ve bireyler iş-aile sorumluluklarını dengeleyemediklerinde iş-aile çatışması yaşamaları söz konusudur (Bayramoğlu, 2018: 1724-1725). Birey iş ya da aile alanlarından birinde yaşadığı olumsuzlukları diğer alana taşıyarak ve dengeyi koruyamayıp iş-aile çatışması yaşadığında, iş tatmininde azalma da yaşayabilir.

AİLE TATMINİ

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması yönünün ve aile-iş çatışması yönünün aile tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Frone ve arkadaşları (1997: 145-167) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının aile tatmininde azalmaya neden olduğu belirtilmektedir. Kluczyk (2013: 82) tarafından İrlanda'da özel sektörde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile aile tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Turliuca ve Buligaa (2014: 105-109) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının aile tatminini etkilediği belirlenmiştir. Rathı ve Barath (2013: 438-454) tarafından Hindistanlı polisler üzerinde yapılan çalışmada iş arkadaşlarından gelen sosyal desteğin iş-aile ve aile-iş çatışmasını etkilediği ve dolayısıyla bu durumun çalışanlarda aile tatminini etkilediği bulunmuştur. Bhowon (2013: 79-90) tarafından 202 evli çalışan üzerinde yapılan çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışması ile aile tatmini arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Michel ve arkadaşları (2009: 199-218), tarafından yapılan meta analiz çalışmasında aile tatmininde iş-aile çatışmasının aracı rolünün olduğu belirlenmiştir. Lu ve arkadaşları, (2009: 25-44) tarafından İngiliz ve Çinli işçiler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile etkileşiminin aile tatminini desteklediği

bulunmuştur. Kiecolt (2003: 23-35) ise, çalışanlarda iş-aile çatışmasının aile yaşam tatmini azalttığını belirtmiştir. Edwards ve Rothbard (2000: 178-199), iş-aile yaşamının pozitif algılanma seviyelerinin aile tatmini ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Grzywacz ve Marks (2000: 111-126) ve Hanson ve arkadaşları (2006: 249-265) iş ya da aile hayatındaki pozitif algıların aile tatminini artırdığını belirtmektedir. Rice ve arkadaşları (1992: 163) tarafından yapılan çalışmada bireyin işi ile ilgili sorumlulukları gereği ailesine yeterince zaman ayırmayıp ihmal ettiğinde aile tatminin azaldığı bulunmuştur. Erdilek Karabay (2015: 129) tarafından özel hastanede yapılan çalışmada, çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının aile tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulguların aksine Frye ve Breugh (2004: 200-217) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve aile tatmini arasında bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Bu araştırmada hemşirelerin diğer aile üyelerinin evde olduğu saatlerde özellikle hafta sonu, geceleri ve resmi tatillerde çalışıyor olmalarından kaynaklı aileleri ile yeterli vakit geçiremedikleri ve aileye ilişkin sorumluluklarını da yerine getirmekte zorlandıkları için iş-aile çatışması yaşadıkları ve bu durumun da aile tatminlerinin düşmesine neden olduğu düşünülmektedir.

İş tatmininde de açıklandığı gibi, bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamlarından birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durumu diğer alana taşımaları üzerinde duran taşıma kuramına (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239; Xu, 2009: 230) ve iki alanın geçirgenliği ile iş-aile sorumluluklarının dengelemesi üzerinde duran iş ve aile sınır kuramına göre (Bayramoğlu, 2018: 1724-1725), bireyler iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. İş-aile çatışması yaşanan bu durumda ise doğal olarak bireylerin hem aile tatmininde azalma hem de iş tatmininde azalma olabilmektedir.

YAŞAM TATMİNİ

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması yönünün yaşam tatmini üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün ise yaşam tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 13) tarafından Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Öcal (2008: 69) tarafından Isparta'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde yapılan çalışmada iş-aile

çatışmasının yaşam tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Erdilek Karabay (2015:129) tarafından özel hastanede çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasının yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Fırat ve Cula (2016: 153) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının yaşam tatminini negatif yönde etkilediği belirtilmiştir. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014: 127-145) tarafından yapılan çalışmada İngiltere'deki akademisyenlerin sadece gerginliğe dayalı iş-aile çatışmaları düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada Türkiye'deki akademisyenlerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin yaşam tatminini etkilemediği belirlenmiştir.

Katkı kuramına göre, bireylerin hem iş yaşamından sağladığı tatmin hem de aile yaşamından sağladığı tatmin bir arada bireyin yaşam tatmini ile ilişkilidir. Bireylerin sahip olduğu bireysel ve örgütsel unsurların birbiri üzerindeki etkisi genel yaşam tatmini düzeylerini etkiler (Efeoğlu, 2006: 16). İş ve aileyi oluşturan unsurlar birbirleri üzerinde etki ederek bireyin genel yaşam kalitesi düzeyini etkiler (Diker, 2010: 54). Sonuç olarak iş-aile çatışması yaşayan bireyin hem iş tatmini hem aile tatmini olumsuz etkilenmekte, bu alanlarda yaşanan tatminsizlik de genel olarak yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu araştırmada da hemşirelerin yaşadıkları iş-aile çatışmasından dolayı iş ve aile tatminlerini azalttığı ve buna bağlı olarak yaşam tatminlerinin azaldığı düşünülmektedir.

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Yamaguchia ve arkadaşları (2016) tarafından hastanede, evde bakımda ve huzurevinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışması yaşamasındaki en önemli yordayıcılardan birinin işten ayrılma niyeti olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde ülkemizde Çarıkçı ve Çelikkol (2009: 164) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yurtseven (2008: 48-87) tarafından turizm işletmesindeki çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada zamana dayalı ve strese dayalı iş-aile çatışması

ile aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti ile olumlu yönde ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Karaca Çakınberk ve Öncül (2013: 232-238) tarafından Sivas ve Tunceli’de 119 kadın banka çalışanı üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini arttığı belirtilmiştir. Erdilek Karbay (2015: 129) tarafından yapılan çalışmada da, iş- aile çatışmasının işten ayrılma niyetini artırdığı bulunmuştur. Ekici ve arkadaşları (2017: 102-108) tarafından Türk hemşireler üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada hemşirelerin iş-aile çatışması yaşamalarının bir göstergesi olarak iş ve aile rollerini yerine getirmede zorlandıkları ve bu konuda kendilerini yetersiz hissederek işten ayrılma niyetlerinin arttığı düşünülmektedir. Ayrıca çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bu meslekte çoklu rollere sahip hemşirelerin çoklu ev ve aile rol-sorumluluklarının da olduğugöz önünde bulundurulduğunda, iş ile aile arasında denge kuramadıkları için sorumluluklarını hafifletecek bir işe geçmek için işten ayrılma niyeti taşıdıkları söylenebilir.

ESNEK ÇALIŞMAYA YÖNELİK TUTUM

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması yönünün esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönünün esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Literatürde iş-aile ve aile-iş çatışması ile esnek çalışma uygulamaları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Byron, 2005: 188). Turgut (2011: 169) tarafından hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada zamana dayalı iş-aile çatışmasının çalışma saatleri esnek oldukça azaldığı, bununla birlikte esnek çalışma saatlerinin gerginliğe dayalı iş-aile çatışması üzerindeki katkısı zamana dayalı iş-aile çatışması üzerindeki katkısına kıyasla daha kuvvetli olduğu bulunmuştur. Literatürde iş-aile çatışması ve esnek çalışma arasındaki ilişkinin incelendiği, esnek çalışma saatlerinin iş-aile çatışması üzerinde etkili olabileceği, azaltılabileceği veya önleyebileceği konusunda yapılmış çalışmalar mevcuttur (Hammer vd., 1997; Major vd.,2002; Batt ve Valcour, 2003; Voydanoff, 2005; Cohen ve Liani, 2009; Adkins ve Premeaux, 2012; Mcnamara vd., 2013; Gamor vd., 2014: 1-8). Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; çalışma saatleri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Gamor vd., 2014), kısmi süreli

çalışma ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (Akdemir, 2016: 75), çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasını etkilediği (Batt ve Valcour, 2003), işte kalma süresi arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı (Major vd.,2002), tam zamanlı çalışma sürelerinin iş-aile çatışmasını arttırdığı (Cohen ve Liani, 2009), çalışma saatleri arttıkça iş-aile çatışmasının arttığı (Voydanoff, 2005; Adkins ve Premeaux, 2012), esnek çalışma süresine sahip çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıkları (Hammer vd., 1997), haftalık çalışma saati az olan çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıkları (Mcnamara vd., 2013) bulunmuştur

Bu araştırmadaki hemşirelerin esnek çalışma sisteminde çalışmamalarına rağmen, hemşirelerin zorlu koşullarda çalışıyor olmaları ve iş-aile sorumlulukları arasında denge kuramayanların yaşadıkları bu sıkıntılara esnek çalışmanın bir çözüm olabileceğini düşünmelerinden dolayı esnek çalışmaya karşı tutumlarının olumlu olduğu düşünülmektedir.

Rasyonel kurama göre iş ve aileye ayrılan zamanlardan biri diğerine göre artınca iş ile aile arasındaki dengeyi korumak güçleşir ve denge kurulamaz hale gelir (Efeoğlu, 2006: 14). Telafi kuramı da benzer şekilde, çalışanların iş yaşamlarından ya da aile yaşamlarından her hangi birinde tatminsizlik yaşamaları sorucunda daha çok tatmin yaşadıkları alana daha çok yönelmeleri sebebiyle çatışma yaşadıklarını savunur (Efeoğlu, 2007: 239). Çalışan işe daha fazla zaman ayırdığını ve ailesini ihmal ettiğini düşünerek iş-aile çatışması yaşadığında, esnek çalışma gibi işte yapılacak düzenlemeler ile iş ve aile arasındaki dengeyi kurabileceğini düşünebilir. Bu araştırmada iş-aile çatışması yaşayan hemşireler esnek çalışma düzenlemeleri ile iş-aile dengesini sağlayabileceklerini düşündükleri için esnek çalışmaya yönelik algılarının olumlu olduğu söylenebilir.

TÜM DEĞİŞKENLERİN ESNEK ÇALIŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Araştırma sonuçları incelendiğinde iş-aile çatışması yönü, aile tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin esnek çalışmaya yönelik algılar üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu, aile-iş çatışması yönü, yönetici desteği, kurumsal kısıtlamalar, iş yükü, aile yükü, iş tatmini, yaşam tatmini değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu durumun örneklem grubumuzun esnek çalışmaya yönelik olumlu tutumlar sergilemelerde hali hazırda

esnek uygulama şeklinde çalışmadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonuçlar içerisinde özellikle aile tatmininin arttıkça esnek çalışmaya yönelik algının artması sonucu beklenen bir sonuç olamasada tatmin ile ilgili konuların göreceli olduğu, bireylerin tatmin duygularının bireylere göre değişken olabilmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda aile yükü fazla olan hemşirelerin iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna karşın esnek çalışmanın aile yüklerini azaltmayacağı algılarının olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında aile yükünü etkileyen olası faktörlerin: toplam roller, boş zaman etkinlikleri, ebeveynlikle ilgili zamanlar, haftada ev işlerine ve yaşlı bakımına ayrılan zaman, etkin olmayan zaman yönetimi uygulamaları, ebeveyn rolü olduğu görülmektedir (Duxbury vd., 2014: 73). Çalışanların ailelerinde aşırı yüklenme algıladıklarında, stres yaşadıklarını bunun kendilerinden ve işlerinden memnun olmamalarına sebep olduğu belirtilmektedir (Park ve Jang, 2017: 61-74). Özetle aile yükü bireyin ailesine ve evine yönelik üstlendiği her türlü sorumluluğun, kişinin kendisine ait sorumluluklarının üzerine ilaveten eklenen çoklu rollerdir.

Örneklem grubumuzu oluşturan hemşirelerin işe ve aileye yönelik çoklu rollerinin olmasına ve esnek çalışmaya yönelik olumlu tutumların olmasına rağmen aile yükü fazla olanların esnek çalışmayı çözüm olarak görmemelerinin nedeninin toplumsal yapıdaki kadın ve annelik rolünden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Türk toplumunda ve islamiyette analık çok önem arz eder ve her şeye ve herkese yeter algısı yaygındır. Bu sebeple aile yükünün çözümünün kendilerinden başka bir yerde olmadığına, çözümü başka bir şeylerde görürlerse bununkendilerinde eksiklik ve yetersizlik duygusu oluşturabileceği düşüncesi ile bu sonucun ortaya çıktığı söylenebilir.

Yapılan araştırmamızda hemşirelerde iş tatmininin esnek çalışmaya yönelik algıyı negatif yönde anlamlı olarak arttırmadığı bulunmuştur. Literatürde yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında; Başdoğan tarafından (2015) esnek çalışan 202 kişi üzerinde yapılan araştırmada; esnek çalışmaya yönelik genel tutum ile genel iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik genel tutum

düzeylerinin genel iş tatmini düzeyini arttırdığı belirlenmiştir (Başdoğan, 2015: 108-109). Scandura ve Lankau (1997: 389) tarafından yapılan araştırmada esnek çalışmanın iş tatminlerini artırdığı bulunmuştur. Taşlıyan ve arkadaşları (2017: 123) tarafından 137 kadın çalışan üzerinde yapılan çalışmada, kadınların esnek çalışma düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeylerinde arttığı bulunmuştur. Krausz ve Freibach (1983: 157) tarafından esnek çalışan kadınlar (148) ve normal süreli çalışan kadınlar (129) üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda esnek çalışan kadınların normal süreli çalışan kadınlara kıyasla daha yüksek iş tatmini yaşadıkları, esnek çalışan evli ve çocuklu kadınların örneklem grubu içerisinde en yüksek iş tatminlerine sahip oldukları bulunmuştur. Gürkanlar (2010: 92) tarafından bir üniversitede çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmada, akademik personele sunulan esnek çalışma saatlerinin iş tatminini arttırdığı bulunmuştur. Literatür sonuçları çalışmamızla benzerlik göstermemektedir. Bunun sebebinin çalışma grubumuzdaki çalışanların esnek çalışmaya yönelik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Literatürdeki araştırmalar esnek çalışma uygulaması ile çalışanlar üzerinde yapıldığı için, bu uygulama ile çalışmayanların tutumlarının gerçeği tam olarak yansıtamayacağı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında yaşam tatmini değişkeninin esnek çalışmaya yönelik algı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç literatür ile benzerlik göstermemektedir. Kadın akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmada, esnek çalışabilme ile yaşam tatmini, işin yaşam kalitesine etkisi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır, işin esnekliğe uygunluğu arttıkça yani esnek çalıştıkça yaşam tatmininin %22 artmakta olduğu bulunmuştur (Gürkanlar, 2010: 86).

Araştırma sonuçları hemşirelerde işten ayrılma niyetinin esnek çalışmaya yönelik algıyı pozitif yönde anlamlı olarak arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürle benzerlik göstermektedir. Poyraz ve Kama tarafından 2008 yılında ülkemizde yapılan bir esnek çalışma uygulaması ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Poyraz ve Kama, 2008: 156,159-160). Diğer taraftan hizmet sektöründe kısmi süreli çalışan 175 kişi üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kısmi zamanlı çalışma nedenleri ile işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı yani aralarında bir ilişki olmadığı bulunmuştur (Akdemir, 2016: 75). Kadın akademisyenler üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise esnek çalışabilme ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki

görülmüştür. İşin esnekliğe uygunluğu artıka işten ayrılma niyetinin %28 azalmakta olduğu bulunmuştur.

ÖNERİLER

Çatışmanın yönetilebilmesi için uygun insan kaynakları politikalarının üretilmesi ve örgütsel düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gereklidir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238).

Çalışan kadın rollerinin artan sorumluluklarının üstesinden gelebilmek ve ev ile aile sorumluluklarını dengelemek için sorumluluklarının bir kısmını başkalarına yükleyerek ortaya çıkabilecek olası çatışmaları önlemektedir. İş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamak istemeyen kadın özellikle ev işleri çocuk bakımı gibi sorumluluklarını başka birine yaptırarak olası çatışmaların önüne geçilebilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 57).

Yöneticilere Öneriler

Yöneticiler iş-aile çatışması yaşanmasının önüne geçebilmek için işletmeleri baında gerekli önlemleri almalıdırlar. Bu kapsamda ilk olarak, işverenler işletmelerini, her alanda olması gerektiği gibi işgörenleri açıısından kurumsal bir kimlik kazanması için gerekli çalışmaları yapmalıdırlar. İşgörenler için işletmelerde mutlaka insan kaynakları departmanları oluşturulmalıdır. Bu departmanlarda kurumsal personel bilgi sistemleri oluşturulmalıdır. Personel bilgi sisteminde her bir işgörene özgü kişisel veriler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, engel durumu, özür durumu, mazeret durumu, çalıştığı departmanlar, çalışma yılı, aldığı sertifikalar vb.) kaydedilmelidir. İşletmelerde belirli aralıklarla (3/6 ay veya yıllık) düzenli olarak iş görenlere ve müşterilere çalışan memnuniyeti anketleri (iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini vb içine alan), iş yükünü ölçmeye yönelik anketler, iş yerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri anketleri, müşteri memnuniyeti anketleri yapılarak mevcut durum kayıt altına alınmaya çalışılmalıdır. Haftanın ya da ayın belirli günleri personel görüşmelerine ayrılarak çalışanlara her türlü sorunlarınız dinlemeye açığz mesajı verilmelidir. Bunun yanı sıra kurulacak olan komisyon veya komisyonlar tarafından bu bilgiler ışığında düzenli periyotlarla personel değerlendirmeleri yapılmalıdır. Bu değerlendirmeler sonucunda ödüllendirilmesi gereken personeller ödüllendirilmeli

veya terfi edilmeli, tespit edilen sorunlar ışığında düzenleyici önleyici faaliyetler hayata geçirilmelidir.

Yöneticiler ve yetki devri yaptığı astlarına iletişim ve motivasyon tekniklerine yönelik eğitimler almalıdırlar. Yöneticiler bünyelerinde çalışan işgörenlerini yakından tanımalı, desteklenmeye ihtiyacı olan işgörenleri desteklemeli, evli, hamile, küçük çocuğa sahip olan, engelli ve engelli yakını olan vb. personellerin belirlenerek gerekli imkanların sağlanmasına yönelik olarak; yasaya uygun şekilde pozitif ayrımcılık yapmadan; gerektiğinde mesai kaydırma yöntemi uygulaması, akşam/gece ve haftasonu vardiyasından belirli bir süre muaf tutulmaları gibi benzer çalışma saatlerinde esneklik uygulamaları, yasal izinlerini kullanmaları konusunda zorluk çıkartılmaması gibi uygulamaların hayata geçirilmesi için gerekli hassasiyete sahip olunması gerekmektedir. İlaveten empati yaparak personelin sıkıntılarının dinlenmesi ve onlara kendilerini ifade etme imkanının sunulması, “biz seni önemsiyoruz”, “bizim için ve iş yerimiz için değerlisin” gibi mesajlar içerdiği için çok önemlidir. İşgörenlerin eğitimlerine ve becerilerine yönelik uygun işlerde çalıştırılması, hastalık durumlarında, aileye yönelik mazeretlerinde gerekli yardım ve kolaylıkların yapılması önem arzeden konulardan bir tanesidir.

Yöneticiler çalışanlarına servis imkanı, yemek imkanı, dinlenme molası, bayramlarda ve özel günlerde teşvik edici hediyeler ve ikramiye, doğum günü/hastalık/ölüm vb özel günlerde tebrik ve taziye mesajları, kreş imkanı, eğer mümkünse ihtiyaç sahibi çalışanlara, sosyal destek içeren yardımlar planlayıp bu düzenlemeleri hayata geçirebilmelidirler.

Çalışanlara Öneriler

İşletmelerde çalışanlar iş yeri ve ev arasında belirgin sınırlar çizmeye çalışmalı, işteki sorunları eve, evdeki sorunları işe yansıtmamak için daha profesyonel bir bakış açısı geliştirmelidirler. Bu konuda gerekirse psikologlardan profesyonel yardım talep etmelidirler. Yasalarla korunan haklarını bilmelidirler. Çalışmaya engel bir sağlık ya da özür durumu varsa bunu tam teşekküllü sağlık raporu ile belgelendirmelidirler yine hasta/engelli birey yakını varsa bunu belgeleyip gerekli kolaylığı işverenlerinden talep etmelidirler. Hastalık durumunda yine öncelikle iş yeri hekimlerine müracat ederek

durumlarını belgelemelidirler ve eğer gerekli ise istirahat raporu verilmişse bunu yöneticilerine vererek gerekli kolaylığı talep etmelidirler.

İşgörenler çalıştıkları bölümlerde belirli bir iş planı ve program çerçevesinde işlerini düzene koyarak çalışmalıdırlar ve belirli periyotlarla bu iş planlamalarını ve uygulanabilirliğini üstlerine rapor şeklinde sunmalıdırlar. Yapılan iş planları, işe başlayış ve bitiş saatleri, yemek araları ve dinlenme saatleri dikkate alınarak yapılmalıdır. Ek mesai yapılacaksa en az bir gün önceden yönetim tarafından bilgilendirme talep edilmeli, personel aile ve sosyal hayatlarına ilişkin planlamalarında ona göre önceden düzenleme yapmalıdır. Kabul edilmelidir ki işletmeler üretimin kesintisiz olmasına yönelik çalışmalarını sürdürürler ve bireysel sorunların işlere yansımaları göz ardı edebilirler. Çalışan ve çalışan memnuniyeti önem arz etsede gerekli kolaylıklar sağlanmaya çalışılır fakat bu sebeplerle iş durdurulmaz ya da işe ara verilemez. Bu sebeple işgörenler sağlıklı bir iş hayatı koşulları sağlayabilmek adına, eğer mümkün ise iş yerlerine yakın muhitte evde oturmalı, çocuklarını gönderecekleri okullarında mümkünse işyerlerine yakın yerlerden tutmalıdırlar. Mümkün değil ise ulaşımın sık ve kolay olacağı çevreler yaşam alanları için tercih edilmelidir ya da işe gitmek için servis ayarlanmalıdır, işletmenin servisi var ise bu imkandan yararlanmak için talepte bulunulmalıdır.

Araştırmacılara Öneriler

İş-aile çatışması ve bunu etkileyen etmenler üzerinde yeni çalışmalar yapacak araştırmacılar için, öncelikle bu konuda nicel olarak yapılan çalışmalar ile derinlemesine görüşmeler yaparak daha detaylı incelemeler yapılabilir. Yine iş-aile çatışması yaşaması muhtemel olan çoklu rollere sahip engelli ve engelli yakını olan çalışanlar, evli ve çocuklu kadınlar, tek ebeveyn olan bireyler, birden çok işte çalışanlar üzerinde de nitel çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayabilir. Meslek ve kurum ayırımına gitmeden çok büyük örneklem grupları ile iş-aile çatışması ve bunu etkileyebileceği düşünülen değişkenler üzerine çalışmalar yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

- Acun, A., (2016), *İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Açıkgöz, B., (2014), Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W., (1996), Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Adkins, L. C., Premeaux, F. S., (2012), Spending Time: The Impact of Hours Worked on Work Family Conflict, *Journal of Vocational Behaviour*, 80 (2), 380-389.
- Ahmad, A., (2008), Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4 (1), 57-65.
- Ahmad, A., Omar, Z., (2013), Informal Workplace Family Support and Turnover Intention: Testing a Mediation Model, *Social Behavior and Personality*, 41 (4), 555-556.
- Akdemir, A., (2016), *Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyopsikolojik Analizi (Isparta İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
- Akdemir, A., Işık, M., (2017), Hizmet Sektöründe Kısmi Süreli Çalışanların Sosyopsikolojik Analizi (Isparta İli Örneği), *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 145-160.
- Akın, A., (2007), Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Finansman Dergisi*, 34, 144-151.
- Akın, M., (2008), Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 25 (2), 141-170.
- 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), 278-308.
- Altay, B., Önener, D., Demirkıran, C., (2010), Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteginin Etkisi, *Fırat Tıp Dergisi*, 15 (1), 10-16.
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R.F., Nazzal, A.H., (2017), The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses, *Nursing Forum*, Volume: 52, No. 4, October-December, 278-288.
- Anafarta, N., (2011), The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach, *International Journal of Business and Management*, 6 (4), 168-177.

- Arslan, M., (2012), İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi, *Birey ve Toplum Dergisi*, 2 (3), 99-113.
- Arslan, S., Üngüren, E., (2017), Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Araştırma, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26 (4), 43-84.
- Aryee, S., (1992), Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence From Singapore, *Human Relations*, 45, 813-837.
- Aryee S., Luk, V., Leung A., Lo, S., (1999), Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong, *Journal of Vocational Behavior*, 54: 259-278.
- Aşan, Ö., Erenler, E., (2008), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Avcı Aksu, B., (2014), *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı
- Aycan, Z., Eskin, M., (2005), Relative Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men and Women: The Case Of Turkey, *Sex Roles*, 53 (7/8), 453-471.
- Aytaç, S., Tüfekçi, Ü., Gökçe, A., Öngen Bilir, B., (2017), Çalışan Sağlığı Açısından İşe İlişkin İyilik Hali, İşe İlişkin Kısıtlar ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, 2. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi, Kongre Kitabı, ss: 87-89.
- Bacak, B., Yiğit, Y., (2010), İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması için Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 29-44.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S., (1991), Work-home conflict among nurses and engineers: mediation the impact of role stress on burnout and satisfaction at work, *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Banton, M., (1969), Roles, An Introduction to the Study of social Relations, London, Tavistock Publications.
- Barlı, Ö., (2010), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, (Genişletilmiş ve Geliştirilmiş 4. Baskı), Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Başaran, İ. E., (2000), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, (3. Baskı), Ankara: Feryal Matbaası.
- Başdoğan, T., (2015), *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Alguların İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı

- Baykal, B., (2014), Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (2), 10-23.
- Bayram, N., Aytaç, S., Gürsakal, S., (2007), Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Bayramoğlu, G., (2018), İş-Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68), 1722-1744. (Erişim Tarihi: 20.12.2018).
- Bekmezci, M., Mert, İ.S., (2013), Kişisel Yaşamın İşe Etkisinde Medeni Durumun Etkisi: Çalışanların İş Yaşam Dengesi Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, ss: 232-238, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 15-16 Kasım 2013.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H., (1983), Integration of home and non-home roles: womens conflict and coping behavior, *Journal of Applied Psychology*, Volume: 68, pp.43-48.
- Bilazer, F. N., Konca, G.E., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., Çıtak, E., (2008), *Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*, Türk Hemşireler Derneği Yayınları, , Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- Birol, L., (2004), *Hemşirelik Süreci; Hemşirelik Bakımına Sistemik Yaklaşım*, (Genişletilmiş 6. Baskı), İzmir: Etki Matbaacılık Yayıncılık Ltd. Şti.
- Bhowon, U., (2013), Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, Volume:5, No: 2, pp. 79-90.
- Bolat, T., Aytemiz, O., Bolat, O. İ., (2006), Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 1-30.
- Borhani, F., Abbaszadeh, A., Nakhaee, N., Roshanzadeh, M., (2014), The relationship between moral distress, professional stress, and intent to stay in the nursing profession, *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 7:4, pp. 2-8.
- Boyar, S. L., Maertz, C.P. Jr., Pearson, A.W., (2005) The effects of work family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors, *Journal of Business Research*, 58: 919-925.
- Bruck, C. S., Allen, D. T., (2003), The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 457-472.
- Budak, G., Budak, G., (2010), *İşletme Yönetimi*, (6. Baskı), İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Budin, W. C, Brewer, C. S., Chao, Ying-Yu., & Kovner, C., (2013), Verbal abuse from nurse colleagues and work environment of early career registered Nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, 45(3), 308-316.

- Burke, R. J., Greenglass, E. R., (2001), Hospital Restructuring Stressors, Work-family Concerns and Psychological Well-being among Nursing Staff, *Community, Work & Family*, 4 (1), 49-62.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., (1999), Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 327-336.
- Byron, K., (2005), A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents, *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169-198.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. Ş., Aydın, E. M., (2011), *Organizasyon ve Yönetim*, (8. Baskı), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- 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, 249-276.
- Carver, M., & Jones, W. (1992). The Family Satisfaction Scale, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 20 (2), 71-84. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.1992.20.2.71>
- Caudron, S., (1999), "Productive Conflict Has Value", *Workforce*, February, 78 (2).
- Clark, S. C., & Farmer, P. M. K., (1998), Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing, Paper presented at the Institute of Behavioural and Applied Management Annual Conference, Orlando.
- Clark, S. C., (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53 (6): 747-770.
- Centel, T., (1992), Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, *Kısmi Çalışma*, İstanbul Üniversitesi, ss: 86-87.
- Centel, T., (1997), *Kısmi Çalışma*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Cooklin, A. R., Giallo, R., Strazdins, L., Martin, A., Leach, L. S., Nicholson, J. M., (2015), What Matters for Working Fathers? Job Characteristics, Work Family Conflict and Enrichment, and Fathers Postpartum Mental Health in An Australian Cohort, *Social Science and Medicine*, 146, pp. 214- 222.
- Coşkun, S., (2013), *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri.
- Çağatay, A., (2012), *İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara’daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi
- Çarıkçı, İ. H., (2001), *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Çarıkçı, İ. H., Çelikkol, Ö., (2009), İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9), 153-170.
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., Derya, S., (2010), İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2 (2), 53-65.
- Çekmecelioğlu, H. M., (2007), Örgüt İkliminin İş tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 79-97.
- Çelenk, H., Atmaca, M., (2010), Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 185-202.
- Çelik, M., Turunç, Ö., (2009), Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 217-245.
- Çelik, M., Turunç, Ö., (2010), Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (1), 19-41.
- Çiftçi, B., (2010), İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (1), 153-174.
- Çoban, S., Yılmaz, H., Ok, G., Erbüyük, K., Aydın, D., (2011), Yoğun Bakım Hemşirelerinde Uyku Bozukluklarının Araştırılması, *Türk Yoğun Bakım Derneği Dergisi*, 9, 59-63.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş., (2010), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Demir Harputluoğlu, D., Dönmez Polat, D., (2017), İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (13), 435-450.
- Diker, O., (2010), *İş-aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Doğan, H., (2005), İş Görenlerde İş Tatmini İle İlişkilendirilmiş Stres ve Prosedürel Adalet Algılamaları Analizi, Gazi Hastanesinde Bir Uygulama, *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 301-312.
- Doğan, M. S., (2011), 21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 31, 93-98.
- Dursun, S., E., İstar, (2014), Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, ss. 127-137.

- Duxbury, L., Higgings, C., Lee, C., (1994), Work Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control, *Journal of Family Issues*, 15 (3), 449-466.
- Duxbury, L., & Halinski, M., (2014), When More is Less: An Examination of the Relationship Between Hours in Telework and Role Overload, *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 48 (1), pp. 91-103.
- Edwards, J.R., & N.P., Rothbard, (2000), Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25: 178-199.
- Efeoglu, İ. E., (2006), *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Efeoglu, İ. E., Özgen, H., (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Ekici, D., Cerit, K., Mert, T., (2017), Factors the influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey, *Hospital Practices Research*, 2 (4), pp. 102-108.
- Ekici, D., (2018), İş Yükü ve Personel Dengesinin Sağlanması, <http://www.dilekekici.com/bilgi/is-yuku-ve-personel-dengesinin-saglanmasi/> Erişim Tarihi: 07.06.2018.
- Erdem, H., Erkan, G. K., (2015), Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 351-369.
- Erdil, O., Keskin, H., (2003), Güçlendirmeye İş Tatmini. İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 7-24.
- Erdoğan, İ., (2007), İşletmelerde Davranış, MİAD Yönetim Yayınları Dizisi 1, İstanbul.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S., (2004), Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdilek Karabay, M., (2015), Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (26), 113-134.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., (2001), The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy, family relations, *Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50 (3): 230-238.

- Ergün, E., A., Yüksel (2019), İş-Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi ve İş Stresinin Aracılık Rolü, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, ss. 67-90, İAÜD - ISSN: 1309-1352.
- Eren, E., (1998), *Yönetim ve Organizasyon*, (4. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Ergeneli, A., Eryiğit, M., (2001), Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 159-178.
- Erigüç, G., Özer, Ö., Songur, C., Turaç, İ. S., (2014), Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 61-84.
- Ertemli, H., (2011), *İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Fırat, Z. M., Cula, S., (2016), İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi, *Başkent University Journal of Education*, 3 (2), 146-155.
- Fışkın, A., Bayık Temel, A., Yıldırım, J. G., (2013), Hemşirelerde Uyku Sorunları ve Etkili Etmenler, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 13-32.
- Fisher, R.T., (2001), Role stress, the type a behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance, *Behavioral Research in Accounting*, 13, pp. 143-170.
- 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.
- Ford, M. T., Heinen, B .A., Langkamer, K. L., (2007), Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations, *Journal of Applied Psychology*, 92: 57-80.
- Frone, M. R., (2003), *Work-Family Balance*, In Quick JC, Tetrick LE (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, DC: American Psychological Association, pp. 143-162.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L., (1992). Antecedents and Outcomes of Workfamily Conflict: Testing A Model of The Work-Family Interface, *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S., (1997), Developing and Testing an Integrative Model of The Work-Family Interface, *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Frye, N. K., Breugh, J. A., (2004), Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model, *Journal of Business And Psychology*, 19 (2): 197-220.

- Fu, C. K., Shaffer, M. A., (2000), The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain Specific Determinants of Work Family Conflict, *Personnel Review*, 30 (5), 502-522.
- Gamor, E., Ammisah, E. F., Boakye, K. A. A., (2014), Work Family Conflict Among Hotel Employees in Sekondi-Takoradi: Metropolis Ghana, *Tourism Management Perspectives*, 12, 1-8, 2014.
- Genç, N., (2007), *Yönetim ve Organizasyon - Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Gignac, M. A., Kevin Kelloway, E., & Gottlieb, B. H. (1996), The impact of caregiving on employment: a mediational model of work-family conflict, *Canadian Journal on Aging/La Revue Canadienne du Vieillissement*, 15 (04), 525-542
- Giannikis, S. K., Mihail, D. M., (2011), Flexible Work Arrangements in Greece: A Study of Employee Perceptions, *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (2), 417-432.
- Giray, D., Ergin, C., (2006), Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J., (1985), Sources of Conflict Between Work and Family Role, *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D., (2003), The Relation Between Work-family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J. G, Marks, N. F., (2000), Reconceptualizing The Work Family Interface: an Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Gullahorn, J. T., (1956), Measuring Role Conflict. *American Journal of Sociology*, 61 (4), 299-303.
- Gürbüz, S., Şahin, F., (2018), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gürkanlar, E., (2010), *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Algıların İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gürüz, D., Gürel, E., (2009), *Yönetim ve Organizasyon, Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme*, (Gözden Geçirilmiş 3. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Haar, J., (2008), Work-family Conflict and Job Outcomes : The Moderating Effects of Flexitime Use in a New Zealand Organization. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33 (1), 38-54.
- Hair, J. F., Anderson, R. E. , Tatham R. L. & Black, W. C., (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, New Jersey.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2010), *Multivariate Data Analysis* (7th ed.), Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Hanif, F., Naqvi, R., (December 2014), Analysis of work-family conflict in view of nurses, in health sector of Pakistan, *International Journal of Gender and Women's Studies*, Volume: 2, No. 4, pp. 103-116.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L., (2006), Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), pp. 249-65.
- Hasyurt, R., (2017), *İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İstanbul'da Enerji Sektöründe Türk ve Çinli Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., (1992), Work Family Conflict in Dual-Career Family, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Hill, E. J., (2005), Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support, *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hu, L., & Bentler, P. M., (1999), Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), pp. 1-55. <http://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- Hsu, Y. R., (2011), Work-family Conflict and Job Satisfaction in Stressful Working Environments: The Moderating Roles of Perceived Supervisor Support And Internal Locus Of Control. *International Journal of Manpower*, 32 (2), 233-248.
- International Council of Nurses (ICN), (2006), Why is safe staffing important? Safe Staffing Saves Lives. International Nurses Day, Information and Action Tool Kit. 1st ed. Geneva: ICN International Council of Nurses, p. 9-12.
- İçerli, L., (2009), *Örgüt Yapısı ve Adalet Arasındaki İlişkiler*, Basılmamış Doktora Tezi, İzmir: DEU Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- İnanç, N., Hatipoğlu, S., Avcı, E., Akbayrak, N., Öztürk, E., (2003), *Hemşirelik Esasları*, (8. Baskı), Ankara: Damla Matbaacılık Ltd. Şti.,
- İşcan, Ö. F., Sayın, U., (2010), Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
- Jacobson, E., Charters, W. W., Lieberman, S., (1951), The Use Role of Concept in The Study of Complex Organization, *Journal of Social Issues*, 7 (3), 18-27.
- Jacobs, J., Winslow, S., (2004), Overworked faculty: Job stresses and family demands, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596: 104-129.

- Jones, A. P., Butler, M. C., (1980), A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption, *Journal of Marriage and The Family*, May: 367-376.
- Jöreskog, K., Sorbom, D., (1993), “Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. Chicago, IL: Scientific International Software”.
- Ji, J., Xu, X., Rich, S. L., (2002), Determinants of family life satisfaction in reforming urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, 43:169-191.
- Kahraman, Ü., Çelik, K., (2018), Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki, *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 95-105.
- Kalaycı, Ş., (2010), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kale, E., (2015), Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7 (14), 103-120.
- Kan, İ., (1998), *Biyoistatistik*, (3. Baskı), Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi
- Kanbay, Y., Üstün, B., (2009), Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı ile İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi, *Dokuz Eylül Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2 (4), 155-161.
- Karabay, E. M., (2015), Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (26), 113-134.
- Karaca Çakınberk, A., Öncül, M. S., (2013), İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine İş Tatmininin Aracılık Etkisi, Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 232-238, Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, 15-16 Kasım 2013.
- Karahan, A., Bener, Ö., (2005), Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin Ev Ortamında Yaşadıkları Sorunlar, *Aile ve Toplum*, 2 (8), ss. 113-120.
- Karakoyun, Y., (2007), *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü*, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Karasek Jr, R. A., (1979), Job demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karatepe, M. O., Karadas, G., (2014), The Effect of Psychological Capital on Conflicts in the work Family Interface, Turnover and Absence Intentions, *International Journal of Hospitality and Management*, 43, 132-143.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M. K., Çınar, O., (2009), Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, *Yönetim*, 20 (63), ss. 59-76.
- Karip, E., (2003), Çatışma Yönetimi, 3.Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

- Kasapoğlu, A., (1994), Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü, *Ankara Üniversitesi D.T.C.F. Araştırma Dergisi*, 15, ss. 217-233.
- Kath, L., Stichler, J., Ehrhart, M., & Sievers, A., (2013), Predictors of nurse manager stress: A dominance analysis of potential work environment stressors, *International Journal of Nursing Studies*, 50, 1474-1480. Doi:10.1016/j.ijnurstu.2013.02.011.
- Kavanagh, M. J., Halpern, M., (1977), The Impact Of Job Level and Sex Differences On The Relationship Between Life and Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 20 (1), 66-73.
- Kaya, İ., (2007), Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmini Ölçeği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.
- Kaya, M., Burtan Doğan, B., (2016), Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (58), 1069-1099.
- Kaya, Y., (2008), “İş-Aile ve Aile- İş Çatışması”, *İçinde: Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Özdevecioğlu, M., Karadal H., edt. (1. Basım), Ankara: İlke Yayınevi
- Keser, A., (2005), Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 897-913.
- Kırel, Ç., (1999), Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., Rantanen, J., (2010), Interface Between Work and Family: A Longitudinal Individual and Crossover Perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 119-137.
- Kiecolt, J., (2003), Satisfaction with work and family life: No evidence of acultural reversal, *Journal of Marriage and Family*, 65: 23-35.
- Kline, R. B., (1998), Principles and Practise of Structural Equation Modeling: a Researcher's Guide, Guilford Press, New York.
- Kline, R.B., (2005), Principles and Practice of Structrual Equation Modeling, Guilford Press, New York.
- Kline, R.B., (2011), “Principles and Practice of Structural Equation Modeling”, Third Edition, The Guilford Press, New York.
- Kluczyk, M., (2013), The impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland, Masters in Business Administration, School of Business National College of Ireland.
- Kocacık, F., (2003), Toplumbilim Ders Notları, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 92
- Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*, (10. Baskı), İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım

- Korkmaz, A., Korkut, G., (2012), Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 41-65.
- 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.
- Kördeve, M. K., (2016), *Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı
- Kördeve, M., Aydınlatan, B., (2016), Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2 (3), 27-48.
- Krausz, M., Freibach, N., (1983), Effects of Flexible Working Time for Employed Women Upon Satisfaction, Strains, and Absenteeism, *Journal of Occupational Psychology*, 56, 155-159.
- Kreitner, R., Kinicki, A., (2004), *Organizational Behavior*, (6th Edition), New York: Irwin McGraw Hill
- Kumari, L., (2015), Family Work Conflict Among Married Women Employees in Ludhiana: An Empirical Study, *Pacific Business Review International*, 8 (4), 31-39.
- Kutlar, A., Erdem, E., Aydın, F. F., (2012), Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7 (1), 149-168.
- Lee, K. L., (2008), "An Examination between the Relationships of Conflict Management Styles and Employees’ Satisfaction", *International Journal of Business and Management*, 3 (9), pp. 11-26.
- Leineweber, C., Chungkham, H. S., Westerlund, H., Tishelman, C., Lindqvist, R., (2014), Hospital organizational factors influence work-family conflict in registered nurses: multilevel modeling of a nation-wide cross-sectional survey in Sweden, *International Journal of Nursing Studies*, 51, 744-751
- Linton, R., (1936), *The Study of Man: An Introduction*, (Student Edition), New York: Appleton-Century-Crofts Inc.
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L., (2007), Liu Cross-national job stress: A quantitative and qualitative study, *Journal of Organizational Behavior*, 28(2): 209-239. DOI: 10.1002/job.435
- Love, K. M., Tatman, A. W., Chapman, B. P., (2010), Role Stress, Interrole Conflict, and Job Satisfaction Among University Employees: The Creation and Test of A Model, *Journal of Employment Counseling*, 47 (1), 30-37.
- Luthans, F., (1995), *Organizational Behavior*, (7th edition), New York: McGraw-Hill Inc.

- Lyness, K. S., & Thompson, D. E., (1997), Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives, *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 359.
- McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013), Across the Continuum of Satisfaction with Work-Family: Work Hours, Flexibility-fit, and Work-Family Culture. *Social Science Research*, 42, pp. 283-298.
- Magnus, J. R. M., Viswesvaran, C., (2005), Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation, *Journal of Business Ethics*, 62: 277-297. DOI 10.1007/s10551-005-0849-1
- Major, V. S., Klein, K. L., Ehrhart, M. G., (2002), Work Time, Work Interference with Family and Psychological Distress, *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Marchese, M. C., Bassham, G., Ryan, J., (2002), Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis, *Journal of Business Ethics*, 40 (2), 145-154.
- Mert, İ.S., Pekmezci, M., (2016), İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 46-57.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H., (2011), Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Michel, J. S., Michelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., Baltes, B. B., (2009), A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages, *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2): 199-218.
- Mutlu, E., (2013), Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4, 29-49.
- Nart, S., (2013), İş-Aile Çatışması, İş Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, S: 42-48, Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, 15-16 Kasım 2013.
- Nazik, H., (2000), İnsan İlişkileri, 1. Baskı, YA-PA Yayınları, İstanbul.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R., (1996), Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nohe, C., Sonntag, K., (2014), Work Family Conflict Social Support and Turnover Intentions A Longitudinal Study, *Journal of Vocational Behavior*, 82, 1-12.
- Noor, N. M., (2004), Work-Family Conflict, Work-and Family Role Salience, and Women's Well-Being, *The Journal of Social Psychology*, 144 (4), 389-405.
- Okan, T., Özbek, M. F., (2016), İş Yükü Talebi, İş Tatminsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7 (17), 203-227.

- Öcal, Ö., (2008), *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Öz, F., (2004), *Sağlık Alanında Temel Kavramlar*, Ankara: İmaj İç ve Dış Ticaret A.Ş.
- Özdemir, B., (1997), Ev Çalışması, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4 (2), 127-150.
- Özdemir, B., (2002), *İş Hukuku Açısından İş Paylaşımı (Job Sharing)*, Ankara: Naturel Yayınları
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A., (2007), Kariyer Bağlılığı, Kurumsal Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N., (2009), Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özel, Y., (2006), *Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma*, Karaman: Karaman Sanayi ve Ticaret Odası Yayınları
- Özgener, Ş., (2005), Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (3), 51-79.
- Özmete, E., Eker, I., (2012), İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 1-23.
- Parasuman, S., Simmers, C. A., (2001), Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Parlak, Z., Özdemir, S., (2011), Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60, 1-60.
- Park, R., Jang, S. J., (2017), Family role overload's relation ship with stres and satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, Volume: 32, Issue: 1, pp.61-74.
- Peters, L. H., O'Connor, E. J., & Rudolf, C. J., (1980), The behavioral and affective consequences of performance-relevant situational variables, *Organizational Behavior & Human Performance*, 25 (1), 79-96. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90026-4](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(80)90026-4)
- Pleck, J. H., (1977), The Work-Family Role System, *Social Problems*, 24 (4), 417-427.
- Polat Üzümcü, T., Akpulat, N. A., (2017), Turizm İşletmeleri Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışması ve Yaşam Doyumları İlişkisi: Karatepe-Çeşme Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 1070-1082.
- Poyraz, K., Kama, B., (2008), Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 2, ss.143-164.

- Psacharopoulos, G., Tzannatos, Z., (1989), Female Labour Force Participation: An International Perspective, *Research Observer*, 4 (2), 187-201.
- Rahim, M. A., (2000), Empirical studies on managing conflict, The *International Journal of Conflict Management*, 11 (1), pp. 5-8.
- Rathi, N., Barath M., (2013)., Work-family conflict and job and family satisfaction: moderating effect of social support among police personnel", Equality, Diversity and Inclusion: *An International Journal*, Volume: 32 Issue: 4, pp.438-454, <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0092>.
- Rice, R. W., M. R., Frone, & McFarlin, D. B., (1992), work-nonwork conflict and the perceived quality of life", *Journal of Organizational Behavior*, Volume: 13, pp. 155-168.
- Robbins, S. P. (1974), *Managing Organizational Conflict*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S.P., (2001), *Organizational Behavior*, 9th Edition, Prentice-Hall, Inc., New York.
- Rothbard, N., Dumas, T., (2006), *Research Perspectives: Managing The Work-Home Interface*". İçinde: *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* (Jones, F., Burke, R. J., Westman, M. Edt.), London: Taylor&Francis Group
- Rossiter, C. M., Jr., & Pearce, W. B., (1975), *Communication personally: A theory of interpersonal communication and human relationships*, Indianapolis, IN: Bobbs-Merril.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A. G., (1988) Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Ryan, B., Ma, E., Hsiao, A., Ku, M., (2015), The Work Family Conflict of University Food Service Managers: An Exploratory Study of its Antecedents and Consequences, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 22, 10-18.
- Scandura, T. A., Lankau, M. J., (1997), Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Schmidt, K. H., Kleinbeck, U., (1990), *The Role of Goal Setting and Feedback in Job Design*, İçinde: *Work Motivation*, (Kleinbeck, U., Qast, H. H., Thierry, H., Hacker, H. edt), Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Ass. Publ.
- Schumacker RE, Lomax,R.G., (2004), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, New Jersey: Taylor & Francis, pp.1-84.
- Sinacore-Guinn, A. L., Akçalı, F. Ö., Fledderus, S. W., (1999), Employed Women: Family and Work-Reciprocity and Satisfaction, *Journal of Career Development*, 25 (3), 187-201.
- Šimunović, A., Gregov, L., (2012), Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in croatia: a questionnaire survey, *Arh Hig Rada Toksikol*, 63, 189-197.

- Smith, K. J., (2011), Work-family Conflict and Job Burnout Among Correctional Staff: A Comment on Lambert and Hogan, *Psychological Report*, 108 (1), 23-26.
- Sönmez, H., Er, F., Eryılmaz, H., (2015), Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Farklı Demografik Özelliklerle İlişisinin Correspondence Analiziyle Belirlenmesi, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 1-8.
- Sözen, C., (2003), *Sağlık Yönetimi*, Ankara: Palme Yayıncılık
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Lapierre, L. M., Cooper, C. L. et al. (2007), Cross-National Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions With Work-Family Conflict, *Personnel Psychology*, 60, (4), pp. 805-835.
- Spector, P. E., (1985), Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey, *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E., (1994), Job Satisfaction Survey, Copyright, <http://Chuma.Cas.Usf.Edu/~Spector/Scales/Jssovr.Html>.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., Jex, S. M., (1988), Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources, *Journal of Applied Psychology*, 73 (1), 11-19.
- Spector, P. E., Jex, S. M., (1998), Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), pp. 356-367.
- Staines, G. L., Pleck, J. H., (1983), *The Impact of Work Schedules on The Family*, Michigan: Ann Arbor Inst. For Social Research, University of Michigan, pp. 166.
- Stevens, J.P., (2001), *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*, Taylor&Francis.
- Şafak, C., (2018), 4857 İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf (Erişim Tarihi: 08.06.2018)
- Şahan Öztürk, N., Akbulut, Y., (2011), Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi, *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10 (1), 19-30.
- Şimşek, M. Ş., (2010), *Yönetim ve Organizasyon*, (Yenilenmiş 12. Baskı), Konya: Eğitim Akademi Yayınları, İpek Ofset
- Tabachnick, B.G., L.S. Fidell, (2001), *Using multivariate statistics* (4th ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Taslak, S., (2007), İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, *Yönetim*, 18 (58), 67-75.

- Taşlıyan, M., Engizek, H., Gül, N., (2017), Tükenmişlik, İş Tatmini, ve Esnek Çalışma Saatleri: Kadınlar Üzerine Bir Çalışma, *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 10 (2), 111-125.
- Tayfur, O., Arslan, M., (2012), Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 147-172.
- Tel, H., Karadağ, M., Tel, H., Aydın, Ş., (2003), Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Başetme Durumlarının Belirlenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2, 13-23.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., Akbolat, M., (2011), *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*, (Geliştirilmiş 3. Baskı), Ankara: Nobel Yayın.
- Thompson C.A., Beauvais, L. L., Lyness, K. S., (1999), When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tjosvold, D., (1991), *Conflict-Positive Organization: Stimulate Diversity and Create Unity*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Topcuk, Y., (2006), *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Torlak, G., (2008), *Organizasyon Teorileri*, (1. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Toraman, Ö., (2009), İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tosi, H. L., Rizzo, J. R., Carroll, S. J., (1990), *Managing Organizational Behavior*, USA: Harper & Row Publishers, Second edition.
- Tozlu, E., (2011), Genel Olarak Esnek Çalışma Sitemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3 (4), 99-116.
- Tuncay, A. C., (1995), Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme (Çalışma Süreleri)”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantının Tebliği, Antalya : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 27-30 Nisan 1995.
- Turgut, T., (2011), Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Turliuca, M.N., Buligaa, D., (2014), Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, pp. 105-109.

- Turunç, Ö., Çalışkan, A., (2011), Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4), 83-114.
- Turunç, Ö., Erkuş, A., (2010), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü, *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 415-440.
- Türker, Y., K., Çelik, (2019), Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (1), ss. 242-258.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım, Hanlar Matbaacılık, No: 378, İstanbul, Mart 2002.
- Uen, J. F. & Tsuei, L. I., (2001), A study on work-family conflicts and job burnout of female professionals in high-tech companies: effects of social support, *Management Review*, Volume: 20, No.4, pp. 65-91
- Van Bogaert, P., Adriaenssens, J., Dilles, T., Martens, D., Van Rompaey, B., Timmermans, O., (2014), Impact of Role, Job And Organizational Characteristics on Nursing Unit Managers' Work Related Stress And Well-Being, *Journal of Advanced Nursing*, 70 (11), 2622–2633.
- Varinli, İ, Yaraş, E., Başalp, A., (2009), Duygusal Zekanın Müşteri Odaklılık ve Satış Performansı Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 9 (1), ss. 113-130.
- Vogl-Bauer, S., (2003), Maintaining family relationships, In. D. J. Canary & M. Dainton (Eds.), *Maintaining relationships through communication: Relational, contextual, and cultural variations*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 31-49.
- Voydanoff, P., (1988), Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict, *Journal of Marriage and Family*, 50 (3), 749-761.
- Voydanoff, P., (2004), The Effects of Work Demands and Resources on Work-To Family Conflict and Facilitation, *Journal of Marriage and The Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P., (2005), Social Integration, Work-Family Conflict Facilitation and Job and Marital Quality, *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., Wang, L., (2012), Work-family Conflict and Burnout Among Chinese Female Nurses: The Mediating Effect of Psychological Capital, *BMC Public Health*, 12, 915.
- Wang, M.L., Lin, T.M., Tsai, L. J., (2012), The relationships between work-family conflict and job performance under different sources of social support: nursing staffs as examples. Proceedings of PICMET '12, *Technology Management for Emerging Technologies*, pp. 3631-3639.
- Xu, L., (2009), View on Work Family Linkage and Work Family Conflict Model, *International Journal of Business and Management*, 4 (12), 209-233.

- Yamaguchi, Y., Inoue, T., Harada, H., Oike, M., (2016). Job Control, Work-family Balance and Nurses' Intention to Leave Their Profession and Organization: A Comparative Crosssectional Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 64, 52-62.
- Yang, N., Chen, C.C., Choi, J., Zou, Y., (2000), Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands, *Acad Manage J.*, volume: 43, pp. 113-123.
- Yang, L.Q., Spector, P.E., Sanchez, J.I., Allen T.D., Poelman, S., vd., (2012), Individualism–collectivism as a moderator of the work demands–strains relationship: a cross-level and cross-national examination, *Journal of International Business Studies*, 43, 424-443.
- Yavuz, A., (1995), *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara: Kamu-İş, Türk Tarih Kurumu Basımevi
- Yılmaz, V., (2004), "LISREL ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikayetlerine Uygulanması", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), ss. 77-90.
- Yıldız, B., M. Ş., Ensari, M., Erdilek Karabay (2019), İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi, 6 (1), ss. 13-27, doi: 10.18394/iid.448547 e-ISSN 2148-967X, <http://dergipark.gov.tr/iid>.
- Yuen, C. C., (1995), The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces, *Human Relations*, Volume: 48, No.3, pp. 265-284.
- Yurtseven, Ö., (2008), *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Yüksel, İ., (2005), İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 301-314.
- Yürür, S., Keser, A., (2010), İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü, *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 65 (4), ss. 165-194.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., Emhan, A., (2015), İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52 (600), ss. 59-71.
- Zulfiqar, A., Khan, N. U., Afaq, Q., Khan, S., (2013), Evaluating the relationship between work-family conflict and job satisfaction (A survey of nursing staff in public sector hospitals of Bhakkar district), *Gomal University Journal of Research*, 29 (2), pp. 128-135.



Ek – 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kullanımına İlişkin İzin Belgeleri

Gönderen: aysenugur@gmail.com

Tarih: 16 May 2016 22:27

Konu: RE: your papers make reliability and validation scale for turkish population

Alıcı: "Carlson, Dawn S." <Dawn_Carlson@baylor.edu>

Cc:

Dear Dr. Carlson,

Many thanks for your attention. Your study give to me much more contributions.

Best regards...

Sincerely Yours. ..

Aysen UGUR GOK

16 May 2016 17:46 tarihinde "Carlson, Dawn S." <Dawn_Carlson@baylor.edu> yazdı:

Thank you for your interest in our scale. You have our permission to use this scale for purposes of research. Best of luck with your study.

Dr. Carlson

Dawn S. Carlson, Ph. D.
Professor of Management
Baylor University

Spector, Paul <pspector@usf.edu>
Alici: ayşen uğur <aysenugur@gmail.com>

28 Kasım 2016 16:5

Dear Aysen:

Turkey was part of the CISMS2 project, although not part of the 2007 article. I've attached a paper on stress that included Turkey.

Our Turkish partner is Ilker Carikci, from Suleyman Demirel University who should have the Turkish translation.

Only the Organizational Constraints Scale, the Quantitative Workload Inventory, and the Physical Symptoms Inventory are my scales, so I can only grant permission for those scales. You have my permission for noncommercial research/teaching use of any of my scales that are on my website, including these three. You can find copies of the scales in the original English and for some scales other languages, as well as details about the scale's development and norms in the Scales section of my website (link below). I allow free use for noncommercial research and teaching purposes in return for sharing of results. This includes student theses and dissertations, as well as other student research projects. Copies of the scale can be reproduced in a thesis or dissertation as long as the copyright notice is included, "Copyright Paul E. Spector, All rights reserved" with the appropriate year. Results can be shared by providing an e-copy of a published or unpublished research report (e.g., a dissertation). You also have permission to translate the scales into another language under the same conditions in addition to sharing a copy of the translation with me. Be sure to include the copyright statement, as well as credit the person who did the translation with the year.

I've attached a copy of the English version of the scale that was used in the US.

Best,

Paul Spector, Distinguished Professor
Department of Psychology
PCD 4118
University of South Florida
Tampa, FL 33620
813-974-0357
pspector@usf.edu
<http://shell.cas.usf.edu/~spector>
[Alintılanan metin gizlendi]

Ek – 2. Araştırmanın Yapıldığı Kurumların Anket Uygulaması İzinleri



T.C.
İSPARTA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 86372152/903.05.99
Konu : Anket Çalışması

Sayın: Ayşen UĞUR GÖK
SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

İlgi : 14/12/2016 tarihli ve 38113317-4540 sayılı yazı.

İlgi yazıya istinaden, "Sağlık Sektöründe İş Aile Çatışması: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama" konulu doktora tezi için İlimizde görevli bulunan hemşire ve ebe personelin dağılımı ekli listeye çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Dr.Mehmet KARAKAYA
İl Sağlık Müdürü

EKLER:
Hemşire -Ebe Dağılımı listesi

Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Aynıdır
16.12.2016
Mehmet YAVAS
V. H. K. İ.

İl Sağlık Müdürlüğü Yeni Sanayi Mah. 142 Nolu Cad. No:72/B İSPARTA

Faks No:

e-Posta:cevdet.gok@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Cevdet GÖK Tel:0 246 211 9621

Bilgi için:Cevdet GÖK

Unvan:Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.

Telefon No:0 (246) 211 96 21

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 2nac9018-3b9e-4f87-83ff-e65abce5704d kodu ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İL GENELİ EBE HEMŞİRE DAĞILIMI		
KURUMU	HEMŞİRE SAYISI	EBE SAYISI
ISPARTA KADIN DOĞUM VE ÇOCUK HASTALIKLARI HASTANESİ	60	121
ISPARTA DEVLET HASTANESİ	476	125
ISPARTA AĞIZ DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ	9	2
MERKEZ 1.BASAMAK	38	98
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ	2	3
HALK SAĞLIĞI MÜDÜRLÜĞÜ	12	16
GENEL SEKRETERLİK	1	2
112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İSTASYONLARINDA	3	1
EĞİRDİR KEMİK EKLEM HASTALIKLARI TEDAVİ VEREHABİLİTASYON HASTANESİ	79	12
EĞİRDİR 1. BASAMAK	12	17
GELENDOST İLÇE HASTANESİ	5	4
GELENDOST 1.BASAMAK	4	2
KEÇİBORLU DEVLET HASTANESİ	7	9
KEÇİBORLU 1.BASAMAK	4	4
SENİRKENT DEVLET HASTANESİ	6	8
SENİRKENT 1.BASAMAK	3	1
SÜTÇÜLER İLÇE HASTANESİ	3	3
SÜTÇÜLER 1.BASAMAK	3	1
ŞARKIKARAAĞAÇ DEVLET HASTANESİ	35	8
ŞARKIKARAAĞAÇ 1.BASAMAK	10	9
ULUBORLU DEVLET HASTANESİ	7	7
ULUBORLU 1.BASAMAK	1	2
YALVAÇ DEVLET HASTANESİ	47	11
YALVAÇ 1.BASAMAK	4	11
AKSU 1.BASAMAK	1	5
ATABEY 1.BASAMAK	5	9
GÖNEN 1.BASAMAK	11	9
YENİŞARBADEMLİ 1.BASAMAK	1	0
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	243	8
İL ÖZEL HASTANE + 1.BASAMAK	204	16



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



SAYI : 93389805.302.04 / 4543
KONU : Anket Çalışması

15/12/2016

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE UYGULAMA HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Ayşen UĞUR GÖK'ün "Sağlık Sektöründe İş Aile Çatışması:Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama" konulu doktora tezi için Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşirelere yönelik yapacağı anket çalışmasında kolaylık sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Yrd.Doç. Dr. Elvettin AKMAN
Müdür a.
Enstitü Müdür Yardımcısı

EK:

- 1-Enstitü Yönetim Kurulu Karar Sureti
- 2-Dilekçe
- 3-Anket Formu
- 4-Anabilim Dalı Kurulu Kararı

ELEKTRONİK ORTAMDA GÖNDERİLEN EVRAK

Doğu Yerleşkesi Orman Fakültesi Binası 32260 ISPARTA
Telefon No : (0 246) 211 38 50 Fax No: (0 246) 237 00 60
e-Posta: sosyalbilimler@sdu.edu.tr İnternet Adresi : sosyalbilimler.sdu.edu.tr

Bilgi için: Hasan TEMURÇİN
Memur
Telefon No : (0 246) 211 49 83



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Isparta İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 74645183/044
Konu : Anket Çalışması

Sayın Aysen UĞUR GÖK

"Sağlık Sektöründe İş Aile Çatışması:Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama" konulu tez çalışması kapsamında; Isparta Devlet Hastanesi personeline anket uygulama talebiniz, protokol hükümlerine uymak koşuluyla Genel Sekreterliğimizce uygun değerlendirilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Uzm. Dr. Hüseyin YAVUZ
Genel Sekreter

EKLER:

- 1- Başvuru İnceleme Komisyon Tutanağı
- 2- Protokol

İstiklal mah.113 cad.no:84 ISPARTA

Faks No:

e-Posta:emel.gunaydin@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Performans,Kalite ve Eğitim
Birimi/Sağlık Turizmi ve Sağlık Otelciliği Birimi/Uzman E.GÜNAYDIN
e-posta:emel.gunaydin@saglik.gov.tr Tel:246 232 70 72 Fax: 246 232 79 79

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 79d3afcf-1e3f-4172-b62c-e92cbe4ee889 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için:EMEL GÜNAYDIN

Unvan:UZMAN

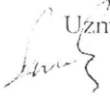
Telefon No:

BAŞVURU İNCELEME KOMİSYON TUTANAĞI

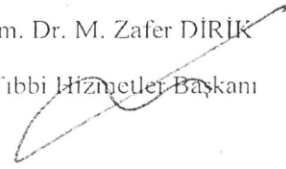
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı doktora programı öğrencisi Ayşen UĞUR GÖK'ün "Sağlık Sektöründe İş Aile Çatışması: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama" konulu doktora tezi için, anket çalışmasını Isparta Devlet Hastanesinde yapma talebi, Başvuru İnceleme Komisyonu tarafından değerlendirilmiş olup, komisyonca onaylanmıştır.

İş bu tutanak tarafımızca tanzim edilerek imza altına alınmıştır.

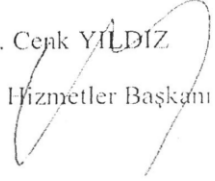
Emel GÜNAYDIN

Uzman


Uzm. Dr. M. Zafer DİRİK

Tıbbi Hizmetler Başkanı


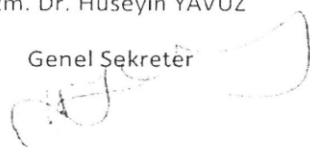
Dr. Cenk YILDIZ

İdari Hizmetler Başkanı


OLUR

03/01/2017

Uzm. Dr. Hüseyin YAVUZ

Genel Sekreter


Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 79d3afcf-1e3f-4172-b62c-e92cbe4ee889 kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek – 3. Anket formu

Sayın Katılımcı, Hemşirelerin iş ve ailelerinden kaynaklanan çok sayıda taleple nasıl baş edebildikleri sorusuna yanıt aramak amacı ile; hemşirelerin iş ve aileleriyle ilgili deneyimleri, iş ve aile rollerinin birbirlerini nasıl etkiledikleri, incelemek için bu çalışma yürütülmektedir. Katılımcılardan kimliklerini açıklayacak herhangi bir bilgi istenmemektedir. Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda saklı kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ankete katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankete katılmayı kabul edip etmediğiniz herhangi bir şekilde açıklanmayacaktır. Anket; büyük çoğunluğu size en yakın cevabı işaretlemenizi isteyen çok şıklı sorulardan oluşmaktadır. Saygılarımla.

Sorumlu Araştırmacı Ayşen UĞUR GÖK
SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

Lütfen aşağıda belirtilmiş olan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İA1.	İşim nedeniyle ailemle istediğim kadar zaman geçiremiyorum.					
İA2.	İşe ayırmam gereken zaman ailemle yapabileceğim etkinliklere katılmamı ve ailemle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi engelliyor.					
İA3.	İşteki sorumluluklarım nedeniyle harcadığım zaman ailemle katılabileceğim etkinlikleri kaçırmama neden oluyor.					
İA4.	Ailevi sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman nedeniyle işteki sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanıyorum.					
İA5.	Ailemle geçirdiğim zaman sık sık kariyerimde ilerlememe yardımcı olabilecek etkinliklere zaman ayırmamı engelliyor.					
İA6.	Ailevi sorumluluklarımı yerine getirmek için harcadığım zaman nedeniyle Kurumsal etkinlikleri kaçırmak zorunda kalıyorum.					
İA7.	Çoğunlukla işten eve geldiğimde gerginliğim nedeniyle ailemle herhangi bir etkinlik yapamayacak ve onlara karşı sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar bitkin oluyorum.					
İA8.	Çoğunlukla işten eve geldiğimde gerginliğim nedeniyle duygusal yönden o kadar tükenmiş oluyorum ki bu durum aileme herhangi bir katkı olmasına engel oluyor.					
İA9.	Bazen iş yerinde yaşadığım baskı nedeniyle eve geldiğimde normalde yapmaktan hoşlandığım şeyleri yapamayacak kadar gergin oluyorum.					
İA10.	Çalışırken çoğu zaman kafam evde yaşadığım stres nedeniyle dolu oluyor.					
İA11.	Ailevi sorumluluklarım beni strese soktuğu için işte konsantre olmakta oldukça zorlanıyorum.					
İA12.	Aile hayatımda yaşadığım gerginlik ve kaygı işimi yapabilmemi engelliyor.					
İA13.	İşte sorunları çözmek için başvurduğum davranışlar ailevi problemlerimi çözmede işe yaramıyor.					
İA14.	İşte etkili ve gerekli olarak nitelendirdiğim bir davranış evde ters tepki verebiliyor.					
İA15.	İş yaşamımda beni etkili biri yapan bir davranış evde daha iyi bir eş ya da ebeveyn olmamda yardımcı olmuyor.					
İA16.	Evde işime yarayan davranışlar işte etkili gibi görünmüyor.					
İA17.	Evde benim için etkili ve gerekli olan bir davranış işte ters tepbiliyor.					
İA18.	Evde sorunları çözmede faydalandığım bir davranış işte işe yaramayabiliyor.					

Esnek çalışma; çalışana çeşitli ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla iş sürelerini değişik şekillerde düzenleyebilme imkanı sunan, günlük ya da haftalık belirli bir süre çalışmak koşulu ile, bir iş gününü ne zaman başlatıp ne zaman sona erdireceklerini belirli sınırlar çerçevesinde belirlemelerini sağlayan alternatif bir çalışma şeklidir. Geleneksel çalışma ise belirli bir yerde, belirli günlerde ve belirli saatler arasında olan çalışma şeklidir.

Bu bölümde esnek çalışmaya yönelik size en yakın gelen cevabı işaretleyiniz.

1. İş yerinizde esnek çalışma düzenlemesi mevcut mu?

() Evet () Hayır

2. İşyerinizde esnek çalışma düzenlemesi yoksa olmasını ister miydiniz?

() Evet () Hayır

Bu bölümde size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum aradayım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
E1.	Esnek çalışmanın işyerimde uygulanması beni mutlu eder.					
E2.	Esnek çalışma bana daha fazla dinlenme fırsatı sağlar.					
E3.	Esnek çalışma bana ev işleri ve ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemde kolaylık sağlar.					
E4.	Esnek çalışma ile ailevi sorumluluklarım ve işim arasında yaşadığım çatışmalar azalır.					
E5.	Esnek çalışma ile iş dışında kendime ve sosyal yaşamıma daha fazla zaman ayırabilirim.					
E6.	Esnek çalışma ev ile iş yerindeki sorumluluklarımı dengeler.					
E7.	Esnek çalışma, ailemle birlikte doyurucu zaman geçirmeme olanak sağlar.					
E8.	Esnek çalışma ailemde bakım ihtiyacı olanların bakımı konusunda kolaylık sağlar.					
E9.	Esnek çalışma iş dışındaki yaşamımı daha düzenli hale getirir.					
E10.	Esnek çalışma ile iş hayatımın kolaylaşacağını düşünüyorum.					
E11.	Esnek çalışma ile işte daha verimli çalışabilirim.					
E12.	Esnek çalışma iş yerindeki performansımı artırır.					
E13.	Esnek çalışma ile iş yerinde daha az stres yaşarım.					
E14.	Esnek çalışma iş motivasyonumu artırır.					
E15.	Esnek çalışma işimden memnuniyetimi artırır.					

Lütfen aşağıdaki ifadelerin her birini dikkatle okuyunuz ve her ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. İfadeleri yanıtlarken doğrudan doğruya bağlı olduğunuz yöneticiyi ya da amiri düşününüz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
YD1. Yöneticim benim ailemle ilgili taleplerimi anlayışla karşılar.					
YD2. Yöneticim ailem hakkında konuştuğum zaman beni dinler.					
YD3. Yöneticim benim bir aile üyesi olarak sorumluluklarımın olduğunu kabul eder.					

Aşağıda belirtilen durumlar nedeniyle işinizi düzgün biçimde yapmak ne kadar sıklıkla zor veya imkansız hale gelebiliyor?	Ayda bir kereden az ya da hiçbir zaman	Ayda bir ya da iki kere	Haftada bir ya da iki kere	Günde bir ya da iki kere	Günün çeşitli dilimlerinde
MS1. Ekipman ve araç gerecin kötü veya kullanışsız oluşu					
MS2. İşyerinin çeşitli kural ve prosedürleri					
MS3. Diğer çalışanlar					
MS4. Amirleriniz / Yöneticileriniz					
MS5. Gerekli ekipman ve araç gerecin yetersizliği					
MS6. İşle ilgili aldığınız eğitimin yetersizliği					
MS7. İşyerinizdeki diğer çalışanların çeşitli müdahaleleri					
MS8. İşinizde neyin ve nasıl yapılacağıyla ilgili bilginin olmayışı					
MS9. Birbiriyle çelişen iş talepleri					
MS10. Diğer çalışanların yardımının yetersizliği					
MS11. Yanlış emirler ve talimatlar					

Aşağıda belirtilen durumlar işiniz açısından ne ölçüde geçerlidir?	Ayda bir kereden az ya da hiçbir zaman	Ayda bir ya da iki kere	Haftada bir ya da iki kere	Günde bir ya da iki kere	Günün çeşitli dilimlerinde
İY1. Ne sıklıkla çok hızlı çalışmanız gerekmektedir?					
İY2. Ne sıklıkla çok fazla çalışmanız gerekmektedir?					
İY3. Ne sıklıkla bir şeylerin yetişmesi için çok az zamanınız vardır?					
İY4. Ne sıklıkla yapmanız gereken çok işiniz var?					
İY5. Ne sıklıkla baş edebileceğinizden daha fazla iş yapmanız gerekmektedir?					

Ne sıklıkla aşağıdaki ifadeleri düşünürsünüz?	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
EY1. Ailenizin sizden çok fazla isteklerinin olması					
EY2. Ailenizle ilgili yapmanız gereken çok fazla işinizin olması					
EY3. Ailenizin isteklerinin sizi genelde bunalması					

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Oldukça katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum
İT1. İşimi genel olarak seviyorum.						
İT2. İşimden tamamiyle memnunum.						
İT3. Genel olarak burada çalışmayı seviyorum.						

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Oldukça katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum
AT1. Genel olarak aile hayatımdan memnunum.						
AT2. Aile hayatım tamamen mükemmel.						
AT3. Aile hayatım çok eğlenceli.						

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
YT1. Çoğu yönden hayatım idealime yakındır.							
YT2. Hayat koşullarım mükemmel.							
YT3. Hayatımdan memnunum.							
YT4. Bugüne kadar hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.							
YT5. Tekrar yaşasaydım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

İAN1. Son 6 ayda mevcut işinizi bırakmayı kaç kez ciddi biçimde düşündünüz?

1. Hiç düşünmedim
2. Nadiren düşündüm
3. Bazen düşündüm
4. Ara sıra düşündüm
5. Oldukça sık aralıklarla düşündüm
6. Çok sık düşündüm

MS1. Mesleğinizi kendi isteğiniz ile mi seçtiniz? () Evet () Hayır

Düzenlemenin ismi	Düzenleme işyerinizde mevcut mu?	Düzenlemeyi kullanıyor musunuz?
	Evet	Hayır
İşyerinde çocuk bakımı için kreş olması		

Bu bölümde çalışma programınıza ilişkin sorular yer almaktadır size en uygun olanı işaretleyiniz.

ÇD1.	Normal bir iş haftasında ortalama kaç saat çalışırsınız?	() 20 saatten az () 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 60 saatten fazla
ÇD2.	Normal bir iş haftasında ortalama kaç gün çalışırsınız?	() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7
ÇD3.	Çalıştığınız zaman dilimini yandakilerden hangisi en iyi şekilde ifade edebilir? Başka bir deyişle, en çok çalıştığınız zaman dilimi hangisidir?	() Gündüzleri çalışırım 08-16 () Akşamdan sabaha kadar çalışırım 16- 08 () Sabahtan diğer sabaha kadar 24 saat çalışırım 08-08 () Gündüz 08-16, Akşam-gece 16- 08 arası ve sabahtan diğer sabaha 08-08 arasında dönüşümlü çalışırım. () Akşamları çalışırım 16-24 () Geceleri çalışırım 24-08 () Diğer(Lütfen belirtiniz)..... NOT: Yukardakilerden farklı şekilde çalışanlar (Süt izni vb.) diğer kısmında çalışma şekillerini belirtebilirler.
ÇD4.	Mevcut çalışma şeklinizde sizce çalışmak istediğinizden daha çok mu; yoksa daha az mı çalışıyorsunuz?	() Daha çok () Tam istediğim kadar () Daha az
ÇD5.	Normal bir haftada, haftalık ortalama olarak çocuk bakımına en az kaç saat zaman ayırırsınız?	() 1'den az () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26'dan çok
ÇD6.	Normal bir haftada, haftalık ortalama olarak ev işlerine en az kaç saat zaman ayırırsınız?	() 1'den az () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26'dan çok

Bu bölümde sosyo-demografik özelliklerinizi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır size en uygun olanı işaretleyiniz.

SD1.	Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Kadın
SD2.	Yaşınız	
SD3.	Medeni durumunuz	☐ Evli ☐ Bekar
SD4.	Çocuğunuz var mı?	☐ Evet ☐ Hayır Cevabınız Evet ise çocuk sayısı.....
SD5.	Evliyseniz eşiniz; çalışıyor mu? (Eşiniz yoksa bir sonraki soruya geçiniz.)	☐ Evet, tam zamanlı çalışıyor. ☐ Evet kısmi zamanlı (part time) çalışıyor. ☐ Hayır, çalışmıyor.
SD6.	Eğitim durumunuz (hemşirelik mesleğine ilişkin)	☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans veya Doktora ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....
SD7.	Hemşirelik mesleği dışında okuduğunuz başka bir bölüm var mı?	☐ Hayır ☐ Evet (ise lütfen belirtiniz).....
SD8.	Çalıştığınız birim/klinik	
SD9.	Bulunduğunuz birimde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	yıl
SD10.	Bulunduğunuz kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	yıl
SD11.	Toplam çalışma yılınız?	yıl
SD12.	Çalıştığınız kurumda nöbet tutuyor musunuz? Not: Sadece icap nöbeti tutanlar Evet kısmını işaretleyerek icap olduğunu belirtsin	☐ Evetİcap ☐ Hayır
SD13.	Cevabınız evet ise ayda ortalama kaç nöbet tutuyorsunuz?	
SD14.	Ayda ortalama kaç hafta sonu nöbeti tutuyorsunuz?	
SD15.	Bir yıl içerisinde resmi tatillerde ortalama kaç nöbet tutuyorsunuz?	(dini bayramlar, milli bayramlar, yılbaşı vb.)
SD16.	Çalıştığınız kurumdaki kadronuz nedir?	☐ 657 Kadrolu ☐ 4B Sözleşmeli ☐ Şirket ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....
SD17.	Çalıştığınız iş yerindeki pozisyonunuz nedir?	☐ Servis hemşiresi (acil, ameliyathane, yoğun bakım, diyaliz vb.. dahil) ☐ Sorumlu hemşire ☐ Yönetici hemşire ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz)..... (Diğer bölümünü Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi, İşyeri Hemşiresi, Faturalama, Poliklinikler, Endoskopi, SFT, Kan alma, EEG, Röntgen, EKG, EEG vb..... birimlerde çalışanlar işaretleyebilir)

Ek – 4. Araştırma verilerinin basıklık ve çarpıklık durumlarıyla ilgili Shapiro-Wilks testleri

		İstatistik	Std. Hata
Zamana dayalı iş-aile çatışması	Aritmetik Ortalama	4,00	,035
	Medyan	4,00	
	Varyans	,619	
	Standart Sapma	,787	
	Skewness	-1,065	,108
	Kurtosis	1,533	,216
Zamana dayalı aile-iş çatışması	Aritmetik Ortalama	2,48	,044
	Medyan	2,33	
	Varyans	,989	
	Standart Sapma	,995	
	Skewness	,471	,108
	Kurtosis	-,497	,216
Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması	Aritmetik Ortalama	3,98	,037
	Medyan	4,00	
	Varyans	,708	
	Standart Sapma	,842	
	Skewness	-,918	,108
	Kurtosis	,787	,216
Gerginliğe dayalı aile-iş çatışması	Aritmetik Ortalama	2,40	,041
	Medyan	2,00	
	Varyans	,860	
	Standart Sapma	,927	
	Skewness	,540	,108
	Kurtosis	-,260	,216
Davranışa dayalı iş-aile çatışması	Aritmetik Ortalama	3,13	,041
	Medyan	3,00	
	Varyans	,857	
	Standart Sapma	,926	
	Skewness	-,175	,108
	Kurtosis	-,469	,216
Davranışa dayalı aile-iş çatışması	Aritmetik Ortalama	3,12	,041
	Medyan	3,00	
	Varyans	,854	
	Standart Sapma	,924	
	Skewness	-,112	,108
	Kurtosis	-,415	,216
Toplam	Aritmetik Ortalama	3,18	,025
	Medyan	3,17	
	Varyans	,327	
	Standart Sapma	,572	
	Skewness	,036	,108
	Kurtosis	,357	,216
Esnek Çalışmaya Yönelik Algıtoplam	Aritmetik Ortalama	4,07	,031
	Medyan	4,00	
	Varyans	,501	
	Standart Sapma	,708	
	Skewness	-1,201	,108
	Kurtosis	2,686	,216

Yönetici desteği	Aritmetik Ortalama	2,90	,047
	Medyan	3,00	
	Varyans	1,128	
	Standart Sapma	1,062	
	Skewness	-,171	,108
	Kurtosis	-,819	,216
Mesleki kısıtlamalar	Aritmetik Ortalama	2,74	,044
	Medyan	2,64	
	Varyans	,969	
	Standart Sapma	,985	
	Skewness	,335	,108
	Kurtosis	-,607	,216
İş yükü	Aritmetik Ortalama	4,06	,044
	Medyan	4,40	
	Varyans	,999	
	Standart Sapma	1,000	
	Skewness	-,979	,108
	Kurtosis	,134	,216
Aile yükü	Aritmetik Ortalama	3,18	,042
	Medyan	3,00	
	Varyans	,912	
	Standart Sapma	,955	
	Skewness	-,177	,108
	Kurtosis	-,418	,216
İş tatmini	Aritmetik Ortalama	4,00	,054
	Medyan	4,00	
	Varyans	1,501	
	Standart Sapma	1,225	
	Skewness	-,577	,108
	Kurtosis	,032	,216
Aile tatmini	Aritmetik Ortalama	4,55	,046
	Medyan	4,67	
	Varyans	1,088	
	Standart Sapma	1,043	
	Skewness	-,814	,108
	Kurtosis	,578	,216
Yaşam tatmini	Aritmetik Ortalama	4,14	,060
	Medyan	4,30	
	Varyans	1,835	
	Standart Sapma	1,355	
	Skewness	-,336	,108
	Kurtosis	-,665	,216
İşten ayrılma niyeti ölçeği	Aritmetik Ortalama	2,81	,078
	Medyan	2,00	
	Varyans	3,067	
	Standart Sapma	1,751	
	Skewness	,507	,108
	Kurtosis	-1,115	,216
Aile desteği	Aritmetik Ortalama	1,95	,046
	Medyan	1,67	
	Varyans	1,088	
	Standart Sapma	1,043	
	Skewness	1,209	,108

	Kurtosis	1,147	,216
Esnek Çalışmaya Yönelik Algıtoplam2	Aritmetik Ortalama	4,07	,031
	Medyan	4,00	
	Varyans	,501	
	Standart Sapma	,708	
	Skewness	-1,201	,108
	Kurtosis	2,686	,216
İş-aile çatışması yönü	Aritmetik Ortalama	33,31	,257
	Medyan	34,00	
	Varyans	33,458	
	Standart Sapma	5,784	
	Skewness	-,726	,108
	Kurtosis	,882	,216
Aile-iş çatışması yönü	Aritmetik Ortalama	23,99	,289
	Medyan	23,00	
	Varyans	42,284	
	Standart Sapma	6,503	
	Skewness	,440	,108
	Kurtosis	-,071	,216
İş-Aile Çatışması Yönü2	Aritmetik Ortalama	3,70	,029
	Medyan	3,78	
	Varyans	,413	
	Standart Sapma	,643	
	Skewness	-,726	,108
	Kurtosis	,882	,216
Aile-İş ÇatışmasıYönü2	Aritmetik Ortalama	2,67	,032
	Medyan	2,56	
	Varyans	,522	
	Standart Sapma	,723	
	Skewness	,440	,108
	Kurtosis	-,071	,216
Toplam	Aritmetik Ortalama	19,1017	,15226
	Medyan	19,0000	
	Varyans	11,777	
	Standart Sapma	3,43180	
	Skewness	,036	,108
	Kurtosis	,357	,216

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

:

Adı ve Soyadı : Ayşen UĞUR GÖK

Doğum Yeri ve Yılı : Gazipaşa / 20.01.1980

Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu

:

Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi Hemşirelik Bölümü / 2003

Yüksek Lisans Öğrenimi : DEU Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı / 2008

Yabancı Dil ve Düzeyi : İngilizce / YDS: 56.250

İş Deneyimi

:

1. Adilcevaz ilçesi Evrenpaşa Sağlık Evi / 1998-1999
2. Isparta Devlet Hastanesi / Acil Servis : 1999-2005, Kroner YB: 2005-2008
3. Eğirdir KEHTR Hastanesi / Ortopedi-Cerrahi Servisi: 2008-2011
4. Isparta Devlet Hastanesi / Kan Alma: 2011- 2012 / Kardiyoloji Servisi: 2012-2017
5. Isparta Şehir Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcılığı: 2017- Halen

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :

1. **Yüksek Lisans Tez Çalışması: Uğur Gök A.**, Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İzmir.
2. **Uğur Gök A**, Kocaman G, (2011) Reasons for Leaving Nursing: A Study Among Turkish Nurses, Contemporary Nurse, Vol: 39, No:1
3. Kocaman G, Dicle A, **Uğur A**, A longitudinal analysis of the self-directed learning readiness level of nursing students enrolled in a problem-based curriculum Journal Nursing Education, 2009 May; 48 (5), pp. 286-90.
4. Kocaman G., **Uğur A.**, Longitudinal Analysis Of The Self-Directed Learning Readiness Level Of Nursing Students Enrolled In A Problem-Based Learning Curriculum, 6th European Conference of Nurse Educators, FINE, 5-6 October 2006, Paris. (sözlü bildiri)
5. **Uğur Gök A.**, Kocaman G., Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi, Poster Bildirisi, 4. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi, “Yeni Bir Dünyaya Doğru: Hemşirelikte Liderlik”, 13-15 Ekim 2008, Belek, Antalya

6. Orak S, **Uğur A**, Güçlü A., Isparta Mensucatta Çalışan İşçilerin Solunum Yolu Yakınmaları, 4. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kitabı, Poster Çalışması, 5-6 Mayıs 2005, Ordu.
7. **Uğur A**, Cerit K, Orak S, Başalan İz F., Ebe ve Hemşirelerin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Bilgi ve Tutumları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Yaz Konferansları-5, 23-24 Haziran 2005, Poster Çalışması, İzmir.
8. Kocaman G, **Uğur A**., Hemşirelik Yüksekokulu Probleme Dayalı Öğrenim Öğrencilerinin Kendi Kendine Öğrenmeye Hazıroluşluk Düzeylerinin Uzunlamasına İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi III: Aktif Eğitim Kurultayı Kitabı, 3-4 Haziran 2006, İzmir, 11-21. (sözlü bildiri)
9. Cerit K, **Uğur Gök A**, Oksay A, Çarıkçı İ.H, Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ve Nedenleri, 6. SAĞLIK ve HASTANE İDARESİ KONGRESİ, 13/15 Eylül 2012, ISPARTA, Sözlü Bildiri.

