



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy  
2010, Volume: 5, Number: 1, Article Number: 3C0031

**SOCIAL SCIENCES**

Received: May 2009

Accepted: January 2010

Series : 3C

ISSN : 1308-7444

© 2010 [www.newwsa.com](http://www.newwsa.com)

**Esmâ Ülkü Kaya**

Firat University

[ukaya@firat.edu.tr](mailto:ukaya@firat.edu.tr)

Elazığ-Turkey

**ALGILANAN İŞ STRESİ HAFİFLETME TARZLARININ İŞ-EV ETKİLEŞİM TİPLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**ÖZET**

Bireylerin tecrübe edindikleri stresin çok fazla nedeni olmasına rağmen, son yıllardaki çalışmalar; önemli bir örgütsel stres kaynağı olarak kabul edilen iş ve ev (aile) yaşamları arasında dengesizlik stresörü üzerinde durmaktadır. Ayrıca bu çalışmaların çoğunluğu, iş-ev çatışmasının sonuçlarını (iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans, işten ayrılma niyeti gibi) incelemektedir. Fakat iş-ev etkileşim (çatışma) tipleri üzerinde bireylerin iş stresini hafifletme yönündeki algılarının etkisi büyüktür. Bu nedenle bu çalışmada bireylerin iş stresini hafifletme konusundaki algılarının iş-ev etkileşim tipleri üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Çalışmanın verileri Elazığ ilinde PTT Kurumu çalışanlarından (N=188) toplanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar; 'dış kaynaklı yardım alma' ve 'bireysel çabanın', olumlu iş-ev etkileşimini pozitif ve 'bireysel çabanın', ev ve iş ortamındaki kişilerle ilişkilerdeki problemden kaynaklanan stresi ise negatif yönde etkilediğini göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş stresi, Örgütsel Stres, Stresör,  
İş-Ev Etkileşimi, İş Stresini Azaltma

**THE EFFECT OF STYLES TO PERCEIVED ALLEVIATION OF WORK STRESS ON WORK-  
HOME INTERACTION TYPES**

**ABSTRACT**

Although there are many reasons for stress that individuals have experienced, the studies in last years have focused on unbalanced stressor between work and home (family) domains of life adopting as an important organizational stress source. Furthermore many of these studies have examined in results of work-home conflict (Job satisfaction, organizational commitment, performance, intention to quit etc). But it is important to the effect of perceptions towards alleviation to work stress of individuals on work-home interaction (conflict) types. Therefore in this study was measured effect on work-home interaction types of perceptions about alleviation to work stress of individuals. Data for the study were gathered from PTT organization employees in Elazığ City (N=188). Results from study revealed that 'getting to external help' and 'personal effort' are positively effects to positive work-home interaction and 'individual effort' is negatively effect to stress sourcing from problem in relations with persons in home and work surroundings.

**Keywords:** Work Stress, Organizational Stress, Stressor,  
Work-Home Interaction, Alleviation of Work Stress

## 1 GİRİŞ (INTRODUCTION)

Toplumdaki her bireyin çeşitli sebeplerle yaşadığı stres, hem kendisi hem de çevresi üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Buna rağmen bazı araştırmacılar stres kavramını, stresin çalışanları motive edici özelliği yönünden, bazı araştırmacılar ise çalışanın iş performansını ve fiziksel sağlığını riske atıcı özelliği yönünden incelemişlerdir. Ancak bu çalışmaların ortak noktası; artık çalışanların bir taraftan stresle yaşamayı, bir taraftan da onunla mücadele etmeyi öğrenmeleri gerektiğidir.

Barutçugil'e göre; gerilim, endişe, kuşku, tedirginlik, huzursuzluk, korku, heyecan gibi duyguları bir arada ifade eden stres, günümüzde yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Giderek zorlaşan yaşam koşulları, hızlı değişimin getirdiği belirsizlikler ve insan ilişkilerinin değişmesi stresi artıran faktörlerdir. Kentleşme, teknoloji, doğal olaylar ve benzeri dışsal faktörler de yaşam dengelerini bozmakta ve bu değişime ayak uydurmakta zorlanan insanlar stresi giderek daha yoğun yaşamaktadırlar. Günümüzde stresin olmadığı bir yaşam belki ancak hayal edilebilir[1].

Tutar ise; bir organizmanın, çevresiyle sürekli uyum içinde olması gerektiğini belirtmektedir. İnsanlar aynı zamanda, hem içinde buldukları doğal ortamın fiziksel koşullarının etkisinde, hem de sosyal ortamın psikolojik koşullarının etkisinde bulunabilir. Farklı ortamlar, onun çevresiyle uyumunu kolaylaştırır veya zorlaştırır. Stres, içinde bulunulan ortama ve duruma, uyumun zorlaştığı durumlarda ortaya çıkar [2].

Aslan'a göre, stresle ilgili yazında farklı açılardan ele alınan pek çok tanım vardır. Bunlar aşağıdaki gibi verilmiştir [3]:

- Stresin, birey üzerinde gerginlikle sonuçlanan güç ya da uyarıcı olarak yapılan tanımları (uyarıcı tanımları).
- Bir çevresel stresöre, bireyin verdiği fiziksel ve psikolojik tepki tanımları (tepki tanımları).
- Stresin, çevreden gelen uyarıcılarla, bireyin verdiği kişisel tepki arasındaki etkileşimi olarak değerlendirilen tanımları (uyarıcı-tepki tanımları).

Literatürde stres konusunda verilen çok fazla tanım olmasına rağmen, bu kavramla ilgili birkaç tanım verilebilir. Stres konusunda çalışmalar yapan en ünlü bilim adamlarından birisi olarak görülen Selye'ye göre stres, bedenin kendi üzerindeki baskılara verdiği genel bir tepkidir. Selye, verilen bu tepkilere "Genel Uyum Sendromu" adını vermiştir [4]. Bir başka tanımda, "bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna" stres denmektedir [5]. Diğer bir tanımda ise, insanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denmektedir [6].

Stres konusunda çalışma yapan araştırmacıların çoğunluğu, stresin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerini incelemektedir. Kinman, stresle ilgili yazında yapılan araştırmalarda işle ilgili stresörlerin bireyi büyük ölçüde negatif etkilediğini ve birey üzerinde yarattığı baskının birkaç düzeyde olduğunu belirtmektedir. Bu düzeyler aşağıdaki gibidir [7]:

- Bilişsel (karar almanın zayıflaması, düşük yaratıcılık düzeyi, zayıflayan hafıza gibi).
- Davranışsal (işe devamsızlık, zayıf zaman yönetimi, maddi değerleri kötüye kullanma, sinirlilik gibi).

- Fiziksel (başağrılıları, sindirim sistemi hastalıkları, kalp-damar hastalıkları gibi).
- Psikolojik (depresyon, anksiyete, düşük özsaygı gibi).

Yazında rol çatışması önemli bir örgütsel stres kaynağı olarak görülmektedir. Rol çatışmasının oluşumuna katkı veren birçok sebep vardır. Örneğin, rol çatışması çalışanların kişisel kapasitesi veya değerleri ile istenen iş talepleri arasında eşitsizlik varsa ortaya çıkabilir. Kahn ve diğer araştırmacılar rol çatışması ve rol belirsizliğinin büyük işletmelerde önemli bir stres kaynağı oluşturduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığını, kişilerarası gerilimlerin yükselmesine neden olduğunu, iş tatmininin düştüğünü, kişinin kendisine ve örgüte olan güveninin azaldığını saptamışlardır [8]. Bir başka açıdan; rol çatışması, kişiden beklenen ile yapması gerekenin arasında uyumsuzluk bulunması durumunda ortaya çıkan çatışma şeklidir [9]. Örgütlerde ortaya çıkan birey rol çatışmaları farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Birincisi, bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda kalmasıdır. İkinci çatışma nedeni ise, bireyin özellik ve yetenekleri ile yaptığı iş veya görevin gereklerinin uyumsuzluğudur. Ayrıca örgütlerde rol çatışması belirtilen bu şekillerin dışında da ortaya çıkabilmektedir. Bir bireyin yerine getirmek zorunda olduğu görevi benimseyip sevmemesi çatışmaya yol açmaktadır [10].

Tuten ve Neidermeyer, örgütsel stresörler olarak rol çatışması ve rol belirsizliğinin, bir işgöreni işle ilgili görevlerini yerine getirmekten uzaklaştırıp çabasını farklı yöne yönelterek işgörenin icra yeteneğini ile stresörlerle başa çıkma yeteneğini azalttığı yönünde düşüncenin olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca bireylerin görevlere dağıttıkları enerji ve çaba miktarlarının da sınırlı olduğunu belirterek; stresörlerin varlığının, ilave bir çalışmayı ifade ettiğini ve stresle başa çıkma şeklini önemsemeyi gerektirdiğini belirtmişlerdir. Yazarlar stresin varlığının görevle ilgili kaynakları azalttığını, performans düşürdüğünü, iş tatminini azalttığını ve kişinin işten ayrılma niyetini arttırdığını belirtmektedirler [11].

İşletmelerde çalışanların belirli düzeyde stres yaşamaları çoğu zaman iyi karşılanırken, yoğun stres altında olan çalışanların iş ve iş dışı sorunlar yaşamaları işletme yönetimini stresi nasıl kontrol altında tutabileceğinin yollarını aramaya sevk etmektedir. Büyükebeşe'ye göre; bireylerin gerek iş yaşamları gerekse özel yaşamlarında stresten kaçmaları mümkün değildir. Stresin olumsuz etkilerinden kurtulmak veya bu etkileri en aza indirmek ve optimum stres seviyesini kontrol altında tutabilmek stres yönetimi ile mümkündür. Stres yönetiminde bireysel ve örgütsel bazı yöntemlerden yararlanılır. Bu yöntemler temelde strese yol açan faktörleri ortadan kaldırmayı ve stresle karşılaşıldığında nasıl tepki verilmesi gerektiğini açıklayan yöntemlerdir [12].

Can, stres kontrol yöntemlerini bireysel ve örgütsel yaklaşımlar olarak ikiye ayırmaktadır. Yazar, işgörenin stres azaltmada bireysel kullanabileceği yöntemlerin; zaman yönetimi, fiziksel jimnastik, gevşeme eğitimi ve sosyal destek sağlama yöntemleri ve yönetimin kullanabileceği yöntemlerin ise; işe alma ve yerleştirme, amaç belirleme, görevlerin yeniden düzenlenmesi, örgütsel iletişim ve örgütçe desteklenen iyileştirme programları yöntemleri olduğunu belirtmektedir [13].

Literatürde bir rol çatışma şekli olarak görülen iş-ev çatışması konusunda yapılan çalışmaları incelediğimizde, çalışmaların bir bölümünün, çalışanların iş ve ev yaşamlarında oynadıkları rollerin çatışmasından; iş ve yaşam tatminleri, iş performansları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerinin nasıl etkilendiğini ölçen

çalışmalar olduğunu görürüz. Ayrıca çalışmaların bir bölümünün ise, stresin bireyin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını nasıl etkilediğini ve stresle nasıl başa çıkılacağını ölçen çalışmalar olduğu görülür. Bunların dışında yazında bütün değişkenleri dikkate alarak yapılan çalışmalar da mevcuttur.

Siu ve Cooper; psikolojik sıkıntı, iş tatmini ve işi bırakma niyetiyle stres kaynakları ilişkisi üzerinde kontrol odağı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin direkt ve endirekt (moderatör) etkilerini araştırmışlardır. Çalışmada kontrol odağı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin güçlü direkt ve endirekt etkilere sahip oldukları belirlenmiştir. Dış kontrol odaklı olanların, işin kendisinden tatmin olmadıkları ve çoğunlukla işi bırakma niyetine sahip oldukları; yüksek bir örgütsel bağlılığı olan işgörenlerin daha yüksek iş tatminine sahip oldukları şeklinde direkt sonuçlar elde edilmiştir. Stresör-baskı ilişkilerinin, dış kontrol odaklı olanlarda (iç kontrol odaklılara göre) önemli olduğu ve örgütsel bağlılığın, stresör-baskı ilişkisinin büyük bir bölümünü etkilediği gibi endirekt etkiler belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın; psikolojik sıkıntı, iş tatmini ve işi bırakma niyetinin güçlü belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır [14].

Pisarski ve Diğerleri yürüttükleri çalışmada, 10-14 saatlik iş vardiyalarında değişimlere gidilen ambulans çalışanlarında çeşitli kaynaktan sağlanan sosyal destek (denetçi, meslektaş ve aile), iş değişimini kontrol etme, stresle başa çıkma stratejileri, iş/iş dışı çatışma ve psikolojik ve fiziksel semptomlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yazarlar çalışmada iş/iş dışı çatışma ile psikolojik semptomlar arasında zayıf direkt bir ilişki bulurken, iş/iş dışı çatışmanın psikolojik semptomlarla ilişkinin hissel odaklı kaçınarak stresle başa çıkma stratejisiyle daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış (endirekt etki) ve aile desteği ile fiziksel semptomlar arasında ise direkt bir ilişki bulamamışlardır. Ayrıca çalışmada meslektaş desteği ile psikolojik semptomlar arasında direkt bir ilişki elde edilirken, meslektaş desteği ve aile desteğinin psikolojik semptomlarla ilişkisinin ise hissel-odaklı kaçınarak stresle başa çıkma stratejisiyle olduğu belirlenmiştir. Son olarak psikolojik semptomlar ile fiziksel semptomlar ve denetçi desteği ile meslektaş desteği arasında direkt bir ilişki belirlenmiştir [15].

Ngo ve Diğerlerinin yapmış oldukları çalışma, birkaç işle ilgili rol stresörünün (rol belirsizliği, rol çatışması, rol aşımı ve iş-aile çatışması gibi) duygusal tükenmişlik, iş tatmini ve işi bırakma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Ayrıca rol stresörleri ve işi bırakma niyeti arasındaki ilişkilerde duygusal tükenmişlik ve iş tatmini değişkenlerinin aracı etkilerini test etmişlerdir. Yazarlar rol stresörlerinin, daha yüksek duygusal tükenmişlik ve daha güçlü kurumdaki ayrılma niyetleriyle ilgili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca rol belirsizliği ve iş-aile çatışmasının, iş tatminini negatif etkilediği sonucunu bulmuşlardır. Ancak rol çatışması, rol aşımı ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki elde etmemişlerdir. Yazarlar rol stresörleri (rol belirsizliği, rol aşımı ve iş-aile çatışması) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş tatmini ve duygusal tükenmişlik değişkenlerinin endirekt etkilerini de tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, bu endirekt etkiyi ölçmek için duygusal tükenmişlik ve iş tatmin değişkenlerinin ilavesiyle; rol belirsizliği, rol aşımı ve iş-aile çatışmasının işi bırakma niyeti üzerindeki pozitif etkilerinin azaldığını, buna rağmen rol çatışmasının ise, işi bırakma niyeti üzerinde hala yüksek direkt ve pozitif etkisinin olduğunu belirlemişlerdir [16].

Mauno ve Diğerleri, iş-aile çatışması ve sağlık (fiziksel semptomlar)/iş tutum (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) ilişkisi

üzerinde iş kontrolü (otonomi), destekçi iş-aile iklimi ve örgütte bulunmaktan onur duyma şeklinde iş ve örgütle ilgili üç kaynağın direkt ve endirekt etkilerini araştırmışlardır. Yazarların amacı teorik olarak iş talepleri-kaynakları modelini test etmektir. Yazarlar bu çalışmada zaman ve baskı temelli olan iş-aile çatışmalarını, iş talepleri ve iş kontrolü olarak; destekleyici bir iş-aile iklimi ve örgütte bulunmaktan onur duymayı ise bir iş kaynağı olarak dikkate almışlardır. Baskı temelli iş-aile çatışmasının, zaman temelli iş-aile çatışmasındansa fiziksel semptomlarla ve iş kaynaklarından olan örgütte bulunmaktan onur duymanın, iş kontrolü ve destekleyici iş-aile ikliminden, iş tutumları (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) ile daha güçlü pozitif ilişki içerisinde olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ancak destekleyici iş-aile ikliminin, fiziksel semptomlarla en yüksek (iş kontrolü ve örgütte bulunmaktan onur duymaya göre) negatif bir ilişki içerisinde olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca yüksek iş kontrolünün ve destekleyici bir iş-aile ikliminin, genel sağlık ve iş tutumları üzerinde iş-aile çatışmasının negatif etkilerinden uzak tutmada aracı görevi olduğu, ancak örgütte bulunmaktan onur duymanın ise iş-aile çatışması ile sağlık/iş tutumları arasında ilişkide aracı bir değişken (moderatör) olmadığı sonuçlarını elde etmişlerdir [17].

Rode ve Diğerleri ise, Amerika'da hava yolları personeli üzerinde işi bırakma niyetinin belirleyicileri olarak; iş tatmini, yaşam tatmini ve iş/iş dışı yaşam alanları arasındaki çatışmadan oluşan bir modeli test etmişlerdir. Araştırmacılar, iş yaşamı ve aile yaşamları arasındaki rol çatışmasının, işi bırakma niyetinin belirleyicisi olan hem yaşam hem de iş tatmininin belirleyicisi olduğunu, bu nedenle rol çatışmasının işi bırakma niyeti üzerindeki etkilere aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Yazarlar çalışmada işle çatışan aile çatışmasını; yaşam tatminiyle direkt ilgili bulmamış, direkt olarak yaşam tatminiyle ve iş tatmini aracılığıyla da endirekt olarak yaşam tatminiyle ilgili olan, aileyle çatışan işle de yüksek ölçüde pozitif ilişki içerisinde olduğu sonucunu bulmuşlardır. İlave olarak da, işle çatışan aile çatışmasının, yaşam tatminiyle ilgili olan iş tatminiyle de negatif yönde direkt ilişki içerisinde olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca yazarlar çalışmalarında yaşam tatmininin, iş tatmini kontrol altında tutulduğunda işi bırakma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu belirlemişlerdir [18].

## 2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE AND HYPOTHESES)

Literatürdeki birçok çalışma, stresi etkileyen çeşitli faktörlerin etkisini test etmektedir. Teorisyenler tarafından rol çatışması, önemli bir örgütsel stres kaynağı olarak düşünülmektedir. Bireylerin yaşadıkları stres, çoğunlukla farklı yaşam alanlarındaki rollerinin çatışmasından kaynaklanmaktadır. İş-ev çatışması olarak bilinen bu stres kaynağı; aynı zamanda işgörenlerin iş tatminini, örgüte olan bağlılıklarını, işten ayrılma düşüncelerini vb etkilemektedir. Literatürdeki çalışmaların önemli bir bölümü, iş-ev yaşamları arasındaki çatışmayla bu bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkileri ölçen çalışmalardan oluşmaktadır. Ayrıca çalışmaların bir kısmı da stresle başa çıkma stratejileriyle iş-ev etkileşimi arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Ancak bireylerin yaşadıkları stresi hafifletme tarzları ile ilgili algıları da iş ve ev yaşamları etkileşim tiplerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle çalışmanın amacını; iş stresini hafifletme tarzları konusunda bireylerin algılarının, iş ve ev etkileşim tipleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmadığını ölçmek oluşturmaktadır.

Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- **H1:** Bireyin iş stresini hafifletme tarzları ile ilgili algıları, evdeki davranışlarını engelleyen işte geliştirdiği olumsuz yönelimli reaksiyonlarını (olumsuz iş/ev) negatif etkiler.
- **H2:** Bireyin iş stresini hafifletme tarzları ile ilgili algıları, işteki çalışmasını engelleyen evde geliştirdiği olumsuz yönelimli reaksiyonlarını (olumsuz ev/iş) negatif etkiler.
- **H3:** Bireyin iş stresini hafifletme tarzları ile ilgili algıları, bireyin evdeki davranışını kolaylaştıran işte geliştirdiği olumlu yönelimli reaksiyonlarını (olumlu iş/ev) pozitif etkiler.
- **H4:** Bireyin iş stresini hafifletme tarzları ile ilgili algıları, işteki çalışmasını kolaylaştıran evde geliştirdiği olumlu yönelimli reaksiyonlarını (olumlu ev/iş) pozitif etkiler.

### 3. METOT (METHOD)

Metot bölümü araştırmanın kapsamı, ölçekler ve istatistiksel analiz başlıklarından oluşmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Kapsamı (Scope of Study)

Elazığ ilindeki başmüdürlükte 97, Merkez PTT'de 151 ve İlçe PTT'de ise 68 kişi olmak üzere toplam bu kurumda 316 kişi istihdam edilmektedir. Araştırma konusu hakkında hazırlanan anket formu ile veriler Elazığ PTT başmüdürlüğünden 89 kişi, Elazığ merkez PTT'den 86 kişi ve 13 kişi ise ilçe PTT şubelerinden olmak üzere toplam 188 çalışandan toplanmıştır (N=188). Anketlerdeki sorulara cevaplar mülakat yoluyla alınmıştır. Alınan cevapların %47.3'ü PTT başmüdürlüğündeki çalışanlar, %45.7'si Elazığ merkez PTT'den, %6.9'u ise ilçe PTT'lerinden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu lise eğitime sahip olup (%61), ancak üniversite ve üniversite üstü eğitimi olanlar ise toplam %32.4 oranındadır. Çalışanların %72.5'i kurumda memur statüsünde olup, %12.9'u amir pozisyonundadırlar. Çalışanların %85.1 ini erkek, %14.9 ünü ise kadınlar oluşturmaktadır. Tablo 1'de katılımcıların özelliklerinin frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların özellikleri  
(Table 1. Characteristics of the participants)

Özellikler	%	N
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	85.1	188
Kadın	14.9	
<i>Yaş</i>		
20-30 yaş	2.8	188
31-40	21.7	
41-50	56.7	
51+	18.9	
<i>Görev</i>		
Amir (şef)	12.9	188
Memur	72.5	
Teknik ve yardımcı elemanlar	8.4	
Alt kademe çalışanları ve hizmetliler	6.2	
<i>Çalışma Yılı</i>		
10 yıldan az	4.7	188
10-20 yıl arası	38.0	
21-30 yıl arası	53.3	
31-40 yıl arası	4.0	
<i>Eğitim</i>		
İlköğretim	6.6	188
Lise	61.0	
Üniversite	30.2	
Üniversite Üstü	2.2	
<i>Medeni Durum</i>		
Bekâr	5.2	188
Evli	94.8	
<i>Haftalık Çalışma Saati</i>		
30-40 saat arası	86.7	188
41-50 saat arası	9.6	
51+	3.6	
<i>Çalışılan Birim</i>		
PTT başmüdürlüğü	47.3	188
Elazığ Merkez PTT	45.7	
İlçe PTT	6.9	

### 3.2. Ölçekler (Measures)

Çalışmada kullanılan değişken setleri aşağıdaki gibidir:

- **Algılanan İş Stres Nedenleri ve İş Stresini Hafifletme Tarzları:** Furnham [19]'ın kullandığı algılanan iş stres nedenleri ve hafifletme tarzlarını içeren skalayı biraz değiştirerek uygulayan Rydstedt ve Diğerlerinin [20]; çalışmalarında kullandıkları algılanan 22 iş stres nedeni ve 14 iş stres hafifletme tarzları ile ilgili kalemleri içeren skalanın, algılanan iş stresi hafifletme tarzları ile ilgili kalemleri kullanılmıştır. Skalayı ölçmede 4'lü ölçek (1=Tamamen Katılmıyorum;4=Tamamen Katılıyorum) kullanılmıştır. 14 kalemde oluşan algılanan iş stres hafifletme skalasının güvenilirliği %88 olarak bulunmuştur.
- **İş-Ev Etkileşimi:** İş-Ev etkileşimini ölçen (SWING) skalanın amacı, iş-ev etkileşimi (WHI) ile ev-iş etkileşimini (HWI) değerlendirmektir. SWING 27 kalemde ibaret bir anket formudur [21]. Bu anket formu iş-ev ve ev-iş şeklinde olumsuz ve olumlu etkileşimi ölçen 4 alt skaladan oluşmaktadır [22]. Geurts ve Diğerlerine göre iş-ev etkileşimi ölçen skala dört tip etkileşimden oluşmaktadır.



Bunlar aşağıdaki gibidir [23]:

- Olumsuz iş-ev etkileşimi (Negative Work-Home Interaction); bireyin evdeki davranışlarını engelleyen (kısıtlayan) işte geliştirdiği olumsuz yönelimli reaksiyonlarıdır.
- Olumsuz ev-iş etkileşimi (Negative Home-Work Interaction); bireyin işteki çalışmasını engelleyen evde geliştirdiği olumsuz yönelimli reaksiyonlarıdır.
- Olumlu iş-ev etkileşimi (Positive Work-Home Interaction); bireyin evdeki davranışını kolaylaştıran işte geliştirdiği olumlu yönelimli reaksiyonlarıdır.
- Olumlu ev-iş etkileşimi (Positive Home-Work Interaction); bireyin işteki çalışmasını kolaylaştıran evde geliştirdiği olumlu yönelimli reaksiyonlarıdır.

Skalanın ilk 9 sorusu olumsuz yönelimli iş-ev etkileşim faktörünü (WHI<sup>-</sup>, Cronbach Alpha=.84), sonraki 6 soru olumsuz yönelimli ev-iş (HWI<sup>-</sup>, Cronbach Alpha=.70) etkileşim faktörünü, diğer 6 kalem olumlu yönelimli iş-ev etkileşim faktörünü (WHI<sup>+</sup>, Cronbach Alpha=.86) ve son 6 soru ise olumlu yönelimli ev-iş faktörünü (HWI<sup>+</sup>, Cronbach Alpha=.89) oluşturur. Skalayı ölçmede (Hiç =1, ve Daima=4) 4'lü ölçek kullanılmıştır. İş-ev etkileşimini değerlemek için, Geurts ve Diğerlerinin [23] çalışmalarında kullanılan 27 kalemden oluşan SWING skala kalemleri kullanılmıştır. Skalanın toplam güvenilirliği % 87 olarak bulunmuştur.

- **Demografik Değişkenler;** İstatistiksel analizde demografik değişkenler olarak çalışmaya katılanların cinsiyetleri, yaşları, haftalık çalışma saatleri, görevleri, çalıştıkları birimler, eğitim durumları, medeni durumları ve çalışma yılı dikkate alınmıştır. Bu değişkenlerin gösterdiği dağılım Tablo 1'de verilmiştir.

### 3.3. İstatistiksel Analiz (Statistical Analysis)

SPSS 15.0 paket programı kullanılarak veriler test edilmiştir. Olumsuz ve olumlu yönelimli iş-ev ve ev-iş etkileşimi ölçümleyen SWING skalasının 27 kalemi ve algılanan iş stresi hafifletme ile ilgili 14 kalem öncelikle faktör analizine tabi tutulmuş, daha sonra elde edilen faktörler arasındaki ilişki çoklu doğrusal regresyonla aranmıştır. Ayrıca iş-ev etkileşim faktörleri ile algılanan iş stresi hafifletme kalemlerine ait faktörler kısmi korelasyona tabi tutulmuştur (cinsiyet, haftalık çalışma saati, görev, çalışılan birim, yaş, eğitim ve medeni durum değişkenleri kontrol edilerek).

## 4. SONUÇLAR (RESULTS)

Sonuçlar, keşfedici faktör analizi, tanımlayıcı analizler ve çoklu doğrusal regresyon analizi başlıklarından oluşmaktadır.

### 4.1. Keşfedici Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis)

Keşfedici faktör analizinde 'principal components' metodu ve Varimax rotasyon tekniği dikkate alınmıştır. Faktör analizinde genel olarak öz değeri 1 ya da 1'den daha büyük olan faktörler önemli faktörler olarak görüldüğünden [24], öz değeri (eigenvalue) 1'den büyük olan faktörler tabloya alınmıştır. Tablo 2, 27 kalemlik iş-ev ve ev-iş etkileşim kalemlerinin faktör analizi sonuçlarını vermektedir:



Tablo 2. İş-Ev etkileşim skala kalemlerinin faktör analizinden elde edilen faktör yükleri  
(Table 2. Factor loadings from the factor analysis of work-home interaction scale items)

Değişkenler	1.Faktör (Olumluişev)	2.Faktör (Olumsuzişev)	3.Faktör (Olumluviş)	4.Faktör (İlişkiproblem)	5.Faktör (Evproblem)	6.Faktör (Evodaklılık)	Faktörün Açıkladığı Varyans	EigenDeğeri
İŞEV18	.811						%16.9	4.550
İŞEV19	.797							
İŞEV20	.702							
İŞEV21	.701							
İŞEV16	.690							
İŞEV23	.658							
İŞEV17	.542							
İŞEV8		.763					%15.2	4.115
İŞEV5		.700						
İŞEV6		.686						
İŞEV7		.682						
İŞEV9		.678						
İŞEV3		.632						
İŞEV1		.593						
İŞEV2		.576						
İŞEV25			.762				%11.3	3.048
İŞEV24			.722					
İŞEV26			.711					
İŞEV27			.599					
İŞEV22			.559					
İŞEV13				.738			%8.1	2.197
İŞEV10				.629				
İŞEV4				.497				
İŞEV15					.694		%5.8	1.568
İŞEV14					.661			
İŞEV11						.755	%5.0	1.353
İŞEV12						.538		
N=188 Toplam Açıklanan Varyans=%62.3 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Örnekleme Yeterliliğinin Derecesi:0.833 Bartlett Test Sonucu:1933.420 Anlamlılık Düzeyi:.000								

Tablo 2'de görüldüğü gibi olumsuz ve olumlu yönelimli toplam 27 iş-ev etkileşim değişkenleri faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu 6 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi sonrasında elde edilen 1. faktör kalemleri; olumlu iş-ev değişkenlerinden olan işev18, 19, 20, 21, 16, 17 değişkenleri ve olumlu ev-iş değişkeni olan işev23 değişkeninden oluşmaktadır. Bu nedenle 1.faktör **OLUMLUIŞEV** (olumlu yönelimli iş-ev faktörü) faktörü olarak adlandırılmıştır. 1. faktör, ölçeğe ilişkin toplam varyansın %16.9' unu açıklamaktadır. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .542-.811 arasındadır.

Faktör analizi sonrasında elde edilen ölçeğin 2.faktörü; olumsuz iş-ev değişkenlerinden olan işev 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 ve 9 değişkenlerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu faktörde **OLUMSUZİŞEV** (Olumsuz yönelimli iş-ev faktörü) faktörü olarak adlandırılmıştır. 2. faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %15,2'sini açıklamaktadır. 2.faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .576-.763 arasındadır.

Faktör analizi sonrasında elde edilen ölçeğin 3. Faktörü; olumlu ev-iş kalemlerinden olan işev 22, 24, 25, 26, 27 değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu nedenle bu faktör **OLUMLUEVİŞ** (Olumlu yönelimli ev-iş faktörü) faktörü olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %11,3'ünü açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .559-.762 arasındadır.

Faktör analizi sonrasında elde edilen ölçeğin 4 faktörü; olumsuz ev-iş kalemlerinden olan işev 10, 13 değişkenleri ile olumsuz iş-ev değişkenlerinden olan işev 4 değişkenini içermektedir. Dolayısıyla bu faktörde **İLİŞKİPROBLEM** (ev ve işteki kişilerle ilişkilerdeki problemlerden kaynaklanan stres faktörü) faktörü olarak adlandırılmıştır. Bu faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %8,1'ini açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .497-.738 arasındadır.

Analiz sonrası 5. Faktör; olumsuz ev-iş değişkenlerinden olan işev14, 15 değişkenlerini içermektedir. Bu nedenle bu faktör **EVPROBLEM** (Evdeki problemler nedeniyle işte yaşanan stres faktörü) faktörü olarak adlandırılmıştır. Bu faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %5,8'ini açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .661 ve .694'dür.

Faktör analizi sonrasında elde edilen 6. Faktör; olumsuz ev-iş değişkenlerinden olan işev12 ve işev11 değişkenlerini içermektedir. Bu nedenle bu faktör **EVODAKLILIK** (Evdeki işlerle çok fazla meşgul olmaktan kaynaklanan olumsuz yönelimli ev-iş faktörü) faktörü olarak adlandırılmıştır. Bu faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .538 ile .755'dir.

Faktör analizi sonucu Kaiser-Meyer-Olkin yeterlilik derecesi .833 olup KMO değeri için .80-.90 aralığının çok iyi olduğu kabul edildiğinden KMO oranının yeterli olduğu söylenebilir [25]. Bartlett test sonucu ise 1933.420 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Algılanan iş stresini hafifletme kalemlerinin faktör analizinden elde edilen faktör yükleri  
(Table 3. Factor loadings from the factor analysis of perceived alleviation of work stress items)

Değişkenler	1.Faktör (Bireysel Çaba)	2.Faktör (Sorunun Farkına Varma)	3.Faktör (Dış Kaynaklı Yardım Alma)	Faktörün Açıkladığı Varyans	EigenDeğeri
ISH3	.846			29.8	4.173
ISH2	.806				
ISH4	.760				
ISH6	.723				
ISH14	.658				
ISH5	.561				
ISH11	.510				
ISH1	.480				
ISH12		.791		17.9	2.499
ISH10		.756			
ISH9		.610			
ISH8			.837	15.9	2.236
ISH7			.773		
ISH13			.547		
N=188 Toplam Açıklanan Varyans=%63.6 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Örnekleme Yeterliliğinin Derecesi:0.867 Bartlett Test Sonucu:1208.128 Anlamlılık Düzeyi:.000					

Tablo 3'te görüldüğü gibi toplam 14 algılanan iş stresini hafifletici değişkenler faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu 3 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi sonrasında elde edilen 1. faktör kalemleri; ISH3, ISH2, ISH4, ISH6, ISH14, ISH5, ISH11 ve ISH1 değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu nedenle 1.faktör **BİREYSEL ÇABA** faktörü olarak adlandırılmıştır. 1. faktör, ölçeğe ilişkin toplam varyansın %29.8'ini açıklamaktadır. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .480-.846 arasındadır.

Faktör analizi sonrasında elde edilen ölçeğin 2.faktörü; ISH12, ISH10 ve ISH9 değişkenlerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu faktörde **SORUNUN FARKINA VARMA** faktörü olarak adlandırılmıştır. 2. faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %17.9'unu açıklamaktadır. 2.faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .610-.791 arasındadır.

Faktör analizi sonrasında elde edilen ölçeğin 3. Faktörü; ISH8, ISH7 ve ISH13 değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu nedenle bu faktör **DIŞ KAYNAKLI YARDIM ALMA** faktörü olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör ölçeğe ilişkin toplam varyansın %15.9'unu açıklamaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri .547-.837 arasındadır.

Faktör analizi sonucu Kaiser-Meyer-Olkin yeterlilik derecesi .867 olup KMO değeri için .80-.90 aralığının çok iyi olduğu kabul edildiğinden KMO oranının yeterli olduğu söylenebilir [25]. Bartlett test sonucu ise 1208.128 olarak bulunmuştur.

#### 4.2. Tanımlayıcı Analizler (Descriptive Analyses)

İş-ev etkileşim skala kalemlerine ait yüzde, ortalama, standart sapma ve Cronbach  $\alpha$  değerleri Tablo 4'de, algılanan iş stresi hafifletme skalasına ait kalemlerin yüzde, ortalama, standart sapma ve Cronbach  $\alpha$  değerleri Tablo 5'de verilmiştir. Ayrıca faktör analizi sonucu elde edilen her iki skala faktörleri arasında kısmi korelasyon kurulmuştur (cinsiyet, haftalık çalışma saati, görev, çalışılan birim, yaş, eğitim ve medeni durum değişkenleri kontrol altında tutularak). Bu korelasyon sonuçları ise Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 4. İş-Ev etkileşim skala kalemlerinin yüzde, ortalama, standart sapma ve cronbach  $\alpha$  değerleri

(Table 4. Values of percent, mean, standard deviation and cronbach  $\alpha$  of work-home interaction scale items)

Değişkenler	Frekans Dağılımı					Ortalama	Standart Sapma	Cronbach $\alpha$
	1	2	3	4	9			
Olumsuz İş/Ev					9	-	-	
İŞEV1	45 (24.3)	117 (63.2)	13 (7.0)	10 (5.4)	3	1.94	0.78	0.84
İŞEV2	74 (40.4)	93 (50.8)	13 (7.1)	3 (1.6)	5	1.69	0.68	
İŞEV3	74 (39.8)	70 (37.6)	29 (15.6)	13 (7.0)	2	1.92	0.92	
İŞEV4	43 (22.9)	102 (54.3)	24 (12.8)	19 (10.1)	-	2.10	0.86	
İŞEV5	53 (28.3)	99 (52.9)	25 (13.4)	10 (5.3)	1	1.97	0.79	
İŞEV6	66 (35.9)	86 (46.7)	23 (12.5)	9 (4.9)	4	1.88	0.81	
İŞEV7	63 (33.7)	95 (50.8)	17 (9.1)	12 (6.4)	1	1.89	0.83	
İŞEV8	65 (34.9)	87 (46.8)	19 (10.2)	15 (8.1)	2	1.91	0.89	
İŞEV9	52 (28.0)	82 (44.1)	33 (17.7)	19 (10.2)	2	2.12	0.92	
Olumsuz Ev/İş					9	-	-	
İŞEV10	89 (47.3)	83 (44.1)	13 (6.9)	3 (1.6)	-	1.62	0.70	0.70
İŞEV11	71 (38.6)	81 (44.0)	13 (7.1)	19 (10.3)	4	1.92	0.93	
İŞEV12	66 (35.3)	98 (52.4)	17 (9.1)	6 (3.2)	1	1.80	0.74	
İŞEV13	77 (41.4)	87 (46.8)	15 (8.1)	7 (3.8)	2	1.74	0.75	
İŞEV14	127 (67.9)	45 (24.1)	12 (6.4)	3 (1.6)	1	1.40	0.68	
İŞEV15	91 (49.5)	73 (39.7)	17 (9.2)	3 (1.6)	4	1.61	0.71	

Tablo 4'ün Devamı

<b>Olumlu İş/Ev</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
İŞEV16	25 (13.4)	65 (34.9)	50 (26.9)	46 (24.7)	2	2.64	1.00	<b>0.86</b>
İŞEV17	25 (13.6)	81 (44.0)	44 (23.9)	34 (18.5)	4	2.49	0.94	
İŞEV18	33 (17.6)	77 (41.2)	39 (20.9)	38 (20.3)	1	2.46	1.00	
İŞEV19	33 (17.7)	77 (41.4)	39 (21.0)	37 (19.9)	2	2.43	1.01	
İŞEV20	37 (20.1)	67 (36.4)	44 (23.9)	36 (19.6)	4	2.46	1.02	
İŞEV21	31 (16.6)	61 (32.6)	53 (28.3)	42 (22.5)	1	2.60	1.00	
<b>Olumlu Ev/İş</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
İŞEV22	27 (14.4)	61 (32.6)	56 (29.9)	43 (23.0)	1	2.63	0.99	<b>0.89</b>
İŞEV23	32 (17.1)	58 (31.0)	49 (26.2)	48 (25.7)	1	2.61	1.01	
İŞEV24	35 (18.7)	48 (25.7)	43 (23.0)	61 (32.6)	1	2.69	1.12	
İŞEV25	29 (15.5)	38 (20.3)	44 (23.5)	76 (40.6)	1	2.90	1.11	
İŞEV26	22 (12.0)	56 (30.4)	51 (27.7)	55 (29.9)	4	2.76	1.01	
İŞEV27	24 (13.0)	32 (17.3)	44 (23.8)	85 (45.9)	3	3.04	1.07	
<b>Skalanın Cronbach <math>\alpha</math> Değeri</b>								<b>0.87</b>

1=Hiç, 2=Bazen, 3=Sıklıkla, 4=Daima

9=İlgili değişkene cevap vermeyenleri temsil eder.

Tablo 4, iş-ev etkileşim skalasının dört etkileşimine ait kalemlerin yüzde, ortalama, standart sapma ve Cronbach  $\alpha$  değerlerini vermektedir. Dört etkileşim türünden oluşan skalanın ilk etkileşim türü olan olumsuz yönelimli iş-ev kalemlerinin toplam güvenilirliği %84, olumsuz yönelimli ev-iş kalemlerinin toplam güvenilirliği ise %70, olumlu yönelimli iş-ev kalemlerinin güvenilirliği %86 ve olumlu ev-iş kalemlerinin güvenilirliği ise %89'dur. Bir bütün olarak 27 kalemlik iş-ev etkileşim skalasının toplam güvenilirliği ise %87'dir. Çalışmaya katılanların olumsuz iş/ev değişkenlerinden olan İSEV1 değişkenine %63.2; İSEV2'e %50.8; İSEV4'e %54.3; İSEV5'e %52.9 ve İSEV7 değişkenine ise %50.8 oranında 'bazen' düzeyinde yüksek ölçüde katıldıkları görülmektedir. Katılımcılar olumsuz ev/iş değişkenlerinden olan İSEV14 değişkenine %67.9 oranında 'hiç' düzeyinde ve İSEV12 değişkenine de %52.4 oranında 'bazen' düzeyinde yüksek ölçüde katılmaktadırlar. Ayrıca, olumlu iş/ev değişkenlerinden olan İSEV17 değişkenine %44.0, İSEV18 değişkenine %41.2 ve İSEV19 değişkenine de %41.4 oranında katılımcıların 'bazen' düzeyinde yüksek ölçüde katıldıkları görülmektedir. Son olarak katılımcılar, olumlu ev/iş değişkenlerinden olan İSEV25 değişkenine %40.6 oranında ve İSEV27 değişkenine de %45.9 oranında 'daima' düzeyinde yüksek oranda katıldıkları görülür.

Tablo 5. Algılanan iş stresi hafifletme skala kalemlerinin yüzde, ortalama ve standart sapma ve cronbach  $\alpha$  değerleri  
(Table 5. Values of percent, mean, standard deviation and cronbach  $\alpha$  of items to perceived alleviation of work stress scale)

Değişkenler	Frekans Dağılımı					Ortalama	Standart Sapma	Skalanın Cronbach $\alpha$ Değeri
	1	2	3	4	9			
ISH1	22 (11.8)	46 (24.6)	91 (48.7)	28 (15.0)	1	2.66	0.87	0.88
ISH2	19 (10.2)	32 (17.1)	104 (55.6)	32 (17.1)	1	2.79	0.84	
ISH3	13 (7.0)	30 (16.0)	108 (57.8)	36 (19.3)	1	2.89	0.78	
ISH4	15 (8.0)	40 (21.4)	108 (57.8)	24 (12.8)	1	2.75	0.77	
ISH5	17 (9.1)	32 (17.2)	104 (55.9)	33 (17.7)	2	2.82	0.82	
ISH6	13 (7.0)	33 (17.6)	112 (59.9)	29 (15.5)	1	2.83	0.76	
ISH7	28 (15.0)	75 (40.1)	69 (36.9)	15 (8.0)	1	2.37	0.83	
ISH8	20 (10.9)	53 (28.8)	97 (52.7)	14 (7.6)	4	2.57	0.78	
ISH9	18 (9.8)	34 (18.5)	110 (59.8)	22 (12.0)	4	2.73	0.79	
ISH10	29 (15.6)	70 (37.6)	69 (37.1)	18 (9.7)	2	2.40	0.86	
ISH11	27 (14.5)	42 (22.6)	88 (47.3)	29 (15.6)	2	2.70	1.18	
ISH12	25 (13.4)	68 (36.6)	77 (41.4)	16 (8.6)	2	2.45	0.83	
ISH13	21 (11.2)	46 (24.6)	99 (52.9)	21 (11.2)	1	2.64	0.82	
ISH14	18 (9.6)	22 (11.8)	102 (54.5)	45 (24.1)	1	2.93	0.86	

1=Tamamen Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Katılıyorum,  
4=Tamamen Katılıyorum  
9= İlgili değişkene cevap vermeyenleri temsil eder.

Tablo 5'te algılanan iş stres hafifletme kalemlerinin yüzde, ortalama, standart sapma ve Cronbach  $\alpha$  değerlerinin dağılımı görülmektedir. Bu kalemlerden ISH7 ve ISH10 değişkenlerinin dışındaki bütün değişkenlerin %40-60 arasında 'katılıyorum' düzeyinde yüksek değerler aldıkları görülmektedir. Ancak katılımcılar, ISH7 değişkenine %40.1 oranında 'katılmıyorum' düzeyinde katılmaktadırlar. Skalanın toplam güvenirliliği ise %88'dir.

Tablo 6. İş-Ev etkileşim faktörleriyle algılanan iş stres hafifletme faktörleri arasındaki (cinsiyet, haftalık çalışma saati, görev, çalışılan birim, yaş, eğitim, medeni durum değişkenleri sabitlenerek) kısmi korelasyon sonuçları (N=188)

(Table 6. The results of partial correlation between factors of work-home interaction and factors of perceived alleviation of work stress ((gender, weekly work hours, job, working unit, age, education, marital status variables by controlling))

Değişkenler***	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İşEvFaktör1 (Olumluişev)	-								
2. IsEvFaktör2 (Olumsuzişev)	.051	-							
3. IsEvFaktör3 (Olumlueviş)	.037	-.050	-						
4. IsEvFaktör4 (İlişkiproblem)	-.065	.088	-.018	-					
5. IsEvFaktör5 (Evproblem)	.016	.028	.040	-.015	-				
6. IsEvFaktör 6(Evodaklılık)	-.045	.010	.056	-.056	.006	-			
7.IsHafifFaktör1(Bireyselçaba)	.298**	-.075	.241*	-.297**	-.161	.068	-		
8.IsHafifFaktör2(Sorununfarkınavarma)	.060	.191*	-.145	.015	.096	-.026	-.105	-	
9.IsHafifFaktör3(Dışkaynaklıyardımalma)	.315**	.003	-.033	.056	.043	-.143	.076	-.073	-

\*\* Korelasyon 0.01 derecesinde önemlidir.

\* Korelasyon 0.05 derecesinde önemlidir.

\*\*\* IsEvFaktör 1-6 ile IsHafifFaktör1-3 faktörlerinin anlamı 'Keşfedici Faktör Analizi' başlığında Tablo2 ve Tablo3'te verilmiştir.

Tablo 6 cinsiyet, haftalık çalışma saati, görev, çalışılan birim, yaş, eğitim ve medeni durum değişkenleri kontrol edildiğinde (sabit tutulduğunda), iş-ev etkileşim faktörleriyle, algılanan iş stres hafifletme faktörleri arasındaki kısmi korelasyon sonuçlarını vermektedir. Tabloya göre, algılanan iş stres hafifletme 1. faktörü bireysel çaba faktörünün, iş-ev etkileşim 1 faktörü olumluişev faktörüyle pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ( $r=0.298$ ,  $p<.01$ ). Ayrıca, algılanan iş stres hafifletme 2.faktörü sorunun farkına varma faktörü ile iş-ev etkileşim 2. faktörü olumsuzişev faktörü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r=0.191$ ,  $p<.05$ ). Algılanan iş stres hafifletme 1.faktörü bireysel çaba faktörü, iş-ev etkileşim 3. faktörü olumlueviş faktörüyle pozitif bir ilişki içerisinde (  $r=0.241$ ,  $p<.05$ ). Algılanan iş stres hafifletme 1.faktörü bireysel çaba faktörü, iş-ev etkileşim 4 faktörü ilişkiproblem faktörü ile negatif ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $r= -0.297$ ,  $p<.01$ ). Algılanan iş stres hafifletme 3. faktörü dış kaynaklı yardım alma faktörü, iş-ev etkileşim 1. faktörü olumluişev faktörüyle pozitif ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $r=0.315$ ,  $p<.01$ ).

#### 4.3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi (Multiple Linear Regression Analysis)

Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişkenle ilişkili olan iki ya da daha çok bağımsız değişkene dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesine yönelik bir analizdir [24]. Çalışmada, faktör analizine tabi tutulan iş-ev etkileşim kalemlerinden elde edilen altı faktör ile algılanan iş stresi hafifletme kalemlerinden elde edilen üç faktör çoklu regresyona tabi tutulmuştur. Regresyon analizinin sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8'de verilmiştir.



Tablo 7. İş-Ev etkileşim faktör 1'in (**OLUMLUIŞEV Faktörü**) algılanan iş stresi hafifletme faktörleri ile çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları

(Table 7. The results of multiple linear regression analysis of work-home interaction factor1 (Positive WorkHome Factor) with factors of perceived alleviation of work stress)

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	DEĞİŞKEN	B	Standar t Hata	Beta	t	P	İkili r	Kısmi r
	Sabit	.034	.075	-	.446	.656	-	-
	Bireysel Çaba Faktörü	.272	.077	.267	3.547	.001	.252	.281
	Sorunun Farkına Varma Faktörü	.132	.074	.134	1.777	.078	.107	.145
	Dış Kaynaklı Yardım Alma Faktörü	.291	.073	.300	3.987	.000	.291	.312

R=0.411 R<sup>2</sup>=0.169  
F=9.956 P=0.000

Tablo 8. İş-Ev etkileşim faktör 4'ün (**İLİŞKİPROBLEM Faktörü**) algılanan iş stresi hafifletme faktörleri ile çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları

Table 8. The results of multiple linear regression analysis of work-home interaction factor4 (Problem in Relation with Others Factor) with factors of perceived alleviation of work stress

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	DEĞİŞKEN	B	Standar t Hata	Beta	t	P	İkili r	Kısmi r
	Sabit	-.002	.079	-	-.027	.979	-	-
	Bireysel Çaba Faktörü	-.248	.080	-.246	-3.101	.002	-.252	-.248
	Sorunun Farkına Varma Faktörü	.048	.077	.049	.621	.536	.063	.051
	Dış Kaynaklı Yardım Alma Faktörü	.122	.076	.127	1.601	.112	.130	.131

R=0.285 R<sup>2</sup>=0.081  
F=4.346 P=0.006

Algılanan iş stresi hafifletme kalemlerinin faktör analizinden elde edilen üç faktörün, iş-ev etkileşim değişkenlerinin faktör analizi sonucu elde edilen altı faktörden **OLUMLUIŞEV** (Faktör 1) faktörü ve **İLİŞKİPROBLEM** (Faktör 4) faktörü ile regresyon sonuçları çok yüksek olmayan fakat anlamlı sonuçlar vermiştir.

Tablo 7'de, bütün algılanan iş stresi hafifletme faktörleri; çalışanların iş-ev etkileşim faktörlerinden olan **OLUMLUIŞEV** faktörü (1.faktör) ile çok yüksek olmayan ama anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir ilişki vermektedir (R=0.41, R<sup>2</sup>=0.16, P<.01). İlgili bütün değişkenler, iş-ev etkileşim faktör 1'deki toplam varyansın %16'sını açıklamaktadırlar. Tablo'da, iş-ev etkileşim faktör 1'in, **DIŞ KAYNAKLI YARDIM ALMA** faktörü (Beta değeri, 0.300) ile pozitif ve orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu (r=0.29); diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki ilişkinin r=0.31 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca **BİREYSEL ÇABA** faktörünün (Beta değeri, 0.267), iş-ev etkileşim faktör 1 ile r=0.25 düzeyinde, diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise r=0.28 düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Regresyon tablosunda (Tablo 7) yer alan t-testi sonuçları incelendiğinde, **DIŞ KAYNAKLI**

**YARDIM ALMA** faktörünün (3.987) ve **BİREYSEL ÇABA** faktörünün (3.547) iş-ev etkileşim faktör 1 üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülür. İlave olarak **SORUNUN FARKINA VARMA** faktörünün ise, iş-ev etkileşim faktör 1 üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını söyleyebiliriz. Altı olumlu iş-ev değişkeni ve bir olumlu ev-iş değişkenini içeren faktör analizinden elde edilen iş-ev etkileşim 1. Faktörünün, algılanan iş stresi hafifletme faktörleriyle bu pozitif yönlü ilişkileri sonucunda, 3. hipotez ve kısmende 4.hipotez sağlandığından bu hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo8'de, **BİREYSEL ÇABA** faktörü; iş-ev etkileşim 4.faktör olan **İLİŞKİPROBLEM** faktörü ile yüksek olmayan ancak anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0.28$ ,  $R^2=0.08$ ,  $P<.01$ ). İlgili faktör, iş-ev etkileşim faktör 4 üzerinde toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. **BİREYSEL ÇABA** faktörünün (Beta değeri,-0.246), iş-ev etkileşim faktör 4 (**İLİŞKİPROBLEM** faktörü) ile negatif ve orta düzeyde bir ilişki içerisinde olduğu ( $r=-0.25$ ); diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise  $r=-0.24$  oranında bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Regresyon tablosunda (Tablo8) yer alan t-testi sonuçları incelendiğinde ise; **BİREYSEL ÇABA** faktörünün (-3.101), iş-ev etkileşim faktör 4 üzerinde negatif yönde önemli bir etkiye sahip olduğu görülür. **SORUNUN FARKINA VARMA** ve **DIŞ KAYNAKLI YARDIM ALMA** faktörlerinin ise iş-ev etkileşim faktör 4 üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. İki olumsuz ev-iş ve bir olumsuz iş-ev değişkenini içeren, faktör analizinden elde edilen iş-ev etkileşim 4. Faktörünün, algılanan iş stresi hafifletme faktörüyle bu negatif yönlü ilişkisi sonucunda kısmen hipotez 2 ve hipotez 1 sağlandığından, hipotezler kabul edilmiştir.

##### 5. SONUÇ VE TARTIŞMA (CONCLUSION AND DISCUSSION)

Toplumsal, ekonomik, teknolojik ve siyasal alanlarda hızlı değişimin yaşandığı dönemimizde, bireylerin tecrübe edindikleri en önemli sorun strestir. Literatürde çoğunlukla stresin bireyleri fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan olumsuz etkilemesini içeren çalışmalar yer almakla birlikte, araştırmacılar belirli bir düzeydeki stresin çalışanları daha etkin çalışmaya teşvik ettiği ve onlara diğer çalışanlarla rekabet etme gücü kazandırdığını belirtmektedirler. Yüksek düzeyde stres altında olan bireylerin bu sorunları yaşamalarının nedeni sadece iş çevrelerinden gelen talepler olmadığı bilinmektedir. Özellikle bireylerin iş ve aile çevrelerinde oynadıkları rollerin her iki yaşam alanında çatışmaya neden olduğu birçok araştırmacının stres ile ilgili çalışmalarının odak noktasını oluşturmuştur. Bu nedenle yazında çalışanların iş ve ev yaşamları arasında denge sağlayamamalarından kaynaklanan stresin çalışanın sağlığı üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Ancak iş-ev yaşamları arasındaki dengesizlikten kaynaklanan stresle başa çıkmanın en etkili yolu, bu stresi hafifletme konusunda bireylerin algıladıkları yolları bilmekten geçmektedir. Bu nedenle çalışmada stresi hafifletme tarzları ile ilgili çalışanların algılarının, iş-ev çatışmasından kaynaklanan etkileşim tipleri üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır.

İş-ev etkileşim değişkenleri ile algılanan iş stresi hafifletme değişkenlerinin faktör analizi sonrasında (Tablo 2 ve Tablo 3) altı iş-ev etkileşim faktörü ve 3 algılanan iş stresi hafifletme faktörü elde edilmiştir.

Bu faktörlerin birbirleriyle ilişkileri (cinsiyet, haftalık çalışma saati, görev, çalışılan birim, yaş, eğitim ve medeni durum sabitlenerek) kısmi korelasyon ile aranmıştır (Tablo 6). Bu korelasyon sonuçları, algılanan iş stresi hafifletme faktör 1 (bireysel çaba) ile algılanan iş stresi hafifletme faktör 3 (dış kaynaklı yardım alma)'ün

iş-ev etkileşim faktör 1 (olumluışev) ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Algılanan iş stres hafifletme faktör 2 (sorunun farkına varma), iş-ev etkileşim faktör 2 (olumsuzışev) ile; algılanan iş stres hafifletme faktör 1'inde (bireysel çaba) iş-ev etkileşim faktör 3(olumluışev) ile pozitif ilişki içerisinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca algılanan iş stres hafifletme faktör 1 (bireysel çaba), iş-ev etkileşim faktör 4 (ilişkiproblem) ile negatif ilişki içerisinde dir.

İş-ev etkileşim faktörleriyle algılanan iş stresi hafifletme faktörlerinin regresyon sonuçlarından, algılanan iş stresi hafifletme faktörlerinin (bireysel çaba, sorunun farkına varma ve dış kaynaklı yardım alma) iş-ev etkileşim faktör 1 (olumluışev) ve faktör 4 (ilişkiproblem) ile sonuçları anlamlıdır (Tablo 7 ve Tablo 8). Bu sonuçlara göre, katılımcıların stresi hafifletme üzerinde dış kaynaklı yardım almanın, bireyin evdeki davranışını kolaylaştıran işte geliştirdiği olumlu yönelimli davranışlarını (olumlu iş-ev) pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Yani bireyler ne kadar fazla dış kaynaklı yardım aldıkça, o kadar fazla iş-ev yaşamlarının olumlu yönde etkileneceğini ve bu yardımın streslerini azaltacağını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar stresi azaltma üzerinde bireysel çabanın, bireyin evdeki davranışını kolaylaştıran işte geliştirdiği olumlu yönelimli davranışlarını (olumlu iş-ev) pozitif yönde etkileyeceğini düşünmektedirler. Sonuçlara göre katılımcıların stresi azaltma yönünde gösterilen bireysel çabaları arttıkça, ev ve iş çevresindeki kişilerle ilişkilerindeki problemlerden kaynaklanan stresin azaldığı görülmektedir.

Çalışma bulguları sonucunda bireylerin iş ve ev ortamında, her iki yaşam alanlarının bireyden olan taleplerinin yarattığı stresi hafifletmede aşağıdaki sonuçları algıladıkları görülmüştür:

- Bireyler iş ve ev yaşamlarındaki stresi hafifletmede en önemli çözüm yolları olarak, bireysel çabayı ve dış kaynaklı yardım almayı görmektedirler.
- Sorunun farkına varma, bireylerin iş ve ev yaşamlarındaki stresi hafifletmelerinde önemli bir çözüm olarak bireyler tarafından algılanmamaktadır.
- Dış kaynaklı yardım alma, bireylerin evdeki davranışlarını destekleyen işte geliştirdiği olumlu yönelimli davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.
- Bireysel çaba, bireyin evdeki davranışlarını destekleyen işte geliştirdiği olumlu yönelimli davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.
- Bireysel çaba, bireyin ev ve iş ortamındaki kişilerle ilişkilerinde yaşadıkları problemlerden kaynaklanan stresi negatif yönde etkilemektedir.

Yukarıda beş madde halinde belirttiğimiz değerlemeleri özetleyecek olursak; bireylerin iş stresini hafifletmede bireysel çaba ve dış kaynaklı yardım alma yönelimli olmalarının, olumlu iş-ev etkileşimlerini artırarak stres yaşamlarına engel olmaktadır. İlave olarak bireylerin stresi hafifletme konusunda bireysel çaba yönelimli olmaları yoluyla da ev ve iş ortamında kişilerle ilişkilerinden dolayı yaşayacakları stresin azaldığı şeklinde bir yorumlama yapılabilir. Bu sonuçların yöneticilere çalışanlarının yaşadığı stresi azaltma konusunda ne tür stratejiler uygulayabileceğine dair fikir vermesi açısından önemli olduğunu düşünmekteyiz.

#### KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Barutçugil, İ., (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Birinci Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
2. Tutar, H., (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayınları.
3. Aslan, Ş., (2008). Yöneticinin El Kitabı. İçinde Tahir Akgeçici, Ş.A. ve Muhammet D., (Editörler), 'Örgütsel Stres Yönetimi' (ss.197-292). Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
4. Korkmazıyürek, H. ve Harun, Ş., (2008). Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım. İçinde M. Şerif Şimşek ve Adnan Çelik (Editörler), 'İş Yaşamında Stres ve Stresle Baş Etme' (ss.327-359). Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
5. Eren, E., (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 6. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
6. Şimşek, M.Ş., (2001). Yönetim ve Organizasyon. 6.Baskı: Konya
7. Kinman, G., (2001). Pressure Points: A Review of Research on Stressors and Strains in UK Academics. Educational Psychology, Vol.21, No.4: 473-492.
8. Özkalp, E. ve Kirel, Ç., (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını.
9. Ertürk, M., (2000). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 3.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
10. Düşükcan, M., (2003). Örgütlerde Çatışma ve Çatışma Yönetimi Sürecinde Örgütsel İletişimin Etkililiği: Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
11. Tuten, T.L. ve Presha, E.N., (2004). Performance, Satisfaction and Turnover in Call Centers The Effects of Stress and Optimism. Journal of Business Research, 57: 26-34.
12. Büyükebeşe, T., (2004). Çağdaş Yönetim Yaklaşımları-İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar. İçinde İsmail Bakan (Editör), 'Stres ve Stres Yönetimi' (ss.35-58), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
13. Can, H., (1997). Organizasyon ve Yönetim, , 4. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
14. Siu, O.L. and Carry, L.C., (1998). A Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong Kong Firms:The Role of Locus of Control and Organizational Commitment. Stress Medicine, Vol.14: 55-66.
15. Pisarski, A. ve Diğerleri, (2002). Short Communication: Extended Shifts in Ambulance Work: Influences on Health. Stress and Health, 18: 119-126.
16. Ngo, H-Y. ve Diğerleri, (2005). Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy in Hong Kong. The International Journal of Human Resource Management, 16(11):2133-2146.
17. Mauno, S. ve Diğerleri, (2006). Exploring Work-and Organization-Based Resources As Moderators Between Work-Family Conflict, Well-Being, and Job Attitudes. Work&Stress, 20(3):210-233
18. Rode, J.C. ve Diğerleri, (2007). The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit:The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction. Applied Research in Quality of Life, 2: 65-82.
19. Furnham, A., (1997). Lay Theories of Work Stress. Work&Stress, Vol.11, No.1:68-78.

20. Rydstedt, L.W. ve Diğerleri, (2004). Are Lay Theories of Work Stress Related to Distress? A Longitudinal Study in The British Workforce. *Work&Stress*, Vol.18, No.3:245-254.
21. Van Der Zee, K.I. ve Diğerleri, (2005). Role Interference and Subjective Well-Being Among Expatriate Families. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (3):239-262.
22. Van Der Hulst, M. and ve Sabine, G., (2001). Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs. *Work&Stress*, Vol.15, No.3:227-240.
23. Geurts, S.A.E. ve Diğerleri, (2005). Work-Home Interaction from A Work Psychological Perspective: Development and Validation of A New Questionnaire, the SWING. *Work&Stress*, 19 (4):319-339.
24. Büyüköztürk, Ş., (2002). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, 2.Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
25. Erdoğan, Y. ve Diğerleri, (2007). Web Tabanlı Öğretim Tutum Ölçeği: Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışması. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi (Elektronik Versiyon)*, Cilt:4, Sayı:2: 1-14.

**EK (APPENDIX)**

**İŞ-EV ETKİLEŞİM SKALA KALEMLERİ (WORK-HOME INTERACTION SCALA ITEMS) (Geurts, Sabine A. E. ve Diğerleri: 2005)**

*Olumsuz İş/Ev Değişkenleri (Negative Work-Home Variables)*

ISEV1: İşinizin gerektirmesi nedeniyle evde sinirlenir misiniz?

ISEV2: İşinizden endişe duymanız nedeniyle eşiniz/aileniz/arkadaşlarla birliktelikten tam anlamıyla hoşnut değil misiniz?

ISEV3: Sürekli olarak işinizi düşünmeniz nedeniyle evle ilgili yükümlülüklerinizi yürütmeyi zor buluyor musunuz?

ISEV4: İşle ilgili kararlar nedeniyle eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla olan randevularınızı iptal eder misiniz?

ISEV5: İş programınız sizin evle ilgili sorumluluklarınızı yürütmeyi zorlaştırıyor mu?

ISEV6: İşinizden dolayı eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla boş zamanlarınızı değerlendirmeye ilgilenme enerjisine sahip değil misiniz?

ISEV7: O kadar zor bir işe sahipsiniz ki, hobilerinizin hiçbirine ayıracak kadar zamanınız yok mu?

ISEV8: Sizin işle ilgili yükümlülükleriniz evde kendinizi rahat hissetmenizi zorlaştırıyor mu?

ISEV9: İşiniz eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla harcamak istediğiniz zamanı alıyor mu?

*Olumsuz Ev/İş Değişkenleri (Negative Home-Work Variables)*

ISEV10: Evdeki durum sizi o kadar sinirlendirir ki, meslektaşlarınızla karşı asabiyetinizi ortaya çıkarır mı?

ISEV11: Ev durumunuz konusunda endişeli olmanız nedeniyle işinizden tam anlamıyla hoşlanmıyor musunuz?

ISEV12: Evle ilgili konularla zihninizin meşgul olması nedeniyle işinize yoğunlaşma zorluğu yaşıyor musunuz?

ISEV13: Eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla ilgili problemler iş performansınızı etkiler mi?

ISEV14: Evle ilgili yükümlülükler nedeniyle işinize gecikiyor musunuz?

ISEV15: Eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla ilgili problemler nedeniyle çalışma isteği hissetmiyorsunuz?

*Olumlu İş/Ev Değişkenleri (Positive Work-Home Variables)*

ISEV16: Evdeki atmosferi pozitif olarak etkileyen işteki başarılı bir gün sonrası mutlu bir şekilde evinize varıyor musunuz?

ISEV17: Memnun edici bir iş günü/iş haftası sonrası eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla aktivitelerle ilgilenme ruh hali içinde olmayı daha fazla mı hissedersiniz?

ISEV18: İşinizde öğrendiğiniz şeylerden dolayı evle ilgili yükümlülüklerinizi daha iyi yürütür müsünüz?

ISEV19: İşinizin de bunu gerektirmesi nedeniyle evdeki görevlerinizi daha iyi sürdürebilir misiniz?

ISEV20: Mesleğinizi icra etme tarzınızın bir sonucu olarak evdeki zamanı daha etkili olarak yönetir misiniz?

ISEV21: İşte öğrendiğiniz şeylerin bir sonucu olarak eşiniz/aileniz/arkadaşlarınızla daha iyi ilişkide bulunabilir misiniz?

*Olumlu Ev/İş Değişkenleri (Positive Home-Work Variables)*

ISEV22: Eşinizle/ailenizle/arkadaşlarınızla geçirdiğiniz zaman sonrası, işteki atmosferi pozitif olarak etkileyen iyi bir ruh hali içerisinde işe gider misiniz?

ISEV23: Eşinizle/ailenizle/arkadaşlarınızla, memnun edici bir hafta sonu geçirdikten sonra işinizde daha fazla eğlenir misiniz?

ISEV24: Evinizde aynı şeyleri yapmaya ihtiyaç duymanız nedeniyle işteki sorumluluklarınızı daha ciddiye alır mısınız?

ISEV25:Tıpkı evde olduğu gibi çalışmayı istemeniz nedeniyle işteki görevlerinizi daha iyi sürdürebilir misiniz?

ISEV26:Evde yapmanız gerekenler nedeniyle işteki zamanınızı daha etkili olarak kullanabilir misiniz?

ISEV27:İyi organize olmuş ev yaşamına sahip olmanız nedeniyle işte daha fazla kendinize güvenir misiniz?

**Skala Ölçeği:** 1=Hiç, 2=Bazen, 3=Sıklıkla, 4=Daima

**ALGILANAN İŞ STRESİ HAFİFLETME KALEMLERİ (ITEMS TO PERCEIVED ALLEVIATION OF WORK STRESS) (Rydstedt, Leif W. ve Diğerleri: 2004)**

ISH1=Stresin üstesinden gelebilmek için çok fazla çaba harcarım.

ISH2=Problemimi yenme konusunda yeterli yeteneğe sahibim.

ISH3=Kendi kendimi kontrol edebilme gücüne sahibim.

ISH4=Sıkıntılı iken problem öncesi ne hissettiğimi bilirim.

ISH5=Beyin ya da sinir sistemimle bir şeyin yanlış olduğu yargısına varırım.

ISH6=Problemimi elimine etmenin mümkün olduğuna inanırım.

ISH7=Konusunda uzman tıbbi/psikolojik yardım alırım.

ISH8=Problemlerimin çözümü için diğer yardım gruplarıyla bir araya gelirim.

ISH9=Problemim hakkında fazla bilgi sahibiyim.

ISH10=Problemim diğer derin kökenli bir problemimin semptomudur.

ISH11=Şanslı bir kişi olduğumu düşünürüm.

ISH12=Problemim kendi değer yargım ve öz saygım ile ilgili düşünceme zarar verir.

ISH13=Problemimi elimine etmem diğer insanları memnun eder.

ISH14=Problemimi kötüleştiren durumlardan uzak dururum.

**Skala Ölçeği:** 1=Tamamen Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Katılıyorum, 4=Tamamen Katılıyorum