



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Asena ARASLAR

BURSA- 2021



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Asena ARASLAR

0000-0001-6287-2830

Danışman:

Prof. Dr. Aşkın KESER

BURSA - 2021

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	:Asena ARASLAR
Üniversite	:Uludağ Üniversitesi
Enstitü	:Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	:Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	:Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	:Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	:ix+ 88
Mezuniyet Tarihi	:
Tez Danışmanı	:Prof. Dr. Aşkın KESER

İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

Bireyler, iş ve yaşamlarında sürekli olarak devam ettirdikleri görev ve sorumluluklara sahiptirler. Bu görev ve sorumlulukları yerine getirme çabası, iki alan arasında kurulan ve her bireyin kendi sınırlarını belirlediği bir dengenin varlığını gerektirir. İş ile yaşam arasındaki dengede önemli bir kavram ise bireylerin sahip olduğu iş yükü olmaktadır. Dengenin kurulamaması birtakım olumsuz sonuçları beraberinde getirerek işten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenerek, iş yükü ve iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini araştırmaktır. Çalışmanın ilk bölümünde, teorik çerçeve verilerek üç temel kavram açıklanmıştır. İkinci bölümde kavramları birbirleriyle ilişkilendiren benzer çalışmalara ve araştırma modellerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise iş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırma yer almaktadır. Araştırmadaki veriler, anket yöntemi kullanılarak, Bursa ilinde bankacılık sektöründeki 102 çalışandan elde edilmiştir. Elde edilen tüm veriler ile ilgili analizler “SPSS 17.0 for Windows” programı ile gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, iş yükü ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı ve ters yönlü; iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Yapılan analizlerde modelin anlamlı olduğu ve iş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi demografik değişkenlerine göre üç kavram arasında yapılan analizlerde iş yükü ile yaş değişkeni; iş-yaşam dengesi ile medeni durum ve işten ayrılma niyeti ile öğrenim durumu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü, İş-Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Name and Surname :Asena ARASLAR
University :Uludağ Üniversitesi
Institution :Sosyal Bilimler Enstitüsü
Field :Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Branch :Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Degree Awarded :Yüksek Lisans Tezi
Page Number : ix+88
Degree Date
Supervisor :Prof. Dr. Aşkın KESER

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK-LIFE BALANCE ON THE INTENTION TO LEAVE

Individuals have duties and responsibilities that they constantly maintain in their work and lives. The effort to fulfill these duties and responsibilities requires the existence of a balance established between the two areas, in which each individual determines own limits. An important concept in the balance between work and life is the workload of individuals. Failure to establish the balance can be effective in the formation of the intention to leave, bringing along some negative consequences. The aim of this study is to investigate the effects of workload and work-life balance on intention to leave by examining the relationships between workload, work-life balance and intention to leave. In the first part of the study, three basic concepts are explained by giving a theoretical framework. In the second part, similar studies and research models linking the concepts with each other are included. In the third part, there is research conducted to examine the effect of workload and work-life balance on intention to leave. The data in the study were obtained from 102 employees in the banking sector in Bursa province, using the survey method. Analyzes of all data obtained were carried out with the "SPSS 17.0 for Windows" program.

According to the results, a significant and opposite direction between workload and work-life balance a meaningful and same-directional relationship was found between workload and intention to leave. A significant and inverse relationship was found between work-life balance and intention to leave. In the analysis made, it was determined that the model was significant and the workload and work-life balance effect intention to leave. In the analysis made among three concepts according to gender, age, marital status, education level and working time demographic variables, a significant relationship was found between workload and age variable, work life balance and marital status and intention to leave and education level.

Keywords: Workload, Work-life Balance, The Intention to Leave

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın başından bugüne kadar desteklerini hiç esirgemeyen, bana özgür bir çalışma alanı sağlayan ve tecrübelerini benimle paylaşarak yol gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr. Aşkın KESER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans programının tümünde bana kıymetli katkılar yapan bölüm hocalarıma ve özellikle araştırma kısmındaki yardımlarından dolayı Arş. Gör. Ülviye TÜFEKÇİ YAMAN'a,

Tez sürecim boyunca daima yanımda olan, desteklerini hep hissettiğim sevgili arkadaşlarıma ve eğitim hayatım boyunca beni daima destekleyen ve arkamda olan sevgili aileme teşekkür ederim.

Bursa, 2021

Asena ARASLAR

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ	iii
TABLolar LİSTESİ	vii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YÜKÜ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ

1. İŞ YÜKÜ KAVRAMI.....	3
1.1.AŞIRI VE AZ İŞ YÜKÜ	3
1.2.NİCELİKSEL VE NİTELİKSEL İŞ YÜKÜ	5
2.İŞ YÜKÜNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	6
3.İŞ YÜKÜNÜN SONUÇLARI	8
4.İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	9
5.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	12
5.1.ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	13
5.2.BİREYSEL FAKTÖRLER	14
5.3.ÇEVRESEL FAKTÖRLER.....	16
6.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI.....	16
6.1.GÖNÜLLÜ VE GÖNÜLSÜZ İŞTEN AYRILMA	17
6.2.İŞ GÜCÜ DEVRİ	18
7.İŞ-YAŞAM DENGESİ.....	19
8. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	20
8.1. BİREYSEL FAKTÖRLER	20
8.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	22
9.İŞ-YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAYAN KURAMLAR.....	23
9.1.ROL KURAMI	23
9.2.BÖLÜNME KURAMI	24
9.3. YAYILMA KURAMI	24
9.4. ARAÇSALLIK KURAMI.....	25
9.5.TELAFİ KURAMI	25
9.6.İŞ-AİLE SINIR KURAMI.....	26
10.İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ	28

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

1.İŞ YÜKÜ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	30
2.İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	36
3. İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	46
2.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	47
3.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	47
4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	49
4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM	49
4.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	51
4.3. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ	52
5.ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	52
5.1.GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	52
5.2.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI.....	53
5.2.1. İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	53
5.2.2. İş Yükünün İş-Yaşam Dengesi ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	55
5.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin İş- Yaşam Dengesi ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	56
5.2.4. İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Regresyon Analizi	59
5.3.İŞ YÜKÜ, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI.....	60
5.3.1.Katılımcıların İş Yükü ile Demografik Değişkenlerin İncelenmesi	60
5.3.1.1. İş Yükünün Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	60
5.3.1.2. İş Yükünün Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	59
5.3.1.3. İş Yükünün Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	60
5.3.1.4. İş Yükünün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
5.3.1.5. İş Yükünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
5.3.2. Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ile Demografik Değişkenlerin İncelenmesi.....	63
5.3.2.1. İş-Yaşam Dengesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	62

5.3.2.2. İş-Yaşam Dengesinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	62
5.3.2.3. İş-Yaşam Dengesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	63
5.3.2.4. İş-Yaşam Dengesinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	64
5.3.2.5. İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	65
5.3.3. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetli ile Demografik Değişkenlerin İncelenmesi	67
5.3.3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	66
5.3.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	66
5.3.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	67
5.3.3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	67
5.3.3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	68
5.4.DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE İLİŞKİLERİN SONUÇLARI	70
5.5.HİPOTEZ TESTİ SONUÇLARI	71
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	72
KAYNAKÇA.....	79
EK – 1: ANKET FORMU	88

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler (Cotton & Tuttle)

Tablo 2: İş Gücü Devrenin Olası Sonuçları

Tablo 3: İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

Tablo 4: İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramlarının Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Tablo 5: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Tablo 6: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Tablo 7: İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti – Korelasyon Analizi

Tablo 8: İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları- Korelasyon Analizi

Tablo 9: İşten Ayrılma Niyeti ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları– Korelasyon Analiz

Tablo 10: İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi- Regresyon Analizi

Tablo 11: İş Yükünün Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 12: İş Yükünün Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 13: İş Yükü -Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 14: İş Yükünün Medeni Durum Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 15: İş Yükü -Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 16: İş Yükünün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 17: İş Yükü- Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 18: İş Yükünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 19: İş Yükü- Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 20: İş-Yaşam Dengesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 21: İş-Yaşam Dengesinin Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 22: İş-Yaşam Dengesi -Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 23: İş-Yaşam Dengesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 24: İş-Yaşam Dengesi- Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 25: İş-Yaşam Dengesinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 26: İş-Yaşam Dengesi- Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 27: İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 28: İş-Yaşam Dengesi- Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 29: İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 30: İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 31: İşten Ayrılma Niyeti- Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 32: İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 33: İşten Ayrılma Niyeti- Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 34: İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 35: İşten Ayrılma Niyeti- Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 36: İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Tablo 37: İşten Ayrılma Niyeti- Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 38: Demografik Değişkenler ile İlişkilerin Sonuçları

Tablo 39: Hipotez Testi Sonuçları

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Şekil 2: Meyer ve Allen Üç Boyutlu Bağlılık Modeli

Şekil 3: Mobley'in İş gücü Devri Modeli

Şekil 4: İş-Aile Sınır Kuramı: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

Şekil 5: İş Yükünün Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri-Araştırma Modeli

Şekil 6: Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde, İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü-Araştırma Modeli

Şekil 7: İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi -Araştırma Modeli

Şekil 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü -Araştırma Modeli

Şekil 9: İş Yükü Yoğunluğunun İş ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi – Araştırma Modeli

Şekil 10: İş Yükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü – Araştırma Modeli

Şekil 11: Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi -Araştırma Modeli

Şekil 12: Araştırma Modeli

GİRİŞ

Bireyler için iş, yaşamlarının önemli bir bölümünü oluşturarak, enerjilerini yararlı amaçlara yönlendirebilecekleri bir alan sağlamaktadır. Belirli bir işin devamlılığını sağlamak maddi bir kaynak olmanın yanı sıra, bireylerin yaşamlarını düzenleyici bir rol üstlenir. İş yaşamında hedef, sorumluluk ve görevlerin paylaşılması, dayanışma duygularını artırarak aidiyetlerinin gelişmesine katkı sağlar. İş ortamı, yalnızca çalışma faaliyetinin yürütüldüğü bir alan değil, bireylerin sosyal ilişkilerini geliştirebildikleri ve psikolojik iyi olma durumlarına katkı sağlayan bir olgu olarak düşünülebilir.

İş, bireylerin yaşamlarının şekillenmesinde bu kadar etkiliyken elbette ki bireyin iş ve iş dışındaki yaşamı arasındaki ilişki ve dengeler; işe karşı tutumları da oldukça önemlidir. Değişen teknolojiler, bilginin hızlı bir şekilde tüm dünyada yayılması sektörleri etkileyerek; örgütleri bu değişimlere ayak uydurmak zorunda bırakmaktadır. Örgütlerde yaşanan bu değişimler de iş yapış şekillerini farklılaştırarak, müşteri taleplerinin artması gibi, çalışanlarla doğrudan bağlantılı birçok süreci etkiler. Bu süreçte etkin rol oynayan en önemli aktörler ise çalışanlar, yani bireylerdir. Çalışma koşullarındaki sürekli değişim, sürece hızlı adapte olabilen dinamik çalışanların önemini artırmaktadır.

Bankacılık sektörü özelinde düşünüldüğünde yaşanan dönüşümlerin daha da belirgin olduğu söylenebilir. Hizmet sektöründe önemli bir konumda yer alan bankalarda, müşteri ilişkilerinin önemi gün geçtikçe büyümekte buna bağlı olarak çalışanlara yüklenen iş miktarları da artmaktadır. Çok fazla iş veya işi yapmaları için yeterli süre verilmeyen çalışanlarda iş yükü algısı oluşmaktadır. İş yükü bireylerin yaşamlarını etkileyerek, iş ve yaşamları arasındaki uyumu sağlamalarını zorlaştırmaktadır. İş yükü düzeyi arttıkça iş-yaşam arasındaki dengenin kurulamaması, işe karşı olumsuz tutumlar geliştirilmesine neden olabilir. İş ve yaşamlarındaki sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zamanları olmayan çalışanlarda bu dengeyi bozan duruma karşı bir tepki oluşabilmektedir. İş ile yaşam arasındaki dengenin bozulmasına neden olan iş yükü faktörünü ortadan kaldırmak isteyen bireylerde, işi bırakma düşüncesi gelişerek işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir. Birey, işi bırakmayı değerlendirdiği, maliyet ve getirileri karşılaştırdığı bir karar verme süreci içine girebilmektedir.

Literatürde iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarını birbirleriyle ilişkilendirilerek, farklı örneklerle ve birçok değişkenle gerçekleştirilen çalışmalar bulunmaktadır. Üç kavram arasındaki bağlamın kurulması noktasında yabancı literatürde ve Türkiye’de çeşitli kaynaklar yer almaktadır. Bu çalışma, iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarının zincirleme ilişkisine değinmesi açısından önem taşımaktadır. Tüm değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri ayrıntılı olarak incelenmiş, üç temel kavram arasında bir bağlam oluşturulmuştur.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır. İş yüküne etki eden faktörler, çeşitleri ve sonuçları; işten ayrılma niyetine etki eden faktörler ve sonuçları ve iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler, kuramları ve önemi ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İkinci bölümde ise literatürde bu üç temel kavramla ilişkilendirilerek farklı değişkenlerle zenginleştirilen alanlara ait çalışmalar verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ilişkileri incelenmiş, iş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaya yer verilmiştir. Bursa’da bankacılık sektöründeki çalışanlar üzerinde anket uygulanarak, elde edilen verilere, t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılarak istatistiksel ilişkiler incelenmiştir. Sonuç ve değerlendirme kısmında yapılan araştırmanın sonuçları özetlenerek değerlendirmelere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YÜKÜ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ

1. İŞ YÜKÜ KAVRAMI

İnsan yaşamının sürekliliği açısından önemli bir uğraş olan iş, bireyin zamanını değerlendirerek, enerjisini yararlı amaçlar için yönlendirmesini sağlayan ve ruhsal sağlığını korumasında yardımcı olan bir etkinliktir (Yüksel, 2004: 215). Birey için işin yapısı, sürekliliği, yoğunluğu ve yaşamına sağladığı katkılar büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bireyin işe karşı olumlu veya olumsuz tutumlarını, sorumlu olduğu iş miktarı etkilemektedir.

Literatürde güncel bir kavram olan iş yükü, tükenmişlik başta olmak üzere, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması ve iş stresi ile ilişkilendirilmektedir (Kulaklıkaya, 2013; Keser, 2006; Gencer, 2017).

İş yükü örgüt ve birey açısından farklı anlamlar içermektedir. Paul Spector ve Steve M.Jex tarafından ölçülebilir bir kavram olarak tanımlanan iş yükü çalışanın ihtiyaç duyduğu iş hacmini ifade eder (Spector ve Jex, 1998: 356). Birey için harcadığı zaman ve enerjiye bağlı olarak yapabileceğinin üzerinde sorumluluk yüklenmesi anlamına gelen iş yükü örgüt için ise verimlilik artışını ifade etmektedir (Kulaklıkaya, 2013: 47). Örgüt yönünden değerlendirdiğimizde; iş özerkliği, müşteri beklentileri, aile faaliyetlerinin genişlemesi, devir ve küçülmeler, şirketler arasındaki rekabetin sonucu olarak daha az çalışan, daha az maliyet anlamına gelmektedir. Dolayısıyla örgütler mevcut işlerini az çalışan ile yürütme yolunu tercih etmektedir. Küçülme örgütte kalanlar için daha fazla iş yükü anlamına gelirken, teknolojik gelişmelerin beraberinde gelen hızlı ve daha iyi hizmet ise müşteri beklentilerinin artmasına ve daha uzun saatler çalışma anlamına gelecek çalışanlar için daha fazla iş yükü ve strese sebep olacaktır (Teğin, 2019: 4).

1.1.AŞIRI VE AZ İŞ YÜKÜ

Bireyin iş fazlalığından dolayı hissettiği zaman baskısı iş yüküdür (Aycan ve Yavuz, 2007). Literatürde iş yükü, aşırı iş yükü ve az iş yükü olarak ayrılmakta, ağırlıklı olarak ise işlenen konu aşırı iş yükü olmaktadır. Aşırı iş yükü, bireyin becerilerinin ve çalışma saatinin sorumlu olduğu iş için yetersiz olması şeklinde tanımlanabilir (Yüksel, 2004: 215). İş yükü kavramı bireyin yapmakla yükümlü olduğu iş miktarını ifade ederken

aşırı iş yükü ise bireye yapması gerekenin üzerinde veya çeşitli kısıtlar çerçevesinde (zaman, beceri vb.) yüklenen işi ifade etmektedir. İşin nitelikleri ve çalışanın yetenekleri arasındaki uyumsuzluklar aşırı iş yükünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Ulukış, 2005: 10). Sınırlı bir çalışma süresinde yapılması gereken işin bireyin kapasitesini aşması, birey üstünde baskı oluşturabilmektedir.

Çalışanı etkileyen fizyolojik, psikolojik etkenlerin yanında bireylerin farklı kapasite ve becerilere sahip olması aşırı iş yükünün olumsuz sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Yaptığı iş üzerindeki kontrol düzeyi az olan çalışanlarda da sıklıkla aşırı iş yükü hissine rastlamak mümkündür (Rainayee, 2012: 2). Kapasitesinin üstünde çalışan bireyler zihinsel ve fiziksel olarak yorgun düşmekte işin verimliliği azalmakta ve çalışanın motivasyonu düşmektedir. (Güler, 1997:21; Ordukaya, 2011: 42-48). Çalışma ortamında çalışana uygun olmayan sorumlulukların verilmesi ve talepte bulunulması; işin miktarı, kalitesi ve çalışan performansı arasında çatışma ortamı yaratmaktadır (Şimşek, vd., 2016: 272). Çatışma ortamlarında stres, tükenmişlik, tatminsizlik, performans düşüklüğü ve işten ayrılma eğilimi artar (Arlı, vd., 2003: 695).

İşle ilgili stres kaynakları arasında karşımıza çıkan bir diğer kavram az iş yüküdür. Az iş yüküne sahip çalışanların stres yaşamalarının en önemli sebeplerinden biri kendilerini yetersiz hissetmeleri, işlerinden bıkmaları ve sıkılma durumlarıdır (Özkalp ve Kırel, 2005: 382). Çalışanların yetenek ve yetkinliklerini çok az kullanabilmeleri durumunda az çalışma meydana gelir. En belirgin özelliği monotonluk olan az çalışma durumu bireyde düşük yaşam güvenliği, sinirlilik hali ve hayal kırıklığı gibi sonuçlara sebep olabilmektedir (Şimşek, vd., 2016: 272). Yapabileceği iş miktarının çok altında görev ve sorumluluk verilen bireylerin mevcut potansiyellerini kullanmalarının engellenmesi, motivasyonlarının düşmesine yol açabilir.

İş yükü, zihinsel ve duygusal açıdan zorlanmayı ifade etmektedir (Omolayo ve Omole, 2013: 239). Maslach ve Leiter, gereğinden az iş yükünün de aşırı iş yükünde olduğu kadar kişi üzerinde stres oluşturduğunu belirtmiştir. Maslach ve Leiter'e göre iş yükü, optimum düzeyde tutularak kişi ile iş yükü seviyesinin uyumlaştırılması gerekmektedir. Zamanın yetersiz oluşu ve işin kişinin becerilerini aşmasını ifade eden aşırı iş yükünün aksine, az iş yükünde iş için belirlenen zaman işin tamamlanması için gerekenden fazladır veya iş kişinin becerilerini ve kapasitesini kullanamadığı, sürekli

tekrar eden görevleri kapsar (Akt., Kulaklıkaya, 2013: 47-48). Yeterli iş yüküne sahip çalışanlar daha aktif ve enerjik kalabilirken, düşük iş yüküne sahip çalışanlar ise pasif ve tembel kalabilmektedir (Gökkaya, 2014:3). Daha az görev ve sorumluluğa sahip bireyler de örgüt yönünden kendilerine karşı bir güvensizlik olduğu düşüncesi geliştirebilir. Bunun bir sonucu olarak örgütte kalıcı olma durumunu sorgulayabilir ve örgütsel bağlılığı zedelenabilir.

İş yükü, bireyin iş yükünü nasıl algıladığı ile doğrudan ilgilidir. İş imkanlarının yetersiz ve toplum koşullarının kötü olduğu durumlarda birey kendini şanslı olarak değerlendirecek, iş yükü algısı fazla olmasına rağmen işi olduğu için şanslı hissedecektir. Yapılan bir araştırmada (Cole, vd., 2004), müşteri odaklı çalışarak işine anlamlı katkı sağladıklarını düşünen çalışanların iş yükü düzeyini önemsemediği ve iş tatmininin yüksek olduğu saptanmıştır (Akt., Çakıcı, vd., 2013: 22).

1.2.NİCELİKSEL VE NİTELİKSEL İŞ YÜKÜ

Bireyin kendisine yüklenen işin normalden fazla olduğuna yönelik algısını ifade eden iş yükü, farklı meslekler ve görevler için ölçülebilir nitelikteyken bazıları için ise soyut olabilir (Keser, 2006: 105). Çalışanlara yüklenen işin miktarı ve karmaşıklığı arttığında algılanan iş yükünün de artacağı varsayılmaktadır (Karadağ ve Cankul; 2015: 363). Doğası gereği iş yükünün fazla olduğu meslek grubundaki çalışanların kimi bu durumla mücadele edebilmekte kimisi için ise yıkıcı etkileri olmaktadır (Öztürk, 2019: 9). Çalışanların sahip olduğu iş yükünün nedenleri farklılaşabilmektedir.

İş yükü, niceliksel ve niteliksel iş yükü olmak üzere iki alt boyutta incelenmektedir. Niceliksel iş yükü iş için ayrılan zaman ve iş arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Çelik, 2016: 1146). Spector, niceliksel iş yükünü bireyin sahip olduğu iş yükü olarak tanımlar. Bir kişinin yapacağı iş için zamanın yetersiz olması veya yapması gereken iş miktarının fazla olması durumu niceliksel iş yükü olarak tanımlanır (Keser, vd., 2017: 57). Niteliksel iş yükü ise işin gerekleri ve çalışanın yetenekleri arasındaki ilişkiyi ifade eder (Çelik, 2016: 1146). Niceliksel iş yükünde kişi, iş için gerekli beceriye sahip olmasına rağmen işin tamamlanması için gereken zaman yetersizdir; niteliksel iş yükünde ise zaman baskısı yoktur ancak kişinin bilgi ve becerisi yetersizdir (İnan, 2017: 187). Birey bilgi ve yetenekleri konusunda emin değilse endişe ve gerginlik yaşayacaktır

veya iş hacmi beceri ve yeteneklerinin çok altındaysa iş sıkıcı hale gelecektir (Aytaç, 2009:12).

Kantitatif olarak da adlandırılan niceliksel iş yükü, çalışanlardan yürütmekte olduğu görevlerden fazlasını yapmalarının istendiği fakat tüm görevlerin yerine getirilemediği durumdur. Niteliksel yani kalitatif iş yükünde ise, her bir çalışan için kendisine verilen görevde yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadığı için zor ve başarılması güçtür. Çalışana verilen süre sınırsız olsa dahi tüm işleri tamamlayamazlar (Fugate, 2010: 65-66). Greenhaus ve diğerleri, iş yükünün nitel yönünü tanımlarken; görevin zorlayıcılığı, nicel yönünü ise çalışma saatlerinin yetersiz olması olarak ifade eder. Bahsedilen zorlayıcılık, fazla mesailer, vardiyalı çalışma ve görevlerin üstesinden gelinemeyecek kadar zor olması durumudur (Akt., Tayfur, vd., 2012: 153).

Fazla çalışma ve işini tamamlamak için yeterli zamanı olmayan çalışanlar, hayal kırıklığı ve kızgınlık duygularına kapılabilmektedir. Çok fazla iş verilmesine karşın sorumluluklarını yerine getirmesi için yeterli zaman verilmeyen çalışanların bu durumda olmayan diğer çalışanlara göre örgütlerini ve çalışmalarını daha az düşünmeleri olasıdır (Greenberg, vd., 2012: 12). Aşırı iş yüklenmiş çalışanların hata yapma, işverenlerine veya iş arkadaşlarına karşı öfke hissetmeleri ve yüksek stres yaşamalarının yanında, sağlık ve iş-aile dengesinin düşmesi çalışanların başka yerlerde iş arama olasılıklarını arttırmaktadır (Chapman, vd., 2005: 928). Aşırı iş yüküyle başa çıkamayan çalışanlar istenmeyen duruma karşı tepki geliştirebilmektedir. Çalışanların iş arkadaşlarıyla sorun yaşaması, çalıştığı örgütteki veriminin düşmesi veya işin olumsuz sonuçlarının aile yaşamına yansması söz konusu olmaktadır.

2.İŞ YÜKÜNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Literatürdeki birçok araştırmada, iş yüküne neden olan faktörler farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Niceliksel ve niteliksel iş yükü olarak incelediğimiz zaman yetersizliği veya çalışanın bilgi ve becerilerini aşması durumları karşımıza çıkarken; ayrıntılı incelediğimizde ise bireyin iş yükü algısının oluşmasında çeşitli faktörlerin etkisi olduğu görülmektedir. Çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkisi olan bu faktörler çeşitli kaynaklarda yer almaktadır (Öztürk, 2019: 6-17; Bingöl, 2018;6-8 İnan, 2017:186-187; Dağdeviren vd., 2005: 520-521).

İşin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizlikleri başta olmak üzere bürokratik örgüt yapısının katı, hiyerarşik karakteri; yetersiz kaynaklarla işin yürütülmeye çalışılması, adaletsiz görev dağılımı, grup bilincinin yeteri kadar oluşmaması iş yükünün oluşmasına neden olmaktadır (Erdem, vd., 2016: 775). Hızlı değişen küresel manzaraya bakıldığında, örgütlerin maksimum çıktı elde etme ve rekabet gücünü artırma istekleri iş baskısını arttırmaktadır. Değişen teknolojik koşullara ayak uydurmak zorunda kalan çalışanlar, işlerinde daha iyi performans gösterebilmek için birden fazla görevi yerine getirmektedirler (Miesho, 2012: 3).

Spector ise iş yükünü insanlardan çok görevlerle ilişkilendirir. Yalnızca büyük miktardaki çalışmalar ve kısıtlamalar kişiler arası çatışmalara sebep olmaktadır. İş yükü psikolojik iş gerginliklerinin yanında kaygı ve hayal kırıklığına yol açabilir (Spector ve Jex, 1998: 358).

İş yükünü etkileyen çeşitli faktörler de bulunmaktadır. Çalışanlar açısından bireysel faktörler; fiziksel ve zihinsel yetenekler, eğitim, deneyim, yorgunluk, stres ve kişilik özellikleridir. Çevresel faktörler ise görevle ilişkilendirilen, gürültü, sıcaklık, titreşim ve aydınlatmak gibi dış faktörlere bağlı durumlardır (Öztürk, 2019: 8).

Dağdeviren ve diğerleri, daha önce yapılan çalışmalardan yararlanarak toplam iş yükü seviyesini etkileyen faktörleri ve alt faktörlerini belirlemişlerdir. Farklı çalışma ortamlarında çalışanların maruz kaldığı toplam iş yükü seviyesinin belirlenmesine yönelik geliştirilen modelde: fiziksel, çevresel, zihinsel ve vücut duruşuna bağlı konumsal faktörler olmak üzere dört ana başlık altında incelenmiştir. Toplam iş yükü seviyesinin belirlenmesine yönelik oluşturulan model temel olarak dört kavrama değinir. Zihinsel İş Yükü: kişinin hesaplaması, karar vermesi, iletişim kurması, hatırlaması, araştırması, hesaplaması ve araması gibi algısal aktivitelerini belirtirken; Çevresel İş Yükü: sıcaklık, aydınlatma, gürültü, titreşim, toz ve gaz gibi çalışma koşullarını kapsar. Fiziksel İş Yükü ise özellikle fiziksel aktivite gerektiren işlerde malzeme yönetimi (yükün ağırlığı, yükün frekansı, taşıma süresi ve mesafesi) ile ilişkilendirilebilir. İş yerindeki ergonomik çalışma koşullarıyla doğrudan alakalı olan Konumsal İş Yükü ise tüm vücudun yapılan işe ve işin özelliklerine göre kişinin sırt, bacak, kol ve başının duruşu şeklinde tanımlanmaktadır (Dağdeviren vd., 2005: 520-521).

3.İŞ YÜKÜNÜN SONUÇLARI

Aşırı iş yükünün bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bireysel sonuçlar iş stresi, tükenmişlik ve sağlık sorunlarına neden olurken; örgütlerde, iş performansının düşmesi, örgütsel bağlılıkların azalması, kar kaygıları ve iş tatminlerinin düşmesine sebep olmaktadır (Teğın, 2019: 4). Olumsuz sonuçlar örgütler açısından maliyet unsuru olarak ele alınmakta bireyler için ise verimlilik ve performans kaybı anlamına gelmektedir (Keser, vd., 2017: 57). Aşırı iş yükü ayrıca ürün ve hizmetlerde hatalar oluşmasına neden olurken bu hataların düzeltilmesi için harcanan enerji verimliliğini azaltır ve maliyetleri artırır. Aynı zamanda, müşteriyle yüz yüze çalışanların aşırı yüklenmesi, müşterilerle istenmeyen durumlara neden olabilir (Gryna, 2004).

İş yükünün en sık rastlanan sonuçları iş stresi ve tükenmişliktir. Gryna'ya göre (2004), aşırı iş yükü bireyler ve aileleri üzerindeki zihinsel ve fiziksel stresi arttırmaktadır (Akt. Teğın, 2019: 4). Birçok çalışan aşırı iş yükü kurbanıdır ve her bireyin strese karşı toleransı farklı olmasına rağmen, strese neden olan faktörler benzerdir. Bu faktörler uzun çalışma saatleri, ağır iş yükü, çok fazla sorumluluk, yanlış alanda kariyer sahibi olma, iş memnuniyetsizliği, meslektaşlar ve yöneticilerle kötü ilişkiler, rol belirsizliği, yönetim türü, şirket içinde karar verme sürecine katılmama, fiziksel veya çevresel koşullar ve iş kaybetme korkusudur (Aytaç, 2009:4).

Belirgin olmayan görev yüklenimi, işi yapmakla yükümlü olduğu zamana ait baskı, uyumsuz ya da uygunsuz eğitim ve geliştirme ile düşük düzeyde sosyal destek iş yükünün bireyi olumsuz etkilediği alt alanları oluşturmaktadır (Keser, 2006: 106). İş yükü çalışanlarda fizyolojik ve psikolojik olarak birçok istenmeyen durum yaratmakta; depresyon, stres, tükenme ve kalp rahatsızlıkları gibi sorunların yanında işten ayrılma niyetini yükseltmekte ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Arlı, vd., 2003: 697). Artan iş yükü ile birlikte çalışanlar işleriyle ilgili negatif tutumlar geliştirmektedir. İşlerinden kendilerini uzaklaştırma ve kendilerini duygusal olarak tükenmiş hissetme eğilimlerinin arttığı saptanmıştır (Tayfur, vd., 2012: 164).

Burke ve diğerlerinin yapmış olduğu araştırma, çalışılan saat ve iş yoğunluğunun aynı anda dikkate alınması yönünden önemlidir. Çalışma yoğunluğu ile çeşitli sonuçların karmaşık ilişkileri olduğu belirtilen çalışmada fazla çalışma yoğunluğu olan yöneticiler,

mükemmeliyetçilik ve yetki vermeme gibi sorunlu iş davranışları sergilemiştir. Yöneticilerin iş stresi, tükenme gibi refah düzeylerini düşüren etkenlerin yanında olumlu iş sonuçları gösteren katılımcılar daha fazla iş tatmini bildirmiştir. Sonuç olarak daha yüksek seviyelerde çalışma yoğunluğu bildiren yöneticilerin işe katılımları ve iş tatminleri daha fazla olmasına rağmen psikolojik iyi olma durumlarının ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır (Burke, vd., 2009: 26).

4.İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti çalışanların örgüt ile iş ilişkisini sonlandıracağına dair kesin bir düşünce olmaktan ziyade, işten ayrılma durumunu değerlendirdiği, maliyetleri ve getirileri karşılaştırarak örgütte kalma veya örgütten ayrılma kararı verdiği bir süreci ifade eder.

Bireyin örgütle çalışma ilişkisinin sona erdirmesinin en önemli belirtisi işten ayrılma niyetidir (Tett ve Meyer, 1993:262). Çalışanın işten ayrılma niyeti, işe devamsızlığın -çalışanın kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın işe gitmemesi durumu (Avcı, 2008: 70)- bir ön belirtisi olmasının yanı sıra, örgütler için ise maliyet unsuru oluşturmaktadır. İş yerindeki sosyal ortamın bozulması, örgütte kalan çalışanlar için iş yükünün artması, işe yeni başlayan çalışanın oryantasyon ve eğitim süreci bu maliyetlerden bazılarıdır (Güçlü, 2014: 11). İşten ayrılma niyeti olan çalışanlar işlerine ve örgüt amaçlarına odaklanamadıkları ve verimin düşmesine yol açtıkları için örgütler için bir sorun kaynağıdır. Çalışan yaptığı işten tatmin olmaması sebebiyle işi aksatabilir, başka iş arayışlarına girme eğilimi gösterebilir. Bu davranışlar ise yıkıcı ve aktif bir eylem niteliği taşımaktadır (Torun, 2016: 220).

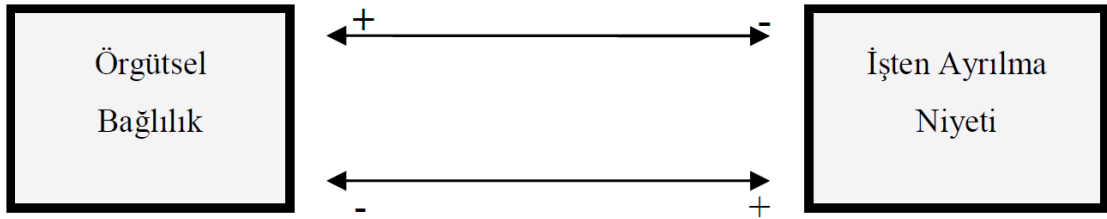
Çalışanda gelişmekte olan işten ayrılma niyeti; kendisini, iş arkadaşlarını ve örgütü olumsuz etkileyebilir. Daha önce zorunlu olarak katlandığı görev ve yükümlülükleri aksatması, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olan sorumluluğunu zedeleyerek örgütte olumsuz duruma sebep olur (Aydemir, vd., 2019: 1628). İşten ayrılmanın bir başka yönü ise, bireylerin çalışma ortamındaki gerilimden uzaklaşmak istemesi ve kendisini savunma şekli olarak düşünülebilir (Akgündüz, vd., 2014: 517).

Vazgeçme davranışı olarak da değerlendirilen işten ayrılma niyeti kavramı Hanisch ve Hulin (1990) tarafından iki şekilde incelenmiştir. İşten uzaklaşma davranışı, çalışanın işin birtakım gereklerini yerine getirmemesi yalnızca işle alakalı rollerini sürdürmesi durumu iken işten ayrılma niyeti ise çalışanın rollerini artık yerine getirmek istememesi ve örgütten ayrılma gayretini ifade etmektedir (Akt., Akdeniz, 2018: 56). İşten ayrılma niyetine müdahale edilmediği takdirde işten ayrılma davranışına dönüşebilir. Örgütteki yetişmiş çalışanların tatmin ve bağlılıklarının sağlanarak işe devamlılıklarının sağlanması örgütün verimliliği ve etkinliği açısından önemlidir (Çağ, 2011: 97-98).

İşten ayrılma niyeti yapılan literatür araştırmalarında ağırlıklı olarak örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmiştir (Porter, 1947; Meyer ve Allen, 1997). Becker (1960) örgütsel bağlılığı, örgütle bireyin karşılıklı olarak bahse girdikleri bir süreç olarak ifade eder. Porter ve diğerleri (1947) ise, işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirdiği örgütsel bağlılık kavramını çalışanların örgütle özdeşleşmesi, amaç ve değerlere bağlılığı olarak nitelendirerek; örgütün amaçları için yoğun çaba sarf ederek örgütte kalma istekleri olarak tanımlamaktadır (Akt. Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 158).

Şekil 1’de örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki gösterilmektedir. İki kavram arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiş, örgütsel bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı belirtilmiştir (Günay, 2016: 81).

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

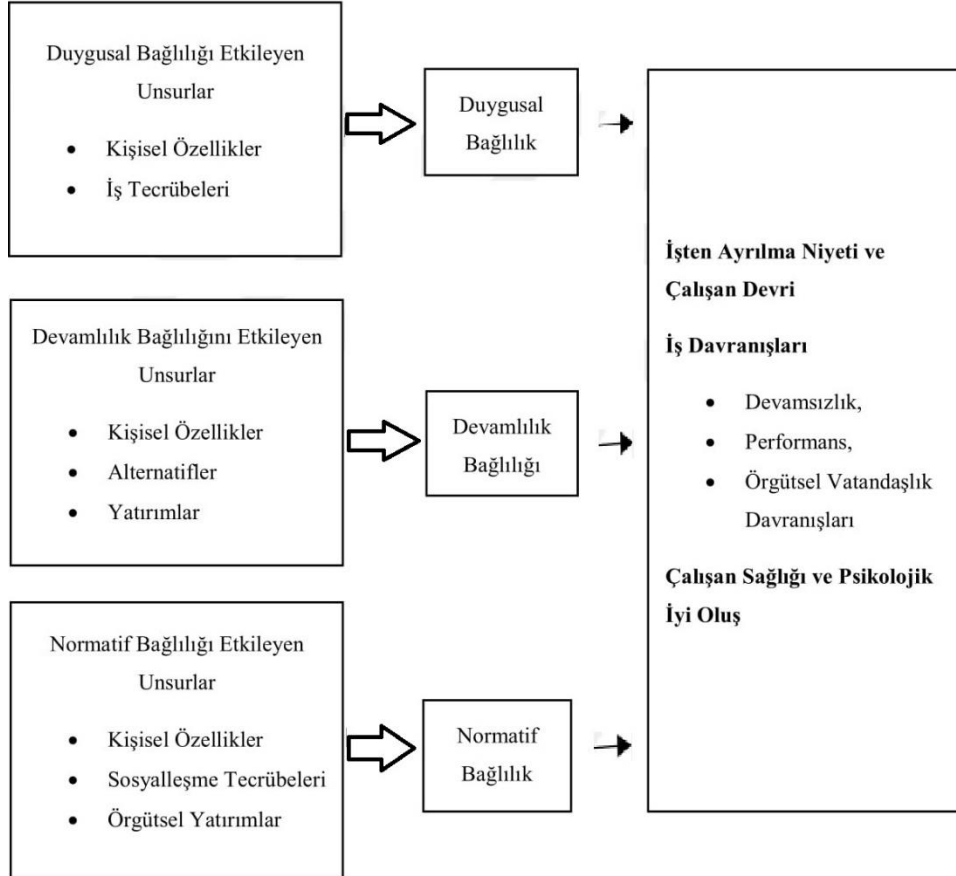


Kaynak: Günay, 2016:81.

Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık modelinde ise üç bağlılıktan bahsedilir: Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı ve Normatif Bağlılık. Duygusal Bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özleşmesini, örgütsel amaçlara katılma ve bağlanma gücünü belirtmektedir. Kişiler kendi istek ve tercihleri doğrultusunda örgütte kalmayı tercih ederler. Devamlılık bağlılığında kişi örgütten ayrıldıktan sonra kazanılmış haklarını

kaybedeceğinden endişe duyarak ayrılma durumunda katlanacağı maliyetleri veya örgütte kalmanın getirilerini düşünerek kalmayı tercih eder. Normatif bağlılık da ise isteyerek değil, ahlaki yükümlülük hissederek örgütte kalmayı tercih edecektir (Akt. Tett ve Meyer, 1993: 261-263).

Şekil 2: Meyer ve Allen Üç Boyutlu Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer vd., 2002; Akt. Acar, 2017: 5.

Şekil 2'de belirtilen üç bağlilık arasındaki ortaklık, örgütle kişi arasındaki bağın azalmasına neden olan psikolojik durumdur. Tüm bağlilık türlerinde bireyler örgütte kalmaya devam etmektedir. Birinci bağlilık örgütte kalma güdüsü, ikincisi gereksinim, üçüncüsü ise yükümlülüğe dayanır (Yüceler, 2009: 448). Örgütte bağın azalması durumunda ise işten ayrılma düşüncesi oluşmaya başlayacaktır.

Çalışanın işe karşı geliştirdiği tutumlar örgütsel bağlilık kavramı ile açıklanırken, işe karşı tutumları iş tatmini ile ilgilidir (Tüzün, 2007:129). Çalışanın iş şartlarına veya işten elde ettiği sonuçlara karşı kişisel değerlendirmeleri ve içsel tepkileri iş tatmini ile ilişkilidir. İşin kendisi, yöneticinin tutumu, ücret veya iş güvenliği gibi etkenler çalışanın

işteki deneyimini etkilemektedir. Yüksek bir iş tatminine sahip çalışanlar işe karşı daha olumlu duygular geliştirir. Genellikle, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır (Çekmecelioglu, 2005: 28).

Birbiriyle ilişkili bu iki kavram göz önüne alındığında, örgütsel bağlılık (Mowday v.d., 1982), iş tatminine kıyasla işten ayrılma niyetini tespit etme konusunda daha iyi bir gösterge sayılabilir (Akt. Sığı, 2007: 267). İş tatmini tek başına işten ayrılmayı etkileyen bir neden olmamakla birlikte dolaylı olarak işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. İş tatmini düşük olan çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu söylenebilir (Avcı, 2008: 70).

İşten ayrılma niyetinin ilişkilendirilebileceği diğer bir kavram örgütsel vatandaşlıktır. Örgütlerde iş gücü devir hızının yüksek olması, eğitilmiş ve belli bir performansa sahip çalışanların kaybı anlamına gelmektedir. Örgütler, uzun süreli çalışmalarını istediği ve eğitim maliyetlerine katlandığı kalifiye çalışanları kaybetme riskiyle karşılaşmış olacak, çalışanın işten ayrılma niyeti ise performansının düşmesine neden olabilecektir (Çelik, vd., 2013: 11).

5.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma niyetini dışsal, iş ile ilişkili ve kişisel faktörler olarak açıklamıştır. Dışsal faktörler, örgütlerin müdahale edemediği süreçler olarak iş algısı, işsizlik oranı ve işe kabul oranı ve sendikalar şeklinde değerlendirilmektedir. İş ile ilişkili faktörler ise bireyin işten ayrılma kararı ile ters ve anlamlı ilişkisi bulunan örgütsel bağlılık, genel iş tatmini; çalışanın performansı ve ücretle ilgilidir. Kişisel faktörlerden yaş, kıdem ve tecrübe işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve ters yönlü ilişkiye sahipken eğitim ve medeni durum anlamlı ve paralel bir ilişki içindedir (Genç, 2014: 75-76). Tablo:1'de işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler açıklanmaktadır.

Tablo 1: İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler (Cotton & Tuttle)

Dışsal Faktörler	İş ile ilişkili Faktörler	Kişisel Faktörler
İş algısı İşsizlik oranı İşe kabul Oranı Sendikalar	Ücret Performans Genel iş tatmini Örgütsel bağlılık	Yaş Kıdem Eğitim Medeni Durum Yetenek ve kabiliyetler

Kaynak: Akt., Genç, 2014:75.

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör olmakla birlikte yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak örgütsel, bireysel ve çevresel olmak üzere üç temel başlık altında toplanır (Avcı, 2008: 109-114; Çağ, 2011: 100-102; Acar, 2017:16-18).

5.1.ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Çalışanın örgüte karşı olumsuz tutumlarının artması işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma davranışının önlenmesi ve yetişmiş çalışanın örgütte kalmasının sağlanması için çalışanın işten ayrılma niyetine iten örgütsel sebeplerin tespit edilmesi önemlidir. Örgütsel faktörler yalnızca örgüt yapısından kaynaklanabildiği gibi iş-örgüt-çalışan ilişkisinden de kaynaklanabilmektedir. Bu faktörlerden bazıları;

- İş yerinin konumu / Çalışanın işlemeye ulaşma olanaklarının kısıtlı olması,
- İşin türü ve zorluk derecesi
- İş yerinde sürekli yer değiştirmeler, katı yönetim tarzı
- Adil ücret sisteminin uygulanmaması
- İş yerinin uygun fiziksel koşulları veya iş güvenliğini sağlayamaması
- Çalışanların işle psikolojik, fizyolojik veya mesleki olarak uyum sağlayamaması
- Kariyer olanaklarının kısıtlı ve adaletsiz olması
- İş yerinde sosyal imkanların yetersizliği
- Kötü yönetim uygulamalarıdır (Çağ, 2011: 101).

Ücret çalışanın yaşam standardını önemli ölçüde etkilemekte dolayısıyla ücretin yanında, örgütte uygulanan ücret politikalarının adaletli olması ve performansa bağlı olarak şekillenen ücret politikaları da çalışanların iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Belirlenen ücretin çalışanın beklentilerini karşılması ve tatmin edecek düzeyde olması örgütten ayrılma kararını etkilemektedir. Çalışan yetenek ve deneyimlerinin yaptığı iş için fazla olduğunu düşündüğünde daha fazla sorumluluk almak isteyecektir. Örgütte uygulanan terfi olanaklarını değerlendirmek isteyen çalışan için örgüt içinde yükselmeyi sağlayan adaletli bir terfi sistemi olmadığında, yükselme şansı olmadığını düşünen çalışan başka iş fırsatlarını değerlendirmek isteyecek, işten ayrılma niyeti artacaktır. Örgütte kötü yönetim uygulamaları, katı hiyerarşik düzen, liderlik tarzı, iş güvenliğinin zayıf olması gibi nedenler çalışan üzerinde strese sebep olarak işten ayrılma niyetini etkileyecektir. Stres düzeyinin yüksek olduğu örgütlerdeki çalışanların işten ayrılma niyetleri yüksektir. Çalışanın kişisel gelişimi, işle ilgili bilgi ve yeteneklerinin kullanabilmesi için örgüt tarafından sağlanan eğitim olanakları önemlidir. Kişinin iş üzerindeki kontrolünün artması iş tatmini olumlu etkileyerek işe bağlılığını arttıracaktır. İşyerindeki fiziksel koşullar, çalışma biçimleri ve çalışana sağlanan sosyal haklar örgüte karşı tutumunu etkiler. Çalışanın iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen koşullarda işi bırakma eğilimini arttırmaktadır (Avcı, 2008: 111-113).

5.2.BİREYSEL FAKTÖRLER

Çalışanın işten ayrılma düşüncesinin oluşmasında demografik,işle ilgili tutumları ve hissettikleri etkili olmaktadır. Bu faktörler;

- Yaş ile ilgili zorunluluklar
- Başka bir işe karşı duyulan istek
- Yaşama alışkanlıklarındaki değişiklikler
- Aile ilişkilerindeki değişiklikler
- Kendi veya çocukları için öğrenim ve eğitim ihtiyaçları
- Sağlık durumuyla ilgili fizyolojik ve psikolojik etkenler
- İşle ilgili beklentilerin gerçekleşmemesidir (Çağ, 2011: 100).

Jenkins (1993), bireyin kendi öz değerlendirmesinin, işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade etmektedir. Öz değerlendirmesi yüksek olan bireyler düşük olanlara göre çevresel koşullara daha iyi adapte olup, bireysel özelliklerini arka planda tutarak çevresel koşullara daha kolay uyum sağlamaktadır. Düşük öz değerlendirmesi olan bireyler ise, değişen çevresel koşullara uyum sağlamanın aksine kendi özelliklerini kabul ettirmeye çalışarak direnmektedirler. Örgütsel bağlılık söz konusu olduğunda ise değişime adapte olabilen, yüksek öz değerlendirmesi olan bireylerin bağlılıkları daha zayıf olurken, duygusal karar alan öz değerlendirmesi düşük olan bireylerin örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Bu nedenlerden yüksek öz değerlendirmeli bireyler örgütler için uzun vadede zararlı olabileceği öngörülmektedir (Akt. Genç, 2014:72).

Bireyin kişisel özellikleri ve örgütteki işinin uyum derecesini ifade eden psikolojik uygunluk işten ayrılma niyetiyle ilgili bir başka kavramdır. Birey örgüt tarafından kendisine sunulan imkan ve fırsatlar sağlanması durumunda yaptığı işle uyum içinde olduğunu hissedecektir. Dolayısıyla yüksek psikolojik uyum gösterebilen çalışanların örgüte karşı tutumlarının daha olumlu olduğu söylenebilir (Staw ve Oldham, 1978'den Akt. Genç: 2014: 74).

Cotton ve Tuttle (1986), yaş faktörünün çalışanların işi bırakma eğilimi üzerinde oldukça etkili olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların yaşı arttıkça gençlere göre beklentileri daha gerçekçi olmakta ve düşünceleri olgunlaşan çalışanlar daha karşılanabilir beklentiler içine girmektedir. Dolayısıyla beklentileri karşılanan çalışanların işi bırakma eğilimi azalmaktadır. Kıdem de yaş ile benzer özellikler göstermektedir. Kıdem arttıkça çalışanın mesleği ve işi üzerindeki deneyim ve kontrolleri artarak mesleğinin gerçeklerini kabul edecektir. Yaşta da olduğu gibi beklentileri gerçekçi oluşacak ve gerçekleşmesi durumunda iş tatmini artacaktır. Medeni durum da bir başka etkidir. Evli olan çalışanların bekâr olanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bunun nedenin ise evli bireylerin ailelerine karşı sorumlu olması ve özgürce hareket edememeleridir (Akt., Yıldız, 2018: 45).

Yaşla ilgili bir diğer önemli konu ise, değişen teknolojilerin beraberinde örgütlerin otomasyon ağırlıklı çalışmaya başlamasıyla, uzun yıllar aynı işi yapan

çalışanın işini kaybetmesi sonucu karşılaşılabileceği alternatif iş imkânlarının darlığıdır. Örgütler daha genç çalışanların, yaşı ilerlemiş çalışanlara göre daha verimli veya örgüt kültürüne daha kolay uyum sağlayacağını düşünerek özellikle orta yaş üstü bireylere iş şansı vermeyebilir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti olan orta yaş üstü bir çalışanın, başka iş olanakları değerlendirmek amacıyla örgütü terk etme kararında girebileceği yeni işin kesinliği de etkili olacaktır.

5.3.ÇEVRESEL FAKTÖRLER

Örgütlerin müdahale alanının dışında gelişen sosyo-ekonomik koşullar da işten ayrılma niyetini belirleyebilmektedir. Örgütler tarafından engellenemeyen bu durumlar;

- Ekonominin ve işgücü piyasalarının durumu
- Ülkedeki refah düzeyi
- Başka işlere geçiş ve uyum sağlamanın kolaylaşması
- Yeni iş alanlarının daha iyi ve çekici olanaklara sahip olması
- Piyasalardaki değişiklik, malzeme yetersizliği veya sipariş azlığı gibi nedenler
- Mevsimsel kaynaklı ekonomik daralma ve genişlemeler
- Örgütün yükselen ücretle birlikte artan vergi yükü ve kıdem tazminatının yüksek maliyetini karşılayamaması
- Başka mesleklerin toplumda daha çekici ve gelişmeye açık olduğuna dair algılardır (Şimşek vd., 2016: 320).

Ülkedeki ekonomik dalgalanmaların yoğun ve işsizlik oranının fazla olduğu koşullarda bireyin, işi bırakma durumunda ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlar yaşayabileceğini ve yeni bir iş bulma şansının düşük olduğunu düşündüğünden işten ayrılma niyeti azalacaktır (Avcı, 2008: 110).

6.İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

İşten ayrılma niyeti genellikle istenmeyen ve olumsuz sonuçları olan bir sorun olarak algılanmasına rağmen fırsat olarak da görülebilmektedir. Bu durum düşük performans göstererek verimsiz çalışan ve örgütün iş ilişkisini sonlandırmak istediği

çalışanlar için geçerlidir. Örgüte bağlı ve örgüt kültürüyle uyumlu, yüksek performans gösteren çalışanın işten ayrılması sonucunda üretkenliğin ve karın azalması, değerli bilgi-beceri ve entelektüel sermayenin kaybedilmesi durumu için işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerinden bahsedilmektedir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019: 398).

Çalışanların işten ayrılması veya işten ayrılma niyetleri önemli bir örgütsel sorun olabilmektedir. İşten ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışanın alınması, işin öğretilmesi, işe ve çevre koşullarına alışma süreçleri işletmeler için ek maliyet unsuru oluşturmaktadır (Güçer, vd., 2017: 19). İşe yeni birinin girmesinde oluşacak diğer bir sorun ise çalışmaya devam eden çalışanların alışmış oldukları iş arkadaşlarından ayrılmasından dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni kişiyle yaşanacak ilişkinin belirsizliğinin yarattığı gerilim faktörüdür (Scott, vd., 1999: 405).

İşten ayrılma niyetinin, işgücü devri ile yakından ilişkilidir. Örgütteki çalışanların istihdam ilişkilerinin biterek yerlerine yeni çalışan alınma sıklığını ifade eden iş gücü devri çalışanın gönüllü veya gönülsüz işten ayrılması şeklinde gelişebilir (Akdeniz, 2018: 57).

6.1.GÖNÜLLÜ VE GÖNÜLSÜZ İŞTEN AYRILMA

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın en belirgin öncülü kabul edilmektedir. Bireyin işten ayrılma niyeti iki şekilde gelişebilmektedir. Birçok araştırmacı işten ayrılmayı gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma (Price, 1977; Mobley, vd., 1979; Muchinsky, vd., 1979; Stovel, vd., 2002) olarak ikiye ayırmışlardır. Gönüllü işten ayrılmada birey başka birim veya bölümde çalışma isteği doğrultusunda kendi inisiyatifi ile üyesi olduğu sistemin dışına çıkma eğilimindedir. Birey motivasyonel unsurların etkisiyle hareket eder. Gönülsüz işten ayrılma ise çalışanın örgüt tarafından işten çıkarılmasıdır. Örgüt çalışan ile oluşturduğu istihdam ilişkisini sonlandırmak istemektedir (Torun, 2016: 221).

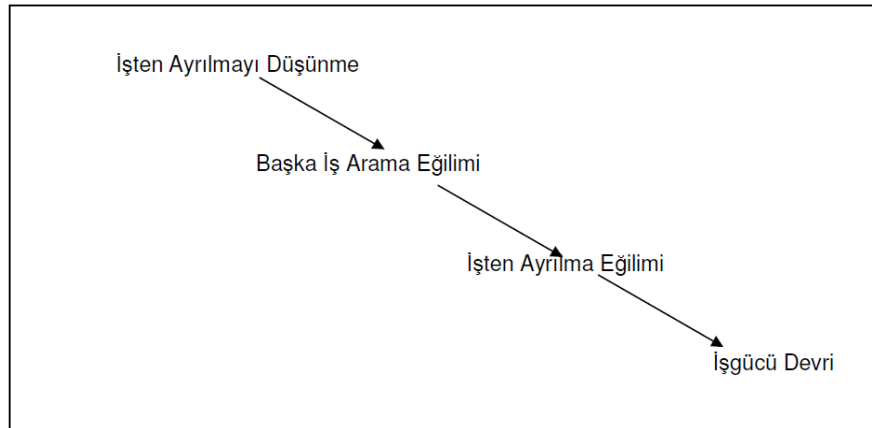
Gönülsüz işten ayrılma, örgütten kaynaklanan yeniden yapılanma süreçleri veya çalışanın sağlık nedenlerinden dolayı örgütle ilişkisini devam ettirememesi, beklentilerin karşılanamaması durumuna neden olabilmektedir. Çalışanın gönüllü olarak işten ayrılmasında ise çalışanın gerekli eğitim ihtiyaçlarının karşılanmaması, iş ortamının şeffaflıktan uzak olması, daha iyi maddi olanak ve yan haklar sağlayan alternatiflerin

bulunması etkilidir (Akgün, 2017: 15). Gönüllü olarak işten ayrılma kararında kişi; ücret, terfi, yöneticiyle ilişkiler, daha iyi iş fırsatları gibi faktörleri değerlendirerek kendi iradesiyle örgütle bağını koparır. Gönülsüz ayrılmada ise, kişinin işine son verilmesi veya örgütten atılması anlamına gelmektedir (Güçlü, 2014: 11). Çalışanın gönüllü olarak işten ayrılması ve işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Çağ, 2011: 97).

6.2.İŞ GÜCÜ DEVRİ

İş gücü devri birçok çalışmada (Mobley, 1977; Price, 1977; Price ve Muller; Mowday ve Lee, 1987) önemli bir araştırma konusu olmuştur. Mobley'in sıralı bir süreç içeren İş gücü Devri Yaklaşımında, işten ayrılma düşüncesini işten ayrılma niyeti ve başka iş arama olarak iki faktör etkilemektedir. Mobley'in modeli iş gücünü açıklayan birçok araştırmaya temel oluşturmaktadır (Avcı, 2008: 103).

Şekil 3: Mobley'in İş gücü Devri Modeli



Kaynak: Avcı, 2008:103.

Mobley'in iş gücü devri modeli Şekil 3'te görülmektedir. Mobley bütün çalışanların aynı sırayı takip ettiğini savunmuştur. İlk aşamada çalışan işten ayrılmayı düşünmekte, ikinci aşamada alternatif başka iş imkânlarını düşünmekte, üçüncü aşamada ise işten ayrılma niyetine girmektedir. Sonuç olarak ise birey diğer başka faktörlerin de etkisi ile işi bırakma kararı alır (Avcı, 2008: 103).

Mobley iş gücü devrini örgüt, birey ve örgütte kalan çalışanlara açısından değerlendirmiş. Olası olumlu ve olumsuz sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir (Mobley, 1982: 113).

Tablo 2: İş Gücü Devrenin Olası Sonuçları

<i>Örgüt</i>	<i>Birey (Örgütten Ayrılan)</i>	<i>Birey (Örgütte Kalan)</i>
<i>Olası Negatif Sonuçlar</i>		
Maliyet (seçme, yerleştirme, sosyalleştirme eğitimi)	Kıdem ve prestij kaybı	Sosyal ve iletişim yollarının zedelenmesi
Yer değiştirme maliyeti	Hak edilmemiş faydaların kaybı	İş arkadaşlarının kaybı
İşletme dışı maliyetler	Aile ve sosyal destek sistemlerinin zedelenmesi	İş tatmininin azalması
Sosyal yapının ve iletişim yapısının zedelenmesi	Hayal kırıklığı	Yeni biri başlayana kadar iş yükünün artması
Üretim kaybı (yer değiştirme ve eğitim sürecince)	Enflasyonla ilgili maliyetler	Birlik duygusunun azalması
Yüksek performanslı çalışanların kaybı	Geçişle ilgili stres	Bağlılığın azalması
Kalan çalışanların tatmininin azalması	Kariyer haritasının bozulması	
Farklılaştırılmayan işten ayrılma kontrol stratejileri	Kariyer haritasında gerileme	
Ayrılanların örgütle ilgili olumsuz tanımları		
<i>Olası Pozitif Sonuçlar</i>		
Performansı zayıf olanların elenmesi	Kazancın artması	İşletme içinde yeni pozisyonlara geçme şansı
Yeni gelenlerle yeni bilgi ve teknolojinin kazanılması	Kariyer gelişimi	Yeni iş arkadaşlarından öğrenme
Kural ve yönetmeliklerde değişim fırsatı	Daha iyi bir kişi- örgüt uyumu sağlanarak stresin azaltılması, yeteneklerin daha iyi kullanılması	İş tatmininin artması
Örgüt içi personelin yer değiştirme fırsatının artması	Yeni çevredeki uyarımlar	Birlik duygusunun artması
Kalanların iş tatmininin artması	İş dışı değerlere ulaşma kolaylığı	Bağlılığın artması
Diğer işten uzaklaşma davranışlarında azalma	Kişisel etkinlik algısının artması	
Maliyetlerin azalma fırsatı	Kişisel gelişim	

Kaynak: Mobley, W. H., 1982:113.

7.İŞ-YAŞAM DENGESİ

Günümüzde çalışma saatlerine çeşitli sınırlar getirilmesi bireylerin özel yaşamlarına daha fazla zaman ayırmasına fırsat tanınması olarak algılansa da yoğun çalışan bir grup için çalışma, eskisine oranla daha fazla zaman dilimini kapsamaktadır (Küçükusta, 2007: 37). Özellikle hizmet sektöründeki genişleme ve müşteri odaklı çalışmalarda taleplere anlık yanıt verme zorunluluğu, iş saatleri sınırlarını ortadan kaldırmaktadır.

Literatürde İş-Yaşam Dengesini konu alan birçok çalışma bulunmaktadır (Guest, 2002; Küçükusta, 2007; Lockwood,2003; Greenhaus., vd., 2002; Kapız, 2002). Kadınların işgücü piyasasına yoğun bir şekilde katılımlarıyla ağırlık kazanan kavram başta iş-aile dengesi şeklinde nitelendirilirken daha sonra bireyin iş ve iş dışı yaşamını açıklayan iş-aile çatışması, iş-iş dışı yaşam gibi kavramlarla da araştırmalarda yer almıştır. Bu çalışma kapsamında “İş-Yaşam Dengesi” kavramı kullanılacaktır.

Lockwood iş-yaşam dengesi kavramını, “*Bir bireyin işinin ve kişisel yaşamının taleplerinin eşit olduğu bir denge durumu*” şeklinde tanımlamıştır. Lockwood’a göre, iş-yaşam dengesinin anlamı farklı gruplar için farklı anlamlara gelmektedir ve konuşmanın

bağlamına ve konuşmacının bakış açısına göre değişmesi yönüyle de bukalemun karakterlidir. İş-yaşam dengesi çalışmalarda çeşitli terimlerle (iş-aile çatışması, iş-yaşam programları, iş-yaşam girişimleri vb.) örtüşmekte ve anlamı genişletilmektedir (Lockwood, 2003: 2-3).

İş-Yaşam Dengesi, bireylerin işleri ile aileleri, arkadaşları ve kişisel gelişimlerini kapsayan sosyal yaşamını etkin yönetebilmesidir. İş ve yaşam arasında eşitlik sağlanması, bireylerin işlerinden memnun ve başarılı olmalarının yanında özel yaşamlarında da mutlu olmaları anlamı taşır (Pekdemir, vd., 2014: 314). Subjektif ve objektif anlamda iş-yaşam dengesinin kurulması bireylerin yaşam kaliteleri üzerinde etkilidir. İş-yaşam dengesi, subjektif anlamda iş ve kişisel yaşam alanındaki memnuniyeti; objektif anlamda ise sağlık, kariyer ve özel yaşamdaki başarıyı ifade etmektedir (Hilderbrandt, 2006: 255-256).

Guest'e göre "Denge"nin anlamı, ağırlık veya miktarın eşit dağılmasını karşılmasına rağmen, beden ve zihnin istikrarı olarak fiziksel ve psikolojik bir anlam da taşır. İş-yaşam dengesi ise her zaman eşit dağılmamaktadır. Birey için kimi zaman iş ağır basarken, kimi zaman da iş dışı yaşam daha önemli olmaktadır. Özel yaşamın veya işin birbirinin önüne geçmesi birey tarafından her zaman dengesizlik olarak algılanmayabilir. Tam tersi birey için önemli olan zaman diğerinin önüne geçtiğinde baskı ve stres oluşacaktır. Dolayısıyla denge durumu kişilere göre değişebilen subjektif bir özellik taşır (Guest, 2002: 261-262).

8. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

8.1. BİREYSEL FAKTÖRLER

İş-Yaşam Dengesini etkileyen başlıca bireysel özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarını kapsamaktadır.

Cinsiyet: Kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki artış, iş-yaşam dengesi için önemli bir ilgi unsuru olmuştur. İstihdamdaki payları artmasına rağmen kadınların evle ilgili sorumluluklarında önemli bir değişim yaşanmamıştır. Sınıf farkına bakmaksızın Sennett (2002), kadınların çoğu yarı zamanlı çalışan tam zamanlı anne statüsündedir. Farklı işlere ve statülere sahip olmalarına rağmen ev yaşamına ilişkin çoğu sorumluluk

ve çocuk bakımını kadınlar üstlenmektedir. Kadınlar ve erkeklerin işe katılımları eşit olsa dahi kadınlar iş yaşamında da evle ilgili kaygı duymaktadırlar (Akt. Kıcıır, 2017: 137).

Kadın ve erkeklerin beklenti düzeylerinin farklılaşması iş-yaşam dengesi kurmalarını da etkilemektedir. Kadınların, sosyal ilişkilere önem vererek çalışma koşullarını dikkate alması; erkeklerin ücret, kariyer ve ilerleme fırsatlarına daha fazla yönelmesi dengeye bakış açılarını da değiştirmektedir. İş yaşamında cinsiyet ayrımından kaynaklanan ve özellikle kadınlara yönelik uygulanan kariyer bariyerleri ve ücret farklılaşmaları çalıştığı örgütte hedeflediği kariyere ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla iş dışı yaşamının bundan etkilenmesi ve iki alan arasında dengesizlik oluşması söz konusu olacaktır (Erdoğu, 2013: 60).

Yaş: Yaş ile ilgili yapılan çalışmalar da (Simard, 2011; Favero ve Heath, 2012; Hall ve Richter, 1988), kariyerinin henüz başında olan genç bireyler, yaşı ilerlemiş çalışanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Kariyerinin başlarındaki bireylerin işe daha fazla katkı sağlamak adına eve iş götürme eğiliminde oldukları ifade edilmiştir. Bireylerin kariyerleri ile ilgili kaygıların kariyerlerinin başındayken daha yoğun olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işyerinden çıkmak birey için psikolojik olarak işle daha az meşgul olmak demek değildir. Kariyerinde belli bir aşamaya gelen çalışanların dengesizliğe karşı toleransı düşüktür. Yaşı ilerlemiş çalışanlar için İş-Yaşam Dengesi bir ihtiyaç olmakla beraber dengeye ulaşma şansları da daha yüksektir (Akt. Kıcıır, 2017: 137).

Medeni Durum: Bireylerin medeni durumlarındaki değişiklikler sorumluluk alanlarını da değiştirebilmektedir. Evli bireyler, aile hayatlarında bekar bireylere nazaran eşlerinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamada farklı önceliklere sahip olabilmektedir.

Evli olan bireylerin iş-yaşam dengesini sağlamak konusunda daha fazla sorun yaşadığı söylenebilir. Aile sahibi çalışanlar, iş ve aile yaşamındaki sorumlulukları dengelemekte veya sınırlarını ayırmakta zorlanmaktadır. Dolayısıyla hem aile yaşamının hem de iş yaşamının olumsuz etkilenmesi söz konusudur (Akt. Kıcıır, 2017: 137).

Kadınların iş performansları evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra düşebilmektedir. Ev işlerinin sürdürülmesinde kadınlara daha fazla sorumluluk yüklenebilmekte, kendisine zaman ayıramayan bireyler arasında çatışma

yaşanabilmektedir. Mutlu aile hayatlarının iş-yaşam dengesini olumlu etkilemesi beklenirken; evliliklerin yolunda gitmemesi, eşlerin ayrı yaşaması veya boşanması gibi süreçler çatışmaları artırabilmektedir (Korkmazer, 2018: 30).

Çocuk sahibi olma: Çocuk sahibi olmanın çatışma sebebi olması noktasında iki yaklaşım bulunmaktadır. Çocuklar fiziksel ve ruhsal doyumlarının sağlanabilmesinde anne ve babalarına bağımlıdırlar. Dolayısıyla anne ve babalar işlerine gösterdikleri zaman ve çabanın bir kısmını çocuklarına yönlendirmeleri gerekebilir. Bu durum çatışmaya sebep olabilir. Diğer görüşe göre ise çatışma ile çocuk sahibi olmak arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Çocuk sahibi olmanın kişinin kendine güveninin, mutluluğunun ve motivasyonunun artması gibi olumlu durumları da söz konudur (Çarıkçı, 2001: 80).

Çocuk sahibi olan bireylerin daha fazla dengesiz durum yaşayacağı beklenmesine karşın sonuçlar karma özellik göstermektedir. Bireylerin çocuk yetiştirme konusunda temel sorumluluklara sahip olunması, dengenin sağlanmasına katkı sağlayabilmektedir. İş-yaşam dengesinde çocuğun yaşı da önemli bir faktördür. Yaşı küçük çocukların daha fazla bakım ve zamana ihtiyaç duyması, yaşı büyük çocuğu olan bireylere oranla küçük çocuk sahibi bireylerin iş-yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır (Kıcır, 2017: 138).

8.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Örgütsel Faktörler, iş ve iş-dışı alanların talepleri şeklinde incelenebilmektedir. ***İşin Talepleri***, İş alanında geçirilen zaman miktarının fazla olması iş dışı yaşamı etkileyen en önemli unsurdur. Geurts ve diğerleri (2009), üç tür çalışma zamanından söz etmektedir: Sözleşmeden doğan ve kişinin işte harcadığı zaman, fazla mesaiye harcanan zaman ve işe geliş-gidiş için harcanan zaman. Fazla mesai için harcanan zaman iş dışı yaşamın alanına müdahale etmekteyken, işe geliş-gidiş sürelerinin sarkması ise aile üyeleri ile yapılacak etkinlikleri engellenmesine yol açabilir. ***İş Dışı Alanın Talepleri***, İş dışı yaşamda ise ailenin ve bireyin talepleri söz konusudur. Ailenin talepleri, ev ile ilgili uğraşlar ve ebeveynlik ile ilgilidir. Çocuk sahibi ailelerde bireylerin her ikisinin de çalışması aile taleplerini konusunda yeteriz kalmalarına yol açabilir. Destekleyici bir aile ortamı Greenhaus ve Beutell (1985), ve destekleyici eşler iş-yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştırabilmektedir (Akt., Kıcır, 2017: 139-141). Bireyler ise, sosyal

yaşamlarını destekleyici aktivitelere zaman ayırmak isteyecek ve kişisel gelişimlerini geliştirici faaliyetleri sürdürmek isteyecektir.

İş-Yaşam Dengesini etkileyen unsurlar Guest tarafından belirleyicileri, doğası ve sonuçları olarak incelenmiştir. Guest'in geliştirmiş olduğu model Tablo 3'te gösterilmektedir. Guest, iş-yaşam dengesini üç temel başlık altında inceleyerek belirleyicilerini örgütsel ve bireysel faktörler; doğasını öznel ve nesnel göstergeler olarak gruplandırmış ve sonuçlarını belirlemiştir (Akt., Akın vd., 2017:115)

Tablo 3: İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyicileri	Dengenin Doğası	Sonuçları
<i>Örgütsel faktörler</i>	<i>Öznel göstergeler</i>	<ul style="list-style-type: none"> • İş tatmini • Yaşam tatmini • Zihinsel sağlık/iyilik • Stres, hastalık • İş davranışı ve performansı • İş dışı yaşam davranışı ve performansı • İşyerindeki diğer insanlara etkisi • İş dışı yaşamda diğer insanlara etkisi
<ul style="list-style-type: none"> • İş talepleri • İş kültürü • İş dışı yaşamın talepleri • İş dışı yaşam kültürü 	<ul style="list-style-type: none"> • Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede verilen önem • Denge-iş merkezli • Denge-iş dışı yaşam merkezli • İşin, iş dışı yaşama müdahalesi veya taşması • İş dışı yaşamın, işe müdahalesi veya taşması 	
<i>Bireysel faktörler</i>	<i>Nesnel göstergeler</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • İşe yönelim • Kişilik • Enerji • Kişisel kontrol ve mücadele • Cinsiyet • Yaş • Yaşam ve kariyer aşamaları 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma saatleri • Boş zaman • Aile rolleri 	

Kaynak: David. E. Guest, Akt.Akın, vd., 2017:115.

9.İŞ-YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAYAN KURAMLAR

Araştırmalara konu olan başlıca kuramlar “Rol Kuramı”, “Bölünme Kuramı”, “Yayımla Kuramı”, “Araçsallık Kuramı”, “Telafi Kuramı”, ve “İş-Aile Sınır Kuramı”dır.

9.1.ROL KURAMI

İş-aile çalışmalarını anlama yönündeki ilk çabalar 1950'lerde Parsons (1951) ve Merton (1957) tarafından ortaya çıkmıştır. Kuram Parson'un rol yorumları ve Kahn ve diğerlerinin (1964) katkılarıyla sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanına aktarılmıştır. Katz ve Khan (1977)'in oluşturduğu rol modeli günümüzde sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanına büyük oranda katkı sağlamaktadır. Katz ve Khan'a göre "*Toplumsal olarak karşılıklı ilişkiler kalıbını tamamlayan en genel kavram rol sistemi*"dir. Örgütün biçimsel yapısını, standartlaşmış rol davranışları ağı oluşturmaktadır dolayısıyla örgüt içindeki birey, sosyal yaşamından daha az derecede kişiliğini ortaya koyacak davranışlar sergileyebilme özgürlüğüne sahiptir (Akt. Küçükusta, 2007: 39-40).

Davis (1988), rol kavramını "*Bireyin diğer bireylerle ilgili davranışlarından beklenen hareket kalıpları*" şeklinde tanımlar. Rol haklar ve yükümlülüklerle ilgilidir ve bireyin sosyal sitemdeki görünüşü sonucu ortaya çıkar. Birey örgütsel veya toplumsal rollere sahip olabilir. İş yerinde işçi, iş dışı yaşamda anne-baba gibi farklı roller üstlenebilen bireyler farklı davranışlarda bulunmak durumundadır (Akt. Özdemir, 2017: 38).

Rol Çatışması Kuramını açıklayan Greenhaus ve Beutell'e göre, bireyin bir role katılımı diğer rolünü engellediği durumda rol çatışması ortaya çıkar. İş ve aile yaşamındaki rol baskıları her iki alan içinde rollerin gerçekleştirilmesini zorlaştırır. Çalışanın işte geçirdiği sürenin uzaması, fazla mesailer veya işin eve götürülmesi sonucu ailesine ayırdığı zamanın azalması buna örnek verilebilir. İş-Yaşam Dengesinin sağlanmasında roller arası dengenin de sağlanması önemlidir (Akt., Kıcır,2017: 141).

9.2.BÖLÜNME KURAMI

İş-yaşam etkileşimini açıklayan kuramların başında gelen Bölünme Kuramı, Wilensky (1960), tarafından ortaya atılmıştır. Kurama göre, bireyler yaşamlarını sürdürdükleri çeşitli alanlarını, diğer yaşam alanlarının etkilerini hissetmeden yaşarlar buna iş- aile yaşamları dahildir. İş ve yaşam arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır ve bireyler iki alanı da başarılı şekilde sürdürmektedir (Akt. Özdemir, 2017: 39).

Bölünme Kuramı, bireyler için iş ve iş dışı yaşamın birbirinden bağımsız olduğu ve iki alanın da başarılı sürdürülebileceğini ifade etmesine rağmen, iş-yaşam dengesizliğini etkileyen faktörleri göz önüne aldığımızda bu saptamanın gerçekçilikten uzak olduğu söylenebilir. Özellikle örgütlerin çalışanlara yüklediği sorumluluk ve görevler bireyler üzerinde iş baskısını arttırarak fizyolojik ve zihinsel yorgunluğa yol açabilmektedir. İşinden kaynaklı olumlu veya olumsuz değişkenlerin bireyin iş dışı yaşamını etkilemediğini kabul etmek çok rasyonel olmayacaktır.

9.3. YAYILMA KURAMI

Yayımla Kuramı, zaman talebinin diğer alanları engelleyecek seviyede yoğun olmadığı sürece çeşitli rollerin bireyler için faydalı olabileceği ve bireye enerji vereceğini savunmaktadır. Olumlu kişisel ve mesleki yaşam deneyimleri bireyin iyilik halini, mutluluk ve yaşam tatminini arttırabilir. Bireyin stresle başa çıkma gibi edindiği kişisel ve mesleki deneyimleri diğer yaşam alanındaki stres algısını değiştirebilir. Diğer bir etki

ise bireyin bir alanda sahip olduğu rolün (ebeveyn olarak sabretmeyi öğrenmesi gibi) mesleki yaşamına da aktararak fayda görmesini sağlayabilir (Kırcı, 2017: 142).

Yayıma yaklaşımında, bireyin yaşam alanlarındaki sınırlar geçirgendir. Bölünme Kuramının aksine iş ve ailedeki rollerin izole olmadığını savunur. Bir alandaki davranışlar diğer alanlara karşı tutumları etkilemektedir. Yayılma, iş ve aile yaşamı arasında çift yönlü bir ilişkiye sahiptir ve etkiler olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Olumsuz yayılmada, bireyin iş yaşamında veya aile yaşamında yaşadığı olumsuzluğun diğer alanı olumsuz yönde etkilemesi söz konusudur. Bu etkenlerin nedeni işte harcanan zaman, bireyin zihinsel yorgunluğu veya işin birey üzerinde fiziksel ve psikolojik etkilerinin iş dışındaki rollerin yerine getirilmesini engellemesi durumudur. Aile yaşamında artan sorumluluklar da iş rollerinin aksamasına neden olabilmektedir. Olumlu yayılma da ise, bireyin bir rolde edindiği itibar ve kazanımlar, diğer roldeki statü ve gücü arttırmaktadır. Örgütsel rollerini eksiksiz yerine getiren bireyin iş tatmini artacak, yaşam tatmini de olumlu etkilenecektir (Küçükusta, 2007: 42-43).

9.4. ARAÇSALLIK KURAMI

Kurama göre, herhangi bir alandaki faaliyetler, diğer alandaki hedeflere ulaşmak için kullanılmaktadır. Araçsallık, bireyin özel yaşamındaki tatminini sağlaması ve sürdürmesi için iş yaşamında da bilinçli kararlar alması olarak ifade edilebilir. Çalışanın rutin bir iş üstlenmesi veya uzun saatler çalışarak kazancını en üst düzeye çıkarması, ailesi için ev veya araba satın almak gibi bir amaçla olabilmektedir. Bir alandaki çabalar diğer alandaki başarıyı kolaylaştırabilir; deneyim ve kaynaklar diğer alandaki mutluluğu destekleyebilmektedir (Guest, vd., 2002: 258-259).

Araçsallık, sarf edilen çaba sonucunda ödül elde edileceğine olan inancı ifade etmektedir. Birey işi tamamladığında bir ödüle ulaşacağını veya performansının karşılığını alacağına yönelik beklenti içindedir. Bireyin beklentisinde birinci kademe sonucunu, ikinci kademe ise bu amacı gerçekleştirmedeki araç niteliğini taşır. Birey için ücretin tek başına bir anlamı bulunmamaktadır. Birinci kademedeki ücret artışı aslında statü elde etmek, tanınmak gibi sonuçları olan bir araçtır (Torun, 2016: 38).

9.5. TELAFİ KURAMI

Telafi kuramı, bireyin bir alandaki ihtiyaçlarını karşılayamaması veya mutsuz olması durumunda diğer alandaki tutumlarıyla tatmin olmaya çalışmasıdır. Bir yaşam

alanındaki beklentilerin düşük düzeyde gerçekleşmesi, düşük tatmine sebep olabilir. Birey diğer alandaki beklentileri gerçekleştirme ve denge sağlama amacıyla bu alanda daha etkin olmaya çabalayacaktır. Bireyin iş yaşamında mutsuz olması ve kendini yetersiz hissetmesi, özel yaşamında yüksek tatmin sağlamaya çalışmasına neden olabilir. Ters durumda bireyin özel yaşamında mutsuz olması ise bireyin kendini işe adayarak tatminini iş yaşamıyla sağlamaya çalışmasına yol açabilir (Küçükusta, 2007: 45; Erdoğan, 2013: 50).

Talepler veya tatminler açısından bir alandaki eksikliğin diğer alanda yapılabileceğini öne süren telafi kuramında iş, rutin ve iddiasız olabilir, ancak bu, iş dışındaki diğer faaliyetlerinde daha büyük bir rolle telafi edilir (Guest, vd., 2002: 258).

9.6.İŞ-AİLE SINIR KURAMI

Clark, diğer kuramlardan farklı olarak iş ve aile sistemleri arasındaki bağlantının duygusal değil, insani olduğunu savunmaktadır. İnsanlar, aile ve iş dünyası arasındaki günlük geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bu iki dünyayı şekillendirerek, sınırları belirler ve sınır geçişinin o dünya ve üyeleriyle olan ilişkisini belirlerken aynı zamanda da onlar tarafından şekillenir. İş-aile sınır kuramı, iş ve aile arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamak, çatışmayı öngörmek ve dengeye ulaşmayı amaçlar (Clark, 2000: 748).

İş ve aile alanlarını ilişkilendirerek açıklayan yayılma ve telafi kuramı, sınır kuramını desteklemektedir. Yayılma ve telafi kuramları, sınır kuramından farklı olarak duygusal bağlara yönelir ve ilgi odağı sınırlıdır. Bireylerin çevreye ve koşullara bağlı tepkiler geliştirdiğini kabul etmektedir ancak bireylerin çevrelerine etki etme ve alanları şekillendirme becerisine değinmez (Kapız, 2002: 146).

Şekil 4'te İş-Aile Sınır Kuramı gösterilmektedir. İş-Aile Sınır Kuramı'ndaki "iş" ve "ev" alanları, amaçlar ve araçlar açısından farklı iki dünyayı belirtir. İş, birey için öncelikli olarak gelir ve başarı anlamına gelirken; ev ise mutluluk ve yakın ilişkiler kurmayı ifade eder. İki alanın amaçları her zaman için uyumlu olmayabilir. Bir alanda ulaşılmak istenen amaç diğeriyle çatışabilir (Kapız, 2002: 147).

Şekil 4: İş-Aile Sınır Kuramı: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

İŞ ALANI		AİLE ALANI
Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri	Sınır Alanı (sınırların bulanıklaştığı bölge) Sınır Geçiriciler	Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Müşteri telefonları - İşten gelen görüşler - Eve getirilen iş

Kaynak: Clark, 2000: 754; Akt. Kapız, 2002: 149.

Clark, sınırları “alanlarla ilgili davranışların başladığı ve bittiği noktayı tanımlayan alan adları arasındaki sınır çizgileri” şeklinde tanımlamaktadır. Bunlar fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlardır. Fiziksel sınırlar, bir iş yerinin veya evin duvarları gibi alanla ilgili davranışların nerede gerçekleştiğini tanımlar. Zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi, işin ne zaman yapılacağı veya sorumlulukların ne zaman yerine getirileceğini belirler. Psikolojik Sınırlar ise düşünce kalıpları, davranış kalıpları ve duyguların bir alan için uygun olup olmadığını belirleyen, bireylerin kendi oluşturduğu kurallardır (Clark, 2000: 756).

Kuramda iş ve ev arasındaki “sınır geçiriciler” ise alanlar arası geçişi sağlayan bireylerdir. İş ve ev alanında kalan kişiler “sınır koruyucular” veya “alan üyeleri” olarak adlandırılır. Sınır koruyucular evde eş veya çocuklar olurken, iş yerinde ise yöneticiler ve iş arkadaşlarıdır. İş alanındaki aile resimleri, evden gelen telefonlar, evin görüşleri; ev alanında ise eve getirilen iş, müşteri telefonları, işten gelen görüşler “geçirgenler” i meydana getirir (Kıcır, 2017: 143).

İş-Aile Sınır Kuramı, iş-aile arasındaki etkileşimleri karmaşıklaştırmış olsa da iş ve yaşam alanlarındaki dengeyi konu alan diğer kuramların aksine çatışma ve dengenin oluşmasını kapsamlı şekilde açıklamayı amaçlamıştır. Kuram, çatışma ve dengenin nedenleri, bu çatışmaya/dengeye yol açacak durumları ve bireysel özellikleri öngörmenin yanında bireylerin ve kuruluşların iş ve aile sorumluluklarının arasındaki dengeyi geliştirici seçeneklere yer verir (Clark, 2000: 750).

10.İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ

İş ve iş dışı yaşam arasındaki dengesiz ve uyumsuz durumlar birey üzerinde etkili olmaktadır. Yaşam alanları arasındaki ilişkileri açıklayan literatür çalışmalarında ağırlıklı olarak alanların birbirinden tamamen bağımsız olmadığı; yaşam alanlarındaki olumlu ve olumsuz durumların birbirini etkilediği sonucu çıkarılabilir. Çoğu araştırma, oluşan dengesiz durumların bireyin duygusal durumunu etkileyerek yaşam alanları arasındaki geçişlerde çeşitli sonuçları ortaya çıkardığını desteklemektedir (Kıdır, 2017; Küçükusta, 2007; Lockwood, 2003; Guest, 2002; Greenhaus., vd., 2002; Kapız, 2002; Clark, 2000).

İş-Yaşam Dengesi, örgütsel ve bireysel yaklaşım olarak iki boyut içermektedir. Örgütsel yaklaşım, örgüt çalışanların iş-yaşam dengesi kurabilmelerine yardımcı olmayı amaçlar. Bireysel yaklaşımda ise, esnek çalışma saatleri, sağlık sigortası gibi çalışanı destekleyen programları kapsar. İş-yaşam arasındaki denge bireyin kişisel ve mesleki yaşam kalitesiyle ilişkilidir ve iş-yaşam dengesine sahip çalışanlar örgüt başarısında önemli rol oynamaktadır (Korkmaz, vd., 2014: 545).

Örgütlerin İş-yaşam dengesini desteklemesi, çalışanlarına, onların ailelerine ve topluma karşı sorumluluklarıdır. Çalışanın iş dışındaki yaşamının önemsenerek ailelerinin desteklenmesi hem birey hem de örgüt için fayda sağlamaktadır. Desteklenen çalışanın işe bağlılığı ve iş tatmini artacak, örgütler ise sosyal sorumluluklarını yerine getirmiş olacaktır (Kapız, 2002: 142).

Duxbury ve Higgens, İş-Yaşam Dengesizliğini ve çatışmaları azaltmak için örgütlerin ve bireylerin üzerine düşen sorumluluklar olduğunu ifade etmiştir. Örgütlerin destekleyici yönetici sayısını arttırarak daha esnek bir çalışma ortamı oluşturması gerektiğini bireylerin ise yapabileceklerinin daha sınırlı olduğunu ve politikalara uyum sağlayarak stresle başa çıkma konusunda kendilerini eğitmeleri konusundaki çabanın önemli olduğunu vurgulamışlardır (Duxbury ve Higgens,2001:78-80).

Örgütlerin, çalışanların iş ve iş dışındaki yaşamlarını dengeleyemeye yardımcı sistemler geliştirmesi tek taraflı faydadan çok bir faydalar döngüsünün oluşmasına neden olmaktadır. Bireyin örgüt kaynaklı yaşadığı stres ve baskılar iş dışı yaşamına yansiyarak

sosyal yaşamını oluşturan aile ve çevresiyle olan ilişkilerini de olumsuz etkileyecektir. Aynı şekilde iş dışı yaşamındaki olumsuzlukların örgüte taşınması, çalışanın yöneticileriyle ve iş arkadaşlarıyla sorunlar yaşamasına ve işin akmasına yol açabilir. Dolayısıyla yaşamın büyük bir kısmını kaplayan işin bireyin iş tatmini ve yaşam tatmini üstündeki etkileri yadsınamaz.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

Bu bölümde tezin temelini oluşturan üç kavram “İş Yükü”, “İşten Ayrılma Niyeti” ve “İş-Yaşam Dengesi” arasındaki ilişkiler incelenecektir. Farklı araştırma grupları ve kavramları açıklayıcı birçok değişkenle literatüre katkı sağlayan çalışmalar açıklanmaktadır. Çeşitli sektörler ve farklı etkenleri içeren ulusal ve uluslararası araştırmalara yer verilmiştir.

1.İŞ YÜKÜ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

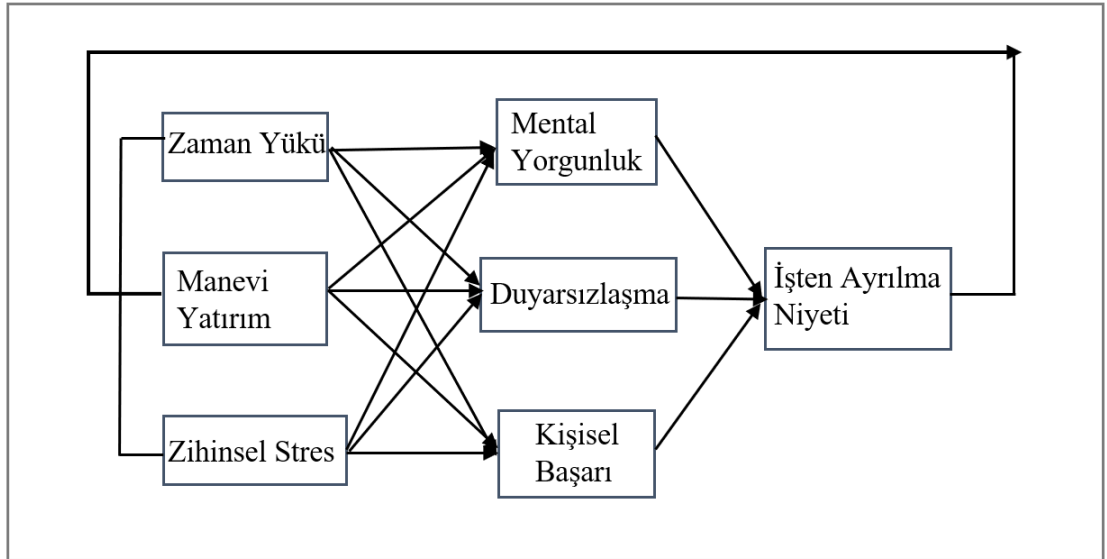
Literatürde birçok araştırma, iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir. Çalışmalara farklı birçok değişkenin eklenmesi ise sonuçları etkilemekte ve bulguları şekillendirmektedir. “İş yükü arttıkça işten ayrılma niyeti artar” çoğu araştırma için kabul edilebilir bir sonuç olmakla birlikte, araştırma gruplarındaki çalışma süreleri ve koşulları ile çalışanların işe bakış açıları elbette ki sonuçları etkilemektedir.

İş yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, ağırlıklı olarak iş stresi ve tükenmişlik her iki kavramla sıkça ilişkilendirilmiştir. İş yükü ve işten ayrılma niyeti ilişkisini açıklamaya yardımcı olan; örgütsel vatandaşlık davranışı, iş-yaşam tatmini, çalışma ortamı ve sosyal aylıklık gibi birçok değişken ise literatürü zenginleştiren çalışmalar olarak değerlendirilebilir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019; Xiaoming, vd., 2014; Duxbury ve Halinski, 2014; Çelik ve Çıra, 2013; Zeytinoğlu, vd., 2007).

Qureshi ve diğerlerinin (2012) Pakistan’daki tekstil sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; iş yükü ve işten ayrılma niyetine, iş stresi faktörünün aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada; iş stresi, iş yükü, iş yeri ortamı ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Araştırma sonuçları, çalışanların iş yükü arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığını doğrulamaktadır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptanmış, iş stresi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti ve çalışma ortamına baktığımızda ise bulgular, iyi çalışma koşullarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermektedir.

Xiaoming ve diğeri (2014), bireyin işten ayrılma niyeti sürecini tükenmişlik yardımıyla açıklamaktadır. Araştırma modelinin yer aldığı Şekil 5’te görüldüğü üzere, iş yükünün kaynakları üçe ayrılarak; işin sıklığıyla birlikte algılanan stresi ifade eden “Zaman Yüğü”, daha önce belirlenmiş bir performansa ulaşmak için yapılan fiziksel ve zihinsel yatırımlar ve gösterilen çabayı ifade eden “Manevi Yatırım” ile düşünme, karar verme, hesaplama gibi zihinsel veya algısal faaliyetleri belirten “Zihinsel Stres” olarak ifade edilir. İş yükü algısı arttıkça duygusal yorgunluk hisseden birey kendini diğlerinden ayırarak duyarsızlaşmaktadır. Kişisel başarısında azalma, verimsizlik, olumsuz öz-değerlendirme ve kişiler arası ilişkilerinde sorunlar yaşayan birey için işten ayrılma niyeti söz konusu olacaktır.

Şekil 5: İş Yükünün Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri- Araştırma Modeli



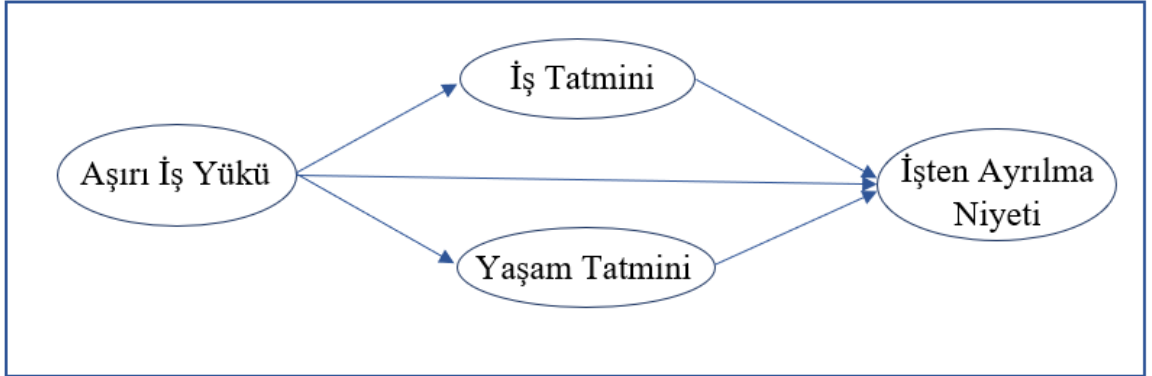
Kaynak: Xiaoming, vd., 2014:232.

Sağlık çalışanlarının iş yükünün, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini inceledikleri bu çalışmada; işten ayrılma niyeti, işi gönüllü olarak terk etmeye karar veren çalışanın tutum ve davranışları olarak değerlendirilerek tek değişken olarak ele alınmaktadır. Çalışma sonucu iş yükünün, tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini etkilediğini göstermektedir. Daha yüksek iş yüküne sahip sağlık çalışanların işten ayrılma niyetleri daha fazladır ve tükenmişlik düzeyleri yüksektir. Aşırı miktarda işin tamamlanması söz konusu olduğunda sağlık çalışanlarının fiziksel ve ruhsal olarak yükü kaldıramadığı görülmektedir. Başta duygusal tükenme yaşayan bireyler kişisel

başarılarında da azalma yaşamaktadır. Duygusal tükenmeden kaçınmak isteyen çalışanlar iş ile mesafeyi koruyarak işten uzaklaşmakta ve bireyde işten ayrılma niyeti oluşmaya başlamaktadır.

Aşırı iş yükünün çalışanların işten ayrılma niyetine etkisini ve bu etkide iş tatmini ve yaşam tatmininin aracılık rolünü inceleyen Çalışkan ve Bekmezci (2019), aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini arttırdığını ve iş tatmini ve yaşam tatmininin bu ilişkide kısmı aracılık rolü olduğunu belirlemiştir. Şekil 6'daki araştırma modelinde de görüldüğü üzere iş ve yaşam tatmini, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak ele alınmıştır. İş tatmini, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir unsurdur. Bunun en önemli sebepleri düşük çalışan devamsızlığı, düşük çalışan devir oranı, yüksek verimlilik ve yüksek performans gibi değişkenlerin örgüt için önemli ve istenen bir durum olmasından kaynaklanır.

Şekil 6: Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde, İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü-Araştırma Modeli



Kaynak: Çalışkan ve Bekmezci, 2019:404.

Çalışkan ve Bekmezci (2019), kişinin genel yaşantısıyla ilişkilendiren yaşam tatmini ve aşırı iş yükü arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir. Yüksek yaşam tatminine sahip bireylerin kendileri için önemli olan amaç ve değerleri, örgütleri ve iş arkadaşları ile paylaşımları söz konusu olduğunda kişi örgüt içinde daha uyumlu ve önemli olmaktadır. Araştırma sonucu, aşırı iş yükünün bireyler ve örgütler için olumsuz sonuçlar doğurduğunu doğrulamaktadır. Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı şekilde arttırdığını belirlemişlerdir.

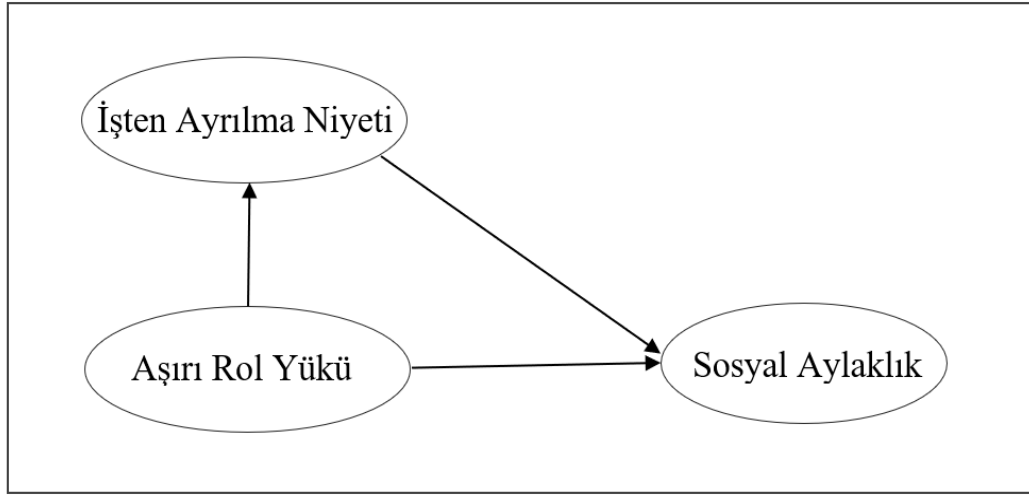
Zeytinoğlu ve diğerlerinin (2007), Kanada’da hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin bozulan dış çalışma ortamı ve ağır iş yüklerinin, iş tatminleri ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Diğer çalışmalardan farklı olarak dış ortam koşullarının etkisinin yer aldığı bu araştırmadaki dış çalışma ortamından kastedilen, hemşirelerin algıladıkları sınırlı kaynaklar, btce kesintileri ve hastane dışında alınan önemli kararları kapsamaktadır. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine odaklanılan araştırmada diğer literatür araştırmalarına dayanılarak beklenen: dış çalışma ortamlarında bozulma algılayan ve iş yükünün ağır olduğunu düşünen hemşirelerin düşük iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyetlerinin artacağı yönündedir. Ancak araştırma sonuçları hemşirelerin dış çalışma ortamında bozulma algıladığında ve iş yükünün ağır olduğunu düşündüklerinde iş memnuniyetinin düşük olduğunu bildirmekle birlikte, hemşirelerin dış çalışma ortamlarındaki bozulmaları algıladıklarında örgütte kalma eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucunu göstermektedir.

Tam zamanlı ve yarı zamanlı hemşire gruplarının ayrıntılı incelendiği bu araştırmada, iş tatmini dikkate alındığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aşırı iş yüküne sahip tüm hemşireler işlerinden ‘kısmen’ memnun kalmıştır. İşten ayrılma niyeti söz konusu olduğunda ise tam zamanlı çalışanların sahip olduğu iş yükü ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yarı zamanlı ve geçici süreli hemşireler için ise iş yükü önemli olmamıştır. Özellikle ağır iş yükü, tam zamanlı hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Algılanan bozulmuş dış çalışma ortamı, yarı zamanlı hemşirelerin işlerini sürdürme ve çalışan hastanelerinde kalma kararına katkıda bulunmaktadır.

Akgündüz ve diğerlerinin (2014), otel çalışanları ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada; işten ayrılma niyeti ve aşırı rol yükü algılarının, sosyal aylaklık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Şekil 7’de verilen araştırma modelinde üç temel kavram üzerinde durulmuştur. İncelenen diğer bir ilişki ise otel çalışanlarının aşırı rol yükü algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi olmuştur. Çalışanlar, en fazla iş yükünün işyerinde bulunan saatlerde çok fazla talebe yanıt verme durumunda ortaya çıktığını belirtmiştir. Görevlerini yetiştirebilmek için yapılan listelerin takip edildiği ve beklentileri karşılayabilmek için hızlı çalışmak gerektiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla çalışmada aşırı rol yükü; zaman ve sorumluluk esaslı ilerlemektedir. Çalışanların aşırı rol yükü algısında zaman değişkeninin belirleyiciliği dikkate alınarak ‘Aşırı Rol Yükü-

Zaman Yetersizliği” ve göreceli olarak çalışanların yapması gereken işlerin üstesinden gelebilmek için daha fazla sorumluluk üstlenmesi gerektiğine inanması sebebiyle “Aşırı Rol Yüğü-Aşırı Sorumluluk” olarak değerlendirilmiştir.

şekil 7: İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yüğü'nün Otel alışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi -Araştırma Modeli



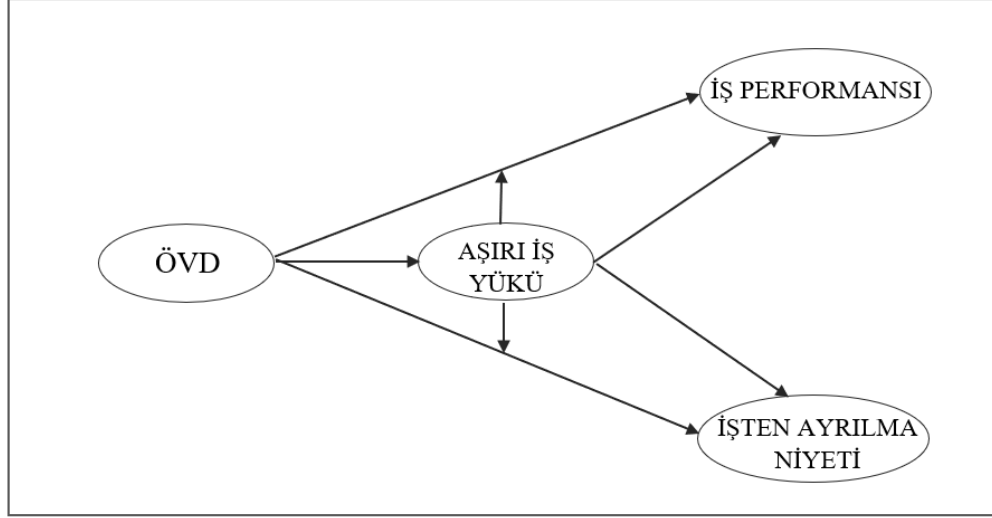
Kaynak: Akgündüz, vd., 2014: 519.

Akgündüz ve diğerlerinin (2014) gerçekleştirmiş olduğu araştırma sonuçları, zaman yetersizliği algısının çalışanların işten ayrılma niyetini arttırdığı; aşırı sorumluluk algısının ise işten ayrılma niyetini azalttığını doğrulamaktadır. Üstünde durulan diğer bir faktör olan sosyal aylaklık davranışında ise diğer kavramlar da olduğu gibi zaman sınırlılığı nedeniyle aşırı rol yüğü algısının çalışanların sosyal aylaklığını arttırdığı saptanmıştır. Çalışanların kapasitelerinin üzerinde sorumluluk verilmesi durumunda ortaya çıkabilen sosyal aylaklık davranışı, rol yüklerinin çalışma süresi içinde yetiştirilemeyeceği inancından kaynaklanarak daha az çaba gösterilmesine neden olabilir.

Turizm sektöründe yapılan bir başka çalışmada elik ve ıra (2013), örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmada, alışanların önemli bir kısmının gençlerden ve mevsimlik işçilerden oluşmasının aşırı iş yükü algısında etkili olduğu düşünölmektedir. Çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansını arttıracadığı ve işten ayrılma niyetlerini düşöreceğine yönelik hipotezler doğrulanmasına rağmen, kendi rollerinden daha fazla sorumluluk üstlenerek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanların belli bir süre sonra dayanma güçlerinin

azalacağı doğrulanamamıştır. Bunun sebebi olarak, araştırma grubunun önemli oranda genç ve mevsimlik çalışanlardan oluşmasının yanında eğitim seviyesi lise ve altı olan bireylerin kolaylıkla işten çıkarılabileceklerini düşünerek işte kalmak için çaba gösterdiklerinin düşünülmesidir.

Şekil 8: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü -Araştırma Modeli



Kaynak: Çelik ve Çıra, 2013: 14.

Örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma üzerindeki etkisi Şekil 8'deki araştırma modelinde gösterilmektedir. Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aşırı iş yükünün kısmı aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Aşırı iş yüküne sahip çalışanların iş performansları çok etkilenmese de alternatif iş olanaklarını değerlendirme istekleri artmaktadır. Aşırı iş yükünün aracılık rolüne ait diğer bir bulgu ise beklenenin aksine çalışanların aşırı iş yükü algılarının iş performansları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği yönündedir. Aşırı iş yükü algısına sahip çalışanların işlerinden daha az tatmin olma ve işlerini yetiştirememe kaygısı yaşayacakları öngörülmesine rağmen daha önce de belirtildiği üzere örneklem grubunun genç ve mevsimlik işçilerden oluşması bulguların şekillenmesinde etkili olmuştur.

2.İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş yükü ve iş-yaşam dengesi kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde literatür araştırmalarının sonuçları çok çeşitlidir. İş yükü ve işten ayrılma niyetinde olduğu gibi iş-yaşam dengesinde söz edilen en önemli ara değişkenlerden biri tükenmişliktir. Aşırı iş yükünün ve iş yükü talebinin oluşturduğu tükenmişlik hissi çalışmalarda iş-yaşam dengesizliği yaratan bir durum olarak değerlendirilmektedir.

İş-yaşam dengesi ve iş yükü ilişkisinde sıkça üzerinde durulan bir diğer kavram ise işkoliklikdir. Bireyin sahip olduğu iş yükünün yarattığı işkolik tutumun araştırmalarda ağırlıklı olarak üzerinde durulmaktadır. Ancak işkoliklik konusunda kimi araştırma sonuçları anlamlı bir bulgu elde edememekte, kimi araştırmalar ise güdüleyici bir değişken olarak değerlendirmektedir. Farklı sonuçlar olmasına rağmen çoğu araştırma işkolikliğin sebep olduğu bir iş-aile çatışmasının varlığından bahseder.

Tayfur ve Arslan'ın (2012), banka çalışanlarıyla gerçekleştirmiş olduğu araştırmada, iş yükü ve iş-aile çatışmasının, çalışanların tükenmişlik algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada; algılanan iş yükü, üstesinden gelinemeyecek kadar fazla ve zor iş olarak ele alınmaktadır. Bulgular iş yükü arttıkça çalışanların işten kendilerini uzaklaştırma, negatif tutum geliştirme ve duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir. İş yükü ile duygusal tükenme arasında güçlü bir ilişki saptanmış; iş yükü artan çalışanların tükenmişlik ve yıpranmış hissetme eğilimlerinin de arttığı belirtilmiştir. İş yükü ve iş-aile çatışmasının, tükenmişliğin alt boyutlarıyla ilişkisine odaklanılan çalışmada, iş yükü ve iş-yaşam dengesi ilişkisini açıklayıcı yardımcı fikirler de bulunmaktadır. Araştırmadaki en önemli sonuçlardan biri iş yükünün tek başına tükenmişlik ve iş-aile çatışması üzerinde etkili olmasıdır. Bireyin görev ve sorumluluklarının artmasıyla birlikte işte geçireceği zaman ve enerji artmakta dolayısıyla birey aile yaşamına yeterli önem verememekte yorgunluk ve duygusal tükenmişlik hissetmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, banka çalışanlarının algıladıkları iş yükü ve iş-aile çatışmasının yüksek oranda olduğu ifade edilmiştir.

İş yükü ve iş-yaşam dengesinin dolaylı olarak ele alındığı başka bir araştırmada, Zincirkıran (2013), aşırı iş yükü yüklenen çalışanların göstermiş olduğu işkolik davranışları çevresinde doktorların yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki tecrübe ve akademik kariyere göre dağılımları değişkenleri ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerini

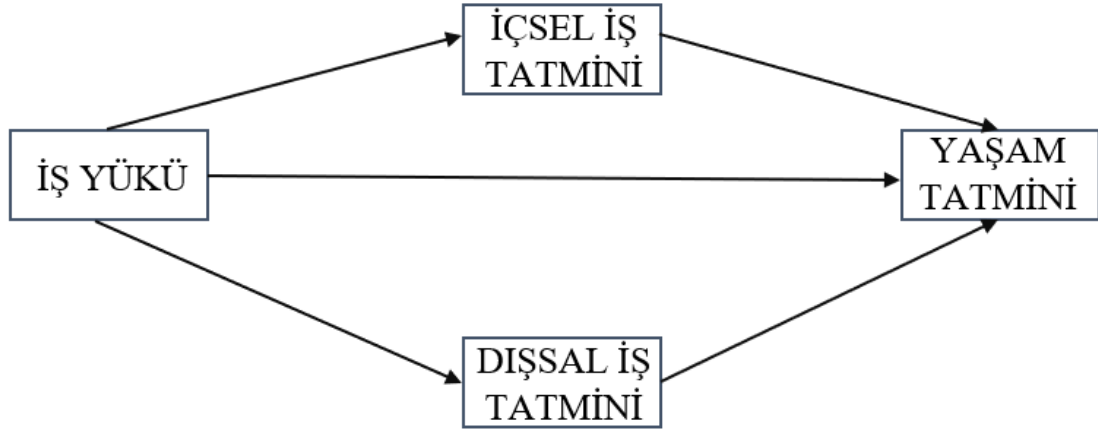
incelemiştir. İşkolik bireylerin iş dışı yaşamda anne, baba ve yönetici gibi birçok farklı rolü üstlenmek zorunda oldukları dolayısıyla iş-aile arasında dengesizlik yaşadıkları ifade edilmiştir.

Yine bu araştırmada bulgular, doktorların işkolik tutumlar gösterdiğine dair yeterli olmamıştır. Araştırmacı bunun nedeninin ülkemizin sahip olduğu aile kültüründen kaynaklanabileceği, bireyin aile yaşamını iş yaşamının önüne koymayabileceği şeklinde yorumlamıştır. Elbette ki ülkemizde işkolikliğin hiç yeri olmadığı veya olmayacağı anlamına gelmediğini ayrıca ifade etmiştir. Öte yandan işkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisi arasında anlamlı bulgular elde edilmiş ve işkolik bireylerin için iş-aile yaşamlarındaki çatışmanın varlığından söz edilmektedir.

Uzun çalışma saatlerini ve çalışma eylemini gereğinden fazla önemseme durumunu işkolikle bağdaştıran Pekdemir ve Koçoğlu (2014), çalışmasında işkoliklik ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi kişilik özelliklerinin aracılık rolüyle incelemektedir. İşe girişkenlik, insancılık, canı tezlik, sıcakkanlılık ve dışa dönüklük olarak ele alınan kişilik özelliklerinin işkoliklik ve iş-yaşam dengesi ilişkisinde aracı değişken rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşkoliklik ile iş-yaşam dengesi arasındaki düşük düzeyde ilişki saptanmış, işkoliklik düzeyi arttıkça iş-yaşam dengesinin bozulabileceği ifade edilmiştir. Araştırmacılar, çalışmanın bir kültür ve sosyal dayanışma vakfıyla gerçekleştirilmesinin sonuçları genelleme konusunda engel teşkil ettiğini belirterek, işkolik çalışanların stres, tükenmişlik, dikkat dağınıklığı ve performans düşüklüğü gibi birçok etkenden dolayı iş dışı yaşamlarında sorunlar yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Aksaray ili otomotiv sektöründe Çakıcı, Özkan ve Akyüz (2013), tarafından gerçekleştirilen diğer bir araştırmada çalışanların iş yükü yoğunluğunun, iş tatmini ve yaşam tatminine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Genel kabul gören görüşten yola çıkılarak aşırı iş yükü ve artan çalışma saatlerinin iş ve yaşam tatminini etkilemesi beklenmektedir. Ancak araştırma sonuçları, iş yükü yoğunluğunun iş tatmini ve yaşam tatmini olumlu etkilediğini göstermektedir. Olası nedenler; kişinin iş yükünün, örgütte gelir artışı, terfi olanağı, takdir edilme vb. gibi karşılıklarının olabileceği veya çalışanların iş tatminlerini yüksek algılamak ve göstermek istemeleri olabileceği ifade edilmiştir. Araştırmacılara göre ise bunun ana nedeni Türkiye'deki işsizlik problemi dolayısıyla kişilerin iş yükünü işte kalma garantisi olarak algılamaları olabilmektedir.

Şekil 9: İş Yükü Yoğunluğunun İş ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi – Araştırma Modeli



Kaynak: Çakıcı, Özkan ve Akyüz; 2013: 8.

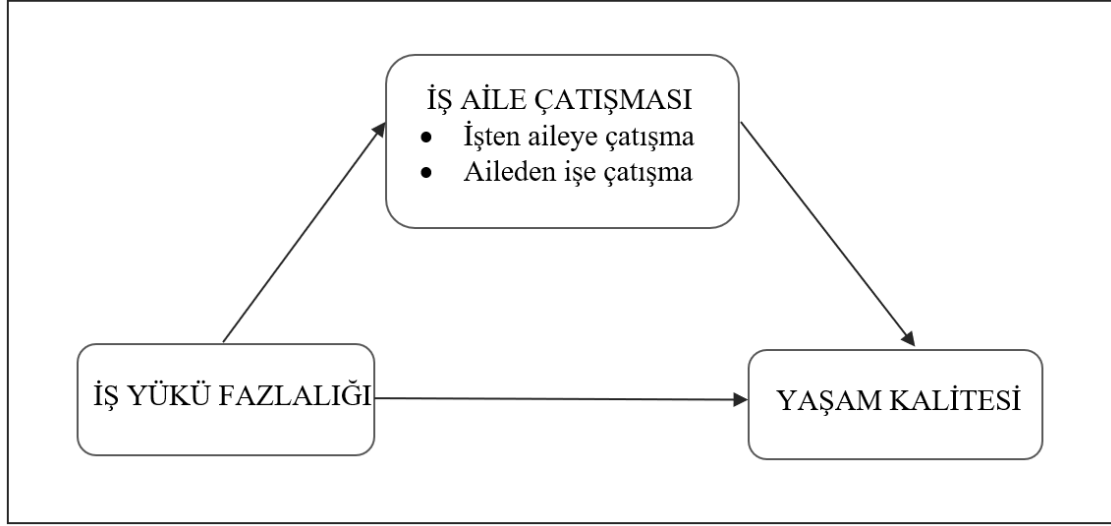
Şekil 9’ da iş yükünün iş ve yaşam tatmini üzerindeki ilişkisini gösteren araştırma modeline yer verilmiştir. Otomotiv sektöründe gerçekleştirilen bu analizlerde çalışanların içsel tatmini: iş güvencesi, yeteneklerini kullanabilme ve işlerinin çeşitliliğine karşılık gelirken; dışsal tatminlerini arttıranlar ise terfi olanağı, takdir görme ve ücret olarak belirlenmiştir. İş yükü yoğunluğunu işten çıkarılma riskini azaltan bir faktör olarak değerlendiren çalışanlar, bu yoğunluğu iş sürekliliği olarak algıladıklarından araştırma sonuçlarında iş ve yaşam tatminlerinin olumlu etkisinden söz edilebilir.

Gökkaya’nın (2014), yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisini incelediği araştırmasında iş yükü ve iş-yaşam dengesi ilişkisine de değinilmiştir. Araştırma temel olarak belediyelerde çalışan personelin iş-yaşam dengesi ile iş tatmini, iş yükü, sadakat arasındaki ilişkisine odaklanmaktadır. Yapılan analizler sonucunda iş yükü ve iş-yaşam dengesi arasında beklenilen aksine, pozitif ilişkiye rastlanmıştır. İş yükü arttıkça yaşam dengesinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kocaeli ilinde gerçekleştirilen çalışmada, iş-yaşam dengesinin, iş tatmini, örgütsel sadakat etkilendiği ancak iş yükü ile anlamlı etkiler olmadığı ifade edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesine etkisinin iş-aile çatışması aracılığıyla gerçekleştirildiği bir başka çalışmada ilişkiler ayrıntılı olarak incelenmiş; Korkmazer (2018), kavramları birçok alt boyutlarıyla ilişkilendirerek oldukça geniş bir analiz yapmıştır. İş yükü fazlalığının, yaşam kalitesini etkilemesinde

işten aileye çatışmanın anlamlı olarak aracılık ettiği belirlenmiştir. İş yükü fazlalığı, işten aileye ve aileden işe çatışma boyutlarını pozitif ve anlamlı arttırmakta, yaşam kalitesini ise azaltmaktadır.

Şekil 10: İş Yükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü – Araştırma Modeli



Kaynak: Korkmazer,2018:99.

İş yükü fazlalığının yaşam kalitesine etkisini ve iş-aile çatışmasının aracı rolü Şekil 10'da gösterilmektedir. Korkmazer (2018), sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada iş yükü fazlalığı ve iş-aile çatışması algısını birçok değişkenle ilişkilendirmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve yaş dikkate alındığında araştırma sonuçlarında; erkeklerin iş yükü algılarının kadınlara göre daha fazla olduğu, medeni durumlara göre iş yükü fazlalığı algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı ve en yüksek iş yükü fazlalığı algısının 31-35 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Öğrenim durumu ve meslekte geçirilen çalışması süresinde ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

İş-aile çatışmasına ait hipotezlerin alt boyutlarına baktığımızda ise erkeklerin kadınlara oranla iş-aile çatışması algısının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum etkeninde, evli çiftlerin bekarlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Yaş gruplarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamakla birlikte iş yükü algısında olduğu gibi 31-35 yaş aralığının en yüksek algıya sahip olduğu saptanmıştır. Yine meslekte geçirilen süreyle ilişkili yapılan analizlerde de anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte çalışma süresinin artışıyla yaşanan iş-aile çatışmasının da arttığı tespit edilmiştir (Korkmazer,2018).

Sağlık çalışanlarıyla Okan ve Özbek (2016), tarafından gerçekleştirilen diğer bir çalışmada iş- aile çatışması ve çatışmanın neden olacağı iş stresinin aracı değişken rolünden yola çıkılarak iş yükü talebi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti incelenmiştir. Araştırmadaki amaç, iş yükü talebinin neden olabileceği işten ayrılma ve iş tatminsizliği sonuçları arasında iş-aile çatışması ve çatışmanın ortaya çıkardığı iş stresinin aracı rolünü tespit etmektir. Elde edilen bulgular, iş yükü talebi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğuna işaret etmektedir. İş yükü talebi arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Ancak iş yükü talebi iş tatminsizliği için tek başına bir etken sayılmamaktadır. İş-aile çatışmasının artmasıyla oluşan iş stresi iş tatminsizliğini arttırmakta dolayısıyla iş-aile çatışmasının aracı değişken rolü doğrulanmaktadır. Özetle; çalışanın iş yükü talepleri yani işin gerektirdiği rol yükleri arttıkça işte geçirmesi gereken zaman artacak, rolünün getirdiği gerginlikler aile yaşamına yansiyarak iş-aile çatışmasına neden olacaktır.

Gencer (2017), personel güçlendirmenin iş-aile çatışmasına etkisini aşırı iş yükü aracılığıyla incelediği çalışmada personel güçlendirmeyi birçok alt etkenle ilişkilendirerek güdüleyici özelliğinin iş ve aile yaşamına etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmada, destekleyici ve cesaretlendirici çalışma ortamının çalışanların iş ve aile yaşamlarına pozitif etkisi, aşırı iş yükünün aracılık rolü ile incelenmektedir. İş yükü algısı ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde analizler sonucunda çalışanların algıladıkları aşırı iş yükü düzeyinin iş-aile çatışması düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık etkisinde ise, aşırı iş yükünün personel güçlendirmenin iş-aile çatışmasına etkisinde aracı etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde iş yükü ve iş-yaşam dengesi konusundaki çalışma sonuçlarını genellemek pek mümkün olmamakla birlikte yapılan araştırmalarda iş yükünün 'yıpratıcı' etkilerinden dolayı bozulan bir iş-yaşam dengesinden bahsetmek mümkündür. Bireyler için iş yükü algısı belirleyici olmaktadır. Kimi bireyler için iş, yaşamı için güdüleyici bir özellik taşıırken kimileri için ise tükenmişliğe sebep olarak iş dışı yaşamlarını olumsuz etkilemektedir.

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenirken örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bireyin iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengesini sağlamasında önemli bir yere sahip olan örgütsel destek programları ve bireyin örgütsel bağlılık düzeyi araştırmalar tarafından üzerinde durulan ve dengesizliğin önlenmesini sağlayan öncelikli bir faktör olarak ele alınmıştır.

Araştırmalarda iş ve iş dışı yaşam arasındaki denge iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması şeklinde isimlendirilebilmektedir. Literatür taraması yapılırken bireyin iş ve iş dışı yaşamını açıklayarak iş-yaşam dengesinin anlaşılmasını sağlayan ve birçok değişkenle zenginleştirilen çalışmalara yer verilmiştir.

İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki ilişkisini inceleyen Çarıkçı ve Çelikkol (2009), literatürdeki iş-aile çatışması çalışmalarının ağırlıklı olarak zaman ve enerji temelli olduğunu belirtmiş buna ek olarak çatışmayı etkileyen sosyal ve kültürel faktörleri de önemsemektedir. Denizli’de bir holding bünyesinde gerçekleştirilen araştırmada, cinsiyet, çalışma şekli, çocuk sahibi olma durumu değişkenleri sonuçları şekillendirmiştir. Bulgularda, iş-aile çatışması ve işten ayrılma arasında pozitif yönlü bir ilişki; iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kadınlar ve erkeklerin iş-aile çatışması düzeylerinin farklı olmadığı beklenenin aksine kadınlarda iş-aile çatışmasının daha fazla olmadığı saptanmıştır. Özetle, iş ve aile arasında denge kurma konusundaki sorunlar çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Bireyler başka bir örgütte çalışarak veya çalışmamayı tercih ederek denge kurma çabasına girebilmektedirler.

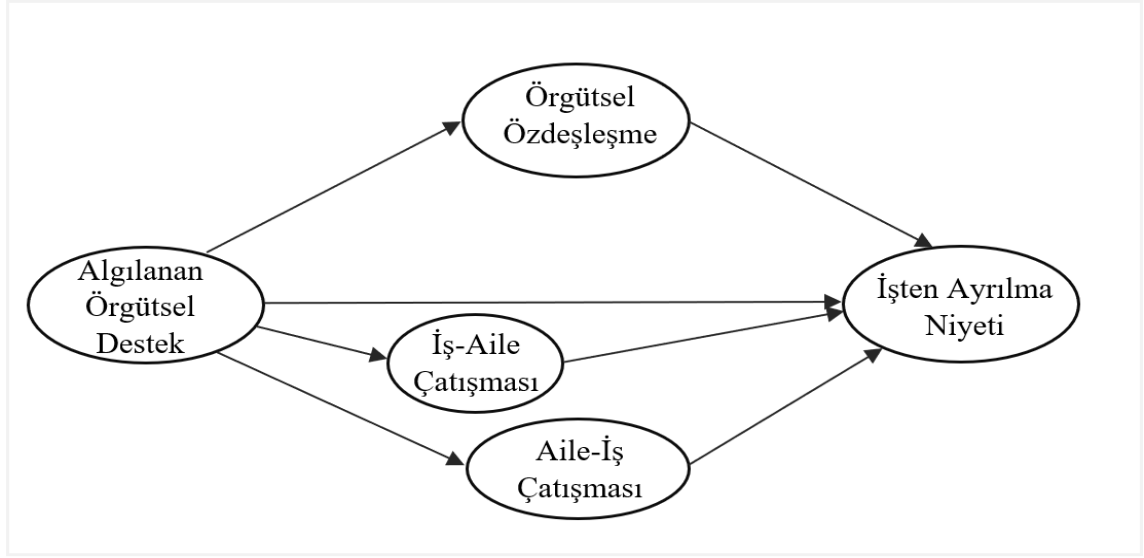
Sang ve diğerlerinin (2009), İngiliz mimarlar üzerinde yaptıkları araştırmada, mimarların iş tatminleri ve iş-yaşam dengelerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışanların refah düzeylerini olumsuz etkileyen uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü, kötü iş-yaşam kalitesi ve düşük mesleki değer duygusu gibi faktörler göz önüne alınarak iş tatminlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Analizlerde, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu ve iş-yaşam dengesizliği artışıyla işten ayrılma niyetinde de artış olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca araştırmadaki dengesizliğe

sebepler olan çalışma saatlerinin bireylerin iş dışındaki yaşamlarına müdahale ettiği ve zarar verdiği gözlemlenmiştir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş-yaşam dengeleri ve kariyer tatminlerinin işten ayrılma niyetine etkisinin Gerçek, Atay ve Dündar (2015) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada cinsiyet, medeni durum, çalışma yaşamında geçirilen toplam süre, yaş ve eğitim durumu değişkenlerinin kavramlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Kariyer tatmini ve işten ayrılma arasında güçlü bir ilişki olduğu ve kariyer tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında ise negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İş-yaşam dengesi arttıkça kariyer tatmini artmakta, işten ayrılma niyeti ise azalmaktadır. İstanbul'da gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarında iş ve yaşam dengesine yönelik olumlu algıların bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde azaltıcı etkisi olabileceği belirtilmiştir. Bir başka sonuç ise özel sektör çalışanlarının, kamu sektöründe çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Savunma sanayinde gerçekleştirilen diğer bir çalışmada Turunç ve Çelik (2010), algılanan örgütsel desteğin iş-aile ve aile-iş çatışmasının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışanların iş ve aile kaynaklı sorunlarının strese sebep olarak işe devamlarını zorlaştırdığı düşünülmektedir. Ankara'da küçük ölçekli savunma sanayi firmalarında gerçekleştirilen araştırma sonucunda; algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak etkilediği ve önemli oranda arttırdığı ayrıca algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve azalttığı belirtilmiştir. Örgütsel desteğin iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin yer aldığı araştırma modeli Şekil 11'de gösterilmektedir.

Şekil 11: Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi -Araştırma Modeli



Kaynak: Turunç ve Çelik, 2010: 217.

Özetle, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek, iş-aile çatışması, aile iş çatışması ve işten ayrılma niyetini azaltmakta; örgütsel özdeşleşmeyi ise arttırmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmı aracılık rolü tespit edilmiştir. İlaveten iş-aile çatışması düzeyi çalışanların işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Aile-iş çatışması değişkeninde ise işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010: 209-227).

Karabay, sağlık sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine etki eden iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-yaşam tatminlerine yönelik algılarını araştırmıştır. Analizlerde kavramlar arası ayrıntılı analiz yapılmıştır. İncelenen diğer çalışmalarda da olduğu gibi iş-aile çatışması kavramının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde farklı değişkenler çalışmaya dahil edilebilmektedir. İş stresi, iş-aile-yaşam tatmini değişkenlerinin bu iki kavramla ilişkilerinden bahsetmek faydalı olacaktır. Araştırmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti kavramlarının diğer değişkenler ile ilişkisi ise Tablo 4'te verilmektedir (Karabay, 2015: 113-130).

Tablo 4: İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramlarının Diğer Değişkenlerle İlişkisi

İş-Aile Çatışması ile İş Stresi arasında <i>kuvvetli ve pozitif</i> bir ilişki saptanmıştır
İş-Aile Çatışması ile Yaşam Tatmini arasında <i>doğrudan negatif</i> bir ilişki saptanmıştır
İş-Aile Çatışması ile Aile Tatmini arasında <i>doğrudan negatif</i> bir ilişki saptanmıştır
İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini arasında <i>kuvvetli ve negatif</i> bir ilişki saptanmıştır
İşten Ayrılma Niyeti ile İş Stresi arasında <i>kuvvetli ve pozitif</i> bir ilişki saptanmıştır
İşten Ayrılma Niyeti ile Yaşam Tatmini arasında <i>negatif</i> bir ilişki saptanmıştır
İşten Ayrılma Niyeti ile Aile Tatmini arasında <i>doğrudan negatif</i> bir ilişki saptanmıştır
İşten Ayrılma Niyeti ile İş Tatmini arasında <i>negatif</i> bir ilişki saptanmıştır

Kaynak: Karabay, 2015: 124.

Bulgular, çalışanların algıladıkları stres düzeyindeki artışın işten ayrılma niyetini arttırarak iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Sağlık çalışanlarının iş ve aile tatminleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmakta, yaşam tatminleri ise işten ayrılma niyetlerini etkilememektedir. İş-aile çatışması düzeyleri ise çatışmasının iş tatminini, aile tatminini ve yaşam tatminini olumsuz etkilemekte ve işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır (Karabay, 2015: 113-130).

Turizm sektörü çalışanları üzerinde Yurtseven (2008) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada iş-aile çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiştir. Bireylerin aile ve iş yaşamlarındaki sorumlulukları ve üstlendikleri rollerin neden olduğu uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, iş yükünün fazla olması, evle ilgili yükümlülükler ve yöneticilerin sosyal destek vermemelerinden kaynaklanan iş- aile çatışma durumlarının iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmacı, bireylerin birden fazla rolü yerine getirme zorunluluğunun iki yönlü bir çatışma yarattığını ve iş alanındaki sorumlulukların aile alanındaki sorumlulukları engellediği gibi aile alanındaki sorumluluklarının da iş alanındakileri engelleyebildiğini ifade etmiştir. Bu durumlar da ise aile-iş çatışması veya iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonuçları, zamana ve strese dayalı olarak temellendirilen iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediğini, işten ayrılma niyetini ise olumlu etkilediğini göstermektedir. Aile-iş çatışmasının ise iş tatmininin

üzerinde bir etkisinin olmadığı fakat işten ayrılma üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu saptanmıştır.

İncelenen araştırmalar çerçevesinde genel bir değerlendirme yapıldığında;

İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkinin çalışma şekillerine ve çalışan algılarına göre farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. İş yükünün sebep olduğu iş stresi, tükenmişlik ve zaman yetersizliğinden kaynaklanan baskının işten ayrılma niyetini arttığı söylenebilir. Öte yandan kendilerine fazla görev yüklenen ve örgütsel vatandaşlık tutumu sergileyen çalışanlar, verilen sorumlulukları iş güvencesi olarak değerlendirebilmekte ve işten ayrılma niyetlerini azalmaktadır. Bir başka sonuç ise dış ortam koşullarının bozulduğunu algılayan çalışanların mevcut işlerini kaybetmemek için örgüte bağlanarak işten ayrılma niyetlerinin azaldığı yönünde olmuştur.

İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesi ilişkisinde de işten ayrılma niyetinde olduğu gibi olumlu ve olumsuz etkilerden söz edilmektedir. Araştırmalar çalışanların algıladıkları iş yükünün her iki durumda da iş-yaşam dengesizliği yarattığına yönelik sonuçlara ulaşmıştır. Ancak bireyler iş yükünü terfi olanağı, gelir artışı olarak algılayarak olumlu şekilde de değerlendirebilmektedir. Kimi araştırmacılar ise Türkiye'deki işsizlik durumunu göz önünde bulunduran çalışanların iş yükünü iş garantisi olarak algıladığını ifade etmektedir. Araştırma sonuçlarında önemli bir diğer sonuç ise çoğu hipotezin aksine iş yükü fazla olan kadınların iş-yaşam dengesinin daha fazla olduğuna ilişkin yanılıdır. Sonuçlar kadın ve erkeklerin yaşadıkları iş-yaşam dengesizliğine ilişkin önemli bir fark saptamamıştır.

İş-Yaşam Dengesi ve İşten Ayrılma Niyeti ilişkisinde ise sonuçlar daha tutarlı ve benzerdir. Araştırmaların çoğu iş ve yaşam ilişkisini olumsuz çağrışım şeklinde nitelendirebileceğimiz iş-aile çatışması olarak ele almıştır. Çalışmalar karşılaştırıldığında bireylerin bozulan iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyetini arttırdığı söylenebilir. Tersini durum için değerlendirildiğinde ise işten ayrılma niyeti artan çalışanların iş-yaşam dengesinin bozulduğu sonucuna ulaşılabilir. İş alanındaki sorumlulukları artan çalışanların işte geçirdikleri zamanın artması beraberinde iş dengesini sağlamasını zorlaştırarak iş dışı yaşamlarını da olumsuz etkileyecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, bankacılık sektöründeki çalışanların sahip oldukları iş yükü ve iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Kavramların birbiri ile ilişkileri incelenerek işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri alt boyutlarıyla birlikte araştırılmıştır.

Çalışanlara iş hayatlarında yüklenen görev ve sorumluluklarının yapabilirliklerinin üzerinde olması veya yeterli zamana sahip olmamaları beraberinde algıladıkları iş yükü düzeyinin, iş-yaşam dengeleri üzerinde etkisi olduğu varsayılmaktadır. Araştırmada, iş yükü ile iş- yaşam dengesi arasındaki ilişkinin araştırılmasının yanında, bu iki kavramın kişinin olumsuz sonuçları azaltmak için göstereceği işten ayrılma niyeti tepkisinin artması yönünde bir etkisi olacağı düşünülmektedir.

Bankacılık sektörü, rekabetin yoğun olduğu ve çalışanların aşırı iş yüküyle karşılaştığı bir sektör olma özelliği taşır. Banka çalışanlarının müşterileriyle birebir ilgilenmesi, müşterilerinin yatırım ve kredi kararlarındaki rolü ve örgüt tarafından belirlenen hedeflere ulaşma çabaları, çalışanların iş yüklerini artırarak zihinsel ve fiziksel yorgunluk oluşturabilmektedir. Müşterilerin soru ve sorunlarını anlık olarak yanıtlama zorunluluğu çalışanların yaşamlarında da iş ile ilgili emek ve zaman harcamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar iş ile yaşamları arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Bankalardaki yoğun rekabet ortamının yarattığı stres bireylerin iş dışı yaşamlarını da etkileyebilmektedir. Sürekli olarak performanslarını yükseltmeye ve başarılı olmaya çalışan bireylerin psikolojik durumları da olumsuz etkilenmekte, aile ve sosyal yaşamlarında sorunlar oluşabilmektedir. Banka çalışanlarının tüm bu olumsuz durumlardan kaçınmaya çalışması işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. Çalışma bankacıların sahip olduğu iş yükünün ölçülerek, iş-yaşam dengelerine etkisini araştırmak ve işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğini inceleme noktasında önem taşımaktadır.

Araştırmada başlıca üç kavram arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bireyin sahip olduğu iş yükünün, işi ve yaşamı arasındaki dengeyi ne ölçüde etkilediği; bu ilişkilerin bir sonucu olarak da işe karşı tutumundaki değişimin işten ayrılma niyeti oluşturup oluşturmadığı analiz sonuçlarıyla saptanmaya çalışılmıştır.

Literatürde iş yükünün sebep olduğu olumlu ve olumsuz tutumlar birçok çalışma tarafından incelenmiştir. Çalışmalarda, iş yükünün çeşitli koşullarda birey tarafından işten ayrılma niyetine neden olmayan bir faktör olarak değerlendirildiği sonuçlar da bulunmaktadır (Zeytinoğlu, vd., 2007). Aynı şekilde iş ile yaşam arasındaki denge söz konusu olduğunda, kimi bireyler için bu denge; işte geçirdikleri daha fazla zaman iken kimi bireyler için ise iki zamanın eşit olması veya iş dışı zamanlarının daha fazla olması anlamına gelebilmektedir.

Bu çalışma banka çalışanlarının sahip olduğu iş yükünün, iş- yaşam dengelerini ne ölçüde etkilediği saptanmaya çalışılarak işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mı sorusuna yanıt aramak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Bursa ilinde faaliyet gösteren dört farklı bankadaki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uluslararası ve ulusal boyutta etkisini gösteren Covid-19/ Pandemi süreci ve alınan önlemler dolayısıyla kısıtlı bir çalışan grubuna ulaşılması araştırmanın ilk sınırlılığını oluşturmaktadır.

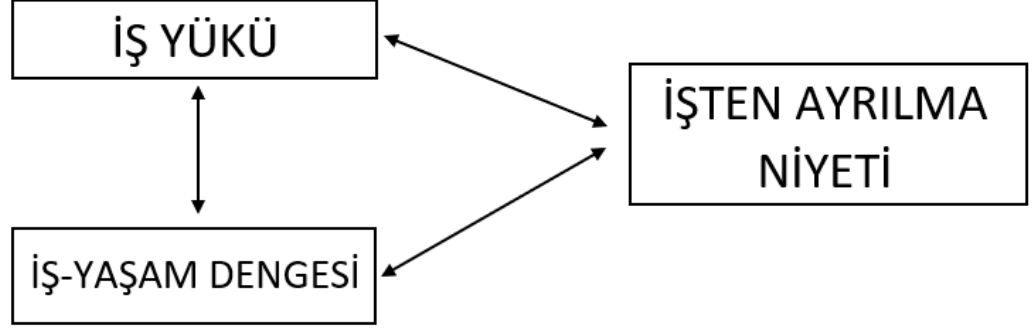
Araştırmada işten ayrılma niyeti ile ilgili soruların bulunması bazı çalışanlar için rahatsızlık verici durumlar oluşturmuş ve anket sorularının yanıtlanmasında gönüllülük göstermemelerine sebep olmuştur.

3.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Çalışanların buldukları örgütlerdeki görev ve sorumlulukları, sahip oldukları iş yükünü belirtmektedir. Çalışmada niceliksel iş yükü envanteri ile iş yükleri tespit edilen katılımcıların, iş-yaşam dengeleri incelenerek işten ayrılma niyetleri araştırılacaktır. Araştırma modelinde üç kavramın birbiriyle ilişkisi ifade edilmektedir. İş yükünün, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi; iş-yaşam dengesinin iş yükü ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi ve bu iki kavramın işten ayrılma niyetine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

İş yükünün iş-yaşam dengesini etkileyerek işten ayrılma niyetine sebep olabileceği yönündeki zincirleme ilişkiye ek olarak, üç kavramın birbirleriyle ilişkisi de hipotezler yardımıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

Şekil 12: Araştırma Modeli



H1: İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.

H2: İş yaşam dengesi ile iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır

H2a: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme alt boyutuyla iş yükü arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.

H2b: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H2c: İş-yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H2d: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H3: İş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H3a: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H3b: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H3c: İş-yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H3d: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

H4: İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Bursa ili bankacılık sektöründe çalışan dört farklı bankaya mensup beyaz yakalı çalışanlar olarak belirlenmiştir. Anket uygulaması kolayda örneklem yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Uygulamada toplam 150 anket yapılması hedeflenmiş, uygulama sürecinde 102 çalışana anket uygulanmıştır. Anketlerden %68 oranında geri dönüş sağlanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve buldukları işletmedeki çalışma süreleri tablo yardımıyla özetlenmiştir. Araştırmaya katılanların %54'ü (56 kişi) kadın; %45,1'i (46 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Yaş değişkenine bakıldığında, en fazla katılımcı sayısını 31-35 yaş grubundaki 24 kişi (%24,5) oluşturmaktadır. En az sayıda katılımcı ise 46-50 yaş aralığındaki 6 çalışandan (%5,9) oluşturmaktadır. İlave olarak katılımcılardan: 18-25 yaş aralığında 9 kişi (%8,8), 26-30 yaş aralığında 20 kişi (19,6), 36-40 yaş aralığında 24 kişi (%23,5) ve 41-45 yaş aralığında da 18 kişi (17,6) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ağırlıklı oranının iki yaş grubunu içeren 31-40 yaş arasında (49 kişi) olduğu söylenebilir

Araştırmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde ağırlıklı olarak evli çalışanlar olduğu görülmektedir. Evli çalışanlar tüm katılımcıların %72,4'ünü (71 kişi) oluştururken, bekar çalışanlar %25,5'ini (25 kişi), dul/ boşanmış kişiler ise yalnızca %2'sini (2 kişi) oluşturmaktadır.

Öğrenim durumu ile ilgili değişkenlere bakıldığında, lisans mezunlarının büyük çoğunluğu oluşturduğu söylenebilir. Lisans mezunları 77 kişi ile %85,6'lık bir dilimi oluştururken; lise mezunları 3 kişi (%3), ön lisans mezunları 5 kişi (%5,6) ve lisansüstü katılımcıların 5 kişi (%5,6) olduğu görülmektedir.

Son olarak katılımcıların buldukları işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında 6-10 yıl aralığında çalışanların sayısı 28 kişi (%30,1) ile en fazladır. 1-5 yıl arası çalışanlar 19 kişi (%20,4), 11-15 yıl arasındakiiler 22 kişi (%23,7), 16-20 yıl arasındakiiler 17 kişi (%18,3) ve son olarak da 21 yıl ve üzeri çalışanlar 7 kişiden (%7,5) oluşmaktadır.

Araştırmada ilkokul düzeyi ile 51 yaş ve üzeri olan katılımcı bulunmamaktadır.

Tablo 5: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzelik Dilim
Kadın	56	54,9
Erkek	46	45,1
Yaş	Kişi Sayısı	Yüzelik Dilim
18-25	9	8,8
26-30	20	19,6
31-35	25	24,5
36-40	24	23,5
41-45	18	17,6
46-50	6	5,9
51 ve üzeri	Katılımcı yok	Katılımcı yok
Medeni Durum	Kişi Sayısı	Yüzelik Dilim
Evli	71	72,4
Bekar	25	25,5
Boşanmış / Dul	2	2
Öğrenim Durumu	Kişi Sayısı	Yüzelik Dilim
İlköğretim	Katılımcı yok	Katılımcı yok
Lise	3	3,3
Ön Lisans	5	5,6
Lisans	77	85,6
Lisansüstü	5	5,6
Çalışma Süresi	Kişi Sayısı	Yüzelik Dilim
1-5	19	20,4
6-10	28	30,1
11-15	22	23,7
16-20	17	18,3
21 ve üzeri	7	7,5

Demografik değişkenler incelendiğinde ankete katılan en yoğun yaş grubunun 31-40 yaş aralığında olduğunu ve 6-10 yıllık çalışanlarının en fazla birey sayısına sahip olduğu görülmektedir. Bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmada, ilkokul mezunu ile 51 yaş ve üzeri kişilerin bulunmaması, lisans mezunlarının ağırlıkta olması sektördeki dinamik iş gücü ve deneyimli çalışanların önemiyle ilgili bilgi verebilmektedir.

4.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma üç farklı ölçekten oluşan anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Banka şubesine gidilerek çalışanların anket formlarını doldurmaları istenmiştir. 102 çalışana yapılan anketlerde bireylerin etki altında kalmadan yanıtlamalarına zen gösterilmiştir.

Anket formunun ilk bölümünü katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve buldukları işletmedeki çalışma süreleri hakkındaki bilgileri içeren demografik sorular oluşurmaktadır.

İkinci bölümde çalışanların iş yüklerini ölçmek amacıyla Paul E.Spector ve Steve M. Jex (1998) tarafından geliştirilen ve Keser A, Bilir, .B. & Aytaç, S. (2017) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “*Niceliksel İş Yükü Envanteri*” kullanılmıştır. 5 maddeden oluşan bu ölçek: bir işteki iş miktarının fazlalığını değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Çalışanların işleri yapma sıklıklarını içeren sorular “Ayda birden daha az ya da hiçbir zaman”, “Ayda bir ya da iki kez”, “Haftada bir ya da iki kez”, “Günde bir ya da iki kez” ve “Günde birçok kez” şeklinde ölçeklendirilmiştir.

nc bölümde çalışanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin Cammann ve diğerlerinin (1979) geliştirmiş olduğu “*İşten Ayrılma Niyeti leği*” kullanılmıştır. Ölçek, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçekte alışanların halihazırda aradıkları iş olup olmadığını ve kurumdan ayrılma niyetlerini belirleyen  sorudan oluşmaktadır. Yanıtlar da ‘Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5)’ şeklinde sıralanan beşli likert leği kullanılmıştır.

Dördüncü bölümde ise son ölçek olan ve Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş-Yaşam Dengesi leği” kullanılmıştır. Ölçekteki derecelendirmeler ‘Tam Katılıyorum (5), Büyük lde Katılıyorum (4), Biraz Katılıyorum (3), ok Az

Katılıyorum (2) ve Hiç Katılmıyorum (1)' şeklinde belirlenmiştir. Ölçekte Yaşamı İhmal Etme (7 soru), Yaşamın İşten İbaret Olması (4 soru), İş-Yaşam Uyumunu (5 soru) ve Kendine Zaman Ayırma (4 soru) alt boyutlarıyla oluşturulan 20 soru yer almaktadır. Dört alt boyuta ayrılan sorularda; *“Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.”* şeklindeki ifadeler iş-yaşam uyumunu; *“Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.”* yaşamı ihmal etmeyi, *“Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.”* kendine zaman ayırmayı ve yaşamın işten ibaret olması durumunu belirten *“Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.”* ifadesi iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin örnek ifadeleri oluşturmaktadır.

4.3. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Elde edilen verilere ilişkin tüm analizler “SPSS 17.0 for Windows” programı ile gerçekleştirilmiştir. İlk olarak anket formunu oluşturan Niceliksel İş Yükü Envanteri, İşten Ayrılma Niyeti ve İş-Yaşam Dengesi ölçeklerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Daha sonra katılımcıların demografik dağılımlarına ilişkin veriler frekans analizi ile saptanmıştır.

Hipotezleri test etmek için yapılan analizlerde ikili ilişkileri incelemek için korelasyon analizi, iş yükü ve işten ayrılma niyetinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin tespit edilmesi için yapılan uygulamalarda ise regresyon analizi uygulanmıştır.

İş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin demografik faktörlerde farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik analizlerde T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

5. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR

5.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Güvenilirlik analizi araştırmada kullanılan ölçeğin iç tutarlılığı hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlamaktadır. Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach's Alfa katsayısına bakılarak, ölçekteki maddelerin tutarlılığı belirlenmektedir. Cronbach's Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Cronbach's Alfa değeri 0,80-1,00 olduğunda ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir yani katılımcıların verdiği yanıtlar birbiri ile tutarlılık göstermektedir. Katsayının minimum 0,7 düzeyinde olması

beklenmektedir. 0,60- 0,79 arasındaki değerler oldukça güvenilir, 0,40-0,59 olduğunda güvenilirliği düşük, 0,00-0,39 aralığında olduğunda ise ölçeğin güvenilir olduğundan söz edilemez (Alpar, 2004: 484-485)

Niceliksel İş Yükü Envanteri, İşten Ayrılma Niyeti ve İş-Yaşam Dengesi ölçeklerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

İş yükünü ölçmek amacıyla kullanılan beş maddeden oluşan niceliksel iş yükü envanterine uygulanan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha katsayısı 0,953 olarak saptanmıştır. 3 sorudan oluşan diğer bir ölçek işten ayrılma niyetinde ise güvenilirlik analizi sonucu 0,849 katsayısına ulaşılmıştır.

İş-yaşam dengesi ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha katsayısı 0,849 olarak bulunmuştur. İş-yaşam dengesinin alt boyutları için bu katsayılar, yaşamı ihmal etmeme 0,737; yaşamın işten ibaret olmaması 0,538; iş-yaşam uyumu 0,760 ve kendine zaman ayırma 0,593 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutlarda yaşamın işten ibaret olmaması ve kendine zaman ayırma nispeten düşük bir değere sahip olmakla birlikte tüm maddelerin iç tutarlılığı göz önüne alındığında yeterli bir değer olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Niceliksel İş Yükü Envanteri	5	0,953
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	0,804
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	20	0,849
Yaşamı İhmal Etmeme	7	0,737
Yaşamın İşten İbaret Olmaması	4	0,538
İş-Yaşam Uyumu	5	0,760
Kendine Zaman Ayırma	4	0,593

5.2.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI

5.2.1. İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon katsayısı iki değişken veya iki ve daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yarayan bir istatistiksel yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişkinin

derecesi korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilmektedir. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değer almaktadır. İlişki derecesi 1’e yaklaştıkça artmakta yani doğrusal ve güçlü bir ilişkiyi ifade etmekte; 0’a yaklaştıkça ise azalmakta yani doğrusal ve zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Değerlerin pozitif (+) olması değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif/ aynı yönlü olduğunu; negatif (-) olması ise negatif/ ters yönlü olduğunu belirtir. Aynı yönlü ilişkilerde değişkenlerden biri artarken diğerinin de arttığı; ters yönlü ilişkilerde ise biri artarken diğerinin azaldığı anlamına gelmektedir. Korelasyon analizinde dikkat ettiğimiz bir diğer nokta anlamlılık “p” değeridir. İlişkinin anlamlı olabilmesi için p değerinin 0,05’den küçük olması gerekmektedir (Altunışık vd. 2012: 120-130; Bayram, 2009:179).

Tablo 7: İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti – Korelasyon Analizi

		İş Yükü	İşten Ayrılma Niyeti
Pearson Katsayısı	İş Yükü	1	,277**
	İşten Ayrılma Niyeti	,277**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizi sonucunda Pearson katsayısının ,277** olduğu saptanmıştır. İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İki değişken arasındaki ‘r’ değeri pozitif (+) olduğundan iş yükü ile işten ayrılma arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu görülmekte dolayısıyla iş yükü artarken işten ayrılma niyeti de artmaktadır. H1 hipotezi olan “*İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.*” ifadesi kabul edilmektedir.

Bankacılık sektöründe yaşanan hızlı değişimlerle birlikte bankaların kapatılması, birleştirilmesi ve el değiştirmesi banka çalışanlarının iş yükünün artmasına sebep olmaktadır (Siliğ, 2003). Artan iş yükü beraberinde tükenmişlik gibi işe karşı olumsuz tutumlar gelişmesine yol açabilmekte, bireylerin işten uzaklaşma eğilimlerini arttırabilmektedir. Çalışanlara becerilerinin üstünde ve belirli bir zamanda yapabileceğinden fazla iş yükü verilmesi ise işten ayrılma niyetlerini arttırabilmektedir.

5.2.2. İş Yükünün İş-Yaşam Dengesi ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

İş yükü, bireylerin iş dışı yaşamlarına müdahale eden bir kavram olarak düşünülebilir. İş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya çalışan bireyler için beceri düzeylerinin üzerinde işlerin verilmesi ve yeterli zamana sahip olmamaları yaşamlarını etkileyebilmekte, dolayısıyla iş-yaşam dengesizliklerine sebep olabilmektedir.

Yapılan korelasyon analizlerinde bireylerin iş yükünün iş-yaşam dengeleri ve iş-yaşam dengesinin alt boyutları olan yaşamı ihmal *etmeme*, yaşamın işten ibaret *olmaması*, iş-yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma değişkenlerine etkisi incelenmiştir. Verilerin analizi sırasında iş-yaşam dengesinin alt boyutları anlamca olumlu olacak şekilde girilmiştir. İş-yaşam dengesinin alt boyutlarından ikisi olan “yaşamı ihmal etme” ve “yaşamın işten ibaret olması” değişkenleri anlam karmaşasına neden olmamak için analiz sonuçları açıklanırken olumlu anlamında kullanılarak “yaşamı ihmal etmeme” ve “yaşamın işten ibaret olmaması” şeklinde tanımlanacaktır.

İş yükü ile iş-yaşam dengesinin arasındaki korelasyona bakıldığında iki değişken arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş yükü ve iş-yaşam dengesi arasındaki Pearson Katsayısı $-.561^{**}$ şeklinde olup değişkenler arasında orta düzeyde korelasyon ilişkisi olduğu söylenebilir. Buna göre iş yükü artıkça iş-yaşam dengesi azalmaktadır. H_2 hipotezi olan “İş yaşam dengesi ile iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.” ifadesi kabul edilmektedir.

Tablo 8: İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları- Korelasyon Analizi

		İş-Yaşam Dengesi	Yaşamı İhmal Etmeme	Yaşamın İşten İbaret Olmaması	İş-Yaşam Uyumu	Kendine Zaman Ayırma
Pearson Katsayısı	İş Yükü	-.561**	-.607**	-.142	-.485**	-.493**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İş yükü ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilere ulaşılan ve iş-yaşam dengesinin alt boyutları olan yaşamı ihmal etmeme, iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayırma tek tek değerlendirildiğinde; iş yükü ile yaşamı ihmal etmeme arasında r değeri $-.607^{**}$ şeklindedir. İki değişken arasında kuvvetli ve ters yönlü bir korelasyon ilişkisi saptanmıştır. “İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme alt boyutuyla iş yükü arasında

ters yönlü bir ilişki vardır.” hipotezi doğrulanmıştır. İş yükünün artması ile beklenen sonuç bireyin yaşamını daha fazla ihmal etmesi olacaktır. Dolayısıyla iş yükleri artan bireylerin iş dışındaki zamanlarına taşan bu işler onların iş dışı yaşamlarındaki aktivitelerini kısıtlayarak kendilerini, ailelerini ve sosyal çevrelerini daha fazla ihmal etmesine yol açabilmektedir.

Yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutunun iş yükü ile ilişkisi değerlendirildiğinde, 0,05’ten daha düşük olması gereken anlamlılık değeri (P); ,156 olarak saptanmış dolayısıyla iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. *“İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.”* hipotezi kabul edilmemektedir.

İş yükü ile iş-yaşam uyumu arasındaki r değeri -,485** şeklindedir. İki değişken arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki vardır. İş yükü arttıkça iş-yaşam uyumu azalmaktadır. *“İş-yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.”* hipotezi kabul edilmektedir. Bireylerin iş yüklerinin artması, işte daha fazla zaman geçirmelerine sebep olabilir. Dolayısıyla iş dışındaki zaman ve enerjileri azalacak, uyumu sağlamak zorlaşacaktır.

Kendine zaman ayırma ile iş yükü arasındaki r değeri ise -,493** ‘dir. Değişkenler arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş yükü arttıkça kendine zaman ayırma değişkeni azalmaktadır. *“İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.”* ifadesi kabul edilmektedir. Bireylerin yaşamı bir bütün olarak düşünüldüğünde sorumluluk aldıkları tek alan iş ile sınırlı kalmamaktadır. Bireyler iş dışında aileleriyle veya sosyal çevreleriyle ilgili başka birtakım sorumlulukları da üstlenebilmektedir. Dolayısıyla kişinin ‘kendine zaman ayırma’sı tüm bu görev ve sorumluluklarından sonra söz konusu olacaktır. İş yükleri arttıkça bireylerin kendilerine zaman ayırmaları daha zorlaşacak ve azalacaktır.

5.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin İş- Yaşam Dengesi ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Sonuçları

İşten ayrılma niyeti ile iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 9’da verilmiştir. İş yükü ile iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkilere göre nispeten daha düşük çıkan

korelasyon katsayılarının yanında anlamlılık değerlerinin ise yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide r değerinin $-,271^{**}$ olduğu görülmektedir. İki değişken arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki vardır. Buna göre H_3 hipotezi olan “İş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.” ifadesi doğrulanmıştır. Değişkenler arasındaki bu ilişki iki şekilde yorumlanabilir: İşten ayrılma niyeti artan çalışanların iş-yaşam dengesinin azalmaktadır veya iş-yaşam dengesi artan çalışanların işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Tablo 9: İşten Ayrılma Niyeti ile İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları– Korelasyon Analizi

		İş-Yaşam Dengesi	Yaşamı İhmal Etmeme	Yaşamın İşten İbarete Olmaması	İş-Yaşam Uyumu	Kendine Zaman Ayırma
Pearson Katsayısı	İşten Ayrılma Niyeti	$-,271^{**}$	$-,333^{**}$	$-,094$	$-,176$	$-,214^*$

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İş-yaşam dengesi, iş ile yaşam zamanlarının birlikte varlığıyla mümkündür. Birey için denklemden iş ile ilgili kurduğu bağı çıkardığımızda dengenin bozulması söz konusu olacaktır. Kişinin işten ayrılma niyeti arttıkça kurduğu bu iş-yaşam dengesi de zedelenek ve azalacaktır. İşten ayrılmasına neden olan faktör ne olursa olsun birey için iş, yaşamını bütünleyen bir kavramdır, dolayısıyla çift yönlü ilişkili bu değişkenlerde iş-yaşam dengesinin azalması, işten ayrılma niyetini de arttıracaktır; tersi durumda da işten ayrılma niyetinin artması iş-yaşam dengesini azaltacaktır.

Bireyin iş ve yaşam arasında denge kurması söz konusu olduğunda, iş tatmini ve yaşam tatmini konusu da önem kazanmaktadır. Temel kuramsal yaklaşımlardan olan Taşma Kuramı, işten ayrılma niyetinin artmasıyla iş-yaşam dengesinin azalmasının açıklanmasında yardımcı bir kuram olarak değerlendirilebilir. İki alanın birbiriyle ilişkisine değinen yaklaşımda olumlu ve olumsuz taşmadan bahsedilmektedir. Bir alanda meydana gelen olumlu veya olumsuz tutum, davranış ve tecrübelerin diğer alanı da etkilediği savunulmaktadır (Keser, 2005: 903). Dolayısıyla işten ayrılma niyetine sebep olan olumlu/olumsuz bir nedenin sonucu olarak, birey yaşam alanında da etkilenmektedir. Analiz sonuçlarına dayanarak; işten ayrılma niyetini arttıran olumsuz sebeplerin dengeyi

azalttığını; işten ayrılma niyetinin azalmasına sebep olan olumlu durumların ise iş-yaşam dengesini arttığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Analiz sonuçları incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile ‘yaşamın işten ibaret olmaması’ ve ‘iş-yaşam uyumu’ arasında istatistiksel açıdan (Yaşamın İşten İbaret Olmaması Anlamlılık Değeri (P): ,348; İş-Yaşam Uyumu Anlamlılık Değeri (P): ,077) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre H_{3b} ile H_{3c} hipotezleri kabul edilmemiştir. Bir başka ifadeyle “*İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.*” ile “*İş-yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.*” ifadeleri doğrulanmamıştır.

Diğer alt boyutları değerlendirdiğimizde işten ayrılma niyeti ile yaşamı ihmal etmeme boyutu arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki ($r: -,333^{**}$) olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti arttıkça yaşamı ihmal etme azalacaktır. Böylelikle “*İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.*” hipotezi doğrulanmıştır. Bireyin işten ayrılma niyetini artması, onun zihnen işten daha fazla uzaklaştığını gösteren bir etken olabilir. Dolayısıyla işten zihnen uzaklaştıkça bireyin zamanını daha fazla iş dışında kullanması ve yaşamını daha az ihmal ediyor olması beklenebilir bir durum olacaktır. Analiz sonucu Telafi Kuramı ile benzerlik göstermektedir. İş hayatlarında istenmeyen durumlar yaşayan bireylerin yaşamlarında bu durumu telafi etmeye çalışarak dinlenme ve eğlenme gibi faaliyetlerle telafi etmeye çalışmaları (Tuğsal, 2017:12); işten ayrılma niyetlerindeki artışla yaşamı ihmal etme derecelerinin azalması arasındaki bağlantıyı açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Son olarak kendine zaman ayırma boyutuyla ilişkiye bakıldığında ise daha düşük bir anlamlılık değeri olmakla birlikte ters yönlü zayıf bir ilişki ($r: -,214^{**}$) tespit edilmiştir. İki değişken arasında düşük de olsa bir anlamlılık çıkmasına rağmen ilişkinin oldukça zayıf olduğu söylenebilir. Kişinin işten ayrılma niyeti arttıkça kendine zaman ayırmasının azalması yorumu kısmen doğru olacaktır. H_{3d} hipotezi olan “*İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.*” ifadesi kabul edilmemiştir.

5.2.4. İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Regresyon Analizi

Araştırmada, iş yükü ile iş-yaşam dengesi değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi regresyon analizi yardımı ile incelenmiştir. İş yükü ile iş-yaşam dengesi bağımsız değişkenleri ile işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni arasındaki ilişkiler çok değişkenli regresyon analizi ile açıklanmaktadır. Analiz sonuçları Tablo:10'da ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Regresyon analizinin sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin yüzde kaçını açıkladığını gösteren R^2 ifadesinin %9,6 olduğunu görülmektedir. ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında sig. değerinin ,007 olduğu ve $p>0,001$ sağladığı görülmektedir. F değerinin ise 5,256 olması sıfırdan farklı olduğundan değişkenin modele katkısının anlamlı olduğu göstermektedir. Bu sonuçlar bize modelin genel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. H_4 hipotezi olan “İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.” kabul edilmiştir.

Tablo 10: İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi-Regresyon Analizi

Model Özeti				
Model	R	R ²	Uyarlanmış R ²	Standart Hata
1	,310 ^a	,096	,078	,57235

a. Bağımsız Değişkenler, İş Yükü, İş-Yaşam Dengesi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (p)
1	Regression	3,444	2	1,722	5,256	,007 ^a
	Residual	32,431	99	,328		
	Total	35,875	101			

a. Bağımsız Değişkenler, İş Yükü, İş-Yaşam Dengesi

b. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Katsayılar ^a						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Değişken	2,717	,721		3,769	,000
	İş Yükü	,135	,086	,182	1,577	,118
	İş- Yaşam Dengesi	-,250	,171	-,169	-1,460	,147

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

5.3.İŞ YÜKÜ, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

Tezin temelini oluşturan İş Yükü, İş-Yaşam Dengesi ve İşten Ayrılma Niyetinin demografik değişkenlerle ilişkisi incelenirken cinsiyet ile ilişkiler t- Testi ile analiz edilirken; diğer değişkenler olan yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi ilişkileri One- Way Anova Testi kullanılarak analiz edilmiştir.

5.3.1.Katılımcıların İş Yükü ile Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

5.3.1.1. İş Yükünün Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 11’de iş yükünün cinsiyet değişkenine göre değişimini gösteren analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuçlara göre, kadın ve erkek katılımcıların iş yükü düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Ortalama değerlere bakıldığında, kadın katılımların iş yükü düzeylerinin erkek katılımcılardan fazla olduğu görülmektedir ($p=0.036$).

Tablo 11: İş Yükünün Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t- Değeri	p Değeri	Anlamlılık
İş Yükü	Kadın	56	2,3286	,98751	2,133	,036	p<0.05
	Erkek	46	2,0130	,45295			

5.3.1.2. İş Yükünün Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş yükü ile yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek amacıyla ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) uygulanmıştır. Sig. değerinin 0.05’den büyük olduğu durumlar, değişkenler arası anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre p değeri (sig.) ,173 olarak bulunmuştur. Buna bağlı olarak, iş yükünün, yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 12: İş Yükünün Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
18-25 yaş	9	1,9778	,06667	,02222
26-30 yaş	20	1,8700	,35703	,07984
31-35 yaş	25	2,5040	1,20433	,24087
36-40 yaş	24	2,2250	,50152	,10237
41-45 yaş	18	2,1556	,92433	,21787
46-50 yaş	6	2,1667	,75277	,30732
Toplam	102	2,1863	,80457	,07966

Tablo 13: İş Yükü -Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

5.3.1.3. İş Yükünün Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

ANOVA testi sonuçlarına göre p değeri (sig.) ,218 olarak bulunmuştur. Bu durum katılımcıların iş yüklerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 14: İş Yükünün Medeni Durum Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Evli	71	2,2197	,85934	,10198
Bekar	25	1,9920	,44527	,08905
Dul/ Boşanmış	2	2,9000	2,40416	1,70000
Toplam	98	2,1755	,81393	,08222

Tablo 15: İş Yükü -Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Yükü	2,030	2	1,015	1,550	,218
	62,231	95	,655		
	64,261	97			

5.3.1.4. İş Yükünün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların iş yükü düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılaşma durumunun incelendiği ANOVA testi sonucunda p değeri (sig.) ,255 bulunmuştur. Bulunan değer 0,05'ten büyük olduğundan katılımcıların öğrenim durumları ile iş yükleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 16: İş Yükünün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Lise	3	1,4667	,50332	,29059
Ön Lisans	5	1,9200	,17889	,08000
Lisans	77	2,2364	,84338	,09611
Lisansüstü	5	2,6000	1,17473	,52536
Toplam	90	2,2133	,84204	,08876

Tablo 17: İş Yükü- Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Yükü	2,891	3	,964	1,376	,255
	60,213	86	,700		
	63,104	89			

5.3.1.5. İş Yükünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların buldukları işletmedeki çalışma süresi ile iş yükleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Anlamlılık değeri (sig.) ,522 bulunmuş, dolayısıyla $p < 0,05$ değerini sağlamadığından değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Tablo 18: İş Yükünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
1-5 yıl	19	1,9474	,28160	,06460
6-10 yıl	28	2,2357	1,01988	,19274
11-15 yıl	22	2,4000	,83723	,17850
16-20 yıl	17	2,2353	,95456	,23151
21 ve üzeri	7	2,1714	,70643	,26701
Toplam	93	2,2108	,83373	,08645

Tablo 19: İş Yükü- Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Yükü	2,144	4	,536	,763	,552
	61,805	88	,702		
	63,949	92			

5.3.2. Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ile Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

İş-yaşam dengesi ile karşılaştırılan demografik değişkenlerden yalnızca medeni durumla anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yaş, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenleri ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5.3.2.1. İş-Yaşam Dengesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 20’de iş-yaşam dengesinin cinsiyet değişkenine göre değişimini gösteren analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuçlara göre, kadın ve erkek katılımcıların iş-yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 20: İş-Yaşam Dengesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t- Değeri	p Değeri	Anlamlılık
İş-Yaşam Dengesi	Kadın	56	3,4531	,46566	-,863	,390	p<0.05
	Erkek	46	3,5221	,30703			

5.3.2.2. İş-Yaşam Dengesinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yaş değişkenine bağlı olarak iş-yaşam dengelerinin farklılaşp farklılaşmadığı ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Tablo 21’de görüldüğü üzere, p değeri ,064 olarak bulunmuştur. Anlamlılık değeri 0,05’ten büyük olduğundan iş-yaşam dengesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Tablo 21: İş-Yaşam Dengesinin Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
18-25 yaş	9	3,7243	,09236	,03079
26-30 yaş	20	3,5882	,25436	,05688
31-35 yaş	25	3,3460	,49496	,09899
36-40 yaş	24	3,5391	,33876	,06915
41-45 yaş	18	3,4466	,49259	,11611
46-50 yaş	6	3,2461	,37323	,15237
Toplam	102	3,4842	,40159	,03976

Tablo 22: İş-Yaşam Dengesi -Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş-Yaşam Dengesi	1,650	5	,330	2,165	,064
	14,638	96	,152		
	16,289	101			

5.3.2.3. İş-Yaşam Dengesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş-Yaşam Dengesi ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve iki değişken arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (sig.=,004 / $p < 0.05$). Varyanslar arasındaki ilişki homojen özellik göstermediğinden Games- Howell yöntemi uygulanarak hangi gruplar arası farklılaşma olduğu analiz edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde; evli ve bekar katılımcıların iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (sig.= 0,013). Bekar katılımcıların iş-yaşam dengelerinin, evli katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. Dul/boşanmış katılımcılar ile diğer gruplar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 23: İş-Yaşam Dengesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Evli	71	3,4473	,40705	,04831
Bekar	25	3,6573	,26574	,05315
Dul/ Boşanmış	2	2,8000	,91924	,65000
Toplam	98	3,4876	,40511	,04092

Tablo 24: İş-Yaşam Dengesi- Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş-Yaşam Dengesi	1,781	2	,890	5,983	,004
	14,138	95	,149		
	15,919	97			

5.3.2.4. İş-Yaşam Dengesinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İş-yaşam dengesi ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki anlamlılık değeri (sig.) ,723 olarak bulunmuştur. Değer $p < 0,05$ koşulunu sağlamadığından iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilemez.

Tablo 25: İş-Yaşam Dengesinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Lise	3	3,4000	,17321	,10000
Ön Lisans	5	3,6700	,08367	,03742
Lisans	77	3,4566	,43961	,05010
Lisansüstü	5	3,4279	,33738	,15088
Toplam	90	3,4650	,41687	,04394

Tablo 26: İş-Yaşam Dengesi- Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş- Yaşam Dengesi	,235	3	,078	,443	,723
	15,231	86	,177		
	15,466	89			

5.3.2.5. İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların buldukları işletmelerdeki çalışma süreleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş, sig. değeri 0,063 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten büyük olduğundan dolayı iki değişken arasındaki anlamlılık koşulunu sağlamamaktadır. Yani, karşılaştırılan grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 27: İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
1-5 yıl	19	3,6622	,21093	,04839
6-10 yıl	28	3,4500	,46825	,08849
11-15 yıl	22	3,4818	,41677	,08886
16-20 yıl	17	3,4568	,42570	,10325
21 ve üzeri	7	3,1271	,47016	,17770
Toplam	93	3,4778	,41873	,04342

Tablo 28: İş-Yaşam Dengesi- Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş-Yaşam Dengesi	1,537	4	,384	2,316	,063
	14,594	88	,166		
	16,131	92			

5.3.3. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetli ile Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenleri arasındaki ilişkileri veren ANOVA testi sonucunda yalnızca öğrenim durumu değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

5.3.3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İşten Ayrılma Niyetinin cinsiyet değişkenine göre değişimini gösteren analiz sonuçlarına Tablo 29’da yer verilmiştir. Sonuçlara göre, kadın ve erkek katılımcıların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 29: İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t- Değeri	p Değeri	Anlamlılık
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	56	2,1369	,62207	-,067	,946	p<0.05
	Erkek	46	2,1449	,56939			

5.3.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Sig. değerinin 0.05’den büyük olduğu durumlar, değişkenler arası anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Tablo 31’de görüldüğü üzere anlamlılık değeri ANOVA ile analiz edilerek ,058 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla iki değişken arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Tablo 30: İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
18-25 yaş	9	2,0000	,00000	,00000
26-30 yaş	20	1,9667	,23939	,05353
31-35 yaş	25	2,3867	,73711	,14742
36-40 yaş	24	2,1528	,40503	,08268
41-45 yaş	18	2,2037	,87177	,20548
46-50 yaş	6	1,6667	,51640	,21082
Toplam	102	2,1405	,59598	,05901

Tablo 31: İşten Ayrılma Niyeti- Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	3,720	5	,744	2,221	,058
	32,155	96	,335		
	35,875	101			

5.3.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yapılan tek yönlü varyans analizi ile işten ayrılma niyeti ve medeni durum arasındaki anlamlılık değeri ,476 olarak bulunmuştur. $p < 0,05$ şartı sağlanmadığından iki değişken arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 32: İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Evli	71	71	,67583	,08021
Bekar	25	25	,35119	,07024
Dul/ Boşanmış	2	2	,23570	,16667
Toplam	98	98	,60529	,06114

Tablo 33: İşten Ayrılma Niyeti- Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	,551	2	,276	,748	,476
	34,987	95	,368		
	35,539	97			

5.3.3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile öğrenim durumları arasındaki ilişki ANOVA testi sonuçlarına göre değerlendirildiğinde, gruplar arası anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir (sig.: ,000). Sonuçlarda, en düşük işten ayrılma niyetine sahip grubun lise mezunu katılımcılar olduğu görülmektedir. Tablo 34'e bakıldığında öğrenim

durumu düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti puanlarının arttığı söylenebilir. Ancak analiz sonuçları değerlendirilirken lisans düzeyindeki katılımcıların büyük bir çoğunluğu oluşturduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 34: İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Lise	3	1,6667	,57735	,33333
Ön Lisans	5	2,0000	,00000	,00000
Lisans	77	2,0952	,49221	,05609
Lisansüstü	5	3,4000	1,36219	,60919
Toplam	90	2,1481	,63030	,06644

Tablo 35: İşten Ayrılma Niyeti- Öğrenim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	8,856	3	2,952	9,580	,000
	26,502	86	,308		
	35,358	89			

5.3.3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin buldukları işletmedeki çalışma süresine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek için uygulanan ANOVA testi sonucu anlamlılık değeri ,370 olarak bulunmuştur. Bulunan değer 0,05'ten büyük olduğundan katılımcıları grupların ortalamaları arasında bir farklılıktan söz edilemez. Dolayısıyla iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 36: İşten Ayrılma Niyetinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Değerleri

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
1-5 yıl	19	2,1053	,38574	,08850
6-10 yıl	28	2,1905	,60470	,11428
11-15 yıl	22	2,2424	,58357	,12442
16-20 yıl	17	2,2157	,82446	,19996
21 ve üzeri	7	1,7143	,75593	,28571
Toplam	93	2,1541	,62276	,06458

Tablo 37: İşten Ayrılma Niyeti- Çalışma Süresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	1,673	4	,418	1,082	,370
	34,007	88	,386		
	35,680	92			

5.4.DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE İLİŞKİLERİN SONUÇLARI

Tablo 38: Demografik Değişkenler ile İlişkilerin Sonuçlar

	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Öğrenim durumu	Çalışma süresi
İş Yükü	+	-	-	-	-
İş-Yaşam Dengesi	-	-	+	-	-
İşten Ayrılma Niyeti	-	-	-	+	-

- : İki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

+ : İki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5.5.HİPOTEZ TESTİ SONUÇLARI

Tablo 39: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Kabul Durumu
H1: İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H2: İş yaşam dengesi ile iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır	Kabul edildi
H2a: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H2b: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Reddedildi
H2c: İş-yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H2d: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutuyla iş yükü arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H3: İş-yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H3a: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H3b: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olmaması alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Reddedildi
H3c: İş-yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki vardır.	Reddedildi
H3d: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.	Reddedildi
H4: İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Teknoloji alanında yaşanan dönüşümler örgütleri sürekli bir değişime zorlamaktadır. Küresel düzeydeki rekabet, teknolojik gelişmeler, örgüt ile müşteriler arasındaki iletişimin çok daha kolay ve hızlı yapılmasına olanak sağlamaktadır. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler için hizmet kalitesinin önemi gittikçe artarak müşteri talepleri öncelikli hale gelmiştir. Dolayısıyla müşteriyle kurulan köprüde belirleyici rol üstlenen çalışanların görev ve sorumlulukları tüm bu süreçlere bağlı olarak artmıştır. Değişime ayak uydurmak, taleplere hızlı yanıt verebilmek örgüt için verim ve karın artışı anlamına gelirken, çalışanlara ise dinamik olma ve daha kısıtlı zamanda iş yapma zorunluluğu getirmekte; daha fazla iş yükü anlamına gelmektedir. Çalışma bağlamında, iş yükü ve işten ayrılma niyeti örgüt ve birey için olumsuz bir durumken; iş-yaşam dengesinin sağlanması hem o örgüt hem birey için olumlu durumu ifade etmektedir.

Bireyin iş yükü arttıkça, iş-yaşam dengesinin bozularak işten ayrılma niyetinin gelişeceği düşünülmektedir. Örgütlerin iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarının birbirleriyle ilişkisini, belirleyicilerini ve sonuçlarını doğru şekilde anlayıp, bireylerin iş yüklerinin makul düzeyde belirleyerek, iş-yaşam dengelerine yönelik destek programları ile işten ayrılma niyetlerinin önüne geçmesi gerekmektedir.

İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada, üç kavram arasında korelasyon analizleri yapılmıştır. İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş yükü artarken işten ayrılma niyeti de artmaktadır. İş yükü ile iş-yaşam dengesi arasındaki korelasyona bakıldığında; iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş yükü artarken iş-yaşam dengesi azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile iş-yaşam dengesine bakıldığında ise iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesi arttığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu iki değişken için tersi de geçerlidir: İşten ayrılma niyeti artarken iş-yaşam dengesi azalacaktır. İş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş ve değişkenlerin birbirlerini etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

İş-yaşam dengesinin alt boyutlarının 'iş yükü' ve 'işten ayrılma niyeti' değişkenleri ile arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Alt boyutların iş yükü ile ilişkisinde, yaşamı ihmal etmeme, iş-yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma değişkenleri arasında ters yönlü ve istatistiksel olarak güçlü bir ilişkiye rastlanmıştır. İş yükü, bireylerin yaşamının işten ibaret olmaması, iş-yaşam uyumu ve kendine zaman ayırmasını önemli düzeyde etkilemektedir. Yaşamın işten ibret olmaması alt boyutuyla ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. İşten ayrılma niyetinin alt boyutlarla ilişkisine gelindiğinde, yalnızca yaşamı ihmal etmeme ile ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaşamın işten ibaret olmaması, iş-yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma değişkenleri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İş yükü ile iş-yaşam dengesinin bağımsız, işten ayrılma niyetinin ise bağımlı değişken olarak ele alındığı analizde, değişkenlerin modele %9,6 oranında anlamlı katkı yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma üzerinde etkisi bulunmaktadır dolayısıyla geliştirilen model genel olarak anlamlıdır.

Araştırmamız bağlamında, iş yükü artan bireylerin iş ile yaşamlarına ayırdıkları zamanı dengeleme noktasında sorunlar yaşayabildiği ve bu durumun işten ayrılma niyetleri arttırdığı söylenebilir. Kurduğumuz regresyon modelinde de görüldüğü üzere üç temel değişken birbirini ayrı ayrı etkilemekte, aynı zamanda da iş yükü, iş-yaşam dengesini etkileyerek işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti, kesin olarak işin bırakılacağına dair bir eylem olmaktan ziyade; iş yükü, iş-yaşam dengesizliği gibi olumsuz faktörlerle, bireyin iş ile bağının zayıflamasına neden olan bir süreçtir. İşe karşı olumsuz tutumlar geliştiren çalışanların hem kendileri hem de çalıştıkları örgüt bu durumdan etkilenmektedir. Yaşamını anlamlı ve değerli kılan işten kopma, uzaklaşma gibi duygular yaşayan bireylerin genel yaşam doyumları da olumsuz etkilenir (Keser, 2005: 910-911). Örgütler içinse verimin azalması bir problem olmakta, yerleşmiş bir çalışma ortamının bozulması riski oluşmaktadır.

Bireyler demografik özellikleri yönünden benzerlik ve farklılıklar göstermektedir. Araştırma kapsamında bireylerin iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyetlerinin;

cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresi bakımından farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçları sıralanmıştır.

- ✓ İş yükünün cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği, kadın çalışanların iş yükü düzeylerinin erkek çalışanlardan fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ İş yükü yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.
- ✓ Çalışanların iş-yaşam dengesine bakıldığında, yalnızca medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Bekar çalışanların iş-yaşam dengelerinin, evli çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir.
- ✓ Analizlerde iş-yaşam dengesi ile; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.
- ✓ Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmış, en düşük işten ayrılma niyeti olan grubun lise mezunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenim düzeyi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri artmaktadır.
- ✓ İşten ayrılma niyeti ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguları daha önce yapılmış araştırmalarla karşılaştırdığımızda bazı sonuçların tutarlı olduğu, bazılarının ise farklılaştığı görülmektedir.

İş yükünün cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan çalışma sonuçları çeşitlilik göstermektedir. Bazı çalışmalarda erkeklerin iş yükü algılarının kadınlardan fazla olduğu sonucuna ulaşılmış (Burke, vd., 2009; Kulaklıkaya, 2013), bazılarında ise cinsiyet ile iş yükü düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Keser, 2006; Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013; Karadağ ve Cankul; 2015; Kahraman ve Çelik, 2018). Bazı araştırmalar ise bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Başcılar ve Taşcı; 2018).

İş yükünün yaş değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan farklı araştırmalarda, bu araştırma sonuçları ile tutarlı sonuçlara ulaşılmış; iş yükü ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Keser, 2006; İldız, 2009).

Fiziksel iş yükü algısının incelendiği bir araştırmada; çalışanların yaşı arttıkça, fiziksel iş yükü algılarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Atik ve Kozak; 2016)

İş yükünün medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik daha önce yapılmış çalışmaların çoğunda bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir (Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013; Karadağ ve Cankul; 2015; Kahraman ve Çelik, 2018). İş yükü algısının ayrıntılı analiz edildiği başka bir çalışmada ise, evli çalışanların duygusal, çevresel ve konumsal iş yükü algılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Atik ve Kozak; 2016).

İş yükünün öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik daha önce yapılan araştırma sonuçlarında iş yükü algısının eğitim seviyesi ile birlikte arttığı Atik ve Kozak'ın araştırmasında zihinsel iş yükü algısının arttığı ancak fiziksel iş yükü algısının eğitim seviyesi arttıkça azaldığı yönünde sonuçlar bulunmaktadır (Atik ve Kozak; 2016; Başçillar ve Taşcı; 2018; Korkmazer, 2018). Başka bir araştırmada ise bu araştırma ile benzer sonuçlara ulaşılmış ve öğrenim durumu ile iş yükü arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013).

İş yükünün çalışma süresi değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan benzer çalışmalarda bu araştırmada olduğu gibi iş yükü ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (İldız, 2009; Karadağ ve Cankul; 2015).

İş-yaşam dengesinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan benzer çalışmalarda bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Gerçek, Atay ve Dündar, 2015). Bazı araştırma sonuçları kadınların (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014), bazılarında ise erkeklerin iş-yaşam dengesinin daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Korkmazer, 2018).

İş-yaşam dengesinin yaş değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan araştırma sonuçları bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Erdoğu, 2013; Gerçek, Atay ve Dündar, 2015).

İş-yaşam dengesinin medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan farklı araştırmaların çoğunda iki değişken arasında farklılık olmadığını ifade ederken (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Gerçek, Atay ve Dündar,

2015; Özdemir, 2017; Korkmazer, 2018), bazı araştırmalarda ise evli çalışanların iş-yaşam dengesinin bekarlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdoğu, 2013).

İş-yaşam dengesinin öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik diğer araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar, bu araştırmadaki bulguları destekler niteliktedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Gerçek, Atay ve Dündar, 2015; Özdemir, 2017; Korkmazer, 2018).

İş-yaşam dengesinin çalışma süresi değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan benzer çalışmalar, bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Gerçek, Atay ve Dündar, 2015). Bazı araştırmalarda meslekteki çalışma süresi arttıa iş-yaşam arasındaki dengesizliğin arttığını (Korkmazer, 2018); bazılarında ise en yüksek tecrübeye sahip çalışanların en az dengesizliğe sahip olduğu ifade edilmiştir (zdemir, 2017).

İşten ayrılma niyetinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan çalışmaların çoğu bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Yurtseven, 2008; Varol, 2010; Güçlü, 2014; Acar, 2017; Akdeniz, 2018).

İşten ayrılma niyetinin yaş değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan çoğu araştırma bu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Yurtseven, 2008; Varol, 2010; Acar, 2017; Akdeniz, 2018). Yaş ilerledikçe işten ayrılma niyetinin azalacağını destekleyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Güçlü, 2014).

İşten ayrılma niyetinin medeni durum değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan çoğu araştırma bu araştırmadaki sonuçları destekler niteliktedir (Yurtseven, 2008; Varol, 2010; Güçlü, 2014; Acar, 2017; Akdeniz, 2018).

İşten ayrılma niyetinin öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan bazı araştırmalarda iki değişken arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (Varol, 2010; Güçlü, 2014; Acar, 2017). Bazı araştırmalar ise elde ettiğimiz sonuçları destekler niteliktedir (Yurtseven, 2008).

İşten ayrılma niyetinin çalışma süresi değişkenine bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğine yönelik yapılan araştırmaların çoğu araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir (Yurtseven, 2008; Varol, 2010; Acar, 2017; Akdeniz, 2018).

Sonuçları genel olarak değerlendirdiğimizde, hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olan bankalar, yoğun rekabetin hissedildiği, çalışanların performanslarının; ücretlerini, iş ve yaşam tatminlerini önemli ölçüde belirlediği örgütlerdir. Araştırmamızda en yoğun iş yüküne sahip grubun kadın çalışanlar olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların iş yükleri, yaşamlarındaki diğer sorumlulukları gerçekleştirmelerini de zorlaştırmaktadır. Nitekim araştırmamızda iş- yaşam dengesi en düşük çalışan grubunu evli çalışanlar oluşturmaktadır. Evli çalışanların sahip olduğu bu dengesizlik elbette ki yalnızca kadın çalışanlara özgü değildir. Ancak iki kavramın birlikte ilişkisi düşünüldüğünde evli kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi diğer sorumluluklarının bulunması, sahip oldukları iş yükü ile birlikte yaşamlarını etkilemektedir. Evli erkek çalışanların da bekar çalışanlara göre iş-yaşam dengelerinin az olması, aile yaşamında ve iş yaşamında farklı sorumlulukları olduğunu göstermektedir. İş- yaşam dengesinin bozulması işe karşı olumsuz tutum geliştirilmesine ve işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır. Araştırmamızda en fazla işten ayrılma niyetine sahip çalışan grubunu lisans mezunları oluşturmaktadır. Çalışmamızda ağırlıklı çoğunluğun lisans mezunlarından oluşması buna sebep gösterilebilir. Ayrıca eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin artması, çalışanların almış oldukları eğitimin özgüvenleri üzerinde olumlu katkısı yaptığı ve başka iş alternatiflerini daha fazla değerlendirebildiği anlamına gelebilmektedir.

Bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bu araştırma iş yükünün, iş ve yaşam arasındaki dengesizliklerinin ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin anlaşılması yönünden önem taşımaktadır. Pandemi sebebiyle örneklem büyüklüğünün sınırlı kalması araştırmanın önemli bir sınırlılığıdır. Bunun yanında, yapılan tüm analizler ve incelenen örneklem bağlamında bankacılık sektöründe eğitilmiş ve dinamik çalışanların örgütler tarafından tercih edildiği, yaşanan değişimlere ayak uydurma noktasında önemli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu araştırmada elde edilen bulguların örgütler ve diğer araştırmacılar açısından faydalı olabileceği düşünölmektedir. Çalışanların sahip olduğu aşırı iş yükünün ve iş ile yaşamlarında yarattığı dengesizliğin önüne geçilmesinin, işe karşı geliştirecekleri olumsuz tutumların önlenmesinde etkili olacağı düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

ACAR Hande, “*Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması*”, (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2017.

AKDENİZ Mehmet Onur, “*Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve İşletmelerde Bir Uygulama*”, (Doktora Tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

AKGÜN Mehmet Cenap, “*Çalışmaya Tutkunluk ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Biçimlendirici Rolü*”, (Doktora Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

AKGÜNDÜZ Yılmaz, AKDAĞ Gürkan, GÜLER Ozan, SÜNNETÇİOĞLU Serdar, “*İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014, 16(4), ss.515-536.

AKIN Adnan; ULUKÖK Esra, ARAR Tayfun, “*İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme*”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2017, 19(1), ss.113-124.

ALPAR Reha, “*Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenilirlik*” 3.b, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.

ARLI Mine; NAZIK, M. Hamil. “*Bilimsel Araştırmaya Giriş*”. Gazi Kitabevi, 2003.

ALTUNIŞIK Remzi, COŞKUN Recai, BAYRAKTAROĞLU Serkan, “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*” Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2012.

ATİK Ezgi, KOZAK Akoğlan Meryem, “*İş Yükü Algısı ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı: Eskişehir’de Otel İşletmeleri Örneği*” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2016, 16(5), ss. 342-366.

AVCI Nilgün, “*Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*”, (Doktora Tezi), DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2008.

AYCAN Zeynep, ESKİN Mehmet, YAVUZ Serap, “*Hayat Dengesi İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*”, İstanbul: Sistem Yayınları, 2007.

AYDEMİR Ceren, AKDOĞAN Asuman, “*Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2019, 23(4), ss.1625-1637.

AYTAÇ Serpil, İş Stresi Yönetimi El Kitabı, “*İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları*”, Yönetimi, Labour Ministry- CASGEM Yayınları, 2009.

BAŞCILLAR Mehmet, TAŞCI Ali, “İş Yükü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Uzmanları Üzerine bir Araştırma” İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2018, 4, ss.330-344.

BAYRAM Nuran, “Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi” 2.b., Bursa: Ezgi Kitabevi, 2009.

BİNGÖL Esen, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Aşırı İş Yükü, İş Stresi ve İş Tükenmişliği Üzerine Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

BURKE R. J., KOYUNCU M., FIKSENBAUM, L., & ACAR, F. T., “Work Hours, Work Intensity, Satisfactions And Psychological Well-Being Among Turkish Manufacturing Managers”, Europe’s Journal of Psychology, 2009, 5(2), p.12-30

CHAPMAN D. S., UGGERSLEV, K. L., CARROLL, S. A., PIASENTIN, K. A., & JONES D. A., “Applicant Attraction To Organizations And Job Choice: A Meta-Analytic Review of The Correlates of Recruiting Outcomes”, Journal of applied psychology, 2005, 90(5), p.928.

CLARK Sue Campbell, “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations”, 2000, 53(6), p.747-770.

COTTON J. L., & Tuttle, J. M., “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research”, Academy of Management Review, 1986, 11(1), p.55-70.

ÇAĞ Aydan, “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, (Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

ÇAKICI Ayşehan, ÖZKAN Ceren, AKYÜZ Bahadır Hakan, “İş Yükü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2013, 10(2), ss.1-26.

ÇALIŞKAN Abdullah; BEKMEZCİ Mustafa, “Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31(1), 2019, ss.381-431.

ÇARIKÇI İlker H., ÇELİKKOL Özlem, “İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2009, (9), ss.153-170.

ÇARIKÇI İlker H., “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

ÇEKMECELİOĞLU Hülya Gündüz, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma” CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, 6(2), 28.

ÇEKMECELİOĞLU Hülya Gündüz, “Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2014, (28), ss.21-34.

ÇELİK Mazlum, ÇIRA Ahmet, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü” Ege Akademik Bakış, 2013, 13(1), ss.11-20.

ÇELİK Muhsin, “Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, 21(4), ss.1139-1152.

DAĞDEVİREN Metin, ERASLAN Ergün, KURT Mustafa, “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması” Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 2005, 20(4).

DUXBURY Linda, Elizabeth HIGGINS, Christopher Alan, “Work-Life Balance in The New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?, Ottawa”, ON: Canadian Policy Research Networks, 2001.

ERDEM Haluk, KILINÇ Erman, DEMİRCİ Davut, “Çalışanlarda İş Yükü Fazlalığının Algılanan İstihdam Edilebilirlik Üzerine Etkisi” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2016, 15(58), ss.772-784.

ERDOĞU Aslıhan Gönülal, “İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

FUGATE N., “The Effect of Quantitative And Qualitative Workload on Strain Outcomes And Attributions: A Test of the Demand Control Model”, Master of Industrial Organizational Psychology at Northern Kentucky University, 2010, Kentucky, USA.

GENCER Zeynep, “Personel Güçlendirmenin İş Aile Çatışmasına Etkisi Ve Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü: Isparta İlindeki Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2017.

GENÇ Alper, “Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2014.

GERÇEK Merve, ATAY Sevgi Elmas, DÜNDAR Gönen, “Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” Kafkas University, Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal, 2015, 6 (11), ss.67.

GÖKKAYA Öznur, “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi Kocaeli Belediyeleri Örneği”, Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 2014, 2(3), ss.1-18.

GREENBERG E. S., SIKORA P. B., GRUNBERG, L., & MOORE, S. “Work Teams And Organizational Commitment: Exploring The Influence of The Team Experience on Employee Attitudes” Retrieved February, 2012(1).

GREENHAUS J. H., PARASURAMAN, S., GRANROSE, C. S., RABINOWITZ, S., & BEUTELI, N. J., “Sources Of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples. Journal Of Vocational Behavior”, 34(2), 1989, p.133-153.

GRYNA Frank M., “Work overload Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout!”, USA: American Society for Quality, 2004.

GUEST, David E, “Perspectives On The Study Of Work-Life Balance”, Social Science Information, 2002,41 (2), ss.255-279.

GÜÇER Evren, DEMİRDAĞ Şerif Ahmet, vd., “Sosyal Kaytarmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2017, 9(2), ss.14-36.

GÜÇLÜ Aylın, “Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki”, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2014.

GÜNAY, İlker., “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık, Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Antalya-Kundu Oteller bölgesinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2016.

GÜLER Çağatay, “Ergonomiye Giriş”. Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi, 1997, 45(61).

HILDEBRANDT Eckart, “Balance Between Work And Life–New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity For Time Sovereignty?”, European Societies, 2006, 8 (2), p.251-271.

ILDIZ ÖĞRÜÇ Gülce, “İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2009.

İNAN İbrahim, “İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2017, 10 (1), ss.184-198.

JENKINS J. Michael, “Self-Monitoring And Turnover: The Impact of Personality on Intent to Leave”, Journal of Organizational Behavior, 1993, 14(1), ss.83-91.

KAHRAMAN Ümit, ÇELİK Kazım, "Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki" Journal of Higher Education & Science, 8(1), 2018.

KAPIZ Ö. Serap, “İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2002, 4 (3), ss.39-153.

KARABAY Melisa ERDİLEK, “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine bir Araştırma”, Journal of Administrative Sciences/Yönetim Bilimleri Dergisi, 2015, (13), ss.26.

KARADAĞ Mevlüt, CANKUL İbrahim Halil, “Hekimlerde Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi” The Journal of Academic Social Science, 2015, 35, ss.361-370.

KESER Aşkın, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, (11), ss.100-119.

KESER Aşkın, “Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 2005, 55(1), ss. 897-913.

KESER Aşkın, ÖNGEN B. Burcu, AYTAC, Serpil “Niceliksel İş Yükü Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 19(2), 2017, ss.51-74.

KICIR Başak, “Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma” Is Guc The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 2017, 19 (4).

KORKMAZ Oya; ERDOĞAN, Evrim, “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, Ege Academic Review, 2014, 14.4.

KORKMAZER Fuat, “İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü, (Yayınlanmamış doktora tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya, 2018.

KULAKLIKAYA Kübra, “İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişkisi”, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2013.

KÜÇÜKUSTA Deniz, “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

LEE Thomas W.; MOWDAY, Richard T., “*Voluntarily Leaving An Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model Of Turnover*”, *Academy of Management Journal*, 1987, 30(4), p.721-743,.

LOCKWOOD Nancy R. “*Work/life balance. Challenges and Solutions*”, *SHRM Research, USA*, 2003.

MEYER, John P., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, L., & TOPOLNYTSKY, L., “*Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”, *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61(1), p.20-52.

MIESHO M., “*Work Overload and Job Satisfaction: in Public Service Organizations*”, (Addis Ababa), (Doctoral Dissertation), Addis Ababa University, 2012.

MILLAR C. C., CULPIN V., DUXBURY L., & HALINSI M. “*Dealing With The “Grumpy Boomers” : Re-Engaging The Disengaged And Retaining Talent*”, *Journal of Organizational Change Management*, 2014.

MOBLEY William H, “*Some Unanswered Questions in Turnover And Withdrawal Research. Academy Of Management Review*”, 1982, 7(1), p.111-116.

OKAN, T., & ÖZBEK, M. F., “*İş Yükü Talebi, İş Tatminsizliği Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş-Aile Çatışması Ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği*”, *Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 2016,7(17).

OMOLAYO, B. O. ve OMOLE, O. C., “*Influence of Mental Workload on Job Performance*”, *International Journal Of Humanities And Social Science*, 3 (15), 2013, p.238-246.

ORDUKAYA Hayriye, “*Fiziksel İş Yükü ve Ergonomi*”, *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 2011, 273-274, ss.42-48.

ÖZDEMİR İlkay, “*İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Rolü: Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma*”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2017.

ÖZKALP Enver, KIREL Çiğdem, “*Örgütsel Davranış*”, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*. 2005.

ÖZTÜRK G. Derya, “Zihinsel İş Yükü ve Örgüt Sağlığı İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma: Araştırma Üniversiteleri”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi), 2019.

PEKDEMİR Işıl, KOÇOĞLU Merve, “İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014.

QURESHI I., JAMIL R., IFTIKHAR M., Arif, S., LODHI S., NASEEM, I., & ZAMAN K., “Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice”, Archives of Sciences (Sciences Des Archives), 65(8), 2012.

RAINAYEE Riyaz, “Organization, Job, Perks And Employee Turnover Intentions. Journal Of Research In Management & Technology”, 2012, 1(12), p. 17-21.

SANG Katherine JC; ISON, Stephen G.; DAINTY, Andrew RJ, “The Job Satisfaction of UK Architects and Relationships with Work-Life Balance And Turnover Intentions”, Engineering, Construction and Architectural Management, 2009.

SCOTT C. R., CONNAUGHTON S. L., DIAZ-SAENZ H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., ... & Morgan, D., “The Impacts Of Communication And Multiple Identifications On Intent To Leave: A Multimethodological Exploration” Management Communication Quarterly, 1999, 12(3), p.400-435.

SIĞRI Ünsal, “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 2007, ss.261-278.

SİLİĞ Aylin, “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Degiskenler Açısından “İncelenmesi”, Yayınlanmıs Yüksek Lisans Tezi, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi, 2003.

SPECTOR Paul E.; JEX Steve M., “Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory” And Physical Symptoms Inventory, Journal Of Occupational Health Psychology”, 1998, 3(4), p.356.

ŞİMŞEK M. Şerif; ÇELİK Adnan; AKGEMCI Tahir, “Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış”, 9.b., Ankara: Eğitim Yayınevi, 2016.

TAYFUR Özge, ARSLAN Mahmut, “Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü” Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2012, 30(1), ss.147-172.

TEĞİN B. Ruken, “The Mediating Effect of Work-Related Stress on The Relationship Between Workload and Employee Burnout: The Moderating Role of Perceived Organizational Justice”, (Master’s Thesis), İstanbul, 2019.

TETT, Robert P.; MEYER, John P, “*Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings*”, *Personnel psychology*, 1993, 46(2), ss.259-293.

TORUN Yasemin, “*Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*”, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı/Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul, 2016.

TUĞSAL Türker, “*İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi),2017.

TURUNÇ Ömer; ÇELİK Mazlum, “*Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma*, *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 2010, 14(1).

TÜZÜN İpek Kalemci, “*Antecedents of Turnover Intention Toward A Service Provider*”, *The Business Review*, 2007, 8(2), ss.128-135.

ULUKIŞ K. S., “*Polis, Stres, Verimlilik ve Stresle Baş Etme Yolları*”, *Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Y.3, C.III, S(1),2005.

VAROL Fatih, “*Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*”, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2010.

XIAOMING Yang, MA Ben Jiang, CHANG Chunchih L., & SHIEH Chich-Jen, “*Effects of Workload On Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. Studies On Ethno-Medicine*”, 2014, 8(3), p.229-237.

YILDIZ Sibel, “*Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2008.

YURTSEVEN Özlem, “*İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2008.

YÜCELER Aydan, “*Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009, (22), ss.445-458.

YÜKSEL İhsan, “*Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve A tipik İstihdam Açısından İncelenmesi*”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2004, 5(1), ss.47-58

ZEYTINOGLU I. U., DENTON M., DAVIES S., BAUMANN A., BLYTHE, J., & BOOS, L. “*Deteriorated External Work Environment, Heavy Workload and Nurses Job Satisfaction and Turnover Intention*” *Canadian Public Policy*, 2007, 33(1), p.31-47.

ZİNCİRKİRAN Mustafa, “*İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*”, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, 2013.

EK – 1: ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formuna verdiğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen isminizi belirtmeyiniz. Vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtması oldukça önemlidir.

Katkılarınız ve soruları yanıtlama sırasında göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

Yaşınız :

() 18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekar () Boşanmış/ Dul

Öğrenim Durumunuz:

() İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü

Bulduğunuz İşletmedeki Çalışma Süresi:

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

BÖLÜM II

<u>Su anki işinizde aşağıdaki olaylar hangi sıklıkta gerçekleşir?</u>	Ayda birden daha az ya da hiçbir zaman	Ayda bir ya da iki kez	Haftada bir ya da iki kez	Günde bir ya da iki kez	Günde birçok kez
1. İşinizi daha hızlı yapmanızın istenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Çok fazla çalışmanızın istenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İşleri tamamlamanız için kalan sürenin az olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Daha yapılacak bir hayli işin olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sizden iyi şekilde yapabileceğinizden daha fazla iş yapmanızın istenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BÖLÜM III

<u>Lütfen aşağıdaki cümlelere şu anda çalıştığınız işyeri açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.</u>	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Halihazırda kendime yeni bir iş arıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En geç bir yıl içerisinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BÖLÜM IV

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	"Ev evdir, iş iştir" düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	"Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil" şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	"Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>