

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN İŞ STRESİ VE AİLE İLİŞKİLERİNİN**  
**İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ VE İŞ TATMİNLERİ**  
**ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÇAD HAVAYOLLARI**  
**ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İssa Saleh SENOUSİ**

**İstanbul**  
**Ağustos-2021**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN İŞ STRESİ VE AİLE İLİŞKİLERİNİN İŞTEN**  
**AYRILMA NİYETLERİ VE İŞ TATMİNLERİ ÜZERİNDEKİ**  
**ETKİLERİ: ÇAD HAVAYOLLARI ÜZERİNDE BİR**  
**ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İssa Saleh SENOUSSİ**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Özgür KÖKALAN**

**İstanbul**  
**Ağustos-2021**

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

(Islak İmza)

Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Üye

.....

(Islak İmza)

Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Üye

.....

(Islak İmza)

Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Islak İmza

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Çalışanların İş Stresi ve Aile İlişkilerinin İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Tatminleri Üzerindeki Etkileri: Çad Havayolları Üzerinde Bir Araştırma**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Islak İmza

İssa Saleh SENOUSİ

## ÖN SÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Özgür KÖKALAN ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

**İssa Saleh SENOUSİ**

**İstanbul-2021**

## ÖZET

# ÇALIŞANLARIN İŞ STRESİ VE AİLE İLİŞKİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ VE İŞ TATMİNLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÇAD HAVAYOLLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İssa Saleh SENOUSİ

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Ağustos, 2021 – 84+xi sayfa

Çalışanlarda iş stresi ve aile ilişkileri, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerinde etkili olan hususlar arasında yer almaktadır. Aile ilişkilerinde yaşanan sorunların iş stresine neden olması ve bunun da işten ayrılma niyeti ile iş tatmini gibi örgütsel davranışlara olumsuz yansıdığı değerlendirilmektedir. Alanyazında iş stresi ile mücadele için geliştirilen modeller bulunmaktadır. Çalışanlar ve işletmenin birlikte hareket etmesine yönelik modeller, bu kapsamda öne çıkmaktadır. İş stresi, çalışanların performansını etkilemenin yanında işten ayrılma niyeti ve iş tatminini belirlemektedir. Çalışanların aile ilişkilerinin iş stresine neden olması halinde işten ayrılma niyetini artırdığı ve iş tatmini düzeyinin düşmesini beraberinde getirdiği bilinmektedir. İş stresinin ve aile ilişkilerinin işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini önlemek için bireysel ve örgütsel düzeyde stresle mücadele etmenin önemi ve gerekliliği karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre havayolu çalışanlarında iş stresinin artması aile ilişkilerini azaltmaktadır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ulaşılan sonuçlar, iş tatmininin artmasının iş stresini ve işten ayrılma niyetini azalttığını, aile ilişkilerini ise artırdığını göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Stresi, Aile İlişkileri, İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini.

## ABSTRACT

# THE EFFECTS OF WORK STRESS AND FAMILY RELATIONS ON TURNOVER INTENTIONS AND JOB SATISFACTION: A STUDY ON CHAD AIRLINES

İssa Saleh SENOUSİ

Master, Department of Business of Administration

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

August, 2021 – 84+xi Pages

Work stress and family relationships in employees are among the factors that affect the turnover intention and job satisfaction. It is considered that the problems in family relations cause work stress and this reflects negatively on organizational behaviors such as turnover intention and job satisfaction. In the literature, there are models developed to combat work stress. Models for employees and businesses to act together stand out in this context. In addition to affecting the performance of employees, job stress determines the turnover intention and job satisfaction. It is known that if the family relations of the employees cause job stress, it increases the turnover intention the job and decreases the level of job satisfaction. In order to prevent the negative effects of job stress and family relations on the turnover intention and job satisfaction, the importance and necessity of combating stress at the individual and organizational level emerges. According to the results obtained in the study, the increase in work stress in airline employees reduces family relations. It was concluded that there is a positive relationship between job stress and intention to leave. The results obtained in the study show that increasing job satisfaction reduces job stress and intention to leave, and increases family relations.

**Keywords:** Job stress, Family Relations, Turnover Intention, Job satisfaction.

# İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi

## BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Varsayımlar.....	2
1.5. Sınırlılıklar.....	3
1.6. Tanımlar.....	3

## İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. İş Stresi.....	4
2.1.1. İş Stresinin Tanımı ve Kapsamı.....	4
2.1.2. İş Stresinin Belirtileri.....	5
2.1.3. İş Stresini Etkileyen Faktörler.....	7
2.1.4. İş Stresinin Sonuçları ve Etkileri.....	11
2.2. Aile İlişkileri.....	14
2.2.1. Aile İlişkileri Tanımı ve Kapsamı.....	15

2.2.2. Aile İlişkileri ve İş Hayatı Arasındaki İlişki.....	15
2.2.3. Aile İlişkilerinin İş Hayatına Yansımaları.....	17
2.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	18
2.3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Kapsamı.....	19
2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Oluşum Süreci.....	19
2.3.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	21
2.3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları ve Etkileri.....	23
2.4. İş Tatmini.....	26
2.4.1. İş Tatmininin Tanımı ve Kapsamı.....	26
2.4.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	28
2.4.3. İş Tatmininin Sonuçları ve Önemi.....	30

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>33</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli.....	33
3.2. Evren ve Örneklem.....	34
3.3. Veri Toplama Araçları.....	34
3.4. Verilerin Analizi.....	35

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>37</b>
4.1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	37
4.2. Betimsel İstatistiklere Ait Bulgular.....	38
4.3. Katılımcıların İş Stresi Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	49
4.4. Katılımcıların Aile İlişkileri Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	51

4.5. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	53
4.6. Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular.....	55
4.7. Katılımcıların Stresi Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı ve İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Ait Bulgular.....	62
4.8. Katılımcıların İş Stresi ve Aile İlişkilerinin, İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkileri.....	64
4.9. Katılımcıların İş Stresi ve Aile İlişkilerinin, İş Tatminleri Üzerindeki Etkileri	65

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>68</b>
5.1. Sonuç.....	68
5.2. Öneriler.....	72
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>74</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>79</b>
Ek 1. Anket Formu.....	79

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Stres Belirtileri.....	5
Tablo 2.2: Stresle Mücadele Yöntemleri.....	9
Tablo 2.3: Stresin Nedenlerine Göre Sonuçları ve Etkileri.....	13
Tablo 2.4: Kültürlere Göre Aile İlişkileri ve İş Hayatı İlişkisi.....	15
Tablo 2.5: Güç Mesafesine Göre İş Hayatına Yansımalar.....	17
Tablo 2.6: İşten Ayrılma Niyetinin Pozitif Sonuçları.....	23
Tablo 2.7: İşten Ayrılma Niyetinin Negatif Sonuçları.....	24
Tablo 2.8: İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	29
Tablo 2.9: İş Tatmininin Sonuçları ve Önemi.....	31
Tablo 3.1: Normallik Sınaması.....	35
Tablo 4.1: Güvenilirlik Analizi.....	37
Tablo 4.2: Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	38
Tablo 4.3: Yaş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	39
Tablo 4.4: Eğitim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	40
Tablo 4.5: Çalışılan Birim Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 4.6: Çalışma Süresi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri.....	42
Tablo 4.7: İş Stresi Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	43
Tablo 4.8: Aile İlişkileri Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	44
Tablo 4.9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler...	46
Tablo 4.10: İş Tatmini Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	47
Tablo 4.11: İş Stresi Ölçeği Toplam Puanının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	49
Tablo 4.12: Aile İlişkileri Ölçeği Toplam Puanının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	51
Tablo 4.13: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması.....	53
Tablo 4.14: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 4.15: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	56

Tablo 4.16: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	58
Tablo 4.17: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Çalışılan Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo 4.18: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 4.19: İş Stresi Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı ve İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	62
Tablo 4.20: Model Özet Tablosu.....	64
Tablo 4.21: Regresyon Katsayıları.....	65
Tablo 4.22: Model Özet Tablosu.....	66
Tablo 4.23: Regresyon Katsayıları.....	66

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: İşten Ayrılma Niyetinin Oluşum Süreci.....	20
Şekil 2.2: İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	22
Şekil 2.3: İş Tatmininin Kapsamı.....	27
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.....	33
Şekil 4.1: Cinsiyet Değişkenine Ait Grafik.....	38
Şekil 4.2: Yaş Değişkenine Ait Grafik.....	39
Şekil 4.3: Eğitim Durumu Değişkenine Ait Grafik.....	40
Şekil 4.4: Çalışılan Birim Değişkenine Ait Grafik.....	41
Şekil 4.5: Çalışma Süresi Değişkenine Ait Grafik.....	42

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. GİRİŞ

Günümüz çalışma koşullarında yüksek stres olduğu bilinmektedir. Rekabet baskısının oluşturduğu stresin yanında, sosyal ilişkileri de etkilemektedir. Çalışanların iş hayatının getirdiği strese ek olarak aile ilişkileri nedeniyle de stresli olması, performans üzerinde etkili olmakta, bu durum çalışanların işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri gibi örgütsel davranışları üzerinde etki yaratmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, çalışanların iş stresi ve aile ilişkilerinin, işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri üzerindeki etkileri incelemek amaçlanmıştır.

### 1.1. Problem

İş ve aile, insan hayatındaki en önemli alanlardır. İnsanların aile ilişkileri iş hayatı üzerinde etkili olurken iş hayatının da aile ilişkileri üzerinde etkisinin olması söz konusudur. Özellikle bu alanlarda yaşanan çatışmaların insanların tutum ve davranışlarını etkilemesi söz konusudur (Kılıç ve Sakallı, 2013: 208). Karşılıklı bu etkileşim, çalışmanın problemini oluşturur. Bu çalışmada aile ilişkileri ve iş stresi ilişkisinin ortaya çıkması, gelişimi ve sonuçları hakkında incelemelere yer verilmektedir.

Stresli bir şekilde çalışılması, çalışanların işlerini yüksek verimle yapmasına engel olmaktadır. İş hayatında yoğun bir stresin olduğu günümüz koşullarında çalışanların bu duruma alışması beklense de iş stresinin olumsuz etkileri ortaya çıkabilir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 155). Stresin bu yönüyle iş tatminini olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Stres ve iş tatmini arasındaki bu ilişki, çalışmanın problemi kapsamında yer almaktadır. İş stresinin çalışanların iş tatmini değerlendirmelerine olan etkisi ele alınmaktadır.

İnsan hayatında stresin varlığı, farklı alanlarda tehditler içermektedir. Stresin oluşturduğu baskıyla mücadele etmede yetersiz kalan insanların stresin tehditleriyle karşılaşması söz konusudur (Demirci vd., 2013: 289). İş hayatında stresin varlığı halinde ise çalışanların kaçınacak şekilde tepkiler vermesi gerçekleşebilir. İşten ayrılma niyetinin iş stresiyle olan ilişkisinin çıkış noktası da burasıdır ve çalışmanın

problem durumunu oluşturan hususlardan birisidir. İş stresinin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etki biçimi ve etki düzeyi araştırılmaktadır.

Çalışmanın problem cümlesi “iş hayatında ortaya çıkan stres ile aile ilişkilerinin çalışanların işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri üzerindeki ne düzeydedir’ olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ele alınacak olan alt problemler ise aşağıdaki gibidir:

- i. Çalışanlarda iş stresi oluşturan faktörler nelerdir?
- ii. İş stresinin belirtileri nelerdir?
- iii. Çalışanların aile ilişkileri, iş hayatına nasıl yansımaktadır?
- iv. Çalışanların iş stresi, aile ilişkilerine nasıl yansımaktadır?
- v. Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşum sürecinde nelerin etkisi gözlenmektedir?
- vi. Çalışanların iş tatminini artıran faktörler nelerdir?
- vii. Çalışanların işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

## **1.2. Amaç**

Bu çalışmanın amacı, iş stresi ve aile ilişkilerinin çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemektir. İş stresinin çalışanları ne şekilde ve ne düzeyde etkilediğinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak Çad Havayolları çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma, iş stresinin yansımalarını örgütsel süreçlerde farklı boyutlarla ele alması yönüyle önemlidir. Literatür taramasında ulaşılan sonuçları destekleyecek bir saha uygulamasını bulundurması, çalışmayı önemli hale getirir. Çad Havayolları çalışanlarını içeren saha uygulamasının bulunması, araştırmanın özgün değerini meydana getirmekle birlikte araştırmanın önemi kapsamında yer alır.

## **1.4. Varsayımlar**

İş stresi, aile ilişkileri, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini kavramları hakkında literatürde yer alan bilgilerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin kendilerine yöneltilen sorulara samimi bir şekilde yanıtlar verdiklerinin kabul edilmesi, araştırmanın varsayımları arasında yer almaktadır.

### **1.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırma, Çad Havayollarında çalışan bireylerle sınırlıdır. İş stresi, aile ilişkileri, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini ölçeklerinde yer alan ifadeler ile toplanan veriler araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

### **1.6. Tanımlar**

**İş Stresi:** “İş stresi çalışanların işlerinden kaynaklanan kaygı gerginliğini hissetme derecesidir. İş stresi, işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir” (Şahin ve Bedük, 2019: 1450).

**Aile İlişkileri:** Aile ilişkileri; ailedeki otorite yapısı, rol dağılımı, görev ve sorumlulukların nasıl paylaşıldığı, aile üyelerinin birbirleriyle olan iletişimleri kapsamaktadır (Taylan, 2009: 126).

**İşten Ayrılma Niyeti:** “İşten ayrılma niyeti kavramı, ilk olarak çalışanın işe karşı olumsuz tutumları ve işvereni kendi isteğiyle terk etme kararına bağlı olarak ortaya çıkmış ve bireylerin, kendi istekleriyle, çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlarının ifadesi olarak tanımlanmıştır” (Aydemir ve Akdoğan, 2019: 1628).

**İş Tatmini:** Çalışanların iş ortamındaki algıları, iş tatmini kavramını açıklamada temel kriter olarak görünmektedir. Çalışanların işle ilgili olarak beklentilerinin karşılık bulma düzeyi iş tatmini kavramının belirleyicisidir. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili yaptıkları değerlendirmelerin sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyeti ifade etmektedir (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017: 19).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kavramsal çerçeve araştırılmaktadır. İlk olarak iş stresi ele alınmakta, sonrasında aile ilişkileri incelenmektedir. İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini kavramlarının açıklanması ile birlikte kavramsal çerçeve araştırması tamamlanmaktadır.

#### 2.1. İş Stresi

Günümüzde iş hayatında geçmiş dönemlere oranla stres düzeyi yüksektir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 157). İş stresinin yüksek olmasında değişen piyasa koşullarının etkisi olduğu düşünülüyor. Çalışmanın bu kısmında iş stresinin tanımı ve kapsamı, iş stresinin belirtileri, iş stresini etkileyen faktörler, iş stresinin sonuçları ve etkileri konuları araştırılmaktadır.

##### 2.1.1. İş Stresinin Tanımı ve Kapsamı

İş stresi, çalışanların normalden farklı şekilde davranmasına neden olan psikolojik bir durum şeklinde açıklanmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 212). Stresin iş hayatı ile sınırlı olacak şekilde değerlendirilmesi, iş stresinin kapsamını meydana getirmektedir. Çalışanların iş hayatında karşılaştıkları tehditlere karşı gösterdikleri tepkiler, dengesizlikler, iş stresini açıklamaktadır. Ayrıca tehditlere karşı fiziksel ve zihinsel açıdan gözlenen farklı tutum ve davranışlar iş stresi kapsamında yer almaktadır (Deveci, 2017: 41).

Çalışanların işleriyle ilgili gerginlik hissetme dereceleri, iş stresi kavramıyla açıklanmaktadır. Çalışanların işle ilgili olarak ihtiyaç ve beklentilerin uyuşmaması gibi durumlarda gösterilen duygusal tepkilerin gözlenmesi iş stresi kapsamında yer almaktadır (Şahin ve Bedük, 2019: 1450). İş stresi, çalışma ortamında istenmeyen durumlarla açıklanmaktadır.

Stres, çağdaş yaşamın en büyük sorunlarından birisi olarak ifade edilmektedir. Bu yönüyle stresin çalışma yaşamında kendisini göstermesi kaçınılmazdır. Günümüzde çalışanların hayatlarının büyük kısmını işlerinde geçirmeleri, iş stresinin yaygın

olarak gözlenen bir yapıda olmasında etkindir. İş stresi, bireysel ve örgütsel düzeyde performans başta olmak üzere örgütsel süreçlerin tamamıyla yakından ilgilidir (Avcı, 2019: 290).

### 2.1.2. İş Stresinin Belirtileri

Gündelik hayatın bir parçası olan iş stresi, karmaşık bir yapıdadır ve gün geçtikçe daha yaygın olarak kendisini göstermektedir. İş stresi, bireylerde duygusal açıdan gerilime neden olmaktadır (Özel ve Karabulut, 2018: 49). Dolayısıyla iş stresinin belirtileri arasında çalışanlarda gözlenen duygusal gerilimlerin öncelikli bir konumda olduğu söylenebilir.

Stresin belirtileri, farklı kategorilere göre aşağıdaki tablo gösterildiği gibidir.

**Tablo 2.1: Stres Belirtileri**

FİZİKSEL BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"><li>-Kalpte çarpıntı, kanın basıncında artış</li><li>-Uyku problemleri</li><li>-Sırt-göğüs ağrıları</li><li>-Anlık kilo alıp vermek</li><li>-Sürekli yorgunluk hissi</li><li>-Tırnaklarını yeme, dişlerin gıcırdatılması</li><li>-Baş ağrıları</li><li>-Titremek</li><li>-Alkol/sigara kullanımında artışlar</li><li>-Boğazda kuruluk hissi</li></ul>
RUHSAL BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"><li>-İçsel boşluk hissi</li><li>-Kin duymak ve affedememek</li><li>-Yaşamın anlamsız olduğunu düşünme</li></ul>
SOSYAL BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"><li>-Toplumdan soyutlanma</li><li>-Alıngan olmak</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-İletişimle alakalı sorunlar</li> <li>-Yalnızlık hissi</li> <li>-Ben merkezilik</li> </ul>
DUYGUSAL BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kızgın olmak, depresyon</li> <li>-Sıklıkla kabus görmek</li> <li>-Ağlama/gülme krizi</li> <li>-Heyecanı kaybetmek</li> <li>-Hasta olmaktan korkma</li> </ul>
ZİHİNSEL BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Konsantre olamamak</li> <li>-Hafıza kayıpları</li> <li>-Karamsar olmak</li> <li>-Çeşitli fobiler</li> </ul>

**Kaynak:** Balcı, 2014: 12.

Tablo 2.1’de yer alan bilgilere göre iş stresinin oluşmasında fiziksel, ruhsal, sosyal, duygusal ve zihinsel belirtiler kendisini göstermektedir. Uykusuzluk, aniden görülen kilo değişimleri, baş ağrısı, kalp çarpıntıları ve kan basıncında artış, tırnak yeme stresin fiziksel belirtileri arasında yer almaktadır. Ruhsal belirtiler; içinde bir boşluk hissetme, kin duyma, hayatın anlamsız gelmesi şeklindedir. Diğer insanlardan kendisini uzaklaştırma, alıngan olma, iletişim kurmada zorlanma, yalnızlık gibi belirtiler ise iş stresinde sosyal belirtilerdir. Duygusal belirtiler ise kızgın olma, depresyon, kabus görme, gülme ve ağlama krizi, üzüntü ve endişe hali şeklinde sıralanmaktadır. İş stresinin varlığındaki zihinsel belirtiler arasında ise fobiler, karamsar bakış açısı, unutkanlıktan bahsedilmesi mümkündür. Belirtilen kategorilerde gözlenen belirtiler, iş stresinin düzeyini etkilemesi yönüyle ayrıca önemlidir.

Motivasyon, iş stresinin belirtileri arasında yer alan unsurlardan bir tanesidir. Çalışanların motivasyon düzeyinin düşmesi, iş stresinin bir belirtisi olarak kabul

edilmektedir. Stresin varlığı halinde çalışanların normalde yaptıkları işleri yapmada sorunlar yaşamaları, motivasyon düzeyinin düşüşüyle açıklanmaktadır. Aynı zamanda odaklanma açısından yaşanan sorunlar motivasyon ile yakından ilişkilidir ve iş stresinin belirtileri arasında kendisine yer edinmiş durumdadır. İş stresinin olmadığı durumlarda çalışanların yüksek motivasyonla başarılı bir şekilde işlerini yürütüyor olmaları da bu durumu destekler nitelikte görünmektedir. Stresin açıklanmasında çalışanlarda motivasyon düzeyini düşürdüğüne değinilmektedir (Şahin ve Bedük, 2019: 1450). Böylece iş stresinin belirtileri arasında motivasyon düzeyinin önemli bir yeri olduğu değerlendirilebilir.

İnsan hayatında stres tepkisini başlatan olaylar, iş stresinin belirtileri arasında gösterilmektedir. Stres meydana getiren bir olayın insanlar tarafından algılanması ve yorumlanması, stres belirtileri arasındadır. Bu noktada çalışanların stres meydana getiren olayı değerlendirdiği zihinsel süreçler belirleyici bir rol üstlenmektedir (Şahin, Güler ve Basım, 2009: 244). Stresin çalışanlar üzerinde meydana getireceği etkinin bu aşamada belli olması söz konusudur. İş stresinin sonuçları ve etkileri kısmında bu durumun daha sağlıklı bir şekilde anlaşılması beklenmektedir. Ayrıca her bir bireyin kendisine özgü nitelikleri olduğu için olayları değerlendirme konusunda da farklılıklar gözlenebilir. Yani bir birey için stres belirtisi niteliği taşıyan olay, başka bir birey için stres belirtisi olmayabilir.

Stresle ilgili yapılan tanımlarda ve getirilen açıklamalarda psikolojik açıdan görülen değişimler daha ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır (Sürme, 2019: 526). İş stresinin belirtileri açısından bu durum ele alındığında psikolojik belirtilerin biraz daha ön plana çıkması beklenmektedir.

### **2.1.3. İş Stresini Etkileyen Faktörler**

Her bireyin farklı özellikleri olduğu için iş stresi açısından etkili olan faktörler kişiden kişiye göre değişmektedir. İş stresini etkileyen faktörler arasında bireysel faktörler, örgütsel faktörler, toplumsal faktörler gibi kategoriler yer almaktadır (Yüksel, 2014: 120). Yapılan işin niteliğini ve niceliğini etkileyen tüm faktörlerin iş stresi ile ilişkili olması söz konusudur.

İş stresini etkileyen faktörler, aşağıdaki gibi maddeler halinde sıralandığı gibidir (Deveci, 2017: 42: ve Avcı, 2019: 293):

- i. Çalışanların bireysel ihtiyaçları,
- ii. İş yapabilme kapasitesi,
- iii. Kişilik özellikleri,
- iv. Stres kaynağının nitelikleri,
- v. Rolün dinamikleri,
- vi. Görev gerekleri,
- vii. Davranışlar,
- viii. Tutumlar,
- ix. Yaklaşım ve algı,
- x. Kişilerarası ilişkiler,
- xi. Mesleki ilerleme,
- xii. Aile ilişkilerinin seyri,
- xiii. Ekonomik açıdan içinde bulunulan durum,
- xiv. Rol çatışmaları,
- xv. Rol belirsizlikleri,
- xvi. İş yükü,
- xvii. Çalışma saatleri,
- xviii. Sorumluluk,
- xix. Süreçlere katılım,
- xx. İş güvenliği,
- xxi. İşletmenin yönetim biçimi,
- xxii. Zaman yönetiminin başarısız olması,
- xxiii. Çalışanların aldığı ücret ve işletmenin benimsediği ücret yönetimi politikaları  
şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere iş stresini etkileyen çok sayıda faktör olduğu söylenebilir. Bunlara ek olarak bazı mesleklerin iş stresinin diğer mesleklere göre daha stresli olduğu bilinmektedir. Hemşireler, doktorlar, polisler, maden işçileri iş stresinin yüksek olduğu mesleklere örnek olarak gösterilebilir (Avcı, 2019: 293).

Çalışanlarda stres meydana getiren pek çok faktör vardır. Bu faktörlerin fiziksel ve psikolojik açıdan olacak şekilde kategorilere ayrılması mümkündür. İş stresini etkileyen faktörler konusunda çalışanların iş çevresi ile iş dışı çevrenin birbirini etkileyerek strese neden olmasının örnekleri bulunmaktadır. Böyle bir durumda fiziksel faktörler ile psikolojik faktörlerin ön plana çıkması söz konusudur. İş yaşamında kendisini gösteren gelişmelerle genel çevre faktörlerinin birbiri ile iç içe olacak şekilde bir etkileşiminin olması iş stresini etkileyen faktörler konusunda önemli bir yer edinmektedir (Tavlı ve Ünsal, 2016: 10). Çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerine göre bu etkileşimin yansımaları farklı olabilir.

Stresi yönetebilmek için yapılması gerekenler, iş stresini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda bu örnekler paylaşılmıştır.

**Tablo 2.2: Stresle Mücadele Yöntemleri**

DEĞİŞTİR	<ul style="list-style-type: none"><li>-Stresle yüzleşmek</li><li>-Yardım istemekten çekinme</li><li>-Vaktini verimli kullan</li><li>-Gerektiğinde hayır diyebilmelisin</li><li>-Sık sık mola vermelisin</li><li>-Stresin kaynağını tahmin edebilmelisin</li></ul>
KABUL ET	<ul style="list-style-type: none"><li>-Düşünce tarzını değiştir</li><li>-Kaygılardan uzaklaş</li><li>-Öfkeyi kontrol et</li><li>-Olayları daha kötüye götürme</li></ul>

BOŞVER	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gerektiğinde vazgeç</li> <li>-İşlerin üst üste gelmesine izin verme</li> <li>-Boş vermen gerektiğini bil</li> <li>-Dengeli ol</li> <li>-A tipindeki davranıştan kaçın</li> <li>-B tipi davranışa geç</li> </ul>
YAŞAM TARZINI YÖNET	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mücadelede negatif olma</li> <li>-Yaşam biçimi olarak pozitif ol</li> <li>-Diyet yap</li> <li>-Egzersiz yap</li> <li>-Rahatlamaya çalış</li> <li>-Destek almaktan çekinme</li> </ul>

**Kaynak:** Balcı, 2014: 61.

Tablo 2.2’de yer alan bilgilere göre stres oluşturan hususları değiştirmek için stres kaynağıyla yüzleşme, yardım isteme, zamanı etkili bir biçimde kullanma, belirli aralıklarda mola verme, stresin kaynağını önceden tahmin etme adımları izlenmeli, yeri geldiğinde insanlara hayır demeyi öğrenmek gerekmektedir. Kabul etme kategorisindeki adımlar; düşünce tarzının değiştirilmesi, kaygının terk edilmesi, öfkeye hakim olunması şeklinde sıralanmaktadır. Stresle mücadele ederken atılan adımları belirleyen bu hususlar, aynı zamanda iş stresini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir.

Çalışılan sektör, iş stresi üzerinde etkili faktörlerden bir diğeri konumundadır. Örneğin sağlık sektörü, kendisine özgü nitelikleri sebebiyle iş stresinin yoğun bir şekilde gözlendiği sektörlerden birisidir. Sağlık sektörü için de iş tanımları ve statünün etkisiyle birlikte hemşirelerin daha yoğun bir şekilde strese maruz kaldıkları bilinmektedir. Hastalar ve hasta yakınları ile genelde hemşireler iletişim halinde olduğu için yaşanan sorunlar hemşirelerde stres meydana getirmektedir. Hastane ortamına ek olarak hastalar ve hasta yakınlarının yanı sıra çalışma arkadaşları ile

olan ilişkiler, hemşirelerde stresi etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Akkaya, Gümüş ve Akkuş, 2018: 203). Hemşireler ve sağlık sektöründe iş stresini etkileyen faktörlere dair verilen bu örneklerin farklı sektörlerin kendilerine özgü yapılarının etkisiyle farklı şekillerde kendisini gösterebileceği göz ardı edilmemelidir.

#### **2.1.4. İş Stresinin Sonuçları ve Etkileri**

İş stresi, çalışanların sergilediği performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında strese dayalı olarak ortaya çıkan belirsizliklerin odaklanmaya zarar vermesi etkilidir. Ayrıca günümüz iş hayatında karmaşıklığın giderek artması ve aşırı iş yükünün olması iş stresinin olumsuz sonuçlarının olmasında etkisini göstermektedir (Yamuç ve Türker, 2015: 390).

Çalışanlardaki stres seviyesi, iş stresinin sonuçları ve etkileri açısından belirleyici hususlardan birisidir. Stres seviyelerinden birincisi akut strestir, bu seviyede yeni istek ve beklentilere dayalı olarak baskının yansımaları görülmektedir. Episodik stres, bir sonraki stres aşamasıdır ve her şeye yoğun bir tepki verilmesiyle sonuçlanmaktadır. Normalde tepki verilmeyen şeylere dahi yoğun tepki verilmesi, episodik stres seviyesinin ayırt edici sonuçları arasındadır. Kronik stres ise istenmeyen gelişmelerin sonucunda görülmekte, istenmeyen durumdan kurtulmak için gösterilen çabayla ilgili süreçlerde varlığını hissettirmektedir (Kapıcı ve Usul, 2020: 127). İş stresinin sonuçları ve etkilerinin stres seviyesine göre değiştiğini ortaya koyması bakımından bu bilgiler önemlidir.

İş stresinin öne çıkan sonuçları ve etkileri aşağıdaki gibi maddeler halinde sıralanmıştır (Büber, 2021: 55):

- i. Çalışanların verimliliği azalmaktadır.
- ii. Çalışanların iş yapma kapasiteleri düşür.
- iii. Sorumlulukların yerine getirilme düzeyinde azalma meydana gelmektedir.
- iv. Terfi fırsatları elde edilememektedir.
- v. Danışma eksikliği görülür.
- vi. Çalışanlar arasındaki iletişim zayıflar hatta bazı durumlar kopma noktasına gelir.
- vii. Yöneticilerin çalışanlarla ilişkileri zayıflar.

- viii. Yetki dağılımında adil ilişkiler kurulması güçleşir.
- ix. Duygusal tepkiler gözlenir.
- x. Olumsuz gelişmeler karşısında çalışanların gösterdiği sabırda azalma meydana gelir.
- xi. Zaman baskısı artar.
- xii. Çalışanlarda yabancılaşma eğilimleri görülür.
- xiii. İşletme içerisinde adaletsiz uygulamalar ortaya çıkar.
- xiv. Çalışanların kendi içlerinde ya da yöneticilerle yaşadıkları çatışmaların sayısı artar.
- xv. Beklentileri karşılama konusunda yaşanan sorunlara paralel olarak güven problemleri gözlenir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere iş stresinin sonuçlarını iş, işletme, kariyer gelişimi, kişilerarası ilişkiler, işletmenin iç ve dış çevresi gibi kategorilerde değerlendirmek mümkündür. İş stresi, çalışanların kötü alışkanlar edinmesinin yanı sıra işletmelere performans açısından zarar vermektedir (Yüksel, 2014: 116).

Strese gösterilen tepkiler kişiden kişiye göre değiştiği için stresin sonuçları ve etkileri de değişkenlik gösterebilir. Stres, bireylerde adrenalın artışı ve tansiyon artışı gibi fiziksel tepkileri beraberinde getirdiği gibi psikolojik açıdan da konsantrasyon, depresyon ve tükenmişlik gibi etkileri ortaya çıkarmaktadır. Fiziksel ve psikolojik açıdan gözlenen tepkilere ek olarak çalışanların performans düzeylerinin düşmesi, duygusal rahatsızlıkların ortaya çıkması, sağlıkta bozulmaların meydana gelmesi gibi sonuçlar gözlenmektedir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 451). Stresin kaynaklarına göre stresin sonuçları ve etkilerinin farklılık göstermesi, iş stresinin sonuçları ve etkilerini özgün bir araştırma konusu haline getirmektedir. Çalışanlarda iş stresinin sonuçları ve etkilerine dair gözlenen örnekler, gündelik yaşam ve iş yaşamının seyirinde olumsuzluklar meydana getirecek bir yapıdadır.

Aşağıdaki tabloda iş stresinin sonuçları ve etkileri, stresin nedenleriyle ilişkili bir biçimde derlenmiştir.

**Tablo 2.3: Stresin Nedenlerine Göre Sonuçları ve Etkileri**

NEDENLER	SONUÇLAR
-Örgütsel bağlılık oranının düşmesi	İş kazası
-İş tatmininde düşüş	Uyarılar veya cezalarda artışlar
-Ürün/hizmet kalitelerinde düşüşler	Sigorta ödemesinde artışlar
-Verimlilikte azalışlar	Karşı davalarda artışlar
-Etkin kararların zayıflaması	Kariyerin durgunluğu
-İşgücü devirlerindeki yükseklik	İş devamsızlığı durumları
-Örgüt ikliminde meydana gelen soğuma	İş ilişkisinde meydana gelen gerginlik
-Sağlıkla ilgili maliyetlerin artışı	Örgüt içi iletişimin bozulması
-Çalışan şikayetlerinde artışlar	Uzun çay/yemek molalarının olması
-Hile/Sabotaj artışları	Ani vakit kayıpları
-Müşterilerin şikayetinde artışlar	Ödenmesi gereken tazminatların artışı
-Örgüt içinde işbirliğinde azalış	Örgütsel imaj zayıflığı

**Kaynak:** Balcı, 2014: 20.

Tablo 2.3'te yer alan bilgilere göre iş stresiyle ilgili bir sonucun ortaya çıkması, birtakım nedenlerin etkisiyle olmaktadır. Örneğin çalışanlarda örgütsel bağlılığın düşmesi, iş kazaları yaşanması şeklinde sonuçlanmaktadır. İş tatmininin düşmesi halinde çalışanların işlerini iyi yapamamasına paralel olarak uyarı ve cezalar artmaktadır. Ürün ya da hizmet kalitesinin düşmesi, sigorta ödemelerinin artmasını beraberinde getirmektedir. Kararların etkililik seviyesinin azalması, kariyer durgunluğu ile sonuçlanmaktadır. Verimlilik azalması, aleyhte açılan dava sayısını artırmakta, örgüt ikliminin soğuk şekilde seyretmesi ise örgüt içindeki iletişimi olumsuz yönde etkilemektedir. Şikayet ve isteklerin daha fazla dile getirilmesi

halinde molalar ve aralar artmaktadır. İşletmelerde hile ve yolsuzluklar olmasının sonucunda zaman kayıpları yaşanmaktadır. Müşteriler tarafından yapılan şikayetlerin artması, çalışanlara daha fazla tazminat ödenmesi ile sonuçlanmaktadır. İşletmelerde işbirliği düzeyinin zayıf olması, çalışan ve işletme imajına zarar vermektedir. Tüm bunlar, iş stresiyle ilgili neden-sonuç ilişkisini ortaya koyması yönüyle ayrıca önemlidir.

İş stresinin uzun süreli bir şekilde devam etmesi, çalışanların tükenmişlik eğilimi göstermesine neden olmaktadır. Nitekim günümüz iş hayatında iş stresi ve tükenmişlik yaşayan çalışanların sayısı oldukça fazladır ve giderek artmaktadır (Şahin ve Bedük, 2019: 1448). Bu nedenle iş stresi ile mücadele etme konusu girişimlere önem verilmesi beklenmektedir. Stresin kısa ve uzun vadeli olacak şekilde etkileri olduğunu destekleyen iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişki, aynı zamanda hem çalışanlar hem de işletmeler taraflı olacak şekilde olumsuz sonuçların varlığını ortaya koymaktadır. İş stresi ve tükenmişlik ilişkisinin engellenebilmesi için çalışanların uyum ve dengelerini koruyacak şekilde hareket etmelerinde fayda vardır (Tavlı ve Ünsal, 2016: 10). Dolayısıyla çalışanlarda iş stresi ve tükenmişlikle ilişkili süreçlerin dinamik bir yapıda olduğu yorum yapılabilir.

Çalışanların iş stresi sebebiyle karşılaştıkları olumsuzluklar, stresi önlemek için çaba gösterilmesini gerektirmektedir. “Stres ve stresi önlemede harcanan çaba kişiyi olumsuz etkileyebilir. Bu yüzden çalışanların sonuca götürmeyen önlemler üzerinde yoğunlaşmamaları gerekmektedir. Çünkü kişinin boşa çaba sarf ettiğini anladığı an işten kaçışlar, yalan hastalık haberleri, kavgacı olma ve örgüte zarar verici olumsuz düşünceler içerisinde olmaya itmektedir” (Büber, 2021: 55). Stresin sonuçları ve etkilerini azaltmak ya da ortadan kaldırmak adına yürütülen girişimlerde bu hususların dikkate alınmasında fayda vardır. Aksi takdirde iş stresini önlemek ve iş stresiyle başa çıkmak için verilen mücadelenin strese maruz kalan bireylere daha fazla zarar vermesi söz konusu olabilecektir.

## **2.2. Aile İlişkileri**

Aile ilişkileri, aile içi iletişime göre gelişmektedir. Aile ilişkileri ve iletişim, çocuk gelişimi başta olmak üzere hayatın farklı evrelerinde etkili olmaktadır (Şahin ve Aral, 2012: 55). Bu kısımda aile ilişkileri araştırılırken iş hayatı özelinde inceleme

yapılacak olup aile ilişkileri tanımı ve kapsamı, aile ilişkileri ve iş hayatı arasındaki ilişki, aile ilişkilerinin iş hayatına yansımaları konuları araştırılmaktadır.

### **2.2.1. Aile İlişkileri Tanımı ve Kapsamı**

“Aile içinde eşlerin birbirleri arasındaki ilişkileri, anne-baba olarak çocukları ile olan ilişkileri, kardeşlerin birbirleri ile olan ilişkileri ve aile içindeki bireylerin tüm varlığı bizzat iletişimin kendisini oluşturmakla birlikte aile içi iletişim adını almaktadır” (Çalışkan ve Aslander, 2014: 268). Aile ilişkilerinin iletişikle olan ilişkisine bu tanımda üzerinde durulan temel husustur.

Anne, baba ve çocuklar arasındaki etkileşimler aile ilişkilerini belirlemektedir. Aile üyeleri arasındaki bağları belirleyen aile ilişkileri, çocukların ailelerinden beklentilerini etkilediği gibi ailenin çocuklardan beklentilerini etkiler. Aile ilişkileri; disiplin, sevgi, saygı gibi konularla yakından ilişkilidir (Kağıtçıbaşı, 2014: 125). Hayatın farklı evrelerinde aile ilişkilerinin yansımaları gözlemlendiği için son derece önemli bir araştırma konusu olarak görünmektedir.

Aile ilişkileri birey, aile ve toplum düzeyinde etkileri gözlenmesi sebebiyle önemlidir. Bu çalışma kapsamında aile ilişkileri ve iş hayatı arasındaki ilişki odak noktasında ilerleme kaydedilmektedir.

### **2.2.2. Aile İlişkileri ve İş Hayatı Arasındaki İlişki**

Sağlıklı bir iletişim, toplumlar için öncelikli ihtiyaçlardan birisidir (Güleç, 2018: 106). Çünkü insanlar güdelik hayatlarını iletişimle iç içe geçirmektedir. Aile ilişkilerini belirleyen iletişim, iş hayatına da kaçınılmaz olarak yansımaktadır. Özellikle insanların hayatlarının büyük bir bölümünü işlerinde geçirmeye başladığı günümüz koşullarında aile ilişkilerinin iş hayatı ile ilişkisinin daha açık bir şekilde görüldüğü söylenebilir.

Aile ilişkileri ve iş hayatı arasındaki ilişkide kültürün etkisi büyüktür. Aşağıdaki şekil üzerinde kültürün farklı kültür tiplerine göre etkileri yer almaktadır.

**Tablo 2.4: Kültürlere Göre Aile İlişkileri ve İş Hayatı İlişkisi**

<b>TOPLULUK KÜLTÜRLERİ</b>	<b>BİREYSEL TOPLUM KÜLTÜRÜ</b>
----------------------------	--------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Geleneklere bağlılıkta kati kuralcılık</li> <li>-Belirli bir yaşa kadar öğrenmek mümkün, sonrasında değildir</li> <li>-İnsanlar birbirini kollayan büyük grupların içerisinde bulunur</li> <li>-Grubun içinde uyum ve genel çıkarlar daima korunmalıdır</li> <li>-Grubun uyumu için bireyler birbirinin yüzlerini düşürmemelidir</li> <li>-Eğitim önemlidir. Böylece toplumda yer edinmek daha kolay olacaktır</li> <li>-İletişim son derece sıklıdır</li> <li>-Öğrenmek isteyenler işlerin nasıl yapılması gerektiğini öğrenir</li> <li>-Grup çalışmasında performansa göre terfi ya da işe giriş netleşmektedir</li> <li>-Grubun içinde uyum işin kendisinden önce gelmektedir</li> <li>-Yönetim süreci grubun yönetimini kapsamaktadır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Yeniliklere karşı daima pozitif yaklaşımda bulunulur</li> <li>-İnsan kendisinden ya da yakınlarından sorumlu durumdadır</li> <li>-İnsanların kendi çıkarları önemlidir</li> <li>-Yüz düşürmek ve grubun uyumu düşük öneme sahiptir</li> <li>-Ekonomik durumun düzeltilmesi için eğitimi mühim bir konudur</li> <li>-İnsanlar arasında iletişimin pek önemi bulunmaz</li> <li>-Öğrencilerin işin ne şekilde öğrenilmesini öğrenmeleri beklenir</li> <li>-Bireysel yetenekler ve işletmelerdeki kurallar işe giriş/terfi anlarında dikkate alınır.</li> <li>-Görevler, bireysel ilişkilerden önce gelmektedir</li> <li>-Yönetimden kasıt bireylerin yönetimleridir</li> </ul>
--	---

**Kaynak:** Azizoğlu, 2011: 18.

Tablo 2.4'te yer alan bilgilere göre toplulukçu ve bireyci kültürlerde aile ilişkilerinin iş hayatı ile ilişkisinde farklı seçenekler söz konusudur. Aile ilişkilerine göre iş hayatında uyum gösterilmesi, kararlara katılım, yönetim konusundaki düşünceler, gelişmelere karşı gösterilen yaklaşım gibi konularda farklılıklar gözlenebilir. Toplulukçu ya da bireyci kültürlerde aile ilişkileri ile iş hayatı arasındaki ilişkinin farklılık gösterebileceği bu bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

### 2.2.3. Aile İlişkilerinin İş Hayatına Yansımaları

Çocuklara verilen eğitimle başlayan aile ilişkileri, iş hayatında sergilenen davranışları etkilemektedir. Ailesi tarafından iyi bir eğitim almayan, dolayısıyla iyi aile ilişkileri olmayan bireylerin iş hayatında yanlış davranışlarda bulunmaları söz konusu olmaktadır (Özel ve Zelyurt, 2016: 30). Böyle bir durumda iş hayatında gösterilen uyumun olumsuz yönde etkilenmesi beklenmektedir. Aile ilişkilerinin niteliğine göre iş hayatında olumlu ya da olumsuz davranışların gözlenmesi aynı zamanda aile ilişkilerinin önemini gösteren bir ayrıntıdır.

Otorite, karar verme yetkisi, rol dağılımları, görev ve sorumluluklar gibi iş hayatıyla ilgili pek çok konuda bireylerin tutum ve davranışları aile ilişkilerinin etkisi altında şekillenmektedir (Taylan, 2009: 126). Dolayısıyla aile ilişkilerine paralel olarak bireylerin iş hayatında nasıl bir yaklaşıma sahip olacakları belirlenmektedir. Bu da aile ilişkilerinin iş hayatına yansımalarının ne şekilde olduğunu ortaya koymaktadır.

Aile ilişkilerinin iş hayatına yansımalarında toplumdaki güç mesafesinin belirleyici rol oynadığı beklenmektedir.

**Tablo 2.5: Güç Mesafesine Göre İş Hayatına Yansımalar**

<b>GÜÇ MESAFE DERECESESİ DÜŞÜK ÜLKELER</b>	<b>GÜÇ MESAFESİ YÜKSEK ÜLKELER</b>
-Astların bağımsızlığa önem verdikleri bilinmektedir -Otoriter kişilik önemlidir -Yöneticilerin astlarına danışmaları normaldir -Sıkı denetim süreçleri astların rahatsızlık hissetmesine neden olur -Bireylerin çalışmayı sevmeleri ve çalışmayla alakalı ahlak kuralları güçlüdür inançları geçerlidir -İşgörenler işverene karşı rahat	-Astların güven duyacak ortamları aradıkları bilinir -Otorite sosyal normların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır -Yöneticilerin otokratik oldukları görüşmektedir -Denetimin sıklığı astlarda güvene sebep olmaktadır -Çalışmayla ilgili ahlak düzeyi zayıftır. Genel manada insanlar çalışmayı sevmez düşüncesi hakimdir. -İşgörenler işverenle ilişki kurmaktan

durumdadır	kaçınır
-İşgörenlerin özgüvenleri yüksek düzeydedir	-İşgörenlerin birbirine güven noktasında isteksiz oldukları bilinmektedir

**Kaynak:** Öğüt ve Kocabacak, 2008: 152.

Tablo 2.5'te yer alan bilgilerden hareketle güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda otorite, kişilikten gelir ve denetimlere karşı bir rahatsızlık olur. Çalışanların özgüvenin yüksek olması, üstlere ya da astlara fikir danışma, bağımsızlığa karşı yaklaşım, güven ve ahlaki kurallara bağlılık güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda gözlenen etkiler arasındadır. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ise bu etkilerin olumsuz yönde seyrettiği görülmektedir. Aile ilişkileri, güç mesafesini belirleyen bir faktör olduğu için tüm bunlar, aile ilişkilerinin iş hayatına ne şekilde yansıdığını gösteren örnekler olarak kabul edilebilir.

Aile, bireyin doğup büyüdüğü, kültürel değerleri benimsediği, ilk eğitimi aldığı, ihtiyaçlarının karşılandığı bir toplum birimidir. Aile, her toplumda ve kültürde varlığını devam ettirmektedir. Aile ilişkileri, bireyin çocukluğundan başlayarak tüm hayatındaki tutum ve davranışlarını etkilemekte, kişilik özelliklerini etkilemektedir (Bayer, 2018: 216). Böyle bir durumda aile ilişkilerinin iş hayatına yansması olağan bir sonuç olarak görünmektedir.

Tüm dünyayı etkisi altına alan covid-19 pandemi döneminde aile ilişkilerinin önemi daha net bir biçimde görülmüştür. İnsanların dışarı çıkamadıkları bir dönemde aile içindeki ilişkilerin niteliğine göre yaşanan aile içi sorunlar, bu dönemde daha net bir biçimde ortaya çıkmıştır. Covid-19 pandemi döneminde bir yandan insanların aileleri ile daha fazla vakit geçirmelerinin örnekleri gözlenmekte iken bir yandan da hakaret ve şiddet gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkmıştır (Barış ve Taylan, 2020: 13). Aile ilişkilerine dair yaşanan olumsuz deneyimler, hayatın farklı alanlarında yansımıştır ve iş hayatında da bunun örnekleri sık sık gözlenmiştir. Tüm bunlar aile ilişkilerinin öneminin daha net bir biçimde anlaşılması gerektiğini göstermektedir.

### **2.3. İşten Ayrılma Niyeti**

Çalışanların işlerinde yaşadıkları sorunlar ya da beklentilerinin karşılık bulmaması, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında neden olmaktadır (Kılıç ve Şenel, 2021:

476). Çalışmanın bu kısmında işten ayrılma niyetinin tanımı ve kapsamı, işten ayrılma niyetinin oluşum süreci, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin sonuçları ve etkileri konu başlıkları araştırılmaktadır.

### **2.3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Kapsamı**

“İşten ayrılma niyeti, bireyin bir kurumdan yakın bir gelecekte ayrılma olasılığı ve ayrılma davranışının habercisi olarak tanımlanmaktadır” (Haydari, Kocaman ve Tokat, 2016: 120). Çalışanların işyerinden ayrılma kararını düşünmeleri, işten ayrılma niyetini açıklamaktadır.

Daha geniş bir tanımda işten ayrılma niyeti şöyle ifade edilmektedir: “İşten ayrılma niyeti kavramı, ilk olarak çalışanın işe karşı olumsuz tutumları ve işvereni kendi isteğiyle terk etme kararına bağlı olarak ortaya çıkmış ve bireylerin, kendi istekleriyle, çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlarının ifadesi olarak tanımlanmıştır” (Aydemir ve Akdoğan, 2019: 1628).

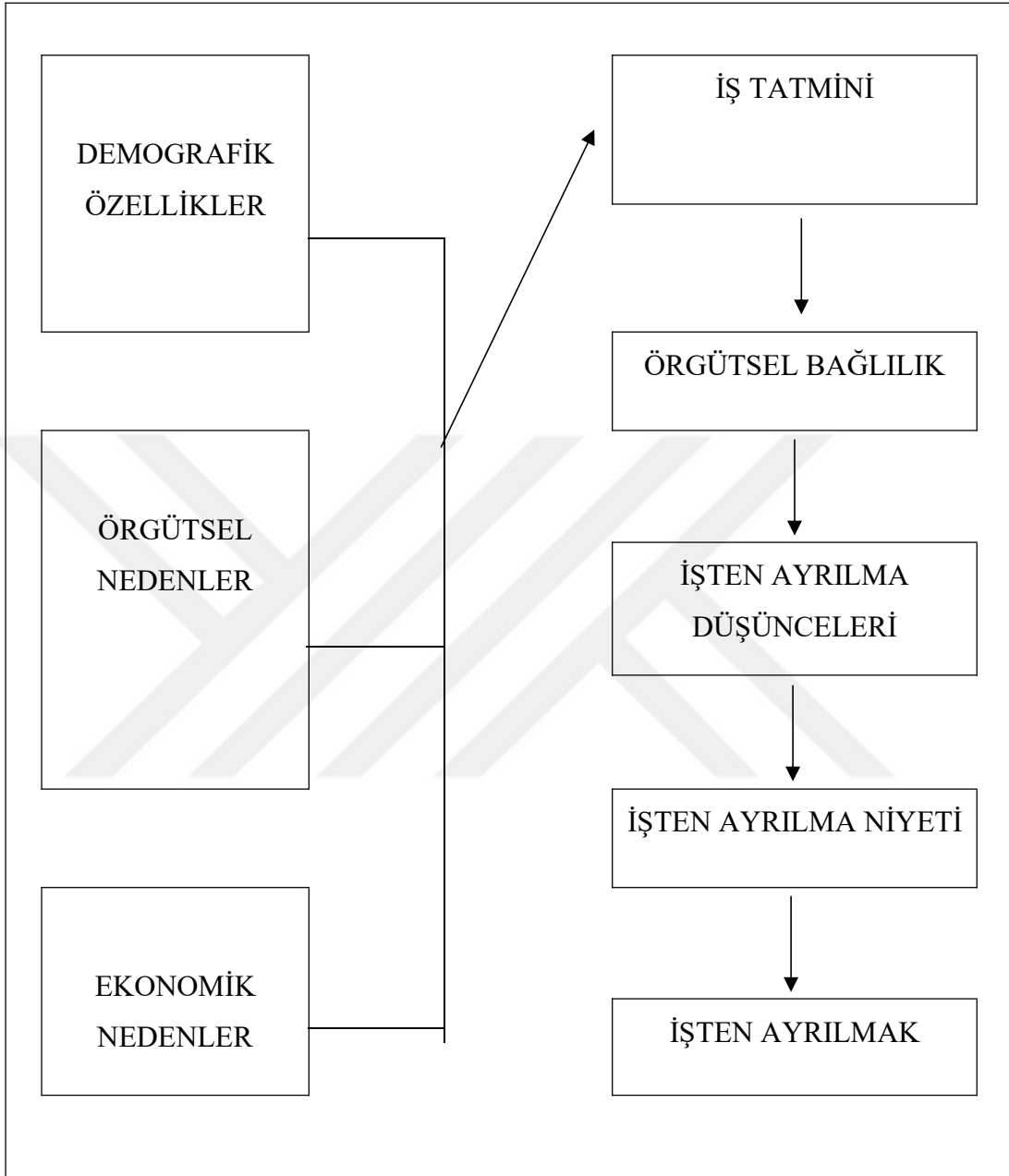
İşten ayrılma niyeti hakkındaki tanımlarda çalışanların çalıştıkları işletmeden farklı bir alternatif yönelimleri işaret edilmektedir ve yapılan tanımlar bu husus etrafında şekillenmektedir. Çalışanların işlerinden ve işyerlerinden duydukları memnuniyetsizlik, işten ayrılma niyeti kavramının belirleyicisi konumdadır (Bayarçelik ve Fındıklı, 2017: 18).

### **2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Oluşum Süreci**

Çalışanların işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması, çok yönlü bir şekilde ele alınması gereken bir konudur. İşten ayrılma niyetinin oluşumunda psikolojik, davranışsal ve bilişsel faktörlerin etkisi gözlenmektedir. Bu alanlarda yaşanan olumsuz deneyimler, işten ayrılma niyetinin oluşumunda ve gelişiminde etkili olmaktadır. Psikolojik, davranışsal ve bilişsel faktörler, işten ayrılma niyetini tetiklemekte süreci başlatmaktadır (Ayyıldız, Çam ve Kuş, 2021: 140).

İstek ve beklentilerin karşılık bulmaması, işten ayrılma niyetinin oluşum sürecinde belirleyici konumdadır. Çalışanlar arasındaki uyum, hiyerarşi, örgüt kültürü, işlerin yapılma biçimi, mesleki gelişim olanakları ayrılma niyetinin oluşum sürecini yönlendirmektedir (Akgün ve Yıldırım, 2020: 4152). Çalışanlara ve işletmelere göre işten ayrılma niyetinin oluşum sürecinin farklılık gösterebileceği unutmamalıdır.

İşten ayrılma niyetinin oluşum süreci aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



**Şekil 2.1: İşten Ayrılma Niyetinin Oluşum Süreci**

**Kaynak:** Erbil, 2013: 33.

Şekil 2.1’de yer alan bilgilere göre işten ayrılma niyetinin oluşum sürecinde; iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma düşüncesi, işten ayrılma şeklinde süregelen aşamalar bulunmaktadır. Bu sürecin demografik, örgütsel ve ekonomik etkenlere göre şekillendiği yukarıdaki şekilde yer alan bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Başka bir deyişle her bir çalışan ve işletme için bu sürecin ilerleyişinde farklılıkların kendisini göstermesi söz konusu olabilir.

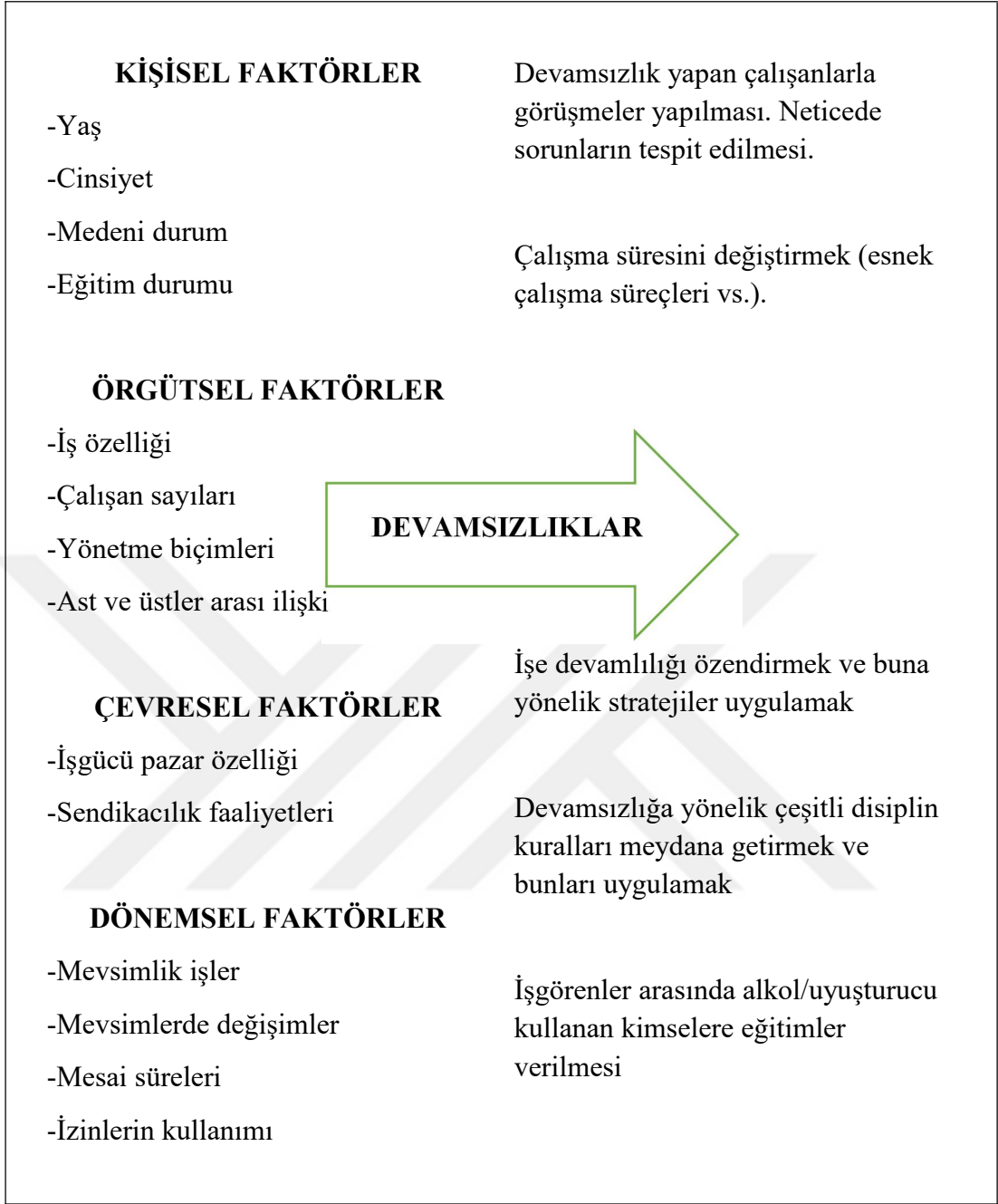
Bir çalışanın işten ayrılma niyetinin olması, işten ayrılma davranışına dönüşen bir sürecin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. İşten ayrılma niyetinin oluşum sürecinde örgütsel davranışların yanı sıra çalışanlarla ilgili kişilik özellikleri belirleyici olmaktadır. Çalışanların işlerine ve işyerlerine karşı olan inançlarının yetersiz kalması, işten ayrılma niyetinin oluşum sürecini başlatan bir faktör olarak görünmektedir (Seyrek ve İnal, 2017: 65).

### **2.3.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler**

İşten ayrılma niyeti, örgütsel davranışlarla yakından ilişkilidir. Çalışanların iş tatmini düzeylerinin beklentinin altında kalması ve örgütsel bağlılığın seviyelerinin düşüş göstermesi, işten ayrılma niyetini etkileyen temel faktörler arasında gösterilmektedir (Turan vd., 2019: 1128). Buradan hareketle çalışanların istek, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılık bulma düzeyi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler konusunda ön plana çıkmaktadır.

Çalışma koşulları, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden birisidir. Bunun yanında işletmelerdeki uygulamalar işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Ödüller, eğitim ve geliştirme olanakları, ücret yönetimi, bürokratik yapı, insan kaynağına yapılan yatırım gibi işletmelere özgü uygulamalar işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Turan vd., 2019: 400).

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



**Şekil 2.2: İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler**

**Kaynak:** Tambay, 2006: 43.

Şekil 2.2’de yer alan bilgilerden hareketle işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim gibi kişisel faktörler; işin özellikleri, çalışan sayısı, yönetim biçimi gibi örgütsel faktörler; pazarın özellikleri ve sendikalar gibi çevresel faktörler; mevsim değişikliği, çalışma saatleri, izin kullanma gibi dönemsel faktörler şeklinde sıralanmaktadır.

### 2.3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları ve Etkileri

İşten ayrılma niyeti, çalışanların motivasyon düzeyini düşürmektedir. Çalıştığı işyerinden ayrılma düşüncesi olan çalışanların işlerini yaparken motivasyonlarının düşmesi beklenmektedir (Kitapçı, Kaynak ve Ökten, 2013: 53). Bu durum işten ayrılma niyetinin diğer olumsuz sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Yine de bazı durumlarda işten ayrılma niyeti olası pozitif sonuçlarının olduğu bilinmelidir.

İşten ayrılma niyeti sonuçları ve etkileri, negatif ve pozitif yönleriyle aşağıda tablolar halinde açıklanmıştır.

**Tablo 2.6: İşten Ayrılma Niyetinin Pozitif Sonuçları**

<b>MUHEMEL POZİTİF SONUÇ</b>		
<b>Organizasyon İçin</b>	<b>İşten Ayrılanlar İçin</b>	<b>İşe Devam Edenler İçin</b>
İşte başarısızlık gösteren ve performansı daha düşük olan çalışanların işin son verilmesi. Bunların yerine daha iyilerinin bulunması	İşgörenlerin kazançlarında iyileştirme adına fırsatların sunulması	Örgütün içindeki devinim fırsatlarının artırılması
Yeni çalışanlar aracılığı ile örgüte yeni bilgilerin ve teknolojilerin kazandırılması	İşgörenlerin kariyer geliştirmelerine dair fırsat sunulması	İşe yeni başlayan ekip üyeleri için uyumsuzlukları gidermek adına çalışanların teşvik edilmesi
Kuralların ve uygulamaların değişimine dair teşvikler	İşgören ve örgütün uyumunun daha iyi hale getirilmesi	Örgütsel bağlılığın artırılması
Örgütün içindeki devinim fırsatlarının artırılması	İşsizlik olanaklarına sahip olunması	İş tatminini artırmaya yönelik faaliyetler
İşgörenler arasındaki	Kişisel gelişimi	Örgütsel sorumluluğun

tatmine dair duyguların artırılması	desteklemek	artırılması
İşletme giderlerinin azaltılması ve düzenlenmesi adına fırsatlar meydana getirilmesi	Kişisel etkinliklerin geliştirilmesine dair şans verilmesi	-

**Kaynak:** Acar, 2014: 55.

**Tablo 2.7: İşten Ayrılma Niyetinin Negatif Sonuçları**

<b>OLASI NEGATİF SONUÇLAR</b>		
<b>Organizasyon İçin</b>	<b>İşten Ayrılanlar İçin</b>	<b>İşe Devam Edenler İçin</b>
İşgörenlerin işe alım süreçlerinden başlamak üzere, tüm eğitim harcamaları ve işgörenlerin işe alım süreçlerindeki harcanmakta olan süre.	Daha önce kazanılmış olan deneyimlerin ve yine önceden kazanılmış olan koşulların kaybı	İşyerindeki sosyal faaliyetler ve iletişimle ilgili problemler
İşyerinden ayrılmakta olan bir kişinin yerine başka birini bulana dek olan süreçteki harcamalar	Yasal hak ve ayrıcalıklarda görülen kayıplar	Tecrübeli işgörenler ve nitelikli çalışma arkadaşlarının kaybedilmesi
İşyerinden ayrılmakta olan bir kişinin yerine başka birini bulana dek olan süreçteki harcamalar	Ailenin ya da sağlıkla ilgili diğer desteklerin kesintisi	İşten kaynaklanan tatminde azalışlar
İşyeri içerisindeki iletişim	Ödemeler ve krediler gibi	İşten ayrılma nedeniyle

ve sosyal yaşamın devam edememesi	konularda yaşanan problemler	yeni ekip üyesi arama sürecinde mevcut çalışanlar için iş yükündeki artışlar
İşten ayrılma nedeniyle üretim veya hizmet sunumundaki aksamalar	İşi değiştirme noktasında meydana gelen stres	Halihazırdaki mevcut düzenin ve işgörenler arasındaki uyumda görülen düşüşler
Eğitilmiş bir işgörenin performansındaki kayıp	Eşlerden herhangi birisinin kariyer planlarının değişime uğraması	İşle alakalı çalışma isteklerinde ve örgütsel bağlılıkta meydana gelen düşüşler
Çalışmaya devam edenler arasında tatmin duygusunun azalması	Kariyer planıyla alakalı olası gerilemeler	-
Çalışmaya devam eden kişiler için işten ayrılma niyetinde görülen artış	-	-
İşten ayrılanların örgütün profilini negatife döndürmeleri	-	-

**Kaynak:** a.g.e.: 56.

Tablo 2.6 ve 2.7’de yer alan bilgilere göre işten ayrılma niyetinin işletmeler, işten ayrılan çalışanlar ve işte kalan çalışanlar için negatif yönde etkileri ortaya çıkmaktadır. Buna karşın işten ayrılma niyetinin aynı taraflar için olası pozitif etkilerinin olabildiği verilen bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Çalışanların aldıkları ücret, işten ayrılma niyeti ile yakından ilişkili bir konudur. Ücret konusunda tatminsizliğin olması çalışanlarda işten ayrılma niyetinin daha derin

bir şekilde etkisini göstermesini beraberinde getirmektedir. İşten ayrılma niyetiyle ilişkili olan ücret tatminsizliği, aynı zamanda işe zamanında gelmeme, performansta düşüş ve motivasyonda azalma gibi sonuçları içermektedir (Seyrek ve İnal, 2017: 65).

İşten ayrılma niyeti; stres, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel performans, liderlik stili, yönetim biçimi, motivasyon, tükenmişlik gibi örgütsel davranışlar ve süreçlerle ilişkilidir (Zincirkıran vd., 2015: 61). Bunları da işten ayrılma niyetinin sonuçları ve etkileri arasında göstermek mümkündür.

#### **2.4. İş Tatmini**

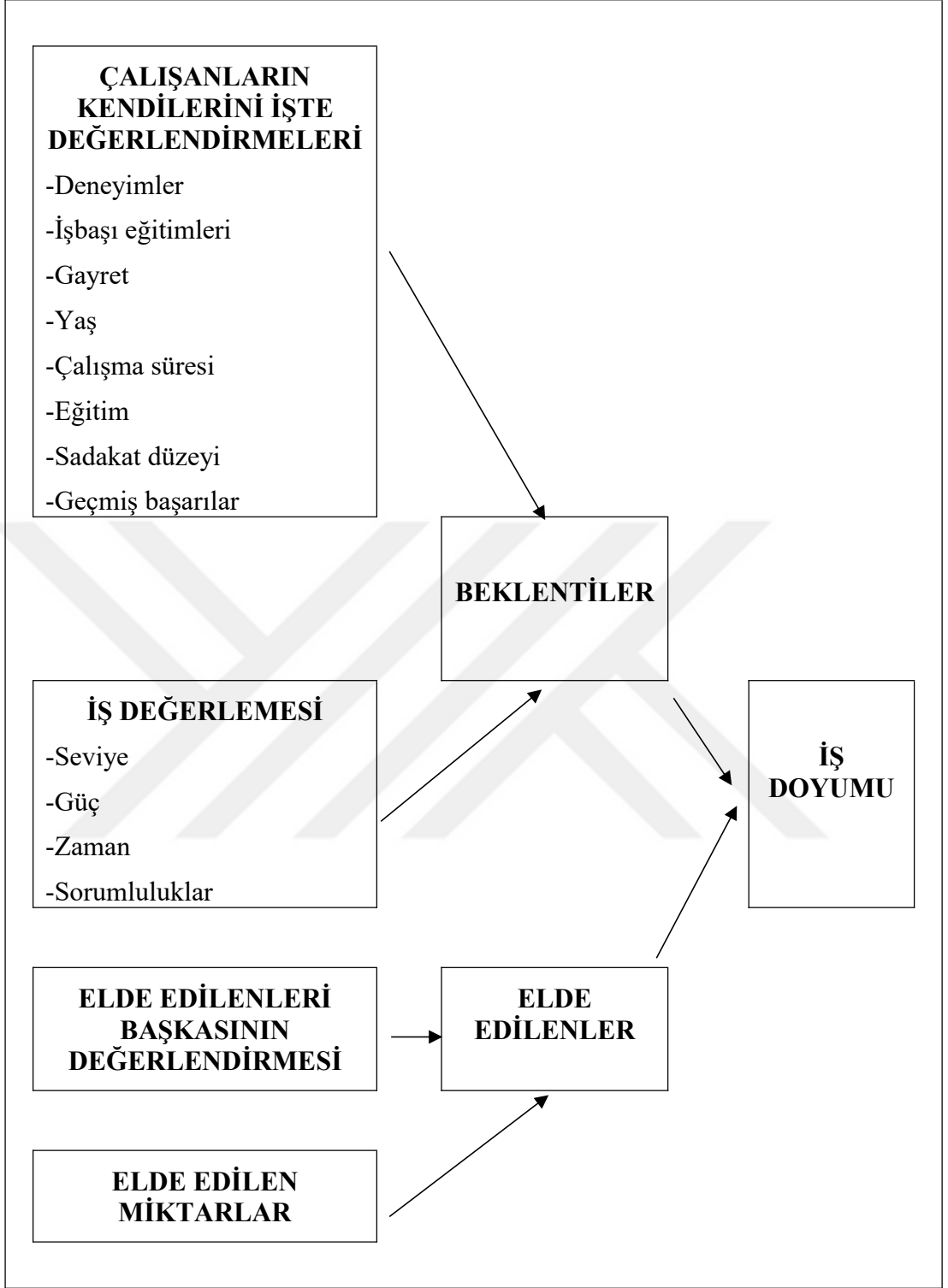
Çalışanların işlerine karşı tutumları, iş tatmini diğer adıyla iş doyumunu kavramını şekillendiren temel unsurdur (Akyüz vd., 2011: 20). Günümüz çalışma ortamında iş tatmini, işletmeler için önemli bir yere sahiptir. İş tatmini hakkındaki inceleme gereğince bu kısımda iş tatmininin tanımı ve kapsamı, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmininin sonuçları ve önemi konu başlıkları araştırılmaktadır.

##### **2.4.1. İş Tatmininin Tanımı ve Kapsamı**

“İş tatmini, çalışanın örgütünden ve işinden beklentilerinin karşılanması durumunda içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı gösterdiği duygusal tepkilerin tamamıdır” (Gökdeniz ve Merdan, 2016: 113). Görüldüğü üzere iş tatmini kavramı çalışanların kadrolarında yer aldıkları işletmeden beklentilerinin karşılık bulma düzeyine göre gelişen bir yapıya sahiptir.

Çalışanlar, hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. İş, insan hayatın vazgeçilmez bir parçası konumundadır (Aşık, 2010: 32). Dolayısıyla çalışanların uzun süre zamanlarını geçirdikleri işyerlerinde tatmin düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir.

İş tatmininin (doyumunun) kapsamı aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



**Şekil 2.3: İş Tatmininin Kapsamı**

**Kaynak:** Topçu, 2009: 15.

Şekil 2.3'te görüldüğü üzere çalışanların hizmet süresi, çaba, eğitim, işyeri sadakati, başarı, yetenek ve deneyim gibi konularda yaptığı değerlendirmelerin yanı sıra işin süresi, zorluğu, sorumlulukları hakkında değerlendirmeler iş tatmininin kapsamını meydana getirmektedir.

Çalışanların yaptıkları işe ve çalıştıkları işletmeye karşı olan tutumları ile davranışları, iş tatmininin kapsamını açıklamada önemli bir yere sahiptir. İş tatmini bu yönüyle örgütsel açıdan etkililikle yakından ilişkilidir. İş tatmini, bireysel ve örgütsel açıdan yansımaları olan bir kavramdır. İş tatmininin varlığı örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu yönde yansımaları beraberinde getirmekle birlikte iş tatmininin olmaması ise stres, tükenmişlik gibi olumsuz yansımaları ortaya çıkarabilir (Yüksel, 2005: 291). Dolayısıyla iş tatmini, bireysel ve örgütsel açıdan önemli bir kavram niteliği taşır.

#### **2.4.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İş tatminini etkileyen başlıca faktörler;

- i. Kişilik özellikleri,
- ii. İşe uyum düzeyi,
- iii. Yetenek ve beceriler,
- iv. İnançlar,
- v. Değerler,
- vi. Ücret yönetimi,
- vii. Adil yaklaşım,
- viii. İş süreçlerinin dengeli olması,
- ix. Huzurlu bir çalışma ortamı,
- x. İş arkadaşları ile ilişkiler,
- xi. Takım çalışması,
- xii. İşletmenin çalışan politikaları,
- xiii. İş organizasyonu,
- xiv. İşletme kapasitesi,

- xv. İşten alınan ücret,
- xvi. Kurumsal yapı,
- xvii. Örgüt iklimi,
- xviii. Liderlik stili,
- xix. İşletmenin ve yöneticilerin tercih ettiği yönetim biçimi şeklinde sıralanmaktadır (Pehlivan, 2018: 47).

Aşağıdaki tabloda iş tatminini etkileyen faktörler derlenmiştir.

**Tablo 2.8: İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

<b>KİŞİSEL FAKTÖRLER</b>	<b>GRUPSAL FAKTÖRLER</b>	<b>ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER</b>
Kalıtısal faktörler	İş arkadaşları	Ücretler
Ailenin kültür düzeyi	Amirlerin tutumları	Terfi fırsatları
Eğitim seviyesi	Birim içi çalışanlar	İşle alakalı özellikler
Sosyal normlar	Birimler arasındaki ilişkiler	Kurumsal imaj
Kültürel normlar	-	Örgüt politikaları
Deneyimler	-	İşle ilgili güvence
İhtiyaçlar	-	Örgüt kültürü
Beklenti ve istekler	-	Yönetim biçimleri

Çıkarlar	-	Yetki devirleri ve karar katılımları
----------	---	--------------------------------------

**Kaynak:** Özaydın ve Özdemir, 2014: 255.

Tablo 2.8’de yer alan bilgilerden hareketle iş tatminini etkileyen faktörlerin kişisel faktörler, grupsal faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere üç temel kategoriye incelenmesi mümkündür. Kişisel faktörler ile örgütsel faktörlerin, grupsal faktörlere oranla daha geniş bir kapsama sahip olduğu, tablo üzerinde yer verilen bilgiler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Çalışanların yaşlarının artması, iş tatmini düzeyinin artmasını beraberinde getirebilir. Bu noktada yaş ile iş tatmini arasında kesin bir ilişki olduğunu söylemek mümkün olmasa da bu yönde çalışmaların varlığı bilinmektedir. Ayrıca çalışanların yaşı ilerledikçe uyum düzeyinin artması ve kazanılan deneyimin etkisiyle birlikte daha yüksek tatmin edilmesi gibi örnekler yaş ile iş tatmini ilişkisinin ortaya çıkmasında bir etken olarak görünmektedir (Ülker ve Özdemir, 2016: 334). Cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş yerinde çalışma süresi gibi demografik değişkenler için de iş tatminini etkileme biçimine dair yaşla ilgili değinilen örneklerle benzer örneklerin ortaya çıkması mümkün olabilir.

#### **2.4.3. İş Tatmininin Sonuçları ve Önemi**

Çalışanların iş tatmini düzeyinin yüksek ya da düşük olması, işletmeler için rakiplere karşı pozisyonu belirlemektedir. İş tatmini düzeyinin yüksek olması halinde örgütsel bağlılık artmakta, işgören devir hızı düşmekte, işgücü verimliliği artmakta, çalışanlar mutlu hissetmekte, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için daha kolay motive olmaktadır. İş tatmininin düşük olması yani iş tatminsizliği olması halinde ise işe karşı ilgi kaybedilmekte, devamsızlıklar artmakta, işle ilgili şikayetler çoğalmakta, çalışanların işlerinde motivasyon kaybı yaşamaları gerçekleşmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 254). İş tatmininin sonuçları gerek çalışanların gerekse işletmelerin gelecek hedefleri bakımından etkisini göstermesi yönüyle önemlidir.

İş tatmini sonuçları ve önemine dair öne çıkan hususlar aşağıdaki tablo üzerinde gösterilmiştir.

**Tablo 2.9: İş Tatmininin Sonuçları ve Önemi**

<b>İŞ TATMİNİ ÖNEMLİ</b>	<b>İŞ TATMİNİ ÖNEMSİZ</b>
Çalışanlar kişisel yeteneklerini gösterme ve bu yetenekleri yerine uygulamayı ister.	Konuyla alakalı genelleme yapılması mantıklı değildir. Bazen çalışanların iş konusunda uğraş vermediği, yalnızca kendisine verilen işle yetinme eğilimi gösterdiği bilinmektedir.
İş tatmini noktasında doyumunu elde edemeyen çalışanlar psikolojik manada olgunluk düzeyine ulaşamaz.	Kişiliğin iş hayatı ile başlamadığı durumlarda ortaya çıkan olumsuzlukların işle ilgili olduğu düşünülmemelidir.
İş tatmini elde edilemezse çalışanların hayal kırıklığına uğramaları muhtemeldir.	İnsanların çoğunluğu karmaşık olmayan rutin bir iş beklentisi içindedir. İş tatmini arayışıyla alakalı düşünceler göreceli kavramlar olarak görülmektedir.
İnsanın hayatındaki en önemli odak noktalarından bir tanesi işidir. İşin en önemli tatmin kaynaklarından olduğu bilinmektedir.	Bu düşüncenin anlatmak istediği tam anlaşılammıştır. İnsanların odak noktaları değişkenlik gösterebilmektedir. Bazı kimseler manevi değerleri, bazıları ilesini veya bir başkası ise maddi konuları odak noktası olarak görebilmektedir.
İşi olmayan insanlar genel olarak mutsuzdur. Gereksinim duyulmuyor olsa bile insanoğlu çalışmak ister.	İnsanların bazılarında çalışkanlık içgücüsü bulunmayabilir. Bazı insanların boş kalmayı sevdiğini, çalışmayı istemedikleri bilinmektedir.
İnsanların bir uğraşlarının olmaması neticesinde psikolojik denge kurma	Psikolojik açıdan zayıflık durumu söz konusu olduğunda ortaya çıkan bu

noktasında problem yaşamaktadır.	durum maddi yetersizlikler, standart bir hayat ya da düşük sosyal düzeylere bağlı olabilmektedir. Araştırmanın sonuçları genellenmektedir.
----------------------------------	--

**Kaynak:** Şimşir ve Seyran, 2020: 27.

Tablo 2.9'dan hareketle iş tatmini; psikolojik gelişime katkı sağlaması, mutluluğu artırması, başarıya duygusunu artırması, yetenekleri geliştirmesi, performansı yükseltmesi gibi sonuçlarıyla önemlidir. İş tatminini önemsiz gören yaklaşıma dair verilen örneklerin tatminsizlik duygusuyla ilişkilidir. Bu çalışmada iş tatmini hakkında yer verilen bilgiler dikkate alınarak iş tatmininin çalışanlar ve işletmeler için son derece önemli olduğu değerlendirilebilir.

İş tatmini, işletmelerin sunduğu ürün ya da hizmetlerin kalitesini belirleyen bir yapıdadır. Çalışanların iş tatmininin yüksek olması halinde işletmelerin hizmet kalitesi konusunda başarılı olması beklenmektedir (Biçen ve Koç, 2019: 1455). Rekabet düzeyinin oldukça yüksek olduğu günümüz pazar koşullarında iş tatmininin bu ve benzer yöndeki etkileri, iş tatmini kavramını giderek daha önemli hale getirmektedir.

“Katılımcı ve demokratik bir yönetim tarzını benimseyen örgütlerde, işgörenlerin iş tatmini olumlu yönde etkilenmektedir. Diğer taraftan, çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu meydana getirir” (Ülker ve Özdemir, 2016: 335). Yoğun rekabet ortamında rakipleriyle mücadele etmek durumunda olan işletmelerin çalışanlardan maksimum verim alması için iş tatmininin yüksek olması beklenmektedir ve işletmelerin çalışanların iş tatminini nasıl yüksek tutabileceği konusunda burada yer verilen ifadeler yardımcı roller üstlenmektedir. Katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi ile birlikte işletmelerde sürdürülebilir bir şekilde başarı sağlanmasına olanak tanıyacak iş tatmini düzeyine ulaşılması mümkün olmaktadır. Bu noktada işletmede karar alıcı konumundaki kişi ve kişilere önemli görevler düştüğü görülmektedir.

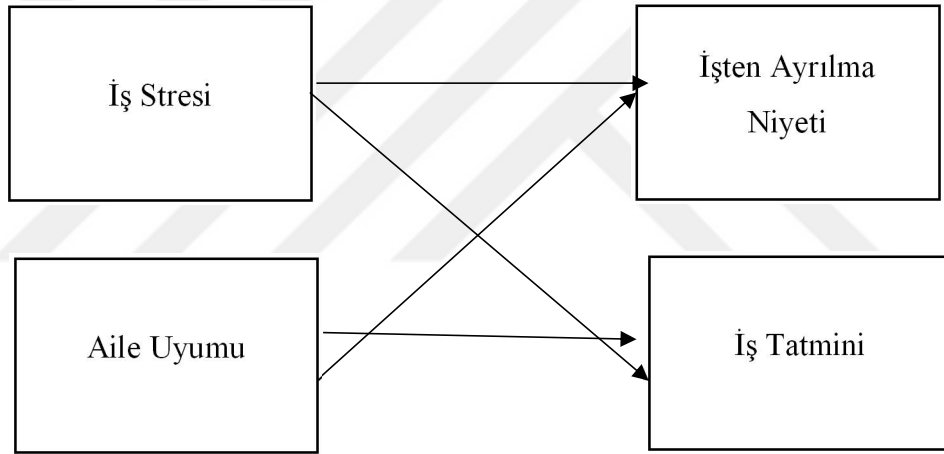
## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırmaya dair model, evren ve örneklem, yöntem, veri toplama araçları, veri analizi gibi bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırma, çalışanların iş stresi ve aile uyumlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında kurulan model Şekil 3.1.'de verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H<sub>1</sub>= Çalışanların iş stresi, işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkiler.

H<sub>2</sub>= Çalışanların aile uyumu, işten ayrılma niyetlerini anlamlı olarak etkiler.

H<sub>3</sub>= Çalışanların iş stresi, iş tatminlerini anlamlı olarak etkiler.

H<sub>4</sub>= Çalışanların aile uyumu, iş tatminlerini anlamlı olarak etkiler.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma, ÇAD Havayolları firmasında görev yapan kişilerle sınırlı tutulmuştur. Araştırmada kullanılan anket kapsamında kolayda örnekleme yoluyla seçilen 250 ÇAD havayolları çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında bir nicel araştırma yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Anketin ikinci bölümü çalışanların iş hayatında streslerini değerlendirmek amacıyla gütmektedir. Bu aşamada xx tarafından geliştirilen, 9 sorudan ve tek boyuttan oluşan “İş Stresi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçekte, “Genelde iş yoğunluğum beni tedirgin ediyor”, “Genelde işimde yapacağım şeyleri düşündüğümde içim sıkılıyor.”, vb ifadeler yer almaktadır. Ölçekte 5’li likert kullanılmıştır. Bu ölçekte 1 = Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum, olarak kodlanmıştır. Ölçeğe ilişkin Crombach Alfa katsayısı 0.970 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu gösterir.

Anketin üçüncü bölümü çalışanların aile uyumu belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu aşamada xx tarafından geliştirilen, 16 sorudan ve tek boyuttan oluşan “Aile Uyumu Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçekte, “Ailemin içinde herkes gerçekten birbirini destekler”, “Ailemdeki üyeler birbirlerini her zaman sinirlendirir.”, vb ifadeler yer almaktadır. Ölçekte 5’li likert kullanılmıştır. Bu ölçekte 1 = Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum, olarak kodlanmıştır. Ölçeğe ilişkin Crombach Alfa katsayısı 0.953 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu gösterir.

Anketin dördüncü bölümünde, Cammann, Fichman, Jenkins, ve Klesh tarafından 1979’de geliştirilen, 3 soru ve tek boyuttan oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Turnover Intention Scale) kullanılmıştır. Ölçek “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum”, “Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek” ve “Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım” şeklinde ifade edilmiş üç sorudan oluşmaktadır. İşte ayrılma niyetine ilişkin ölçek soruların Cronbach Alfa değerleri 0.868 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin oldukça güvenilir olduğu göstermektedir.

İş tatmininin ölçümünde, literatürde sıklıkla kullanılan Weiss ve arkadaşları tarafından 1967’de geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 madde ve “İçsel Motivasyon” ve “Dışsal Motivasyon” olarak adlandırılan iki alt boyuttan oluşmaktadır. “İşimin beni her zaman meşgul etmesinden”, “Yöneticimin birlikte çalıştığı kişileri idare tarzından” vb ifadeler ölçekte yer almaktadır. Ölçekte 5’li likert kullanılmıştır. Bu ölçekte 1 = Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum, olarak kodlanmıştır. İş tatmini ölçek soruların Cronbach Alfa değerleri 0.963 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin oldukça güvenilir olduğu göstermektedir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, araştırma amacına yönelik hazırlanan soru formu sonucunda elde edilen veriler sayısal hale getirilerek SPSS 25 paket programına aktarılmıştır. İlk olarak katılımcıların demografik değişkenlere ve ölçek maddelerine ilişkin yapılan analizde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Daha sonra ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için ölçek puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 3.1’de verilmiştir.

**Tablo 3.1: Normallik Sınaması**

	N	Min.	Max.	Ort.	SS	Çarpıklık		Basıklık	
						Statistic	Error	Statistic	Error
İş stresi	250	9.00	41.00	18.47	9.96	.803	.154	-.714	.307
Aile İlişkileri	250	35.00	75.00	64.12	10.45	-.640	.154	-.665	.307
İşten Ayrılma Niyeti	250	3.00	15.00	6.87	3.25	.269	.154	-.964	.307

İçsel İş Tatmini	250	24.00	60.00	45.30	10.73	.021	.154	-1.311	.307
Dışsal İş Tatmini	250	16.00	40.00	31.94	6.93	-.173	.154	-1.436	.307
Genel İş Tatmini	250	40.00	100.00	77.23	17.27	-.027	.154	-1.397	.307

Tablo 3.1’de katılımcıların ölçek puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1.96$  arasında yer aldığı için normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle cinsiyet değişkeni iki düzeye sahip olduğu için Bağımsız Grup t testi uygulanmıştır. Yaş, eğitim durumu, çalışılan birim ve çalışma süresi gibi ikiden fazla düzeye sahip değişkenlerin karşılaştırmalarında ANOVA kullanılması uygundur ancak bu çalışmada yaş, eğitim durumu, çalışılan birim ve çalışma süresi değişkenlerin düzeylerinden biri\birkaçı 15’ten azdır, bu nedenle örneklem hacminin sağlanamaması nedeniyle parametrik olmayan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Parametrik olmayan testlerin karşılaştırılmasına ilişkin medyan ve çeyrekler arası genişlik değerleri de verilmiştir. Kruskal&Wallis testi sonucunda gruplar arasında anlamlılık olmadığı durumda anlamlılığın kaynaklandığı grupların belirlenmesi için Bonferroni testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Testler %95 güvenilirlikle uygulanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik tablo ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 4.1. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Bu aşamada çalışmanın araştırma bölümünde kullanılan ölçekler için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha test istatistiği kullanılmıştır.

Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

**Tablo 4.1: Güvenirlilik Analizi**

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Stresi Ölçeği	0.970	9
Aile İlişkileri Ölçeği	0.953	15
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0.868	3
İş Tatmin Ölçeği	0.963	20

Tablo 4.1’de araştırmada kullanılan İş Stresi Ölçeği güvenilirliğinin  $\alpha=0,970$ , Aile İlişkileri Ölçeği güvenilirliğinin  $\alpha=0,953$ , İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği güvenilirliği  $\alpha=0,868$  ve İş Tatmin ölçeğinin güvenilirliğinin  $\alpha=0,963$  olduğu tespit edilmiştir. Böylece leklerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Betimsel İstatistiklere Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunun demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde değerleri verilmiş. Ayrıca değişkenlere ilişkin grafikler verilmiştir. Ölçek maddelerine katılımcıların verdikleri cevaplar incelenmiş olup, ölçek maddelerine ilişkin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma betimleyici istatistiklerinden yararlanılmıştır.

**Tablo 4.2: Cinsiyet Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri**

	N	%
Erkek	201	80.4
Kadın	49	19.6
Toplam	250	100

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan çalışanların %80,4’ (n=201) erkek ve %19,6’sı (n=49) kadın olduğu tespit edilmiştir.



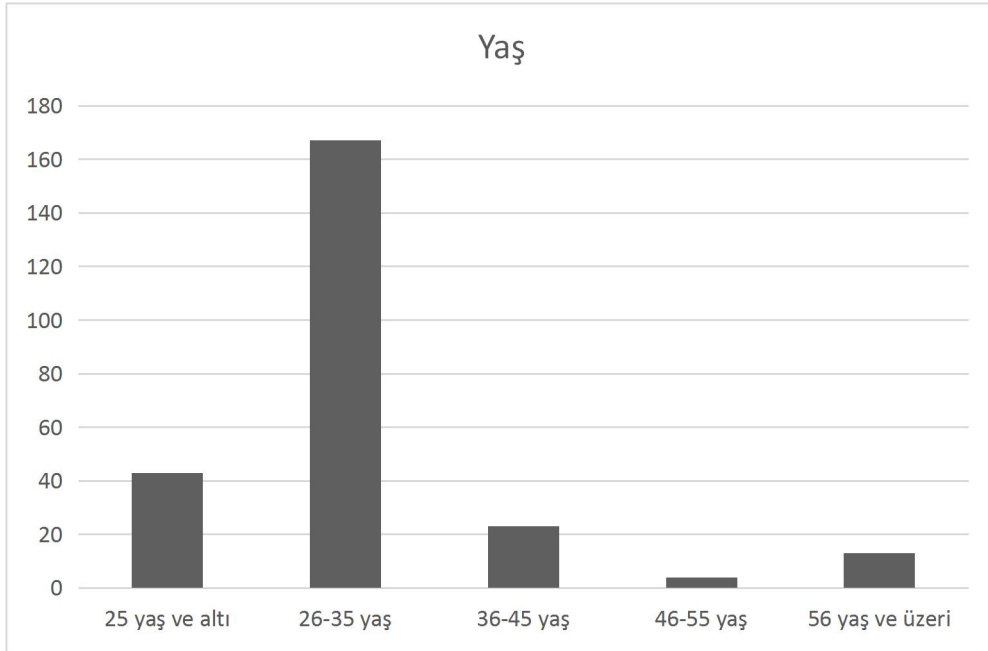
**şekil 4.1: Cinsiyet Değişkenine Ait Grafik**

Şekil 4.1’de görüldüğü gibi araştırmaya daha çok erkek çalışanın katıldığı ifade edilebilir.

**Tablo 4.3: Yaş Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri**

	N	%
25 yaş ve altı	43	17.2
26-35 yaş	167	66.8
36-45 yaş	23	9.2
46-55 yaş	4	1.6
56 yaş ve üzeri	13	5.2
Toplam	250	100

Tablo 4.3’te araştırmaya katılan çalışanların %17,2’si (n=43) 25 yaş ve altı, %66,8’i (n=167) 26-35 yaş, %9,2’si (n=23) 36-45 yaş, %1,6’sı (n=4) 46-55 yaş ve %5,2’si (n=13) 56 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.



**Şekil 4.2: Yaş Değişkenine Ait Grafik**

Şekil 4.2’de görüldüğü gibi araştırmaya daha çok 26-35 yaş arası çalışanın katıldığı ifade edilebilir. Araştırmaya en az 46-55 yaş çalışanın katıldığı ifade edilebilir.

**Tablo 4.4: Eğitim Durumu Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri**

	N	%
Ön lisans	9	3.6
Lisans	137	54.8
Yüksek lisans\ Doktora	104	41.6
Toplam	250	100

Tablo 4.4’te araştırmaya katılan çalışanların %3,6’sı (n=9) ön lisans, %54,8’i (n=137) lisans ve %41,6’sı (n=104) yüksek lisans\doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir.



**Şekil 4.3: Eğitim Durumu Değişkenine Ait Grafik**

Şekil 4.3’te görüldüğü gibi araştırmaya daha çok lisans mezunu çalışanın katıldığı ifade edilebilir. Araştırmaya en az ön lisans mezunu çalışanın katıldığı ifade edilebilir.

**Tablo 4.5: Çalışılan Birim Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri**

	N	%
Pilot	2	0.8
Kabin görevlisi	23	9.2
Yer hizmetleri	225	90
Toplam	250	100

Tablo 4.5'te araştırmaya katılan çalışanların %0,8'i (n=2) ön lisans, %9,2'si (n=23) lisans ve %90'ı (n=225) yer hizmetleri biriminde çalıştığı tespit edilmiştir.



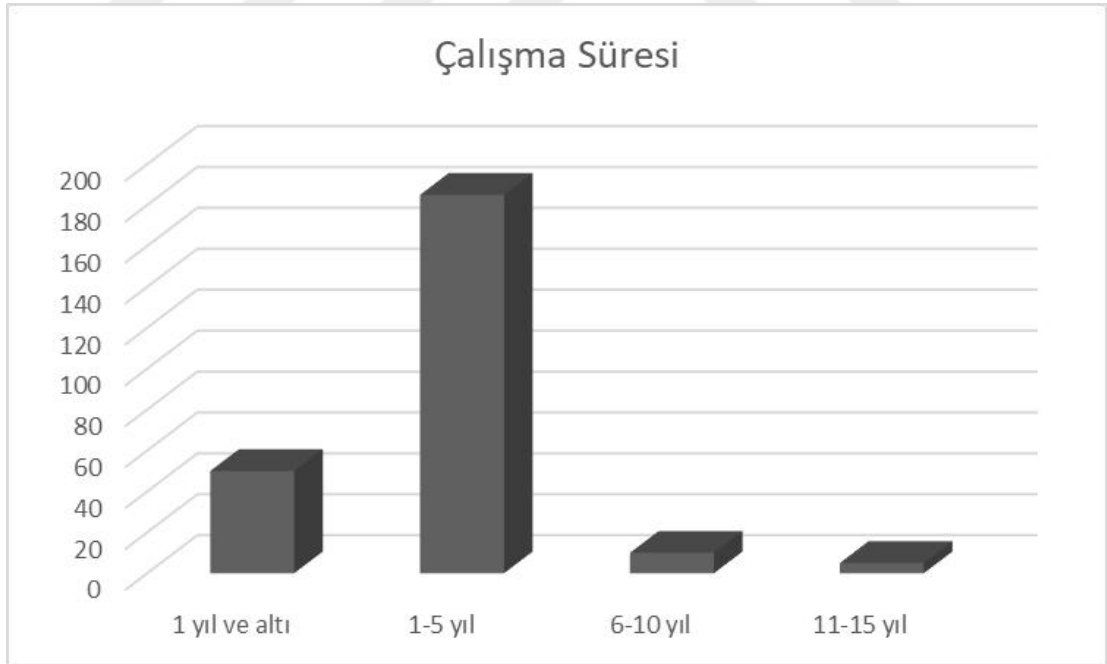
**Şekil 4.4: Çalışılan Birim Değişkenine Ait Grafik**

Şekil 4.4'te görüldüğü gibi araştırmaya daha çok yer hizmetleri biriminde çalışan çalışanın katıldığı ifade edilebilir.

**Tablo 4.6: Çalışma Süresi Değişkenine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri**

	N	%
1 yıl ve altı	50	20
1-5 yıl	185	74
6-10 yıl	10	4
11-15 yıl	5	2
Toplam	250	100

Tablo 4.6’da araştırmaya katılan çalışanların %20’si (n=43) 1 yıl ve altı, %74’ü (n=167) 1-5 yıl, %4’ü (n=23) 6-10 yıl ve %2’si (n=5) 11-15 yıl olduğu tespit edilmiştir.



**Şekil 4.5: Çalışma Süresi Değişkenine Ait Grafik**

Şekil 4.5’te görüldüğü gibi araştırmaya daha çok 1-5 yıldır çalışan çalışanın katıldığı ifade edilebilir.

**Tablo 4.7: İş Stresi Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Ort.	SS
Genelde çok işim var ve bu işleri yapmak için çok az zamanım var.	129	52	44	18	28	11	41	16	8	3	2,02	1,26
O kadar işim oluyor ki işsiz bir anım bile olmayacak	133	53	32	13	41	16	37	15	7	3	2,01	1,24
Asla düzenli bir şekilde dinlenme arasına çıkamayacağımı düşünüyorum.	127	51	41	16	36	14	45	18	1	0	2,01	1,19
Genelde çalışma arkadaşların çok yorgun gözüküyor çünkü şirket onlardan çok şey istiyor.	123	49	39	16	37	15	39	16	12	5	2,11	1,30
Genelde iş yoğunluğum beni tedirgin ediyor	137	55	28	11	41	16	40	16	4	2	1,98	1,23
Genelde iş yoğunluğumun genel yaşantım üzerine etkisi çok fazla	137	55	30	12	34	14	43	17	6	2	2,00	1,26
Genelde iş yoğunluğum üzerimde büyük bir yük haline geliyor.	132	53	43	17	32	13	34	14	9	4	1,98	1,24
Genelde işimde yapacağım şeyleri düşündüğümde içim sıkılıyor.	111	44	58	23	32	13	49	20	0	0	2,08	1,16

Genelde iş yoğunluğumdan dolayı  
dinlenme arası isteyemiyorum,  
istesem de istediğimde kendimi kötü  
hissederim

98 39 41 16 63 25 40 16 8 3 2,28 1,23

Tablo 4.7’de çalışanların iş stresi maddelerine verdikleri yanıtlar incelenmiş olup, katılımcıların en düşük ve en yüksek katılım sağladıkları ifadeler belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar en düşük katılımı (1,98±1,23) “Genelde iş yoğunluğum beni tedirgin ediyor” ve en yüksek katılımı (2,28±1,23) “Genelde iş yoğunluğumdan dolayı dinlenme arası isteyemiyorum, istesem de istediğimde kendimi kötü hissederim” ifadesinde göstermiştir.

**Tablo 4.8: Aile İlişkileri Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Ort.	SS
Ailemin içinde herkes birbirine yardım eder	5	2	15	6	28	11	82	33	120	48	4,19	,99
Aile üyelerim evde bir şeyler yaparak birbirleriyle zaman geçirir	3	1	8	3	32	13	87	35	120	48	4,25	,89
Ailemizde birliktelik hissi her zaman vardır.	1	0	14	6	27	11	88	35	120	48	4,25	,89
Ailemin içinde herkes gerçekten birbirini destekler	1	0	5	2	36	14	96	38	112	45	4,25	,80
Bu ailenin bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum	1	0	2	1	24	10	94	38	129	52	4,39	,73

Ailemde herkes birbiriyle iyi geçinir	2	1	13	5	28	11	91	36	116	46	4,22	,90
Ailem içinde her şey açık seçik konuşulur	1	0	5	2	42	17	89	36	113	45	4,23	,83
Ailem içinde zaman zaman özel problemlerimi konuşum	13	5	9	4	31	12	88	35	109	44	4,08	1,08
Ailemle her şey hakkında fikir alışverişi yaparım	3	1	13	5	34	14	92	37	108	43	4,16	,93
Ailemdeki üyelerle çok tartışırım (kavga ederim)	4	2	6	2	29	12	59	24	152	61	4,40	,90
Ailemdeki üyeler birbirlerini her zaman sinirlendirir	0	0	3	1	34	14	50	20	163	65	4,49	,77
Ailemdeki üyeler birbirlerini her zaman öfkelenir	0	0	7	3	29	12	54	22	160	64	4,47	,81
Ailemdeki herkes birbirinin moralini bozar	7	3	2	1	59	24	72	29	110	44	4,10	,98
Aile üyelerim birbirine bazen şiddet uygular	3	1	3	1	28	11	40	16	176	70	4,53	,83
Aile üyelerim sinirlendiklerinde seslerini yüksektir	8	3	8	3	58	23	52	21	124	50	4,10	1,07

Tablo 4.8’de çalışanların aile ilişkileri maddelerine verdikleri yanıtlar incelenmiş olup, katılımcıların en düşük ve en yüksek katılım sağladıkları ifadeler belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar en düşük katılımı (4,08±1,08) “Ailem içinde zaman zaman özel problemlerimi konuşum” ve en yüksek katılımı (4,53±0,83) “Aile üyelerim birbirine bazen şiddet uygular” ifadesinde göstermiştir.

**Tablo 4.9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Ort.	SS
Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum	82	33	67	27	41	16	24	10	36	14	2,46	1,40
Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek	81	32	42	17	88	35	28	11	11	4	2,38	1,17
Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım	99	40	76	30	47	19	25	10	3	1	2,03	1,05

Tablo 4.9’da çalışanların işten ayrılma niyeti maddelerine verdikleri yanıtlar incelenmiş olup, katılımcıların en düşük ve en yüksek katılım sağladıkları ifadeler belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar en düşük katılımı (2,03±1,05) “Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım”, ikinci düşük katılım (2,38±1,17) “Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek” ve en yüksek katılımı (2,46±1,40) “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum” ifadesinde göstermiştir.

**Tablo 4.10: İş Tatmini Ölçeği Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

	Hiç memnun değilim		Memnun değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok memnunum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Ort.	SS
İşimin beni her zaman meşgul etmesinden	2	0,8	70	28,0	52	20,8	89	35,6	37	14,8	3,36	1,07
İşimde tek başıma çalışma olanağı olmasından	19	7,6	44	17,6	45	18,0	72	28,8	70	28,0	3,52	1,27
İşimde ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	9	3,6	39	15,6	37	14,8	64	25,6	101	40,4	3,84	1,22
İşimin bana toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden	10	4,0	39	15,6	37	14,8	75	30,0	89	35,6	3,78	1,20
Yöneticimin birlikte çalıştığı kişileri idare tarzından	7	2,8	53	21,2	46	18,4	44	17,6	100	40,0	3,71	1,27
Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	7	2,8	44	17,6	39	15,6	80	32,0	80	32,0	3,73	1,17
İşimde vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından	29	11,6	50	20,0	60	24,0	36	14,4	75	30,0	3,31	1,39
İşimin bana sabit bir iş sağlamasından	10	4,0	42	16,8	45	18,0	66	26,4	87	34,8	3,71	1,22

---

İşimin bana başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı sağlamasından	2	0,8	45	18,0	56	22,4	55	22,0	92	36,8	3,76	1,15
İşimde kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmamdan	4	1,6	63	25,2	45	18,0	60	24,0	78	31,2	3,58	1,21
İşimde kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	9	3,6	13	5,2	31	12,4	108	43,2	89	35,6	4,02	1,01
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	12	4,8	51	20,4	39	15,6	39	15,6	109	43,6	3,73	1,33
Yaptığım iş ve karşılığından aldığım ücretten	1	0,4	19	7,6	83	33,2	49	19,6	98	39,2	3,90	1,03
İş için terfi olanağımın olmasından	0	0,0	9	3,6	40	16,0	40	16,0	161	64,4	4,41	,88
İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden	4	1,6	6	2,4	45	18,0	94	37,6	101	40,4	4,13	,90
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesinden	5	2,0	21	8,4	39	15,6	75	30,0	110	44,0	4,06	1,06
Çalışma şartları bakımından (fiziki)	3	1,2	7	2,8	91	36,4	37	14,8	112	44,8	3,99	1,02
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmasından	12	4,8	7	2,8	71	28,4	34	13,6	126	50,4	4,02	1,16

---

Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmemden	0	0,0	7	2,8	38	15,2	40	16,0	165	66,0	4,45	,85
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4	1,6	7	2,8	39	15,6	75	30,0	125	50,0	4,24	,93

Tablo 4.10’da çalışanların iş tatmini maddelerine verdikleri yanıtlar incelenmiş olup, katılımcıların en düşük ve en yüksek katılım sağladıkları ifadeler belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar en düşük katılımı (3,31±1,39) “İşimde vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından” ve en yüksek katılımı (4,45±0,85) “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmemden” ifadesinde göstermiştir.

### 4.3. Katılımcıların İş Stresi Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Bu bölümde çalışanın İş Stres ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Grup t testi ve Kruskal Wallis testi uygulanmış ve bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 4.11: İş Stresi Ölçeği Toplam Puanının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması**

	Ort.	SS		t	p		
Erkek	16.16	8.010		<b>-6.747</b>	<b>&lt;0.001</b>		
Kadın	27.94	11.56					
Toplam	18.47	9.960					
	Ort.	SS	Medyan	ÇAD A	X <sup>2</sup>	p	Grup Farkları
25 yaş ve altı	16.09	5.76	14.00	10.00	0.634	0.959	
26-35 yaş	19.72	11.29	16.00	18.00			

36-45 yaş	17.04	6.81	15.00	7.00			
46-55 yaş	14.50	5.45	13.50	7.00			
56 yaş ve üzeri	14.08	3.82	13.00	2.00			
Toplam	18.47	9.96	15.00	18.00			
Ön lisans	15.78	4.47	16.00	5.00	28.16	<0.001	Lisans>
Lisans	21.23	10.98	16.00	25.00			Yüksek lisans\
Yüksek lisans\ \Doktora	15.07	7.54	10.00	15.00			Doktora
Toplam	18.47	9.96	15.00	18.00			
Pilot	13.50	0.71	13.50	1.00	5.500	0.064	
Kabin görevlisi	23.04	12.75	16.00	26.00			
Yer hizmetleri	18.05	9.58	14.00	18.00			
Toplam	18.47	9.96	15.00	18.00			
1 yıl ve altı	12.32	3.55	11.00	4.00	16.928	0.001	1-5 yıl>
1-5 yıl	20.08	10.63	16.00	18.00			1 yıl ve altı
6-10 yıl	16.4	7.50	17.00	10.00			11-15 yıl>
11-15 yıl	24.8	6.72	24.00	2.00			1 yıl ve altı
Toplam	18.47	9.96	15.00	18.00			

Tablo 4.11’de çalışanın iş stresi ölçeği toplam puanlarının çalışanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Grup t testi sonucunda, kadın çalışanın iş stresi puanının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde erkek çalışanın puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

İş stresi puanının çalışanın yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş stresi puanlarının çalışılan birim grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

İş stresi puanının çalışanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş stresi puanlarının eğitim durumu grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle lisans mezunu çalışanların iş stresi yüksek lisans\doktora mezunu çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

İş stresi puanının çalışanın çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş stresi puanlarının yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

İş stresi puanının çalışanın çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş stresi puanlarının çalışma süresi grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 1-5 yıl ve 11-15 yıldır çalışanların iş stresi 1 yıl ve 1 yıldan daha az sürede çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir.

#### **4.4. Katılımcıların Aile İlişkileri Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular**

Bu bölümde çalışanın Aile İlişkileri ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Grup t testi ve Kruskal Wallis testi uygulanmış ve bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 4.12: Aile İlişkileri Ölçeği Toplam Puanının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması**

	Ort.	SS	t	p
Erkek	63.29	10.05	<b>-2.590</b>	<b>0.010</b>
Kadın	67.55	11.44		
Toplam	64.12	10.45		

	Ort.	SS	Medyan	ÇAD A	X <sup>2</sup>	p	Grup Farkları
25 yaş ve altı	59.07	9.38	60.00	13.00	20.931	<0.001	26-35>
26-35 yaş	65.07	10.77	67.00	15.00			25 yaş ve altı
36-45 yaş	62.04	7.14	64.00	8.00			46-55>
46-55 yaş	68.75	7.50	70.00	12.50			25 yaş ve altı
56 yaş ve üzeri	70.92	8.66	75.00	3.00			
Toplam	64.12	10.45	64.00	15.00			
Ön lisans	61.56	8.73	60.00	8.00	2.948	0.229	
Lisans	63.6	10.00	63.00	15.00			
Yüksek lisans\ Doktora	65.04	11.15	69.00	15.00			
Toplam	64.12	10.45	64.00	15.00			
Pilot	67.50	10.61	67.50	15.00	0.683	0.711	
Kabin görevlisi	63.22	6.91	63.00	2.00			
Yer hizmetleri	64.19	10.77	65.00	15.00			
Toplam	64.12	10.45	64.00	15.00			
1 yıl ve altı	65.00	9.06	64.00	13.00	0.752	0.861	
1-5 yıl	63.89	10.96	64.00	15.00			
6-10 yıl	64.80	9.33	63.00	19.00			
11-15 yıl	62.80	7.56	59.00	6.00			
Toplam	64.12	10.45	64.00	15.00			

Tablo 4.12’de çalışanın aile ilişkileri ölçeği toplam puanlarının çalışanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Grup t testi sonucunda, kadın çalışanın aile ilişkileri puanının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde erkek çalışanın puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

Aile İlişkileri puanının çalışanın yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda,

çalışanın aile ilişkileri puanlarının yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 26-35 yaş ve 46-55 yaş arası çalışanların aile ilişkileri 25 yaş ve altı çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Aile İlişkileri puanının çalışanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın aile ilişkileri puanlarının eğitim durumu grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Aile İlişkileri puanının çalışanın çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın aile ilişkileri puanlarının çalışılan birim grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Aile İlişkileri puanının çalışanın çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın aile ilişkileri puanlarının çalışma süresi grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.5. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Bu bölümde çalışanın İşten Ayrılma Niyeti ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Grup t testi ve Kruskal Wallis testi uygulanmış ve bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 4.13: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması**

	Ort.	SS		t	p		
Erkek	6.470	3.010		-4.114	<0.001		
Kadın	8.530	3.660					
Toplam	6.870	3.250					
			ÇAD				
	Ort.	SS	Medyan	A	X <sup>2</sup>	p	Grup Farkları
25 yaş ve altı	6.95	2.16	7.00	3.00	13.436	0.009	56 yaş ve üzeri>
26-35 yaş	6.54	3.22	6.00	6.00			26-35



İşten Ayrılma Niyeti puanının çalışanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, çalışanın işten ayrılma niyeti puanlarının eğitim durumu grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle yüksek lisans\doktora mezunu çalışanların işten ayrılma niyeti lisans mezunu çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca lisans mezunu çalışanların işten ayrılma niyeti ön lisans mezunu çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti puanının çalışanın çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, çalışanın işten ayrılma niyeti puanlarının çalışılan birim grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

İşten Ayrılma Niyeti puanının çalışanın çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, çalışanın işten ayrılma niyeti puanlarının çalışma süresi grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.6. Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Bu bölümde çalışanın İş Tatmini ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla Bağımsız Grup t testi ve Kruskall Wallis testi uygulanmış ve bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 4.14: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	N	Ort.	SS	t	p
İçsel İş Tatmini	Erkek	45.70	11.26	1.458	0.148
	Kadın	43.65	8.090		
	Toplam	45.30	10.73		
	49	32.56	7.000	<b>3.182</b>	<b>0.002</b>

Dışsal İş Tatmini	Kadın	201	29.39	6.050		
	Toplam	49	31.94	6.930		
Genel İş Tatmini	Erkek	201	78.25	17.89	<b>2.222</b>	<b>0.029</b>
	Kadın	49	73.04	13.84		
	Toplam	201	77.23	17.27		

Tablo 4.14'te çalışanın iş tatmini ölçeği içsel iş tatmin alt boyut puanının çalışanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Grup t testi sonucunda, kadın ve erkek çalışanın içsel iş tatmini puanının benzer olduğu tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Dışsal iş tatmin alt boyut puanının çalışanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Grup t testi sonucunda, erkek çalışanın dışsal iş tatmini puanının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde kadın çalışanın puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

Genel iş tatmin puanının çalışanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Grup t testi sonucunda, erkek çalışanın genel iş tatmini puanının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde kadın çalışanın puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 4.15: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

		Ort.	SS	Medyan	ÇAD		p	Grup Farkları
					A	X <sup>2</sup>		
İçsel İş Tatmini	25 yaş ve altı	41.65	11.15	37.00	20.00	28.599	<0.001	26-35>
	26-35 yaş	45.93	10.1	44.00	20.00			25 yaş ve altı
	36-45 yaş	39.52	10.52	39.00	17.00			26-35> 36-45
	46-55 yaş	54.5	7.33	57.00	10.00			56 yaş ve

	56 yaş ve üzeri	56.54	6.40	59.00	0.00			üzeri>
								25 yaş ve altı
								56 yaş ve üzeri>
	Toplam	45.3	10.73	44.00	22.00			36-45
Dışsal İş Tatmini	25 yaş ve altı	30.14	7.01	27.00	14.00	23.868	<0.001	56 yaş ve üzeri>
	26-35 yaş	32.31	6.86	34.00	14.00			25 yaş ve altı
	36-45 yaş	28.22	5.36	26.00	4.00			56 yaş ve üzeri>
	46-55 yaş	37.00	4.76	39.00	6.00			26-35
	56 yaş ve üzeri	38.08	5.20	40.00	0.00			56 yaş ve üzeri>
	Toplam	31.94	6.93	33.00	15.00			36-45
Genel İş Tatmini	25 yaş ve altı	71.79	17.86	61.00	33.00	28.841	<0.001	26-35> 36-45
	26-35 yaş	78.25	16.52	78.00	36.00			56 yaş ve üzeri>
	36-45 yaş	67.74	15.48	65.00	22.00			25 yaş ve altı
	46-55 yaş	91.5	12.07	96.00	16.00			56 yaş ve üzeri>
	56 yaş ve üzeri	94.62	11.53	99.00	0.00			26-35
	Toplam	77.23	17.27	77.00	36.00			56 yaş ve üzeri>
								36-45

Tablo 4.15'te çalışanın iş tatmini ölçeği içsel iş tatmin alt boyut puanının çalışanın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

Böylelikle 26-35 yaş arası ile 56 yaş ve üzeri çalışanların içsel iş tatmini 25 yaş ve altı ile 36-45 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Dışsal iş tatmin alt boyut puanının çalışanın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 56 yaş ve üzeri çalışanların dışsal iş tatmini 25 yaş ve altı, 26-35 yaş ve 36-45 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Genel iş tatmin puanının çalışanın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 56 yaş ve üzeri çalışanların genel iş tatmini 25 yaş ve altı, 26-35 yaş ve 36-45 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 26-35 yaş arası çalışanların genel iş tatmini 36-45 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.16: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

		Ort.	SS	Medyan	ÇAD A	X <sup>2</sup>	p	Grup Farkları
İçsel İş Tatmini	Ön lisans	49.44	6.56	47.00	10.00	17.467	<0.001	Yüksek lisans <sup>†</sup> \Doktora> Lisans
	Lisans	43.14	10.86	41.00	19.00			
	Yüksek lisans <sup>†</sup> \Doktora	47.78	10.26	47.00	18.00			
	Toplam	45.3	10.73	44.00	22.00			
Dışsal İş Tatmini	Ön lisans	33.78	5.38	33.00	9.00	25.397	<0.001	Yüksek lisans <sup>†</sup> \Doktora> Lisans
	Lisans	29.99	6.82	26.00	13.00			
	Yüksek	34.35	6.42	37.50	12.00			

		lisans <sup>†</sup> \ Doktora						
Toplam		31.94	6.93	33.00	15.00			
Genel İş Tatmini	Ön lisans	83.22	10.86	79.00	17.00	21.124	<0.001	Yüksek lisans <sup>†</sup> \ Doktora>
	Lisans	73.12	17.39	67.00	32.00	Lisans		
	Yüksek lisans <sup>†</sup> \ Doktora	82.12	16.21	84.50	31.00			
	Toplam	77.23	17.27	77.00	36.00			

Tablo 4.16’da çalışanın iş tatmini ölçeği içsel iş tatmin alt boyut puanının çalışanın eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının eğitim durumu grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle yüksek lisans\doktora mezunu çalışanların içsel iş tatmini lisans mezunu çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Dışsal iş tatmin alt boyut puanının çalışanın eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının eğitim durumu grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle yüksek lisans\doktora mezunu çalışanların dışsal iş tatmini lisans mezunu çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Genel iş tatmin puanının çalışanın eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının eğitim durumu grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle yüksek lisans\doktora mezunu çalışanların genel iş tatmini lisans mezunu çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.17: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Çalışılan Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

						ÇAD
	Ort.	SS	Medyan	A	X <sup>2</sup>	p

İçsel İş Tatmini	Pilot	57.00	2.83	57.00	4.00	1.890	0.389
	Kabin görevlisi	44.22	10.46	46.00	24.00		
	Yer hizmetleri	45.30	10.76	44.00	23.00		
	Toplam	45.30	10.73	44.00	22.00		
Dışsal İş Tatmini	Pilot	39.00	1.41	39.00	2.00	1.919	0.383
	Kabin görevlisi	31.83	6.21	33.00	12.00		
	Yer hizmetleri	31.88	7.01	33.00	15.00		
	Toplam	31.94	6.93	33.00	15.00		
Genel İş Tatmini	Pilot	96.00	4.24	96.00	6.00	1.918	0.383
	Kabin görevlisi	76.04	16.14	79.00	32.00		
	Yer hizmetleri	77.19	17.4	76.00	39.00		
	Toplam	77.23	17.27	77.00	36.00		

Tablo 4.17’de çalışanın iş tatmini ölçeği içsel iş tatmin alt boyut puanının çalışanın çalışılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının çalışılan birim grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Dışsal iş tatmin alt boyut puanının çalışanın çalışılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının çalışılan birim grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Genel iş tatmin puanının çalışanın çalışılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının çalışılan birim grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.18: İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanlarının ve Toplam Puanının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

		Ort.	SS	Medyan	ÇADA	X <sup>2</sup>	p	Grup Farkları
İçsel İş Tatmini	1 yıl ve altı	53.96	6.49	58.50	10.00	33.787	<0.001	1 yıl ve altı> 1-5 yıl
	1-5 yıl	43.09	10.64	42.00	15.00			
	6-10 yıl	45.4	10.02	45.50	13.00			
	11-15 yıl	40.2	4.09	39.00	7.00			
	Toplam	45.3	10.73	44.00	22.00			
Dışsal İş Tatmini	1 yıl ve altı	36.56	5.06	39.50	5.00	31.534	<0.001	1 yıl ve altı> 1-5 yıl
	1-5 yıl	30.88	6.86	30.00	13.00			
	6-10 yıl	31.4	7.82	30.50	13.00			
	11-15 yıl	25.8	2.77	25.00	3.00			
	Toplam	31.94	6.93	33.00	15.00			
Genel İş Tatmini	1 yıl ve altı	90.52	11.29	98.50	16.00	29.994	<0.001	1 yıl ve altı> 1-5 yıl
	1-5 yıl	73.97	17.09	72.00	30.00			
	6-10 yıl	76.8	17.4	75.50	24.00			
	11-15 yıl	66	6.48	62.00	10.00			
	Toplam	77.23	17.27	77.00	36.00			

Tablo 4.18’de çalışanın iş tatmini ölçeği içsel iş tatmin alt boyut puanının çalışanın çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini

puanlarının çalışma süresi grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 1 yıl ve altı süredir çalışanların içsel iş tatmini 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Dışsal iş tatmin alt boyut puanının çalışanın çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının çalışma süresi grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 1 yıl ve altı süredir çalışanların dışsal iş tatmini 1-5 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Genel iş tatmin puanının çalışanın çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, çalışanın iş tatmini puanlarının çalışma süresi grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylelikle 1 yıl ve altı süredir çalışanların genel iş tatmini 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

#### **4.7. Katılımcıların Stresi Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı ve İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Ait Bulgular**

Bu bölümde çalışanın stresi puanı, iş tatmini puanı, iş tatmini puanı ve iş tatmini ölçeği alt boyut puanları ve toplam puanı arasındaki ilişkiyi test edebilmek içinse Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

**Tablo 4.19: İş Stresi Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı, İşten Ayrılma Niyeti Puanı ve İş Tatmini Ölçeği Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi**

		1	2	3	4	5	6
1. İş stresi	r	1					
	p						
	N	250					
2. Aile ilişkileri	r	-.241**	1				

	p	.000					
	N	250	250				
3. İşten Ayrılma Niyetleri	r	.422**	-.068	1			
	p	.000	.281				
	N	250	250	250			
4. İçsel İş Tatmini	r	-.220**	.302**	-.257**	1		
	p	.000	.000	.000			
	N	250	250	250	250		
5. Dışsal İş Tatmini	r	-.359**	.330**	-.324**	.910**	1	
	p	.000	.000	.000	.000		
	N	250	250	250	250	250	
6. Genel İş Tatmini	r	-.280**	.320**	-.290**	.986**	.966**	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	250	250	250	250	250	250

Tablo 4.19’da çalışanın stresi puanı, iş tatmini puanı, iş tatmini puanı ve iş tatmini ölçeği alt boyut puanları ve toplam puanı arasındaki ilişki incelenmiş ve

İş stresi ile aile ilişkileri arasında  $r=-0,241$  düzeyinde negatif, orta ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylece çalışanların iş stresi arttıkça çalışanların aile ilişkileri azalmaktadır.

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında  $r=0,422$  düzeyinde pozitif, orta ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylece çalışanların iş stresi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

İçsel iş tatmini ile iş stresi arasında  $r=-0,220$  düzeyinde negatif, aile ilişkileri arasında  $r=0,302$  düzeyinde pozitif ve işten ayrılma niyeti arasında  $r=-0,257$  düzeyinde negatif

ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylece işsel iş tatmini arttıkça iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalmakta, aile ilişkileri artmaktadır.

Dışsal iş tatmini ile iş stresi arasında  $r=-0,359$  düzeyinde negatif, aile ilişkileri arasında  $r=0,330$  düzeyinde pozitif ve işten ayrılma niyeti arasında  $r=-0,324$  düzeyinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylece dışsal iş tatmini arttıkça iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalmakta, aile ilişkileri artmaktadır.

Genel iş tatmini ile iş stresi arasında  $r=-0,280$  düzeyinde negatif, aile ilişkileri arasında  $r=0,320$  düzeyinde pozitif ve işten ayrılma niyeti arasında  $r=-0,290$  düzeyinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Böylece genel iş tatmini arttıkça iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalmakta, aile ilişkileri artmaktadır.

#### **4.8. Katılımcıların İş Stresi ve Aile İlişkilerinin, İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkileri**

Bu bölümde çalışanların iş stresi ve aile ilişkilerinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4.20 ve Tablo 4.21’de verilmiştir.

**Tablo 4.20: Model Özet Tablosu**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 <sup>a</sup>	,178	,175	2,94852

a. Predictors: (Constant), stres

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi, çalışanların stres ve aile ilişkisi durumlarından sadece stres değişkeninin, işten ayrılma niyetini % 17.8 oranında anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir.

**Tablo 4.21: Regresyon Katsayıları**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	4,330	,393	-	11,005	,000
	Stres	,138	0,19	,422	7,336	,000

a. Dependent Variable: Ayrılma

Tablo 4.21’de de görüldüğü gibi, çalışanların stres düzeyinin işten ayrılma niyetlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Bu durumda çalışmada yer alan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bir birimlik iş stresi artışının, işten ayrılma niyetini 0,138 kadar artırdığı saptanmıştır. Çalışanların aile ilişkilerinin ise işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemediği görülmektedir ( $p > 0.05$ ). Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmemiştir.

Analiz sonucunda aşağıdaki regresyona ulaşılmıştır.

$$\text{İşten ayrılma niyeti} = 4.330 + 0.138 (\text{İş stresi})$$

#### **4.9. Katılımcıların İş Stresi ve Aile İlişkilerinin, İş Tatminleri Üzerindeki Etkileri**

Bu bölümde çalışanların iş stresi ve aile ilişkilerinin, iş tatminleri üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4.22 ve Tablo 4.23’te verilmiştir.

**Tablo 4.22: Model Özet Tablosu**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320 <sup>a</sup>	,102	,099	16,39923
2	,382 <sup>b</sup>	,146	,139	16,02493

a. Predictors: (Constant), aile

b. Predictors: (Constant), aile, stres

Tablo 4.22’de de görüldüğü gibi, çalışanların stres ve aile ilişkisi düzeylerinin iş tatminlerinin % 14.6 oranında anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir.

**Tablo 4.23: Regresyon Katsayıları**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3,789	1,212		7,735	,000
	aile	,442	,100	,268	4,417	,000
	stres	-,375	,105	-,216	-3,567	,000

a. Dependent Variable: geneltatmin

---

Tablo 4.23'te de görüldüğü gibi, çalışanların stres düzeyinin ve aile ilişkileri düzeyinin iş tatmin düzeylerini anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ( $p<0.05$ ). Çalışanların iş stresi düzeyi, iş tatmin düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu durumda çalışmada yer alan  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir. Bir birimlik iş stresi artışının, iş tatminini -0,375 kadar azalttığı saptanmıştır. Çalışanların aile ilişkilerinin, iş tatmini düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ( $p<0.05$ ). Bu nedenle  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir. Bir birimlik aile ilişkileri artışının, iş tatminini 0,442 kadar artırdığı saptanmıştır

Analiz sonucunda aşağıdaki regresyona ulaşılmıştır

$$\text{İş Tatmini} = 3.789 + 0.442 (\text{İş ilişkileri}) - 0.375 (\text{İş stresi})$$

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların iş stresi ve aile ilişkilerinin işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri üzerindeki etkilerinin Çad Havayolları çalışanları özelinde değerlendirilmesiyle birlikte ulaşılan sonuçlar bu kısımda irdelenmekte, sonrasında sonuçlar dikkate alınarak öneriler getirilmektedir.

#### 5.1. Sonuç

Günümüzde insanlar hayatlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedir. İş ortamında harcanan zamanın artmasına paralel olarak iş stresi gibi etmenlerin insanlar üzerindeki etkileri araştırma konusu olmaktadır. İnsanların hayatlarının merkezinde iş ve aile yer almaktadır. Bu alanlarda yaşanan olumlu ya da olumsuz gelişmeler, insanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışmada araştırılan iş stresi ile aile ilişkilerinin çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki yansımaları da bu kapsamdadır.

Stres, modern çağın hastalığı olarak kabul edilmektedir. Değişen yaşam tarzı, insanların maruz kaldığı stres düzeyini artırmıştır. Çalışma hayatında stres, insanlar için yaygın görülen bir durum olduğu için iş stresi daha yoğun bir biçimde araştırılan bir konu haline almıştır. İş stresinin çalışanların performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkilediği çalışmada vurgulanan hususlardan birisidir.

Çalışanların strese maruz kalması, farklı şekillerde kendisini göstermektedir. Her insanın stres faktörlerine karşı farklı tepkiler verebiliyor olması, stresle ilgili çıkarımlarda bulunmayı zorlaştırırsa da stres belirtilerini belirli kategorilere ayırmak mümkündür. Stres belirtileri; fiziksel, ruhsal, sosyal, duygusal ve zihinsel belirtiler şeklinde beş kategoride ele alınmaktadır. İş stresinin psikolojik ve davranışsal açıdan belirtiler üzerinde yoğunlaştığı, çalışmada ulaşılan sonuçlar arasındadır.

İş stresi, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarını etkilediği gibi gelecekleriyle ilgili alacakları kararlar üzerinde etkili olmaktadır. İşten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi örgütsel davranışların yanında tükenmişlik sendromu gibi istenmeyen durumlar iş stresi ile ilişkili konular olarak belirtilmektedir. İş stresinin sonuçları yalnızca

çalışanlar ve örgütsel süreçlerle ile sınırlı olmayıp müşterilerin istek ve beklentilerinin karşılanması gibi alanlarda kendisini göstermektedir.

Aile ilişkileri, insan hayatının seyrinde belirleyici rol oynamaktadır. Aile ilişkileri; iş hayatında uyum gösterilmesi, kararlara katılım, yönetim konusundaki düşünceler, gelişmelere karşı gösterilen yaklaşım gibi pek çok konuyu etkiler. İnsanların aileleriyle olan ilişkileri, gündelik yaşamlarına yansıdığı için işle ilgili süreçlerde etkisini göstermektedir.

İş hayatına aile ilişkilerinin yansımaları konusunda ulaşılan bilgiler karar verme yetkisi, rol dağılımları, görev ve sorumluluklar, otorite gibi temel konularda aile ilişkilerinin etkili olduğunu göstermektedir. Aile ile ilişkilerin niteliği, çalışanların iş hayatında başarılı olmaları, iş hayatında kurulan ilişkiler gibi önemli alanlarda kendisini göstermesi yönüyle ayrıca önemlidir.

Çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetsizlikler, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında demografik faktörlerin yanında örgütsel, çevresel ve ekonomik faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Çalışanların beklentilerinin karşılanmaması, işten ayrılma niyetinin oluşmasında ve gelişmesinde etkilidir.

İşten ayrılma niyeti, işletmelerin kadro istikrarı açısından bir tehdit olmasının yanında rakiplere karşı üstünlük kurulmasına engel olmakta, rekabet gücünün düşmesine neden olmaktadır. Çalışmada işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans, lider ve yöneticilerin yaklaşımı, motivasyon, tükenmişlik sendromu ile yakından ilişkili olduğu vurgulanmıştır.

İş tatmini, çalışanların yaptıkları işten keyif ve doyum almalarının yanı sıra işletmelerin rakiplerine karşı pozisyonunu etkileyen bir yapıdadır. Yüksek iş tatmini, çalışanların performansını artırmakta ve işletmeye avantaj sağlamaktadır. Bununla birlikte düşük iş tatmini, işletme performansına olumsuz yansımaktadır. Dolayısıyla işletmeler, çalışanların iş tatmininin yüksek olması için çaba göstermelidir.

Rekabet düzeyinin yüksek olduğu ve giderek daha zorlu hale geldiği günümüz koşullarında çalışanların istek ve beklentilerini görmezden gelmek mümkün değildir. İş tatmini düzeyini de bu hususla birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Çalışmada incelenen örgütsel davranışlar, işletmelerin çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını da karşılaması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların iş stresi ve aile ilişkilerinin işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri üzerindeki etkilerinin Çad Havayolları açısından araştırıldığı çalışmada 250 çalışanın katıldığı bir anket uygulaması yer almaktadır. Ulaşılan sonuçlara göre iş stresi ile aile ilişkileri arasında negatif, orta ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Böylece çalışanların iş stresi arttıkça çalışanların aile ilişkileri azalmaktadır.

İş stresi ile işten ayrılma niyeti pozitif, orta ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece çalışanların iş stresi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Başka bir deyişle iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında doğru orantılı bir ilişki vardır.

İçsel iş tatmini ile iş stresi arasında negatif, aile ilişkileri arasında pozitif ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna paralel olarak içsel iş tatmini arttıkça çalışanlarda iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalmakta, aile ilişkileri artış göstermektedir. Dışsal iş tatmini ile iş stresi arasında negatif, aile ilişkileri arasında pozitif ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece çalışanlarda dışsal iş tatmini düzeyi arttıkça iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalmakta, aile ilişkileri artmaktadır.

Genel iş tatmini ile iş stresi arasında negatif, aile ilişkileri arasında pozitif ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre genel iş tatmini arttıkça iş stresi ve işten ayrılma niyeti azalmakta, aile ilişkileri artmaktadır.

Çalışmada iş stresi ve aile ilişkilerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda; işten ayrılma niyetlerinin %17,3'ünün iş stresi ve aile ilişkilerinden pozitif olarak etkilendiği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. İşten ayrılma niyetlerine aile ilişkilerinin etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

İş stresi ve aile ilişkilerinin çalışanların içsel iş tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda; içsel iş tatmininin %10,7'sinin iş stresinden negatif ve aile ilişkilerinden pozitif olarak etkilendiğini gösteren sonuçlara ulaşılmıştır.

İş stresi ve aile ilişkilerinin çalışanların dışsal iş tatminine etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda; dışsal iş tatmininin %18,5'inin iş

stresinden negatif ve aile ilişkilerinden pozitif bir biçimde etkilendiğini gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmada son olarak iş stresi ve aile ilişkilerinin çalışanların genel iş tatminine etkisini belirlemek amacıyla incelemeler yapılmıştır. Bu incelemeler neticesinde ulaşılan sonuçlar, genel iş tatmininin %13,9'unun iş stresinden negatif ve aile ilişkilerinden pozitif yönde etkilendiğini göstermektedir.

Zincirkıran vd. (2015), işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin örgütsel performans üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada işten ayrılma niyetinin iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisi olduğunu gösteren sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre iş stresinin artması iş tatminini düşürmektedir. İşten ayrılma niyeti ile iş stresi arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmacıların ulaştığı sonuçlar bizim çalışmamız ile benzerlikler göstermektedir. Buna karşın enerji sektöründe çalışan bireyleri içeren bir anket uygulamasının varlığı, bizim çalışmamızdan ayrılan noktalar arasında yer almaktadır.

Akova, Emiroğlu ve Tanrıverdi (2015), İstanbul'daki 5 yıldızlı otellerde çalışan bireylerin iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini araştırmıştır. Araştırma neticesinde işgörenlerin sahip olduğu iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bizim çalışmamız ile benzer sonuçların elde edildiği anlamına gelmektedir. Farklı sektörlerde çalışan bireyler açısından bu sonuçlara ulaşılması, çalışmaların birbirinden ayrıldığı temel nokta olarak görülmektedir.

Çelik ve Turunç (2019), aile ilişkileri ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmada, iş stresi ile aile ilişkileri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, iş stresinin yüksek olmasının aile ilişkilerinin düşük olması ile sonuçlandığını gösteren sonuçlara ulaşmıştır. Bu sonuçlar, bizim çalışmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmacıların örgütsel sadakat ve iş performansı ile ilişkili olacak şekilde değerlendirmeler yapmaları, iki çalışmanın farklı yönleri arasında kendisine yer edinmiştir.

Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015), iş tatmini ve iş stresi hakkındaki çalışmada çalışanların iş stresinin yüksek olmasının iş tatminini düşürdüğü yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmada ayrıca iş-aile çatışmasının etkilerine yönelik

değerlendirmeler yapılmıştır ve bu çalışmanın özgün değerini, yani bizim çalışmamızdan ayrılan yönünü oluşturmaktadır. İş tatmini ve iş stresi açısından ulaşılan sonuçlar ise benzerlik göstermektedir.

Ercan, Kazançoğlu ve Küçükaltan (2019), iş stresi işten ayrılma niyeti ve iş tatmini ile ilgili çalışmada örgütsel kıvanç değişkenini de dahil ederek incelemelerde bulunmuşlardır. Araştırma neticesinde iş stresinin iş tatmini ile negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu, yani iş stresinin iş tatminini azalttığı, işten ayrılma niyetini ise artırdığı sonucuna varılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar ile bizim çalışmamızda ulaşılan sonuçlar benzerdir. Buna karşın örgütsel kıvanç değişkeninin varlığı, çalışmanın sonuçlarını bizim çalışmamızdan ayırmaktadır.

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda literatürde yapılan yakın konulu çalışmalarda çalışanların aile ilişkileri, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından benzer yaklaşımlara sahip oldukları değerlendirilebilir.

## **5.2. Öneriler**

Çalışmada ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak aşağıdaki öneriler getirilmektedir:

- i. İşyerinde çalışanların istek ve beklentileri dikkate alınarak faaliyetler sürdürülmelidir.
- ii. Çalışanların iş stresini düşürecek etkinlikler düzenlenmelidir.
- iii. Çalışanlar için stres meydana getiren konularda önleyici girişimler yürütülmelidir.
- iv. İş ortamı, çalışanların kendilerini rahat ve stresten uzak hissedecekleri şekilde kurgulanmalıdır.
- v. Çalışanlara zaman ve başarı baskısı uygulanmasından kaçınılmalıdır.
- vi. Fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanlara zarar verecek ve işten ayrılma niyetlerini etkileyecek konularda önlemler alınmalıdır.
- vii. Çalışanlara sosyal hakları eşit ve adil bir biçimde dağıtılmalıdır.
- viii. İşyerinde katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenmelidir.
- ix. Çalışanlara değer verilmeli, verilen değer çalışanlara hissettirilmelidir.

- x. Çalışanlara aile ilişkileri konusunda talep edilmesi halinde destek hizmetleri olanağı tanınmalıdır.
- xi. Çalışanlara aileleri ile vakit geçirebilmeleri için izin, çalışma saatleri gibi konularda kolaylıklar sağlanmalıdır.
- xii. Stresle mücadele konusunda işletme genelinde kabul gören bir yaklaşım benimsenerek çalışanların strese maruz kalmasının önüne geçilmelidir.
- xiii. Araştırmacılara farklı sektörleri içerecek şekilde bir saha araştırması yapmaları önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Acar D. (2014). *Çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve motivasyonun iş tatminine ve iş tatminine etkileri ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgün, B.E. ve Yıldırım, M. (2020). Örgüt kültürünün personel güçlendirme ve iş tatmini üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4): 4151-4165.
- Akkaya, G., Gümüş, A.B. ve Akkuş, Y. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin eğitim stresini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 15(4): 202-208.
- Akova, O., Emiroğlu, B.D. ve Tanrıverdi, H. (2015). İş stresi ile çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Journal of Marketing and Logistics*, 2(4): 378-402.
- Akyüz, K.C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ. ve Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 12: 20-26.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-52.
- Avcı, A. (2019). İş ve iş tatmini yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 290-296.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A.A. (2019). Psikolojik performansın iş tatmini üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4): 1625-1637.
- Ayyıldız, F., Çam, D.İ. ve Kuş, Y. (2021). Covid-19 salgın sürecinde evden çalışma ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1): 136-149.
- Azizoğlu, R.O. (2011). *Kültürün örgütsel iletişim üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barış, İ. ve Taylan, H.H. (2020). Küresel salgın sürecinde Türkiye'de aile içi sorunlar. *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, 5: 13-32.
- Bayarçelik, E.B. ve Fındıklı, M. (2017). İş tatmininin örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 16-31.
- Bayer, A. (2018). Ailede çalışılan birimanan anlaşmazlıklar ve çözüm önerileri. *Hatay Mustafa Kemal İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2): 215-234.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve işletme performansı üzerine etkileri. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 1450-1468.
- Büber, F.D. (2021). Örgütlerde iş tatmini ve yönetimi. *Journal of Organizational Psychology and Behavior*, 1(1): 48-61.
- Çalışkan, N. ve Aslander, M. (2014). Aile içi iletişim ve siber çalışılan birimam. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2): 263-277.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatın iş performansına etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2): 217-245.
- Demirci, N., Engin, A.O., Bakay, İ. ve Yakut, Ö. (2013). Stres ve stresi ortaya çıkaran durumların öğrenci üzerindeki etkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 288-296.
- Deveci, B. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20): 39-53.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların sinizm algularının iş tatminine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Ercan, A., Kazançoğlu, İ. ve Küçükaltan B. (2019). İş stresi, iş tatmini, örgütsel kıvanç ve işten ayrılma niyeti etkileşiminin iş performansı ile ilişkisi. *Business and Organization Research*, 14: 101-114.
- Erdoğan, T., Ünsar, A.S. ve Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 447-461.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2016). Meslek seçimi ile iş tatmini ilişkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2): 111-121.
- Güleç, V. (2018). Aile ilişkilerinin sosyal medyayla birlikte çöküşü. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 2(2): 105-120.
- Haydari, S.M., Kocaman, G. ve Tokat, M.A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3): 119-131.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2014). Kültürleşme ve iş tatmini. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(34): 120-127.
- Kapıcı, S.D. ve Usul, H. (2020). Kadın muhasebe meslek mensuplarında stres kaynaklarının belirlenmesi üzerine İzmir ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2): 125-151.
- Kılıç, İ. ve Şenel, E. (2021). İlişkisel sosyal sermayenin iş tatminine etkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 474-485.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S.Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3): 208-237.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S.S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve iş tatminine etkisi. *International Review of Economics and Management*, 1(1): 49-73.
- Öğüt, A. ve Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe çalışılan birimlerin dönüşümünün boyutları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 23: 145-170.

- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 251-281.
- Özel, E. ve Zelyurt, H. (2016). Anne baba eğitiminin aile çocuk ilişkilerine etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 16(36): 9-34.
- Özel, Y. ve Karabulut, A.B. (2018). Günlük çalışılan birimam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 48-56.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 43-70.
- Seyrek, İ.H. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1): 63-74.
- Sürme, Y. (2019). Stres, stresle ilişkili hastalıklar ve stres yönetimi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64): 525-529.
- Şahin, M. ve Bedük, A. (2019). Çalışanlarda iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi: bankacılık örneği. *Social Sciences Studies Journal*, 5(31): 1448-1458.
- Şahin, N.H., Güler, M. ve Basım, H.N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3): 243-254.
- Şahin, S. ve Aral, N. (2012). Aile içi iletişim. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3): 55-66.
- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi Dergisi*, 1(1): 25-42.
- Tambay, A. (2006). *İşgören devrinin yönetimine ilişkin tekstil sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tavlı, F. ve Ünsal, G. (2016). Fabrika çalışanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma tutumlarının değerlendirilmesi. *Taksim Eğitim Araştırma Hastanesi Dergisi*, 2(1): 9-15.
- Taylan, H.H. (2009). Türkiye'de köy ailesinde aile içi ilişkiler. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 22: 117-138.

- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4): 27-42.
- Topçu, M.Ü. (2009). *Malatya il merkezinde çalışan sağlık personelinin iş doyumu ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S. ve Dengel, D. (2019). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1): 394-414.
- Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S. ve Gülümoğlu, G. (2019). Mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişkide üzerine bir araştırma. *Turkish Studies Journal*, 14(3): 1121-1137.
- Ülker, F.E. ve Özdemir, G. (2016). İş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27): 331-352.
- Yamuç, V.A. ve Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25): 389-423.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M.Y. (2007). Çalışanların iş tatmini algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1): 155-183.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma çalışılan birimami ve stres kavramı. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3): 109-131.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 291-306.
- Zincirkıran M., Çelik G.M., Ceylan A.K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş tatmini ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 52(600): 59-71.

# EKLER

## Ek 1. Anket Formu

Genel Anket/ Questionnaire général de recherche

Monsieur, Madame,

Dans le cadre de notre recherche académique en vue de l'obtention d'un Master II en administration des affaires à l'université SABAHATTIN ZAIN d'Istanbul, sur le thème: LES EFFETS DU STRESS AU TRAVAIL ET DES RELATIONS FAMILIALES SUR L'INTENTION DE DÉMISSION ET L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS: UNE ÉTUDE DE CAS DES EMPLOYÉS DE CHAD AIRLINES», nous vous prions de bien vouloir remplir ce questionnaire afin de contribuer au développement de la science.

### Kişisel Bilgiler/ Informations personnelles

1. **Cinsiyetiniz/ Genre :** Erkek/Homme ( ) Kadın/ Femme ( )
2. **Yaşınız/ Age :** 25 ve altı/ Moins de 25 ans ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 56 ve üzeri/ 25 ans et plus( )
3. **Eğitim Durumunuz/ Niveau d'étude:** İlköğretim/ Primaire ( ) Lise/ Secondaire ( ) Önlisans/BTS ( ) Lisans/ Licence ( ) Yüksek Lisans/Doktora/ Master/Doctorat ( )
4. **Çalıştığınız Birim/ votre unité de service :** Pilot/ pilote ( ) Kabin/cabine ( ) Yer Hizmetleri/ Services au sol ( )
5. **Çalışma Süreniz/Durée de votre expérience professionnelle :** 1 Yıl ve altı/ 1 an et moins ( ) 1-5 Yıl/ 1-5 ans ( ) 6-10 Yıl/6-10 ans ( ) 11-15 Yıl/ 11-15 ans ( ) 15 Yıl ve üzeri/ 15 ans et plus( )

	Kesinlikle Katılmıyorum (Je ne suis absolument pas d'accord)	Katılmıyorum (Je ne suis pas d'accord)	Kararsızım (Je suis neutre)	Katılıyorum (Je suis d'accord)	Kesinlikle Katılıyorum (Je suis absolument d'accord)
Genelde çok işim var ve bu işleri yapmak için çok az zamanım var. (J'ai généralement beaucoup de travaux et je dispose de très peu de temps pour faire ces travaux.)					
O kadar işim oluyor ki işsiz bir anım bile olmayacak (J'ai tellement du travail que je n'aurai même pas du temps libre)					
Asla düzenli bir şekilde dinlenme arasına çıkamayacağımı düşünüyorum. (Je pense que je ne pourrai jamais faire de pauses de manière régulière.)					
Genelde çalışma arkadaşların çok yorgun gözüküyor çünkü şirket onlardan çok şey istiyor. (Souvent, vos collègues ont l'air très fatigués parce que l'entreprise leur en demande beaucoup trop.)					
Genelde iş yoğunluğum beni tedirgin ediyor (Habituellement l'intensité de mon travail me rend nerveux.)					
Genelde iş yoğunluğumun genel yaşantım üzerine etkisi çok fazla (Mon intensité de travail a un impact énorme sur ma vie de manière générale.)					
Genelde iş yoğunluğum üzerimde büyük bir yük haline geliyor. (Souvent, l'intensité de mon travail devient un énorme fardeau pour moi.)					
Genelde işimde yapacağım şeyleri düşündüğümde içim sıkılıyor. (Je m'ennuie généralement quand je pense aux choses que je vais faire dans mon travail.)					
Genelde iş yoğunluğumdan dolayı dinlenme arası isteyemiyorum, istesem de istediğimde kendimi kötü hisserim. (En général, je ne sollicite pas de pause en raison de l'intensité de mon travail, quand bien même je souhaite en prendre, je me sens gêné.)					

	Kesinlikle Katılmıyorum (Je ne suis absolument pas d'accord)	Katılmıyorum (Je ne suis pas d'accord)	Kararsızım (Je suis neutre)	Katılıyorum (Je suis d'accord)	Kesinlikle Katılıyorum (je suis absolument d'accord)
Ailemin içinde herkes birbirine yardım eder (Tout le monde s'entraide dans ma famille.)					
Aile üyerim evde bir şeyler yaparak birbirleriyle zaman geçirir (Les membres de ma famille passent du temps ensemble à faire des choses à la maison)					
Ailemizde birlitelik hissi her zaman vardır. (Il y'a toujours un sentiment d'unité dans ma famille)					
Ailemin içinde herkes gerçekten birbirini destekler Dans ma famille, tout le monde se soutient réellement					
Bu ailenin bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum Je suis fier de faire partie de cette famille					
Ailemde herkes birbiriyle iyi geçinir Tout le monde s'entend bien dans ma famille					
Ailem içinde her şey açık seçik konuşulur (Dans ma famille, tout se dit clairement)					
Ailem içinde zaman zaman özel problemlerimi konuşum (Je parle occasionnellement de mes problèmes privés à ma famille)					
Ailemle her şey hakkında fikir alışverişi yaparım (J'échange des idées à propos de tout avec ma famille)					
Ailemdeki üyelerle çok tartışırım (kavga ederim) (Je me dispute beaucoup avec les membres de ma famille (je lutte))					
Ailemdeki üyeler birbirlerini her zaman sinirlendirir (Les membres de ma famille s'offensent toujours entre eux )					
Ailemdeki üyeler birbirlerini her zaman öfkelenir (Les membres de ma famille se fâchent toujours les uns contre les autres)					
(Tout le monde dans ma famille se démoralise les uns les autres)					
Aile üyerim birbirine bazen şiddet uygular (Les membres de ma famille font parfois usage de la violence les uns contre les autres)					
Aile üyelerim sinirlendiklerinde seslerini yüksektir (Les membres de ma famille élèvent la voix quand ils se mettent en colère)					

	Kesinlikle Katılmıyorum (Je ne suis absolument pas d'accord)	Katılmıyorum (Je ne suis pas d'accord)	Kararsızım (Je suis neutre)	Katılıyorum (Je suis d'accord)	Kesinlikle Katılıyorum (Je suis absolument d'accord)
Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum (Je pense souvent à quitter mon emploi)					
Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek (Il est fort probable que je recherche activement un nouvel emploi l'année prochaine)					
Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım (Je quitterai mon emploi au courant de l'année prochaine)					

	Hiç memnun değilim (Je ne suis pas du tout satisfait)	Memnun değilim (Je ne suis pas satisfait)	Kararsızım (Je suis neutre)	Memnunum (Je suis satisfait)	Çok memnunum (Je suis très satisfait)
İşimin beni her zaman meşgul etmesinden (Que mon travail me tient toujours occupé)					
İşimde tek başıma çalışma olanağı olmasından (J'ai l'opportunité de travailler seul dans mon emploi)					
İşimde arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından (J'ai la chance de faire différentes choses de temps en temps à mon travail)					
İşimin bana toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesinden (Que mon travail me donne la chance d'être une personne «respectée» dans la société.)					
Yöneticimin birlikte çalıştığı kişileri idare tarzından (Mon manager travaille avec les gens de la façon dont ils gèrent)					
Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden (La capacité de mon manager à prendre des décisions)					
İşimde vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olmasından (J'ai la chance de faire des choses dont je n'avais pas conscience dans mon travail)					
İşimin bana sabit bir iş sağlamasından (Que mon travail me donne un emploi stable)					
İşimin bana başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı sağlamasından (Mon travail me donne la possibilité de faire des choses pour les autres)					
İşimde kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmamdan (Le fait d'avoir la chance de dire aux gens ce qu'il					

faut faire à mon travail)					
İşimde kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileceğim şansımın olmasından (J'ai la chance de faire quelque chose en utilisant mes propres compétences dans mon travail)					
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından (Mise en œuvre des décisions liées aux affaires)					
Yaptığım iş ve karşılığmdan aldığım ücretten (Le salaire que je perçois par rapport au travail je fais)					
İş için terfi olanağımın olmasından (J'ai l'opportunité d'avoir une promotion à mon poste)					
İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden (Que mon travail me donne la liberté de prendre mes propres décisions)					
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabileceğim şansını bana vermesinden (La chance d'utiliser mes propres méthodes en faisant mon travail)					
Çalışma şartları bakımından (fiziki) (A propos de conditions de travail (physiques))					
Çalışma arkadaşlarımdın birbirleri ile anlaşmasından (Mes collègues s'entendent les uns avec les autres)					
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmemden (Je suis apprécié pour le bon travail que je fais)					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden (Du sentiment de succès que je ressens pour le travail que je fais)					