

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet Cenap AKGÜN**

**(1210220008)**

**Anabilim Dalı: PSİKOLOJİ**

**Programı: ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep OKTUĞ**

**HAZİRAN 2017**

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet Cenap AKGÜN**

**(1210220008)**

**Anabilim Dalı: PSİKOLOJİ**

**Programı: ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep OKTUĞ**

**Jüri Üyeleri: Doç.Dr. Tülay TURGUT**

**Yrd.Doç.Dr. Derya DENİZ**

**HAZİRAN 2017**

## ÖNSÖZ

Bu araştırma, Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin çalışma alanına giren iş görenlerin tutkun bir şekilde çalışmaları, yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini nasıl biçimlendirdiğini incelemek ve literatüre katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır.

İnsan kaynakları alanında çalışan bir profesyonel olarak, iş görenlerin davranışlarını bilimsel yönden analiz ederek örgütte kalmaları ve mutlu bir biçimde çalışmalarına dair farklı insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirmemde bana rehberlik eden değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Zeynep OKTUĞ'a bu araştırmamda da sağladığı destek, ayırmış olduğu zaman ve yüksek enerjisi ile beni sürekli motive etmesinden ötürü sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca tez değerlendirme komitesinde yer alan Doç. Dr. Tülay TURGUT ve Yrd. Doç. Dr. Melis Seray ÖZDEN'e,

Çalışmamda desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Mahmut KAYAR'a,

Yüksek Lisans eğitimi ve özellikle tez sürecinde benimle tekrar öğrencilik yaşayan ve gösterdiği anlayıştan ötürü sevgili eşim İpek Selek AKGÜN'e teşekkürü borç bilirim.

**Haziran, 2017**

**Mehmet Cenap AKGÜN**

<b>Üniversite</b>	:	İstanbul Kültür Üniversitesi
<b>Enstitüsü</b>	:	Sosyal Bilimler Enstitüsü
<b>Anabilim Dalı</b>	:	Psikoloji
<b>Programı</b>	:	Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
<b>Edebiyatı Tez Danışmanı</b>	:	Doç. Dr. Zeynep Oktuğ
<b>Tez Türü ve Tarihi</b>	:	Yükseklisans – Haziran 2017

## KISA ÖZET

### ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ

**Mehmet Cenap Akgün**

Bu çalışmanın amacı, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolünü incelemektir. Bu doğrultuda planlanan araştırma, tekstil sektöründe üretim yapan bir firmada çalışan 236 iş gören ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan adanmışlık, yoğunlaşma ve dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında, adanmışlık ve yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, iş-aile çatışmasının biçimlendirici bir etkisi bulunmazken, dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, iş-aile çatışmasının biçimlendirici bir rol üstlendiği ortaya konmuştur.

Çalışmanın bulguları, çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisine vurgu yapmakta, iş-aile çatışmasının yüksek olduğu durumlarda ise, çalışanların dinçlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ters yönlü ilişkinin güçlendiğine dikkat çekmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması, dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma

**University** : Istanbul Kültür University  
**Institute** : Institute of Social Sciences  
**Department** : Psychology  
**Programme** : Industry and Organization Psychology  
**Literature Supervisor** : Assoc. Prof. Dr. Zeynep Oktuğ  
**Degree Awarded and Date:** MA – June 2017

## **ABSTRACT**

### **THE FORMATIVE ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND INTENTION TO LEAVE WORK**

**Mehmet Cenap Akgün**

The aim of this study is to examine the relationship between work engagement and intention to leave and the formative role of work-family conflict in this relation. The research planned in this direction was carried out with 236 employees working in a firm that produces in the textile sector.

The findings of the research showed that there is a significant negative relationship between dedication, absorption, vigor which are subdimensions of work engagement and intention to leave work.

It was seen that there was positive significant relationship between work-family conflict and intention to leave work. Within the scope of the study, there was no formative effect of work-family conflict in relation between dedication, absorption and intention to leave work. In addition, it has been shown that work-family conflict plays a formative role in relation between vigor and intention to leave work.

The findings of the study emphasize the negative relationship between intention to leave work and work engagement. In addition, when there is a high level of work-family conflict, it draws attention to strength that the opposite relationship between employees' vigorous level and intention to leave work.

**Keywords:** Work engagement, intention to leave work, work-family conflict, vigor, dedication, absorption

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	2
2.1. Çalışmaya Tutkunluk.....	2
2.1.1. Pozitif Psikoloji ve Çalışmaya Tutkunluk.....	4
2.1.2. Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutları.....	5
2.1.2.1. Dinçlik.....	5
2.1.2.2. Adanmışlık.....	6
2.1.2.3. Yoğunlaşma.....	6
2.1.3. Çalışmaya Tutkunluğun Bazı Kavramlar İle Benzerlik ve Farklılıkları.....	6
2.1.3.1. İşkoliklik.....	6
2.1.3.2. İşe Bağlılık.....	7
2.1.3.3. Örgütsel Bağlılık.....	7
2.1.3.4. İş Tatmini.....	8
2.1.4. Çalışmaya Tutkunluk İle İlişkili Kavramlar.....	8
2.1.4.1. İş Talepleri-Kaynakları.....	8
2.1.4.2. Kişi-İş Uyumu.....	10
2.1.4.3. İş Zenginleştirme.....	11
2.1.4.4. Örgütsel Destek Algısı.....	11
2.1.4.5. Sosyal Destek.....	12
2.1.5. Çalışmaya Tutkunluk İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	12
2.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	14

2.2.1. İşten Ayrılma Biçimleri.....	15
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	15
2.2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Sonuçları.....	17
2.2.4. İşten Ayrılma Niyeti İle ilgili Yapılan Çalışmalar.....	19
2.3. İş-Aile Çatışması.....	20
2.3.1. İş-Aile Çatışmasının Türleri.....	23
2.3.1.1. Zamana Dayalı Çatışma.....	23
2.3.1.2. Gerilime Dayalı Çatışma.....	23
2.3.1.3. Davranışa Dayalı Çatışma.....	24
2.3.2. İş Aile Çatışması Kuramları.....	25
2.3.2.1. Akılcı Bakış Açısı.....	25
2.3.2.2. Telafi Kuramı.....	26
2.3.2.3. Katkı Kuramı.....	26
2.3.2.4. Taşma Kuramı.....	27
2.3.2.5. Rol Kuramı.....	27
2.3.3. İş-Aile Çatışması Üzerinde Etkili Olan Unsurlar.....	27
2.3.3.1. Kişisel Özellikler.....	28
2.3.3.2. İşe Bağlı Özellikler.....	28
2.3.3.3. Aileye Bağlı Özellikler.....	28
2.3.4. İş Aile Çatışmasının Sonuçları.....	29
2.3.5. İş Aile Çatışması İle ilgili Yapılan Çalışmalar.....	29
2.4. Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyeti ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkiler.....	30
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>33</b>
3.1. Örneklem.....	33
3.2. Ölçme Araçları.....	34
3.2.1. Demografik Bilgi Formu.....	34
3.2.2. Çalışmaya Tutkunluk.....	34
3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	35
3.2.4. İş-Aile Çatışması.....	35
3.3. Uygulama.....	35
3.3.1. Veri Analizi.....	36
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>37</b>

4.1. Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri.....	37
4.2. Faktör Analizleri.....	37
4.2.1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Faktör Analizi.....	37
4.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi.....	39
4.2.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Faktör Analizi.....	39
4.3. Araştırma Değişkenlerinin Betimsel İstatistikleri Ve Değişkenler Arası İlişkiler.....	40
4.4. Çalışmaya Tutkunluk Ve Alt Boyutları İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Biçimlendirici Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri.....	41
4.5. Hipotez Testlerinin Özeti.....	45
<b>SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>46</b>
<b>ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE ÖNERİLER.....</b>	<b>50</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>52</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>78</b>



## TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
<b>Tablo 1.</b> İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler.....	16
<b>Tablo 2.</b> İşten ayrılma davranışının muhtemel sonuçları.....	18
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların demografik özellikleri.....	33
<b>Tablo 4.</b> Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik değerleri tablosu.....	37
<b>Tablo 5.</b> Çalışmaya tutkunluk ölçeği faktör analizi.....	38
<b>Tablo 6.</b> İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları.....	39
<b>Tablo 7.</b> İş-Aile çatışması ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları.....	40
<b>Tablo 8.</b> Değişkenlerin betimsel istatistikleri.....	40
<b>Tablo 9.</b> Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler.....	41
<b>Tablo 10.</b> İş-aile çatışması (İAÇ) ile çalışmaya tutkunluk (ÇT) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı.....	42
<b>Tablo 11.</b> Adanmışlık (ADN) ile iş-aile çatışması (İAÇ) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı.....	43
<b>Tablo 12.</b> Yoğunlaşma (YGN) ile iş-aile çatışması (İAÇ) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı .....	43
<b>Tablo 13..</b> Dinçlik (DNÇ) ile iş-aile çatışması (İAÇ) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı.....	44
<b>Tablo 14.</b> Hipotez testlerinin özeti.....	45

## ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. İş talepleri-kaynakları modeli .....	10
Şekil 2. Araştırma modeli.....	32
Şekil 3. İş-aile çatışmasının dinçlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici rolü .....	45



## **KISALTMALAR**

**ÇT** : Çalışmaya Tutkunluk

**İAN** : İşten Ayrılma Niyeti

**İAÇ** : İş-Aile Çatışması

**ADN** : Adanmışlık

**YGN** : Yoğunlaşma

**DNÇ** : Dinçlik



## 1. GİRİŞ

Çalışmaya tutkunluk kavramı son on yılda önem kazanmış bir kavram olarak birçok çalışmada ele alınmıştır. Özellikle çalışanların iş doyumunun yüksek düzeyde olması örgütsel başarıya ulaşma gibi önemli unsurlarda belirleyici rol oynamaktadır. Entellektüel sermayenin her geçen gün önem kazanması ve artan rekabet koşullarında işletmelerin en ayırıcı özelliği olması nedeniyle çalışanların işletmede tutulması bir zorunluluk haline gelmiştir. Rekabet koşullarında büyük bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu sadece organizasyon yönetimine bağlı değildir. Pek çok durumda bazı nitelikli işgücünün işletmeden ayrıldığı ve başka işletmelerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri, işletmenin ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlamadaki başarısızlığı olarak görünse de çalışmaya tutkunluk kavramı, işe yönelik birtakım belirleyici unsurlarla ilişkilendirildiğinden, önemli bir kavram olarak araştırmacıların karşısına çıkmaktadır.

Bir çalışanın organizasyon içerisinde kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ancak işin özelliklerine odaklanmasıyla mümkün olmaktadır. Çalışanların bazı kişilik özelliklerinin yanısıra, içinde buldukları bazı koşullar da çalışmaya tutkunluk üzerinde etkili olmakta ve bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin rolü karşımıza çıkmaktadır. İş-yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile yaşamını sağlıklı bir şekilde birleştirmesinde önemli bir etkidir. İstihdam bağlamında bakıldığında, çalışanların iş faaliyetlerini yürütmeleri için gerekli olan enerji ve motivasyonda aile yaşantısının etkisi büyüktür. Bu noktadan hareketle, iş ve aile yaşamı arasındaki uyum hem örgüt hem çalışanlar açısından önemli görünmektedir.

Bu çalışmada çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü incelenmiştir. Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi iş-aile çatışmasının nasıl etkileyeceği sorusu araştırmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu konu örgütlerin nitelikli işgücünü elde tutabilmeleri için stratejiler geliştirmeleri açısından önemli görülmektedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışması incelenecek ve bu kavramlarla ilgili yapılan çalışmalar ele alınacaktır.

### 2.1. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk, 2000’li yılların başında ortaya çıkan ve çalışan bireylerin performansı açısından önem taşıdığı düşünülen bir kavram olarak birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve literatürde yer bulmuştur. İngilizce ’de ‘work engagement’ olarak karşılık bulan kavramın, Türkçe anlamı konusunda net bir uzlaşma oluşmadığından yapılan farklı çalışmalarda, işe adanma (Eryılmaz ve Doğan, 2012), örgüte cezbolma (Esen, 2011), işe gönülden adanma (Çakıl, 2011), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe tutulma (Metin, 2010), işe kapılma (Öner, 2008), çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011) şeklinde farklı ifadeler ile Türkçeye çevrilmiştir. Bu çalışmada ‘work engagement’ kavramının karşılığı olarak ‘çalışmaya tutkunluk’ ifadesi kullanılacaktır.

Çalışmaya tutkunluk kavramı farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Kahn (1990) yapmış olduğu tanımda ‘kişisel tutkunluk’ (personel engagement) ifadesini kullanmış ve kişisel tutkunluğu örgüt üyelerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, rollerine karşı istekli olmaları şeklinde tanımlamıştır. Kahn’a (1990) göre, birey ile rol dinamik ve müzakere edilebilir bir ilişki içindedir ve bu ilişki içerisinde birey görevini yapabilmek için enerjisini işine aktarır. Görevini yerine getirirken de kendisini ortaya koyar, böylece ruhsal açıdan kendisini beslemiş olur. Bireyler iş yaşamlarında görevlerini icra ederken hem kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan enerji harcayarak oyalamış olurlar (self employment) hem de özgünlüklerini, yaratıcılıklarını, inançlarını, hislerini ve değerlerini ortaya koyarak kendilerini ifade etmiş (self expression) olurlar. Çalışmaya tutkunluk kavramı, içinde yer alan fiziksel ifadesi ile bireyin tüm enerjisini işini yaparken harcaması, duygusal ifadesi ile işini yaparken tüm benliğini ortaya koyması, bilişsel ifadesi ile de bireyin işini yaparken her şeyden uzaklaşıp kendisini işine kaptırması olarak vurgulanmıştır (Ashforth ve Humphrey, 1995).

Çalışmaya tutkunluk, bireyin işini gerçekleştirirken kendisini işine tamamen vermesini, işini yapma esnasında her şeyi ile işe katkı sağlamasını ifade etmektedir. Çalışmaya tutkunluk kavramında, bireyin işine bağlılık sınırlarının da ötesinde, kendisini tüm varlığı ile işine verme durumu mevcuttur (Esen, 2011). Saks (2006), çalışmaya tutkunluk ile örgüte bağlılık arasında bağ olup olmadığını araştırmış ve görevin nitelikleri ile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü ilişkiler tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel desteğin; çalışmaya tutkunluk ile örgüte bağlılığı da yordadığını ortaya koymuştur. Sadece görevin niteliklerine yoğunlaşmak, çalışmaya tutkunluğu açıklamaya yeterli olmamaktadır. Kişilerin bazı bireysel özellikleri de çalışmaya tutkunluğu etkilemektedir. Özyeterlilik, özsaygı ve iyimserlik gibi bireysel özelliklerin çalışmaya tutkunluk üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur (Bal, 2008; Xanthopoulou ve diğ., 2009). Çalışanların iş tatmini seviyesinin yüksek olması çalışmaya tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir (Abraham, 2012).

Çalışmaya tutkun bireylerde, psikolojik kökenli olan fiziksel hastalık bulgularının daha az, ruh sağlıklarının daha güçlü, çalışmaya ilişkin düşünce veya hislerinin ise daha kuvvetli olduğu görülmektedir (Halberg ve Schaufeli, 2006; Koyuncu ve diğ., 2006; Schaufeli ve Salanova, 2007). Çalışmaya tutkun olan iş görenlerin, işe devamsızlık yapmadıkları gibi işten kolay ayrılmayıp, yapmış oldukları işten haz alarak sorumluluk üstlenip etkili performans sergiledikleri görülmüştür (Hakanen ve diğ., 2008; Salanova ve diğ., 2003; Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli ve diğ., 2002a).

Leiter ve Maslach (2004), tükenmişlik kavramının çalışmaya tutkunluk kavramının karşıtı olduğunu ifade etmişlerdir. Tükenmişlik, işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğeri insanlar ile çalışmak durumunda olan kişilerde görülen, fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının; yapılan işe, hayata ve diğeri insanlara karşı olumsuz tutumlar olarak yansımaları ile oluşan bir durum olarak tanımlanır (Maslach ve Jackson, 1981). Buna karşılık çalışmaya tutkunluk, yüksek enerji ve yüksek bağlılık olarak ifade edilmektedir (Wefald ve Downey, 2009).

Schaufeli, tutkunluk ile tükenmişlik kavramlarının birbirlerinin karşıtı olduğu düşüncesine karşı çıkmış, iki kavramdan bir tanesinin yüksek olma durumunda diğeri düşük olmayabileceğini ya da kavramlardan bir tanesinin düşük olma durumunda diğeri yüksek olmayabileceğini ifade etmiştir (Schaufeli ve diğ., 2002). Maslach ve arkadaşları, Schaufeli'nin yapmış olduğu çalışmayı dikkate alarak,

tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluğun birbirinden ayrılan ve ortak yönleri üzerine çalışma yapmışlar, önceki tanımlamalarını tekrar irdelemişlerdir. Tükenmişlik kavramı ile çalışmaya tutkunluk kavramının birbirine tamamen zıt kavramlar olduğunun doğru olmayabileceği sonucuna ulaşmışlardır (Maslach ve diğ., 2001).

Turgut (2010), çalışmaya tutkunluk kavramının, alt boyutlarının (dinçlik, adanmışlık, yoğunluk), bazı araştırmacılar tarafından (Hallberg ve Schaufeli, 2006) tükenmişlik ile birbirlerinin tersi olarak ele alındığını ifade etmiş, çalışmaya tutkunluğun sadece tükenmişliğin tersi olarak düşünülmemesi gerektiğini belirtmiştir. Buna dayanak olarak da, bireylerin çalışırken, kendilerini ne tükenmiş ne de çalışmaya tutkun algılamamaları olasılığını göstermiştir.

### **2.1.1. Pozitif Psikoloji ve Çalışmaya Tutkunluk**

Son yıllarda araştırmalara konu olan çalışmaya tutkunluk kavramı, psikolojide yer alan hastalık, bozukluk gibi olumsuzlukların yerine, insanın güçlü taraflarına, olumlu deneyimlerine/yaşantılara yönelen pozitif psikoloji alanında yer almaktadır (Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. 2004). Pozitif psikolojiye göre, yalnızca zihinsel hastalıklar ve patolojiye yoğunlaşmamalı, 'insanların doğru olan tarafları' ile ilgilenmeye ve 'onları geliştirmeye' de çaba harcanmalıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Psikoloji biliminde yer bulan ve olumlu yönlere dönük olan bu akım, psikolojinin çalışma sahalarına ve dolayısıyla örgütsel davranışa doğru da yönelmiştir. Bu bağlamda örgütlerin performanslarını arttırmaya yönelik gayretlerine paralel olarak, öz-yeterlilik, güven, örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel davranışın pozitif kavramlarına ilişkin çalışmalar da artmıştır (May ve diğ., 2004).

Pozitif psikoloji, bireylerin olumsuz, eksik ve kusurlu yönlerinden çok olumlu özelliklerine, güçlü yanlarına ve erdemlerine odaklanan bir yaklaşımdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Hayatı yaşamayı anlamlı kılan olumlu deneyimleri bilimsel olarak incelemek maksadıyla bireylerin kişisel gelişimini sağlayan güçlü yönleri ile ilgilenmektedir. Ayrıca pozitif psikoloji, çalışma yaşamında ümidi, verimliliği ve yapılan işten elde edilen doyumunu dikkate almakta, bu etmenleri uygun olmayan koşullarda, güçlükleri aşmak için mücadelede kullanılacak birer unsur olarak görmektedir (Larry Froman, 2010).

Konu ile ilgili literatür tarandığında, psikolojik açıdan iyi ve mutlu olan insanların, sağlık yönünden iyi durumda ve özgüven sahibi oldukları, vücut dirençlerinin daha kuvvetli olduğu, daha hayırsever oldukları, hatta daha uzun bir

ömür sürdürdükleri bulunmuştur (Diener ve Seligman, 2002; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005; Diener ve Chan, 2011).

Çalışmaya tutkunluk, olumlu özelliği ile pozitif psikoloji alanında kendisine yer bulmuştur (Carolyn Youssef-Morgan, Kristi M. Bockorny, 2014). Pozitif psikoloji kişilerin olumlu, güçlü yönlerinin belirlenip geliştirilmesine, olumlu duygulanımlar (positive affect) yaşamalarına ve kişisel iyi oluşlarını(well-being) arttırıcı yöntemler vasıtasıyla ruh sağlıklarının korunmasına odaklanmaktadır (Fernandez-Martinez B, Prieto-Flores ME, Forjaz MJ, Fernández-Mayoralas G, Rojo-Pérez F, Martínez-Martín P., 2012). Çalışmaya tutkunluk pozitif psikolojide önemli bir kavram olan pozitif psikolojik sermaye ile ilişkilendirilmiştir. Psikolojik sermayenin dört temel unsuru olan özetkinlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Sweetman, D. Luthans, F. 2010).

### **2.1.2. Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutları**

Çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek olan bireyler işlerine güçlü bir bağ ile bağlanmışlardır. Çalışanların işlerine olan bu güçlü bağlarını açıklamak adına Schaufeli ve diğ. (2002) tarafından çalışmaya tutkunluğun alt boyutları incelenmiş ve Dinçlik (Vigor), Adanmışlık (dedication), Yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç alt boyut tanımlanmıştır.

#### **2.1.2.1. Dinçlik**

Dinçlik, çalışma esnasında zihinsel açıdan kuvvetli olmayı, zorluklar karşısında yılmadan mücadele ve başa çıkma isteğini, uzun süre aynı odaklılıkta kalabilmeyi ve yorulmadan üst düzey bir efor ile çalışma becerisini ifade etmektedir (Salanova ve diğ., 2005; Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli ve diğ., 2002a; 2002b). Dinçlik kavramı, güdü olarak da ele alınmaktadır (Salanova ve diğ., 2005). Mauno ve arkadaşları da (2007) dinçlik kavramının, güdü tanımı ile çelişkili olmadığını belirtmişlerdir. Dinçlik yönünden güçlü olan bireylerin, içten gelen bir güdülenme yaşadıkları söylenebilir. İşini yaparken kendisini dinç hissedenen bir çalışan kendisini yaptığı iş ile motive edebilmektedir. Çalışan eğer iş esnasında düşük enerji ile çalışmıyorsa ve işini yaparken sürekli zihinsel olarak güçlü olduğunu ifade ediyorsa, o birey için dinçlik durumu söz konusudur (Schaufeli ve Bakker, 2003).



### **2.1.2.2. Adanmışlık**

Adanmışlık, çalışmaya dönük kuvvetli bir bağlılık hissini ifade eder ve bireyin kendisini önemli hissetmesi, işi ile gurur duyması, şevk ile mücadele etmesini içerir (Schaufeli ve diğ., 2002a, 2002b). Çalışmaya adanmış kişiler, bir hedef doğrultusunda çalıştıklarını, işlerinin anlamlı ve ilham verici olduğunu düşünürler. İşlerini tamamlamak ve önlerine çıkan zorlukları aşabilmek için şevkle uğraş verirler ve icra ettikleri görevlerinden kıvanç duyarlar. (Turgut, 2011).

### **2.1.2.3. Yoğunlaşma**

Yoğunlaşma, bireyin ara vermeden uzun süre mutlulukla, sıkılmadan işini yapabilmesi ve zamanın nasıl geçtiğini anlamaması durumudur (Schaufeli ve diğ., 2002a, 2002b). Birey çalışırken zaman hızla akıp geçiyor ve bunun farkına varmıyorsa, işine konsantre olarak çalışıyor ve bu esnada çevresinde olup bitenler ile dikkati dağılmıyorsa, kendisini çalışırken gerçekten mutlu hissediyorsa, birey için yoğunlaşma durumu söz konusudur. Birey yaptığı iş ile bütünleştiğinde, çevresinde olanların farkına varmaz. Bireyin tek düşüncesi işini yapmak olur (Simons & Buitendach, 2013).

Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık boyutu, işe bağlılık ile benzer özellikleri gösterirken, yoğunlaşma boyutu akış deneyimine benzer özellikler göstermektedir (Langelaan ve diğ., 2006; Llorens ve diğ., 2007; Schaufeli ve Bakker, 2004). Csikszentmihalyi'ye (1990) göre akış kavramı, zihinsel isteklilik durumu, dikkatini bir noktaya kolayca odaklayabilme, kontrolü elde tutma gibi davranışları içerir. Akış deneyimi daha çok oyun, hobi gibi belirli işlerde görülür (Csikszentmihalyi, 1990).

## **2.1.3. Çalışmaya Tutkunluğun Bazı Kavramlar İle Benzerlik ve Farklılıkları**

### **2.1.3.1. İşkoliklik**

İşkoliklik; işi yapmaya dair mecburiyet hissi ve kontrol edilmesi mümkün olmayan bir biçimde devamlı çalışma ihtiyacı olarak ifade edilmiştir (Oates, 1971). Spence ve Robbins (1992) işkolikliği; çalışmaya daha fazla süre ayrılması, çalışılmadığı süre içerisinde iş görenin kendisini suçlu hissetmesi ve çalışmaktan düşük seviyede keyif alma durumu olarak tanımlamaktadır.

İşkolikler çalışma saatlerinin dışında da bilişsel olarak sürekli işlerini düşünüp sağlıklarını ve mutluluklarını olumsuz yönde etkilemektedirler (Mudrack, 2006). Bu durum iş görenlerin sosyal yaşantılarına da olumsuz olarak etki etmektedir. Buna karşın, çalışmaya tutkun iş görenler çalışma hayatlarının dışındaki özel yaşamlarında da yapmış oldukları eylemlerden zevk alırlar (Bakker vd., 2011). Çalışmaya tutkun işgörenler kendi arzuları ile istekli şekilde çalıştıklarından, işlerini zevk alarak ve zorlanmadan tamamlamaktadırlar (Bakker ve diğ., 2011).

### **2.1.3.2. İşe Bağlılık**

Çalışmaya tutkunluk işe bağlılık kavramını kapsar şekilde değerlendirebilmekte, ancak bu iki kavram aynı anlama gelmemektedir (Macey ve Schneider, 2008). Kendilerini işleri ile bütünleştiren, işe bağlılık seviyesi yüksek olan işgörenler, iş dışındaki özel hayatlarında geçirdikleri zamanlarda bile işi düşünürler (Kanungo, 1982). Çalışmaya tutkunlukta etkililik ve enerjik olma durumu olma söz konusu iken, işe bağlılıkta bu durum söz konusu değildir (Maslach vd., 2001). Çalışmaya tutkunluk, bireyin işini yaparken büyük bir heyecan duyması ve o işe gönülden bağlanması olarak da tanımlanmaktadır (Roberts ve Davenport 2002).

Kanungo'ya (1982) göre çalışmaya tutkunluğa en yakın kavramlardan biri işe bağlanma kavramıdır. Kanungo (1982) işe bağlanma kavramını psikolojik özdeşleşmeye dair bilişsel bir durum olarak tanımlar. İşe bağlanma kavramında iş gören, işin kendisini ruhsal açıdan doyurduğuna dair zihinsel değerlendirmelerde bulunur. Birey yapmış olduğu işin, beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşıladığı kanısına vardığında işine bağlanır, yani işi ile özdeşleşir. Çalışmaya tutkunluk kavramında ise işe dair duygusal ve davranışsal öğeleri de içinde alan psikolojik bir bağlanma söz konusudur.

### **2.1.3.3. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, bireyin herhangi bir menfaat gözetmeksizin örgütün hedeflerine ve değerlerine duygusal olarak bağlanmasıdır (Sökmen, 2000). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, kendilerini örgüt ile bütünleşmiş görürler ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için büyük bir çaba sarf ederek kendilerini daha çok işlerine ve örgüte verirler (Hellriegel ve Slocum, 2007).

Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (John P. Meyer, Natalie J. Allen, 1991). Buna göre bağlılık; bireyin duygusal olarak örgüte kendisini adanması, örgütten kopmanın üzerine yükleyeceği ek maliyetlerin farkında olması ve örgütte zorunlu olarak kalmayı manevi açıdan düşünmesidir (Doğan, 2013). Çalışmaya tutkunluk işin bizzat kendisine yoğunlaşırken, örgütsel bağlılık örgütün tamamına bakar (Maslach vd., 2001). Birey çalışmaya tutkun olabilir, fakat kendi hedefleri ve istekleri örgüt ile örtüşmüyorsa, kendisini örgüte bağlı olarak hissetmez ya da bunun tersi bir durum da söz konusu olabilir (Roberts ve Davenport, 2002).

#### **2.1.3.4. İş Tatmini**

İş tatmini, örgütteki ortam, terfi olanakları, kendini güvende hissetme, çalışma arkadaşları, işin saygınlığı, iş ile ilgili faaliyetler gibi pek çok faktöre bağlı olarak ortaya çıkan, birden fazla boyuta sahip olan ve çalışan memnuniyetini anlatan bir durum olarak tanımlanmıştır (Turner, 2007). Bir başka tanımda ise iş tatmini, birey ile örgütteki işin şartları arasındaki ahengin bir neticesi olarak meydana gelen memnuniyet duygusu ve bireyin işine karşı takınmış olduğu olumlu düşünce olarak ifade edilmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000).

Düşük iş tatmininin çalışan bireylerde olumsuz düşünceye neden olduğu, işten ayrılma oranlarını arttırdığı ve bireylerin işten ayrılma niyetlerinin oluşumuna sebep olduğu ortaya konmuştur (Üngüren ve Yıldız, 2009).

İş tatmini daha çok bireyin doymuşluk hissini ifade ederken, çalışmaya tutkunluk bireyleri eyleme geçmeye yöneltir (Macey ve Schneider, 2008). İş tatmini, çalışanın ücret, terfi olanakları vs. gibi birçok yönden memnuniyetini gösterirken, çalışmaya tutkunluk, çalışanın mevcut işini yaparken duyduğu mutluluğu ifade eder (Öz, 2016).

#### **2.1.4. Çalışmaya Tutkunluk İle İlişkili Kavramlar**

##### **2.1.4.1. İş Talepleri-Kaynakları**

Çalışmaya tutkunluk örgütler tarafından çalışanlardan beklenen bir davranıştır ve çalışanların örgütteki kariyerleri açısından büyük önem arz etmektedir. Örgütler çalışanlarını tanımlanmış görev sınırlarının ilerisine geçmeleri için özendirir. Bireysel bazı özelliklerin dışında örgüt içinde sağlanan bazı çalışma koşulları da çalışmaya

tutkunluğun artmasına yardımcı olur. Yapılan araştırmalar, iş ortamında özerkliğin (Llorens ve diğ., 2006; Mauno ve diğ., 2007), iş sonuçları hakkında geri bildirim vermenin (Llorens ve diğ., 2006; Schaufelli ve Bakker, 2004), çalışanın onurlandırılmasını destekleyen, çalışana önem veren ve saygı duyulan olumlu ortamların (Robinson, 2006), alışana yeni yetenekler öğrenmesi için destek olmanın (Deci ve Ryan,1987) alışmaya tutkunluğu olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Günümüz örgütlerinde bireylerin sürekli gelişime açık olmaları, değişime ayak uydurmaları, katılımcı olmaları ve çalışmaya tutkun olmaları beklenmektedir. Bu beklentilerin karşılanması için örgütün çalışanlarına gerekli kaynakları ve motive edici çalışma ortamını sağlayabilmesi gerekmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2006).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Job Demands-Resources Model) Demerouti ve diğerleri (2001) tarafından oluşturulmuştur. İş talepleri-kaynakları modeli, çalışma koşullarına bağlı olarak çalışmaya tutkunluğun bu model kapsamında yordanabileceğini ortaya koymuştur (Xanthopoulou ve diğ., 2007).

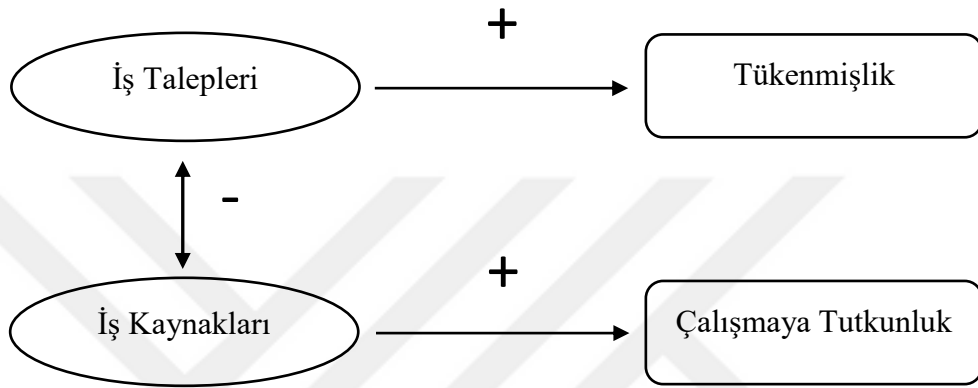
Bu model, çalışma koşullarının iş talepleri ve iş kaynakları olmak üzere iki genel grup ile sınıflandırılabilirdiğini ve kaynaklar ile taleplerin iki değişik psikolojik süreci harekete geçirdiğini öne sürer. İş talepleri, stres yapıcılar olarak da nitelendirilir. Ayrıca bu model, iş taleplerinin bireyin sağlığını olumsuz yönde etkileyen, iş kaynaklarının ise bu olumsuzlukları azaltan bir etki yarattığını vurgular. İş talepleri de iş kaynakları da işin fiziksel, psikolojik, sosyal ya da kurumsal yönlerini kapsar (Demerouti ve diğ., 2001)

İş talepleri, bireyin yapabileceğinden fazla talep üretirse stres oluşturur (Sonnentag ve Zijlstra, 2006). Salanova ve diğ., (2006), çalışmaya tutkunluğun, iş kaynakları ile performans arasındaki ilişkiyi biçimlendirici etkisi olduğunu belirtirken, Bakker ve diğ., (2005), çalışmaya tutkunluğun iş kaynaklarından olumlu yönde etkilendiğini ortaya koymuştur. İş kaynaklarının artırılarak çalışan üzerinde baskı yaratan iş taleplerinin kontrol altına alınması hem örgüt hem çalışan açısından faydalı sonuçlar sağlamaktadır (Baker, 2010).

Eğer iş talepleri bireyin gereğinden fazla enerji harcamasına neden olursa, stres yapıcılara dönüşürler ve belirli bazı fizyolojik ve psikolojik zararların ortaya çıkmasına neden olurlar (Demerouti ve diğ., 2001). Gelen taleple orantılı olan yeterli iş kaynakları ise olumlu yaşantıların kazanımı için önemlidir. Bireylerin işleriyle ilgili koydukları hedeflere kolay bir şekilde ulaşabilmelerini sağlar. İşin doğasında olan zorluklar az da olsa ortadan kaldırılır ve bu zorluklardan kaynaklanan fizyolojik ve

psikolojik zararlar daha az yaşanır. Bireysel yetiştirme, gelişme ve öğrenme de güçlenir (Demerouti ve diğ., 2001).

İş kaynaklarının yeterli olmaması işten kopmaya neden olurken, varlığı ise bireysel gelişimi desteklediği gibi çalışmaya tutkunluğu da olumlu yönde etkiler (Salanova ve Schaufeli, 2008). Modele göre, iş kaynaklarının düşük olması ve iş taleplerinin de gereğinden fazla olması tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Bakker ve diğ., 2003).



**Şekil 1.** İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Demerouti ve diğ., 2001)

Şekil 1'de de görüldüğü gibi iş kaynakları ile çalışmaya tutkunluk arasında bulunan pozitif ilişki, iş talepleri ve tükenmişlik arasında da bulunmaktadır (Demerouti, E. Ve diğ., 2001). Bu bağlamda, Demerouti ve diğ., (2001) iş talepleri-kaynakları modeli ile tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluğun açıklanabileceğini ortaya koymuşlardır.

#### **2.1.4.2. Kişi-İş Uyumu**

Kişi-iş uyumu; bireyin benliği ve ihtiyaçlarının, işin gereksinimleri ile uyuşması olarak tanımlanmaktadır (Brkich ve diğ., 2002). May ve diğ., (2004) yaptıkları araştırmada, bireyin benliği ile işi arasında duyumsadığı ahengin, onun çalışmaya tutkunluk düzeyini arttırdığına ilişkin bulgular ortaya koymuşlardır.

Kişi-iş uyumu ile çalışan tutkunluğu arasındaki ilişkiyi, çalışanın işine yüklediği anlam oluşturmaktadır. Çalışanın icra ettiği işe anlam yükleyebilmesi psikolojik bir olgudur ve içsel güdülenme ile bağlantılıdır. Bireyin benliği ile uyumlu olan ve bir eylemi gerçekleştirmesine yönelten güdü, eyleme anlam yüklemesi ile değer kazanır (Hackman ve Oldham, 1980). İnsan yapısı gereği, kendini anlatabilme ve yaratıcılık becerilerini kullanma ihtiyacına sahiptir ve bu yüzden benliğini ortaya

koyabileceği bir iş arar (Shamir, 1991). İşgören, benliğini ortaya koyarak yaratıcılık becerilerini kullanabildiği bir örgüt ikliminde daha tutkulu bir biçimde çalışır.

#### 2.1.4.3. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, çalışmaya tutkunluğu arttırdığı gözlemlenen diğer bir etmendir. İş zenginleştirme, çalışanın işinde anlam bulmasını sağlar ve bu nedenle çalışmaya tutkunluğu artırır (May ve diğ., 2004). Hackman ve Oldham (1980) iş özellikleri modelinde, aşağıda belirtilen kavramların işi zenginleştirdiğini savunmuşlardır.

- **Beceri Çeşitliliği:** Bir görev yerine getirilirken farklı becerilerin hayata geçiriliyor olması durumudur.
- **Görev Bütünlüğü:** Bir işin tanımlanmış parçalarının, işin başından sonuna kadar tamamlamayı gerektirme derecesidir.
- **Görevin Önemi:** Yapılan işin, diğer çalışanların işlerine ve yaşamlarına yapmış olduğu katkı derecesidir.
- **Özerklik:** Çalışanın yaptığı iş üzerindeki tüm kontrolü elinde bulundurmasıdır. İşini yapma şekline, zamanına, tüm süreçlere, metotlara birey hür iradesi ile karar verir.
- **Geri Bildirim:** İşin sonuçları ile ilgili çalışanın gerek işi yaparken sergilemiş olduğu iş performansına, gerekse davranışsal durumuna dair bilgi paylaşımıdır. Çalışan almış olduğu geri bildirim fırsatına çevirip kişisel gelişimine katkıda bulunabilir.

Geri bildirim, çalışmaya tutkunluk açısından önem arz eden bir kavram olarak görülmektedir. Çalışanlara işleri ile ilgili olarak performansları hakkında geri bildirim vermenin, çalışmaya tutkunluğu arttırdığı ortaya konmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Geri bildirim çalışanları sorunları çözmeye ve kendilerini geliştirmeye itmektedir (London, 2003). Çalışanlara onlardan beklenen davranışları ve başarı durumlarını açıklamak, ulaşımları beklenen noktaya ne kadar yakın veya uzak olduklarını göstermenin yanı sıra, gereken iyileştirmeleri yapmaları yönünde önlemler almaya destek olacak bilgiler de sağlamaktadır (Eren, 2007; Ilgen ve diğ., 1979).

#### 2.1.4.4. Örgütsel Destek Algısı

Örgüt desteği, örgütün iş görenlerin yapmış olduğu çalışmalara değer vermesinin yanı sıra, onların huzurlu bir ortamda çalışmalarını için yaptığı faaliyetlerin

kişide oluşturduğu güveni de ifade eder (Eisenberger ve diğ., 1986). İş görende, çalıştığı örgütün kendisini desteklediğine ilişkin oluşan algı çalışmaya tutkunluğun artmasında önem arz eden bir etkidir (Saks, 2006).

Örgütsel destek algısının olmadığı, yoğun ve gerilimi yüksek çalışma iklimleri, iş görenleri tedirgin etmenin yanı sıra örgütlerde olumsuz tecrübeler yaşamalarına yol açmaktadır. İş görenler, örgütlerinde belirsizlik, işlerini kaybetme korkusu, kuşku duygusu ve yüksek risk hissettiklerinde çalışmaya tutkunluk düzeyleri düşebilmektedir. Örgütlerin çalışma iklimlerinde bulunabilen tüm bu olumsuz olgular, örgütsel politikalar aracılığıyla irdelenerek gerekli düzenlemeler yapılmalıdır (Karatepe, O.M. 2013).

#### **2.1.4.5. Sosyal Destek**

Sosyal destek, iş görenin örgüt içinde çalışma arkadaşlarından ve bağlı bulunduğu yöneticisinden gördüğü destek olup, işinden duymuş olduğu mutluluğu arttırmakta ve bunun neticesi olarak da, iş görenin verimliliğinin yanı sıra, iş ve örgüte bağlılık düzeylerini de olumlu yönde etkilemektedir (Kashemi, 2009).

Yapılan araştırmalarda, iş görenler çalışma arkadaşlarından (Llorens ve diğ., 2006; May ve diğ., 2004; Schaufeli ve Bakker, 2004) ya da bağlı buldukları üst yöneticilerinden (Bal, 2008; Hakanen ve diğ., 2006; May ve diğ., 2004; Schaufelli ve Bakker, 2004) tam destek alabildikleri takdirde, işlerini gerçekleştirirken daha dinamik oldukları ve kendilerini işlerine daha fazla verdikleri görülmüştür. Çalışma ikliminde, üst yönetimden ve çalışma arkadaşlarından destek görmek, iş görende psikolojik güven duygusu oluşturmakta ve bu da çalışmaya tutkunluk seviyesini yükseltmektedir (Kahn, 1990; May ve diğ. 2004).

#### **2.1.5. Çalışmaya Tutkunluk İle ilgili Yapılan Çalışmalar**

Verimlilik açısından önemli olduğu düşünülen çalışmaya tutkunluk kavramı birçok araştırmaya konu olmuştur. Çalışmanın bu kısmında yurt dışında ve Türkiye’de yapılmış olan bazı araştırmalara değinilecektir.

Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından farklı sektörlerde çalışan 1698 iş gören ile çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Xanthopoulou ve Bakker (2009) tarafından yemek sektöründe çalışan 45 iş gören ile çalışmaya tutkunluk ve örgütün finansal performansı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan araştırmada, iş görenlerin çalışmaya tutkunluklarının, örgütün finansal performansları üzerinde olumlu bir etki yarattığı görülmüştür.

Konermann (2011) tarafından 365 eğitimci üzerinde çalışmaya tutkunluk ile iş performansı arasındaki ilişkiye bakılmış ve çalışmaya tutkunluğun iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Shorbaji ve diğ., (2011), değişik sektörlerde çalışan ve 102 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde, çalışanların özbenlik değerlendirmeleri ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemişler ve her iki kavramın birbirleriyle pozitif yönde ilişkilerinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Krishnaswamy ve diğ., (2011), ise teknoloji sektöründe çalışan ve 112 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde, çalışmaya tutkunluk ile duygusal zekâ ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda, sadece duygusal zekâ faktörünün çalışmaya tutkunluk için yeterli olmayacağı görüşüne varılmıştır.

Van Wijhe ve diğ., (2011), 173 çalışan üzerinde işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemişler ve aralarında ters yönde bir ilişkinin bulunduğunu saptamışlardır.

Etik liderlik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki, Robertson ve diğ., (2012) tarafından ele alınmış ve 367 iş gören üzerinde yapılan çalışmada etik liderlik ile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Garczynski ve diğ., (2013) iş-hayat dengesi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi 456 kişilik bir örneklem grubu üzerinde araştırmış, elde ettiği bulgular ışığında çalışmaya tutkunluk ile iş-hayat dengesi arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir.

Alfes ve diğ., (2013), çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Bulgulara göre, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmaya tutkunluk ile öğrenen organizasyonlar ve yenilikçi çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi incelemek için Park ve diğ., (2014), farklı sektörlerde çalışanlar ile yapmış oldukları çalışmalarda, çalışmaya tutkunluğun yenilikçi çalışma davranışları üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.



Van Berkel ve diğ., (2014), 257 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde, depresyon ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi görmek amacı ile bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmaya göre, çalışmaya tutkunluk ile depresyon arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Seppälä ve diğ., (2015), 1965 diş hekimi üzerinde yapmış oldukları çalışmada, iş kaynakları ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş kaynakları ile çalışmaya tutkunluğun pozitif yönlü bir ilişki içinde bulduklarını ortaya koymuşlardır.

Çankır (2016), bir devlet üniversitesinde görev yapan 308 akademisyenin katılımıyla çalışmaya tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde çalışmaya tutkunluğun olumlu etkisi bulunmaktadır.

Oktuğ, (2014) yaptığı çalışmada, yenilikçilik eğilimi ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin biçimlendirici rol oynadığını ortaya koymuştur.

Turgut (2011), hizmet sektöründe çalışan 279 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışmaya tutkunluk kavramı için geliştirilen ölçeği (UWES) Türkçe 'ye uyarlamayı ve test etmeyi; diğer yandan iş talepleri-kaynakları ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Değişkenler arası ilişkilere dair bulgular, iş yükü ile esnek çalışma saatleri arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının kısmi ara değişken rolünün bulunduğunu göstermiştir.

## **2.2. İşten Ayrılma Niyeti**

Çalışan bireylerin kendi iradeleri ile işten ayrılma fikri ve eyleme dökme şekli olarak belirtilen işten ayrılma niyeti, örgütler açısından önemli sonuçlar doğurması sebebiyle dikkat çekmiş ve birçok araştırmaya konu olmuştur (Mobley, 1977; Mobley ve diğ.,1978; Mobley ve diğ.,1979; Tett&Meyer 1993). Çalışan bireylerin işten ayrılmasına sıklıkla odaklanılmasının nedenleri arasında, işten ayrılma oranlarının, örgütün başarılı bir yönetim sergileyip sergileyemediğinin göstergesi olarak kabul görmesi (Bluedorn,1982; Cotton&Tuttle, 1986; Shore&Martin,1989) ve işten ayrılma ile sonuçlanan eylemlerin örgütlerin işletme maliyetlerini olumsuz yönde etkilemesi (Porter&Steers, 1973; Price, 1977; Mobley ve diğ., 1979; Lee 2000; Özer&Günlük, 2009; 2010a; 2010b) sayılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti bir düşünceyi ifade etmektedir. Rusbelt ve diğ., (1998) işten ayrılma niyetini, örgütlerin çalışanlarına sunduğu çalışma imkanları karşısında, iş görenlerin duyduğu memnuniyetsizlik sonucu örgüt ile bağlarını kopararak harekete geçmeleri olarak tanımlamışlardır. İşten ayrılma, örgüt dışındaki fırsatları değerlendirmek için bireyin işini bırakmasıdır (Jardali ve diğ., 2009). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma eyleminin en önemli belirtisidir (Tett ve Meyer, 1993). Başka bir deyişle, işten ayrılma niyeti işten ayrılmaya yol açmaktadır. İşten ayrılma niyeti çalışan bireyin çalışmış olduğu işyerinden tamamıyla ayrılma eğilimidir (Ökten, 2008) ve bu eğilim çalışanın işinden ayrılmasını yordar.

### **2.2.1. İşten Ayrılma Biçimleri**

İşten ayrılma, isteyerek ya da istem dışı olarak iki biçimde gerçekleşir. Çalışan birey kendi hür iradesi ile işi bırakma kararı aldı ise isteyerek işten ayrılma, işten ayrılmasına örgüt tarafından karar verildi ise istem dışı işten ayrılma söz konusudur. İstem dışı işten ayrılmada, iş görenin sağlık nedenlerinden ötürü kendisinden beklentileri karşılayamaması ya da örgütte meydana gelen yeniden yapılanma kapsamında işten çıkarılması söz konusudur (Cesur, 1988). Cesur (1988), çalışan bireyin isteyerek işten ayrılmasını ise, iş ortamında şeffaf bir diyalogun oluşmaması, esnek olamama ve çalışanın güçlendirilmemesi gibi örgütsel faktörlerden kaynaklandığını ifade etmiştir. Bunun dışında, iş görenler daha tatminkâr maddi imkanlar ve yan haklar sağlayan alternatif iş olanaklarının bulunması gibi nedenlerle de işten ayrılmayı tercih edebilmektedirler (Cesur, 1998).

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

İşten ayrılma, isteyerek ya da istem dışı olarak iki biçimde gerçekleşir. Çalışan birey kendi hür iradesi ile işi bırakma kararı aldı ise isteyerek işten ayrılma, işten ayrılmasına örgüt tarafından karar verildi ise istem dışı işten ayrılma söz konusudur. İstem dışı işten ayrılmada, iş görenin sağlık nedenlerinden ötürü kendisinden beklentileri karşılayamaması ya da örgütte meydana gelen yeniden yapılanma kapsamında işten çıkarılması söz konusudur (Cesur, 1988). Cesur (1988), çalışan bireyin isteyerek işten ayrılmasını ise, iş ortamında şeffaf bir diyalogun oluşmaması, esnek olamama ve çalışanın güçlendirilmemesi gibi örgütsel faktörlerden kaynaklandığını ifade etmiştir. Bunun dışında, iş görenler daha tatminkâr maddi

imkanlar ve yan haklar sağlayan alternatif iş olanaklarının bulunması gibi nedenlerle de işten ayrılmayı tercih edebilmektedirler (Cesur, 1998).

İşten ayrılma dūřüncesinin oluşmasının nedenleri; kişisel, örgütsel ve dış faktörler olarak üç kategoride ele alınabilir (Cotton & Tuttle, 1986). Bu faktörler tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler (Cotton & Tuttle, 1986)

Kişisel faktörler	Örgütsel faktörler	Dış faktörler
Yaş	Performans	İş algısı
Medeni Durum	Ücret	İşsizlik yüzdesi
Eğitim	İş Doyumu	İşe kabul yüzdesi
Kıdem	Örgütsel bağlılık	Sendikalar
Beceriler		

Kiřisel faktörlerden kişilik özellikleri işten ayrılma niyetini belirlemektedir (Zimmerman, 2008). Buna göre, mütevazı olmamak ve deneyime açık olma işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır (Zimerman, 2008). Ayrıca, mütevazı çalışanların saygılı, yardım sever, duygusal, uzlaşmacı, sonuç odaklı olmaları ve diğer çalışanlar ile iř birliği yapmalarından dolayı işlerinden ayrılma eğilimi göstermedikleri ifade edilmektedir (Barrick ve diğer., 2002; Goldberg, 1990; Organ ve Lingl, 1995; Zimmerman, 2008). Kiřisel faktörlerden, yař ve kıdem gibi etmenlerin işten ayrılma niyeti ile ters yönlü ve anlamlı ilişki içinde oldukları belirtilmektedir (Cotton&Tuttle, 1986). Ancak kişisel faktörlerin altında yer alan etmenlerin tamamının, işten ayrılma niyeti ile arasında ters yönlü bir ilişkiden söz etmek doğru olmaz. Medeni durum ve eğitim gibi etmenlerin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içinde bulunması bunun göstergesidir (Cotton&Tuttle, 1986). Bireyin demografik özellikleri (cinsiyet, yař, medeni durum vb.), farklı bir iře karşı olumlu dūřünce geliştirmesi ya da ilgi duyması, emeklilik, eğitim gereksinimi ve iř ile ilgili beklentilerin hayatında yer bulmaması gibi etmenler kişisel faktörlerin altında yer alır (Ökten, 2008).

Örgütsel desteđin bireyin iřten ayrılma niyetinin oluřmasında önemli bir etken olduđu dūřünölmektedir (Hui ve diđer., 2007). Hui ve diđer., (2007), bireylerin algılamıř oldukları örgütsel desteđin iřten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönlü olarak etkilediđini tespit etmiřlerdir. Çalıřanlar örgütlerinden sosyal destek gördüklerine dair bir dūřünceye sahip olduklarında, stres düzeyleri de dūřmekte ve buna bađlı olarak

işlerine devam etme yönündeki düşünceleri güçlü olmaktadır (Jhonson ve Jhonson, 1989). İş doyumu ve örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti ile güçlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu belirtilmektedir (Cotton&Tuttle, 1986). Bu ilişki birbiri ile ters yönlüdür. İş doyumu ve örgütsel bağlılık yüksek iken, işten ayrılma niyeti düşüktür.

Çalışmakta olduğu örgütte, sorun yaşamamasına rağmen, dışsal faktörler de bireylerin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Alica, (2008) ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, iş olanakları, servis olanaklarındaki değişimler, eşlerin çalışmakta oldukları örgütlerde oluşan değişiklikler ve çocukların eğitim ihtiyaçları gibi sebeplerin çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerini etkilediğini ifade etmiştir. Dış faktörler örgütlerin müdahale edebilecekleri sınırların dışında olduğundan, dış faktörler söz konusu olduğunda işten ayrılmaların önüne geçebilmek çoğu kez mümkün olmamaktadır (Kaya, 2010).

Çalışanların işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışları uzun süredir araştırılmasına rağmen halen örgütler açısından önemli bir sorun olmaya devam etmektedir (Porter ve diğ., 1973). İyi bir performans sergileyen çalışanın örgüt tarafından işinde kalması beklenirken, performansı iyi olmayan bir çalışanın işinden ayrılması örgüt açısından olumlu ve işlevsel bir durumdur (Jackofsky, 1984; DeConnick ve Bachmann, 2005).

### **2.2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Sonuçları**

İşten ayrılma niyeti, iş görenler, örgüt ve toplum açısından ele alındığında olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009). Örgüt açısından değerlendirildiğinde, yeni bir çalışan bulununcaya kadar pozisyonun boş kalması ve bu sebeple işin aksaması, yeni iş göreni eğitmek için harcanan kaynakların örgüte ek yük getirmesi; iş gören açısından değerlendirildiğinde, yeni iş olanakları arama, çalışılmayan süre içinde gelir kaybı, psikolojik olarak olumsuz etkilenme ve aile içinde sorunlar yaşama; toplum açısından değerlendirildiğinde ise, iş ve üretim kaybı gibi sorunlara sebep olduğu görülmüştür (Avcı ve Küçükusta, 2009).

Çalışan bireylerin işlerini bırakmalarına sebep olan sorunların örgütler tarafından araştırılmaması ve yaşanan sorunların ortadan kaldırılmaması, örgütlere maddi ve manevi yük getirmektedir (Lee, 2000; Özer&Günlük, 2009; 2010a; 2010b; Şahin 2011). Çalışanların işten ayrılma niyeti, işe alım, seçim ve eğitim açısından örgütlerin maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Tett ve Meyer, 1993). Çalışanların işten ayrılma niyetleri, yöneticiler tarafından düşünülmesi gereken önemli

konulardan biridir. Vasıflı çalışanların işten ayrılma niyetlerini uzun vadede en aza indirmek önem taşımaktadır (Good ve diğ., 1988). İşten ayrılma eylemi bireyin diğer çalışanlar ile iletişiminin ve sosyal etkileşiminin kesilmesine, örgüt içinde uyumun bozulmasına (Cascio,1991) ve motivasyonun azalmasına (Gray ve diğ.,2000) sebep olabilir. Tüm bunların dışında, çalışanların sahip oldukları mesleki bilgileri ve örgütün işleyişini rakip firmalara taşıması, örgütün pazarda rekabet avantajını kaybetmesine neden olabilmektedir (Zawacki,1993).

Çalışanlar örgütteki değişime ayak uyduramadıklarında, üst yönetimden yeterince geri bildirim alamadıklarında veya zamanla meydana gelen etkileşim sonucu işten ayrılma davranışını sergilemektedirler (Mobley, 1982). Tablo 2’de işten ayrılmaların, iş görenler ve örgüt açısından muhtemel sonuçları ifade edilmiştir (Mobley, 1982).

**Tablo 2.** İşten ayrılma davranışının muhtemel sonuçları (Mobley, 1982).

	<b>Örgüt</b>	<b>İşten Ayrılanlar</b>	<b>Çalışanlar (Mevcut)</b>
<b>Muhtemel Olumsuz Sonuçlar</b>	Yeni işe alımlarda oluşacak maliyetler	Çalışılan örgütte uzun süreli çalışamama	İş yükünün artması
	Verimlilik düşüşü	Ailesel ve sosyal sıkıntılar	Performans kaybı
	Nitelikli çalışanların kaybı	Kişisel yatırım kaybı	İletişim kanallarında değişim/bozulma
	Mevcut çalışanların iş doyumunun azalması	İş değişiminden doğan maliyetler	İş doyumunun düşmesi
	İşten ayrılanların örgüt hakkında olumsuz konuşmaları		Örgüte olan bağlılığın düşmesi
<b>Muhtemel Olumlu Sonuçlar</b>	Düşük performanslı çalışanların devre dışı kalması	Yüksek kazanç elde etme	Terfi imkânlarının yükselmesi
	Değişimi hayata geçirebilmek	Kariyerde basamak atlama	Dayanışmanın artması
	Örgüt içinde yeni fırsatlar oluşturma	Öz yeterliliğin artması	İş doyumunun yükselmesi
	Yapısal esnekliğin olması	Bireysel gelişme	Örgüte bağlılığın yükselmesi
			Yeni pozisyonlara ihtiyaç olması

#### 2.2.4. İşten Ayrılma Niyeti İle ilgili Yapılan Çalışmalar

Turunç ve Çelik (2010) tarafından savunma sektöründe çalışan ve 172 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, iş-aile çatışmasını ve işten ayrılma niyetini azalttığını, örgütsel özdeşleşmeyi ise arttırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır.

Aslan ve Etyemez (2015) turizm sektöründe 200 kişiden oluşan örneklem grubu ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bunların dışında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artarken işten ayrılma niyetinin de arttığı; buna karşılık, başarı artarken işten ayrılma niyetinin azaldığını ortaya koymuşlardır.

Altaş ve Kuzu (2016) sağlık sektöründe 107 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde, iş tatmini, duygusal bağlılık, bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulguları, iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ancak işten ayrılma eğilimi ile anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Çoklu regresyon sonuçlarına göre de, iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı üzerinde anlamlı etkilere sahip olmasına karşın; işten ayrılma eğilimi ile ilgili anlamlı bulgulara rastlanmamıştır.

Yıldırım ve Yirik (2014) iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi için turizm sektöründe 288 kişiden oluşan bir örneklem grubu üzerinde inceleme yapmışlardır. Araştırma sonucunda, iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Demografik değişkenlerin analizinde ise, işten ayrılma niyetinin, ankete katılan erkek bireylerde kadın bireylere oranla daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Aynı zamanda, bekâr bireylerin evli bireylere göre iş güvencesi algılarının daha yüksek olduğunu da ortaya koymuşlardır.

### 2.3. İş-Aile Çatışması

Çalışan bireyler iş hayatları süresince gerek özel yaşamlarında gerek üstleri veya çalışma arkadaşları ile zaman zaman problemler yaşarlar. Diğer bir sorunun ise, işleri ile aileleri arasında denge kuramamaları olduğu söylenebilir. Çalışanların karşılaştığı bu tür sorunlar çatışma olarak ele alınır. Çatışma, değerlerin, görüşlerin, hedeflerin, tutumların ve eylemlerin uyumlu olmaması (Karip, 2000), şeklinde tanımlansa da burada anlatılmak istenen, çalışanın iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki uyumsuzluktur. Yapılan başka bir tanımda ise çatışma, kişiler ve gruplar arasında meydana gelen uyumsuzlukların neticesinde duyguların olumsuz yönde etkilenmesidir (Schermerhorn ve diğ., 1994).

İş yaşamında, çalışan karı-koca ve çalışan kadın sayısının hızlı bir biçimde artması, örgütsel davranış alanında iş-aile çatışması araştırmalarının artmasına neden olmuştur (Kossek ve Ozeki, 1998; Kasper ve diğ., 2005; Winslow, 2005). İş-aile çatışması, çalışan bireylerin eşzamanlı olarak eş ve ebeyn gibi rolleri üstlenmesi ve işlerindeki rolleriyle bu rollerin birbirleri ile kesişmesidir (Dubrin, 1997). Çalışan bireylerin işyerindeki rollerinden dolayı, ailelerine karşı olan sorumluluklarını yerine getirememelerinden kaynaklanan çatışma türü iş-aile çatışması olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2007; Frone ve Cooper, 1992).

Çalışma yaşamındaki görev ve sorumlulukların, aile içindeki roller ile karışması sonucunda iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Netemeyer ve diğ.,1996). Greenhaus ve Beutell (1985) yapmış oldukları tanımda, iş-aile çatışmasını, bireyin işindeki görev ve sorumluluklarının evdeki görev ve sorumlulukları yerine getirmesini zorlaştırması olarak ifade etmişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Wayne ve diğ. (2004) ise yapılmış olan bu tanımlardan yola çıkarak, iş-aile çatışmasını kişinin çalışma hayatında üstlenmiş olduğu sorumlulukların aile hayatındaki sorumluluklarını yapmasını engellemesi olarak ifade etmiştir.

Parasuraman ve Simmers (2001) ise iş-aile çatışmasını, bireyin işinde ve ailesinde üstlenmiş olduğu sorumluluk ve görevlerin aynı anda ortaya çıkmasından dolayı yaşanan uyumsuzluk olarak ifade etmişlerdir. İş-aile çatışmasının temelinde, sorunların çalışma yaşamından aile yaşamına yansımaları yatmaktadır (Frone ve diğ., 1992). Bireyin ailesine ayırması gereken zaman diliminde, fazla mesaiye kalarak bu zamanı işinde harcaması buna örnek gösterilebilir (Judge ve diğ.,1994). Bununla birlikte, uzun süreli çalışmanın ve ağır iş yükünün, iş-aile çatışması üzerinde doğrudan

bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Boyar ve diğ., 2008; Kim ve diğ., 2005). Kahn ve diğ., (1964), çalışan bireyin eşzamanlı olarak işinde üstlenmiş olduğu rol ile aile içinde üstlenmiş olduğu rolün birey üzerinde baskı yarattığını, bunun bireyde gerginlik ve strese neden olduğunu, bunun sonucunda da iş-aile çatışmasının meydana geldiğini belirtmişlerdir. Başka bir ifade ile, bireyin işindeki sorumluluğunu yerine getirirken, ailesindeki sorumluluğunu yerine getirmesi kolay olmamaktadır. Her iki yaşam alanının bireyden beklentileri farklı olduğundan, bireyin bu rollere karşı sergileyeceği tutum ve davranışları birbirleri ile uyumlu olmayabilir. Bu durumda bireyin strese girmesi, gerginleşmesi ve roller arasında çatışma yaşaması doğaldır. Bireyde gerginliğin artması ve iş-aile dengesinin kaybolması sonucunda, iş-aile çatışmasının meydan gelmesi beklenir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile atışması, bireyin işinden, ailesinden ya da kişisel özelliklerinden kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır. Çarıkcı (2001), yaptığı çalışmada, kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bireylerin medeni durumu, yaşı, evlilik kurumundaki uyum, ailenin ocuk sahibi olup olmaması, aile iindeki gerginlikler, kadının iş yaşamında yer alıp almaması, eşlerin birbirlerine karşı esnek olup olmadıkları gibi etmenler iş-aile çatışmasına neden olan faktörler arasındadır (Frone ve diğ.,1997). Evliliklerin uyumlu olmaması, eşlerin birlikte yaşamamaları ya da çiftlerin ayrılma sürecinde olmaları bireylerin işe konsantre olmalarını zorlaştırmakta, buna bağlı olarak performansları düşmekte ve bireylerin çatışmaya girmeleri kolaylaşmaktadır (zmutaf, 2007). Yapılan bazı araştırmalar, evlilerin bekarlara göre daha fazla iş-aile atışması yaşadıklarını ortaya koymuştur (Bragger ve diğ., 2005).

İş-aile atışması yaşayan bireyin, roller arasında uyum sağlayamaması, bireysel performansını düşürüp işe devam durumunu azaltırken, örgüt açısından işgücü devir oranının yükselmesine ve örgütün verimliliğinin genel olarak düşmesine neden olmaktadır (Hammer ve diğ., 2003; zen ve Uzun, 2005; Namasivayam ve Zhao, 2006). İş-aile atışması yaşayan bireyin, iş performansı ve iş tatmini de düşebilmekte, dolayısıyla bireyin örgüte bağlılığı azalmakta ve işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007). Zamanını planlayan bireyler, iş ve aile arasındaki rollerini daha kolay dengeleyebilmektedirler (Efil, 2004). İş ve aile arasında dengeyi kurabilen bireyler daha mutlu olmaktadır.



Aile yaşamı işteki faktörlerden etkilenirken, tersi de yaşanmaktadır (Trachtenberg ve diğ., 2009; Namasivayam ve Zhao, 2006). 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren yapılmış olan araştırmalarda iş-aile çatışmasında, çatışmaya neden olan ilişkinin yönüne dair tartışmalar başlamıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhouse ve Parasuraman, 1986). Frone ve Cooper (1992), gerçekleştirdikleri çalışmada geniş kapsamlı bir iş-aile çatışması modelini ortaya koymuşlardır (Frone ve Cooper, 1992). Model, temelde daha önce yapılan araştırmalardan (Bacharach ve diğ., 1991; Burke, 1988; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Kopelman ve diğ., 1983) esinlenmekle birlikte, diğer çalışmalardan farklı olarak, iş ve aile yaşamlarının karşılıklı olarak birbirlerini etkilediğini oraya koymuştur (Frone ve Cooper, 1992).

Frone ve arkadaşları da (1992), iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkinin iki yönlü olduğunu ve iş yaşamı ile aile yaşamının birbirlerini etkilediklerini ifade etmişlerdir. İş-aile çatışmasının çift yönlü olması, çatışmanın sebebinin sonucu üzerindeki etkisi açısından önem taşır. Çatışmanın yaşandığı durumlarda iş-aile veya aile-iş etkileşiminin döngüsel bir özellik haline gelme ihtimali mevcut görünmektedir (Carlson ve diğ., 2000; Frone ve diğ., 1997).

Bireylerin iş yaşamında uzun saatler geçirmesi, fazla mesai yapması gibi durumlar, aile yaşamlarına ayırmaları gereken zaman dilimini azaltmaktadır. Böyle bir durum söz konusu olduğunda iş yaşamı, aile yaşamını olumsuz yönde etkilemekte ve işten kaynaklanan çatışma yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Bu gibi zamanlarda işten dolayı ailesine yeterli zamanı ayıramadığını düşünen birey, ailesine daha fazla zaman ayırma çabası içine girerek iş kaynaklı çatışmayı döngüsel olarak yaşamaya başlayabilmektedir. Aynı biçimde aile içinde yaşadığı ruhsal gerilim sonucunda iş yaşamı olumsuz etkilenen birey, işinde ortaya çıkan stresin sonuçlarını aile ortamında hissedebilmektedir. Ancak aile ortamları iş ortamlarına nazaran daha esnek olduğundan, iş-aile çatışmaları daha fazla ortaya çıkabilmektedir. Ailenin işten olumsuz yönde etkilenmesine, işin aileden olumsuz yönde etkilenmesine nazaran daha fazla rastlandığı ortaya konmuştur (Yüksel, 2005). Bireyin iş yaşamını kontrol edebilmesi aile yaşamına göre daha zordur. Bu nedenle iş-aile çatışmaları daha yaygındır (Higgins ve Duxbury, 1992). Bu noktadan hareketle, bu çalışma kapsamında da iş-aile çatışması ele alınmıştır.

### **2.3.1. İş-Aile Çatışmasının Türleri**

İş-aile çatışması; zamana dayalı, gerilime dayalı ve davranışa dayalı olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Carlson, 1999).

#### **2.3.1.1. Zamana Dayalı Çatışma**

Zamana dayalı çatışma, bireyin, iş ya da aile ortamında üstlenmiş olduğu rollerinden birisini yerine getirmek için ayırmış olduğu zamanın, diğer rolünü güçlülükle yapmasına neden olması, ya da bu rolü gerçekleştirmesine engel olması sebebiyle meydana gelen çatışma biçimidir (Greenhaus-Beutell, 1985). Bireyin iş veya aile rollerinden birisine ayırmış olduğu süreden dolayı yaşadığı zaman kısıtı, zamana dayalı çatışmanın ana unsurudur (Şatır, 2002). Bireyin üstlenmiş olduğu her bir rol, diğer rollerini yerine getirmek için harcayacağı zaman dilimini daraltmaktadır. Birey azalan bu sürede rollerin gereklerini yeterince karşılayamamakta ve zamana dayalı çatışma yaşanmaktadır (Cardenas ve Major, 2005; Carlson ve diğ., 1995). Bireyin rollerinden herhangi birisine ait faaliyetlere ayırmış olduğu zaman, diğer rollerine ait faaliyetlerine yeterli zamanı ayıramamasına neden olmaktadır (O'Driscoll, 1992). Pleck ve arkadaşları (1980), fazla mesai ve düzensiz çalışma programlarının zamana dayalı çatışmayı ortaya çıkardığını tespit etmişlerdir (Pleck ve diğ., 1980). Günümüzde teknolojiye gelişmeler, işin mobil duruma gelmesini sağlamış ve iş ev ortamına da taşınmıştır. İşyerinde ani gelişen bir durum nedeni ile ailesine ayırması gereken zamanı, evinde işine ayıran bireyin yaşayacağı iş-aile çatışması zamana dayalı olacaktır.

Zamana dayalı çatışma; bir rolün beklentilerini fiziksel olarak yerine getirme esnasında zaman baskısı nedeniyle zihni diğer rollerin talepleri ile oyalamak ya da bireyin iş veya aile rollerinden bir tanesini gerçekleştirirken zaman baskısı nedeniyle fiziksel olarak diğer rolün gerekliliklerini yerine getirmesinin mümkün olmaması şeklinde iki farklı biçimde görülebilmektedir (Özen ve Uzun, 2005).

#### **2.3.1.2. Gerilime Dayalı Çatışma**

Gerilime dayalı çatışma, iş veya aile ortamlarından bir tanesinde, bireyin yaşamış olduğu gerginliğin yarattığı fiziksel yorgunluk ve öfkenin, diğer alanda bireyin performansının yeterli olmamasına yol açma durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Psikolojik kökenli çatışma şeklinde de bilinen bu çatışma türünde, iş veya ailedeki sorumlulukların bireyde yarattığı olumsuz psikolojik durumlar, diğer alandaki sorumlulukların tam olarak yerine getirilmesini engellemektedir (Çarıkçı, 2001). Bacharach ve diğ., (1991) yaptıkları çalışmada gerginliğe dayalı çatışmayı “bireyin psikolojik durumunu bir yaşam alanından diğer yaşam alanına taşınması” olarak tanımlamışlardır. Gerginliğe dayalı iş-aile çatışması, bireyin iş veya ailesinde almış olduğu sorumluluk sebebiyle oluşan gerilimden ötürü diğer alandaki sorumluluğunun gereklerini yerine getirememesi biçiminde ifade edilebilir. Bir alanda yaşanan olumsuzluklardan dolayı oluşan üzüntü, stres ve öfke, diğer alana taşınıyor ve bu alandaki performans düşüyorsa, gerilime dayalı çatışmadan söz edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Carlson, 2003; Kütükçüoğlu, 2002). Aile içinde yaşanan gerginlikler bireyin iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998). Günümüzde iş yaşamındaki stresin ev yaşamına taşınması daha sık görülmektedir. Ayrıca bireyin işindeki stresi ailesine yansıtması durumunda göreceği tolerans, ailesinden kaynaklanan stresi işine yansıtması durumunda göreceği toleranstan daha yüksek olacaktır.

### **2.3.1.3. Davranışa Dayalı Çatışma**

Davranışa dayalı çatışma, bireyin ailesinde ya da işinde üstlenmiş olduğu sorumluluktan dolayı sergilemesi gereken tutum veya davranışların, diğer yaşam alanında sergilemesi gereken tutum ve davranışlar ile uyumsuz olması sonucunda meydana gelmektedir. Bireyin işindeki rolünün, ailesindeki rolü ile örtüşmemesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Farklı bir ifade ile davranışa dayalı çatışma, bir rolün gerektirdiği tutum ve davranışların, diğer rolün gerektirdiği tutum ve davranışlar ile uyumlu olmamasıdır (Kinnunen ve Mauno, 1998). Birey, aile ve iş ortamlarında farklı sorumluluklar almakta, dolayısıyla ortamın gerekliliklerine uymak durumundadır. İş ve aile ortamlarındaki beklentiler, tutumlar ve değerler farklılık göstereceğinden, bireyin davranış biçimleri birbiriyle örtüşmeyebilecektir. İş ve aile ortamları yapısal özelliklerinden dolayı değişik tutum ve davranış şekillerini gerektirmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Madsen, 2003). Birey işinde yüksek performans göstermek için azimli, çalışkan, agresif ve iş odaklı bir davranış biçimi sergilerken, ailesinde son derece mütevazı, sevecen, aile odaklı ve anlayışlı davranış özelliklerini sergileyebilir. Böylesine birbiri ile ters davranışsal beklentiler, bireyin iş ortamından

aile ortamına ya da aile ortamından iş ortamına geçişinde, üstlenmiş olduğu rollerin arasında çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir (O'Driscoll ve diğ.,1992).

Çatışma düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterebilmektedir. Erkekler için işin gerekliliklerini yerine getirmek, kadınlar içinse ailenin beklentilerini ve gerekliliklerini karşılamak geleneksel cinsiyet rollerine göre önceliklidir (Parsons ve Bales, 1955).

Bazı yazarlar iş-aile çatışmalarının değişik şekillerde de meydana gelebileceğini belirtmişlerdir. Lu ve diğ., (2005) endişe temelli iş-aile çatışması kavramını kullanmışlardır. Örneğin, işsizlik oranının yüksekliği çalışan bireyler için endişe kaynağı olmuştur. Bu endişe ileri düzeyde gelişmiş ülkelerde bile görülmektedir. Enflasyon düzeyinin yüksek olması, evli olmanın getirdiği stres, anne-baba olmak, iş yaşamını etkileyen endişelere neden olmaktadır. Sonuçta endişe temelli iş-aile uyumsuzlukları, bir görevde yaşanan endişelerin diğer göreve etki ettiği iş-aile çatışması olarak tanımlanabilir (Lu ve diğ., 2005).

### **2.3.2. İş Aile Çatışması Kuramları**

Aile ve iş yaşamının karşılıklı olarak birbirlerini etkiledikleri varsayımı üzerine yapılmış araştırmalara bakıldığında, akılcı bakış açısı, telafi kuramı, katkı kuramı, taşma kuramı ve rol kuramı olmak üzere beş farklı kuramın bulunduğu görülmektedir (Bedeian ve diğ., 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury ve diğ., 1994; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Greenhaus ve diğ., 1987; Hesketh ve Shouksmith, 1986; Kopelman ve diğ., 1983; Leiter ve Durup, 1996; Lobel, 1991; Paradine ve diğ., 1981; Thomas ve Ganster, 1995; Zedeck and Mosier, 1990).

#### **2.3.2.1. Akılcı Bakış Açısı**

Akılcı bakış açısına göre, bireyin iş ve ailesi ile ilgilenmesi için ayırması gereken zamanın artması, iş ve ailesinde üstlenmiş olduğu sorumlulukların uyumlu olmaması ve her iki yaşam alanında yerine getirmek durumunda olduğu görev yükünün ağırlaşması iki yaşam alanı arasında çatışma çıkmasına yol açmaktadır (Duxbury ve diğ., 1994). Greenhaus ve diğ., (1987), yaptıkları çalışmada çalışanın işine daha fazla vakit harcaması ya da işinde harcaması gereken sürenin zorunlu olarak artmasının, iş-aile çatışmasına sebep olduğunu belirlemişlerdir. İş ve aile yaşam

alanlarına ayrılacak zamanlardan herhangi birisindeki artış, diğer alana ayrılan zamanı olumsuz yönde etkileyecek ve çatışma çıkmasına sebep olacaktır.

Akılcı bakış açısına göre, iş ve aile için ayrılan zamanı dengede tutmak kolay olmamakta, dengenin sürdürülebilir olması mümkün görünmemektedir. Her iki yaşam alanında, üzerindeki sorumlulukları olması gerektiği gibi yapmak için çaba gösteren çalışan, gerekli zamanı bulamadığında çatışma yaşamaktadır (Duxbury ve diğ., 1994; Greenhaus ve diğ., 1987).

### **2.3.2.2. Telafi Kuramı**

Telafi kuramına göre iş ve iş haricindeki alanlar arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bireyler yaşamlarını daha kaliteli ve daha fazla haz alacakları biçimde sürdürebilmek için gerek iş, gerek aile yaşam alanlarında eksik olan şeyleri telafi etme gayretine girmektedirler (Zedeck ve Moiser, 1990). Örneğin, işinden keyif almayan ya da iyi bir kariyere ulaşamadığını düşünen birey, doygunluk duygusuna aile yaşamından elde ettiği haz ile ulaşmayı seçmektedir (Burke, 1986). Başka bir deyişle, işinde yeterince mutlu olamayan çalışan, aile yaşamındaki tatmini daha fazla önemsemekte ve bu tatmin seviyesini artırma yönünde çaba göstermektedir. Aynı şekilde, aile yaşamında umduğu mutluluğu bulamayan bir çalışan, iş yaşamından elde edeceği doyumunu daha fazla önemsemekte ve iş yaşamında hissettiği tatmin düzeyini yükseltme yönünde çaba sarf etmektedir. Böyle bir ortamda, bireyin zaman açısından üzerinde baskı hissetme olasılığı yüksektir. Doyum aldığı iş veya aile yaşam alanlarından birisine daha fazla zaman ayırma gereği duyan birey, iki yaşam alanı arasındaki dengenin bozulmasına neden olmakta ve çatışma yaşamaktadır (Lobel,1991; Greenhaus ve Beutell, 1985; Jones ve Butler, 1980).

### **2.3.2.3. Katkı Kuramı**

Katkı kuramının incelendiği çalışmalarda, iş ve aile ile bağlantılı stres kaynaklarının bireyde meydana getirdiği fiziksel ve ruhsal gerilimin üzerinde durulmuştur. Duxbury ve Higgins (1991), yaptıkları çalışmada kişinin iş yaşam kalitesinin ve aile yaşam kalitesinin genel olarak hayattan elde etmiş olduğu doyumunu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Yapılan diğer bir çalışmada ise Cooke ve Rousseau (1984), bireyin işindeki sorumluluğunun gereklilikleri ile ailesindeki yükümlülüklerinin gerektirdiği davranışlar arasındaki etkileşimin, roller arası çatışma yaratması durumunda bireyin fiziksel gerilim yaşadığını ortaya koymuşlardır.

#### **2.3.2.4. Taşma Kuramı**

Taşma Kuramı, iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birinde oluşan değişimlerin diğer yaşam alanını etkileyeceğinden yola çıkarak iş-aile çatışmasını açıklar. Greenhaus ve Beutell (1985), iş veya aile ortamlarından birinde sorun yaratan değişikliklerin diğer yaşam alanında da soruna yol açabileceğini ileri sürmüşlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Buna göre taşma kuramı, iş ve aile yaşamının karşılıklı olarak birbirlerinden etkilendiği durumları kapsamaktadır (Jackson ve Maslach, 1982; Jackson ve diğ., 1985, Crouter, 1984).

Bu kurama göre, birey iş yaşamında kendisini mutlu hissetmiyorsa, mutsuzluğunu aile ortamına da taşıyacak ve ailesini de olumsuz yönde etkileyecektir. Aynı şekilde aile ortamında mutlu olmayan birey bu mutsuzluğunu işine yansıtacak ve iş yaşamı olumsuz yönde etkilenecektir. İş ve aile yaşamları arasındaki etkileşim, olumsuz sonuçlar doğurduğu gibi, olumlu sonuçlar da meydana getirebilmektedir. Örneğin, iş yaşamında başarılı olan ve tatmin seviyesi yüksek olan birey, bu durumun yarattığı olumlu etkileri aile hayatına da taşıyacak ve mutluluğunu aile ortamında da sürdürecektir. Aynı biçimde, aile hayatında mutlu olan birey, bu durumun yansıması olan olumlu etkileri iş hayatında da hissedecektir (Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Evans ve Bartolome, 1984; Leiter ve Durup 1996; Zedeck ve Mosier, 1990).

#### **2.3.2.5. Rol Kuramı**

Rol kuramı, bireyin iş ve aile hayatında üstlenmiş olduğu rol ve sorumlulukların karşılıklı çatışması çerçevesinde iş-aile çatışmasını açıklamaya çalışır (Kahn ve diğ., 1964). Bu kurama göre çatışma; bireyin işinde ya da ailesinde almış olduğu sorumluluk ve yükümlülüklerin, bireyin üzerinde birbirleriyle uyuşmayan talepler oluşturması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bireyin her iki alanda üstlendiği rol ve sorumluluklar kendi başlarına çatışma ortamı oluşturmazlar. Ancak enerji ve zaman yetersizliği bireyin rolleri arasında çatışma yaratabilmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999).

#### **2.3.3. İş-Aile Çatışması Üzerinde Etkili Olan Unsurlar**

İş-aile çatışmasının nedenleri, bireysel özellikler, işe bağlı özellikler ve aileye bağlı özellikler olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır.

### **2.3.3.1. Kişisel Özellikler**

Kişisel özellikler çatışmanın nedenlerini ve sonuçlarını belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Kişisel özellikler içinde en yoğun araştırılan unsur cinsiyet olmuştur. İş-aile çatışmasında fark yaratan sebeplerden biri de cinsiyettir. Duxbury-Higgins (1991) çalışmaların büyük bir kısmında kadınların erkeklere nazaran daha fazla çatışma yaşadığını belirtmiştir.

Diğer unsur ise bireyin kişiliğidir. A tipi kişiliğe sahip olanların çatışma yaşama olasılıkları daha yüksektir (Burke ve diğ., 1979). A tipi davranış sergileyen bireyler, öfkeli, aceleci ve iş odaklıdırlar. Hırslı bir yapıları olduğundan kısa süre içinde başarılı olmak isterler ve eş zamanlı olarak birden fazla işi yapmaya gayret ederler. A tipi kişiliğe sahip bireylerin, zamanlarını etkin kullandıkları söylenemez (Heilbrun ve diğ., 1986; Aktaş, 2001). Ayrıca A tipi kişiliğe sahip olanlar başkaları konuşurken sözlerini keserler, sırada beklemekten hoşnut olmazlar ve yavaş olan insanlara hoşgörü göstermezler (Pelit ve diğ., 2010). B tipi davranış sergileyen bireyler ise A tipi kişilik sahiplerinin tersi özelliklere sahiptirler. B tipi bireyler daha uysal, açık ve sakinlerdir. Çabuk sinirlenmezler. Rahat ve planlı çalıştıkları gibi sosyal yaşamdan zevk alırlar (Aktaş, 2001).

Diğer bir neden ise bireyin yaşıdır. Bireyin yaşı ilerledikçe, işinin ve ailesinin kendisinden beklentileri değiştiği gibi, işindeki ve ailesindeki sorumlulukları da değişmektedir (Çarıkçı, 2001).

### **2.3.3.2. İşe Bağlı Özellikler**

İşe bağlı özellikler çerçevesinde, bireyin iş-aile çatışması yaşamasına sebep olan etmenler; yoğun ve düzenli olmayan iş saatleri, mesai dışı çalışma zorunluluğu, ücret yetersizliği, düşük ücret politikası, kariyer imkanları, üst yönetim ve çalışma arkadaşlarının olumsuz tutumları, görevin belirsizliği, destekleyici bir örgüt kültürünün olmayışı olarak görülmektedir (Higgins ve diğ., 1992).

### **2.3.3.3. Aileye Bağlı Özellikler**

Aileye bağlı özellikler kapsamında, bireylerin küçük yaşta ve fazla sayıda çocuğa sahip olmaları, karı-kocanın çalışması, çiftlerin aile içinde birbirleri ile yardımlaşmamaları, çocukların bakımının anne ya da baba tarafından tek taraflı olarak üstlenilmiş olması, ailedeki toplam kişi sayısı ve karı-kocanın ikisinin de kariyer

yapma amaçlarının bulunması iş-aile çatışmasına yol açan faktörler olarak görülmektedir (Madsen, 2003; Voydanoff, 1988).

#### **2.3.4. İş Aile Çatışmasının Sonuçları**

Araştırmalar, iş-aile çatışmasının hem bireylerde hem de organizasyonlarda olumsuz sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Ampirik çalışmalar, iş-aile çatışması ile alkol tüketimi, tükenmişlik sendromu, iş yerinde baskı, iş kaygısı ve fiziksel problemler arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Warner ve Hausdorf, 2009; Ballout, 2008; Wilson ve diğ., 2007; Rotondo ve diğ., 2003). İş- aile çatışması, iş memnuniyetsizliği, düşük performans, düşük örgütsel bağlılık, iş başında düzensizlik ve yüksek devir hızı gibi birçok örgütsel sonuçla da ilişkilendirilmektedir (Willis ve diğ., 2008; Kim ve diğ., 2005).

İşten kaynaklı iş-aile çatışmasının sonuçları üzerine yapılan incelemelerde, iş-aile çatışmasının, genel yaşam doyumu (Adams ve diğ., 1996), işten ayrılma niyeti (Greenhaus ve diğ., 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999), evlilik yaşamı doyumu (Greenhaus ve diğ., 1987) üzerinde etkilerinin bulunduğu ortaya konmuştur. Butler ve Skattebo (2004), aile kaynaklı yaşanan iş-aile çatışmalarının, bireylerin cinsiyetlerine göre performans değerlendirme sonuçları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre aile kaynaklı iş-aile çatışması ile performans değerlendirme sonuçları arasındaki ilişkide bireyin cinsiyetinin belirleyici olduğu görülmüştür. Aile kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan erkekler, iş-aile çatışması yaşamayanlara göre daha düşük değerlendirilmişlerdir. Oysa aile kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan kadınların değerlendirme sonuçlarında düşük değerler almadıkları görülmüştür. Butler ve Skattebo'ya (2004) göre, bireylerin işte üstlendiği görev ve sorumluluklar amirleri tarafından cinsiyete göre farklı değerlendirilmektedir.

#### **2.3.5. İş Aile Çatışması İle ilgili Yapılan Çalışmalar**

Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014), iş-aile çatışmaları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek ve söz konusu ilişkinin İngiltere ve Türkiye'de ne derece farklılaştığını belirlemek için İngiltere'de 280, Türkiye'de 335 olmak üzere 615 akademisyenin katıldığı bir çalışma yapmışlardır. Araştırmada, Türkiye'deki akademisyenlerin iş- aile çatışması düzeylerinin, İngiltere'deki akademisyenlere göre daha yüksek, yaşam tatmini düzeylerinin ise İngiltere'deki katılımcılara nazaran daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Aynı zamanda, İngiltere'deki akademisyenlerin



iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde negatif bir etkisi olmasına karşın, Türkiye'deki akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin yaşam tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığını ortaya koymuşlardır.

Özdevecioğlu ve Doruk (2009), 350 kişiden oluşan ve farklı sektörlerde çalışan bir örneklem üzerinde, iş-aile çatışmalarının, çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, iş-aile çatışmalarının, yaşam tatminini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca yaşam tatmini ile iş tatmini arasında da pozitif yönde ilişkinin bulunduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Karabay (2015), sağlık sektöründe çalışan 206 kişilik örneklem grubu ile yaptığı çalışmada çalışanların maruz kaldıkları iş stresinin işten ayrılma niyetini arttırdığını ve iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Aynı çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetinin yanı sıra, iş, aile ve hayat tatminleri üzerinde de olumsuz etkilerinin bulunduğunu ortaya koymuştur.

Çarıkçı ve Çelikkol (2009), özel sektörde çalışan 120 kişilik beyaz yakalı örneklem grubu ile yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Baykal, (2014) hizmet sektöründe çalışan 192 kişilik örneklem grubu üzerinde, çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasında belirleyici rol oynayıp oynamadığını incelemiş ve araştırma sonucunda, çalışma saatlerinin iş-aile çatışması açısından belirleyici rol oynadığını, buna karşın fazla mesainin belirleyici unsur olmadığını ve hafta sonu çalışma durumunun sadece iş yönlü çatışma açısından belirleyici rol oynadığını ortaya koymuştur.

Şentürk ve diğ., (2016) farklı sektörlerde çalışan 255 birey üzerinde etik liderlik algısının iş-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulgularına göre, işyerindeki amirlerin ve yöneticilerin etik davranışlar sergilemesi, iş-aile çatışmasını azaltmakta; iş-aile çatışma düzeyi eğitim, yaş ve gelir değişkenlerine bağlı olarak da değişmektedir.

#### **2.4. Çalışmaya Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyeti ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkiler**

İş-aile çatışması çalışan bireyin iş yaşamında üstlenmiş olduğu roller sebebiyle, aile hayatında yerine getirmesi beklenen rolleri gerçekleştirememesi sonucunda meydana gelen çatışmadır (Turunç ve Çelik, 2010). Bu çatışma iş yaşamında olumsuz

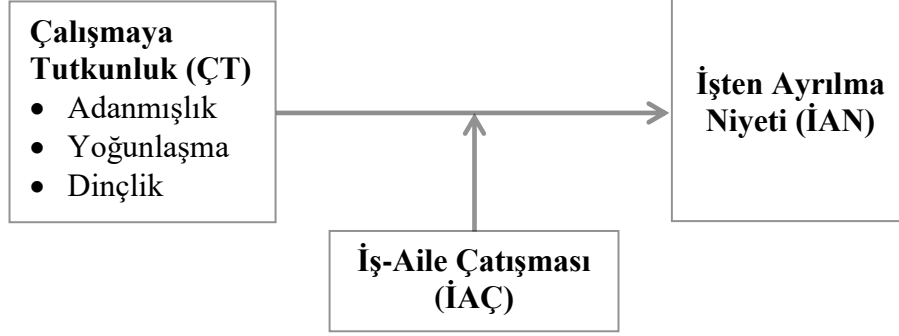
sonuçlarla ilişkilendirilmekte, bu bağlamda, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan araştırmalarda artış görülmektedir (Manju, K. ve diğ., 2007; Rode, J. ve diğ., 2007; Stella, S. ve diğ., 2002). Yeni Zelanda’da kamu personeli ile yapılan bir araştırma, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Haar, 2004; Farquharson ve diğ., 2012). Karatepe ve Kılıç (2007) tarafından turizm sektöründe yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışma düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yine, Karatepe ve Baddar (2006) yapmış oldukları çalışmada, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) yapmış oldukları çalışmada işten ayrılma niyetine sahip olan çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Mauno ve diğ., (2007); Montgomery ve diğ., (2003), iş-aile çatışmasının çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisini incelemişler ve çalışmaya tutkunluğun iş-aile çatışmasından olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir. Turgut (2011) çalışmaya tutkunluğun, iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkilerini incelemiş ve iş-aile çatışmasının, iş yükü ve esnek çalışma saatleri ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide kısmi aracı rolünün olduğunu saptamıştır.

Araştırmalar, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Robyn & Du Preez, 2013; Simons & Buitendach, 2013; Du Plooy & Roodt, 2010). Robyn ve Du Preez (2013)’e göre, çalışmaya tutkun bireyler örgütlerine bağlıdır ve işten ayrılma eğilimleri düşüktür. Simons ve Buitendach (2013), çalışmaya tutkunluğun boyutlarından yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi vurgulamışlardır. Çalışanlar işlerine yoğunlaştıklarında zamanın nasıl geçtiğini anlayamamakta, yaptıkları işe ara vermekte zorlanmakta, bu bağlamda, örgüte bağlılıkları yüksek, işten ayrılma eğilimleri düşük olabilmektedir (Simons ve Buitendach, 2013). Robyn ve du Preez (2013)’e göre örgütler nitelikli ve işe tutkun işgücünü geliştirecek ve elde tutacak stratejiler oluşturmalarıdır. Literatürde, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair çelişkili bulgular da yer almaktadır. Mxenge ve diğ., (2014) yaptıkları araştırmada çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmişlerdir.

Bu çalışmada, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair literatürde yer alan bulguların güçlenmesine katkıda bulunmak ve iş-aile

çatışmasının yarattığı etkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolünü incelemek üzere, Şekil 2’de görüldüğü şekilde tasarlanmıştır.



Şekil 2. Araştırma modeli

Araştırma modeli kapsamında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H<sub>1</sub>: Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1a</sub>: Adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1b</sub>: Yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1c</sub>: Dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır.

H<sub>2a</sub>: Adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır.

H<sub>2b</sub>: Yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır.

H<sub>2c</sub>: Dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul'da Tekstil sektöründe üretim yapan bir firmada çalışan 236 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların Demografik özellikleri Tablo 3'de görülmektedir.

**Tablo 3.** Katılımcıların demografik özellikleri

		<b>n</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Kadın	66	28,9
	Erkek	162	71,1
Medeni Durum	Bekar	67	29,4
	Evli	161	70,6
Eğitim Seviyesi	Orta-Lise	40	17,5
	Üniversite	142	62,0
	Lisans Üstü	47	20,5
Görev yapılan kademe	Üst Kademe	12	5,7
	Orta Kademe	129	61,4
	Alt kademe	69	32,9
İş hayatında bulunulan yıl	1 yıldan az	3	1,3
	1-5 yıl	51	22,0
	6-10 yıl	44	19,0
	11-15 yıl	61	26,3
	16-20 yıl	41	17,7
	20 yıl ve üzeri	32	13,8
Görev yapılan kurumda bulunulan yıl	1 yıldan az	20	8,7
	1-5 yıl	94	40,7
	6-10 yıl	33	14,3
	11-15 yıl	48	20,8
	16-20 yıl	24	10,4
	20 yıl ve üzeri	12	5,2
Yaş grupları	20-25	41	17,6
	26-30	21	9,0
	31-35	87	37,3
	36-40	41	17,6
	41-45	25	10,7
	46 ve üzeri	18	7,7

Gönüllülük esasına göre seçilen 236 kişilik örneklem grubunun %71,1'i erkek, %28,9'u ise kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Evli olanların oranı %70,6, bekâr olanların oranı ise %29,4'tür. Katılımcılar arasında ilkökul mezunu bulunmamaktadır. Üniversite mezunlarının oranı %62, lisansüstü derecesine sahip olanların oranı %20,5, orta – lise öğrenim derecesine sahip olanların oranı %17,5'tir.

Orta kademedede görev alan katılımcıların oranı %61,4'tür. Alt kademedede görev alanlar %32,9, üst kademedede görev alanlar %5,7 oranındadır. 11-15 yıldır iş hayatında olanların oranı %26,3 ile birinci sırada yer alırken, 6-10 yıldır iş hayatında olanların oranı %19 ile son sırada yer almaktadır.

Katılımcıların %17,6'sını 20-25 yaş aralığındaki çalışanlar oluştururken bunları sırasıyla %9 ile 26-30 yaş arası çalışanlar, %37,3'ü 31-35 yaş arası çalışanlar, %17,6 ile 36-40 yaş arası çalışanlar, %10,7 ile 41-45 yaş arası çalışanlar ve %7,7 ile 46 ve üzeri yaş grupları oluşturmaktadır. 31-35 yaş aralığındaki çalışanlar %37,3 ile ilk sırada yer alırken, 46 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar %7,7 ile son sırada yer almıştır.

### **3.2. Ölçme Araçları**

Bu araştırma kapsamında katılımcılara dört bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik özellikleri, ikinci bölümde çalışmaya tutkunluk, üçüncü bölümde işten ayrılma niyeti dördüncü bölümde ise iş-aile çatışması ölçeklerinden bahsedilmektedir.

#### **3.2.1. Demografik Bilgi Formu**

Bu formda demografik değişkenlerle ilgili 7 Soru bulunmaktadır. Soruların tamamı çoktan seçmeli olarak düzenlenmiştir.

#### **3.2.2. Çalışmaya Tutkunluk**

Çalışmaya tutkunluk Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen Utrecht çalışmaya tutkunluk ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale- UWES) ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe'ye tercümesi Turgut, (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi dinçlik boyutunu (örn. "işimi yaparken enerji dolu olurum"), beş tanesi adanmışlık boyutunu (örn. "işimi hevesle yaparım") ve altı tanesi yoğunlaşma boyutunu

(örn. “çalışırken işime dalıp giderim”) ölçmektedir. Çalışmada iç tutarlılık seviyesi .89 olarak bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarının iç tutarlılıkları, adanmışlık için .87, yoğunlaşma için .86 ve dinçlik için .81 olarak tespit edilmiştir. İfadeler ‘1-hiçbir zaman’dan ‘6-her zaman’a uzanan altı basamaklı skala üzerinden cevaplandırılmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .94, alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise dinçlik boyutu için .85; adanmışlık boyutu için .93 ve yoğunlaşma boyutu için .86’dır. Ölçeğe ait faktör analizi Tablo 5’de görülmektedir.

### **3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti**

Anket formunun üçüncü bölümünde ise Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmekte olup ölçek tek boyutludur. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .69 olarak bildirilmiştir. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Her Zaman, 5=Hiçbir Zaman). Bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait faktör analizi Tablo 6’da görülmektedir.

### **3.2.4. İş-Aile Çatışması**

Çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Toplam 5 maddeden oluşan ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışmasının Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe’ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiştir ve maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .83 olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait faktör analizi Tablo 7’de görülmektedir.

## **3.3. Uygulama**

Oluşturulan anket metni online anket sistemi yardımıyla çalışanların maillerine link olarak gönderilmiştir. Uygulanan 250 anketten, 14 tanesi geçersiz sayılmış, 236 anket analize dahil edilmiştir.

### 3.3.1. Veri Analizi

Anket verileri IBM SPSS Statistics 20.0 programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Modelde yer alan değişkenlerin boyutlarını incelemek üzere varimax döndürme (rotation) tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından; adanmışlık (dedication), yoğunlaşma (absorption) ve dinçlik (vigor) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici etkisinin bulunup bulunmadığı hiyerarşik regresyon analizi yapılarak incelenmiştir.



## 4. BULGULAR

Bu bölümde ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiş, faktör analizleri yapılmış, sonrasında ise hipotez testlerini gerçekleştirmek üzere korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

### 4.1. Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ölçütü olarak Cronbach'ın alfa katsayısı kullanılmıştır. Tablo 4'de görüldüğü üzere bütün ölçeklerin Cronbach'ın alfa katsayıları .70 in üzerindedir. Bu durum ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach'ın alfa katsayısı .93; işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach'ın alfa katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin faktör analizinde bir madde dışarıda kalmış, kalan 16 madde için Cronbach alfa katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach'ın alfa katsayıları sırasıyla adanmışlık için .93; yoğunlaşma için .86 ve dinçlik için .85 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri tablosu

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
İş-aile çatışması	5	.93
İşten ayrılma niyeti	3	.90
Çalışmaya tutkunluk	17	.94
- <i>Adanmışlık</i>	6	.93
- <i>Yoğunlaşma</i>	6	.86
- <i>Dinçlik</i>	5	.85

### 4.2. Faktör Analizleri

#### 4.2.1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Faktör Analizi

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinde faktör analizi için yapılan ön testlerde Bartlett testi için olasılık değeri  $p < .05$  ve KMO değeri .909 olduğundan veri seti faktör analizine uygundur.



Varimax döndürme (rotation) tekniğiyle yapılan faktör analizinde, maddeler literatürle tutarlı şekilde üç faktör altında toplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5’de görülmektedir.

Ölçeğin tamamı için açıklayıcılık oranı %68.592 olarak tespit edilmiştir. Bu açıklayıcılık oranı ile ölçeğin geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Faktör yükleri .50 ile .85 arasında değişmektedir. Sadece yoğunlaşma boyutunda bir madde (Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim) faktör yükü .50’den az olduğundan analizden çıkarılmıştır.

Ölçekte 5 madde ile temsil edilen Adanmışlık boyutunda, açıklayıcılık oranı %25.723, 6 madde ile temsil edilen Dinçlik boyutunda açıklayıcılık oranı %21.478 ve 5 madde ile temsil edilen Yoğunlaşma boyutunda açıklayıcılık oranı %21.391 olarak bulunmuştur.

**Tablo 5.** Çalışmaya tutkunluk ölçeği faktör analizi

Faktör Adı	Maddeler	Faktör ağırlığı	Açıklayıcılık (%)	Cronbach alpha
<i>Adanmışlık</i>	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.	.83	25.723	.929
	İşim bana ilham verir.	.83		
	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	.81		
	İşimi hevesle yaparım.	.79		
	Yaptığım işle gurur duyarım.	.76		
<i>Dinçlik</i>	İşimi yaparken enerji dolu olurum.	.76	21.478	.845
	Çok uzun saatler çalışabilirim.	.73		
	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	.72		
	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	.69		
	Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	.68		
	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.	.50		
<i>Yoğunlaşma</i>	Çalışırken işime dalıp giderim.	.85	21.391	.864
	Çalışırken çevremdeki her şeyi unutup veririm.	.82		
	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırıyorum.	.76		
	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	.74		
	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	.69		
Toplam Açıklayıcılık			68.592	.935
Kaiser-Meyer-Olkin= .909				
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare= 693.21				
sd= 136 p=.00				

#### 4.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğinde faktör analizi için yapılan ön testlerde Bartlett testi için olasılık değeri  $p < .05$  ve KMO değeri .716 olduğundan veri seti faktör analizine uygundur.

Varimax döndürme tekniğiyle yapılan faktör analizinde maddeler literatürle tutarlı biçimde tek faktör altında toplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarında 3 maddenin tamamı tek bir boyut oluşturmakta ve işten ayrılma kavramını %83.176 oranında açıklamaktadır. Bu açıklayıcılık oranı ile ölçeğin geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Faktör yükleri .87 ile .94 değerleri arasında değişmektedir.

**Tablo 6.** İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Faktör Adı	Maddeler	Faktör ağırlığı	Açıklayıcılık (%)	Cronbach alpha
İşten Ayrılma Niyeti	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	.94		
	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	.92	83.176	.898
	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	.87		
	Toplam Açıklayıcılık		83.176	
	Kaiser-Meyer-Olkin=.716 Bartlett Küresellik Testi Ki Kare=470.094 sd= 3 p=.00			

#### 4.2.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Faktör Analizi

İş-aile çatışması ölçeğinde faktör analizi için yapılan ön testlerde Bartlett testi için olasılık değeri  $p < .05$  ve KMO değeri .903 olduğundan veri seti faktör analizine uygundur.

Varimax döndürme tekniğiyle yapılan faktör analizinde, maddeler literatürle tutarlı şekilde tek faktör altında toplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

İş-aile çatışması ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarında 5 maddenin tamamı tek boyut oluşturmakta ve iş-aile çatışması kavramının %77.937'lik kısmı açıklanmaktadır. Bu açıklayıcılık oranı ile ölçeğin geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Faktör yükleri .83 ile .93 arasında değişmektedir.

**Tablo 7.** İş-Aile çatışması ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Faktör adı	Maddeler	Faktör ağırlığı	Açıklayıcılık (%)	Cronbach's alpha
İş-Aile Çatışması	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	.93		
	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.89		
	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.89	77.937	.932
	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	.88		
	İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	.83		
Toplam Açıklayıcılık			77.937	
Kaiser-Meyer-Olkin=.903 Bartlett Küresellik Testi Ki Kare= 917.472 sd= 10 p=.00				

### 4.3. Araştırma Değişkenlerinin Betimsel İstatistikleri ve Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırma değişkenlerine ait betimsel istatistikleri tablo 8’de görülmektedir.

**Tablo 8.** Değişkenlerin betimsel istatistikleri

Araştırma Değişkenleri	Ort.	Ss
Çalışmaya tutkunluk	5,18	.94
Adanmışlık	5,18	.94
Yoğunlaşma	4,54	.90
Dinçlik	5,79	.99
İşten ayrılma niyeti	1,83	.89
İş-aile çatışması	2,51	1,00

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait pearson korelasyon katsayıları Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.Çalışmaya tutkunluk	1					
2.Adanmışlık	.867**	1				
3.Yoğunlaşma	.793**	.481**	1			
4.Dinçlik	.855**	.696**	.488**	1		
5.İş-aile çatışması	-.133*	-.125	-.034	-.183**	1	
6.İşten ayrılma niyeti	-.502**	-.497**	-.272**	-.503**	.296**	1

\*\* p<.01, \* p<.05

Korelasyon analizine göre işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması arasında pozitif, çalışmaya tutkunluk ile negatif yönde anlamlı ilişki söz konusudur.

Buna göre; işten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif yönde ( $r=-.502$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki vardır. Bu bulgu ışığında  $H_1$  doğrulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık arasında negatif yönde ( $r=-.497$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu bulgu ışığında  $H_{1a}$  doğrulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşma arasında negatif yönde ( $r=-.272$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu ışığında  $H_{1b}$  doğrulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçlik arasında negatif yönde ( $r=-.503$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki vardır. Bu bilgi doğrultusunda  $H_{1c}$  doğrulanmıştır.

Ayrıca iş-aile çatışması ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında, iş-aile çatışması ile yoğunlaşma ve adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, dinçlik ile negatif yönde anlamlı bir ilişki ( $r=-.183$ ;  $p<.05$ ) bulunmaktadır. İş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ( $r=.296$ ;  $p<.05$ ) olduğu görülmektedir.

#### 4.4. Çalışmaya Tutkunluk ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş-aile Çatışmasının Biçimlendirici Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Tablo 10'da çalışmaya tutkunluk ile iş-aile çatışması etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkıları görülmektedir. 2.modele göre işten ayrılma niyeti üzerinde çalışmaya tutkunluk değişkeninin ( $\beta=-.488$ ,  $p<.001$ ) ve iş-aile çatışmasının ( $\beta=.139$ ,  $p<.05$ ) tek başlarına anlamlı katkıları bulunmaktadır. Çalışmaya tutkunluğun

işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ( $\beta=-.488$ ,  $p<.001$ ), iş-aile çatışmasının etkisinden ( $\beta=.139$ ,  $p<.05$ ) daha güçlüdür. 3. Model incelendiğinde ise bu iki değişkenin etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir katkısının ( $\beta=-.292$ ,  $p>.05$ ) bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yine, Tablo 10'dan görülebileceği üzere her iki model de anlamlı olmakla beraber 3. modelde  $\Delta F$  (.816,  $p>.05$ ) anlamlı değildir. Bu sonuçlara göre, iş-aile çatışması, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici değişken rolü üstlenmemektedir. Bu bulgular ışığında  $H_2$  doğrulanmamıştır.

**Tablo 10.** İş-aile çatışması (İAÇ) ile çalışmaya tutkunluk (ÇT) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı

Model	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	$\Delta F$	F	Değişkenler	Beta	t
1	.514	.264	.264	84,128**	84,128**	ÇT	-.514	-9,172***
2	.532	.283	.019	6,085*	46,007*	ÇT İAÇ	-.488 .139	-8,643*** 2,463*
3	.534	.286	.003	.816	30,919*	ÇT İAÇ ÇT* İAÇ	-.366 .423 -.292	-2,487* 1,324 -.904

\*\*\* $p<.001$ ; \*\* $p<.01$ ; \* $p<.05$

Tablo 11'de adanmışlık ile iş-aile çatışması etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkıları verilmiştir. 2. modelde işten ayrılma niyeti üzerinde adanmışlık değişkeninin ( $\beta=-.488$ ,  $p<.001$ ) ve iş-aile çatışmasının ( $\beta=.167$ ,  $p<.01$ ) tek başlarına anlamlı etkisi bulunmaktadır. Adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ( $\beta=-.488$ ,  $p<.001$ ), iş-aile çatışmasının etkisinden ( $\beta=.167$ ,  $p<.01$ ) daha güçlüdür. 3. Model incelendiğinde ise bu iki değişkenin etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir katkısının ( $\beta=.093$ ,  $p>.05$ ) bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yine, Tablo 11'den görüleceği gibi her iki model de anlamlı olmakla beraber 3. modelde  $\Delta F$  (.093,  $p>.05$ ) anlamlı değildir. Bu sonuçlara göre, iş-aile çatışması, adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici değişken rolü üstlenmemektedir. Bu bulgular ışığında  $H_{2a}$  doğrulanmamıştır.

**Tablo 11.** Adanmışlık (ADN) ile iş-aile çatışması (İAÇ) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı

Model	R	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Δ F	F	Değişkenler	Beta	t
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.260	82,177***	82,177**	ADN	-.510	-9,065***
2	.536 <sup>b</sup>	.287	.027	8,984**	46,982**	ADN İAÇ	-.488 .167	-8,749*** 2,997**
3	.536 <sup>c</sup>	.288	.000	.093	31,231**	ADN İAÇ ADN*İAÇ	-.531 .081 .093	-3,480** .281 .305

\*\*\*p<.001; \*\*p<.01; \*p<.05

Tablo 12’de yoğunlaşma ile iş-aile çatışması etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkıları sunulmaktadır. 2. modele göre işten ayrılma niyeti üzerinde yoğunlaşmanın ( $\beta=-.283$ ,  $p<.001$ ) ve iş-aile çatışmasının ( $\beta=.194$ ,  $p<.01$ ) tek başlarına anlamlı katkıları bulunmaktadır. Yoğunlaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ( $\beta=-.283$ ,  $p<.001$ ), iş-aile çatışmasının etkisinden ( $\beta=.194$ ,  $p<.01$ ) daha güçlüdür. 3. Model incelendiğinde ise bu iki değişkenin etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde de anlamlı bir katkısının ( $\beta=-.372$ ,  $p>.05$ ) bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yine, Tablo 12’den anlaşılacağı gibi her iki model de anlamlı olmakla beraber 3. modelde  $\Delta F$  (1,629,  $p>.05$ ) anlamlı değildir. Bu sonuçlara göre, iş-aile çatışması, yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici değişken rolü üstlenmemektedir. Bu bulgular ışığında  $H_{2b}$  doğrulanmamıştır.

**Tablo 12.** Yoğunlaşma (YGN) ile iş-aile çatışması (İAÇ) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı

Model	R	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Δ F	F	Değişkenler	Beta	t
1	.308	.095	.095	24,449***	24,449***	YGN	-.308	-4,945***
2	.363	.132	.037	9,966**	17,676***	YGN İAÇ	-.283 .194	-4,589*** 3,157**
3	.371	.138	.006	1,629	12,359***	YGN İAÇ YGN*İAÇ	-.101 .533 -.372	-.651 1,957* -1,276

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

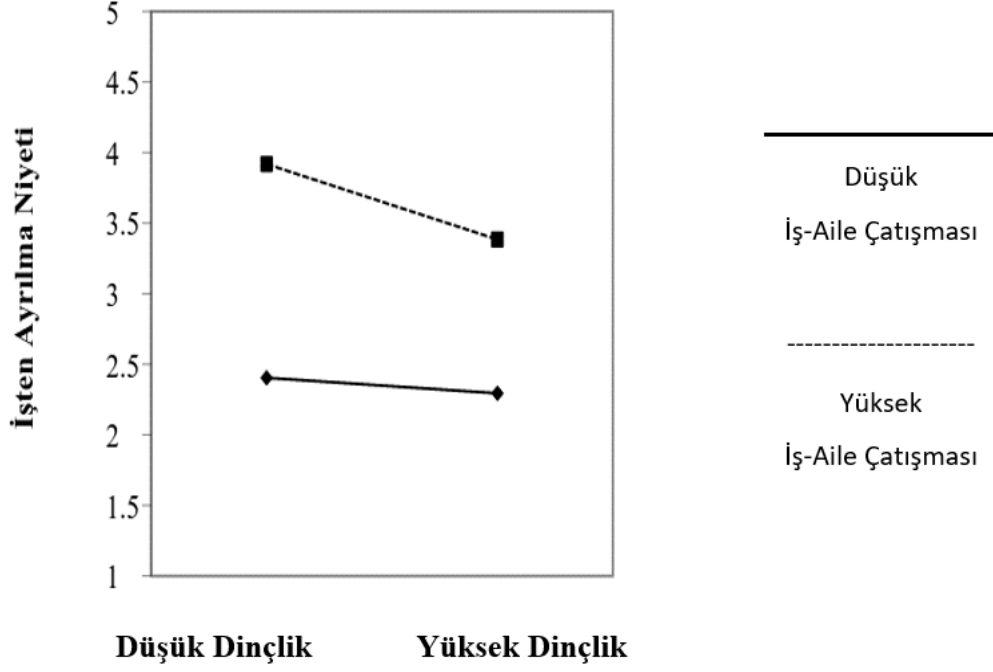
Tablo 13’de dinçlik ile iş-aile çatışması etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkıları sunulmuştur. Tabloda tüm modellerin anlamlı ( $p<.05$ ) olduğu görülmektedir. 2.modelde dinçlik değişkeninin ( $\beta=-.450$ ,  $p<.001$ ) ve iş-aile çatışmasının ( $\beta=.134$ ,  $p<.05$ ) tek başlarına işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı katkıları bulunmaktadır. Dinçliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ( $\beta=-.450$ ,  $p<.001$ ), iş-aile çatışmasının etkisinden ( $\beta=.134$ ,  $p<.05$ ) daha güçlüdür. 3. Model incelendiğinde ise bu iki değişkenin etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde de anlamlı bir katkısının ( $\beta=-.613$ ,  $p<.05$ ) bulunduğu anlaşılmaktadır. Yine, Tablo 13’ten görüleceği gibi 3. modelde  $\Delta F$  (3,894,  $p<.05$ ) anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre, iş-aile çatışması, dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici değişken rolü üstlenmektedir. Bu bulgular ışığında  $H_{2c}$  doğrulanmıştır.

**Tablo 13.** Dinçlik (DNÇ) ile iş-aile çatışması (İAÇ) etkileşiminin işten ayrılma niyetine (İAN) katkısı

Model	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	$\Delta F$	F	Değişkenler	Beta	t
1	.478	.229	.229	69,448**	69,448**	DNÇ	-.478	-8,334***
2	.496	.246	.017	5,283*	38,001**	DNÇ İAÇ	-.450 .134	-7,717*** 2,298*
3	.508	.258	.012	3,894*	26,947**	DNÇ İAÇ DNÇ*İAÇ	-.160 .729 -.613	-1,016 2,374* -1,973*

\*\*\* $p<.001$ ; \*\* $p<.01$ ; \* $p<.05$

İş-aile çatışmasının, dinçlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide üstlendiği biçimlendirici rol Şekil 3’de görülmektedir. Buna göre, çalışanların dinçlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ters yönlü ilişki, iş-aile çatışmasının yüksek olduğu durumlarda güçlenmektedir.



Şekil 3. İş-aile çatışmasının dinçlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici rolü

#### 4.5. Hipotez Testlerinin Özeti

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 14’de özetlenmiştir.

Tablo 14. Hipotez testlerinin özeti

Hipotez No	Hipotez	Kabul/Red
H <sub>1</sub>	Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edilmiştir.
H <sub>1a</sub>	Adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır	Kabul Edilmiştir.
H <sub>1b</sub>	Yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır	Kabul Edilmiştir.
H <sub>1c</sub>	Dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır	Kabul Edilmiştir.
H <sub>2</sub>	Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır	Reddedilmiştir.
H <sub>2a</sub>	Adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır	Reddedilmiştir.
H <sub>2b</sub>	Yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır	Reddedilmiştir.
H <sub>2c</sub>	Dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü vardır	Kabul Edilmiştir.



## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolünü incelemektir. Çalışma bulguları, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerde iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolünü incelemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçlarında ise, iş-aile çatışmasının, çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunluk ve adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici rolünün olmadığı ancak dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide biçimlendirici rol üstlendiği görülmüştür. Bu bölümde, araştırma bulguları, önce değişkenler arası ilişkiler, daha sonra iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü ele alınacak şekilde tartışılacaktır.

Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş, negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Analizler, dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlardan duygusal bağlılığın, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgüte adanması sonucunda işine karşı olumlu duygular beslemesi ve gerektiğinde fazladan gayret göstermeye hazır olması (Balay, 2000; Wasti, 2000) açısından çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık ile benzer özellikler taşıdığı düşünülmektedir. Kartal ve diğ., (2015) örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri çalışmada, duygusal bağlılık ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarının her biri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada, çalışmaya tutkunluk ve her bir alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütler tarafından çoğunlukla istenmeyen bir durum olarak görülen işten ayrılma niyetinin, çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları ile olan ters yönlü ilişkisi, işin sürekliliğinin sağlanması açısından önemli görünmektedir. Örneklem grubunun sektörü ve örgütte bulunma süreleri dikkate alındığında, uzun saatler yoğun bir çalışma gerektiren tekstil sektöründe (Dedeoğlu, S. 2012) çalışanların işlerini içten gelen bir

duygu ile yapmalarının, diğeri bir ifade ile tutkulu biçimde çalışmalarının işten ayrılma niyetlerini azaltabilecek bir unsur olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Bakker ve Bal (2010) yaptıkları çalışmada, çalışmaya tutkunluk ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, Schaufeli, Taris ve Bakker (2006), çeşitli meslek gruplarındaki Hollandalı çalışanlarla gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışmaya tutkunluğun iş performansı ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık boyutlarıyla tanımlanan çalışmaya tutkunluk, bireyin örgütteki psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesi ile görevlerini yerine getirirken duygusal, bilişsel ve fiziksel çerçevede değerlendirilen kaynaklarını eş zamanlı olarak harekete geçirmesiyle oluşan güdüleyici bir durumdur (Christian ve diğ., 2011; Truss ve diğ., 2013). Çalışmaya tutkun bireyin içten gelen bir duygu ile işinde kendisini ifade etmesinin performansı olumlu yönde etkilediği düşünülebilir. İşten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir (Çelik ve Çıra, 2013). Javed ve Cheema (2015) örgütsel kaynaklar ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide performansın aracı rolünü incelemişlerdir. Çalışma bulgularında, çalışmaya tutkunluk ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermişlerdir. Bernt (2016) ise insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracılık etkisini incelemiş ve çalışmaya tutkunluk ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Erkuş ve Fındıklı (2013), yaptıkları çalışmada iş performansı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirlemişlerdir. Bu bağlamda, çalışmaya tutkun bireylerin iş performansındaki artış, işten ayrılma niyetlerini azaltan bir etken olarak düşünülebilir.

Shahpouri ve diğ., (2015) iş kaynakları ile işten ayrılma niyeti arasında çalışmaya tutkunluğun aracılık rolünü incelemişler ve araştırma bulgularında çalışmaya tutkunluğun iş kaynakları ile işten ayrılma niyeti arasında aracı değişken rolü oynadığını ortaya koymuşlardır. Başka bir deyişle, iş kaynakları çalışmaya tutkunluğu arttırmak suretiyle işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bir diğeri çalışmada ise Altunel ve diğ., (2015) iş kaynaklarının çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. İş kaynaklarının yeterli olmaması işten kopmaya neden olurken, varlığı ise bireysel gelişimi destekler ve çalışmaya tutkunluğu da olumlu yönde etkiler (Salanova ve Schaufeli, 2008). İş kaynakları, özellikle iş taleplerinin yüksek olduğu durumlarda çalışmaya tutkunluğu yordamaktadır

(Bakker ve diğ., 2008). Çalışmaya tutkun olan iş görenler iş etkinlikleri ile enerjik ve etkili bir bağ kurma duygusuna sahiptirler ve işteki beklentilerin tamamını karşılayabileceklerini düşünürler (Schaufeli ve diğ., 2002). Çalışmaya tutkunluk işe yönelik bir şevk oluşturmakta ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Erdil ve Müceldili, 2014). Bu bağlamda, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan negatif ilişkinin literatürdeki bulgularla tutarlı olduğu düşünülmektedir.

Literatürde çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair bazı tutarsız bulgulara da rastlanmıştır. Mxenge ve diğ., (2014) Güney Afrika'da Fort Hare Üniversitesinde yaptıkları çalışmada çalışmaya tutkunluğun, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmadığını ortaya koymuşlardır. Ancak örneklem sayısının düşük olmasının bulguların tutarsızlığında rol oynamış olabileceği düşünülmektedir.

Literatürde iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Ghayyur ve Jamal, 2012; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Karabay, 2015). Bu çalışmada da benzer şekilde iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özyılmaz ve Süner (2015) işe adanmışlığın işyeri tutumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda işe adanmışlığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönde etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada, adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuş ancak, iş-aile çatışmasının bu ilişkinin gücü üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Benzer biçimde, yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide, iş-aile çatışmasının biçimlendirici bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Ancak dinçlik ile işten ayrılma arasındaki ilişkiye bakıldığında, iş-aile çatışmasının bu ilişkide biçimlendirici bir rol üstlendiği görülmektedir. İş-aile çatışmasının yüksek olduğu durumlarda, çalışanların dinçlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ters yönlü ilişki güçlenmektedir. Bu bağlamda, dinçliğin adanmışlık ve yoğunlaşmadan ne şekilde farklılaştığının incelenmesi önemli görülmektedir. Çankır (2016), çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, dinçlik boyutunun diğer boyutlara nazaran örgütsel vatandaşlığı daha yüksek düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Dinçlik bireyin çalışma ortamında sahip olduğu yüksek enerji çerçevesinde tanımlanmaktadır (Schaufeli ve diğ., 2002). Dinçlik sayesinde çalışan

görevini daha az efor sarf ederek tamamlar, böylece farklı iş davranışları için daha fazla kişisel kaynağın harekete geçirilmesi sağlanır (Hockey, 2000). Başka bir ifade ile, birey daha az enerji harcayarak işini yapar ve böylece diğer iş davranışlarını da yapabilecek enerjiye sahip olur. İş-aile çatışmasını açıklayan kuramlardan rol kuramına göre (Khan ve diğ., 1964) bireyin enerjisinin yeterli olmaması, çatışma yaşanmasını kolaylaştırıcı bir etken olarak görülmektedir. İş-aile çatışmasının bireyin enerji düzeyindeki değişimlerle yakından ilişkili olduğu ve bu bağlamda, dinçlik ile olan etkileşiminin, bireyin iş davranışı üzerinde daha etkin bir rol oynadığı düşünülebilir. Bu çalışmada elde edilen bulgularda dinçliğin, yoğunlaşma ve adanmışlıktan farklılaşmasının, bu çerçevede açıklanabileceği düşünülmektedir.

Kaynakların korunması kuramına göre (Hobfall, 1989), bireyler koşullar, nesnelere, bireysel özellikler, enerji gibi kaynaklara sahiptirler ve bu kaynakları edinmeye, korumaya, artırmaya yönelik doğal bir eğilim sergilerler. İş-aile çatışmasını açıklayan telafi kuramına göre ise, birey bir alandaki eksikleri diğer alanda tamamlama gayreti içindedir (Zedeck ve Moiser, 1990). Bu noktadan hareketle, iş-aile çatışmasının söz konusu olduğu durumlarda, bireyin kaynaklarını koruma eğiliminin artacağı ve bu kaynaklardan biri olan enerji düzeyi ile iş-aile çatışması etkileşiminin, bireyin iş davranışları üzerinde daha etkin bir hale gelebileceği sonucuna varılabilir.

İşten ayrılma, çalışan davranışı ile örgüt performansı arasında önemli bir köprü olarak görülmekte, iş gücü devrinin düşük olması örgüt başarısı açısından bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). İşten ayrılma niyeti, Türkçe alan yazında da son yıllarda daha fazla araştırılmaya başlanmıştır (akt. Karacaoğlu, 2015). Örgütteki maliyetinin yanı sıra, bireyin yeni bir iş bulmak için harcadığı enerji, yeni işe uyum sağlamadaki çabalar, eski bağlantılar ve rutinlerden ayrılmanın getirdiği stres gibi birçok etken açısından değerlendirildiğinde, işten ayrılma, çalışan açısından da maliyetli bir süreç olarak görülür (Holtom ve diğ., 2008). Bu noktadan hareketle, çalışma kapsamında, çalışanın işten ayrılma niyeti ile dinçliği arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir unsur olarak iş-aile çatışmasının biçimlendirici etkisinin ortaya koyulması önemli görülmektedir.

Günümüzde, küreselleşmenin etkisi, rekabet koşullarının yoğunlaşması, teknolojinin hızlı değişimi, ekonomik koşullar ve iş görenlerin beklentilerinin değişmesi gibi birçok nedenden ötürü örgütler çalışan bireyleri merkezde tutmaya başlamıştır. Küresel rekabetin etkisi ile örgütsel süreçler farklılaşmış ve insan kaynakları yönetiminin önemi artmıştır (Lewin, 1991). Örgütler iş görenler olmadan

fonksiyonlarını hayata geçiremezler. Ayrıca örgütler hedeflerine ulaşabilmek için çalışan bireylerinin bilgisini, kabiliyetlerini ve sahip oldukları potansiyeli iyi değerlendirmeli, onları geliştirmeli ve onlardan optimum düzeyde yararlanmalıdır (Haslinda, 2009). Bireylerin kendileri ve çevreleri ile barışık olmaya duydukları ihtiyaç, iş görenlerin bağlı oldukları örgütlerdeki memnuniyetlerinin önemini arttırmaktadır (Altun, 2001). Örgütlerin çalışanlarının gelişimi için yaptıkları yatırım ve örgüt içinde insan kaynakları uygulamalarının güçlü bir şekilde uygulanması, iş görenlerin işten ayrılmalarını azalttığı ve örgütlerin hedeflerine ulaşmasına katkı sağladığı görülmektedir (Vlachos, 2008; Green ve diğ., 2006; Guthrie, 2001; Huselid, 1995). İnsan kaynakları uygulamalarının, örgütün etkinliğinin ve performansının artmasına, iş gören devir hızının azaltılmasına katkı sağladığı ileri sürülmektedir (Vandenberg ve diğ., 2009). Bu bağlamda, insan kaynakları uygulamaları kapsamında çalışmaya tutkunluğun iş gören devir hızını azaltabilecek bir etken olarak dikkate alınması ve etkileşim içinde olabileceği değişkenlerin incelenmesi önemli görünmektedir.

## **ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE ÖNERİLER**

Bu çalışma, İstanbul'da tekstil sektöründe denim üretimi yapan bir firmanın beyaz yakalı çalışanlarından oluşan bir örneklem grubundan elde edilen bulgulara dayanmaktadır. Bu bağlamda, sonuçlar genellenebilir olarak değerlendirilemez. Gerek örgütün, gerekse bireyin başarısı açısından önemli görülen işten ayrılma niyeti ile ilişkili unsurların daha ayrıntılı incelenmesi çerçevesinde, çalışmanın bir çıkış noktası oluşturabileceği düşünülmektedir. Çalışma, farklı sektörlerde ve illerde, çeşitli örneklem gruplarıyla yapılacak benzer araştırmalarla desteklenebilir; bu sayede, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ve iş-aile çatışmasının etkileriyle ilgili olarak alan yazına katkı sağlayacak çıkarımlarda bulunulabilir.

Çalışmada, iş-aile çatışmasının çalışmaya tutkunluk ile etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkıları incelenmiştir. Çalışan bireylerin işlerinde ve ailelerinde yaşadıkları sorunların karşılıklı olarak birbirini etkilediği noktasından hareketle, gelecekteki çalışmalarda, çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aile-iş çatışmasının üstlendiği rolün de incelenmesi yarar sağlayabilir.

Araştırma bulguları, çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçliğin, iş-aile çatışması ile etkileşiminin, işten ayrılma niyeti üzerinde, adanmışlık ve yoğunlaşmadan farklı bir etki yaratabildiğine işaret etmektedir. Bu bulgu, çalışmaya tutkunluğun boyutlarının etkinliğini kavrayabilmek açısından önemlidir. Gelecekteki çalışmalarda, dinçlik boyutunun benzer biçimde farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi, çalışmaya tutkunluk kavramının çeşitli değişkenlerle etkileşimini daha iyi anlayabilmek adına önemli katkılar sağlayabilir. Özellikle, iş-aile çatışmasının bireyin dinçlik düzeyi ile etkileşiminin, iş davranışları açısından önemli sonuçları aydınlatılabileceği düşünülmektedir.

Örgütlerin insan kaynakları uygulamaları açısından bakıldığında, çalışmaya tutkunluk ve iş-aile çatışması olgularının, işten ayrılmaların azaltılmasına yönelik çalışmalar kapsamında dikkate alınması gerektiği görülmektedir. Bu bağlamda, benzer araştırmaların tekrar edilmesi, özellikle kaliteli elemanların örgütte kalmalarını sağlayacak uygulamalara ışık tutacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*. 8(2), 27-36.
- Adams, G.A., King, L. A., King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 81, 411-420.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 56(4), 25-43.
- Alıca, E. (2008). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Altunel, M. C., Koçak, Ö. E., Çankır, B. (2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 15(2), 409-417.
- Alfes, K., Shantz, A., Truss, C., Soane, E. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24, No. 2, 341.
- Altaş, S. S., Kuzu, A. (2016). Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *International Journal of Academic Value Studies*. 2(4), 23-32.
- Altun, S. A. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Anafarta, N., Irmak, S. (2009). The effects of work-family and family-work conflict on job satisfaction and life satisfaction. *International Conference on Social Sciences*: Vol 1. 73-83.
- Andreassi, J. K., Thompson, C. A. (2008). Work-Family Culture: Current Research and Future Directions. *Handbook of Work-Family Integration*. Research, Theory, and Best Practices Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero and Denise L. San Diego: Whitehead Academic Press. (ISBN: 978-0-12-372574-5)

- Anderson, S. S., E., Coffey, B. S., Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*. 28(6), 787-810.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26, 21-46.
- Ashforth, B. H. (1995). Emotion in the Workplace: A reappraisal, *Human Relations*. 48, 97-125.
- Aslan, Z., Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(3), 482-507.
- Auster, C. J. (1996). *The sociology of work: Concepts and cases*. Pine Forge Press, APA (*American Psychiatric Association*), 1984 "Diagnostic and statistical manual of mental Disorders" (4th ed.) (DSM-IV). Washington, D.C.: American Psychiatric Association.
- Avcı, N., Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 20(1), 33-44.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., Conley, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.12, 39-53.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands a Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 12, 393-417.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2003). The Socially Induced Burnout Model. *Advances in Psychology Research*. Vol. 25, 14.
- Bakker, A. B., Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of workhome interference. *Work and Occupations*. 31, 345–366.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Euwema, M.C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10, 170-80.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Psychology. *Work & Stress*. 22(3), 187-200.



- Bakker, A. B., Bal, P. M. (2010): Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83, 189–206.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.20, No.1, 4-28.
- Bal, A. E. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Organizatinal Behavior Bilim Dalı, *Doktora Tezi*.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: *Nobel Yayın Dağıtım*.
- Ballout, I. H. (2008). Work-family conflict and career success: The effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*. 27(5), 437-466.
- Bartolome, F., Evans, P. A. L. (1980). Must Success Cost so much? *Harvard Business Review*. 58, 137-148.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance: Test of The Mediating Effects Of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*. 87(1), 1-9.
- Baykal, B. (2014) Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. Cilt:5, Sayı:2, 10-23.
- Bedeian, A. G., Burke, B.G., Moffett, R. G. (1988). Outcomes of Work- Family Conflict among Married Male and Female Professionals. *Journal of Management*. 14, 475-491.
- Berkel, J. V., Boot, C. R., Proper, K. I., Beek, V. (2014). Effectiveness of a Worksite Mindfulness-Related Multi-Component Health Promotion Intervention on Work Engagement and Mental Health: Results of a Randomized Controlled Trial. *PLoS One*, C.9, No:1, e84118.
- Bernt, P. E. H. (2016). Work engagement as a mediator in the relationship between HRM-practices and Employee Performance. Master of Philosophy in Psychology: Work- and Organisational Psychology. Department of Psychology University of Oslo.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*. 35, 135-153.

- Boyar, S. L., Maertz, Jr. C. P., Mosley, Jr. C. D., Carr, C. J. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*. 23(3), 215-235.
- Bragger, J. D., Srednicki, O. R., Kutcher, E. J., Indovino, L., Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers. *Journal of Business and Psycholog*. 20(2), 303-324.
- Brkich, M., Jeffs, D., Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*. 18(1), 43-51.
- Burke, R. J., Weir, T., DuWors, R. E. (1979). Type A Behavior of Administrators and Wives. Reports of Marital Satisfaction and Well Being. *Journal of Applied Psychology*. 64(1), 57-65.
- Burke, R. J. (1986). Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Frameworks and Research Findings. *International Review of Applied Psychology*. 35, 347-369.
- Burke, R. J. (1988). Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*. 3.
- Burke, R. J., El-Kot, E. G. (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 3(2), 113-131.
- Butler, A. B., Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 553–564.
- Cardenas, R. A., Major, D. A. (2005). Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing A Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions. *Journal of Business and Psychology*. 20(1), 31-51.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Lee, P. S. (1995). An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity. *Women in Management Review*. 10(2), 17-25.
- Carlson D. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Types of Work Family Conflict. *Unpublished Research Paper*. 236-253.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56, 249-276.

- Carlson, D. S., C. Brooklyn Derr., Lori L. Wadsworth. (2003). The Effects of Internal Career Orientation on Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Journal of Family and Economic Issues*. 24(1), 99-116.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Kacmar, K. M. (2010). The relationship of Schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*. 25(4), 330-355.
- Carolyn Youssef-Morgan, Kristi M. Bockorny (2014). Engagement in the context of positive psychology. Ed. by. Catherine Truss ve diğ., *Employee Engagement in Theory and Practice*, New York, Routledge. 37.
- Carly, B. S., Allen, T. D., Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer grained analysis. *Journal of Vocational Behaviour*. 60(3), 336-353.
- Carnicer, María Pilar de Luis., Angel Martínez Sanchez., Manuela Pérez Perez., María José Vela Jimenez (2004). Work-Family Conflict in a Southern European Country, *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19, No. 5, 466-489.
- Cascio, W. (1991). Costing human resources: the financial impact of behavior in organizations. Boston, PWS Kent.
- Cesur, A. (1998). İşgörenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmini Yönünden İncelenmesi (*Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Christian, M. S., Garza, A. S., Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 64, 89–136.
- Corine van Wijhe, Peeters, M., Shaufeli, W., Hout, M. V. (2011). Understanding Workaholism and Work Engagement: The Role of Mood and Stop Rules. *Career Development International*. Vol.16, No:3, 254.
- Cotton, J. L., Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implication of research. *Academy of Management Review*. 11(1), 55-70.
- Cooke, R. A., Rousseau, D. M. (1984). Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations. *Journal of Applied Psychology*. 69, 252-260.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*. 37, 425-442.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper and Row.

- Çakıl, E. (2011). Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*. Sayı:47, Vol:9.
- Çarıkcı, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çarıkcı, İ. H., Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(9), 153-170.
- Çelik, M., Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*. Cilt: 13, Sayı: 1, 11-20.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 53, 1024-1037.
- DeConinck, J., Bachmann, D. (2005). An analysis of turnover among retail buyers. *Journal of Business Research*. 58, 874-882.
- Dedeoğlu, S. (2012). Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler Kitabı. *ILO Yayınları*.
- Despoina Xanthopoulou, Bakker, A.B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.82, 198.
- Diener, E., Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*. 13, 81-84.
- Diener, E., Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 3, 1-43.
- Doğan, E., (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul. Türkmen Kitabevi, 66.
- Doğrul, B. Ş., Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*. Cilt, 2, Sayı 2.
- Dubrin, A. J. (1997). Fundamentals of Organizational Behavior. *South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio*.

- Du Plooy, J., Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-13.
- Duxbury, L., C. Higgins (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76, 60-74.
- Duxbury, L. C. Higgins., C. Lee (1994). Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control. *Journal of Family Issues*. 15, 449-466.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efil İ. (2004). İşletme Yönetimi-Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları ve Yeni Yönetim Teknikleri. İstanbul. *Aktüel Yayınları*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71, 500-507.
- Erdil, O., Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 150, 447 – 454.
- Eren, A. (2007). Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eren, E. (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul. *Beta Yayınevi*. 8. Baskı.
- Eren, E. (2007), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul. *Beta Basım dağıtım A.Ş.* 10. Baskı.
- Eryılmaz, A., Doğan, T., (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, V. 15(1).
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, V. 30(1), 377-390.
- Erkuş, A., Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt. 42, Sayı. 2, 302-318.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Nachreiner, F. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol.86, No:3, 501.

- Evans, P., F. Bartolome (1984). The Changing Picture of the Relationship between Career and the Family. *Journal of Occupational Behavior*. 5, 9-21.
- Farquharson, B., Allan, J., Johnston, D., Johnston, M., Choudhary, C., Jones, M. (2012). Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. *Journal of Advanced Nursing*. 68, 1624–1635.
- Fernandez-Martinez, B., Prieto-Flores, M. E., Forjaz, M.J., Fernández-Mayoralas, G., Rojo-Pérez, F., Martínez-Martín, P. (2012). Self-perceived health status in older adults: Regional and sociodemographic inequalities in Spain. *Rev Saúde Pública*. 46(2), 310-9.
- Frone, M. R., Russel M., Cooper M. L., (1992). Prevalence Of Work Family Conflict: Are Work And Family Boundaries Permeable. *Journal Of Organizational Behavior*. 13, 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markell, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50, 145-167.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington D. C.: American Psychological Association.
- Garczynski, A. M., Waldrop, J. S., Rupprecht, E. A., Grawitch, M. J. (2013). Differentiation Between Work and Nonwork Self-Aspects as a Predictor of Presenteeism and Engagement: Cross-Cultural Differences. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 18, No. 4, 418.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59, 1216-1229.
- Good L. K., Sisler, G. F., Gentry, J. W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management personnel. *Journal Retailing*. 64(3), 295-314.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*. 41(2), 255-279.
- Ghayyur, M., Jamal, W. (2012). Work-Family Conflict: A Case of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 2, No. 3.

- Grandy, A. A., Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*. 54, 350-370.
- Gray, B. J., Matear, S. M., Matheson, P. K. (2000). Improving the performance of hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 12(3), 149-155.
- Green, K. W., Wu, C., Whitten, D., Medlin, B. (2006). The Impact of Strategic Human Resource Management on Firm Performance and HR Professionals Work Attitude and Work Performance. *International Journal of Human Resource Management*. 17, 4, 559-579.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. (1986). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences. *Journal of Organizational Behavior*. 8.
- Greenhaus, J., A. Bedeian., K. Mossholder, K. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*. 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., 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, 91-100.
- Greenhaus, H. J., Tammy, D. A., Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family: the dark side of the work-family interface. *Research in Occupational Stress and Well-Being*. 5, 61-98.
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 111-126.
- Guthrie, J. (2001). High-Involvement Work Practices, Turnover and Productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*. 44, 180-192.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*. 15, 1-11.

- Haar, J. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support, *New Zealand Journal of Psychology*. Vol. 33, No. 1, 35-39.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*. 73(1), 78-91.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 43, 495–513.
- Hallberg, U. E., Schaufeli, W. B. (2006). Same Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*. 11, 119–127.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., Grandey, A. A. (2003). Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours. *Journal of Business and Psychology*. 17(3), 419-436.
- Haslinda, A., (2009). Evolving Terms of Human Resource Management and Development. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. The Journal of International Social Research*. 2(9), 180-186.
- Heilbrun Jr, A. B., Palchanis, N., Friedberg, E. (1986). Self-report measurement of type A behavior: Toward refinement and improved prediction. *Journal of personality assessment*. 50(4), 525–539.
- Hellriegel, D. S. (2007). *Organizational Behaviour* (11 b.). USA: Thomson Learning.
- Hesketh, B., G. Shouksmith (1986). Job and Non-Job Activities, Job Satisfaction and Mental Health Among Veterinarians. *Journal of Occupational Behavior*. 7, 325–339.
- Higgins, Christopher Alan, Linda Elizabeth Duxbury and Richard Harold Irving (1992). *Work-Family Conflict in the Dual-Career Family, Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol.51, 51-75.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 44, 513–524.
- Hockey, G. R. J. (2000). Work environments and performance. In N. Chmiel (Ed.), *Work and organizational psychology a European perspective* (206-230). Oxford, UK: Basil Blackwell.



- Hoeg, J. T. (1987). Human Resources versus Personnel. *Personnel* 64 No.5, 72-73.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Eberly, M. B. (2008). Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *The Academy of Management Annals*. 2(1), 231-274.
- Hui, C., Wong A., Tjosvold D. (2007). Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80, 735–751.
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*. 38, 3, 635-672.
- Ilgel, D. R., Fisher, C. D., Taylor, M. S. (1979). Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*. 64(4), 349-71.
- Ivan T. Robertson, Alex Jansen Birch, Helena Cooper Thomas, (2012). Job and Work Attitudes, Engagement and Employee Performance, Where Does Psychological Well-Being Fit In?”, *Leadership & Organization Development Journal*. Vol.33, No:3, 226.
- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model. *The Academy of Management*. Vol.9, 74-83.
- Jackson, S. E., Maslach, C. (1982). After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims. *Journal of Occupational Behavior*. 3, 63-77.
- Jackson, S. E., Zedeck, S., Summers, E. (1985). Family Life Disruptions: Effects of Job Induced Structural and Emotional Interference. *Academy of Management Journal*. 28, 574-586.
- Jardali, F., Dimassi, H., Dumit, N., Jamal, D., Mouro, G. (2009). A National Cross-Sectional Study on Nurses' Intent to Leave and Job Satisfaction in Lebanon: Implications for Policy and Practice. *BMC Nursing*. 8(3), 1-13.
- Javed, F., Cheema, S. (2012). The Relationship Between Organizational Resources and Work Engagement: The Mediating Role of Service Climate as a Predictor of Performance and Loyalty in Shopping Malls of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol.7, No. 2.
- John P. Meyer, Natalie J. Allen, (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, Vol.1, No:1, 68.

- Johnson, D. W., Johnson, R. T. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Jones, A. P., M. C. Butler (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally-Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and the Family*. 42, 367-376.
- Judge, T. A., Buodreau, J. W., Bretz Jr. R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*. 79(5), 767-782.
- Judith Konermann, (2011). Teachers' Work Engagement: A Deeper Understanding of the Role of Job and Personal Resources in Relationship to Work Engagement, Its Antecedents, and Its Outcomes. *Doktora Tezi, Budel: Twente University*. 12.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., J. D., Snoek, R. A. Rosenthal (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33, 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be full there: psychological presence at work. *Human Relations*. 45, 321-49.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67, 341-349.
- Kanungo, R. (1982). *Work Alienation: An itergrative approach*. New York: Praeger Publishers.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3), 139-153.
- Karabay, E. M. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt:13, Sayı: 26; 113-134.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt:7, Sayı:1, 13-21.
- Karatepe, O. M., 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, 238-252.

- Karatepe, O. M., L. Baddar, (2006). An Empirical Study of The Selected Consequences of Frontline Employees' Work–Family Conflict And Family–Work Conflict”, *Tourism Management*. 27(5), 1017–1028.
- Karatepe, O. M. (2013). Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes: The mediating role of work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol.25, No:1, 83.
- Karip, E. (2000). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: *Pegem A Yayıncılık*.
- Kartal, H., İşler, L., Bilişli, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ve İşle Bütünleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges 14.BÜROKON Özel Sayısı*.
- Kashemi, Max (2009). Job Satisfaction and/or Job Stress: The Psychological Consequences of Working in High Performance Work Organizations, *Current Sociology*. 57(6), 809-828.
- Kasper, H., Meyer, M., Schmidt, A. (2005). Managers Dealing With Work-Family Conflict: An Explorative Analysis. *Journal of Managerial Psychology*. 20(5), 440-461.
- Kaya, E. Ü., (2008). İş-Ev Etkileşiminin İş Kolları İle İlişkisi: Postacılık Hizmetinde Bir Çalışma. *Firat University Journal of Social Science*. Cilt: 18, Sayı: 2, 253-275.
- Kaya, E. (2010). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Kerstin, A., Shantz, A., Truss, C., Soane, E. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol.24, No:2, 341.
- Kim, W. G., Leong, J. K., Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*. 24, 171-193.
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*. 51(2), 157-177.

- Kirchmeyer, C., A. Cohen, A. (1999). Different Strategies for Managing the Work/Non-Work Interface: A Test for Unique Pathways to Work Outcomes. *Work & Stress*. 13, 59-73.
- Konermann, J. (2011). Teachers' Work Engagement: A Deeper Understanding of the Role of Job and Personal Resources in Relationship to Work Engagement, Its Antecedents, and Its Outcomes. *Doktora Tezi, Budel: Twente University*. 12.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Decision Performance*. 32.
- Kossek, Ellen Ernst., Cynthia Ozeki (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*. 83(2), 139-148.
- Koyuncu, M., Burke, R.J., Fiskerbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: a potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*. 25(4), 299-310.
- Krishnaswamy, R., Arasu, R., Kumar, S. A. (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 11, 157.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir*.
- Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt. 9, Sayı. 3, 243-268.
- Kütükçüoğlu, E. (2002). Job Stress- Its relationship With Job satisfaction and Work-family Conflict of Female Employees. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Langelan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*. 40, 521–532.
- Larry Froman, (2010). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*. Vol. 17, No. 2, 60.

- Lee, P. C. B. (2000). Turnover of information technology professionals: a contextual model. *Accounting, Management and Information Technologies*. 10, 101-124.
- Leiter, M. P., Durup, M. J. (1996). Work, Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*. 32, 29-47.
- Leither, M. M. (2004). Areas of Worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. (P. L. Perrewe, Dü.) *Emotional and Psychological Process and Positive Intervention Strategies*. 3.
- Lewin, D. (1991). *Contemporary Human Resource Management Challenge To Industrial Relations. The Future of Industrial Relations*, Ithaca, NY ILR, Press.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands–resources model. *International Journal of Stress Management*. 13, 378–391.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behaviour*. 23, 825–841.
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 131, 803-855.
- Lobel, S. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*. 16, 507-521.
- London, M. (2003). *Job Feedback: Giving, seeking and Using feedback for Performance Improvement (Second Edition)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.Pub.
- Lu, Luo, Huang, M. T., Kao, S. F. (2005). The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators, *Research in Applied Psychology*. Vol.27, 133–166.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 1, 3–30.
- Madsen, S. R. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*. 14(1), 35-58.
- Manju, K. Ahuja, Katherine M. Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison McKnight ve Joey F. George. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Cilt*. 1, No. 17.

- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 2, Issue 2, 99-113.
- Maslach, C. S. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*. 52, 397-422.
- Matzler, K., Renzl, B. (2007). Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction. *Tourism Management*. 28(4), 1093-1103.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2006). Exploring Work-and Organization-Based Resources As Moderators Between Work-Family Conflict, Well-Being, and Job Attitudes. *Work&Stres*. 20(3), 210–233.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*. 70, 149–171.
- May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 11-37.
- Metin, Ü. B. (2010). The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi*.
- Mudrack, P. (2006). Understanding Workaholism: The Case for Behavioral Tendencies. (R. J. Burke, Dü.) *Research Companion to Working Time and Work Addiction*.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychol. Bulletin*. 86, 493-522.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Den Ouden, M. (2003). Work-Home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship with Burnout and Engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*. 16, 195-211.

- Mustafayeva, L., Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*. Cilt. 2 Sayı. 1
- Mxenge, S. V., Dywili, M., Bazana, S. (2014). Job Engagement And Employees Intention To Quit. Among Administrative Personnel At The University Of Fort Hare In South Africa. *International Journal of Research In Social Sciences*. Vol. 4, No.5
- Namasivayam, K. 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, 1212-1223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81, No. 4, 400-410.
- Oates, W. (1971). Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction. New York: World Publishing.
- O'Driscoll, M. P.- Ilgen, D., R., Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off Job Activities, Interrole Conflict and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, No. 3, 272-279.
- Oktuğ, B. Z. (2014). Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk. “Çalışanı Güçlendirmenin Etkileri”. İstanbul: *Sistem Yayıncılık*.
- Organ, D. W., Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Social Psychology*. 135(3), 339-350.
- Ökten, S. S. (2008). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Öner, Z., H. (2008). The Mediating Effect Of Organizational Justice: Moderating Roles Of Sende Of Coherence And Job Complexity On TheRelationship Between Servant Leadership And Work Engagement. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öz, K. (2016). Örgütsel Güven ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı. 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile, Aile-İş Çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İİBD Dergisi*. Cilt. 4, Sayı. 1, 69-99.
- Özen, S., 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), 128-147.
- Özer, G., Günlük, M. (2009). The effect of organizational justice and job satisfaction on Turkish public accountants’ turnover intention. MODAV 6. Uluslararası Muhasebe Konferansı. Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı, 4-5 Aralık, İstanbul, Türkiye.
- Özer, G., Günlük, M. (2010a). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants’ turnover intention. *African Journal of Business Management*. 4(8), 1500-1509.
- Özer, G., Günlük, M. (2010b). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2), 459-485.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma,” *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8(2), 41-60.
- Özyılmaz, A., Süner, Z. (2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay’daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi. *İİBF Dergisi*. 10(3), 143-164.
- Paradine, P., Higgins, R., Szeglin, A., Beres, J., Kravitz, R., Fotis, J. (1981). Job-Stress Worker Strain Relationship Moderated By The Off-The-Job Experience. *Psychological Reports*. 49, 963-970.
- Parasuraman, S., Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*. 22.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*. Vol. 38, No.1/2, 76.



- Parsons, T., Bales, R. F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*. The Free Press, USA.
- Pelit, E., Türkmen, F., Yarmacı, N. (2010). Turizm sektöründeki işgörenlerin kişilik özelliklerini değerlendirmeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*. 2(1), 9–16.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. W., Kiewitz, C. (1999). Value Attainment: An Explanation for the Negative Effects of Work-Family Conflict On Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*. 4, 318–326.
- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Forces*. 24, 417- 427.
- Pleck, J., H., Stanies, G. L., Lang, L., (1980). Conflicts between Work and Family Life. *Monthly Labor Review*. Vol. 103.
- Polat, M., Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Sosyal Bilimler Enstitüsü*. 9(1), 145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M. (1973). Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*. Vol. 80, No. 2, 151-175.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., Boulian, P. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59, No. 5, 603-609.
- Poyraz, K., Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2), 143-164.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover* Iowa State University Press.
- Ravichandran Krishnaswamy, R. Arasu, S. Arun Kumar, (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 11, 157.
- Roberts, Darryl R., Thomas O. Davenport (2002). Job Engagement: Why it's important and how to improve it," *Employment Relations Today*. Vol. 29, No. 3, 21-29.

- Robertson, I. T., Birch, A. J., Thomas, H. C. (2012). Job and Work Attitudes, Engagement and Employee Performance, Where Does Psychological Well-Being Fit In? *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 33, No. 3, 226.
- Robinson, I. (2006). *Human Resources Management in Organizations*. London: CIPD.
- Robyn, A., Du Preez, R. (2013). Intention to quit amongst Generation Y academics in higher education. *SA Journal of industrial Psychology*. 39(1), 1-14.
- Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., Underhill, J. R. (2007). The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*. 2(2), 65-82.
- Rotondo, D. M., Dawn S. C., Kincaid, J. F. (2003). Coping With Multiple Dimensions of Work-Family Conflict”, *Personnel Review*. 32(3), 275-296.
- Rusbult, C., Farrel, D., Rogers, G. (1998). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. 599-627.
- Ryan, T. D., Sagas, M. (2009). Relationships between pay satisfaction, work family conflict and coaching turnover intentions. *Team Performance Management*. 15(3-4), 128-140.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I., Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*. 34, 43-73.
- Salanova, M., Agut, S., Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Bakker, A. B., Llorens, S., Schaufeli, W. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources Job Resources and Proactive behaviour. *The International Journal of model*. *International Journal of Stress Management*. 13, 378-391.
- Salanova M., Schaufeli W. B. (2008). A Cross-national Study of Work Engagement as a Mediator Between Human Resources Management. 19(1), 116-131.

- Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*. 55, 5–14.
- Seppälä, P., Hakanen, J., Mauno, S., Perhoniemi, R., Tolvanen, A., Schaufeli, W. (2015). Stability and change model of job resources and work engagement: A sevenyear three-wave follow-up study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 24, 370.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gozales-Roma, V., Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students. A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 33(5), 464–481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). UWES – utrecht work engagement scale: test manual. Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht, available at: [www.schaufeli.com](http://www.schaufeli.com).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25, 293.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northampton: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M. (2006). Work Engagement. An Emerging Psychological Concept and its Implications for Organizations. In S.W. Gilliland, D. D. Steiner ve D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Vol.5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp.135-177). Greenwich: Information Age Publishers.

- Schaufeli, W., Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner ve D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations*, (pp.135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schermerhorn, A. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., (1994). *Managing Organizational Behavior*.
- Shahpouri, S., Namdari, K., Abedi, A. (2015). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personel resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*. 30(2016), 216-221.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self, and motivation in organizations. *Organization Studies*. 12(3), 405–424.
- Shorbaji, R., Messarra, L., Karkouliau, S. (2011). Core-Self Evaluation: Predictor of Employee Engagement. *The Business Review*. Vol. 17, No. 1, 276.
- Shore, L. M., Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions *Human Relations*. 42(7), 625-638.
- Simons, J. C., Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement, and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. 39(2), 1-12.
- Shorbaji, R., Messarra, L., Karkouliau, S. (2011). Core-Self Evaluation: Predictor of Employee Engagement. *The Business Review*. Vol. 17, No. 1, 276.
- Sonnentag, S., Zijlstra, F. R. H. (2006). Job Characteristics and Off-Job Time Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-being and Fatigue. *Journal of Applied Psychology*. 91, 330-350.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. (*Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*. 58, 160-178.
- Stella, S. A., E., Coffey, B. S., Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*. 28(6), 787-810.

- Sweetman, D., Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. Ed. By Arnold B. Bakker, Michael P. Leiter, Work Engagement: *A Handbook of Essential Theory and Research*, New York, Psychology Press. 62.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*. 11(2), 277-288.
- Şatır, F. S. (2002). Work-Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şentürk, K. F., Kütükçü, A., Sancaktutar, F. M., Bağcı, S., Sezer, A., Akbulut, T. (2016). Etik Liderlik Algısının İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkisi. *Bartın Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*. Cilt:7, Sayı:14.
- Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim*. 18(58), 1-9.
- Tevrüz, S. (1999). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Ankara: *Türk Psikologları Derneği Yayınları*.
- Tett, R., Meyer J. P. (1993). Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention And Turnovers. *Personel Psychlogocy*. 259.
- Thomas, L.T., Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict And Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 80, 6-15.
- Trachtenberg, V. J., Anderson, A.S., Sabatelli, M. R. (2009). Work-home conflict and domestic violence: A test of a conceptual Model. *Journal of Family Violence*. 24, 471-483.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual wellbeing: exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*. 24(14), 2657-2669.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya Tutkunluk Ed. by. Güler İslamoğlu, Kurumlarda İyilik de Var, Ankara, *Nobel Yayıncılık*. 57.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma saatleri, Yönetici Desteği ve İş – Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(3-4), 155-179.

- Turner, H. (2007). Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools. *Doktora Tezi, The University of North Carolina at Chapel Hill, Educational Administration.*
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010) Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 14(1), 210.
- Ugboro, I., Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction İn Total Quality Management Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management.* 5(2), 247-272.
- Üngüren, E., Yıldız, S. (2009). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED).* 1(1), 37-47.
- Vandegrift, D. (2008). This isn't Paradise--I Work Here: Global Restructuring, the Tourism Industry, and Women Workers in Caribbean Costa Rica. *Gender Society.* 22(6), 778-798.
- Vandenberg, R. J., Richarson, H. A., Eastman, L. J. (1999). The Impact of High Involvement Work Process on Organizational Effectiveness. *Group & Organization Management.* 24, 3, 300-339.
- Van Berkel, J., Boot, C. R. L., Proper, K. I., Bongers, P. M., Allord, Van der Beek, J. (2014). Effectiveness of a Worksite Mindfulness-Related Multi-Component Health Promotion Intervention on Work Engagement and Mental Health: Results of a Randomized Controlled Trial. *PLoS One, C.9, No:1.*
- Vlachos, I. (2008). The Effect of Human Resource Practices on Organisational Performance: Evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management.* 19, 1, 74-79.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demandsand Work Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family.* 50.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family.* 66, 398-412.

- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *VIII Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine Sunulmuş Bildiri*.
- Wayne, S. J., Shore, L. N., Linden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A *Social Exchange Perspective*, *Academy of Management Journal*. Vol. 40, 82-11.
- Wayne, J., H., Musisca N., Fleeson, W. (2004). Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*. 64(1), 108-230.
- Warner, M., Hausdorf, A. P. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*. 24(4), 372-385.
- Wefald, A., Downey, R. G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and its Relation with Satisfaction. *The Journal of Psychology*. 143(1), 91-111.
- Whitehead, D. L., Korabik, K., Lero, D. S. (2008). Work-Family Integration: Introduction and Overview. *Handbook of Work-Family Integration. Research, Theory, and Best Practices* Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero and Denise L. Whitehead ISBN: 978-0-12-372574-5 San Diego, Academic Press: 3-11.
- Wijhe, C. V., Peeters, M., Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholism and Work Engagement: The Role of Mood and Stop Rules. *Career Development International*. Vol. 16, No. 3, 254.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*. 12, 543-560.
- Wilson, G. M., Polzer-Debrwyne, A., Chen, S., Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*. 29(2), 162-177.
- Willis, A. T., O'Conner, B. D., Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work & Stres*. 22(2), 125-137.
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977 – 1997. *Journal of Family Issues*. 26(6), 727-755.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-resources Model. *International Journal of Stress Management*. 14, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2009). Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study on the Role of Job and Personal Resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82, 183–200.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 82, 198.
- Yıldırım, B. I., Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6, 123-140.
- Yu Kyoung Park, Ji Hoon Song, Seung Won Yoon, Jungwoo Kim, (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*. Vol. 38, No:1/2, 76.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(2), 301-314.
- Zawacki, R. A. (1993). Key issues in human resources management. *Information Systems Management*. 10, 72-75.
- Zedeck, S., K. L. Mosier (1990). Work in The Family and Employing Organization. *American Psychologist*. 45, 240-251.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model. *Personnel Psychology*. 61, 309-348.



## EKLER

### EK.1. Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması Kültür Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, öğretim üyelerinden Doç. Dr. Zeynep Oktuğ'un danışmanlığında Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlamakta olduğum "Çalışmaya Tutkunluk ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Biçimlendirici Rolü" başlıklı Yüksek Lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler hiçbir şartta herhangi bir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.

Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep OKTUĞ

Araştırmacı: Mehmet Cenap Akgün

### BİRİNCİ BÖLÜM

- Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )
- Yaşınız :
- Medeni Durumunuz : Bekar ( ) Evli ( )
- Eğitim Seviyeniz : İlkokul ( ) Orta-Lise ( ) Üniversite ( ) Y. Lisans ( )
- Görev Yaptığınız Kademe : Üst Kademe ( ) Orta Kademe ( ) Alt Kademe ( )
- İş Hayatından Bulunulan Yıl : 1 Yıldan Az ( ), 1-5 Yıl ( ), 6-10 Yıl ( ), 11-15 Yıl ( ), 16-20 Yıl ( ), 20 ve Üzeri ( )
- Çalıştığınız Örgütte Bulunma Süresi : 1 Yıldan Az ( ), 1-5 Yıl ( ), 6-10 Yıl ( ), 11-15 Yıl ( ), 16-20 Yıl ( ), 20 ve Üzeri ( )

## İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde çalışanların işlerine karşı duygu ve düşünceleri ifade edilmiştir. Ankette işinize yönelik verilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.

**1-Hiçbir Zaman 2-Nadiren 3-Ara Sıra 4-Sık Sık 5-Çok Sık 6-Her Zaman**

SORU NO	SORULAR	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Çok Sık	Her Zaman
1	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.						
2	İşim bana ilham verir.						
3	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
4	İşimi hevesle yaparım.						
5	Yaptığım işle gurur duyarım.						
6	İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
7	Çok uzun saatler çalışabilirim.						
8	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.						
9	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
10	Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.						
11	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
12	Çalışırken işime dalıp giderim.						
13	Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.						
14	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
15	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
16	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
17	Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.						

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerine ilişkin duygu ve düşünceleri ifade edilmiştir. Ankette işinizden ayrılma niyetine yönelik verilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.

**1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum**

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.					
3	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.					

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde çalışanların işlerine ve ailelerine karşı duygu ve düşünceleri ifade edilmiştir. Ankette işinize ve ailenize yönelik verilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.

**1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum**

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
2	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
4	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					