

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN
ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

ÖZGEN AFŞAR

İSTANBUL, 2019

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK
SÖZLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİNDE
BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ÖZGEN AFŞAR

Tez Danışmanı: Dr. Cafer Şafak EYEL

İSTANBUL, 2019

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....İşletme.....Yönetimi..... YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: İş-Aile Yaşam Katışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Söleşmenin Aracı Rolü:İstanbul İlinde Bir Araştırma
Öğrencinin Adı Soyadı: Özgen Afsar
Tez Savunma Tarihi: 07.08.2019




Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Ünvan/Ad	İmza
Tez Danışmanı	Dr. Cafer Safak Eysel	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Burcak Uptonsever Durmaz	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Hakan Aslan	

TEŐEKKÖR

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde bana her daim destek olan tez danıőmanım Sayın Dr. Cafer Şafak EYEL'e, yũksek lisans sürecinde bana faydası dokunan tũm hocalarıma ve sınıf arkadaőlarıma teőekkũrlerimi sunarım.

Özgen AFŞAR

08/08/2019



ÖZET

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Özgen Afşar

İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Cafer Şafak EYEL

Temmuz 2019, 103 sayfa

Bu çalışmada, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle iş-yaşam dengesi, iş-aile yaşam çatışması, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyetine yönelik ilgili literatür taranmıştır. Sonrasında araştırmanın amacı çerçevesinde hazırlanmış olan anket formu vasıtasıyla, İstanbul ilinde bağımsız denetim sektöründe faaliyette bulunan firmalarda çalışan 208 denetim personeli ile anket çalışması yapılmıştır. Katılımcıların iş-aile yaşam çatışması algılarını ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen 10 maddelik İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların psikolojik sözleşme algılarını ölçmek üzere Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen 9 maddelik Psikolojik Sözleşme Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunduğu, psikolojik sözleşmenin bu etkide aracılık rolü bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca, katılımcıların çeşitli demografik özellikleri çerçevesinde çalışmada kullanılan değişkenlere verilen yanıtların farklılaşmakta olduğu da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Yaşam Çatışması, İş-Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, Bağımsız Denetim Sektörü

ABSTRACT

THE MEDIATOR ROLE OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION: A RESEARCH IN ISTANBUL

Özgen Afşar

MBA Program

Thesis Supervisor: Dr. Cafer Şafak EYEL

July 2019, 103 pages

In this study, the mediator role of psychological contract in the effect of work-family conflict on turnover intention was investigated. In this regard, firstly related literature about work-life balance, work-family conflict, psychological contract and turnover intention were reviewed. Then, a survey was conducted with 208 auditor working at independent audit sector in Istanbul city via questionnaire form prepared within the scope of the research aim. In order to measure respondents' work-family conflict perceptions, Work-Family Conflict Scale developed by Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) with 10-items was used. In order to measure respondents' psychological contract perceptions, Psychological Contract Scale developed by Robinson and Rousseau (1994) with 9-items was used. In order to measure turnover intention, Turnover Intention Scale developed by Mobley, Horner and Hollingsworth (1978) with 3-items was used. According to the findings, it was determined that work-family conflict has positive and significant effect on turnover intention, and psychological contract has mediator role in this effect. Furthermore, it was found that the responses given to the variables used in the research differentiate according to some demographical features of respondents.

Keywords: Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Turnover Intention, Psychological Contract, Independent Audit Sector and Auditors

İÇİNDEKİLER

TABLolar.....	viii
ŞEKİLLER	x
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1 İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI.....	3
2.1.1 İş-Yaşam Dengesi Kavramı.....	3
2.1.2 İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı	11
2.1.3 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Boyutları	13
2.1.3.1 İş-aile çatışması	13
2.1.3.2 Aile-iş çatışması	14
2.1.4 İş-Aile Yaşam Çatışması Türleri.....	15
2.1.4.1 Zaman esash çatışma	15
2.1.4.2 Gerginlik esash çatışma	16
2.1.4.3 Davranış esash çatışma	16
2.1.5 İş-Aile Yaşam Çatışmasını Etkileyen Unsurlar	17
2.1.6 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları.....	21
2.2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME	22
2.2.1 Psikolojik Sözleşme Kavramının Tanımı.....	23
2.2.2 Psikolojik Sözleşmenin Boyutları.....	26
2.2.3 Psikolojik Sözleşmenin Etkileri	28
2.2.4 Psikolojik Sözleşmenin Yönetilmesi	30
2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	32
2.3.1 İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı	33
2.3.2 İşten Ayrılma Niyetinin Etkileri	35
2.3.3 İşten Ayrılma Niyetinin Yönetilmesi	40
2.4 ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	41
2.4.1 İş-Aile Yaşam Çatışması ile Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar	41
2.4.2 İş-Aile Yaşam Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar	42

2.4.3 Psikolojik Sözleşme ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar	44
3. METODOLOJİ	46
3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	46
3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	47
3.3 ARAŞTIRMANIN MODELİ, DEĞİŞKENLERİ VE HİPOTEZLERİ	47
3.4 EVREN VE ÖRNEKLEM	48
3.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	48
3.6 VERİLERİN ANALİZİ	49
3.7 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	50
4. BULGULAR	51
4.1 DEMOGRAFİK BULGULAR	51
4.2 DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULAR	56
4.3 ÖLÇEKLERE YÖNELİK GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ	58
4.4 FARKLILIK ANALİZLERİ	61
4.5 KORELASYON ANALİZİ	72
4.6 HİPOTEZ TESTLERİ	73
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	78
KAYNAKLAR	85
EKLER	97
EK-1. Anket Formu	98
ÖZGEÇMİŞ	102

TABLolar

Tablo 2.1 : Psikolojik sözleşmede sorumluluklar	26
Tablo 2.2 : Psikolojik sözleşme türleri.....	27
Tablo 4.1 : Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı	51
Tablo 4.2 : Katılımcıların yaş grubuna göre dağılımı	51
Tablo 4.3 : Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı	52
Tablo 4.4 : Katılımcıların aylık kişisel gelire göre dağılımı	52
Tablo 4.5 : Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı.....	52
Tablo 4.6 : Katılımcıların mesleki deneyime göre dağılımı.....	53
Tablo 4.7 : Katılımcıların “Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	53
Tablo 4.8 : Katılımcıların “Mesleğinizi seviyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	53
Tablo 4.9 : Katılımcıların “Başka bir mesleğe geçmeyi ister miydiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	54
Tablo 4.10: Katılımcıların “İşiniz ile ilgili yenilikleri takip eder misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	54
Tablo 4.11: Katılımcıların “İşinizde kariyer imkânı sizce ne düzeydedir?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	54
Tablo 4.12: Katılımcıların “Daha önce sektör değiştirdiniz mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	55
Tablo 4.13: Katılımcıların “Daha önce işyerini değiştirdiniz mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı	55
Tablo 4.14: Katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre dağılımı.....	55
Tablo 4.15: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı bulgular	56
Tablo 4.16: Psikolojik Sözleşme Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı bulgular	57
Tablo 4.17: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı bulgular	58
Tablo 4.18: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği’ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları	59
Tablo 4.19: Psikolojik Sözleşme Ölçeği’ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları	60

Tablo 4.20: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları	61
Tablo 4.21: Cinsiyete göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları.....	61
Tablo 4.22: Yaş grubuna göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları.....	62
Tablo 4.23: Eğitim durumuna göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları.....	63
Tablo 4.24: Aylık kişisel gelire göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	65
Tablo 4.25: Medeni duruma göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları	65
Tablo 4.26: Mesleki deneyime göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	66
Tablo 4.27: Mesleği isteyerek seçme sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları	66
Tablo 4.28: Mesleği sevmeye sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	67
Tablo 4.29: Başka mesleğe geçme isteği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları	68
Tablo 4.30: Yenilikleri takip etme sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	69
Tablo 4.31: Kariyer imkânı sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	70
Tablo 4.32: Sektör değişikliği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları	71
Tablo 4.33: İşyeri değişikliği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları	71
Tablo 4.34: Çalışılan pozisyona göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	72
Tablo 4.35: Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları.....	73
Tablo 4.36: Hipotez testlerinin sonuçları	77

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Aile sınırı teorisine ilişkin model.....	7
Şekil 2.2: Bireylerde iş-aile yaşam çatışmasına etki eden faktörler.....	20
Şekil 2.3: Psikolojik sözleşmenin etkileri	30
Şekil 3.1: Araştırma modeli	47
Şekil 4.1: İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin test sonuçları	75
Şekil 4.2: Aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin test sonuçları	76



1. GİRİŞ

İnsanlar doğdukları günden itibaren aile yaşamı içerisinde bulunurlar. Belli eğitimleri aldıktan ve belli bir yaşa geldikten sonra ise iş yaşamının içine girerler. Dolayısıyla aile yaşamlarındaki rollerin yanı sıra iş yaşamında da birtakım roller edinirler. Bu rollerin arasında bir dengenin kurulamaması durumunda ise iş-aile çatışması ve/veya aile-iş çatışması ortaya çıkabilir. Bu çatışma durumu ise kişinin işinden aldığı doyumun düşmesine ve işten ayrılmaya yönelik bir niyette bulunmasına sebebiyet verebilir. Ayrıca bir işyerinde yazılı olmayan fakat uygulanması gerekli olan kurallar niteliğindeki psikolojik sözleşme de çalışanların işe yönelik doyumunu ile işten ayrılma niyetini etkileyen, ayrıca iş-aile yaşam çatışmasından etkilenen bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda, çalışma çerçevesinde İstanbul ilinde bağımsız denetim sektöründe faaliyet göstermekte olan firmaların denetçi çalışanları özelinde iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile bu etkide psikolojik sözleşmenin aracı rolü araştırılmıştır.

Literatürde iş-aile yaşam çatışması ile işten ayrılma niyeti ve psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyetine yönelik pek çok araştırmaya rastlanmıştır. İş-aile yaşam çatışması ile psikolojik sözleşme ilişkisine yönelik araştırma sayısı ise oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışmasının yanı sıra iş-yaşam dengesinin psikolojik sözleşme ile olan ilişkisine yönelik çalışmaların sonuçları da araştırma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin olarak ise literatürde herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada elde edilen bulguların literatüre önemli bir katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

Çalışma toplam beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışmanın konusu, problemi, amacı ile kapsamının tanıtıldığı giriş kısmıdır. İkinci bölüm araştırma değişkenlerine yönelik kavramsal çerçevenin sunulduğu bölümdür. Bu bölümde öncelikle iş-aile yaşam çatışması kavramına değinilmiştir. Bu doğrultuda, iş-yaşam dengesi kavramı, iş-aile yaşam çatışmasının tanımı, boyutları, türleri, iş-aile yaşam çatışmasını

etkileyen unsurlar ile iş-aile yaşam çatışmasının sonuçlarından bahsedilmiştir. Sonrasında psikolojik sözleşme kavramı ele alınarak, kavramın tanımı, boyutları, etkileri ve yönetilmesine ilişkin literatür bulguları sunulmuştur. Ardından işten ayrılma niyeti kavramı çerçevesinde kavramın tanımı, etkileri ve yönetilmesi hususunda bilgiler verilmiştir. Kavramlara ilişkin bilgilerin sunulmasının ardından bu bölümde değişkenler arası ilişkilere yönelik olarak literatürde önceden gerçekleştirilmiş olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın metodolojisi tanıtılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın amacı ile önemi, yöntemi, modeli, değişkenleri ve hipotezleri, evreni ile örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın sınırlılıklarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümü, araştırma kapsamında toplanan verilerin analiz edilmesi neticesinde ortaya çıkan bulguların sunulmakta olduğu bölümdür. Bu bölümde öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular verilmiş, ardından değişkenlerle ilgili tanımlayıcı bulgular sunulmuştur. Sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Bunun ardından araştırma değişkenlerine verilen yanıtların katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak üzere farklılık analizleri, değişkenler arası ilişkileri tespit etmek üzere korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizlerinin sonuçları sunulmuştur.

Çalışmanın beşinci ve son bölümü sonuç ve öneriler bölümüdür. Bu bölümde, araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizlerin bulguları değerlendirilmiş, önceki çalışmaların bulguları ile karşılaştırmalar yapılmış ve ileride yapılabilecek çalışmalar ile sektöre yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında, araştırma kapsamında ele alınan iş-aile yaşam çatışması, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin açıklayıcı bilgiler sunulmuştur.

2.1 İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI

İşgörenlerin iş hayatlarıyla aile hayatları arasında denge oluşturmalarının iş yaşamlarındaki bireysel başarıları ile özel hayatlarındaki mutluluklarına etkileri, pek çok araştırmacının dikkatini çekmekte olan bir olgudur. Bu bağlamda iş ve aile yaşamları arasındaki çatışmalara ilişkin olarak yapılan araştırmaların; işgörenlerin iş hayatı ile aile hayatı alanlarında üstlenmekte oldukları muhtelif rollerin işgörenler bakımından yaratmakta olduğu çatışma ve bu çatışmaların işgörenlerin işleri, örgüte yönelik tutumları ve işyerindeki davranışları üzerinde yoğunlaşmakta olduğu ifade edilebilir (Turunç ve Erkuş 2010, s. 417). Dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması, kişinin aynı anda, çalışan anne-baba ve eş gibi birden çok role sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Dubrin 1997, s. 116). Bu bağlamda çalışmanın bu kısmında iş-aile yaşam çatışması anlatılacaktır. Ancak konunun daha iyi anlaşılabilmesi adına, öncelikle iş-yaşam dengesi kavramından bahsedilecektir.

2.1.1 İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş-yaşam dengesinin tanımı, kullanıldığı çeşitli alanlara göre değişkenlik göstermektedir. Kavram hakkında farklı çalışmalarda, değişik tanımlar yapılmıştır. İş-yaşam dengesine verilen anlam, genellikle araştırmanın niteliğine ve araştırmacının bakış açısına göre farklılık göstermektedir. Bazı tanımlar birbiri ile örtüşen konulara odaklanırken, farklı alanlarda bu tanıma eklemeler yapılmış olduğu görülmektedir (Lockwood 2003, s. 3).

İş yaşamı ile özel yaşam arasındaki denge kavramı, bireyin dengeye ulaşma çabalarını ifade eder. Bireylerin çalışma ile çalışma dışı yaşam arasında yaratmaya çalıştığı denge literatürde çeşitli şekillerde ifade edilir. İş ve aile arasındaki denge tercih edilen kavramlardan biridir. Bu kavramın oluşumunda odak noktası zaman içerisinde iş-aile dengesi, iş-iş dışı yaşam dengesi, iş-benlik dengesi gibi farklı açılardan ele alınmıştır (Kıdır 2017, s. 136).

Kanthisree'ye (2013, s. 6) iş-yaşam dengesi, gelirin esas olarak işgücü piyasaları aracılığıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda, çalışma alanı ile özel yaşam arasındaki ilişkidir. İş-yaşam dengesi, zaman ve enerjinin tahsisinde karar veren ve hangi değerlerin uygulanacağını bilen, zaman ve enerji üzerindeki farklı taleplerin üzerine odaklanan bir yaklaşımdır. Nitekim Kanthisree (2013, s. 4) işe ayrılan zamanı, aile hayatından alınan bir zaman olarak ifade etmekte ve bu nedenle de çalışma hayatı ile aile yaşamının arasında dengenin kurulması gerektiğinden bahsetmektedir.

Yetişkin bireylerin günlük hayatlarındaki temel odak noktalarından iki tanesinin aile ve iş kavramları olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin işleri ile gündelik yaşamları arasındaki denge aynı zamanda, iş ve sosyal yaşamlarından tatmin olmalarını sağlamaktadır. İş yaşamının sosyal yaşama, sosyal yaşamın ise iş yaşamına engel olmaması gerekir. İş yaşamı bu iki yaşam arasındaki dengeyi ifade etmektedir (Netemeyer, Boles ve Mcmurrian 1996, s. 400).

Sürekli değişim ve dönüşüm içerisinde olan kültürel hayat, sosyal hayat ve ekonomik hayat birlikte değerlendirildiğinde, yaşam standartlarındaki değişiklikler ve aile üyelerinin istek ve beklentilerindeki değişiklikler, bireylerin önemi artan iş hayatındaki rekabeti artırdığı bununla birlikte de aile içerisindeki rollerini de etkilediği ifade edilebilmektedir. İş yaşamı ve özel yaşam arasındaki denge, sanayi toplumunda geçiş dönemi ile birlikte kadınların iş hayatına daha da fazla girmeleri ile önem kazanmaya başlamıştır. Çünkü ekonomik dünyadaki değişimlerin, sosyal yapı üzerinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır. İş ve yaşamın uzlaştırılması, mutluluğu toplum ve birey temelinde güvence altına almak için önemlidir (Durna ve Babayiğit 2015, s. 727).

İş ve özel yaşam arasındaki denge, bireyin iş ve özel yaşam ile ilgili görevleri arasındaki uyumu gösterir. İş hayatı ile özel yaşam arasındaki denge, zaman, istihdam ve memnuniyet faktörlerinden oluşan bir kavramdır ve zaman dengesi iş ve aile yaşamında daha dengeli roller anlamına gelir (Gökkaya 2014, s. 3).

Saha çalışmalarını gözden geçiren Kalliath ve Brough (2008'den akt. Kıcır 2017, s. 137) iş-yaşam dengesine ilişkin olarak yaygın şekilde kullanılmakta olan temel altı tanımını şu şekilde belirtmiştir:

- i. İş dünyası ile özel yaşam arasındaki denge, bireyin farklı yaşam rollerine yaklaşımını yansıtır,
- ii. Bireyin iş yaşamındaki rolü ile aile yaşamındaki rolü ile zamanını koordine etmesi,
- iii. Yaşam sürecinde, genel anlamda bir tatmin elde etmek adına zamanın, enerjinin ve kişisel diğer güdülerin sağlıklı bir dağılım ile organize edilmesi,
- iv. İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerdeki memnuniyetin ve etkinliğin, bireyin yaşamındaki belirli bir süre aralığında üstlendiği roller ile aynı derecede olması
- v. Üstlenilen roller arasındaki uzlaştırıcı unsurların yüksek olması ve çatışma artırıcı unsurların düşük olması, roller arasındaki memnuniyetin yüksek derecede olmasını ve iş ve aile arasındaki dengenin başarılı olmasına katkıda bulunur.
- vi. Çalışma sürecinin nerede olduğu, ne zaman olduğu ve nasıl yapıldığı konularında kontrol sahibi olmanın, iş-yaşam dengesi üzerinde etkileri olduğu değerlendirilebilir.

İş ve yaşam arasındaki denge sübjektif ve objektif olmak üzere iki farklı anlamı bünyesinde taşımaktadır. Sübjektif memnuniyet iş yaşamındaki ve aile yaşamındaki memnuniyet ve haz gibi duyguları ifade ederken; objektif memnuniyette terfiler, başarı ödülleri, primler gibi daha nesnel unsurlar ifade edilmektedir. İş yaşamı ile sosyal yaşam arasındaki denge, bu iki unsurun birbirlerine engel olmaması ile doğru orantılıdır (Pekdemir ve Koçoğlu 2014, s. 314).

İş-özel yaşam arasındaki denge, öznel ve nesnel göstergeler ile şekillenir. Sübjektif göstergelerde yaşama ve işe eşit önem verildiği, odakta işin olduğu durumu, odakta yaşamın olduğu durumu ve bunların birbirine taşıdığı durumları ifade ederken, objektif göstergeler mesai süreleri ve artan boştan kalan zamanı ele alır ve aile yaşamı üzerindeki etkiyi ifade eder (Kaplan 2018, s. 31).

İnsan kaynakları yönetiminin dikkatini çeken iş-yaşam arasındaki denge kavramı, çalışanların kendilerini rahat hissetmelerini sağlamak, stresi ve stres bağı olarak ortaya çıkan iş gücü kaybını ve sağlık giderlerini azaltmak amacı ile de değerlendirilen bir kavram olarak ele alınan stratejik bir araçtır. İş-yaşam dengesinin kurulması sonucunda daha pozitif hisseden çalışanın, örgüt içerisinde kalarak hem kendisine yapılan yatırımların örgüt içerisinde kalması, hem de uzun süre faydalanılması şeklinde bir katma değer ortaya çıkmaktadır. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren birçok kuruluş tarafından uygulanmakta olan iş-yaşam dengesinin kurulması kavramı çalışanlarına fiziksel ve duygusal olarak güç veren stratejik bir insan kaynakları yönetimi aracıdır (Korkmaz ve Erdoğan 2014, s. 542).

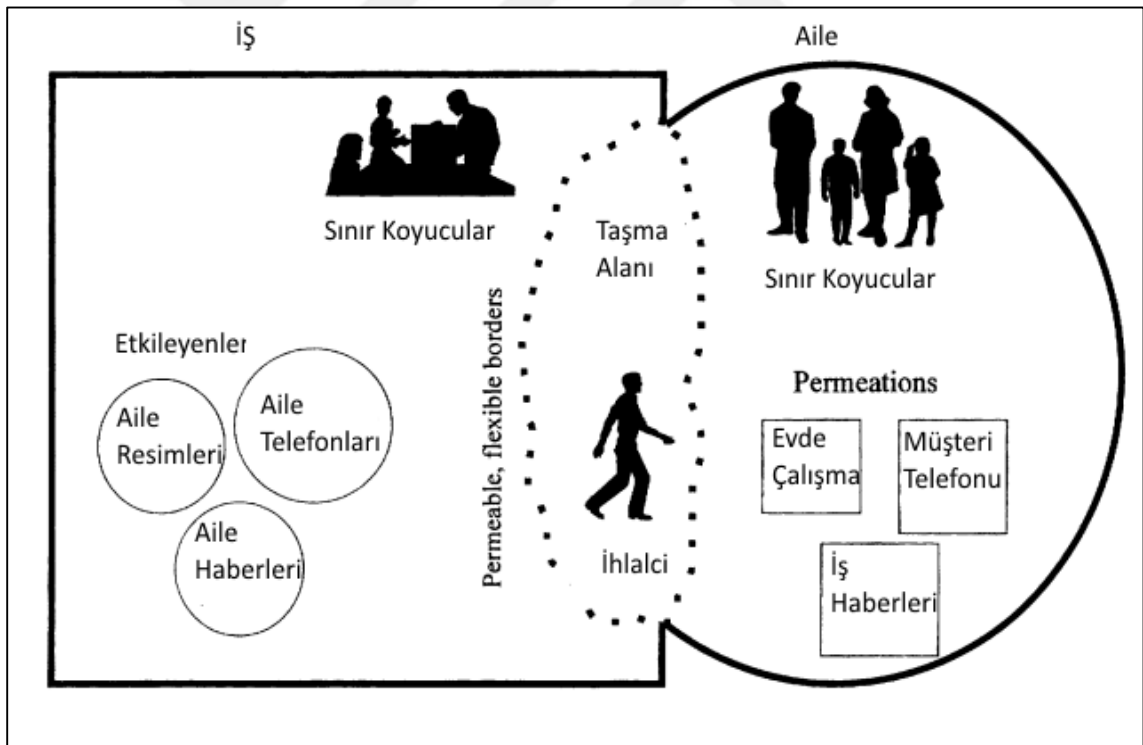
İş-yaşam dengesinin kurulması, gelişmiş devletlerde işverenler, aileler ve devletin kendi sorumluluğu olarak ele alınmaktadır. Bireylerin rollerinde ve sorumluluklarında meydana gelen değişimlerin hızlı olması, bireysel bazda herkes için uygulanabilir standart bir yaklaşım modelini mümkün kılmamaktadır. İş-yaşam dengesi prensip olarak, iş ve aile üyelerini günlük yaşamlarının çoğunda ve uzun vadeli başarı ve yaşamlarında memnuniyet arzusu gibi birçok önemli rolü içerir. Günümüzde insanlar eşleri ve çocukları ile daha fazla zaman geçirmek ve onlarla daha fazla paylaşmak istemektedir. Öte yandan, çalışanlardan beklentiler de gün geçtikçe artmaktadır. İş ve aileden beklenen talep ve ihtiyaçlar nedeniyle, bireyler baskı hissiyatı ve iç çatışmalar yaşarlar (Keskin ve Karavardar 2018, s. 3240).

İşletmeler, çalışanların iş-yaşam dengesini geliştirmelerine, refahlarını artırmalarına ve kurumsal faydalar elde etmelerine yardımcı olan çeşitli iş-yaşam dengesi yaklaşımlarını uygulayabilirler. Esnek çalışma saatleri, iş bölümü, yarı zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftaları, doğum izni, evden çalışma ve kurum içi çocuk bakım tesisleri gibi

çeşitli aile dostu politikalar bu uygulamalardan bazılarıdır (Lazar, Osoian ve Ratiu 2010, s. 204).

Aile sınırı teorisi, bireylerin çalışmalarını ve ailelerini nasıl yönettiğini ve dengeyi sağlamak için aralarındaki sınırların yapısını açıklar. Teorinin merkezinde, birbirini etkileyen çalışma alanı ve aile alanı olarak iki farklı alanın olduğu fikri vardır. Sınır teorisinin temel kavramları, iş ve ev alanları, iş ve ev arasındaki sınırlar, sınır geçişleri, sınır muhafızları ve diğer önemli insanlardır. Çalışma ve yaşam alanlarının özellikleri, kültürlerin bölünmesi, bütünleşmesi ve örtüşmesi durumu olarak açıklanmaktadır. Sınırların özellikleri kuvvet, esneklik ve sürekliliktir. Sınırlayıcıların özellikleri, merkezi alana, kimliğe ve darbeye ait olarak ifade edilir (Clark 2000, s. 754). Aile sınırı teorisine ilişkin model Şekil 2.1’de görülebilmektedir.

Şekil 2.1: Aile sınırı teorisine ilişkin model



Kaynak: Clark, S. C., 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), s. 754.

Sınır teorisi, iş ve ev teorisi alanlarını ifade eder. Birebirinden bağımsız iki ayrı dünya olarak adlandırılan bu iki alan bazen birbirleri ile uyumsuz olabilir ve bu iki alan arasında

çatışmalar söz konusu olabilir. Bu kısaca iş ve aile hayatı arasında bir çatışma olarak ifade edilir. Çalışanların işlerinde ve ev hayatı süreçlerinde sorumluluk sahibi ve şefkatli olmaları beklenir. Bu noktada, bir denge sağlamanın anahtarı, bu iki alanı birbirleri ile entegrasyon şeklinde bir birleştirme yerine, bu iki alanın bölünmesidir. Bu nedenle, çalışma ve yaşam alanı arasındaki ayrım, iki taraf arasında dengeli bir sinerji yaratır. Bu iki alan arasında sınırlar bulunmaktadır (Topgül 2016, s. 218).

İş yaşamı ile özel yaşam arasındaki dengeyi ifade eden iş-yaşam dengesi, çalışanların işten kaynaklı sorumlulukları ile özel hayatı arasında sağlıklı bir dengeyi oluşturacak düzenlemeleri organize etmesidir. İş ve yaşam arasındaki denge faktörleri zaman, bağlılık ve memnuniyet faktörleri şeklindedir. Bu faktörler içerisinde zaman faktörü aile hayatına ve işteki sorumluluklara eşit miktarda vakit ayırmayı ifade ederken zihinsel olarak benimseme ve bağlanma ise bağlılık dengesi faktörünü ifade eder. Aile ve iş ortamındaki rollerden doğan tatminin eşit olması durumu ise denge içerisindeki memnuniyet faktörünü temsil eder (Gökkaya 2016, s. 3).

İş-yaşam dengesi kavramı, zaman içerisinde evrim geçiren, kapsamı genişleyen ve kişi bazında farklı anlamlandırılabilen bir kavramdır. Bireysel açıdan gerek çalışma ortamındaki roller ve beklentilerin, gerek aile hayatındaki rollerin ve beklentilerin birbirinden ayrılması olarak yorumlanabilirken, işveren tarafından ise çalışma ortamında sadece ve sadece işe dair konulara odaklanması, aile ile ilgili konuların iş ortamının yansıtılmaması olarak yorumlandığı durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu noktada bireylerin sadece iş yerinden ya da ailelerinden kaynaklanan beklentilerinden ziyade, bunlarla birlikte bireyin kendisi ile ilgili de çeşitli ihtiyaçları olabilmektedir. İş yaşam dengesindeki çatışma, bireyin sorumluluğunu aldığı çeşitli rollerin yerine getirilmesinde sarf etmesi gereken zaman ve enerjinin roller arası çatışmaya neden olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rollerden bir tanesini yerine getirebilmenin, diğer rolü yerine getirmeye olan olumsuz etkisi bu süreci tetiklemektedir (Kağncıoğlu 2013, s. 25).

İş yaşamının ve aile yaşamının denge içerisinde olması, bireylerin her iki ortamda da kendilerinden beklenen rolleri dengeli bir şekilde üstlenebilmeleri ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri olarak ifade edilebilir. Bünyesinde zamanı yönetme, ekonomik

dengeler, cinsiyet ve yaş faktörleri çeşitli etkenleri barındıran bu kavramda gelenekler, bicinde bulunulan toplumun kültürel yapısı, kariyer konusunda yapılması arzu edilen ilerleme beklentileri gibi pek çok unsur etkendir. (Keskin ve Karavardar 2018, s. 3240).

İş-yaşam dengesinin işverenler için yararları yüksek değerdeki nitelikli çalışanlar ile daha uzun süreli çalışma imanının olması, motivasyonu yüksek, üretken iş gücünü daha geniş bir aday yelpazesinde kendisine çekebilmesi, yüksek itibarlı, düşük devamsızlık oranına sahip, alım maliyetlerinin azaldığı, mevcut işgücünden daha etkili yararlanıldığı, gelişmiş bir müşteri deneyiminin sağlandığı, bakım maliyetlerinin azaldığı ve kalitenin arttığı faydalar şeklinde sıralanabilir. Çalışanlar açısından ise işyerinde ve evde daha mutlu bir yaşam, daha iyi iş yeri ilişkileri, öz saygı ve konsantrasyon artışı, iş dışındaki yaşam için daha fazla zaman, çalışma hayatının aktif kontrolü, çoklu yönetimin verimli olması, evde ve işte sorumluluklar alarak güven artışı şeklinde sıralanabilir. Nicel anlamda ise devamsızlığın önlenmesi, iş tatmini, işten ayrılmaların azalması şeklinde sıralanabilir (Naithani 2016, s. 39).

İşin olumsuz yönünün bir çalışanın kişisel yaşamına taşması, iş ile ilgili bitkinliğe, aile ve arkadaşları ile olan paylaşımlarında bozulmalara, keyif azalışında ve stresin artışına sebep olabilir. İş yaşam dengesinin faydalarından bir tanesi de çalışanların iş ve kişisel sorumluluklar arasında denge kurmasını ve böylece çalışan bağlılığını ve üretkenliği güçlendirmesini sağlamaktır. (Meenakshi vd. 2013, s. 31).

İş-yaşam dengesizliği, sıklıkla bireylerin kendilerini aşar ve doğrudan veya dolaylı olarak bireyin çevresini etkiler. Örneğin, depresif bir çalışan bunu ailesine yansıtır ve çalışma ortamı üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Bu nedenle, artan stres sonucu sağlık harcamalarının da aynı yönde arttırdığı söylenebilir (Küçükusta 2007, s. 246).

İki veya daha fazla kimlik unsuru içeren ve dezavantajı olan insanlar için iş-yaşam dengesinin özel sonuçları vardır. Korunan cinsiyet, ırk ve engelli özelliklerinin çalışanlarda bulunması, iş yaşam dengesi için özel bir öneme sahipken, çeşitlilik yönetimi politikalarında genellikle bu özellikler göz ardı edilebilmektedir (Syed 2016, s. 295).

İş-yaşam dengesi ile kişinin refahı arasında pozitif bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Dengenin sağlanamadığı veya çatışmaların olduğu durumlarda yüksek düzeyde stres olur ve bireylerin yaşam kalitelerini düşürerek işyerinde bireysel performansın azalmasına neden olur. İş yaşamı ile özel yaşam arasındaki denge tartışmalarında, çalışanın karşılaştığı çatışmalar incelenmiş ve bu durumun strese, çeşitli sağlık sorunlarına ve çeşitli olası sonuçları vurgular yapılmıştır. Genel olarak, çalışma hayatındaki dengesizliklerin, bireylerin genel anlamda refahlarının olumsuz yönde etkilendiği bulunmuştur. Denge durumunda uzaklaşıldıkça, bireyin içinde bulunduğu ailedeki diğer fertlerin de genel memnuniyet seviyelerinin azaldığı ve bununla beraber zihinsel bozuklukların da arttığı ve yaşam kalitesinin düştüğü ifade edilmektedir (Kıcıır 2017, s. 144).

İş-yaşam dengesi uygulamaları, taraflarında yaşamlarının iş ve iş dışı alanlarını koordine etmeleri ve entegre etmeleri konusunda önemli sonuçlar vermektedir (Downes ve Koekemoer 2011, s. 2). İş-yaşam dengesinin kurulması için insan kaynakları yönetiminin odaklanması gereken unsurlardan bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür (Muthukumar vd. 2014, s. 831):

- i. İşin planlanması,
- ii. İş için esnek bir yaklaşım modelinin sağlanması,
- iii. İşin analiz edilerek özelliklerinin / tanımının ortaya çıkarılması,
- iv. Empati duygusunu, çalışanlara karşı geliştirilmesi,
- v. Çalışanların kişisel yaşamlarına yer açılması,
- vi. İşyerinde aile buluşmalarına imkân verilmesi,
- vii. Eğitim programlarına sık sık katılınması,
- viii. Etkili bir iletişim sisteminin kurulması,
- ix. Organizasyon kültürünü geliştirilmesi,
- x. Çalışanın yönetim süreçlerine katılımının sağlanması.

İş-yaşam dengesine ilişkin olarak pozitif veya negatif bir denge söz konusu olduğunda, tükenmişlik durumları da söz konusu olmaktadır (Gökkaya 2014, s. 3). Çalışan iş yaşamını ve günlük yaşamını dengede tutabildiği takdirde, her iki taraf için de sahip

olduğu roller gereği olan sorumluluklarını yerine getirmek için olan motivasyonu artmaktadır. Çalışma süreci isteyerek yapıldığında, bireylerin tatmin düzeyleri artmaktadır. Bu tatmin düzeyini artırmakta kararlı olan bireyler sadece iş yaşamlarında değil, özel hayatlarında da dengeyi yakalamalıdır (Muthukumar vd. 2014, s. 828). İş-yaşam dengesi, bir yandan bireylerin yaşam kalitesini arttırırken, diğer yandan da toplumun genel anlamda mutluluk seviyesini yükseltmekte, toplum refahına katkı sağlamak ve ayrıca iş dünyasındaki verimliliği de pozitif yönde etkilemektedir (Durna ve Babayığit 2015, s. 727).

2.1.2 İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı

Bireyler bir ailenin içerisinde doğup büyümektedirler. Yaşamlarının belirli bir döneminin ardından ise iş sahibi olmaktadır. Bu doğrultuda bireyler günlerinin önemli bir bölümünü ya işyerinde ya da aileleriyle geçirirler. Bu sebeple bireylerin yaşamlarına ilişkin beklentileri, işleri veya aileleriyle ilintilidir. Bir bireyden beklenenler, iş çevresiyle aile üyelerinin ondan beklentileriyle ilgilidir. Dolayısıyla iş ile aile hemen tüm bireylerin yaşamlarındaki en önemli iki unsur niteliğindedir (Fu ve Shaffer 2001, s. 502).

Turunç ve Çelik (2010, s. 212) iş-aile yaşam çatışmasının, işgörenlerin aynı anda, çalışmakta olan anne-baba ve eş gibi birden çok role sahip olmaları ile bu rollerin birbiriyle çatışması sebebiyle ortaya çıktığını belirtmektedir. Önderoğlu'na (2010, s. 18) göre iş veya ailedeki rollerin baskısı arttıkça, iş-aile yaşam çatışması da artış göstermektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985, s. 77) iş-aile yaşam çatışmasını, iş ile aile alanlarındaki rol baskısının karşılıklı şekilde çeşitli bakımlardan uyumsuz olduğu bir ara çatışma biçimi biçiminde ifade etmektedir. Acar (1994, s. 21) ailesine gerek sosyal statü gerekse de ekonomik kaynak olması bakımından kişinin ailesine ve kariyer yapmaya ilişkin rolleriyle ilgili olarak rol çatışması yaşayabildiğinden bahsetmektedir. Whitely ve England (1977, s. 439) bu doğrultuda iş ve aileye ilişkin rollerin, bireyin yaşamının en geniş kapsamlı ve uzun sürede eş zamanlı şekilde gerçekleştirilen roller olduğunu belirtmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985, s. 217) bu sebeple iş ile aile rollerinin

beklentilerinin zaman zaman iş ve aile çatışmasına sebebiyet verebildiğini belirtmektedir. Bu bağlamda iş ve aile çatışması, iş ve aile alanlarıyla ilintili rol beklentilerinin çeşitli zamanlarda birtakım yönleriyle birbiriyle uyumsuz olması nedeniyle roller arası gerçekleşen çatışma türü niteliğindedir.

Çarıkçı, Çiftçi ve Derya (2010, s. 55) iş ile aile hayatının gereği şeklinde benimsenmiş olan rollerin uyumsuzluk göstermesinin, işgörenin üzerindeki gerilim durumunun yükselmesine, işgörenin iş-aile yaşam dengesinde bozulmaya ve iş-aile yaşam çatışmasının gerçekleşmesine sebebiyet verdiğinden bahsetmektedir.

Jackson, Zedeck ve Summers (1985, s. 575) iş-aile yaşam çatışmasının çift yönlü bir süreç olduğundan söz etmektedir. Buna göre, işgörenin işiyle ailesine olan bağlılığı, işinde ve ailesinde karşılaştığı problemler, işinden ve ailesinden kaynaklanmakta olan beklentiler, çatışma öncesi ortaya çıkan evreyken, çatışmanın son evresiyse işgörenin iş ve aile hayatından aldığı doyumla ilintilidir.

Kılıç ve Sakallı (2013, s. 213) iş-aile yaşam çatışmasının, roller arası bir çatışma biçimi olduğundan bahsederek, bu çatışma çerçevesinde bir alandaki yükümlülüklerin gerçekleştirilmesiyle ilintili olarak yaşanan baskıların, diğer alandaki yükümlülüklerin gerçekleştirilmesini zorlaştırdığından söz etmektedir.

Zincirkıran (2013, s. 90) iş-aile yaşam çatışması sürecinin çok yönlü ve çok boyutlu olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışması sürecinin başlangıcında kişinin işine ya da ailesine olan bağlılığının düzeyi, işinde ya da ailesinde yaşamakta olduğu problemlerle işi ya da ailesinden kaynaklanmakta olan talepler yer almaktadır. Sonrasında kişinin iş ya da aile hayatından ve genel olarak hayattan almakta olduğu doyumda ciddi oranda düşüşler gerçekleşebilmektedir. Kişinin iş veya aile rolüne yönelik bağlılığının düzeyi, onun o rol hususunda harcamayı arzu ettiği zamanla çabanın miktarını ve rolüne ilişkin duyarlılığını ifade etmektedir. Bu doğrultuda, işine çok fazla bağlılığı bulunan kişinin aile rolünü ve tersi durumda ailesine çok fazla bağlılığı bulunan kişininse iş rolünü tamamıyla gerçekleştirilememesi durumundan bahsedilebilmektedir.

2.1.3 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Boyutları

Geçmişte araştırmacıların çoğunluğu iş-aile yaşam çatışmasını yalnızca tek yönlü olarak incelemiş ve iş-aile çatışması üzerine yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda çalışmalarda işin aileye bir müdahalesinin olması durumunda ortaya çıkan iş-aile çatışması araştırılmıştır. Bu sebeple iş-aile yaşam çatışmasının diğer yönü olan aile-iş çatışması ise genelde bu çatışma sürecinin daha az incelenmiş olan boyutunu teşkil etmiştir. Zira iş-aile çatışması genel olarak aile danışmanlığı, psikoloji, sosyoloji gibi disiplinlerin çalışma alanı olmuştur. Ancak son yıllarda araştırmacılar, iş-aile yaşam çatışmasının bahsi geçen iki yönünü de dikkate almak suretiyle çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Bu noktada, konunun örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi disiplinler tarafından da incelemeye alınmış olmasının önemli katkısı bulunmaktadır. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışmasının tamamıyla anlaşılabilmesi hususunda iş-aile yaşam çatışmasının her iki boyutunun da dikkate alınması gerekmektedir (Carlson, Kacmar ve Williams 2000, s. 249).

Bireyin işe ilişkin sorumluluklarının aileyle ilintili ödevlerini gerçekleştirmesini engellemesi durumunda iş-aile çatışması, aileye ilişkin sorumluluklarının işle ilintili ödevlerini gerçekleştirmesini engellemesi halindeyse aile-iş çatışmasının varlığından söz edilmektedir (Frone, Russell ve Cooper 1992, s. 66). İş ile aile rol gerekliliklerinin dengelenmesi, dolayısıyla iş-yaşam dengesinin oluşturulması halinde ise, iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması ortaya çıkmamaktadır (Yüksel 2005, s. 303). İş-aile yaşam çatışmasına ilişkin olarak gerçekleştirilen çalışmalar, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının arasında farklılıkların bulunduğunu göstermektedir (Sastry ve Pandey 1999, s. 142).

2.1.3.1 İş-aile çatışması

İş-aile çatışması, kişinin işle ilintili olarak üstlenmiş olduğu rolün, ailesine ilişkin olan yükümlülüklerini gerçekleştirmesini engellemesi dolayısıyla ortaya çıkan çatışma ya da işten aileye doğru olan çatışma türüne verilen isimdir (Çağatay 2012, s. 55). İşteki rol

beklentilerinin bireyin kaynaklarını zorlaması suretiyle aile mesuliyetlerinin yerine getirilememesi durumunda oluşmaktadır (Frone vd. 1992, s. 723).

Duprin (1997, s. 116) iş-aile çatışmasının, bireylerin gerek işgören gerekse de çalışan bir anne-baba ve eş gibi birden çok role sahip olması, bu rollerin de birbiriyle çatışmasının neticesinde ortaya çıktığını belirtmektedir. Netenmeyer, Boles ve McMurrian (1996, s. 400) iş-aile çatışmasının, işe yönelik faaliyetlerin aile yaşamına karışması olduğunu ifade etmektedir.

2.1.3.2 Aile-iş çatışması

Aile-iş çatışması, ailenin işe ilişkili vazifelerin gerçekleştirilmesini önlemesinden ötürü ortaya çıkan çatışma ya da aileden işe doğru olan çatışmayı belirtmektedir (Turunç ve Çelik 2010, s. 213). Frone vd. (1992, ss. 728-729) çatışmanın yönünün aileden işe doğru olması durumunda aile-iş çatışmasının oluştuğunu belirterek, aile-iş çatışması çerçevesinde ailenin rol beklentilerinin ferdin kaynaklarını zorlaması suretiyle iş gerekliliklerini gerçekleştiremez hale getirdiğini ifade etmektedir.

Netemeyer vd. (1996, s. 401) aile-iş çatışmasını, ailelerin meydana getirdiği istek ve beklentilerin, ayrılan zaman ile işe yönelik sorumlulukların gerçekleştirilmesini önlediği bir ara çatışma biçiminde ifade etmektedir. Yüksel (2005, s. 304) ferdin aile rolü sorumluluklarının iş performansını düşürmesiyle ortaya çıkan negatif durumunu belirtmekte olan aile-iş çatışmasında, ailenin iş üzerindeki etkilerinin önemli duruma geldiğinden bahsetmekte olup; bu bağlamda ev taşıma, çocuğun hastalanması vb. sebeplerle işe gidemeyen işgörenin muhtemel olarak aile-iş çatışması yaşayacağını ifade etmektedir.

2.1.4 İş-Aile Yaşam Çatışması Türleri

İş-aile yaşam çatışmasına sebebiyet veren nedenler zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı çatışma türleri ile açıklanabilmektedir. Kişi bu çatışma türlerinden yalnızca birisini yaşayabileceği gibi, içerisinde yer aldığı şartlara bağlı şekilde aynı anda tümünü de yaşayabilir (Öcal 2008, s. 7).

2.1.4.1 Zaman esaslı çatışma

Zaman esaslı iş-aile yaşam çatışması; bir rolün gerçekleştirilmesine ilişkin zaman baskısının, diğer rolün talepleriyle beklentilerini önlemesi halinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell 1985, s. 214). Dolayısıyla zaman esaslı iş-aile yaşam çatışması, iş ya da aile rollerinden birisinin gerçekleştirilmesi hususunda ayrılmış olan zamanın, diğer rolün gerçekleştirilmesini güçleştirilmesi, hatta imkânsız duruma getirmesiyle yaşanan bir çatışma türüdür. Bu doğrultuda, iş hayatına ayrılması gerekli olan zamanla aile hayatına ayrılması gerekli olan zaman arasında ortaya çıkan uyumsuzluk çatışmaya sebep olmaktadır (Deniz ve Ozalp 2014, s. 3).

Greenhaus ve Beutell (1985, s. 214) zaman esaslı çatışmanın; bir rolle ilgili zaman baskılarının fiziki açıdan diğer rolün beklentilerini yerine getirmeyi olanaksız kılması ve fiziki açıdan bir rolün talepleri karşılanırken dahi baskıların başka bir rolde zihinsel meşguliyyete sebebiyet verebileceği şeklinde iki nedenden ötürü ortaya çıkabileceğini belirtmektedir.

Zaman esaslı iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel sebepleri fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri, günlük veya haftalık iş saatleri olabilirken; ailevi sebepleri ise küçük çocuk sahibi olunması, büyük aileler veya eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk 2009, s. 72).

2.1.4.2 Gerginlik esaslı çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, bir hususta strese maruz kalmış olmanın sebebiyet verdiği gerilim, yorgunluk ve sinirliliğin başka bir alanda bireyin performansını etkilemesidir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran 2005, s. 217). Bu bağlamda, bireyin iş ya da aile rolünün kendisinde bırakmış olduğu birtakım negatif psikolojik neticeler, diğer rolün bütün gerekleri ile gerçekleştirilmesini engellemektedir (Greenhaus ve Beutell 1985, s. 80).

Gerginlik esaslı iş-aile yaşam çatışması, bireyin üstlenmiş olduğu rollerin yaratmakta olduğu baskının sonucu şeklinde ortaya çıkan gerilimden kaynaklanmaktadır. Yapılan işe bağlı şekilde oluşan kaygı, ilgisizlik, bitkinlik, depresyon, sinirlilik vb. stresörler kişide gerilim yaratmaktadır. Bireyin hayatının herhangi bir alanında ortaya çıkabilecek stresörler, bireyde derin gerilim etkileri oluşturmakta, bu durum da bireyin diğer yaşam alanlarındaki performansı üzerinde etkiye sahip olmaktadır (Friedman ve Greenhaus 2000, s. 117).

İşin yaratmakta olduğu gerginlikle üzüntü aileye ilişkin vazifeleri önleyebilmektedir. İş hayatındaki aşırı iş yükü, bireyler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, denetim ve yönetim olanaklarının yokluğu vb. negatif deneyimler, aile içi etkileşime negatif şekilde yansımakta olan duygusal neticeleri ortaya çıkarabilir. Ailede ortaya çıkan bu negatif duygusal tepkilerse, aile mensuplarına yönelik alınganlıkla aile etkileşiminden kaçınma durumuna sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca aile hayatındaki stres durumuyla duygusal gerginlikler de işteki performansı negatif şekilde etkileyebilmektedir (Öcal 2008, s. 8).

2.1.4.3 Davranış esaslı çatışma

Davranış esaslı çatışma, iş rolü hususunda gereken davranışlarla aile içi roldeki davranışların çelişmesine verilen isimdir. Bir rol hususunda arzulanan davranışların, tutumların ve değerlerin, diğer rolde arzulananlar ile örtüşmemesi durumunda, bireylerin yükümlü oldukları farklı rollerin gerekleri ve beklentilerinin arasında tezatlıkların

bulunması halinde, davranışların arasında çatışma ortaya çıkmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol 2009, s. 157).

Davranış esaslı çatışmalar, bir rolün gerektirmekte olduğu davranışların diğer roldeki davranış beklentileri ile uyumsuz olması durumunda söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda kişi, davranışlarını rolleri doğrultusunda değiştiremediği takdirde, davranış esaslı iş-aile yaşam çatışması yaşanmaktadır. Zira kişinin evinde sergilemesi gereken davranışlar iş ortamına, işte kendisinden sergilemesi beklenmekte olan davranışlarsa aile ortamına uymayabilmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu 2014, s. 129).

2.1.5 İş-Aile Yaşam Çatışmasını Etkileyen Unsurlar

İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında bulunan farklılıklar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının farklı iki yöndeki etkileşimini belirtmektedir. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının öncülleriyle neticeleri farklılık arz etse de, her ikisi de benzer olgulardan etkilenmektedir (Kanbur 2015, s. 150).

İş-aile çatışmasının temel kaynakları; uzun mesai saatleri, esnek olmayan iş saatleri, aileye az zaman ayırma vb. durumlardır. Aile-iş çatışmasının temel kaynaklarıysa; devamlılığı bulunan ev işleri, yaşlı bakımı, problemlili çocukların olması vb. unsurlardır (Kalliath ve Kalliath 2014, s. 117).

İşle ilişkili roller; mesai saatlerinin çokluğu, düzensiz çalışma süreleri, fazla mesai ve hafta sonu çalışmaları, çok erken veya çok geç saatlerde gerçekleştirilen toplantılar, iş stresi, yöneticiler ile üstlerle olan kötü ilişkiler, iş güvensizliği vb. konular işe ilişkin negatif durumlar olup, kişinin ailesini de etkilemek suretiyle iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca işkoliklik, iş seyahatleri, olumsuz çalışma şartları da iş-aile yaşam çatışmasına neden olabilen işle ilintili başka faktörler arasında yer almaktadır (Atabay 2012, s. 19).

Aile-iş çatışması, aileyle ilintili stres unsurlarından oluşmakta ve işe ilişkin neticeleri etkilemektedir (Çakır 2011, s. 17). İş-aile çatışmasının aksine, kişinin ailesiyle ilintili sorumlulukların çalışma performansını engellemesinin neticesinde meydana gelen negatif bir durumdur. Dolayısıyla aile-iş çatışması, kişinin ailesiyle ilişkili olarak üstlenmiş olduğu rolün, iş rolünü önlemesi şeklinde ifade edilebilir. Aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına sebebiyet veren ana faktör, aile ile ailenin özellikleridir. Bu bağlamda, bireyin evli veya dul olması, çocuk sayısı ve çocukların yaşları, okul öncesi dönemdeki çocukların varlığı, sorunlu çocuklar, bakımından sorumlu olunan yaşlı kimselerin varlığı, ailenin yapısı, eşin çalışma durumu, eşin yetersiz desteği vb. aileye ilişkin konular aile-iş çatışmasının ortaya çıkması noktasında etkiye sahip olabilen unsurlar arasındadır (Atabay 2012, s. 19).

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen bir dizi faktör söz konusudur. Yalnız yaşayan ebeveyn sayısının artması, kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılması, yarı zamanlı ve geçici çalışmanın çalışma modellerinin gelişmesi, çalışanların beklentilerindeki değişiklikler ve işgücünde genel anlamda olan büyüme, bu faktörlerden bazılarıdır. Bu faktörlerin her biri, kuruluşların çeşitlilik yönetimi uygulamalarının bir parçası olarak iş-yaşam dengesini nasıl yönettikleri açısından önemli etkenlerdir (Syed 2016, s. 290).

İş ve aileyi uzlaştırmak, iş yaşamındaki kaliteyi artırmanın sadece küçük bir parçası değil, aynı zamanda temel unsurlarından biridir. Uygun iş, çalışan açısından daha kaliteli ve daha fazla üretkenlik anlamına gelirken, temel haklar, sosyal koruma, sosyal diyalog ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi unsurların teşvik edilmesi ile çalışanların, dolayısı ile iş kalitesinin artacağı kabul edilmektedir (Kağnıcıoğlu 2013, s. 24).

Birçok insan için, işteki taleplerin yönetilmesi, işin olumsuz etkilerinin kişisel yaşam alanlarına yayılmasına izin vermekten kaçınılması konusunda bir ikilemdir. Araştırmalar, özel yaşam için zamanları olmadığına inanan çalışanların, işteyken kendilerini yorgun ve rahatsız olarak hissettiklerini göstermiştir (Meenakshi, Subrahmanyam ve Ravichandran 2013, s. 31).

İş ile özel yaşam arasındaki dengenin algılanması, bireysel farklılıklar yarattığından, her şey için geçerli olan tek bir çözüm veya uygulamanın olması muhtemel değildir. Ancak, kuruluşların ve bireylerin farklı yöntemler kullanarak ve bu amaç için farklı stratejiler geliştirerek bir denge kurmaya çalıştıkları görülebilir. Şirketler, iş dünyası ile özel yaşam arasındaki dengenin ne kadar önemli olduğunu göz önüne aldıklarında, çalışanların iş yaşamı ile özel yaşam arasında bir denge kurmalarına yardımcı olacak ve dengesizliklerin işyerindeki roller ve sorumluluklar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak çeşitli programlar ve çözümler sunmaktadırlar. Bu tür uygulamalara örnek olarak işyerinde çocukların bakımı, esnek çalışma saatleri, iş bölümü, yarı zamanlı çalışma ya da devamsızlık gibi uygulamalar örnek olarak verilebilir (Kıcır 2017, s. 145).

Kurumsal ve bireysel işgücü piyasasındaki gelişmeler, üretimin ve dolayısı ile istihdamın da biçimini ve yönelimini etkileyeceğinden, işgücü piyasasındaki kaynakların güvence altına alınması, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi doğrudan farklılaştıracaktır (Akın vd. 2017, s. 114).

Din, bir işçinin iş yaşam dengesini ve iş-aile yaşam çatışmasını etkileyen önemli faktörlerden bir diğeridir. İşyerinde din konusu genellikle tartışmaları tetikler. Farklı inançlara sahip insanların bir arada uyumu içerisinde, uyumu bozmadan çalışmalarını kolaylaştırılması gereken ve yönetim açısından da oldukça tartışmalı gri alanlara sahip bir unsurdur. İş ve aile yaşamını uzlaştırmak bağlamında, dini konulardaki uzlaşmanın zayıf bırakılması, organizasyon üzerinde olumsuz etki yaratabilir. Bu gibi bir etkiye maruz kalan bireylerin demoralize olma, kendilerini ayrıştırmış hissetme ve kendilerini organizasyondan uzak tutma olasılıkları yüksektir (Syed 2016, s. 294).

İş-aile yaşam çatışması çalışmalarının çoğu, personelin üstlendiği görevlerin sayısının artmasının, iş ve yaşam döngüsü üzerinde baskı unsurunun da artmasına yol açtığını göstermektedir. İş-yaşam dengesi bir piramit biçiminde ele alındığında, iş-yaşam çatışması yukarı doğru azalmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlama konusunda en fazla güçlük çekenlerin, evli bireyler ve çocuk, yaşlı, hasta bakımından sorumlu olan bireylerin olduğu ifade edilmektedir (Kağnıcıoğlu 2013, s. 26).

Ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki radikal değişikliklere paralel olarak, iş ortamındaki rekabet baskısı gün geçtikçe artmaktadır. Çalışma ortamındaki bu rekabetçi baskı, bireysel sorunlar yaratır. Bu sorunlardan biri iş ve yaşam arasında denge eksikliğine ve çatışmalara yol açabilir (Korkmaz ve Erdoğan 2014, s. 544).

Greenhaus ve Beutell (1985, s. 216) bireylerde iş yaşamının ve aile yaşamının baskıları doğrultusunda oluşan iş-aile yaşam çatışmasına etki eden faktörleri incelemiştir. Bu faktörler Şekil 2.2’de sunulmuştur.

Şekil 2.2: Bireylerde iş-aile yaşam çatışmasına etki eden faktörler



Kaynak: Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J., 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, (10), pp. 76-88'den akt. Özmete, E. ve Eker, I., 2012. İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), s. 216.

İş ve özel yaşam arasındaki dengesizliğin, birey açısından farklı, kurum açısından farklı etkileri vardır. Araştırmalar, iş ve yaşam arasındaki dengesizlikten etkilenenlerin çalışan en çok kadınların olduğunu göstermektedir. Bu dengesizliğin temel nedeni, çalışan kadınların farklı rolleri ve aile sorumluluklarıdır (Küçükusta 2007, s. 245).

2.1.6 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

Küreselleşme, teknolojik gelişme, konjonktürel dalgalanmalar ve iç pazarda ve uluslararası pazarlarda artan rekabet, şirketlerin içinde buldukları değişimlere uyum sağlamalarını gerektirmektedir. Bu değişiklikler istihdamın yapısında, üretim tarzında, hizmet ömründe, üretim yerinin ve süresinde değişiklikler olmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, geleneksel istihdam ve üretim biçimlerinin aksine, işyerinde daha esnek uygulamalar gelişmiştir. Bu noktada iş ile yaşam arasındaki denge önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır (Doğrul ve Tekeli 2010, s. 13).

İş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının sebepleriyle sonuçları; özellikle insan kaynakları yönetimi alanında son senelerde sıkça ele alınmakta olan bir konudur (Marchese, Bassham ve Ryan 2002, s. 145). Bu konunun dikkat çekmesi noktasında en önemli sebep, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının fertlerle organizasyonların performanslarını negatif şekilde etkileyebilmesidir.

İş yaşamı ve kişisel yaşamın herhangi bir alanında çatışma yaşanması, beraberinde bireyleri üzerinde önemli yıkıcı etkileri de getirebilmektedir. İş-yaşam dengesi kavramı bu noktada hem işyerinde hem de evde dengeli bir yaşam sürdürmeye yardımcı olmaktadır. İş ile kişisel yaşam arasındaki dengeyi korumak, sonuçta toplam verimliliği arttırmaktadır (Muthukumar, Savitha ve Kannadas 2014, s. 828).

İş-aile çatışmasının neticesinde zayıf aile ilişkileri, aile-iş çatışmasının neticesinde düşük iş performansı ortaya çıkmaktadır. Hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması bireyin yaşam doyumunu düşürmektedir (Gareis vd. 2009, s. 697). Fu ve Shaffer (2001, s. 502) iş ile ailenin yetişkinler açısından yaşamlarının en önemli iki unsuru olduğunu belirterek, iş ve ailenin arasında gerçekleşen eş zamanlı rol çatışmalarının fertleri ve kuruluşları negatif şekilde etkileyebildiğini ve fertlerin yaşam doyumlarında düşüşe sebebiyet verebildiğini ifade etmektedir.

Yapılan tanımlar ve incelenen çalışmalar ışığında, iş-aile yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi açısından bireylerin hem aileleri içerisinde, hem de iş yaşamlarında daha kaliteli ve verimli bir yaşam standartlarına kavuşabilmelerinin mümkün olduğu göstermektedir. Bu nedenle gerek sosyolojik açıdan, gerekse insan kaynaklarının etkili kullanımı açısından iş-yaşam dengesi ciddi öneme sahip bir kavramdır.

Öte yandan bireylerin yaşam şekillerini iş ve aile şeklinde iki ana alanda incelendiğinde, bu ikisi arasındaki dengesizliklerin bireyler üzerinde yıkıcı etkilerini olabildiğini söylemek mümkündür. Bu sonuçlar bireyin ya bir tarafı seçerek diğer tarafa gerekli değeri ve önemi vermemesi, ya da iki tarafın da sorunlu olarak devam eden bir yıkıcı sürece girmesi ile ortaya çıkabilir.

2.2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Küreselleşme eğiliminin sonuçlarından birisi olan çalışan sayılarının yeniden yapılandırılması ve bu çerçevede yapılan azaltma faaliyetleri nedeni ile modern iş ilişkilerinde psikolojik sözleşmeler giderek daha da önemli bir yere sahip olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar psikolojik sözleşmelerin, çalışanlar ve organizasyonlar arasındaki sosyal ilişki koşullarına olan kişisel inanç olarak değerlendirmektedir. Bu ilişkiler, diğer tarafın bir davranışa nasıl bir şekilde yanıt vereceğine olan inancına göre her iki tarafça gerçekleştirilen gönüllü eylemlerden oluşmaktadır (Öztürk, Arıkan ve Doğuç 2017, s. 619).

Çalışanların ve kuruluşların karşılıklı yükümlülüklerine dayanan psikolojik sözleşmelerin hem bireysel hem de kurumsal çıktıları vardır. Çalışanlar eğitim, maaş, ödeme, iş güvenliği ve kariyer gelişimi beklemektedir. Örgüt ise çalışanın güvenilir ve dürüst olmasını, işle ilgili olmayan işleri yapmasını ve gerektiğinde işsiz kalmasını beklemektedir. Tüm iş hayatına hâkim olan paradigmlar sonucunda, bu beklentilerin türü ve dereceleri değiştirilebilir (Özdaşlı ve Çelikkol 2012, s. 142).

Toplumsal değişim ilişkileri, ekonomik ilişkilerinin aksine, öngörülemeyen yükümlülükleri içerir ve tarafların birbirine güvenmesini gerektirir. Her ne kadar bu tür

ilişkileri oluşturan yükümlülükler biraz örgütlenmemiş olsa da, ortak bir düşüncenin beklentisi geliştirilmesi gerekir (Öztürk vd. 2017, s. 619).

2.2.1 Psikolojik Sözleşme Kavramının Tanımı

Psikolojik sözleşme, çalışanların ve işverenin karşılıklı olarak algılarına dayanan bir kavramdır. Her ne kadar psikolojik sözleşme ilk olarak 1960'ta Argyris tarafından kullanılmış olsa da, her dönem için bilinen ancak içeriği çalışma koşullarına göre zaman zaman değişen bir kavramdır. Kavramın ortaya çıktığı yılların başlarında, işverenin tam ve zamanında maaş ödeyeceği, işverenin koşulsuz olarak saygı duyacağı algısı ön plandadır (Özdaşlı ve Çelikkol 2012, s. 142).

Geçmişte yapılan bazı araştırmalarda genel anlamda psikolojik bir sözleşme; dile getirilmeyen sözleri, iş verinin iş sözleşmelerinde değinmediği ve çalışanın da kaleme almadığı, yazılı olarak kanıt niteliğinde olmayan hususları ifade eder. Bu anlaşmanın söz ile dile getirilmemesinin ya da yazı ile kanıt niteliğinde dokümente edilmemesinin temel nedenleri arasında her iki tarafın da beklentileri ile ilgili olarak net olmamaları veya sözleşmeye konu olan unsurlara dair bilgi sahibi olunmaması, kimi beklentilerin işin doğası gereği olarak kabul edildiğinin varsayılması ve dile getirilerek ifade edilince ya da dokümente edilince bazı hususların karşı tarafı irrite edebileceği ve şaşkınlık yaratabileceği düşüncesidir (Nam 2018, s. 46).

Psikolojik sözleşme zengin literatüre ve artan ilgiye rağmen, üzerinde fikir birliği olan bir tanıma sahip değildir. Çünkü farklı araştırmacılar psikolojik bir sözleşmenin ne olduğuna ve yapılması gerekenlere dair farklı bakış açılarına sahiptirler. Örneğin, bazı araştırmacılar sadece çalışanların önemini veya her iki tarafın da üstü kapalı yükümlülüklerini vurgularken, diğerleri insanların istihdam beklentilerini anlama gereksinimini ağırlık vermektedir. Farklı bir grup ise karşılık verebilmenin, psikolojik sözleşmenin temel belirleyicisi olduğunu iddia edilmektedir (Topaloğlu ve Arastaman 2016, s. 27).

Günümüzde algı seviyelerinde çeşitli değişiklikler söz konusu olup, organizasyonlar 1980'lerin ortasındaki konjonktürden farklı olarak, rekabetin artması, tüketici tercihlerindeki değişiklikler ve beklentilerindeki artış, birleşmeler, satın almalar ve daralmalar gibi birçok stratejik gelişmeden dolayı müşteri odaklı dönüşümler yaşamaktadır. Buna göre, psikolojik sözleşmenin içeriğinin performans odaklı olması veya daha fazla olması gerektiği düşünülebilir (Özdaşlı ve Çelikkol 2012, s. 142).

Psikolojik sözleşmenin taraflarından bir diğeri de işverenidir; çalışan ile ilgili olarak sadakat, dürüstlük, iş kurallarına saygı, nitelikli olarak iş yapma beklentilerden bazılarıdır. Çalışanın beklentilerinden bazıları ise kendisinin sorumluluklarına, bilgisine, yeteneklerine nasıl bakıldığı, gelişimine destek verilip verilmediği gibi unsurlar şeklindedir (Nam 2018, s. 46).

Psikolojik bir sözleşmenin, sözlerin yerine getirildiğine inanılıp inanılmadığına dair bireysel bir algıya dayandığı iddia edilmektedir. Bu konuda karşılıklılık normu, bireylerin fayda edindiği müddetçe fayda sağlayacağına inanılan yaklaşımı ifade eder. Sosyal takas normu, bireyin emeğini vermeden önce, kendisi için değerli olan bir unsura sahip olacağına inanmasının ardından emeğini verme ve harekete geçme eylemidir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sözleşmeye göre yükümlülüklerini yerine getirmelerinin işverenin bu sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirme ile bağlantılı olduğu görülmektedir (Koçak ve Burgaz 2017, s. 352).

Psikolojik sözleşmenin genel özellikleri, aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Topaloğlu ve Arastaman 2016, s. 30):

- i. Psikolojik anlaşmalar yazılı olmadığından, tarafların gönüllü tercihleri ile oluşur ve tarafları sözlerini kendi inisiyatifleriyle yerine getirmeleri için motive eder,
- ii. Sözleşme unsurlarının her iki tarafça da aynı şekilde algılanması psikolojik sözleşmelerde oldukça önem arz etmektedir çünkü bu sözleşmeler yazılı olmayan sözleşmelerdir. Sözleşmenin tarafların beklentileri ile ne kadar örtüştüğü zaman içerisinde netleşen bir durumdur,

- iii. Çalışanlar, örgütle kurdukları psikolojik anlaşma öğelerini farklı kaynaklardan elde edilen verilerle değerlendirebilirler. Yöneticiler ve temsilcileri, çalışanlara psikolojik sözleşmeler hakkında güçlü sinyaller gönderen kaynaklardır,
- iv. Tarafların psikolojik bir sözleşmedeki yükümlülüklerini yerine getirememesi bazı kayıplara yol açmaktadır. Aynı zamanda partilerin birbirlerine desteklerini geri çekmelerine neden olur. Bu nedenle, taraflar yükümlülüklerini yerine getirirken duyarlı olmalı ve olumsuz bir durum ortaya çıktığında bir çözüm bulabilmelidir,
- v. Psikolojik bir anlaşmada, taraflar ortak beklentilerin farkında olduğu için rasyonel ve sürekli bir iş ilişkileri modeli yaratılır,
- vi. Psikolojik sözleşmeler birbirine bağlı partilerin deneyiminden dolayı dinamiktir ve dinamiktir ve aynı durumda en baştan devam etmesi zordur,
- vii. Psikolojik sözleşmeler taraflar arasında sözleşmeli olduğu için ihlal edilirse, yani ciddi ve ciddi reflexler gösterebilirler,
- viii. Psikolojik sözleşmeler kapalı sözleşmelerdir. Çünkü tarafların içerikle ilgili farklı görüşleri olabilir.

Psikolojik sözleşmeler resmi olarak onay olmadan kurulan sözleşmeler olduğu için aynı zamanda dinamik özelliğine sahip olmalarından ötürü değişimlerine herhangi bir engel olmayan sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler oluşturdukları süreden sonraki süreçte oluşturdukları format ile aynı olarak değişmeden devam edemezler, özellikle organizasyonel deneyimlere göre sürekli bir değişim sürecindedirler. Sadece organizasyonların değişmesi değil aynı zamanda kişinin kendisinin de değişmesi bu psikolojik sözleşmelerde değişikliğe neden olur. Bu değişiklikler karşılıklı ilişkileri oldukça önemli ölçüde etkilemektedir ve bazen bu ilişkileri tamamen riske atma ihtimaline sahiptir. Değişimlerle birlikte yeni beklentiler de oluşturulur ve bu beklentiler bazen daha güçlü beklentilerdir (Öztürk vd. 2017, s. 620). Psikolojik sözleşmede sorumluluklar Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Psikolojik sözleşmede sorumluluklar

İşgörenlerin Sorumlulukları	İşverenin Sorumlulukları
Nitelikli çalışma	Nitelikli ücret ödeme
İşe devam	İş güvencesi
Verimli çalışma	Verimliliğe dayalı ücret artışı
İstenildiğinde fazla mesai yapma	Terfi imkanı
Örgüte ve müşterilere karşı dürüstlük	Sosyal sorumlulukları yerine getirme
Örgütü sahiplenme ve bağlı olma	İşgörelere eşit muamele
Mesleki yeterliliklerini geliştirme	Eğitim imkânı sunma

Kaynak: Topaloğlu, H. ve Arastaman, G., 2016. Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), s. 27.

2.2.2 Psikolojik Sözleşmenin Boyutları

Psikolojik sözleşmede işveren sadakat, dürüstlük, iş kurallarına saygı, nitelikli iş, başka bir bacak gibi beklentiler oluşturma görevlerini yerine getirir. Bir çalışanın işinde nasıl değer kazandığı ve kendisine bilgi, beceri ve sorumluluklarını geliştirme fırsatı verip sunmadığı ve iyi iş ilişkileri kurmanın psikolojik beklentileri sözleşmenin boyutlarıdır. Bu beklentiler, organizasyon ile kişi arasındaki psikolojik sözleşmenin temelini oluştururken, bir kişinin beklediği şeyi almadığı veya kendilerine verilen sözlerin karşılanmadığı gerçeği, kişide bir hayal kırıklığı yaratır ve dolayısıyla çalışanın aklında kurduğu sözleşmeyi geçersiz kılar (Cihangiroğlu ve Şahin 2010, s. 3).

Rousseau (1995'ten akt. Cihangiroğlu ve Şahin 2010, s. 9) psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerden meydana geldiğini belirterek, bu işlemsel ve ilişkisel sözleşmeleri şu şekilde tanımlamıştır:

- i. İşlemsel Sözleşmeler:
 - a. Kısa vadeli malzeme değişiklikleri,
 - b. Birincil teşvikler gibi belirli ekonomik koşulların gerekmesi,
 - c. Kişisel katkı sınırlıdır,
 - d. Belirli bir zaman diliminde belirir,
 - e. İyi tanımlanmış koşullara uygunluk,
 - f. Esneklik düzeyi az olan

- g. Mevcut becerilerin kullanımına dayanarak,
- h. Madde ve yükümlülüklerin net ve anlaşılır olduğu sözleşme türüdür.
- ii. İlişkisel Sözleşmeler:
 - a. İlişki ve zaman dilimi açık,
 - b. Yatırımlar işveren ve çalışanlar için önemlidir.
 - c. Yüksek derecede bağımlılık ve yüksek çıktı engelleri,
 - d. Duygusal katılım ekonomik değişim kadar önemlidir,
 - e. Dinamik ve değişime açık,
 - f. Makalelerin örtük ve öznel olduğu sözleşmelerdir.

İşlemsel sözleşmeler genel anlamda ücret karşılığı için çalışma, bir başka deyiş ile adil bir ilişki şeklinde özetlenebilmektedir. Bu sözleşmeler uzun dönemli olmayıp ekonomik çıkar odaklıdır. Bu bağlamda yapılan sözleşmeler çalışanın işe katılma oranını teşvik etmede sınırlıdır ve bu noktada çalışanın katılım için ekstra bir motivasyon unsuru söz konusu değildir. İşin yapılması, karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmesi asıldır. Dolayısıyla bu tarz sözleşmelerde kişi ortaya koyduğu emeği becerisi ve kurum içerisindeki yetenekleri doğrultusunda bir beklenti içerisinde olur. İşveren bu noktada, çalışan ile ilişkisindeki sorumluluklarını yerine getirmekten sorumludur. Bu tür sözleşmelerde bireyler kurumu, çalışma karşılığında prim, zam vb. ödüller ile ödüllendirildiği bir yer olarak görürler (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014, ss. 51-52). Psikolojik sözleşme türleri olan işlemsel ve ilişkisel sözleşmeye ilişkin temel özellikler Tablo 2.2’de yansıtılmıştır.

Tablo 2.2: Psikolojik sözleşme türleri

Sözleşme Özelliği	İşlemsel Sözleşme	İlişkisel Sözleşme
Odak	Ekonomik, dışsal	Ekonomik, sosyo-duygusal, içsel
Zaman çerçevesi	Kapalı uçlu, belirli bir süre	Açık-uçlu, sınırsız süre
Yapısı	Durağan	Dinamik
Kapsam	Dar	Yaygın ve geniş
Gözlenebilirlik	Herkes tarafından, kolayca	Öznel

Kaynak: Nam, S., 2018. Psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *International European Journal of Managerial Research*, 2 (3), s. 47.

Psikolojik sözleşmeler, resmi onay olmayan sözleşmeler olduğu için dinamiktirler ve sürekli bir değişim içindedirler. Değişim sürecinde karşılıklı olarak yeni beklentiler yaratılır. Değişim göz önüne alındığında, yeni beklentiler yaratılır veya gelecekteki değişiklikler için eski beklentiler güçlendirilir. Bu noktada değişimi yorumlamak, önem arz etmektedir. Bu süreci bazı algılar bir sıkıntı süreci olarak değerlendirebilirken, bazı algılar bir fırsat süreci olarak değerlendirir. Değişim, insanların istikrar ve güvenlik hissiyatlarını etkiler. Bu durumda, psikolojik sözleşmeler de farklılaşır (Öztürk vd. 2017, s. 620).

2.2.3 Psikolojik Sözleşmenin Etkileri

Psikolojik sözleşmeler organizasyonlar ve çalışanlar arasında birileri ile karşılıklı olarak birbirlerinden ne beklediklerini ve başarıların ve başarısızlıkların ortaya nasıl çıkacağını açık bir dil ile ifade etmemiş ve yazıya dökülmüş olan sorumluluk yüklemeyen anlaşmalardır. Başka bir ifade ile bu, organizasyonlar ve bireylerin uygun iş sözleşmeleriyle bir araya gelmeleri ve birbirlerine karşı yükümlülükleri olması gerçeğine dayanarak, bir birey ile bir organizasyon arasındaki yazısız ve sözsüz beklentilerin toplamıdır (Cihangiroğlu ve Şahin 2010, s. 2).

Psikolojik sözleşme taraflarından herhangi birinin, diğer tarafa olan ve sorumlu olduğu yükümlülükleri yerine getirmemesi aslında psikolojik sözleşmenin ihlali olarak değerlendirilir. Taraflardan birinin karşı tarafın ihlalini algılaması sonucunda verdiği reaksiyon, aslında psikolojik sözleşmeye olan algıyı da göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi karşı tarafın duygusal tepkisine ateşleyen ve önem arz eden bir iş yeri olayıdır. Özellikle çalışanın kendi zihnindeki sözleşme ile ilgili ihlal yapıldığını düşünmesi, örgüte olan bağlılığının ve sadakatının azalmasına ve bununla birlikte örgütsel çıkarların da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Aslan ve Uyar 2018, s. 5).

Birlikte iş yapma modelinin olduğu, sorumlulukları yerine getirmek için geri bildirimlerin ve yol gösterimlerin olduğu, maddi olarak mükâfatların yer aldığı, kariyer planlamasının yapılabilirdiği, özel hayata saygı gösterilen bir kurum kültürünün olması çalışan tarafından

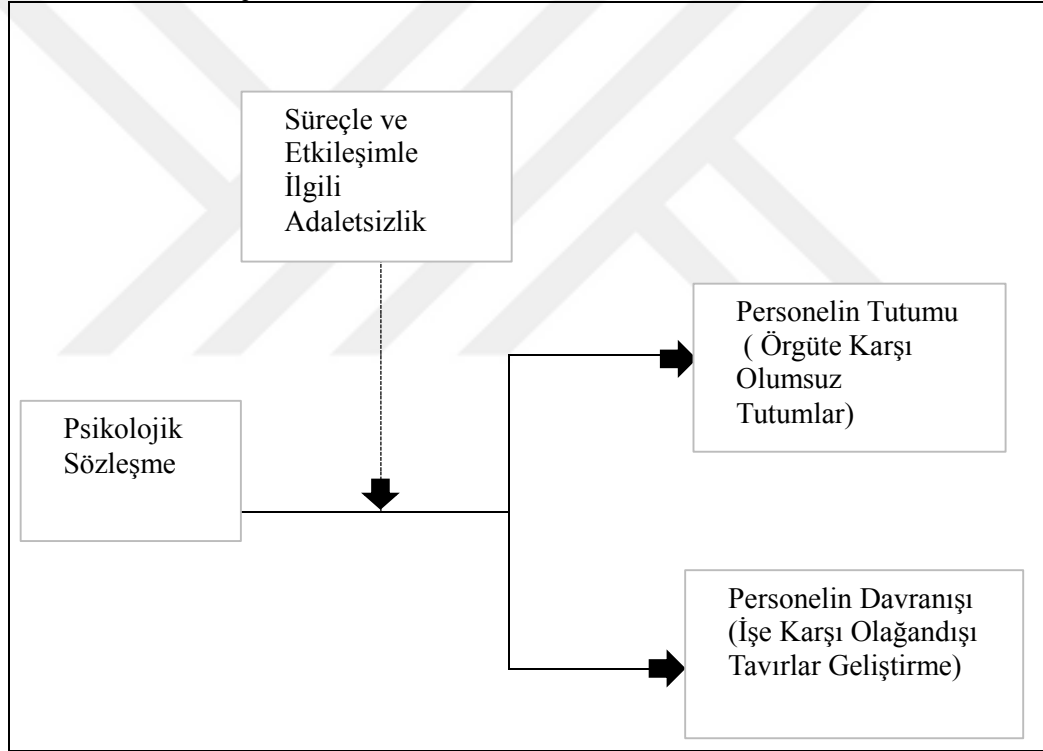
sağlıklı bir psikolojik sözleşme kurulması ve bu sözleşmenin devam ettirilmesi açısından önem arz eden unsurlardır. Kurum tarafından bu unsurların bazılarının ya da sadece birinin yerine getirilmemesi, çalışan zihninde bir ihlal olarak değerlendirilebilmektedir. Bazı durumlarda ihlal algısı bir şekilde bulunurken bazı durumlarda ihlal tam ve emin olarak algılanamamaktadır. İhlal algısı ile birlikte iş gören kendisine verilenler ile kendisinin beklentilerini, sonrasında da kurumun taahhütleri ile kurumun verdiklerini kıyaslayacaktır. Eğer beklentiler ile gerçekleşenler arasında örtüşme olmazsa bu noktada eşitsizlik olduğu sonucuna ulaşılabilecektir (Erdem 2016, s. 5).

Organizasyonla çalışanlara iş garantisi ve performans kriterlerine dayalı adil bir maaş taahhütlünde bulunurken, çalışanlar dürüst çalışma ve kuruma bağlılık taahhütlünde verirler. Yazılı olmayan bu karşılıklı anlaşma, ancak iki tarafın zımni kabulü ile devam eder ve ilişkilerin temelini oluşturur. Bu nedenle, psikolojik bir sözleşme organizasyonlar için büyük önem taşımaktadır. Bir tarafın diğerine karşı yükümlülüğünü yerine getirmemesi, ilişkiyi çarpıtır ve tarafların karşılıklı yükümlülükleri bakımından inançlarında bir düşüşe yol açar. Genel olarak kurum tarafından bozulan psikolojik bir sözleşme, verimsizlik, gizli işsizlik ve saldırganlık gibi davranışlara yol açarken, çalışan ihlalleri işverenin işçiye çalışanın olumlu duygularını değiştirmesine neden olur (Cihangiroğlu ve Şahin 2010, s. 2).

Psikolojik sözleşmenin ihlali hem kişisel hem de psikolojik bir sorundur. Organizasyon ile çalışanın karşılıklı algılarına bağlı bir durumdur. Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinden zıt anlamında psikolojik sözleşmenin ihlali kullanılabilir. Bu durum, hayal kırıklığı, duygusal stres, üzüntü ve beklenenin elde edilememesi gibi olumsuz hissiyatlı sonuçlara yol açmaktadır. Bazı durumlarda çalışanlar organizasyon tarafından kendilerine vaat edilmeyen beklentilerde bulunabilirler. Kendilerine vaat edilmeyen bu beklentiler gerçekleşmediğinde de, karşı tarafı yani organizasyonu sorumlu olarak görürler. Çalışanları var olmayan beklentilere girmesinin, organizasyon tarafından taahhüt edilmeyen kazanımları istemesinin bir diğer sebebi de kişi ile organizasyon arasında sağlıklı bir iletişim kanalının gelişmemesi ve süreçlerin başında da net bir iletişim ile tüm denklemlerin açıkça ifade edilmesidir (Tarakçı ve Akın 2017, s. 1223).

Psikolojik sözleşmeler, organizasyon içindeki bireyler arasındaki mevcut ancak belirsiz anlaşmalara odaklanarak, istihdam süreçlerine dair içeriğin ve iş sürecin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesine imkân tanır. Buna ek olarak çalışan kendisine verilen sözlerin yerine getirilmesine olumlu bir tutum ile ve olumlu bir davranış ile cevap vereceği düşünülmektedir. Dolayısı ile çalışanın daha fazla bir istek ile çalışması ve organizasyona daha fazla sadakat hissetmesi ile sonuçlanan durum, örgütün yükümlülüklerini yerine getirilmesi ile doğrudan orantılıdır. Böylelikle çalışan memnuniyeti, çalışmaya istekli olma veya kuruluşa daha fazla adanma sonucu doğabilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014, s. 49). Şekil 2.3'te psikolojik sözleşmenin etkileri görülmektedir.

Şekil 2.3: Psikolojik sözleşmenin etkileri



Kaynak: Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B., 2010. Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (11), s. 5.

2.2.4 Psikolojik Sözleşmenin Yönetilmesi

Sözleşmede yer alan tüm taraflar sözleşmenin şartlarını yerine getirirse, herkes bu sözleşmeden memnun kalacak ve bu sözleşmeye devam etme arzusunda olacaktır. Bu durum psikolojik sözleşmeler açısından benzerdir ve örneğin, kuruluşun yükümlülüklerini yerine getirmesi çalışan memnuniyetine, işe hazırlıklı olmanın

artmasına veya kuruluşa daha fazla bağıllık ile sonuçlanabilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2015, s. 52).

Psikolojik sözleşmeler sadece usule ilişkin değildir veya yalnızca ilişkisel sözleşme şeklinde değildir; bu ikisi birlikte ölçeğin iki tarafını ifade eder. Bireysel anlamda kişilikten ve kültürel değerlerden kaynaklanan nedenlerden dolayı, aynı çalışma koşullarında çalışan çalışanların birbirlerinden farklı çalışma ilişkileri kurmasına neden olur. Eşitlik anlayışına karşı hassasiyeti olan ve dışsal kontrol unsuruna karşı algıları daha açık olan çalışanlar daha çok işlemsel sözleşmeye; yüksek dikkat düzeyinde ve özgüven derecesi de yüksek olan çalışanlar ise genelde ilişkisel sözleşmeye sahiptirler (Nam 2018, s. 48).

Psikolojik bir sözleşmede sözleşmenin tarafları karşılıklı olarak her birinin bir değerine ihtiyacı olacağını ya da teknik anlamda birbirlerine karşı zorunlu etkileşim içinde olacaklarını varsayarlar. Bu çerçevede bağımlı olmak, olgun bir etkileşim içeriğinde içinde bağımlılığı yönetme yöntemlerinden birisidir. İhtiyaç açısından “Kim kime ihtiyaç duymaktadır?” sorusunu cevap teşkil eder. Taraflar hangi tarafa, ne kadar güven duyabileceklerinden emin olmak isterler. Bu sebeple, psikolojik sözleşme karşılıklı sadakat düzeyini önemli ölçüde belirlemektedir (Öztürk vd. 2017, s. 620).

Bir sözleşmede taraflar her zaman söz ve yükümlülüklerini yerine getirmeyebilir. Buna göre, belirli bir durumda söz verildiğini düşünen ancak bu sözün yükümlülüklerinin yerine getirilmediğine inanan bir çalışanın durumu, psikolojik bir sözleşmenin ihlali ve yönetilmesi gereken bir duruma gelebilmektedir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2015, s. 52).

Bazı yükümlülükler yazılı bir resmi iş sözleşmesi şeklinde kaydedilmesine rağmen, karşılıklı güven büyük ölçüde örtük iletişim ve davranış yoluyla ifade edilir ve açıkça tartışılmaz. Örnekler arasında çalışan motivasyonu, maaş, eğitim, iş güvenliği, kariyer gelişimi ve kişisel sorunlardan beklentilere destek verilebilir. Ayrıca çalışma saatlerinden sonra çalışanlardan çalışmaya istekli olması, aidiyet hissetme, gerektiğinde farklı lokasyonlarda görevler yapma, zorunlu olmayan görevleri üstlenme, rakiplere yardım etmeyi reddetme, iş bilgilerinin korunması ve işverene bağıllık konusunda çalışmaya

hazır olmada işveren tarafından oluşturulan beklentilerdir. Bu unsurlar tüm taraflarca kabul edilen taahhütler olarak kabul algılanmaktadır. Kişisel algılardan kaynaklı farklı değerlendirmelerin olabileceği de göz önünde tutulmalıdır (Erdem 2016, s. 4).

2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Günümüzdeki organizasyonlar, çalışanların pek çok beklentilerini karşılama durumundadırlar. Bu beklentilerin karşılanmama durumunda, çalışanlar şirketten ayrılırlar. Ancak, süreci kişi şirketten ayrılmadan önce gerçekleştirmeye başlar. Ayrılma niyeti olarak ifade edilen bu süreç, bir iş planı ve çalışanların iş veya kurumdan ayrıldığı zamana gitmeyi düşünme düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Yücel ve Koçak 2018, s. 684).

Çalışanların hali hazırdaki çalışma ortamında duymakta oldukları memnuniyetsizlik hissiyatı nedeni ile işi terk etme sürecini gündemlerine almaları şeklinde ifade edilebilir. Pek çok bilim disiplini, organizasyonlar açısından kayda değer sonuçlar doğurduğu için çalışanların işten ayrılma niyetlerini incelemektedir. Organizasyonun etkinliği üzerinde etki sahibi bir kavram olduğu için, işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurların neler olduğu, araştırmacılar tarafından irdelenmeye çalışılır. Bu çalışmaların ışığında, çalışanların ilerini bırakmaya yönelen sebepler ortadan kaldırabilir (Özcan vd. 2012, s. 2).

Çalışanların işten ayrılma süreçleri ve çalışanların bu süreçteki tutumları, bu tutumların dayandığı faktörler organizasyonlar için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Çalışanlara yapılan eğitim yatırımları, maddi ve zaman olarak harcanan kaynaklar organizasyonlar için önemli bir maliyet unsurudur. (Kitapçı, Kaynak ve Ökten 2013, s. 53).

İşten ayrılma niyeti, tanımında da belirttiği gibi, çalışanın işten çıkmak yerine pes etmek yönünde düşünceleri ve planları olduğu anlamına gelir. Bir çalışan çalıştığı kuruluştaki beklentilerine karşılık bulamazsa (maaş, terfi, arkadaşlık, örgüt kültürü vb.), kuruluştan ayrılmasının kendisi için daha yararlı olmasını ve başka bir kurum ile ilerlemeyi ve iş

arama seçeneğini gündemine alır. İşten vazgeçmeyi planlayan bir çalışan, işinde zayıf çalışacak ve potansiyeli kadar katkı sağlayamayacaktır (Yücel ve Koçak 2018, s. 684).

2.3.1 İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

Literatürde işten ayrılma ile ilgili yapılan çeşitli tanımlar yer almaktadır. Tett ve Meyer (1993, s. 259) işten ayrılma niyetini, işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olarak tanımlamaktadır. Krausz, Koslowsky ve Eiser (1998, s. 63) işten ayrılma niyetinin iş tatmini gibi motivasyonel bir kavram olduğunu belirtmektedir. Gaertner (1999, s. 479) işten ayrılma niyetini bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimi şeklinde ifade etmektedir. Rusbelt, Dan, Glen ve Arch'a (1988, s. 599) göre işten ayrılma niyeti, çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylemdir.

Çalışma ortamındaki koşullardan kaynaklanan sebepler neticesinde ortaya çıkan terk etme motivasyonuna işten ayrılma niyeti denilebilir. Çalışanın çalıştığı ortam koşulları ile ilgili memnuniyet seviyesinin yüksek olduğu durumlarda, işten ayrılma niyeti oranının düşük olduğu gözlemlenmiştir. İşten ayrılma niyeti, henüz planlama aşamasında olmakla beraber, çalışanın hali hazırdaki mevcut organizasyondan ayrılmak amacıyla olduğu şeklinde yorumlanabilir. Planlama kuruluşun fiilen ayrılma sürecinden önce gelir ve gönüllü ayrılma kararından öncedir (Seyrek ve İnal 2017, s. 64).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işte kalma kararının bir göstergesidir. Öte yandan, bu süreç gönüllü (gönüllü) olarak işten ayrılma veya istemsiz (gönülsüz) olarak işten ayrılma şeklinde farklı açılardan ele alınır. Gönüllü olarak işten ayrılma, bir bireyin organizasyondan ayrılmaya gönüllü olarak kendi özgür iradesi karar verme şeklini ifade ederken, gönülsüz olarak işten ayrılma organizasyon tarafından kişinin iş akdine son verilmesi sürecini ifade etmektedir (Demirbaş ve Haşit 2016, s. 141).

İşten ayrılma temel olarak, belirli bir süreç sonrasında bir çalışanın organizasyondan gönüllü veya istemsiz olarak ayrılması anlamına gelir. İsteksiz işten ayrılma; organizasyon tarafından iş akdine son verilmesi olabileceği gibi, emekli olma, ölüm, bakmak yükümlü olunan bir hastanın olması, aile bireylerinin işi ya da eğitimi için farklı lokasyonlara taşınma ihtiyacı veya aileden, gelenek ve kültürden kaynaklı kişinin çalışmasının istenmemesi gibi durumlar yüzünden ortaya çıkabilir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma sürecinin en önemli aşamalarından bir tanesidir. Karar verme teorisi açısından değerlendirildiğinde, bu süreç görüntü teorisi üzerine oturmaktadır. Görüntü teorisi, bireylerin karar verirken bilgileri değerlendirme aşamaların tanımlar ve bir kişinin işi bırakma nedenlerini analiz ettikten sonra organizasyondan ayrıldığını dikkat çekmektedir (Bayarçelik ve Fındıklı 2017, s. 19).

Organizasyonların en kıymetli kaynakları çalışanlarıdır. Organizasyonun yönetim tarafından belirlenmiş olan hedeflere ulaşılabilmesi için çalışanlarının önemlerinin ve çalışan ihtiyaçlarının yönetim tarafından da anlaşılması oldukça önem arz etmektedir. Yüksek seviyede olan personel devir oranı, organizasyonlar için bir başarısızlık göstergesi olarak da ele alındığı takdirde arzu edilmeyen bir sonuç doğurucu unsurdur. İş gücü açısından ele alındığında nitelikli olan işgücünün kaybedilmesi kurumun kalite inovasyon rakiplere göre daha iyi bir noktada olma verimlilik ve diğer açısından negatif bir etkidir. Aynı zamanda işten ayrılma süreçlerini yeni çalışanların bulunması, bu aşamada da doğru tercihlerin yapılması alınan yeni çalışanlara sağlıklı bir eğitim sürecinin yaşatılması ve kurumla entegrasyonunun sağlanması yüksek bir maliyet anlamına gelmektedir (Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş 2016, s. 124).

İş tatmini düzeyi, hem çalışanı hem de organizasyonu etkileyen bir unsur olarak yer almaktadır. Yapılan faaliyetin bizatihi kendisi, ücretler, kariyer planlaması açısından terfi olanakları, sosyal ilişkiler ve liderlik ilişkileri bu faktörleri etkileyen unsurlardan bazılarıdır. Bireysel anlamda mutlu olmanın en büyük kaynaklarından bir tanesi de sosyal ilişkilerdir. Güven içerisinde, dürüstlüğü teşvik edildiği bir çalışma ortamı çalışanlar açısından da sosyal anlamda daha iyi bir noktaya gelinmesini sağlayacak ve bu da çalışanın işi ile alakalı duyduğu tatmini seviyesinin artmasına vesile olacaktır (Ülbeği, İplik ve Yalçın 2018, s. 180).

İşten ayrılma durumları, çalışan devir oranının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Organizasyonların farklı yatırımlar yaptıkları için ve çalışanların işten ayrıldıktan sonra ciddi kayıplar yaşanmasına neden oldukları için, gönüllü olarak işten ayrılma süreçlerinin önlenmesinin önemi iyi anlaşılmalı ve bu süreci öneyici tedbirler alınmalıdır. İnsan kaynakları stratejilerinin önemli bir ayağı da, gönüllü olarak işten ayrılma süreçlerinin izlenerek analiz edilmesi ve bu süreçlerin sebeplerinin saptanmasıdır. Organizasyonun verimliliği ile doğrudan etkisi olduğu, karlılığı ve maliyeti direk etkilediği gerekçesiyle organizasyonların insan kaynakları alanındaki politikalarının revize edilmesi ve yeniden ele alınması oldukça önemlidir (Varol, Karaer ve Ortakarpuz 2016, s. 288).

Organizasyondan kaynaklanan ve çalışanın işyerinden ayrılma düşüncesini etkileyen unsurlardan bazıları; organizasyona olan bağlılık, iş konusundaki tatmin hissiyatı, organizasyon ile özdeşleşme ve benimseme seviyesi, işe dair güvence hissiyatı, organizasyon kültürü ve iklimi, organizasyonda temas kurulan diğer çalışanlar ile olan ilişkiler ve bunlarla birlikte yöneticiler ile olan ilişkiler, iş ile taleplerin ve beklentilerin dengesi, kariyer konusu, ödüllendirme süreçleri, çalışma saatleri, çalışma lokasyonu, çalışılan işin yükü ve çalışılmakta olan işle ilgili ilerleme ve gelişme olanakları kişinin işten ayrılma düşünceni tetikleyen unsurlar olarak sıralanabilir (Aslan ve Etyemez 2015, s. 486).

Gönüllü olarak işten ayrılmanın takip edilmesi, insan kaynakları stratejileri açısından önemli bir çalışma disiplini. Kurumun verimliliğini ve karlılığın etkileyebilecek unsurlardan bir tanesi de, işten ayrılma niyetinin sebebi olabilecek nedenlerin araştırılması ve işgücü politikalarının bu doğrultuda güncellenerek hayata geçirilmesidir (Varol vd. 2016, s. 288).

2.3.2 İşten Ayrılma Niyetinin Etkileri

İşten ayrılmanın amacı, bir çalışan ile bir işletme arasındaki anlaşmazlığın göstergesidir. İşten ayrılma niyetinin bir sonucu olarak, işletmeler için istenmeyen bir dalgalanma sonucu oluşturur. Yüksek işgücü dalgalanması, kötü ya da yetersiz istihdam politikası,

kötü denetim uygulaması, olmayan ya da işlevsiz şikayet/bildirim prosedürleri veya motivasyon eksikliği gibi nedenler tarafından ortaya çıkar. Rekabetçilik anlamında en büyük varlık olan vasıflı işgücünü unsurunu kaybetmemek için, işletme yöneticileri çalışanları vazgeçmeye ve gerekli iyileştirmeleri yapma niyetine yönlendiren bir tutumda olmalıdır. (Yücel ve Koçak 2018, s. 300).

Hem çalışanlar hem de organizasyon için işten ayrılma durumları, olumsuz sonuçlar gibi olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. İşten ayrılan çalışanların kötü çalışması durumunda, işten ayrılmanın organizasyon için olumlu bir sonucu vardır; Aynı zamanda bu durum kalan çalışanlar için de bir kariyer fırsatı olabileceği gibi organizasyona daha nitelikli veya profesyonel bir bireyin katılabilme ihtimalide ortaya çıkmaktadır (Genç ve Gümüş 2017, s. 212).

İşten ayrılma niyeti, örgütsel davranış konusundaki literatürde davranışın sona ermesinin bir öncüsü olarak görülen bir kavram olarak gösterilmektedir (Polat ve Meydan 2010, s. 153).

Organizasyonlarda işten ayrılma oranlarının fazla olması, organizasyon maliyetlerini hem doğrudan hem de dolaylı olarak artırır. Doğrudan artan maliyetler için işe alım süreçleri, seçme, eğitim ve personel gelişimi süreçleri gösterilebilirken işten ayrılma sonucunda iş biriminin bütünlüğü üzerindeki olumsuz etkileri, kalan personelin işinden memnuniyeti azalması ve iş kalitesini düşmesi dolaylı maliyetlere örnek teşkil eder (Erdirençelebi ve Filizöz 2016, s. 130).

İşten ayrılma niyeti örgütsel ve bireysel olumsuz etkilerinden dolayı organizasyonlar için önemlidir. İşten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanların performanslarında düşüş söz konusu olmaktadır. Gönülsüz olarak yapılan bir çalışma, gönüllü olarak yapılan bir çalışmaya göre verimlilik anlamında daha düşük bir seviyede kalabilmektedir (Demirbaş ve Haşit 2016, s. 141).

İşten ayrılma süreçlerinin bazı olumlu yansımalarının yanı sıra, bazı olumsuz yansımalarının da vardır Bunlardan bazıları yeni bir çalışan bulmanın getireceği iş yükü ve kısa sürede alınması gereken eğitimle birlikte geride kalanların mutsuzluk seviyelerinin artması, özellikle de örgütün itibar kaybına ve entellektüel kültür kaybına uğraması örnek olarak gösterilebilir (Genç ve Gümüş 2017, s. 212).

Genel anlamda insanlar kendi inandıkları yeteneklerine en uygun işi ilk iş arama süreçlerinde bulamayabilirler. Bu süreçte genelde ilk kabul edildikleri işe yönelirler. Zaman içerisinde yeteneklerini keşfetmeleri ile birlikte daha fazla faktör ortaya çıktıkça, çalışanlar en iyi olduğunu düşündükleri işi bulana kadar iş arayışlarını sürdürürler ve işlerini değiştirir. Bu durum benzer bir şekilde işverenler açısından da geçerli olup, faaliyetlerini yürütmek için yapılması gereken işlerini veya diğer faktörleri için en uygun personeli bulana kadar çalışanları değiştirirler. Bu süreçte, iş arayan kişilerin kendileri için en uygun iş is bulmaları ve işverenin de faaliyetlerini yerine getirebilmesi için en uygun çalışana ulaşması durumunda, maksimum verimlilik elde edilir (Varol vd. 2016, s. 288).

Organizasyonların hedeflerine ulaşabilmeleri için, çalışanlarının da aynı hedeflere odaklanmaları gerekmektedir Bu çerçevede değerlendirildiğinde, işten ayrılma niyetinde olan bir çalışan, organizasyonun hedeflerine ulaşmasında yeterli desteği veremeyecektir Bu sebeple işten ayrılma niyeti ile ilgili konulara organizasyonlar gereken önemi vermeli ve bu konudan kaynaklanan sorunları kökümde çözmeye çalışmalıdırlar. Özellikle yaratıcılığın önem kazandığı pozisyonlarla işten ayrılma niyeti durumlarındaki verim ciddi oranda düşmekte ve kurum bu noktada potansiyel fırsatlardan da mahrum kalmaktadır (Çekmecelioğlu 2014, s. 26).

Organizasyonlar ile çalışanlar arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması için, tarafların birbirlerinden olan beklentilerini uyumlu ve karşılıklı olarak anlaşılır olması önemlidir. Çalışanlar organizasyonun verimli ve karlı olması için emek harcarken, bunun karşılığında organizasyondan maddi ya da manevi bazı beklentileri olabilmektedir. Günümüz dünyasında özellikle de ekonomik, psikolojik ve fiziksel yönden beklentileri gerçekleşmeyen çalışanlar, mesleki anlamda etkinliklerini düşürmekte ve bunun sonucu

olarak da işyerinden ayrılma niyetinde bulunmaktadırlar. Çalışanların organizasyonla olan bağlılıkları, bu konuda doğrudan ilişkilidir. Organizasyonların gelecekteki hedeflerine ulaşabilmeleri için, çalışanlarının sadakatinin artırılması ve dolayısı ile işten ayrılma niyetine etki eden unsurların tespit edilmesi önemlidir (Yıldırım, Erul ve Kelebek 2014, ss. 36-37).

İşten kaynaklanan memnuniyetsizlik durumundan kaynaklı olarak veya organizasyonun değerlerinin ve amaçlarının üstlenilmemesi sonucunda, organizasyonların amaçlarını yerine getirilmemesinden en büyük sebeplerinden bir tanesinin de, işten ayrılma niyeti olarak görülüşü ve işten ayrılma niyetindeki kişilerin yeterli çabayı göstermediklerini işaret eden çalışmaların olduğu bilinmektedir (Çekmecelioğlu 2014, s. 26).

Organizasyon açısından son derece önem taşıyan işten ayrılma niyeti organizasyonun faaliyetlerinin ve süreçlerinin bozulmasına, yetkin çalışanların kaybedilmesine ve organizasyonların tüm bunlar sebebiyle negatif bir konuma düşmesine sebep olabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin çalışanın kendisini geri çekme hareketi olarak değerlendirilmesini, içinde bulunduğu organizasyondan farklı bir organizasyona geçme arzusunun da bu çerçevede ele alınmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Yüce ve Kavak 2017, s. 84).

İşten ayrılma niyetinin, ayrılma sonuna kadar olan tüm süreçleri oldukça önemlidir. Bu süreç, çalışanların işlerinden memnun olup olmadığına karar vermeleri ile başlar ve ikinci aşamada, işten ayrılma sürecinin imkanlar dahilinde uygulamaya dönüp dönemeyeceğini değerlendirmesiyle devam eder. Alternatif iş fırsatlarının araştırılması, değerlendirilmesi ve hali hazırdaki durum ile kıyaslanması ile ilerleyen süreç, son aşamada ya işinin bırakılması ya da devam edilmesi şeklinde neticelenmektedir. İşten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın, işten ayrılmama durumunda, verimli olma potansiyeli oldukça düşüktür. Organizasyonda kendisine yüklenen rolleri benimsemeyeceğinden dolayı, katma değer sağlama oranı azalacak ve organizasyona olan faydası azalacaktır (Serçeoğlu, Işık ve Çetinkaya 2016, s. 1101).

İşten ayrılma niyeti bir çalışan kendi zihninde organizasyon ile yollarını ayırmayı Başka bir ifade ile istifa etmeyi ve bu süreçte ve mevcut fırsatları değerlendirerek alternatif arayışını gelinliği ve bu sürecin sonunda da başka bir organizasyon içerisinde yer almayı ve mevcut organizasyon dışında olmayı ifade eder. Gönüllü ya da gönülsüz olarak yapılan işten ayrılma süreçlerinde, kurumlar ve organizasyonlar için çeşitli maliyetler söz konusu olmakta, bunların en başında da ek personel alma ve idari maliyetler yer almaktadır. Organizasyon üretkenliğini ve karlılığı negatif yönde etkilemektedir (Bulgurlu-Gürel ve Çetinkaya-Bozkurt 2016, s. 115).

İşten ayrılma niyetinde olduğu halde çeşitli nedenlerle bu niyetin gerçekleştirilemeyen ve organizasyonda kalmaya devam eden çalışanların, organizasyon açısından etkin ve verimli olması mümkün değildir. Kişilerin üstlendiği, devam ettireceği roller ya da gelecekte alacağı yeni roller bu süreçte çalışan tarafından benimsenemeyecek ve dolayısı ile hedeflere ulaşmada organizasyon ile koordinasyon sağlamayacaktır Bu da hizmet kalitesinin ve ürün kalitesinin düşmesine sebep olacaktır (Serçeoğlu vd. 2016, s. 1101).

İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma faaliyetinin hayata geçmesi arasında eylemsel olarak belirgin bir farklılık söz konusudur. İşten ayrılma niyeti, hâlihazırdaki işte devam etmek eden ve işten ayrılma niyetinde olan kişilerin, kendileri ile ilgili bir değerlendirme süreci, bu konu hakkındaki yaklaşımlarıdır. Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların, işten ayrılma niyetleri ile negatif bir korelasyon görülmektedir Yani bir başka deyiş ile örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlar, işten ayrılma niyeti daha yüksek olan insanlardır. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti çalışanların çalışma koşulları ile ilgili tatmin olmadığı durumlarda gösterdiği olumsuz bir davranış şeklidir. Performansı yüksek olan bir çalışanın, işten ayrılma süreci organizasyon açısından istenmeyen bir durum iken, performansı düşük olan bir çalışanın işten ayrılma niyeti organizasyon açısından pozitif bir durumdur (Turan, Demirel, Çetin ve Dengel 2019, s. 400).

2.3.3 İşten Ayrılma Niyetinin Yönetilmesi

Çalışanlar bazında düşünüldüğünde, işten ayrılma niyetini işten ayrılma eylemine dönüşmesi belli bir süreç sonucunda ortaya çıkan bir gelişmedir ve bu süreç çok çeşitli unsurlardan etkilenebilir. Sürece etki eden çeşitli unsurlardan bazıları dışsal unsurlardır. Bunlar işsizlik oranları ve alternatif iş fırsatları gibi unsurlardır. Organizasyondan kaynaklı unsurlar ise yönetim tarzı, haklar, ödül sistemleri gibidir. Kişisel unsurlar ise karakter, yaş, aile durumu, medeni durum gibi çeşitli unsurlar olarak sınıflandırılabilir. Çalışmakta olan kişi bu unsurların etkisi ile birlikte hâlihazırdaki organizasyonunda mevcut işin değerlendirir ve bununla ilgili bir memnuniyet kararına ulaşır. Eğer ulaştığı karar memnuniyetsizlik şeklinde ise, işten ayrılmanın mümkün olup olmadığını ve başka bir fırsatın olup olmadığını araştırır ve bu yönde ilerler (Örücü ve Özafşarlıoğlu 2013, s. 339).

Organizasyonlarda işten ayrılma niyetinin engellenebilmesi için, ilk aşamada bu niyete etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin yok edilmesine yönelik önlemlerin alınması gerekmektedir. İşten ayrılma konusu irdelendiğinde, bu eğilimi etkileyen birden fazla faktör olduğu görülmektedir. Bu faktörler temel olarak çevresel faktörler, iş ile ilişkili faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere üç ana başlıkta incelenebilir. Bunun yansırı dönemsel olarak veya mevsimsel olarak meydana gelen farklılıklar, ya da ekonomik konjonktür sonucundaki genişleme ya da daralma hareketleri etken olarak değerlendirilebilir. Bunlara ek olarak organizasyonun faaliyetlerinde kullandığı temel malzemeler ya da ihtiyaçların, ayrıca müşterilerinin azlığının ya da fazlalığının etken olduğunu ifade etmek yanlış olmaz. Piyasalardaki gelişmeler de bu süreçte etkin unsurlardır. Tüm bunlara ek olarak organizasyonların lokasyonları özellikle şehir merkezlerine uzak olması konuya farklı bir boyuta taşıyabilmektedir (Serçeoğlu vd. 2016, s. 1101).

İş konusundaki tatminsizliğe karşı çalışanların farklı tepkiler geliştirdiği ve farklı reaksiyonlar verdiği ifade edilebilmektedir. Çalışanların iş konusundaki tatminsizliğe karşı davranış biçimi, negatif olarak işten ayrılma şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, pozitif bir davranış modeli olan sorunları dile getirme ve çözüm bulma şeklinde de

olabilir. İş tatminsizliği karşısında çalışanların verebileceği muhtemel tepkilerden bazıları da sadakat ve sorunu görmezden gelerek pasif davranış modeline geçebilmektedir. Bu tepkiler içerisinde sadakat çalışanın, iyimser bir umutla fakat pasif bir tutumla şartların iyileşmesini beklemesini, sorunu yokmuş gibi hareket eden davranış modelinde ise sorunların görmezden gelinmesi ve şartlarında kötüye gidişini izlemeye mahal verilmesi ifade eder. Bu da hata oranının artmasına ve devamsızlığı artmasına yol açmaktadır (Çekmeceliolu 2005, s. 29).

2.4 ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu kısımda iş-aile yaşam çatışması, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak literatürde önceden yapılmış olan çalışmalarla ilgili bilgiler sunulmuştur.

2.4.1 İş-Aile Yaşam Çatışması ile Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

İş-aile yaşam çatışması ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu ilişkin literatürde sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Friedman ve Greenhaus 2000; Taylor, DelCampo ve Blancero 2009; Frone 2002; Guest 2004; Azim vd. 2015; Coussey 2000). Bununla birlikte aşağıda iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme ilişkisine yönelik araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Duran vd. (2018) çalışmalarında, polis memurlarının psikolojik sözleşme ve iş-yaşam dengesinin bir boyutu olan iyi olma hali arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada halen görevde olan polis memurları ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre iyi olma hali ve iş yaşam dengesi psikolojik sözleşme ile doğrudan ilişkilidir. Psikolojik sözleşmede yaşanacak olan olumsuz gelişmeler, bireylerin sadece iş yaşamını değil, günlük yaşamını da olumsuz etkileyen sonuçlar vermektedir.

Grigg vd. (2009) çalışmalarında, iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi örgütsel göstergeler üzerinden incelemişlerdir. Çalışmada konuyla ilgili yapılan çalışmalar ve literatür araştırmaları incelenmiş, daha sonra kavramsal bazda iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişki ortaya koyulmuştur. Araştırmada sonuç olarak iş-yaşam dengesindeki yaşanan olumsuzlukların giderilmesinde, psikolojik sözleşmenin etkili rolünün olduğu vurgulanmıştır.

Battisti vd. (2007) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ile örgüt yaşamındaki kaliteyi iş-yaşam dengesi bağlamında ele almışlardır. Çalışmada toplam 170 çalışan üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların psikolojik sözleşmelerinden ileri gelen görev ve sorumluluklarının belirlenmesinde ve bunlara uyulmasında, iş-yaşam dengesinin bir parçası olan örgütsel yaşam kalitesinin etkili ve belirleyici bir rolü vardır.

Sturges ve Guest (2004) çalışmalarında, erken kariyer döneminde iş yaşam dengesinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesine yer vermişlerdir. Çalışmada toplam 161 erken kariyere sahip personel üzerinde uygulama yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre gen çalışanlarda psikolojik sözleşme ile iş dışı ve iş yaşamı arasındaki dengenin belirlenmesinde anlamlı bir ilişki vardır.

2.4.2 İş-Aile Yaşam Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

İş-aile yaşam çatışmasının potansiyel şekilde iş doyumsuzluğuna, işten ayrılma niyetinde yükselmeye, düşük düzeyde örgütsel bağlılığa, işgücü devrinde artışa, iş kazalarında artış görülmesine sebebiyet verdiği öne sürülmektedir (Spector vd. 2007, s. 806; Nohe ve Sonntag 2014).

İşgörenlerin işs-aile çatışması yaşamaları, kendilerine ve aile yaşamlarına olduğu gibi, çalıştıkları örgüte de ciddi maliyetler getirmektedir. İşgörenlerin iş-aile rol taleplerini dengeleme noktasındaki yetersizlikleri iş performansını düşürmekte, iş devamsızlıkları yükseltmekte, yüksek işgücü devrine sebebiyet vermekte, iş doyumsuzluğunu

arttırmakta, işe ve örgüte bağlılığı azaltmak suretiyle verimlilikte düşmeye yol açmaktadır (Hammer, Bauer ve Grandey 2003, s. 430; Özen ve Uzun 2005, s. 135; Namasivayam ve Zhao 2006, s. 1221). İş ve aile rollerinin arasında çatışma yaşamakta olan kişi, düşük performans ile düşük iş doyumundan ötürü örgüte yönelik bağlılığını azaltabilecek; iş doyumsuzluğu ileri seviyeye eriştiğinde işten ayrılmayı düşünmeye başlayacaktır (Karatepe ve Kılıç 2007, s. 249).

İş hayatının aile hayatını etkilemesi neticesinde beliren iş-aile yaşam çatışmasının neticelerini inceleyen araştırmalar, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunduğunu saptamıştır (Greenhaus, Parasuraman ve Collins 2001; Kirchmeyer ve Cohen 1999).

Çarıkçı ve Çelikkol (2009) tarafından hazırlanan çalışmada, çalışanların iş ve aile rollerinin arasında yaşadıkları çatışmaların, örgütsel bağlılıklarıyla işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, iş-aile yaşam çatışması ile işten ayrılma niyetinin arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcutken, iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır.

Dede, Yılmaz ve Karaca-Çakınberk (2014) tarafından yapılan çalışmada bankacılık sektöründe çalışmakta olan kadınların iş-aile yaşam çatışmalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu etkide işe tutkunluğun aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda; iş-aile yaşam çatışmasının, işe tutkunlukla negatif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkileri bulunduğu saptanmış, bununla birlikte işe tutkunluğun iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Demir-Harputluoğlu ve Dönmez-Polat (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada otel çalışanları özelinde işe tutkunluk ve iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuca göre, işe tutkunluğun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğu, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.4.3 Psikolojik Sözleşme ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

Nam (2018) çalışmasında, işgörenlerin statüleri (beyaz ve mavi yakalı) bağlamında psikolojik sözleşmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre mavi yakalı işgörenlerin iş tatmininin psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutuyla orta düzeyli ve pozitif ilişkisi ortaya çıkarken ilişki boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Beyaz yakalı işgörenlerin ilişki boyutuyla psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini arasında yüksek düzeyli ve pozitif bir ilişki, işlemsel psikolojik sözleşme algıları ile orta düzeyli ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında mavi ve beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme algılarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Aslan ve Uyar (2018) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ihlalinin kişilere hissettirdiklerinin, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini (iç iş tatmini-dış iş tatmini) ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada Türkiye’deki İç Anadolu ve Akdeniz bölgesinden 4 ildeki 4 hastanede 300 sağlık çalışanına anket uygulaması ile yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda “algılanan psikolojik sözleşme ihlali” ile “örgütsel özdeşleşme” arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca “algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin hissettirdikleri” ile “dış iş tatmini”, “iç iş tatmini” ve “işten ayrılma niyeti” arasında da negatif ilişki bulunmuştur.

Üzüm ve Özdemir (2017) çalışmalarında, demografik değişkenlerin psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ve kariyer yönetimi üzerine olan ilişkisini incelemiştir. Çalışmada 321 banka çalışanı üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre işten ayrılma niyeti ve psikolojik sözleşme, çalışanların demografik ve kişisel özelliklerine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bağlıdır.

Aydın (2016) çalışmasında, otel personelinin psikolojik sözleşme algılarının işgörenlerin iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti tutumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada Antalya ilinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 440 personel üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre

psikolojik sözleşme algısının personelin işe yönelik tutumları üzerinde önemli etkilerinin olduğu ve işten ayrılma niyetini etkilediği bildirilmiştir.

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) çalışmalarında, psikolojik sözleşmelerin iki türü olan ilişki ve işlemsel sözleşmelerde algılanan ihlalin, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmada 570 akademik personel üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ilişki psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, işten ayrılma niyetini artırıcı ve algılanan örgütsel desteği azaltıcı bir etkisinin bulunduğu ortaya koyulmuştur. Yine araştırmada işlemsel psikolojik sözleşme algılanan ihlalin personelin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı, ancak sadece işlemsel sözleşmenin faydalar boyutunun algılanan ihlalin, algılanan örgütsel desteği azaltıcı bir etkisinin bulunduğu bulunmuştur.

Koyuncu ve Katlav (2014) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlal algılarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada 228 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik sözleşme algısı ve boyutlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu ve ilişki psikolojik sözleşme algısı ile psikolojik sözleşme ihlal algısının da işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur.

Özgen ve Özgen (2010) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ve alt boyutları ile psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel davranış, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti tutumları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada 457 tıbbi satış personeli üzerinde uygulama yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ilişki psikolojik sözleşmelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla arasında pozitif korelasyon vardır. Yine işlemsel psikolojik sözleşmelerin ise işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur.

3. METODOLOJİ

Çalışmanın bu kısmında, araştırmayla ilgili amaç, önem, yöntem, model, değişkenler ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın sınırlılıklarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, psikolojik sözleşmenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca iş-aile yaşam çatışması, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyetine yönelik olarak verilen yanıtlar arasında demografik özelliklere farklılıklar bulunup bulunmadığının incelenmesi de araştırmanın bir diğer amacını teşkil etmektedir. Bu çerçevede araştırmada, bağımsız denetim sektöründe faaliyet gösteren denetçiler ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın birinci önemi, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolünü ortaya koyacak olmasıdır. Zira literatürde buna yönelik yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Araştırmanın bir diğer önemi, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenerek, aslında mevcut çalışmakta olan personelin işlerine ne derece bağlı olduklarının ortaya konulmasının sağlanmasıdır. İşten ayrılma niyeti, bir personelin işini bırakmasına göre sonuçları çok daha olumsuz sayılabilecek bir olgu olarak nitelendirilebilir. Personelin işten ayrılması, yerine ikame personelin bulunması sürecine kadar bir beşeri sermaye kaybı yapabilir ve genellikle gerek takibi gerekse ikamesi nispeten daha kolaydır. Ancak işten ayrılma niyeti ise sürekli olarak yenilikçi ya da daha verimli çalışanların gelişmesinin önüne engel olabilecek, aynı zamanda personelde de sürekli tükenmişliğe neden olabilecek bir durumdur. Araştırmada bu iki değişken arasındaki ilişki ve ayrıca psikolojik sözleşmenin aracı rolü ortaya koyularak, alan uygulamalarına da örnek teşkil edebilecek bir bulgunun ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu durum da araştırmayı önemli kılmaktadır.

3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

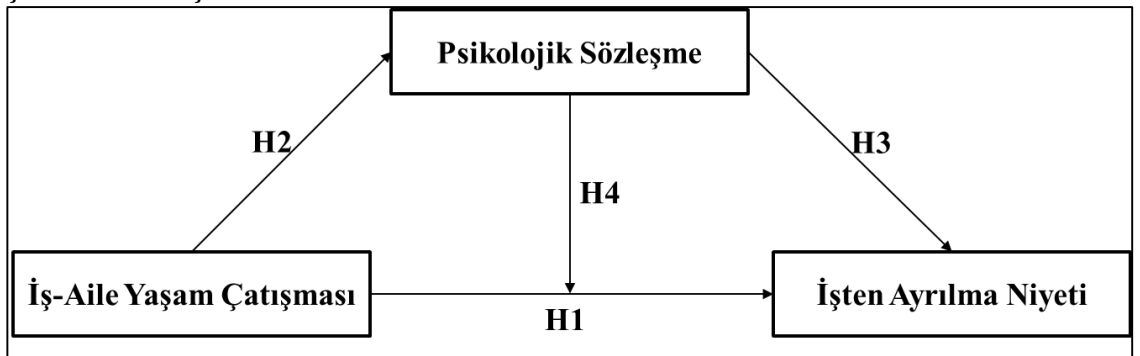
Bu araştırmada, pozitivist bakış açısının egemen durumda bulunduğu, elde edilen bulguların genellenebildiği araştırma türü olan nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır (Delice 2010, s. 1971). Nicel araştırmada bağımsız ve nesnel analizlerin yapılması beklenir. Bu çerçevede, nicel araştırmadan faydalanan araştırmacılar, çalışmalarını standart ölçüm araçları vasıtasıyla gerçekleştirmektedir (Altun ve Yazıcı 2014, s. 373). Nicel çalışmalarda, kişisel yorumlamalar yapılmamakta, değişkenlerin arasında bulunan ilişkiler objektif olarak ifade edilmekte ve önceden belirlenen hipotezler test edilmektedir (Coşkun vd. 2015, ss. 64-65).

3.3 ARAŞTIRMANIN MODELİ, DEğİŞKENLERİ VE HİPOTEZLERİ

Çalışma çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur. Bu modele göre, araştırmadaki değişkenler şu Őekildedir:

- i. Bağımsız Değişken: İş-Aile Yaşam atışması,
- ii. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti,
- iii. Aracı Değişken: Psikolojik Sözleşme.

Şekil 3.1: Araştırma modeli



Şekil 3.1’de görülen araştırma modeli çerçevesinde araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H1: İş-aile yaşam çatışması işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H2: İş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir.

H3: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H4: İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.

3.4 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, bağımsız denetim sektöründe çalışmakta olan denetim personeli oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak, İstanbul’da faaliyet göstermekte olan bağımsız denetim firmalarının denetim departmanları bünyesinde çalışmakta olan personel seçilmiştir. Araştırmada bu kapsamda, basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmış ve gönüllülük usulü ile araştırmaya katılım sağlanmıştır. Bu doğrultuda 220 katılımcıya ulaşılmış, ancak 208 kişiden anket formu aracılığıyla ilgili veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan 10 Mayıs 2019 ile 20 Haziran 2019 tarihleri arasında anket formu vasıtasıyla gerekli veriler toplanmıştır.

3.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Verilerin toplanması noktasında anket tekniğinden faydalanılmış ve bizzat araştırmacının kendisi tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek araştırma için gerekli olan veriler elde edilmiştir. Uygulanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Kişisel Bilgi Formu, İş-Aile Yaşam Çatışması, Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti şeklindedir. Anket formu Ek-1’de yer almaktadır.

Birinci bölüm olan Kişisel Bilgi Formu’nda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 14 soru yöneltilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim durumları, aylık kişisel gelirleri, medeni durumları, mesleki deneyimleri, mesleği isteyerek seçip seçmedikleri, mesleği sevip sevmedikleri, başka bir

mesleğe geçmeyi isteyip istemedikleri, işle ilgili yenilikleri takip edip etmedikleri, işlerinde kariyer imkânının ne düzeyde olduğu, daha önce sektör değiştirip değiştirmedikleri, daha önce iş değiştirip değiştirmedikleri ve işyerindeki pozisyonları araştırılmıştır.

İkinci bölümde İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği bulunmaktadır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiş olan ölçek 10 maddeden ve iki boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması şeklindedir. Her iki boyut da beşer maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Üçüncü bölümde Psikolojik Sözleşme Ölçeği yer almaktadır. Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilip, Aykanat (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek 9 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Dördüncü bölümde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği bulunmaktadır. Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiş olan ölçek 3 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

3.6 VERİLERİN ANALİZİ

Anket formu aracılığıyla elde edilen verilerin analiz edilmesi noktasında SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Çalışmaya katılmış olan 220 kişinin doldurduğu anket formları önce gözle kontrol edilmiş, doldurulmamış soru sayısı fazla olan 12 form analize dahil edilmemiş ve geriye kalan 208 anket formu vasıtasıyla analiz sürecine geçilmiştir. SPSS 22.0 programında verilerin girilmesinin ardından demografik özelliklere göre dağılımların yapılması hususunda frekans analizleri, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı değerlerin belirlenmesine yönelik tanımlayıcı istatistikler, ölçeklerin geçerliliklerini tespit etmek üzere faktör analizi, ölçeklerin ve alt boyutların güvenilirliklerini belirlemek için güvenilirlik analizleri, değişkenlere verilen yanıtların demografik özelliklere göre farklılaşma durumunu saptamak üzere Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü

ANOVA Testi, değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.7 ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, kapsam bakımından İstanbul ilinde faaliyette bulunan bağımsız denetim firmalarının denetim personelinin görüş ve düşünceleri ile sınırlıdır. Çalışma konu bakımından iş-aile yaşam çatışması, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti konularıyla sınırlandırılmıştır. Bunun yanında çalışma, anket formundaki sorular ve maddelerle sınırlıdır. Anketin katılımcılar üzerinde uygulanması hususunda zaman sınırlaması bulunmaktadır. Bu bağlamda anket uygulaması 10 Mayıs 2019 ve 20 Haziran 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolünü tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiş olan anket çalışması vasıtasıyla elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

4.1 DEMOGRAFİK BULGULAR

Bu kısımda, anket formunu doldurmuş olan katılımcıların demografik özellikleriyle ilintili bulgular sunulmuştur. Araştırmaya toplamda 208 kişi katılmıştır. Tablo 4.1’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların 124’ü (%59,6) erkek, 84’ü (%40,4) kadındır.

Tablo 4.1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	124	59,6
Kadın	84	40,4
Toplam	208	100,0

Tablo 4.2’de katılımcıların yaş grubuna göre dağılımı gösterilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların 67’si (%32,2) 18-30 yaş arasında, 86’sı (%41,3) 31-40 yaş arasında, 55’i (%26,5) 41 ve üzeri yaş grubundadır.

Tablo 4.2: Katılımcıların yaş grubuna göre dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Yüzde (%)
18-30	67	32,2
31-40	86	41,3
41 ve üzeri	55	26,5
Toplam	208	100,0

Tablo 4.3'te katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı verilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların 47'si (%22,6) lise mezunu, 97'si (%46,6) lisans mezunu, 64'ü (%30,8) lisansüstü mezunudur.

Tablo 4.3: Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Lise	47	22,6
Lisans	97	46,6
Lisansüstü	64	30,8
Toplam	208	100,0

Tablo 4.4'te katılımcıların aylık kişisel gelire göre dağılımı sunulmuştur. Tabloya göre, katılımcıların 26'sı (%12,5) 2.500 TL ve aşağısında aylık kişisel gelire, 74'ü (%35,5) 2.501 TL - 5.000 TL arasında aylık kişisel gelire, 80'i (%38,5) 5.001 TL - 10.000 TL arasında kişisel gelire, 28'i (%13,5) 10.000 TL'den fazla aylık kişisel gelire sahiptir.

Tablo 4.4: Katılımcıların aylık kişisel gelire göre dağılımı

Aylık Kişisel Gelir	Sayı	Yüzde (%)
2.500 TL ve aşağısı	26	12,5
2.501 TL - 5.000 TL	74	35,5
5.001 TL - 10.000 TL	80	38,5
10.000 TL'den fazla	28	13,5
Toplam	208	100,0

Tablo 4.5'te katılımcıların medeni duruma göre dağılımı yansıtılmıştır. Tabloya göre, katılımcıların 86'sı (%41,3) bekâr, 122'si (%58,7) evlidir.

Tablo 4.5: Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekâr	86	41,3
Evli	122	58,7
Toplam	208	100,0

Tablo 4.6'da katılımcıların mesleki deneyime göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların 27'si (%13,0) 0-3 yıl arasında, 46'sı (%22,1) 3-6 yıl arasında, 135'i (%64,9) 6 yıldan fazla mesleki deneyime sahiptir.

Tablo 4.6: Katılımcıların mesleki deneyime göre dağılımı

Mesleki Deneyim	Sayı	Yüzde (%)
0-3 yıl	27	13,0
3-6 yıl	46	22,1
6 yıldan fazla	135	64,9
Toplam	208	100,0

Tablo 4.7’de katılımcıların “Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı gösterilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların 154’ü (%74,0) mesleğini isteyerek seçtiğini, 54’ü (%26,0) mesleğini isteyerek seçmediğini belirtmiştir.

Tablo 4.7: Katılımcıların “Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	154	74,0
Hayır	54	26,0
Toplam	208	100,0

Tablo 4.8’de katılımcıların “Mesleğinizi seviyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı sunulmuştur. Tabloya göre, katılımcıların 9’u (%4,3) mesleğini hiç sevmediğini, 28’i (%13,5) mesleğini az sevdiğini, 107’si (%51,4) mesleğini orta düzeyde sevdiğini, 64’ü (%30,8) mesleğini çok sevdiğini belirtmiştir.

Tablo 4.8: Katılımcıların “Mesleğinizi seviyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

Mesleğinizi seviyor musunuz?	Sayı	Yüzde (%)
Hiç Sevmiyorum	9	4,3
Az Seviyorum	28	13,5
Orta düzeyde seviyorum	107	51,4
Çok seviyorum	64	30,8
Toplam	208	100,0

Tablo 4.9’da katılımcıların “Başka bir mesleğe geçmeyi ister miydiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı verilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların 114’ü (%54,8) başka bir mesleğe geçmeyi istediğini, 94’ü (%45,2) başka bir mesleğe geçmeyi istemediğini belirtmiştir.

Tablo 4.9: Katılımcıların “Başka bir mesleğe geçmeyi ister miydiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

Başka bir mesleğe geçmeyi ister miydiniz?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	114	54,8
Hayır	94	45,2
Toplam	208	100,0

Tablo 4.10’da katılımcıların “İşiniz ile ilgili yenilikleri takip eder misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı yansıtılmıştır. Tabloya göre, katılımcıların 17’si (%8,2) yenilikleri hiç takip etmediğini, 96’sı (%46,2) yenilikleri ara sıra takip ettiğini, 95’i (%45,6) yenilikleri düzenli olarak takip ettiğini belirtmiştir.

Tablo 4.10: Katılımcıların “İşiniz ile ilgili yenilikleri takip eder misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

İşiniz ile ilgili yenilikleri takip eder misiniz?	Sayı	Yüzde (%)
Hiç takip etmem	17	8,2
Ara sıra takip ederim	96	46,2
Düzenli olarak takip ederim	95	45,6
Toplam	208	100,0

Tablo 4.11’da katılımcıların “İşinizde kariyer imkânı sizce ne düzeydedir?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların 31’i (%14,9) kariyer imkânının çok zor olduğunu, 64’ü (%30,8) kariyer imkânının zor olduğunu, 88’i (%42,3) kariyer yapılabileceğini, 25’i (%12,0) kariyer ile ilgili çok güzel imkânların bulunduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.11: Katılımcıların “İşinizde kariyer imkânı sizce ne düzeydedir?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

İşinizde kariyer imkânı sizce ne düzeydedir?	Sayı	Yüzde (%)
Çok zordur	31	14,9
Zordur	64	30,8
Yapılabilir	88	42,3
Kariyer ile ilgili çok güzel imkânlar vardır	25	12,0
Toplam	208	100,0

Tablo 4.12’de katılımcıların “Daha önce sektör değiştirdiniz mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı gösterilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların 91’i (%43,8) daha önce sektör değiştirdiğini, 117’si (%56,2) daha önce sektör değiştirmedini belirtmiştir.

Tablo 4.12: Katılımcıların “Daha önce sektör değiştirdiniz mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

Daha önce sektör değiştirdiniz mi?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	91	43,8
Hayır	117	56,2
Toplam	208	100,0

Tablo 4.13’te katılımcıların “Daha önce işyerini değiştirdiniz mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı sunulmuştur. Tabloya göre, katılımcıların 153’ü (%73,6) daha önce işyerini değiştirdiğini, 55’i (%26,4) daha önce işyerini değiştirmedini belirtmiştir.

Tablo 4.13: Katılımcıların “Daha önce işyerini değiştirdiniz mi?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre dağılımı

Daha önce işyerini değiştirdiniz mi?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	153	73,6
Hayır	55	26,4
Toplam	208	100,0

Tablo 4.14’te katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre dağılımı verilmiştir. Tabloya göre, katılımcıların 31’i (%14,9) asistan, 83’ü (%39,9) uzman, 64’ü (%30,8) yönetici, 23’ü (%11,0) müdür, 7’si (%3,4) direktör olarak çalışmaktadır.

Tablo 4.14: Katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre dağılımı

Pozisyon	Sayı	Yüzde (%)
Asistan	31	14,9
Uzman	83	39,9
Yönetici	64	30,8
Müdür	23	11,0
Direktör	7	3,4
Toplam	208	100,0

4.2 DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI BULGULAR

Bu kısımda, çalışma çerçevesinde faydalanılmış olan İş-Aile Yaşam Çatışması, Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleriyle ilintili tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

Tablo 4.15'te İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği, alt boyutları ve maddeleriyle ilgili ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin ortalaması $X=2,9029$ ile ortalamanın altındadır. İş-Aile Çatışması boyutunun ortalaması $X=3,1096$ ile ortalamanın üzerinde, Aile-İş Çatışması Ölçeği'nin ortalaması ise $X=2,6962$ ile ortalamanın altındadır.

Tablo 4.15: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'ne ilişkin tanımlayıcı bulgular

Kod	İfade	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	SS
İAÇ1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	208	1,00	5,00	3,0337	1,21338
İAÇ2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	208	1,00	5,00	3,1298	1,23846
İAÇ3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	208	1,00	5,00	3,0577	1,25746
İAÇ4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	208	1,00	5,00	3,1106	1,27111
İAÇ5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	208	1,00	5,00	3,2163	1,24967
İAÇ	İş-Aile Çatışması	208	1,00	5,00	3,1096	1,15265
AİÇ1	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	208	1,00	5,00	2,7692	1,22951
AİÇ2	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	208	1,00	5,00	2,6202	1,18565
AİÇ3	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	208	1,00	5,00	2,7260	1,21062
AİÇ4	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	208	1,00	5,00	2,6971	1,20369
AİÇ5	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	208	1,00	5,00	2,6683	1,18385
AİÇ	Aile-İş Çatışması	208	1,00	5,00	2,6962	1,10650
İAYÇ	İş-Aile Yaşam Çatışması	208	1,00	5,00	2,9029	1,01300

Tablo 4.16’da Psikolojik Sözleşme Ölçeği ve maddeleriyle ilgili ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, Psikolojik Sözleşme Ölçeği’nin ortalaması $X=2,8851$ ile ortalamanın altındadır.

Tablo 4.16: Psikolojik Sözleşme Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı bulgular

Kod	İfade	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	SS
PS1	Kurumum kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmez.	208	1,00	5,00	2,9135	1,18453
PS2	Kurumum mesai ücreti, sınav ücreti, görevlendirme ve promosyon gibi ödemeler ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmez.	208	1,00	5,00	2,7644	1,31777
PS3	Kurumum akademik kariyer ya da yükselme programım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.	208	1,00	5,00	2,9423	1,28030
PS4	İşimin ve işyerimin yapısı, kurumum tarafından başta verilen taahhütlere uygun değildir.	208	1,00	5,00	2,8702	1,34325
PS5	Kurumum iş güvenliğimin seviyesini olduğu gibi yansıtmaz.	208	1,00	5,00	2,7404	1,36552
PS6	Kurumum performansıyla ilgili geribildirim ve değerlendirmeler konusunda verdiği sözlerini yerine getirmez.	208	1,00	5,00	2,8990	1,24505
PS7	Kurumum değişim yönetimi zamanlarında çalışanlarını dikkate almaz.	208	1,00	5,00	2,9856	1,29091
PS8	Kurumum sorumluluk alma ve kendimi gösterme fırsatlarım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.	208	1,00	5,00	2,9183	1,25419
PS9	Kurumum çalışanların uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını olduğu gibi göstermez.	208	1,00	5,00	2,9327	1,26081
PS	Psikolojik Sözleşme	208	1,00	5,00	2,8851	1,10694

Tablo 4.17’de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve maddeleriyle ilgili ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin ortalaması $X=2,7949$ ile ortalamanın altındadır.

Tablo 4.17: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne ilişkin tanımlayıcı bulgular

Kod	İfade	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	SS
İAN1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	208	1,00	5,00	3,0385	1,37207
İAN2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.	208	1,00	5,00	2,6538	1,36037
İAN3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	208	1,00	5,00	2,6923	1,34111
İAN	İşten Ayrılma Niyeti	208	1,00	5,00	2,7949	1,26458

4.3 ÖLÇEKLERE YÖNELİK GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Bu kısımda, çalışmada faydalanılmış olan ölçeklerle ilgili gerçekleştirilen geçerlilik analizi ve güvenilirlik analizi neticeleri sunulmuştur.

Tablo 4.18'de İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'ne ilişkin gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin neticelerine yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; KMO (0,908) değerinin 0,8'den yüksek olması faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda örneklem büyüklüğünün oldukça yeterli olduğunu, Sigma (0,000) değerinin 0,5'ten küçük olması ise İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin faktör analizi gerçekleştirilmesi hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Tabloda görülebildiği üzere, gerçekleştirilen faktör analizinin sonucunda ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması şeklinde iki faktörlü bir yapıda bulunduğu tespit edilmiştir. İş-Aile Çatışması faktörü, İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin %42,98'ini; Aile-İş Çatışması faktörü, İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin %42,30'unu açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans ise %85,282'dir. İş-Aile Çatışması faktörünün güvenilirliği 0,958 ile oldukça yüksek, Aile-İş Çatışması faktörünün güvenilirliği 0,955 ile oldukça yüksek, yine İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin güvenilirliği ise 0,949 ile oldukça yüksek olarak saptanmıştır.

Tablo 4.18: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları

Kod	İfade	İAÇ	AİÇ	Güvenilirlik	Ölçek
İAÇ4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,910		0,958	0,949
İAÇ2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,896			
İAÇ3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,890			
İAÇ5	İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,846			
İAÇ1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	0,840			
AİÇ2	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.		0,908	0,955	
AİÇ4	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		0,888		
AİÇ3	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		0,882		
AİÇ5	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		0,864		
AİÇ1	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.		0,810		
Açıklanan Varyans		42,98%	42,30%	Toplam %85,282	
KMO: 0,908; Ki-Kare: 2420,606; sd: 45; Sig.: 0,000					

Tablo 4.19'da Psikolojik Sözleşme Ölçeği'ne ilişkin gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin neticelerine yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; KMO (0,925) değerinin 0,8'den yüksek olması faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda örneklem büyüklüğünün oldukça yeterli olduğunu, Sigma (0,000) değerinin 0,5'ten küçük olması ise Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin faktör analizi gerçekleştirilmesi hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Tabloda görülebildiği üzere, gerçekleştirilen faktör analizinin sonucunda ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak tek faktörlü bir yapıda bulunduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 9 ifade, Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin

%74,758'ini açıklamaktadır. Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin güvenilirliği ise 0,957 ile oldukça yüksek olarak saptanmıştır.

Tablo 4.19: Psikolojik Sözleşme Ölçeği'ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları

Kod	İfade	PS	Güvenilirlik
PS6	Kurumum performansıyla ilgili geribildirim ve değerlendirmeler konusunda verdiği sözlerini yerine getirmez.	0,901	0,957
PS8	Kurumum sorumluluk alma ve kendimi gösterme fırsatlarım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.	0,894	
PS9	Kurumum çalışanların uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını olduğu gibi göstermez.	0,893	
PS1	Kurumum kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmez.	0,881	
PS3	Kurumum akademik kariyer ya da yükselme programım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.	0,879	
PS4	İşimin ve işyerimin yapısı, kurumum tarafından başta verilen taahhütlere uygun değildir.	0,874	
PS7	Kurumum değişim yönetimi zamanlarında çalışanlarını dikkate almaz.	0,834	
PS2	Kurumum mesai ücreti, sınav ücreti, görevlendirme ve promosyon gibi ödemeler ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmez.	0,818	
PS5	Kurumum iş güvenliğimin seviyesini olduğu gibi yansıtmaz.	0,803	
Açıklanan Varyans		74,758%	
KMO: 0,925; Ki-Kare: 1905,089; sd: 36; Sig.: 0,000			

Tablo 4.20'de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne ilişkin gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin neticelerine yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; KMO (0,751) değerinin 0,5-0,8 arasında olması faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu, Sigma (0,000) değerinin 0,5'ten küçük olması ise İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin faktör analizi gerçekleştirilmesi hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Tabloda görülebildiği üzere, gerçekleştirilen faktör analizinin sonucunda ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak tek faktörlü bir yapıda bulunduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 3 ifade, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin %86,765'ini

açıklamaktadır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin güvenilirliği ise 0,923 ile oldukça yüksek olarak saptanmıştır.

Tablo 4.20: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları

Kod	İfade	İAN	Güvenilirlik
İAN3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	0,948	0,923
İAN2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.	0,925	
İAN1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,921	
Açıklanan Varyans		86,765%	
KMO: 0,751; Ki-Kare: 477,580; sd: 3; Sig.: 0,000			

4.4 FARKLILIK ANALİZLERİ

Gerçekleştirilen geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından, katılımcıların değişkenlere vermiş oldukları yanıtlar çerçevesinde demografik özelliklerine göre farklılıklar bulunup bulunmadığını belirlemek üzere farklılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu hususta, 2 değişken grubuna sahip demografik özellikler için Bağımsız Örneklem T Testi, 2'den fazla değişken grubuna sahip demografik özellikler için Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılmıştır.

Tablo 4.21'de cinsiyete göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görülebildiği üzere, İşten Ayrılma Niyeti ile İş-Aile Çatışması bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, her iki değişken açısından da erkek katılımcılar, kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 4.21: Cinsiyete göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	Sayı	Ort.	t-değeri	sd	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	124	2,9624	2,346	206	0,015
	Kadın	84	2,5476			
Psikolojik Sözleşme	Erkek	124	2,9982	1,799	206	0,058
	Kadın	84	2,7183			
İş-Aile Çatışması	Erkek	124	3,2952	2,870	206	0,005
	Kadın	84	2,8357			
Aile-İş Çatışması	Erkek	124	2,7952	1,573	206	0,105
	Kadın	84	2,5500			

Tablo 4.22’de yaş grubuna göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere yalnızca Psikolojik Sözleşme ($F=3,983$; $p=0,020$) bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Psikolojik Sözleşme ($Levene=1,046$; $p=0,353$) için varyansın homojen olduğu tespit edildiğinden Tukey post hoc testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tukey post hoc testi neticesinde; Psikolojik Sözleşme için 41 ve üzeri yaş grubundakilerin ($X=3,2303$) 31-40 yaş grubundakilere ($X=2,7067$) kıyasla daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 4.22: Yaş grubuna göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	2,515	2	1,257	0,785	0,458	
	Gruplar İçi	328,511	205	1,602			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	9,488	2	4,744	3,983	0,020	3-2,
	Gruplar İçi	244,151	205	1,191			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	5,617	2	2,809	2,137	0,121	
	Gruplar İçi	269,403	205	1,314			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	2,429	2	1,214	0,992	0,373	
	Gruplar İçi	251,008	205	1,224			
	Toplam	253,437	207				

Tablo 4.23’te eğitim durumuna göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; İşten Ayrılma Niyeti ($F=9,334$; $p=0,000$); Psikolojik Sözleşme ($F=13,000$; $p=0,000$); İş-Aile Çatışması ($F=5,733$; $p=0,004$) ve Aile-İş Çatışması ($F=11,936$; $p=0,000$) bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılıkların nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda İşten Ayrılma Niyeti ($Levene=0,132$; $p=0,876$); Psikolojik Sözleşme ($Levene=0,537$; $p=0,586$); İş-Aile Çatışması ($Levene=0,663$; $p=0,516$) ve Aile-İş Çatışması ($Levene=0,498$; $p=0,608$) için varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden Tukey post hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tukey post hoc testleri neticesinde şu bulgulara erişilmiştir:

- i. İşten Ayrılma Niyeti için lise mezunlarının ($X=3,4681$); lisans mezunlarına ($X=2,5773$) ve lisansüstü mezunlarına ($X=2,6302$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- ii. Psikolojik Sözleşme için lise mezunlarının ($X=3,5437$); lisans mezunlarına ($X=2,7881$) ve lisansüstü mezunlarına ($X=2,5486$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- iii. İş-Aile Çatışması için lise mezunlarının ($X=3,5447$); lisansüstü mezunlarına ($X=2,8125$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- iv. Aile-İş Çatışması için lise mezunlarının ($X=3,3191$); lisans mezunlarına ($X=2,6227$) ve lisansüstü mezunlarına ($X=2,3500$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 4.23: Eğitim durumuna göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	27,627	2	13,814	9,334	,000	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	303,398	205	1,480			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	28,548	2	14,274	13,000	,000	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	225,091	205	1,098			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	14,567	2	7,284	5,733	,004	1-3
	Gruplar İçi	260,454	205	1,271			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	26,434	2	13,217	11,936	,000	1-2, 1-3
	Gruplar İçi	227,003	205	1,107			
	Toplam	253,437	207				

Tablo 4.24'te aylık kişisel gelire göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; İşten Ayrılma Niyeti ($F=8,893$; $p=0,000$); Psikolojik Sözleşme ($F=9,823$; $p=0,000$); İş-Aile Çatışması ($F=5,167$; $p=0,002$) ve Aile-İş Çatışması ($F=4,425$; $p=0,005$) bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılıkların nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda İşten Ayrılma Niyeti (Levene= $0,774$; $p=0,509$); Psikolojik Sözleşme (Levene= $1,716$; $p=0,165$); İş-Aile Çatışması (Levene= $1,956$;

$p=0,122$) ve Aile-İş Çatışması (Levene=2,191; $p=0,090$) için varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden Tukey post hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tukey post hoc testleri neticesinde şu bulgulara erişilmiştir:

- i. İşten Ayrılma Niyeti için aylık kişisel geliri 2.500 TL ve aşağısında olanların ($X=3,7692$); 2.501 TL - 5.000 TL arasında olanlara ($X=2,9054$); 5.001 TL - 10.000 TL arasında olanlara ($X=2,5708$) ve 10.000 TL'den fazla olanlara ($X=2,2381$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- ii. Psikolojik Sözleşme için aylık kişisel geliri 2.500 TL ve aşağısında olanların ($X=3,6453$); 5.001 TL - 10.000 TL arasında olanlara ($X=2,7000$) ve 10.000 TL'den fazla olanlara ($X=2,2341$) göre; ayrıca aylık kişisel geliri 2.501 TL - 5.000 TL arasında olanların da ($X=3,0646$) 10.000 TL'den fazla olanlara ($X=2,2341$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- iii. İş-Aile Çatışması için aylık kişisel geliri 2.500 TL ve aşağısında olanların ($X=3,8923$); 2.501 TL - 5.000 TL arasında olanlara ($X=3,0216$); 5.001 TL - 10.000 TL arasında olanlara ($X=3,0425$) ve 10.000 TL'den fazla olanlara ($X=2,8071$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- iv. Aile-İş Çatışması için aylık kişisel geliri 2.500 TL ve aşağısında olanların ($X=3,3846$); 2.501 TL - 5.000 TL arasında olanlara ($X=2,6270$); 5.001 TL - 10.000 TL arasında olanlara ($X=2,6425$) ve 10.000 TL'den fazla olanlara ($X=2,3929$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 4.24: Aylık kişisel gelire göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	38,283	3	12,761	8,893	,000	1-2, 1-3, 1-4
	Gruplar İçi	292,742	204	1,435			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	32,015	3	10,672	9,823	,000	1-3, 1-4, 2-4
	Gruplar İçi	221,624	204	1,086			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	19,423	3	6,474	5,167	,002	1-2, 1-3, 1-4
	Gruplar İçi	255,598	204	1,253			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	15,483	3	5,161	4,425	,005	1-2, 1-3, 1-4
	Gruplar İçi	237,954	204	1,166			
	Toplam	253,437	207				

Tablo 4.25'te medeni duruma göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görülebildiği üzere, herhangi bir değişken açısından verilen yanıtlarda anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.25: Medeni duruma göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları

Değişken	Medeni Durum	Sayı	Ort.	t-değeri	sd	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Bekâr	86	2,8023	,071	206	,945
	Evli	122	2,7896			
Psikolojik Sözleşme	Bekâr	86	2,8140	-,778	206	,437
	Evli	122	2,9353			
İş-Aile Çatışması	Bekâr	86	3,0070	-1,079	206	,282
	Evli	122	3,1820			
Aile-İş Çatışması	Bekâr	86	2,5837	-1,232	206	,219
	Evli	122	2,7754			

Tablo 4.26'da mesleki deneyime göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; herhangi bir değişken için verilen yanıtlarda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 4.26: Mesleki deneyime göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	1,326	2	,663	,412	,663
	Gruplar İçi	329,699	205	1,608		
	Toplam	331,026	207			
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	,534	2	,267	,216	,806
	Gruplar İçi	253,105	205	1,235		
	Toplam	253,639	207			
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	1,273	2	,636	,476	,622
	Gruplar İçi	273,748	205	1,335		
	Toplam	275,021	207			
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	,042	2	,021	,017	,983
	Gruplar İçi	253,395	205	1,236		
	Toplam	253,437	207			

Tablo 4.27’de mesleği isteyerek seçme sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görülebildiği üzere, İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme ve İş-Aile Çatışması bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, her üç değişken açısından da mesleğini isteyerek seçmemiş olanlar, mesleğini isteyerek seçenlere kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 4.27: Mesleği isteyerek seçme sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları

Değişken	Mesleği İsteyerek Seçme	Sayı	Ort.	t-değeri	sd	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	154	2,6407	-3,027	206	0,001
	Hayır	54	3,2346			
Psikolojik Sözleşme	Evet	154	2,7929	-2,045	206	0,042
	Hayır	54	3,1481			
İş-Aile Çatışması	Evet	154	3,0026	-2,284	206	0,023
	Hayır	54	3,4148			
Aile-İş Çatışması	Evet	154	2,7039	0,170	206	0,865
	Hayır	54	2,6741			

Tablo 4.28’de mesleği sevmeye sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; İşten Ayrılma Niyeti (F=15,095; p=0,000); Psikolojik Sözleşme (F=13,261; p=0,000) ve İş-Aile Çatışması (F=5,907; p=0,001) bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılıkların nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda İşten Ayrılma Niyeti (Levene=1,139; p=0,335); Psikolojik Sözleşme (Levene=0,773; p=0,510) ve İş-Aile Çatışması (Levene=1,774; p=0,153) için varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden Tukey post hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tukey post hoc testleri neticesinde şu bulgulara erişilmiştir:

- i. İşten Ayrılma Niyeti için mesleğini az sevenlerin (X=3,7024); hiç sevmeyenlerin (X=3,5556) ve orta düzeyde sevenlerin (X=2,9065); çok sevenlere (X=2,1042) göre; ayrıca mesleğini az sevenlerin (X=3,7024); orta düzeyde sevenlere (X=2,9065) daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- ii. Psikolojik Sözleşme için mesleğini az sevenlerin (X=3,3254); hiç sevmeyenlerin (X=3,1975) ve orta düzeyde sevenlerin (X=3,1402); çok sevenlere (X=2,2222) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- iii. İş-Aile Çatışması için mesleğini hiç sevmeyenlerin (X=4,1111) ve az sevenlerin (X=3,5357); çok sevenlere (X=2,7594) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 4.28: Mesleği sevmeye sorusu yanıtlarına göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçlar

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	60,135	3	20,045	15,095	0,000	1-5, 2-5, 3-5, 2-3
	Gruplar İçi	270,891	204	1,328			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	41,391	3	13,797	13,261	0,000	1-5, 2-5, 3-5
	Gruplar İçi	212,248	204	1,040			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	21,982	3	7,327	5,907	0,001	1-5, 2-5
	Gruplar İçi	253,039	204	1,240			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	7,936	3	2,645	2,198	0,089	
	Gruplar İçi	245,501	204	1,203			
	Toplam	253,437	207				

Tablo 4.29’da başka mesleğe geçme isteği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görülebildiği üzere, İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, tüm değişkenler açısından başka mesleğe geçmeyi isteyenler, başka mesleğe geçmeyi istemeyenlere kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 4.29: Başka mesleğe geçme isteği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları

Değişken	Başka Mesleğe Geçme İsteği	Sayı	Ort.	t-değeri	sd	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	114	3,1871	5,231	206	0,000
	Hayır	94	2,3191			
Psikolojik Sözleşme	Evet	114	3,2222	5,123	206	0,000
	Hayır	94	2,4764			
İş-Aile Çatışması	Evet	114	3,4123	4,347	206	0,000
	Hayır	94	2,7426			
Aile-İş Çatışması	Evet	114	2,8596	2,373	206	0,019
	Hayır	94	2,4979			

Tablo 4.30’da yenilikleri takip etme sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; sadece Psikolojik Sözleşme ($F=8,359$; $p=0,000$) bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Psikolojik Sözleşme ($Levene=3,106$; $p=0,047$) için varyansın homojen olmadığı tespit edildiğinden Tamhane’s T2 post hoc testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tamhane’s T2 post hoc testi neticesinde; Psikolojik Sözleşme için yenilikleri hiç takip etmeyenlerin ($X=3,3856$); ara sıra takip edenlerin ($X=3,1146$); düzenli olarak takip edenlere ($X=2,5637$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 4.30: Yenilikleri takip etme sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	7,756	2	3,878	2,459	0,088	
	Gruplar İçi	323,270	205	1,577			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	19,125	2	9,563	8,359	0,000	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	234,514	205	1,144			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	3,474	2	1,737	1,311	0,272	
	Gruplar İçi	271,546	205	1,325			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	3,739	2	1,869	1,535	0,218	
	Gruplar İçi	249,698	205	1,218			
	Toplam	253,437	207				

Tablo 4.31’de kariyer imkânı sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; İşten Ayrılma Niyeti ($F=7,092$; $p=0,000$); Psikolojik Sözleşme ($F=10,406$; $p=0,000$); İş-Aile Çatışması ($F=4,975$; $p=0,002$) ve Aile-İş Çatışması ($F=3,822$; $p=0,011$) bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılıkların nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda İşten Ayrılma Niyeti (Levene=0,529; $p=0,663$); Psikolojik Sözleşme (Levene=0,264; $p=0,851$); İş-Aile Çatışması (Levene=1,259; $p=0,289$) ve Aile-İş Çatışması (Levene=2,050; $p=0,108$) için varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden Tukey post hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tukey post hoc testleri neticesinde şu bulgulara erişilmiştir:

- i. İşten Ayrılma Niyeti için kariyer imkânının çok zor olduğunu düşünenler ($X=3,2258$) ile zor olduğunu düşünenlerin ($X=3,1875$); kariyer yapılabileceğini düşünenler ($X=2,5341$) ile kariyerle ilgili çok güzel imkânlar olduğunu düşünenlere ($X=2,1733$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- ii. Psikolojik Sözleşme için kariyer imkânının çok zor olduğunu düşünenler ($X=3,3692$) ile zor olduğunu düşünenlerin ($X=3,2135$); kariyer yapılabileceğini düşünenler ($X=2,7083$) ile kariyerle ilgili çok güzel imkânlar olduğunu

düşünenlere ($X=2,0667$) göre; ayrıca kariyer yapılabileceğini düşünenlerin de ($X=2,7083$); kariyerle ilgili çok güzel imkânlar olduğunu düşünenlere ($X=2,0667$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

- iii. İş-Aile Çatışması için kariyer imkânının çok zor olduğunu düşünenler ($X=3,2968$) ile zor olduğunu düşünenlerin ($X=3,3875$); kariyerle ilgili çok güzel imkânlar olduğunu düşünenlere ($X=2,4080$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.
- iv. Aile-İş Çatışması için kariyer imkânının çok zor olduğunu düşünenler ($X=3,0323$) ile zor olduğunu düşünenlerin ($X=2,8781$); kariyerle ilgili çok güzel imkânlar olduğunu düşünenlere ($X=2,1680$) göre daha yüksek yanıtlar verdikleri saptanmıştır.

Tablo 4.31: Kariyer imkânı sorusuna verilen yanıtlara göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	31,265	3	10,422	7,092	0,000	1-3, 1-4, 2-3, 2-4
	Gruplar İçi	299,760	204	1,469			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	33,664	3	11,221	10,406	0,000	1-3, 1-4, 2-3, 2-4, 3-4
	Gruplar İçi	219,975	204	1,078			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	18,750	3	6,250	4,975	0,002	1-4, 2-4
	Gruplar İçi	256,271	204	1,256			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	13,487	3	4,496	3,822	0,011	1-4, 2-4
	Gruplar İçi	239,950	204	1,176			
	Toplam	253,437	207				

Tablo 4.32’de sektör değişikliği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görülebildiği üzere, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, her iki değişken açısından daha önce sektör değişikliği yapmamış olanlar, sektör değişikliği yapmış olanlara kıyasla daha yüksek yanıtlar vermişlerdir.

Tablo 4.32: Sektör değişikliği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları

Değişken	Daha Önce Sektör Değiştirdiniz mi?	Sayı	Ort.	t-değeri	sd	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	91	2,7546	-0,404	206	0,686
	Hayır	117	2,8262			
Psikolojik Sözleşme	Evet	91	2,8840	-0,013	206	0,990
	Hayır	117	2,8860			
İş-Aile Çatışması	Evet	91	2,9099	-2,225	206	0,027
	Hayır	117	3,2650			
Aile-İş Çatışması	Evet	91	2,5231	-2,004	206	0,046
	Hayır	117	2,8308			

Tablo 4.33'te işyeri değişikliği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tabloda görülebildiği üzere, herhangi bir değişken açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 4.33: İşyeri değişikliği sorusuna verilen yanıtlara göre Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları

Değişken	Daha önce işyeri değiştirdiniz mi?	Sayı	Ort.	t-değeri	sd	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	153	2,8431	0,918	206	0,360
	Hayır	55	2,6606			
Psikolojik Sözleşme	Evet	153	2,9405	1,203	206	0,230
	Hayır	55	2,7313			
İş-Aile Çatışması	Evet	153	3,1242	0,303	206	0,762
	Hayır	55	3,0691			
Aile-İş Çatışması	Evet	153	2,7386	0,922	206	0,358
	Hayır	55	2,5782			

Tablo 4.34'te çalışılan pozisyona göre Tek Yönlü ANOVA Test sonuçları yer almaktadır. Tabloda görülebildiği üzere; sadece Psikolojik Sözleşme ($F=2,587$; $p=0,038$) bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu anlamlı farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için öncelikle varyans homojenliği testi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Psikolojik Sözleşme ($Levene=0,261$; $p=0,903$) için varyansın homojen olduğu tespit edildiğinden Tukey post hoc testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan Tukey post hoc testi neticesinde;

Psikolojik Sözleşme için verilen yanıtlar arasında aslında bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.34: Çalışılan pozisyona göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Ort. Karesi	F-değeri	Sig.	Anlamlı Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar Arası	10,083	4	2,521	1,594	0,177	
	Gruplar İçi	320,943	203	1,581			
	Toplam	331,026	207				
Psikolojik Sözleşme	Gruplar Arası	12,303	4	3,076	2,587	0,038	Yok
	Gruplar İçi	241,337	203	1,189			
	Toplam	253,639	207				
İş-Aile Çatışması	Gruplar Arası	2,928	4	0,732	,546	0,702	
	Gruplar İçi	272,092	203	1,340			
	Toplam	275,021	207				
Aile-İş Çatışması	Gruplar Arası	2,815	4	0,704	,570	0,685	
	Gruplar İçi	250,621	203	1,235			
	Toplam	253,437	207				

4.5 KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon analizi, 2 ya da daha çok değişken arasında bulunan ilişkiler veya bağımlılıkların tespit edilmesi noktasında faydalanan istatistiksel bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizinde, değişkenler arasında bulunan ilişkinin derecesini göstermekte olan korelasyon katsayısı (-1) ve (+1) arasında değişebilmektedir (Coşkun vd. 2015, s. 228). Korelasyon katsayısının 0,000 ve 0,300 arasında olması düşük dereceli ilişkiyi, katsayının 0,300 ve 0,700 arasında olması orta dereceli ilişkiyi, katsayının 0,700 ve 1,000 arasında olması yüksek dereceli ilişkiyi ifade etmektedir (Saruhan ve Özdemirci 2011, s. 184). Çalışma kapsamında incelenen değişkenler arasında bulunan ilişkilerle ilgili korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.35'te gösterilmiştir.

Tablo 4.35: Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları

		İşten Ayrılma Niyeti	Psikolojik Sözleşme	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	İş-Aile Yaşam Çatışması
İşten Ayrılma Niyeti	Korelasyon	1				
	Sig. (2-yönlü)					
Psikolojik Sözleşme	Korelasyon	,758**	1			
	Sig. (2-yönlü)	,000				
İş-Aile Çatışması	Korelasyon	,580**	,563**	1		
	Sig. (2-yönlü)	,000	,000			
Aile-İş Çatışması	Korelasyon	,425**	,469**	,608**	1	
	Sig. (2-yönlü)	,000	,000	,000		
İş-Aile Yaşam Çatışması	Korelasyon	,562**	,576**	,901**	,892**	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	,000	,000	,000	

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Tablo 4.35'te yansıtıldığı üzere, bağımlı değişken olan İşten Ayrılma Niyeti'nin diğer değişkenlerle pozitif yönlü, orta veya yüksek dereceli ilişkileri vardır. Bağımsız değişkenlerden Aile-İş Çatışması'nın, diğer değişkenlerle pozitif yönlü, orta veya yüksek dereceli ilişkileri vardır. Bağımsız değişkenlerden İş-Aile Çatışması'nın, diğer değişkenlerle pozitif yönlü, orta veya yüksek dereceli ilişkileri vardır. Aracı değişken olan Psikolojik Sözleşme'nin, diğer değişkenlerle pozitif yönlü, orta veya yüksek dereceli ilişkileri vardır.

4.6 HİPOTEZ TESTLERİ

İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilmiş olan 4 aşamalı regresyon modelinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda, Preacher ve Hayes (2008) tarafından geliştirilen SPSS modellemesi kullanılmıştır. Bu modelleme çerçevesinde; bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenle aracı değişken üzerinde etkisinin olması gereklidir. Bunun yanı sıra aracı değişkenin bağımsız değişken ile beraber regresyon analizine dâhil edilmesi durumunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısının düşmesi, aracı değişkenin de bağımlı

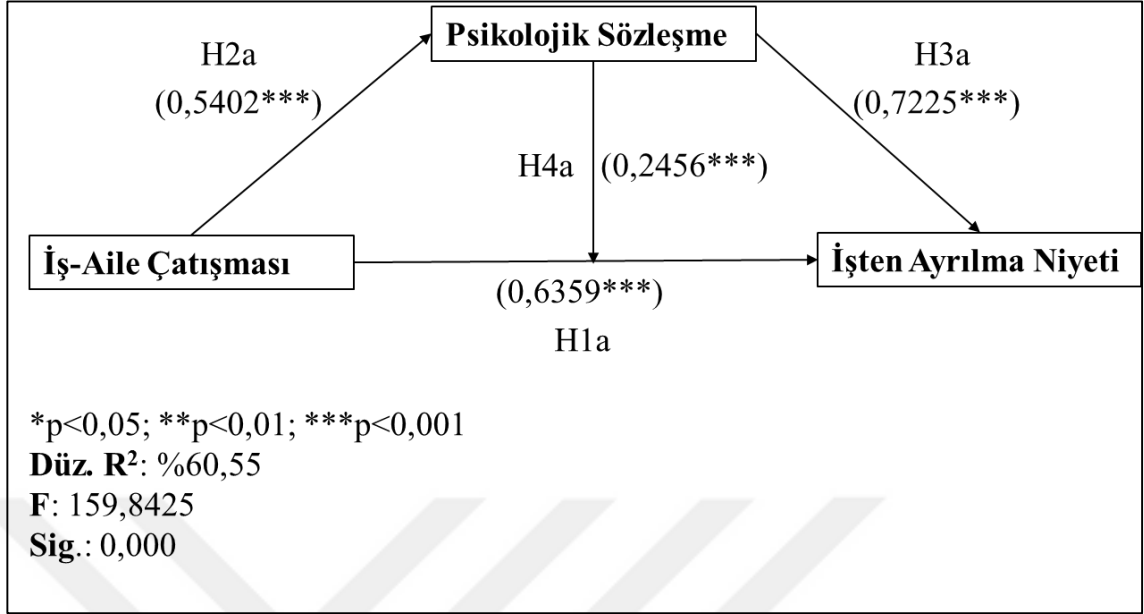
değişken üzerindeki anlamlı etkisinin devam etmesi gerekmektedir (Preacher ve Hayes 2008).

İş-Aile Yaşam Çatışması'nın İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması şeklinde iki alt boyutu bulunduğundan, her bir alt boyutun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolünü belirlemek üzere ayrı ayrı analizler gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü incelenmiştir. Analiz bulguları Şekil 4.1'de sunulmuştur. Gerçekleştirilen analiz neticesinde; düzeltilmiş R^2 değeri %60,55; F değeri 159,8425 p değeri (0,000) olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, regresyon modeli %95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Analizin ilk adımında, bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş-aile çatışmasının ($\beta=0,6359$; $p<0,001$) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H1a hipotezi kabul edilmiştir. İkinci adımda, bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının, aracı değişken olan psikolojik sözleşme üzerindeki etkisi incelenmiş ve bağımsız değişkenin psikolojik sözleşmeyi ($\beta=0,5402$; $p<0,001$) anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna göre, H2a hipotezi kabul edilmiştir. Bununla beraber; aracı değişken olan psikolojik sözleşmenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik sözleşmenin ($\beta=0,7225$; $p<0,001$) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H3a hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü adımda, psikolojik sözleşme aracı değişken olarak, bağımsız değişkenle beraber analize dahil edildiğinde, bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının ($\beta=0,2456$; $p<0,001$) bağımlı değişken üzerindeki etkisinde bir azalma görülmüştür. Elde edilen sigma değeri ($p<0,05$) olduğundan, aracı değişkenin, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde kısmı bir aracılık rolü bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda, H4a hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 4.1: İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin test sonuçları

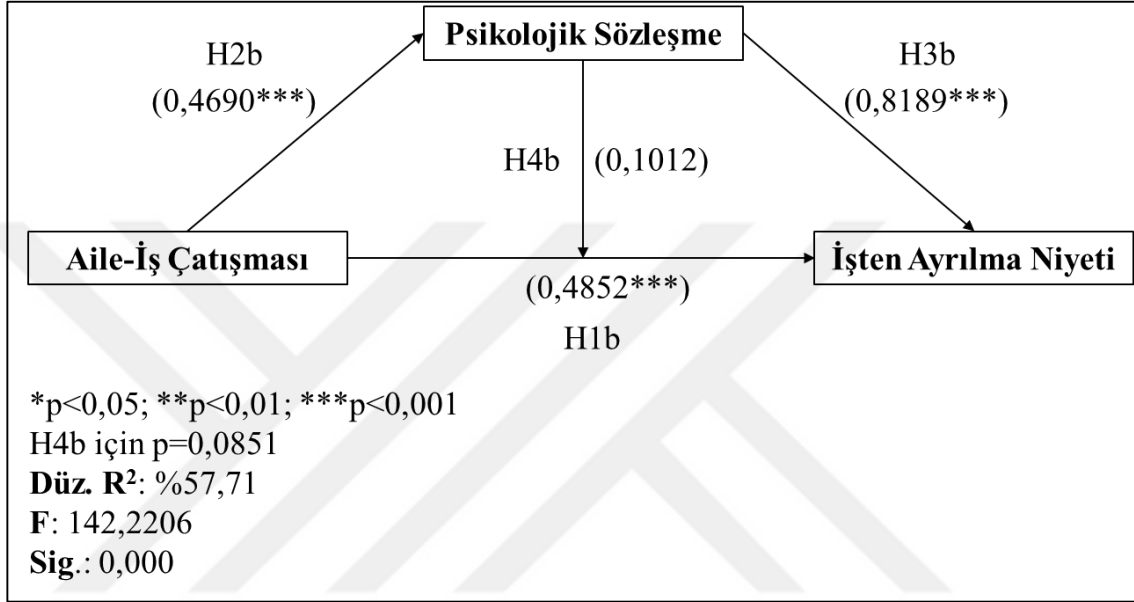


İkinci olarak aile-iş çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü incelenmiştir. Analiz bulguları Şekil 4.2’de sunulmuştur. Gerçekleştirilen analiz neticesinde; düzeltilmiş R² değeri %57,71; F değeri 142,2206 p değeri (0,000) olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, regresyon modeli %95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Analizin ilk adımında, bağımsız değişken olan aile-iş çatışmasının, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve aile-iş çatışmasının ($\beta=0,4852$; $p<0,001$) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H1b hipotezi kabul edilmiştir. İkinci adımda, bağımsız değişken olan aile-iş çatışmasının, aracı değişken olan psikolojik sözleşme üzerindeki etkisi incelenmiş ve bağımsız değişkenin psikolojik sözleşmeyi ($\beta=0,4690$; $p<0,001$) anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna göre, H2b hipotezi kabul edilmiştir. Bununla beraber; aracı değişken olan psikolojik sözleşmenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik sözleşmenin ($\beta=0,8189$; $p<0,001$) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H3b hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü adımda, psikolojik sözleşme aracı değişken olarak, bağımsız değişkenle beraber analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişken olan aile-iş çatışmasının ($\beta=0,1012$; $p=0,0851$)

bağımlı değişken üzerindeki etkisinde önemli bir azalma görülmüştür. Elde edilen sigma ($p=0,0851$) değeri ($p>0,05$) olduğundan, aracı değişkenin, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda, H4b hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 4.2: Aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin test sonuçları



İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin olarak gerçekleştirilen hipotez testleri neticesinde; “H1: İş-aile yaşam çatışması işten ayrılma niyetini etkilemektedir.”, “H2: İş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir.”, “H3: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.” ve “H4: İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.” hipotezleri desteklenmiştir. Hipotez testlerine ilişkin özet tablosu Tablo 4.36’da sunulmuştur.

Tablo 4.36: Hipotez testlerinin sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1: İş-aile yaşam çatışması işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Kabul
H1a: İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Kabul
H1b: Aile-iş çatışması işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Kabul
H2: İş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir.	Kabul
H2a: İş-aile çatışması psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir.	Kabul
H2b: Aile-iş çatışması psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir.	Kabul
H3: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Kabul
H3a: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Kabul
H3b: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.	Kabul
H4: İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.	Kabul
H4a: İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.	Kabul
H4b: Aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.	Kabul

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma çerçevesinde, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, psikolojik sözleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmada denetim sektöründe faaliyette bulunan 208 denetim çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların 208 kişinin cinsiyet açısından 124'ü erkek, 84'ü kadındır. Yaş grubu bakımından 67'si 18-30 yaş arasında, 86'sı 31-40 yaş arasında, 55'i 41 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim durumu açısından 47'si lise mezunu, 97'si lisans mezunu, 64'ü lisansüstü mezundur. Aylık kişisel gelir bakımından 26'sı 2.500 TL ve aşağısında, 74'ü 2.501 TL - 5.000 TL arasında, 80'i 5.001 TL - 10.000 TL arasında, 28'i 10.000 TL'den fazla aylık kişisel gelire sahiptir. Medeni durum açısından 86'sı bekâr, 122'si evlidir. Mesleki deneyim bakımından 27'si 0-3 yıl arasında, 46'sı 3-6 yıl arasında, 135'i 6 yıldan fazla deneyime sahiptir. Katılımcıların 154'ü mesleğini isteyerek, 54'ü istemeyerek seçmiştir. 9'u mesleğini hiç sevmemekte, 28'i az sevmekte, 107'si orta düzeyde sevmekte, 64'ü çok sevmektedir. Ayrıca 114'ü başka bir mesleğe geçmeyi istediğini, 94'ü başka bir mesleğe geçmeyi istemediğini belirtmiştir. Bunun yanında 17'si yenilikleri hiç takip etmediğini, 96'sı ara sıra takip ettiğini, 95'i düzenli olarak takip ettiğini ifade etmiştir. Katılımcıların 31'i işinde kariyer imkânının çok zor olduğunu, 64'ü zor olduğunu, 88'i kariyer yapılabileceğini, 25'i kariyerle ilgili çok güzel imkânların bulunduğunu beyan etmiştir. Bunun yanı sıra 91'i daha önce sektör değiştirmiş, 117'si hiç sektör değiştirmemiştir. 153'ü daha önce işyerini değiştirmiş, 55'i işyerini hiç değiştirmemiştir. Son olarak katılımcıların 31'i asistan, 83'ü uzman, 64'ü yönetici, 23'ü müdür, 7'si direktör olarak görev yapmaktadır.

Katılımcılara ilişkin demografik bulguların ardından, araştırma kapsamında kullanılan İş-Aile Yaşam Çatışması, Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerinin her biri hususunda geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği açısından gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması olmak üzere iki faktör

saptanmıştır. Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti bakımından gerçekleştirilen faktör analizinin neticesinde ise, her iki ölçeğin de orijinal ölçeklerle uyumlu biçimde tek faktörlü bir yapıda buldukları saptanmıştır. Yukarıda bahsi geçen tüm ölçekler ve faktörler açısından güvenilirlik düzeyleri ise oldukça yüksek olarak tespit edilmiştir.

Ölçekler üzerinde yapılan faktör ve güvenilirlik analizlerinin ardından, çalışma kapsamında kullanılmış olan ölçeklerle alt boyutlarına katılımcıların verdikleri cevapların demografik özelliklere göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla farklılık analizleri gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyet için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti ile İş-Aile Çatışması bakımından erkek katılımcıların lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu doğrultuda, erkek katılımcıların kadınlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu ve iş-aile çatışmasına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Yaş grubu için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; Psikolojik Sözleşme bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu bağlamda, 41 ve üzeri yaş grubundakilerin, 31-40 yaş grubundakilere nazaran psikolojik sözleşme ihlallerine daha fazla maruz kalmakta oldukları yorumu yapılabilir.

Eğitim durumu için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, genel olarak lise mezunları lisans ve lisansüstü mezunlara kıyasla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olup, iş-aile çatışmasına, aile-iş çatışmasına ve psikolojik sözleşme ihlallerine daha fazla maruz kalmaktadır. Bu doğrultuda, eğitim durumu düştükçe işten ayrılma niyetinin, psikolojik sözleşme ihlallerine maruz kalma düzeyinin, iş-aile çatışmasına ve aile-iş çatışmasına maruz kalma düzeyinin artış gösterdiği söylenebilir.

Aylık kişisel gelir için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, geliri 2.500 TL ve altında

olanlar, geliri daha yüksek olanlara göre daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olup, iş-aile çatışmasına, aile-iş çatışmasına ve psikolojik sözleşme ihlallerine daha fazla maruz kalmaktadır. Bu doğrultuda, aylık kişisel gelir düştükçe işten ayrılma niyetinin, psikolojik sözleşme ihlallerine maruz kalma düzeyinin, iş-aile çatışmasına ve aile-iş çatışmasına maruz kalma düzeyinin artış gösterdiği söylenebilir.

Medeni durum için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda, herhangi bir değişken bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, medeni durumun işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenleri açısından belirleyici bir rolünün bulunmadığı söylenebilir.

Mesleki deneyim için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda, herhangi bir değişken bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, mesleki deneyimin işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenleri açısından belirleyici bir rolünün bulunmadığı söylenebilir.

Mesleği isteyerek seçme durumu için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme ve İş-Aile Çatışması bakımından mesleğini isteyerek seçmemiş olanların lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu doğrultuda, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların, isteyerek seçmiş olanlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu, psikolojik sözleşme ihlallerine ve iş-aile çatışmasına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Mesleğini sevme durumu için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme ve İş-Aile Çatışması değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, mesleğini hiç sevmeyenler ile az düzeyde sevenler, çok sevenlere göre daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olup, iş-aile çatışmasına ve psikolojik sözleşme ihlallerine daha fazla maruz kalmaktadır. Bu doğrultuda, mesleği sevme durumu azaldıkça işten ayrılma niyetinin, psikolojik sözleşme ihlallerine maruz kalma düzeyinin ve iş-aile çatışmasına maruz kalma düzeyinin artış gösterdiği söylenebilir.

Başka mesleğe geçme isteği için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması bakımından başka mesleğe geçmeyi isteyenlerin lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu doğrultuda, başka mesleğe geçmeyi isteyenlerin, başka mesleğe geçmeyi istemeyenlere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu, psikolojik sözleşme ihlallerine, iş-aile çatışmasına ve aile-iş çatışmasına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Yenilikleri takip etme durumu için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda, Psikolojik Sözleşme değişkeni bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, yenilikleri hiç takip etmeyenler ile ara sıra takip edenler, düzenli olarak takip edenlere göre psikolojik sözleşme ihlallerine daha fazla maruz kalmaktadır. Bu doğrultuda, yenilikleri takip etme durumu azaldıkça psikolojik sözleşme ihlallerine maruz kalma düzeyinin artış gösterdiği söylenebilir.

Kariyer imkânı için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kariyer imkânının çok zor olduğunu düşünenlerle zor olduğunu düşünenler, çok güzel kariyer imkânları bulunduğunu düşünenlere göre daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olup, iş-aile çatışmasına, aile-iş çatışmasına ve psikolojik sözleşme ihlallerine daha fazla maruz kalmaktadır. Bu doğrultuda, bireyde kariyer imkânlarına yönelik olumlu düşünceler azaldıkça işten ayrılma niyetinin, psikolojik sözleşme ihlallerine maruz kalma düzeyinin, iş-aile ve aile-iş çatışmasına maruz kalma düzeyinin artış gösterdiği söylenebilir.

Sektör değişikliği için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda; İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması bakımından daha önce sektör değişikliği yapmamış olanların lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu doğrultuda, daha önce sektör değişikliği yapmamış olanların, sektör değişikliği yapmış olanlara kıyasla iş-aile çatışmasına ve aile-iş çatışmasına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

İşyeri değişikliği için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda, herhangi bir değişken bakımından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, daha önce iş yeri değiştirmiş olup olmama durumunun işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenleri açısından belirleyici bir rolünün bulunmadığı söylenebilir.

Pozisyon için gerçekleştirilen farklılık analizi sonucunda, Psikolojik Sözleşme değişkeni bakımından anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Ancak elde edilen bulgulara göre, tespit edilen bu farklılığın aslında anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda, işyerinde sahip olunan pozisyonun işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenleri açısından belirleyici bir rolünün bulunmadığı söylenebilir.

Gerçekleştirilen farklılık analizlerinin sonrasında, çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerin arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığını tespit etmek üzere korelasyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, tüm değişkenlerin arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilere rastlanmıştır.

Korelasyon analizinin ardından iş-aile yaşam çatışması faktörlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu etkide psikolojik sözleşmenin aracı rolü bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen model çerçevesinde çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin model için üç aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin ilk adımında iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunduğu saptanmıştır. İkinci adımda iş-aile çatışmasının psikolojik sözleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu, ayrıca psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Üçüncü adımda ise, psikolojik sözleşmenin, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin modele dâhil olması sonucunda etki düzeyinin azaldığı görüldüğünden, psikolojik sözleşmenin modelde kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin ikinci model için de üç aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin ilk adımında aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunduğu saptanmıştır. İkinci adımda aile-iş çatışmasının psikolojik sözleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu, ayrıca psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Üçüncü adımda ise, psikolojik sözleşmenin, aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin modele dâhil olması sonucunda etki düzeyinin önemli ölçüde azaldığı görüldüğünden, psikolojik sözleşmenin modelde tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu bulgulara göre, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır. Elde edilen bu bulgu literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Çarıkçı ve Çelikkol 2009; Karatepe ve Kılıç 2007; Karatepe ve Baddar 2006; Demir-Harputluoğlu ve Dönmez-Polat 2017; Dede, Yılmaz ve Karaca-Çakınberk 2014; Greenhaus, Parasuraman ve Collins 2001; Kirchmeyer ve Cohen 1999). Ayrıca iş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Elde edilen bu bulgu literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Duran vd. 2018; Battisti vd. 2007; Sturges ve Guest 2004; Friedman ve Greenhaus 2000; Taylor vd. 2009; Frone 2002; Guest 2004; Azim vd. 2015; Cousse 2000). Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgu literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Aslan ve Uyar 2018; Aydın 2016; Büyükyılmaz ve Çakmak 2014; Koyuncu ve Katlav 2014; Özgen ve Özgen 2010). Bunun yanı sıra, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü mevcuttur.

Sonuç olarak, çalışma kapsamında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bağımsız denetim sektöründe çalışmakta olan denetim görevlileri özelinde iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediği, bu etkide psikolojik sözleşmenin aracı rolü bulunduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında elde edilen bulgular, literatürde önceden yapılmış olan araştırmaların bulgularını desteklemekte olup, elde

edilen bu bulguların ileride gerçekleştirilecek çalışmalar ile bağımsız denetim sektöründe faaliyet gösteren firmalar açısından yarar sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma yalnızca İstanbul ilinde bağımsız denetim sektöründe faaliyet gösteren firmaların denetim personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma belli bir zaman diliminde gerçekleştirildiğinden, araştırmada elde edilen bulgular Türkiye çapında genellenememektedir. Dolayısıyla bir genellenmenin yapılabilmesi için İstanbul ilinde değişik zamanlarda benzer araştırmaların yapılması, ayrıca farklı iller veya bölgelerde de benzer çalışmaların gerçekleştirilmesi gereklidir.

İş-aile yaşam çatışması, özellikle de aile-iş çatışması hakkında literatürde az sayıda çalışma bulunduğundan, farklı sektörlerde iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumu, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla olan ilişkileri hususunda araştırmalar gerçekleştirilerek, hem literatüre katkıda bulunulması hem de sektörel bazda çıkarımlar yapılarak çalışanların verimliliklerinin arttırılmasına yönelik öneriler yapılabilir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., 2015. *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri – SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Coussey, M., 2000. *Getting the right work-life balance*. London: Chartered Institute of Personnel Directors.
- Dubrin, A. J., 1997. *Fundamentals of organizational behavior*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Friedman, S. D. and Greenhaus, J. H., 2000. *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., 2002. Work-family balance, in *Handbook of occupational health psychology*, J. C. Quick and L. E. Tetrick (Eds.), pp. 143-162. Washington: American Psychological Association.
- Rousseau, D. M., 1995. *Psychological contracts in organizations; Understanding written & unwritten agreements*. California: Sage Publications Inc.
- Sastry, N. and Pandey, S., 1999. *Women employees and human resource management*. London: Sangam Books Ltd.
- Syed, J., 2016. Work-life balance, in *Managing diversity and inclusion: An international perspective*, J. Syed and M. Ozbilgin (Eds.). Sage Publications.

Sürekli Yayınlar

- Acar, A. C., 1994. İki kariyerli aileler ve işletmeler. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 5 (17), ss. 21-22.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O. ve Sünnetçioğlu, S., 2015. İşten ayrılma niyeti ve aşırı rol yükünün otel çalışanlarının sosyal aylaklık davranışlarına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4).
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T., 2017. İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), ss. 113-124.
- Altun F. ve Yazıcı H., 2014. Nitel ve nicel yöntemleri kullanan araştırmacıların empatik eğilimleri ve işlevsel olmayan tutumları arasındaki farklılıklar. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (18), ss. 371-386.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S., 2018. Psikolojik sözleşme ihlali ve hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (1), ss. 1-38.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S., 2015. İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay’daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), ss. 482-507.
- Azim, A. M. M., Ahmad, A., Omar, Z. and Silong, A. D., 2015. Does psychological contract on work-family benefits improve employee commitment?. *Asian Social Science*, 11 (13), pp. 71-83.
- Battisti, M., Fraccaroli, F., Fasol, R. and Depolo, M., 2007. Psychological contract and quality of organizational life: An empirical study on workers at a rest home. *Relations Industrielles*, 62 (4), pp. 663-689.
- Baron, R. M. and 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), pp. 1173-1182.
- Bayarçelik, E. B. ve Fındıklı, M. M. A., 2017. İş tatminin, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), ss. 16-31.

- Bulgurlu-Gürel, E. B. ve Çetinkaya-Bozkurt, Ö., 2016. Duyguların yönetilmesinin, iş tatmini ve duygusal tükenmişlik düzeyi üzerine etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), ss. 133-147.
- Büyükyılmaz O. ve Çakmak A. F., 2014. İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14 (2), ss. 583-596.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J., 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (56), pp. 249–276.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B., 2010. Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), ss. 1-16.
- Clark, S. C., 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), pp. 747-770.
- Çarıkçı, H. ve Çelikkol, Ö., 2009. İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9).
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M. ve Derya, S., 2010. İş-aile yaşam çatışması: Türkiye’deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2 (2), ss. 53-65.
- Çekmecelioğlu, H. G., 2014. Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *KOSBED*, (28), ss. 21-34.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K., 2016. İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum’da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (3), ss. 121-136.
- Dede, N. P., Yılmaz, G. ve Karaca-Çakınberk, A., 2014. İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (5), ss. 121-142.
- Delice, A., 2010. Nicel araştırmalarda örneklem sorunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10 (4), ss. 1969-2018.

- Demir-Harputluoğlu, D. ve Dönmez-Polat, D., 2017. İŖe tutkunluk ve iŖ-ail-e-iŖ çatıŖmasının iŖten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama iŖletmelerinde bir uygulama. *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (13), ss. 435-450.
- DemirbaŖ, B. ve HaŖit, G., 2016. İŖ yerinde yalnızlık ve iŖten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (1), ss. 137-158.
- Deniz, N. and Ozalp, B., 2014. The effect of organizational culture on work-family life conflict. *Research Journal of Business and Management*, 1 (1), pp. 1-13.
- Doğrul, B. Ŗ. ve Tekeli, S., 2010. İŖ-yaŖam dengesinin sağlanmasında alıŖma. *Sosyal ve BeŖeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), ss. 11-18.
- Downes, C. and Koekemoer, E., 2011. Work-life balance policies: Challenges and benefits associated with implementing flexitime. *Journal of Human Resource Management*, 9 (1), pp. 1-13.
- Duran, F., Woodhams, J. and Bishopp, D., 2019. An interview study of the experiences of police officers in regard to psychological contract and wellbeing. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34 (2), pp. 184-198.
- Erdem, H., 2016. Özel banka alıŖanlarında psikolojik szleŖme ihlalleri ile örgütsel adalet etkileŖimi : Elazığ ilinde bir araŖtırma. *İŖletme AraŖtırmaları Dergisi*, 8 (1), ss. 1-18.
- Erdirençelebi, M. ve Filizöz, B., 2016. Mobbingin etik iklim ve alıŖanların iŖten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), ss. 127-139.
- Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L., 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), pp. 65-78.
- Fu, C. K. and Shaffer, M. A., 2001. The tug of work and family. *Personnel Review*, 30 (5), pp. 502-522.
- Gaertner, S., 1999. Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9 (4), pp. 479-493.

- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K.A. and Berkman, L. F., 2009. Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance?. *Journal of Marriage and Family*, (71), pp. 696-707.
- Genç, S. G. ve Gümüş, M., 2017. Turizm işletmelerinde liderlik tarzıyla işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygu ikliminin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), ss. 209-228.
- Gökkaya, Ö., 2014. Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi: Kocaeli belediyeleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2 (3), ss. 1-18.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J., 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), pp. 213-222.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. and Collins, K. M., 2001. Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, (6), pp. 91-100.
- Guest, D. E., 2004. The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (4), pp. 541-555.
- Guest, D., 2004. Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5-6 (1), pp. 1-19.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. and Grandey, A. A., 2003. Work-family conflict and work related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 17 (3), pp. 419-436.
- Jakson, S. E., Zedeck., S. and Summers, E., 1985. Family life disruptions: Effects of job induced structural and emotional interference. *Academy of Management Journal*, (28)
- Kağncıoğlu, D., 2013. Refah devleti modellerine göre Avrupa Birliği'nde iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27 (1), ss. 22-39.

- Kalliath, P. and Kalliath, T., 2014. Work-family conflict: Coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health Welfare and the Community*, 28 (1), pp. 111-126.
- Kanbur, A., 2015. İş-aile/aile-iş çatışması ile mücadele etmenin bir yolu olarak sosyal zekanın keşfedilmesi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 7 (1).
- Kaplan, M., 2018. Kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin iş - yaşam dengesi üzerindeki etkisi : Tarihi işanlarında bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (3), ss. 29-36.
- Karatepe, M. O. and Baddar L., 2006. An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, (27), pp. 1017-1028.
- Karatepe, O. M. and Kılıç, H., 2007. Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, (28), pp. 238-252.
- Keskin, E. ve Karavardar, G., 2018. İş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir uygulama. *Social Sciences Studies Journal*, 4 (21), ss. 3239-3251.
- Kıcıır, B., 2017. Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 20 (4), ss. 129-157.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö., 2013. Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), ss. 208-237.
- Kirchmeyer, C. and Cohen, A., 1999. Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, (13), pp. 59-73.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S., 2013. Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1 (1), ss. 49-73.
- Koçak, S. ve Burgaz, B., 2017. Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 42 (191), ss. 351-369.

- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E., 2016. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14 (4), ss. 541-557.
- Koyuncu, M. ve Katlav, E. Ö., 2014. Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11 (2), ss. 6-27.
- Krausz, M., Koslowsky, M. and Eiser, A., 1998. Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52 (1), pp. 59-71.
- Küçükusta, D., 2007. Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (9), ss. 243-268.
- Lazar, I., Osoian, C. and Ratiu, P., 2010. The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13 (1), pp. 201-214.
- Lockwood, N. R., 2003. Work-life balance: Challenges and solutions. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 48 (6), pp. 1-10.
- Marchese, M. C., Bassham G. and Ryan, J., 2002. Work family conflict: A virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, (40), pp. 145-154.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V. and Ravichandran, K., 2013. The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14 (3), pp. 31-35.
- Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C., 2005. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, (67), pp. 215-232.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. and Hollingsworth, A. T., 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), pp. 408-414.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S., 2014. İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2 (1), ss. 127-145.
- Muthukumar, M., Savitha, R. and Kannadas, P., 2014. Work life balance. *Global Journal of Finance and Management*, 6 (9), pp. 827-832.

- Naithani, P., 2016. Impact of health and recreation on work-life balance: A case study of expatriates. *International Journal of Social Science and Business*, 1 (1), pp. 33-45.
- Nam, S., 2018. Psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *International European Journal of Managerial Research*, 2 (3), ss. 43-60.
- Namasivayam, K. and Zhao, X., 2006. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, (28), pp. 1212-1223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. and Mcmurrian, R., 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), pp. 400-410.
- Nohe, C. and Sonntag, K., 2014. Work-family conflict, social support and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, (85).
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S., 2013. Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), ss. 335-358.
- Özcan, E. D., Vardarlıer, P., Karabey, M. E., Konakay, G. ve Çetin, C., 2012. Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. *Öneri Dergisi*, (37), ss. 1-13.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö., 2013. Psikolojik sözleşme: Kavramsal çerçeve ve bir içerik analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (7), ss. 141-154.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç., 2009. Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), ss. 69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T., 2005. İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (3), ss. 128-147.
- Özgen, H. M. ve Özgen, H., 2010. Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), ss. 1-19.

- Özmete, E. ve Eker, I., 2012. İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), ss. 1-23.
- Öztürk, Z., Arıkan, G. ve Doğuç, E., 2017. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşmeleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4 (12), ss. 617-632.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M., 2014. İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), ss. 309-337.
- Polat, M. ve Meydan, C. H., 2010. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), ss. 145-172.
- Preacher, K. J. and Hayes, A. F., 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, (40), pp. 879-891.
- Rusbult, C. E., Dan, F., Glen, R. and Arch, M. G., 1988. Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3), pp. 599-627.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M. Y., 2016. İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9 (45), ss. 1099-1109.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O., 2017. İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1 (1), ss. 63-74.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., O'driscoll, M., Sanchez, J. I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, C-Q., Lu, L., Moreno-Vela'Zquez, I., Pagon, M., 2007. Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, (60), pp. 805-835.
- Sturges, J. and Guest, D., 2004. Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), pp. 5-20.

- Tarakçı, H. ve Akın, A., 2017. Psychological contract breach and organizational cynicism: Çorum Province example. *The Journal of International Social Research*, 10 (52), pp. 1222-1230.
- Taylor, B. L., DelCampo, R. G. and Blancero, D. M., 2009. Work-family conflict facilitation and the role of workplace support for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (5), pp. 643-664.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P., 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), pp. 259-293.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G., 2016. Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), ss. 25-36.
- Topgül, S., 2016. İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23 (1), ss. 217-231.
- Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S. ve Dengel, D., 2019. Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Özel sektör çalışanlarına yönelik bir Araştırma. 3. *Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, (1), ss. 394-414.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M., 2010. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), ss. 209-232.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A., 2010. İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (19), ss. 415-440.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E. ve Yalçın, A., 2018. Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmanın rolü. *Sayıştay Dergisi*, (111), ss. 173-195.
- Üzüm, B. ve Özdemir, Y., 2017. Demografik değişkenlerin psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ve kariyer yönetimi üzerine etkisi (Bir banka örneği). *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (16), ss. 391-403.
- Varol, F., Karaer, M. ve Ortakarpuz, M., 2016. İlaç mümessillerinin örgütsel bağlılığının, iş tatmininin ve işten ayrılma niyetinin demografik faktörler bağlamında incelenmesi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12 (31), ss. 279-302.

- Whitely, W. and England, G. W., 1977. Managerial values as a reflection of culture and the process of industrialization. *Academy of Management Journal*, (20), pp. 439-453.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P., 2014. Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), ss. 34-44.
- Yüce, A. ve Kavak, O., 2017. İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi : Bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (3), ss. 79-96.
- Yücel, İ. ve Koçak, D., 2018. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), ss. 297-321.
- Yüksel, İ., 2005. İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), ss. 301-314.

Diğer Kaynaklar

- Atabay, E. S., 2012. İş-aile çatışması ile iş tatmini ilişkisi: banka çalışanları üzerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE.
- Aydın, R., 2016. Otel işletmelerinde psikolojik sözleşmeler ve işgörenlerin işe yönelik tutumları üzerindeki etkisi: Antalya 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Doktora Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi SBE.
- Babayiğit, A., 2016. İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Çağatay, A., 2012. İş-aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: Ankara'daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Çakır, M., 2011. Turizm sektöründe iş-aile çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Durna, U. ve Babayiğit, A., 2015. *İş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. International Conference on Eurasian Economies 2015, Session 6D: Mikroekonomi II.
- Grigg, K., Mayson, S. and Bardoel, A., 2009. *The work-life balance psychological contract : Making sense of organisational signals*. ANZAM 2009, pp. 1-19.
- Kanthisree, M. G., 2013. Work life balance of employees (A study on selected public and private sector undertakings). *Doctoral Dissertation*. India: Andhra University
- Öcal, Ö., 2008. İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Önderoğlu, S., 2010. Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Polat, Ş., 2017. İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi EBE.
- Zincirkıran, M., 2013. İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Doktora Tezi*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi SBE.

EKLER



EK-1. Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan “**İş-Aile Yaşam Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İlinde Bir Araştırma**” isimli yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Ankette yer alan sorulara/ifadelere vereceğiniz yanıtların doğruluk derecesi, bilimsel çalışmamızın kalitesini arttıracaktır. Bilimsel çalışmamıza verdiğiniz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Özgen AFŞAR
Bahçeşehir Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Cafer Şafak EYEL
Bahçeşehir Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Öğretim Görevlisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

Erkek Kadın

2. Yaşınız:

18-30 31-40 41 ve üzeri

3. Eğitim durumunuz:

Lise Lisans Lisansüstü

4. Aylık kişisel geliriniz:

2.500 TL ve aşağısı 2.501 TL - 5.000 TL

5.001 TL - 10.000 TL 10.000 TL'den fazla

5. Medeni durumunuz:

Bekâr Evli

6. Mesleki deneyiminiz:

0-3 yıl arası 3-6 yıl arası 6 yıldan fazla

7. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

Evet Hayır

8. Mesleğinizi seviyor musunuz?

Hiç sevmiyorum Az seviyorum Orta düzeyde seviyorum

Seviyorum Çok seviyorum

9. Başka bir mesleğe geçmeyi ister miydiniz?

Evet Hayır

10. İşiniz ile ilgili yenilikleri takip eder misiniz?

Hiç takip etmem Ara sıra takip ederim Düzenli olarak takip ederim

11. İşinizde kariyer imkânı sizce ne düzeydedir?

Çok zordur Zordur

Yapılabilir Kariyer ile ilgili çok güzel imkânlar vardır

12. Daha önce sektör değiştirdiniz mi?

Evet Hayır

13. Daha önce iş değiştirdiniz mi?

Evet Hayır

14. İşyerindeki pozisyonunuz:

Asistan Uzman Yönetici Müdür Direktör

B. İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Aşağıda, mevcut işinize ilişkin iş-aile yaşam çatışmasını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Size en uygun yanıtı, katılma derecesine göre “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” olacak şekilde yanıtlayınız.

No	Maddeler	1	2	3	4	5
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
6	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
7	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
9	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
10	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor					

C. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerde belirtilen davranışları yöneticinizden ne düzeyde beklediğinizi “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” olacak şekilde çarpı (X) ile işaretleyiniz.

No	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Kurumum kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmez.					
2	Kurumum mesai ücreti, sınav ücreti, görevlendirme ve promosyon gibi ödemeler ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmez.					
3	Kurumum akademik kariyer ya da yükselme programım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.					
4	İşimin ve işyerimin yapısı, kurumum tarafından başta verilen taahhütlere uygun değildir.					
5	Kurumum iş güvenliğimin seviyesini olduğu gibi yansıtmaz.					
6	Kurumum performansım ile ilgili geribildirim ve değerlendirmeler konusunda verdiği sözlerini yerine getirmez.					
7	Kurumum değişim yönetimi zamanlarında çalışanlarını dikkate almaz.					
8	Kurumum sorumluluk alma ve kendimi gösterme fırsatlarım ile ilgili sözlerini yerine getirmez.					
9	Kurumum çalışanların uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını olduğu gibi göstermez.					

D. İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda, mevcut işinize ilişkin işten ayrılma niyetinizi ölçen maddeler vardır. Size en uygun yanıt katılma derecesine göre “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” olacak şekilde yanıtlayınız.

No	Maddeler	1	2	3	4	5
1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.					
3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Özgen Afşar

Sürekli Adresi: İstanbul

Doğum Yeri ve Yılı:

Yabancı Dili: İngilizce, Almanca

Lisans: Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F.

Çalışma Hayatı: 4 Büyüklerde Bağımsız Denetim