

## **İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASININ ÇALIŞANIN DAVRANIŞSAL SONUÇLARINA ETKİSİ VE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ**

Dr. Öğr. Üyesi Ercan ERGÜN  
Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi  
eergun@gtu.edu.tr  
<https://orcid.org/0000-0002-9168-7340>

Öğr. Gör. Ayça YÜKSEL  
İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil MYO  
ayca\_yuksel@yahoo.com  
<https://orcid.org/0000-0003-3456-1925>

### **ÖZ**

Bu çalışmanın amacı çalışanların iş-yaşam çatışmalarının davranışsal sonuçları üzerindeki etkisinin ve bu etkide iş stresinin aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini İstanbul Anadolu yakasında bulunan 10 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 201 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışanlardan anket tekniği ile toplanan veriler araştırma çerçevesinde analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre iş-yaşam çatışması boyutlarından iş-aile çatışması ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ise negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, iş stresinin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi; iş tatmini ile arasındaki ilişkide ise tam aracılık etkisi bulunmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** *İş-Yaşam Çatışması, İş Stresi, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti*

# **THE EFFECTS OF WORK-LIFE CONFLICT ON EMPLOYEE WORK OUTCOMES AND MEDIATING ROLE OF WORK STRESS**

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to examine the effect of the employees work-life conflicts on their work outcomes and the mediating role of work stress in this effect. The sample of the study consisted of 201 teachers working in 10 public high schools located on the Anatolian side of Istanbul. From these employees, the data collected by the questionnaire were analyzed in the research framework. The findings show that there is a significant positive relationships among work-family conflict, job stress and turnover intention; and a significant negative relationships among work-family conflict, organizational commitment, job satisfaction. In addition, job stress has a partial mediating effect on the relationship between work-family conflict and organizational commitment, and between work family conflict and turnover intention; and job stress has a full mediating effect on the relationship between job-family conflict and job satisfaction.

**Keywords:** *Work-Life Conflict, Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention*

## **GİRİŞ**

Geçmişten bugüne bireylerin yaşantısında aile kavramı merkezi bir konumda yer almaktadır. Aileye verilen önem, onlara daha kaliteli hayat şartları sunmak adına beraberinde iş olgusuna verilen önemi getirmektedir. Günümüzde çalışan bireyler zamanlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. İş hayatlarındaki rolleri ile aile hayatlarındaki rollerini aynı anda sergilemek zorunda olan çalışan bireyler iş stresini oldukça yoğun hissetmektedirler.

İşletmelerin sert rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri eşsiz, değerli ve geliştirilebilir en önemli üretim kaynağı olan insan kaynağı ve örgütlerin bu kaynağın bilgi ve becerilerden azami düzeyde faydalanabilmeleri durumunda mümkündür. Bu aktarımı engelleyen faktörlerden biri olan iş-aile çatışması kavramı, 1980’li yıllarda çocuk sahibi kadınların iş yaşamına girme oranlarının hızla artışı ile birlikte yöneticilerin dikkatini çekmiş ve bu duruma karşılık birçok örgütte yenilikler (kreş, esnek çalışma saatleri, evden çalışma, yarı zamanlı iş vb.) getirilmiştir. Ancak örgütler daha sonra ağır iş yükü, artan ulaşım sorunları gibi olumsuzlukların yalnız çocuklu kadınlar için değil, aynı zamanda erkekler ve çocuksuz kadınlar için de büyük bir problem haline geldiğini ve çalışanların iş ve

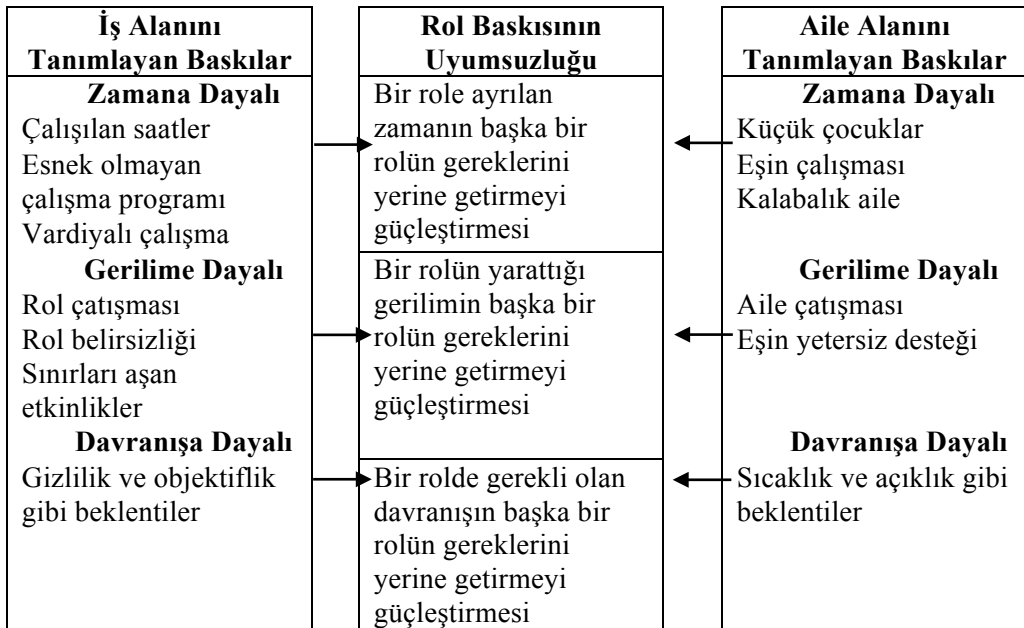
yaşam sorumluluklarını yerine getiremediklerini farketmişlerdir (Robbins & Judge, 2015). Örgütlerin başarıya ulaşmalarındaki öncüllerinden biri iş tatminidir. İş tatmini, bireylerin işlerini ve işlerinin farklı yönlerini nasıl hissettikleri; işlerini sevme veya sevmeme ölçüleri (Spector, 1997); işten elde edilen maddi kazançların, çalışanın birlikte çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşlarının ve faydalı olmanın kazandırdığı mutluluktur (Büte, 2015). İş tatmini duyan çalışanlar içsel motivasyonlarının artmasının yanı sıra örgüte katkıları da olumlu yönde olacaktır. Ayrıca iş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanlar özel hayatlarında daha olumlu tutumlar sergileyecekler; böylece ideal bir aile yapısı ve beraberinde ideal bir toplum ortaya çıkacaktır. Başarılı örgütlerin ortak özelliklerinden biri çalışanlarını örgütlerine bağlı bireyler haline getirmeye çalışmalarıdır. Örgüte bağlılığı sağlama, örgütlerin devamlılıklarını sürdürebilmelerinde en etkili unsurlardan biridir. Diğer bir ortak özellik ise örgütlerin sahip olduğu çalışanlarını elde tutabilmeleri, onları örgütte kalmalarında istekli hale getirebilmeleridir.

Eğitim kurumları, toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuş toplumsal sistemlerdir. Tüm topluma ilişkin sistemlerde olduğu gibi eğitim kurumlarının da ana unsuru insandır (Doğruöz & Özdemir, 2018). Bu kurumlar sayıca oldukça fazla çalışanın birlikte olup ilişki ve etkileşime girdiği, diğer kurumlarla karşılaştırıldığında hem kurum içi hem de kurum dışı en yoğun ve en üst düzeyde ilişki ve etkileşimin kurulduğu organizasyonlardan biri olarak görülmektedir (Göksoy & Argon, 2014). Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin iş-aile yaşam çatışmalarının örgütsel bağlılıkları, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin ve iş streslerinin aracılık rolünün incelenmesidir. Çalışmanın kapsamında çeşitli sebeplerle (sınav okuma, ders hazırlığı vb.) mesai saatleri dışında da işleri ile meşgul olmak zorunda olan öğretmenler üzerinde bir anket çalışması yürütülmüştür. Makalenin bundan sonraki bölümlerinde önce konu ile ilgili literatürde iş aile çatışması, iş stresi kavramları teorik olarak tanımlanarak örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler geliştirilecek; ardından hipotezler test edilip bulgular yorumlanacaktır.

## **İŞ - YAŞAM ÇATIŞMASI**

Çatışma; iki veya daha fazla taraf arasında uyumsuz amaç, duygu ve davranışların sebep olduğu zıtlık, geçimsizlik ve anlaşmazlıklar olarak tanımlanmakla birlikte; organizasyonlarda çatışma, bir tarafın diğer tarafa karşı çıkmasını ve bir tarafın amaçlarına ulaşması için diğer grubun engellemelerine karşı önlem almasını kapsamaktadır (Ceylan, Ergün, & Alpan, 2011). İş ve aile rolleri arasındaki çatışma ise bireylerin işte ve ailede sahip oldukları rollerin uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ve bunların gerekleri arasında denge kurmaya çalışan ancak zaman zaman da olsa bunu başaramayan insan iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşayacaktır (Özdevecioğlu &

Doruk, 2009). İş - yaşam çatışması iki yönlüdür, bu da iş meselelerinin evde ya da ev meselelerinin işyerinde çatışmalara neden olabileceği anlamına gelmektedir. Örneğin, amirinin bir kişiye bağırması, o kişinin yılgın ve kızgın hissetmesine neden olabilir, bu da evde çabuk öfkelenme ve içine kapanma hali ile sonuçlanabilir (Lambert, Qureshi, Frank, Keena & Hogan, 2017). Benzer biçimde çalışanların işlerine ayırmak zorunda oldukları süreler, ailelerine ayırmaları gereken süreleri kısıtlayabilmekte; bu nedenle bireyin aile yaşantısı olumsuz yönde etkilenmektedir. İş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutunu oluşturan iş-aile çatışması, bireyin işteki rolünün, aile sorumluluklarını; aile-iş çatışması ise bireyin ailedeki rolünün iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirememesine sebep olmasından kaynaklanan çatışma durumlarını ifade etmektedir (Turunç & Erkuş, 2010). Greenhaus ve Beutell (1985) temelde üç ana tip iş-aile çatışmasını tanımlamaktadır: (1) Zamana dayalı çatışma; bir rol içindeki faaliyetlere harcanan zamanın çoğu zaman diğer rol için harcanacak zamanı engellemesinden kaynaklıdır. (2) Gerilime dayalı çatışma: bir roldeki yükün bir başka performanstaki performansını etkilemesi durumunda ortaya çıkar. (3) Davranışa dayalı çatışma; rol davranışının spesifik kalıpları, başka bir roldeki davranışla ilgili beklentilerle uyumsuz olmasının durumunda meydana gelir.



**Şekil 1:** İş-Aile Rolü Baskısı Uyumsuzluğu (Greenhaus & Beutell, 1985)

1991 yılında, Gutek ve diğerleri bu üç iş-aile çatışması biçiminin her birinin; aileye müdahale eden iş nedeniyle çatışma ve işe müdahale eden aile nedeniyle çatışma

olmak üzere iki yöne sahip olduğunu ileri sürmüştür (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Carlson, Kacmar ve Williams (2000)'ın çalışmasında ise bu üç form ve iki yön birleştirilmiştir (Şekil.2).

		İş-Aile Çatışmasının Yönü	
		Aile ile işin engellenmesi	İş ile ailenin engellenmesi
İş-Aile Çatışmasının Türleri	Zaman	Zaman Esaslı Aile ile işin engellenmesi	Zaman Esaslı İş ile ailenin engellenmesi
	Gerilim	Gerilim Esaslı Aile ile işin engellenmesi	Gerilim Esaslı İş ile ailenin engellenmesi
	Davranış	Davranış Esaslı Aile ile işin engellenmesi	Davranış Esaslı İş ile ailenin engellenmesi

**Şekil 2:** İş-Aile Çatışmasının Boyutları (Carlson, Kacmar & Williams, 2000)

Yetişkin yaşamının iki önemli odak noktası aile ve iştir. Ancak, bu iki alanın rol beklentileri her zaman uyumlu değildir (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Bir rol ile diğer bir rol uyumsuz olduğunda roller arası çatışma meydana gelmektedir (Thomas & Ganster, 1995). Bu çatışma hem iş hem de aile yaşamının kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Adams, King & King, 1996). Bu etki işte çalışanların davranışsal sonuçlarına olumsuz yansımalarını, aile yaşantılarında da yıkıcı bir çok problemi beraberinde getirecektir.

## **İŞ STRESİ**

Bireylerin sağlıklı, huzurlu olma durumları için bir uyarı gibi algılanan ve belirgin olmayan fizyolojik ya da psikolojik tepkidir (Klarreich, 1993). Yaşamı sürdürmek için gerekli görevleri gerçekleştirmede gerekli enerjiyi sağlamak, direnmek ve değişen dış faktörlere uyum sağlamak için ortaya çıkmaktadır (Selye, 1973). Sürekli yorgunluk, uykusuzluk, sık baş ağrısı, açıklanamayan kilo kaybı, mide-bağırsak problemleri ve bazen deri döküntüleri gibi hafif semptomlar; yüksek tansiyon, kardiyovasküler zorluklar, ülser, nefes darlığı, kolit ve mide-bağırsak rahatsızlıkları gibi daha ciddi, acil ve uzun süreli tıbbi müdahaleyi gerektirebilen semptomlar strese tepki gösteren kişilerde yaygındır (Eskridge & Coker, 1985). Kaygı bozuklukları, duygusal kararsızlık, asabiyet, özgüvenin azalması, kolay incinme ve tükenmişlik stres yaşayan bireylerde karşılaşılan bazı duygusal olumsuzluklar olup; diğerlerini umursamama, insanlara güvenmeme, onları suçlama, kendini savunma ihtiyacı hissetme stres düzeyi yüksek bireylerde görülen sosyal olumsuzluklardır (Braham, 2004). Sinirlilik, kaygı, endişe, suçluluk; huysuzluk, duyguların değişkenliği; depresyon, kötümser düşünceler; düşüncelerin birbiriyle yarıışı,

konsantrasyon problemleri, yeni bilgileri öğrenmede güçlük, unutkanlık; kabuslar; karar vermede güçlük; dağınıklık veya kafa karışıklığı; bunalmış ve aşırı yoğun yüklü bir duygu ve herhangi bir yeni talep karşısında hayal kırıklığı hissetmek; daha sık ağlamak; insanlara yaklaşma korkusu, yalnızlık, olumsuz ve yargısal iç diyalogu sürdürmek stresin mental semptomlarıdır (Bradshaw, 1991). Stres soyut bir kavram gibi algılansa da fizyolojik ve psikolojik belirtileri ile yüksek derecede hissedilebilen ve başa çıkılması gereken bir olgudur.

Öğretmenlerde iş stresi, öğretmen olarak çalışmalarının bazı yönlerinden kaynaklanan öfke, endişe, gerginlik, hayal kırıklığı ya da depresyon gibi hoş olmayan, olumsuz duyguların bir öğretmen tarafından deneyimi olarak tanımlanabilir (Kyriacou, 2001). Disiplin sorunları, öğrenci ilgisizliği, aşırı kalabalık sınıflar, istenmeden yapılan transferler, aşırı evrak, yetersiz maaşlar, çok şey bekleyen veya destekleyici olmayan ebeveynler ve idari destek eksikliği gibi işin olumsuz yönleri, öğretmenlerin yüz yüze kaldığı stresler arasındadır (Russell, Altmaier & Van Velzen, 1987). Başkalarının sorumluluğunu yüklenmek bireyleri olumsuz etkileyen diğer bir stres kaynağıdır. Tüm öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarının karşılanamaması, sınıfta bozulan kontrol duyguları, değerlendirme araçlarının ve tekniklerinin öğrenci gelişimini doğru bir şekilde değerlendirmede algısı, öğrenci-öğretmen etkileşimlerinin bozulması ve müfredat ve öğretim yöntemlerinde sık değişikliklerden kaynaklı hüsrana uğramış hissetmek kişinin stres düzeyini kolayca yükseltebilir (Fimian, 1982). Etkili stres kaynaklarından biri de rol çatışmasıdır. Rol çatışması, öğretmenin insanlardan ne yapması gerektiğine dair çelişen talepler almasıyla ortaya çıkar. Öğretmen okul müdürü başka; veli başka şeyler bekleyebilir. Bazen aynı kişinin de uyumsuz talepleri söz konusu olabilir. Örneğin, okul yöneticileri genellikle öğretmenlerin sınıflarını sessizce çalıştırmasını beklerken, aynı zamanda öğrencilerin aktif katılımını teşvik etmesini isterler (Gupta, 1981). Tüm bu olumsuzluklar öğretmenlerin, stresin sonuçları olan iş tatminsizliği, devamsızlık, işten ayrılma, örgütüne karşı bağlılığının azalması, tükenmişlik, sağlık sorunları gibi olumsuzluklarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir.

## **İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Stres bireysel ve örgütsel bir çok olumsuzluklara sebep olan; bireylerin performansını ve dolayısıyla örgüt performansını olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Literatürde iş-yaşam çatışması ile ilgili çalışmalar incelendiğinde iş stresi ile ilişkilerine bir çok çalışmada yer verildiği; çalışanların iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasından daha sık yaşadıkları ve iş-aile çatışmasının iş stresi ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Benzer biçimde, Nart ve Batur (2014)'un öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş aile çatışması algısının iş stresini arttırdığını belirtmişlerdir.

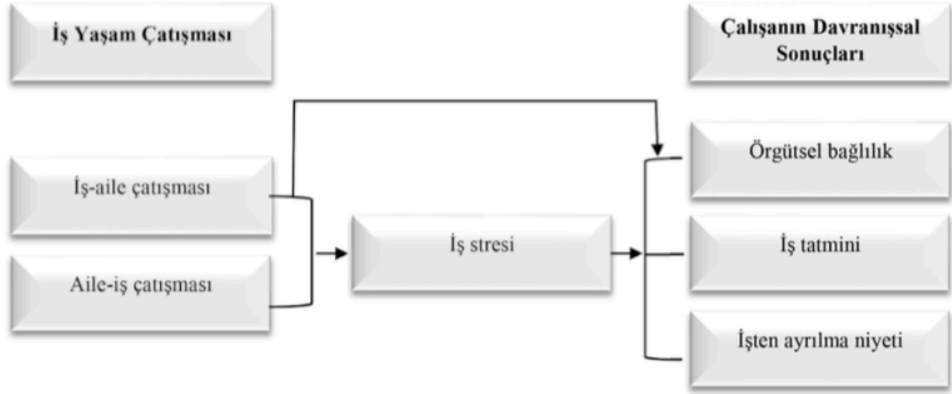
## **İŞ STRESİ İLE ÇALIŞANLARIN DAVRANIŞSAL SONUÇLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

İş tatmini, çalışanların çalışmalarını olumlu ya da olumsuz olarak görmelerini ifade etmektedir (Arasli & Tumer, 2008). İş stresi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Tekingündüz & Kurtuldu, 2015; Erdilek Karabay, 2015). Çalışanların iş stresi düzeylerinin artması, iş tatminlerini düşürmektedir. Klassen ve Chiu (2010) yüksek düzeyde iş stresi olan öğretmenlerin işten tatmin olabileceklerini, ancak rol belirsizliğinden, düşük özerklikten veya öğrenci ve meslektaşlarla olan çatışmanın sıklığı ve düzeyinden kaynaklanan stresle tatminin hissedilemeyeceğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü ile arasında oluşan olumlu ilişkiyi ifade etmektedir. Bu bağlılık; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, örgüt adına önemli ölçüde gayret gösterme isteği, örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir istek olmak üzere en az üç faktörle nitelendirilir (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılık kavramını duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almaktadır. Duygusal bağlılık çalışanın örgüte duyduğu duygusal bağlanmayı, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte katılımını; devamlılık bağlılığı; örgütten ayrılma ile bağlantılı maliyetler hususunda farkındalığı ve normatif bağlılık işe devam etme yükümlülüğünü ifade etmektedir. Literatürde iş stresi ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu, çalışanların iş stresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığını görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, örgütü terk etmek için bilinçli ve kasıtlı bir istekliliktir (Tett & Meyer, 1993). Çalışanların iş streslerinin artması ile işten ayrılma niyeti düzeyleri de artmaktadır (Arshadi & Damiri, 2013). Yüksek iş stresi yaşayan çalışanların kurumlarından ayrılmayı düşünmeleri görevlerini yerine getirme çabalarını da düşürecektir.

## **İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI İLE ÇALIŞANLARIN DAVRANIŞSAL SONUÇLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Çeşitli çalışmalar incelendiğinde iş-aile çatışması düzeylerinin, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediği (Özdevecioğlu & Doruk, 2009); iş-aile çatışmasıyla karşılaşan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu (Turunç & Erkuş, 2010); iş-yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisi bulunduğu (Erdilek Karabay, 2015) görülmüştür. Tüm bu ilişkiler incelendiğinde iş-yaşam çatışması ile çalışanın davranışsal sonuçları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ifade edilebilir.

Bu ilişkiler Baron ve Kenny (1986)'nin aracılık için önerdiği ilk üç koşulu sağlamaktadır. Bu bağlamda iş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkilerinde iş stresinin aracılık rolü olabileceği düşünülmüş ve teoriden hareketle aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli (Şekil 3) geliştirilmiştir.



**Şekil 3:** Araştırmanın Modeli

H1<sub>a,b</sub>: İş Yaşam Çatışmaları (İş-Aile, Aile-İş) iş stresini etkiler.

H2<sub>a,b</sub>: İş Yaşam Çatışmaları (İş-Aile, Aile-İş) çalışanların davranışsal sonuçlarını etkiler.

H3<sub>a,b</sub>: İş stresi çalışanların davranışsal sonuçlarını etkiler.

H4<sub>a,b</sub>: İş stresi İş Yaşam Çatışmaları (İş-Aile, Aile-İş) ve çalışanların davranışsal sonuçları arasında ara değişkendir.

## **ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

Çalışmanın amacı, iş yaşam çatışmasının ile çalışanın davranışsal sonuçları arasındaki ilişkisel bağı incelemek ve iş stresinin ara değişken etkisini ortaya koymaktır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul Anadolu yakasında bulunan 10 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 201 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmada, birincil veri toplama tekniği olarak anket uygulaması yapılmıştır. Bu bağlamda veriler, ilgili örnekleme dâhil edilen kişilerden yazılı anket formu kullanılarak elde edilmiştir. Anket formundaki değişkenler; gruplar halinde sorulmuş, değişkenler arasındaki farklılıkları göstermek ve birbiriyle karıştırılmaması için açıklayıcı cümlelerle ifade edilmiştir. Veri toplamak için kullanılan anket formlarının cevaplandırılmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Ankette, iş yaşam çatışmasını ölçmek için 10 adet ifade kullanılmıştır. İş yaşam çatışması ölçeği Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996)

*Geliş Tarihi: 15.11.2018, Kabul Tarihi: 15.12.2018, DOI NO: 10.17932/IAU.IAÜD.m.13091352.2019.1/41.67-90*

*Araştırma Makalesi - Bu makale Turnitin programıyla kontrol edilmiştir.*

*Copyright © İstanbul Aydın Üniversitesi*



tarafından geliştirilen, Giray ve Engin (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ifadeler kullanılmıştır. İş stresi ölçeği 7 ifadeden oluşmaktadır. İş stresi House ve Rizzo (1972) geliştirdiği ve Ergun ve Çelik (2015) Türkçe'ye uyarladığı ifadeler kullanılmıştır. Çalışanın iş tatmini ölçeği Rusbult ve Farrell (1983) tarafından geliştirilen 6 ifadeden, örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen (1997)'in geliştirdiği 6 ifadeden oluşmaktadır. İşten Ayrılma Niyetini ölçeği Rusbult, Farrell, Rogers, Mainous (1988) geliştirdiği 4 ifadeden oluşmaktadır.

### **ARAŞTIRMA BULGULARI**

Veri toplama süreci sonunda elde edilen veriler SPSS programında tasviri istatistikler, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi gibi çeşitli istatistik teknikler aracılığı ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre (Tablo 1) anket çalışmasına katılan çalışanların %58,9'u kadın, %41,1'i erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 35, ortalama kıdemi 10,22 yıldır.

<b>Değişkenler</b>	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	119	58,9
	Erkek	82	41,1
	Toplam	201	100
<b>Yaş</b>	25 yaş altı	3	1,6
	25-29 arası	54	27
	30-39 arası	93	46,1
	40-49 arası	40	19,8
	50 ve üstü	11	5,5
	Toplam	201	100
<b>Çalışma Süresi</b>	5 yıl altı	43	24,6
	5-9 arası	38	31,5
	10-14 arası	26	13,5
	15-19 arası	11	15,2
	20 ve üstü	22	15,2
Toplam	201	100	

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Aşağıdaki tablolarda, faktör analizlerinin sonuçları verilmiştir. Faktör analizini uygularken bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler ayrı ayrı ele alınmıştır. Bağımsız değişkenler olarak; iş yaşam çatışması boyutlarıyla ilgili 10 soru sorulmuş olup, faktör analizi sonucunda açıklanan varyans değeri %77,32 olarak hesaplanmıştır. Bulgular Tablo 2'de görülmektedir.

<b>İş Yaşam Çatışması Boyutları</b>	<b>Faktör Yükle ri</b>
<b>İş-Aile Çatışması (İŞA)</b>	
İŞA1- İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	,803
İŞA2- İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	,857
İŞA3- İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	,864
İŞA4- İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	,829
İŞA5- İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	,853
<b>Aile-İş Çatışması (AİŞ)</b>	
AİŞ1- Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	,749
AİŞ2- Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	,861
AİŞ3- Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	,868
AİŞ4- Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	,884
AİŞ5- Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	,773
<b>Toplam Açıklanan Varyans: %77,32</b>	

**Tablo 2: Aile Yaşam Çatışması İle İlgili Faktör Analizi**

<b>Çalışanların Davranışsal Sonuçları Boyutları</b>	<b>Faktör Yükle ri</b>
<b>İş Stresi (İS)</b>	
İS1- Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum.	,657
İS2- İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu.	,858
İS3- İşle ilgili sorunlar yüzünden uyku güçlüğü çektiğim oldu.	,848
İS4- Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu.	,771
İS5- Yapmış olduğum iş sağlığımı oldukça etkilemekte.	,852
İS6- İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum.	,753
İS7- Bu kurumda işle ilgili toplantılar öncesi kendimi sınırlı hissediyorum.	,727
<b>Örgütsel Bağlılık (ÖB)</b>	
ÖB1- İş hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	,728
ÖB2- Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum.	,717
ÖB3- Bu kurumda kendimi ailenin bir ferdi gibi hissediyorum.	,796

*Geliş Tarihi: 15.11.2018, Kabul Tarihi: 15.12.2018, DOI NO: 10.17932/IAU.IAÜD.m.13091352.2019.1/41.67-90*

*Araştırma Makalesi - Bu makale Turnitin programıyla kontrol edilmiştir.*

*Copyright © İstanbul Aydın Üniversitesi*

ÖB4- Bu kurumun benim için özel bir anlamı var.	,845
ÖB5- Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissim var.	,834
ÖB6- Kendimi kurumdaki arkadaşlarıma bağlı hissederim .	,664
<b>İş Tatmini (İTAT)</b>	
İTAT1- İşim, beni memnun ediyor.	,773
İTAT2- Yaptığım işi bir başkasına tavsiye ederdim.	,814
İTAT3- Bu işi tekrar yaparım, çünkü benim için değeri var.	,831
İTAT4- İşimi yaparken ne kadar hoşlandığımı düşünüyorum.	,796
<b>İşten Ayrılma Niyeti (İAN)</b>	
İAN1- Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.	,547
İAN2- Gelecek bir yıl içinde bu kurumdan ayrılabilirim.	,882
İAN3- Gelecek birkaç yıl içinde kurumdan ayrılabilirim.	,862
<b>Toplam Açıklanan Varyans: %68,76</b>	

**Tablo 3:** Çalışanların Davranışsal Sonuçları Boyutları İle İlgili Faktör Analizi

Bağımlı ve ara değişkenler olarak; çalışanların davranışsal sonuçları ve iş stresi boyutlarıyla ilgili 23 soru sorulmuş olup, ve faktör yükü düşük olan iş tatminini ölçen 2 soru ve işten ayrılma niyetini ölçen 1 soru analizlere dahil edilmemiştir. Faktör analizi sonucunda, iş stresini ölçmek için 7 ifade, örgütsel bağlılığı ölçmek için 6 ifade, iş tatminini ölçmek için 4 ifade ve işten ayrılma niyetini ölçmek için 3 ifade olmak üzere 20 ifade analizlere tabi tutulmuş ve dört faktör oluşmuştur. Açıklanan varyans değeri %68,76 olarak hesaplanmıştır. Bulgular Tablo 3'te görülmektedir.

Araştırmada kullanılan “iş yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisinde iş stresinin ara değişken etkisi” isimli anket ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda araştırmada kullanılan veri toplama aracının güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4'te görüleceği üzere alfa değerleri 0,80 ile 0,93 arasında olup değişkenler genel olarak içsel tutarlılığa sahiptir.

Tablo 4'te iş yaşam çatışması boyutları ile iş stresi ve çalışanın davranışsal sonuçları boyutları arasındaki ilişkiler  $p<0.01$  ve  $p<0.05$  anlamlılık düzeylerinde çift taraflı olarak sınanmıştır. Modeldeki değişkenlere ait Pearson korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma göstergeleri verilmiştir. Değişkenlere ait standart sapma değerleri 0,88 ile 1,06 arasında hesaplanmış olup, bu değerler arasındaki varyans (değişkenlik) miktarının, geçerli analiz yapılması için yeterli seviyede olduğunu göstermektedir.

İş-yaşam çatışması boyutları olan iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif korelasyon ( $p<0.01$ ,  $r=0,588$ ) düzeyinde anlamlıdır. Benzer biçimde iş stresi ile; iş-aile çatışması ( $p<0,01$ ,  $r=0,438$ ) ve aile-iş çatışması ( $p<0,01$ ,  $r=0,342$ )

arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. İş-aile çatışması ile çalışanın davranışsal sonuçlarının boyutları ile ilişkileri incelendiğinde ise; iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ( $p<0,05$ ,  $r=-0,184$ ) negatif korelasyon, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif korelasyon ( $p<0,01$ ,  $r=-0,210$ ) ve iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif korelasyon ( $p<0,01$ ,  $r=0,362$ ) bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçları boyutlarından yalnız işten ayrılma niyeti ile arasında ( $p<0,05$ ,  $r=0,270$ ) pozitif bir korelasyon bulunmaktadır. Ayrıca iş stresinin; çalışanın davranışsal sonuçlarından örgütsel bağlılık ile ( $p<0,01$ ,  $r=-0,238$ ) ve iş tatmini ile ( $p<0,01$ ,  $r=-0,288$ ) arasında negatif korelasyon, işten ayrılma niyeti ( $p<0,01$ ,  $r=0,325$ ) ile arasında ise pozitif korelasyon bulunmaktadır.

	Ort	Std	$\alpha$	1	2	3	4	5	6
1 İş-Aile Çatışması	2,60	1,00	0,93	1					
2 Aile-İş Çatışması	2,26	,88	0,91	,588**	1				
3 İş Stresi	2,47	,92	0,90	,438**	,342**	1			
4 Örgütsel Bağlılık	3,55	,84	0,88	-,184*	-,044	-,238**	1		
5 İş Tatmini	3,78	,91	0,87	-,210**	-,134	-,288**	,487**	1	
6 İşten Ayrılma Niyeti	2,19	1,06	0,80	,362**	,270**	,325**	-,449**	-,406**	1

\*\* Katsayı 0,01 düzeyinde anlamlı

\* Katsayı 0,05 düzeyinde anlamlı

**Tablo 4:** Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyonlar ve Ölçeklerin Alpha Güvenilirlikleri

İş yaşam çatışması boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile çalışanın davranışsal sonuçları boyutları olan örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş stresinin aracı rolü regresyon analizi ile ayrı ayrı incelenmiştir. Bu bağlamda hem hipotezlerin testi hem de iş stresinin ara değişken etkisini ölçmek için oluşturulan regresyon analizi sonuçları Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de görülmektedir.

Baron ve Kenny (1986)'e göre, bir değişkenin ara değişken olabilmesi için; bağımsız değişkenin ara değişken üzerinde bir etkiye sahip olması (Model 1-a, Model 2-a, Model 3-a), bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması (Model 1-b, Model 2-b, Model 3-b), ara değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması (Model 1-c, Model 2-c, Model 3-c) ve ara değişken modele dahil edildiğinde (Model 1-d, Model 2-d, Model 3-d) bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin kaybolması ya da azalması beklenmektedir.

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler		Model 1-a İş Stresi		Model 1-b Örgütsel Bağlılık		Model 1-c Örgütsel Bağlılık		Model 1-d Örgütsel Bağlılık	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
İş-Aile Çatışması	,368	4,393***	-,241	-2,736***					-,189	-1,997**
Aile-İş Çatışması	,112	1,342	0,96	1,097					,096	1,097
İş Stresi							-,238	-3,408***	-,199	-2,531**
F	23,294***		3,930*		11,616***		5,062**			
R <sup>2</sup>	0.199		0.040		0.057		0.076			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0.191		0.030		0.052		0.061			

\*\*\* Katsayı 0.001 düzeyinde anlamlı \*\* Katsayı 0.01 düzeyinde anlamlı \*Katsayı 0.05 düzeyinde anlamlı

**Tablo 5:** İş-Yaşam çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

İş yaşam çatışması boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde iş stresinin aracı rolü regresyon analizi ile ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 5). Bu kapsamda, iş-aile çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki ( $\beta=,368$ ,  $p<0,001$ ) bulunmuştur. İkinci olarak yine iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ( $\beta= -,241$ ,  $p<0,001$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak iş stresinin regresyon analizine dahil edilmesiyle iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ( $\beta=-,189$ ,  $p<0,01$ ) azaldığı görülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş stresinin kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür. İş yaşam çatışmasının bir diğer boyutu olan aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolü incelendiğinde ilk olarak iş stresi bağımlı değişken, bağımsız değişken ise aile-iş çatışması olarak alınmış olup iki değişken arasında bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla ikinci ve üçüncü basamaktaki analizlerin anlamlı olması ve iş stresinin aracılık etkisinden söz edebilmek mümkün değildir.

Bağımsız Değişkenler	Model 2-a İş Stresi		Model 2-b İş Tatmini		Model 2-c İş Tatmini		Model 2-d İş Tatmini	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
İş-Aile Çatışması	,368	4,393**	-,207	2,330*			-,139	-1,441
Aile-İş Çatışması	,119	1,342	-,011	-,097			,046	,500
İş Stresi					-,288	4,087**	-,241	3,000**
F	23,294***		4,434*		11,616***		6,381***	
R <sup>2</sup>	0.199		0.046		0.083		0.095	
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0.191		0.035		0.078		0.080	

\*\*\* Katsayı 0.001 düzeyinde anlamlı \*\* Katsayı 0.01 düzeyinde anlamlı \*Katsayı 0.05 düzeyinde anlamlı

**Tablo 6:** İş-Yaşam çatışması, İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

İş yaşam çatışması boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile çalışanın davranışsal sonuçları boyutlarından iş tatmini arasındaki ilişkilerde iş stresinin aracı rolü regresyon analizi ile ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 6). İş stresinin, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizinde iş-aile çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki ( $\beta=,368$ ,  $p<0,001$ ) bulunmuştur. İkinci olarak yine iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ( $\beta=-,207$ ,  $p<0,001$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak iş stresinin regresyon analizine dahil edilmesiyle iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisinin ( $\beta=-139$ ,  $p>0,05$ ) ortadan kalktığı görülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışması ile iş tatmini ilişkisinde iş stresinin tam aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolü incelendiğinde ise; iş stresi bağımlı değişken, aile-iş çatışması bağımsız değişken olarak alınmış olup iki değişken arasında bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla diğer basamaktaki analizlerin anlamlı olması ve iş stresinin aracılık etkisinden bahsedebilmek mümkün olmayacaktır.

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler		Model 3-a İş Stresi		Model 3-b İşten Ayrılma Niyeti		Model 3-c İşten Ayrılma Niyeti		Model 3-d İşten Ayrılma Niyeti	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
İş-Aile Çatışması	<b>,368</b>	<b>4,393***</b>	<b>,312</b>	<b>3,716***</b>					<b>,257</b>	<b>2,854**</b>
Aile-İş Çatışması	,119	1,342	0,088	1,050					,046	,500
İş Stresi							<b>-,325</b>	<b>-4,674***</b>	<b>,201</b>	<b>2,691***</b>
F	<b>23,294***</b>		<b>14,735***</b>		<b>21,294**</b>		<b>12,715***</b>			
R <sup>2</sup>	0.199		0.137		0.106		0.173			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0.191		0.128		0.101		0.160			

\*\*\* Katsayı 0.001 düzeyinde anlamlı \*\* Katsayı 0.01 düzeyinde anlamlı \*Katsayı 0.05 düzeyinde anlamlı

**Tablo 7:** İş-Yaşam çatışması, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

İş yaşam çatışması boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile çalışanın davranışsal sonuçları boyutlarından işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş stresinin aracı rolü regresyon analizi ile ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 7’de regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İş stresinin, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizinde iş-aile çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki ( $\beta=,368$ ,  $p<0,001$ ) bulunmuştur.

İkinci olarak yine iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ( $\beta=-,312$ ,  $p<0,001$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak iş stresinin regresyon analizine dahil edilmesiyle iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ( $\beta=257$ ,  $p<0,01$ ) azaldığı görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş stresinin kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür.

Son olarak, aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolü incelendiğinde ilk olarak işten iş stresi bağımlı değişken, bağımsız değişken ise aile-iş çatışması olarak alınmış olup iki değişken arasında bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla ikinci ve üçüncü basamaktaki analizlerin anlamlı olması ve iş stresinin aracılık etkisinden söz edebilmek mümkün değildir.

Bu bulgular doğrultusunda H1<sub>a</sub>, H2<sub>a</sub>, H3<sub>a</sub> ve H4<sub>a</sub> hipotezleri desteklenirken, H1<sub>b</sub>, H2<sub>b</sub>, H3<sub>b</sub> ve H4<sub>b</sub> hipotezleri desteklenememiştir.

## **SONUÇ**

İş yaşamında insan faktörünün sürdürülebilir rekabetteki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Kurumların bu bilinç ile çalışanlarını elde tutmaları mikro düzeyde bireylere ve işletmeye, makro düzeyde topluma fayda sağlamaktadır. Bu faydanın önünde engel teşkil eden durumların ortadan kaldırılması ya da kontrol altına alınması büyük önem teşkil etmektedir. İş-yaşam çatışması ve stres bu engeller arasındadır.

Sorumlulukların yerine getirilememesinin yanı sıra, işin doğası gereği karşılaşılan stresin çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin düşmesi ve işten ayrılma niyetlerinin artması ile sonuçlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı iş-yaşam çatışması ile çalışanın davranışsal sonuçları arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisini belirlemektir.

İş-aile çatışmaları düzeylerinin artmasıyla iş streslerinin de arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin işlerine ait sorumlulukları sebebiyle aile ve ev yaşantılarını ihmal etmeleri, fizyolojik ve psikolojik bir takım olumsuzluklar yaşamalarına neden olmaktadır.

Çalışmaları mesai saatleri dışında da devam eden öğretmenlerin, özel yaşamlarına vakit ayıramamalarından kaynaklı stres yalnızca söz konusu bireyin problemi olmanın ötesinde ailesini, kurumunu ve öğrencilerini de etkilemektedir. İş-aile çatışması iş stresi üzerinde pozitif bir etki oluşturmakla birlikte, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre iş-aile çatışması, çalışanın davranışsal sonuçları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan öğretmenler, görevlerini daha istekli bir şekilde yerine getirecektir. İş-aile çatışmasının, çalışanın örgütsel bağlılığını azalttığı görülmektedir. İş-aile çatışmasının çalışanın iş tatminini azalttığı görülmektedir. Aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. İş tatminin düşmesi çalışanların performanslarının ve verimliliklerinin düşmesine ve devamsızlık oranlarının artmasına, duygusal olarak tükenmelerine sebep olabilmektedir. Bu durum öğretmenlerin öğrencilerine faydalı olamaması sonucunu doğuracağından, hem bireysel hem de toplumsal açıdan zarar vericidir.

Dolayısıyla öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyecek iş-aile çatışması ve iş stresi faktörlerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. İş-aile çatışması işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olup, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini arttırdığı; buna karşılık aile-iş çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunmadığı görülmektedir.



İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini iş stresi aracılığıyla etkilediği, iş-aile çatışmasının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin kısmi aracı etkiye, iş aile çatışmasının iş tatminine etkisinde ise iş stresinin tam aracı etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim kurumlarının gelecek nesli yetiştirme misyonlarını gerçekleştirmelerinde en önemli girdileri olan öğretmenlerin davranışsal sonuçları büyük önem arz etmektedir.

Öğretmenlere belirli aralıklarla stres yönetimine ilişkin eğitimler verilerek, stresle baş etmelerine yardımcı olunmalıdır. İşi geleceği yetiştirmek olan öğretmenlerin verimli olabilmeleri adına iş yüklerinin ve çalışma saatlerinin belirlenmesinde, aile ve sosyal yaşantı, kişisel gelişime ayrılması gereken süre, gündemi takip edebilme gibi yaşamsal kriterlerinde göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca rol çatışması ile ilgili araştırmalarda iş-yaşam çatışmalarının da etkileri göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

Bu araştırmada kullanılan veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama aracına, örgüt çalışanlarının verdikleri yanıtlardan elde edilen bilgilerle sınırlıdır. Gelecek çalışmalarda çalışmanın ülke genelini temsil edebilecek şekilde geliştirilmesi uygun olabilir.

### **KAYNAKÇA**

*Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships Of Job And Family Involvement, Family Social Support, And Work-Family Conflict With Job And Life Satisfaction. Journal Of Applied Psychology, 81(4), 411-420.*

*Arasli, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, Favoritism And Cronyism: A Study Of Their Effects On Job Stress And Job Satisfaction In The Banking Industry Of North Cyprus. Social Behavior And Personality: An International Journal, 36(9), 1237-1250.*

*Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship Of Job Stress With Turnover Intention And Job Performance: Moderating Role Of OBSE. Procedia-Social And Behavioral Sciences, 84, 706-710.*

*Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal Of Personality And Social Psychology, 51(6), 1173-1182.*

*Bradshaw, R. (1991). Stress Management For Teachers: A Practical Approach. The Clearing House, 65(1), 43-47.*

*Braham, B. J. (2004). Stres Yönetimi. (V. G. Diker, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.*

*Büte, M. (2015). Nepotizm Ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var Mıdır? Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29.*

*Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. Journal of Vocational Behavior, 56, 249-276.*

*Ceylan, A, Ergün, E. & Alpan, L. (2000) Çatışmanın Sebepleri ve Yönetimi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 1(2), 39-51.*

*Doğruöz, E., & Özdemir, M. (2018). Eğitim Örgütlerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. İlköğretim Online, 17(1), 396-413.*

*Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algularının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(26), 113-134.*

*Ergün, E., Çelik, S. (2015). "Yöneticilerin Görev Ve Çalışan Odaklı Liderlik Davranışları Ve Hemşirelerin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İş Stresi Arasındaki İlişki". Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 23(3), 203-214.*

*Eskridge, D. H., & Coker, D. R. (1985). Teacher Stress: Symptoms, Causes, And Management Techniques. The Clearing House, 58(9), 387-390.*

*Fimian, M. J. (1982). What Is Teacher Stress? The Clearing House, 56(3), 101-105*

*Giray, M. D., & Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmasının Kendini Kurgulama Davranışı Ve Yaşam Olayları İle İlişkisi. Türk Psikoloji Dergisi, 21 (57), 83-101.*

*Göksoy, S., & Argon, T. (2014). Okullarda Öğretmenleri Engelleyici Ve Destekleyici Stres Kaynakları. Journal Of Teacher Education And Educators, 3(2), 245-271.*

*Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. Academy Of Management Review, 10(1), 76-88.*

*Gupta, N. (1981). Some Sources And Remedies Of Work Stress Among Teachers. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.*

*Klarreich, S. H. (1993). Stresiz Çalışma Ortamı. (B. Güngör, Çev.) Ankara: Açı Yayıncılık.*

*Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Klassen, Robert M., And Ming Ming Chiu. "Effects On Teachers' Self-Efficacy And Job Satisfaction: Teacher Gender, Years Of Experience, And Job Stress. Journal Of Educational Psychology, 102(3), 741-756.*

*Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions For Future Research. Educational Review, 53(1), 27-35.*

*Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The Relationship Of Work-Family Conflict With Job Stress Among Indian Police Officers: A Research Note. Police Practice And Research, 18(1), 37-48.*

*Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). Commitment In The Workplace: Theory, Research And Application. Sage Publications, 9(3): 309-312.*

*Nart, S., & Batur, Ö. (2014). The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment And Job Performance: A Study On Turkish Primary Teachers. European Journal Of Research On Education, 2(2), 72-81.*

*Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work-Family Conflicts And Work-Family Conflict Scales. Journal Of Applied Psychology, 81, 400-410.*

*Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33, 69-99.*

*Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal Of Applied Psychology, 59(5), 603.*

*Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Örgütsel Davranış. (İ. Erdem, Çev.) Nobel.*

*Rusbult, C.E. And Farrell, D. (1983). A Longitudinal Test Of The Investment Model: The Impact On Job Satisfaction, Job Commitment, And Turnover Of Variations In Rewards, Costs, Alternatives, And Investments. Journal Of Applied Psychology, 68,429-438.*

*Rusbult, C. A., Farrell, D., Rogers And Mainous, (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction, Academy Of Management Journal, 31(3), 1988, 599-627.*

*Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-Related Stress, Social Support, And Burnout Among Classroom Teachers. Journal Of Applied Psychology, 72(2), 269-274.*

*Selye, H. (1973). The Evolution Of The Stress Concept: The Originator Of The Concept Traces Its Development From The Discovery In 1936 Of The Alarm Reaction To Modern Therapeutic Applications Of Syntoxic And Catatoxic Hormones. American Scientist, 61(6), 692-699.*

*Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences (Vol. 3). Sage Publications.*

*Tekingündüz, S., & Kurtuldu, A. (2015). İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik Ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği. Journal Of Human Sciences, 12(1), 1501-1517.*

*Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology, 46(2), 259-293.*

*Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact Of Family-Supportive Work Variables On Work-Family Conflict And Strain: A Control Perspective. Journal Of Applied Psychology, 80(1), 6-15.*

*Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19, 415-440.*