



Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi

Conflict, Work Stress, Job Burnout, and Turnover Intention: Examining Differences Based on Marital Status and Gender

Meltem YAVUZ

İstanbul Üniversitesi

Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi

Avcılar, İstanbul, Türkiye

orcid.org/0000-0002-8331-7999

meltem.yavuz@istanbul.edu.tr

Meltem AKCA

İstanbul Üniversitesi

Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi

Avcılar, İstanbul, Türkiye

orcid.org/0000-0001-5544-5929

meltemy@istanbul.edu.tr

Özet

Örgütlerin ve çalışanların karşılıklı beklentilerinin fazlaşması, rol belirsizliklerinin ve aile-iş/iş-aile çatışmalarının artmasında etkilidir. Eşlerin çalışma durumlarındaki değişiklikler, çocuk bakımı ve yetiştirilmesine ilişkin sorumluluklar, aile üyeleri arası ilişkiler, psiko-sosyal çalışma koşullarına ilişkin özellikler ve ast-üst ilişkileri gibi faktörler aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olabilmektedir. Bu araştırmanın amacı; bahsi geçen değişkenlerin, medeni durum ve cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda, 457 kişilik örnekleme uygulanan anket sonrasında 401 katılımcıdan elde edilen kullanılabilir veriler incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktöriyel yapıları LISREL 8.8. Scientific Software International Programı kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ve diğer analizler ise IBM SPSS Statistics 21 programı üzerinden yapılmıştır. Çok yönlü varyans analizi (MANOVA) testi sonuçlarına göre boşanmış çalışanların iş stresi ve tükenmişlik ortalamalarının evli ve bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, analiz bulgularına göre kadın çalışanların çatışma algısı ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile-İş Çatışması, İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi, MANOVA, Tükenmişlik

Abstract

The demanding mutual expectations of employees and organisations can be influential on the way increasing individuals' role ambiguity along with family-work/work-family conflicts. Changing employment status of partners, responsibilities for child and elderly care, relations between family members, specifications of psycho-

social working conditions, superior-subordinate communication, and work opportunities may be determinant on employee's job outcomes such as work stress, job burnout, and turnover intention. This study aims to find out the differences of these variables based on the marital status and gender in the perception of employees. In order to achieve this, a questionnaire was administered on a sample of 457 participants but 401 questionnaires underwent to the analysis after the final check. While the factorial structures of the scales were analysed through LISREL 8.8 Scientific Software International Programme, the validity of scales and the other analysis were tested by IBM SPSS Statistics 21 Programme. According to the multivariate analysis of variance (MANOVA) results, the work stress and burnout levels of the divorced employees were found significantly higher than that of married and single employees. The study also found that the conflict and turnover intention levels of the women employees were significantly higher than that of men employees.

Keywords: *Family–Work Conflict, Job Burnout, MANOVA, Turnover Intention, Work-Family Conflict, Work Stress*

1. Giriş

Kadın eşlerin işgücüne katılımı ve kariyerlerinde yükselme isteklerinin artmasıyla birlikte çift-kariyerli aile (dual-career family) sayısında artış olduğu bilinmektedir (Kelly vd., 2014). Bununla birlikte, her geçen yıl artış gösteren boşanma vakaları, tek ebeveynli ailelerin ortaya çıkışına zemin hazırlamaktadır. Bütün bunlar, iş, ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının artık geleneksel toplumsal cinsiyet rolleriyle sınırlı olmadığı anlamına gelmektedir (Byron, 2005). Ayrıca, modern iş hayatına yönelik gereksinimler, çalışanların sorumluluklarının da artmasına yol açmaktadır. Hem iş hem de aile hayatı değişim ve dönüşüm geçirmekte, bireyler bir yandan bu sürece adapte olmaya çalışmakta, diğer yandan iş ve aile gerekliliklerinin yerine getirilmesi için denge kurmaya çabalamaktadırlar. Aile ve iş gereklilikleri arasında denge kurmakta zorlanan bireyler aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik yaşayabilmekte, hatta işlerinden ve eşlerinden ayrılabilirler (Haar, 2004; Armstrong vd., 2007).

Aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları işletme literatüründe sıklıkla ele alınmakta ve genellikle birbirinin öncülü veya çıktısı olarak araştırılmaktadır (örn. Goff, Mount ve Jamison, 1990; Frone, 2000; Bolino ve Turnley, 2005; Thanacoody, Bartram ve Casimir, 2009; Amstad vd., 2011; Armstrong, Atkin-Plunk, ve Wells, 2015; Rabenu, Tziner ve Sharoni, 2017). Yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular genellikle seçilen örneklem grubu üzerinden genel olarak değerlendirilmekte (örn. beyaz yaka çalışanları, turizm çalışanları, bankacılar vb.), demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi göz ardı edilebilmektedir. Oysaki ilgili kavramlardan en çok etkilenen yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem vs. grubunun keşfedilmesi, direkt olarak o grubun ihtiyaçlarının belirlenerek ilgili olumsuzluklarla baş etmeye çalışan kişilere dönük politika ve uygulamalar geliştirilmesine olanak sağlayabilir. Bu bağlamda, çalışanların medeni durum ve cinsiyetlerine göre aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti algılarının ne ölçüde farklılaştığı sorusu bu çalışmanın temel çıkış noktası olmuştur ve elde edilen sonuçların literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilgili literatür taraması yapılmış ve teorik bilgiler derlenmiştir.

2.1. Aile-İş/İş-Aile Çatışması

Aile-iş çatışması, çalışma hayatı ile ilgili olan önemli bir kavramdır. Son yıllarda sosyoloji ve endüstriyel psikoloji alanında yapılan araştırmalarda aile-iş çatışması kavramının bireysel davranışlar üzerindeki etkileri sıklıkla incelenmektedir (Amstad vd., 2011; Armstrong, Atkin-Plunk ve Wells, 2015; Deuling ve Burns, 2017). Kadın çalışan sayısının artması, iş hayatındaki beklentilerin yükselmesi, mesai süreleri ile aile hayatı planlaması arasındaki uyumsuzluk, aile ve iş hayatı rollerine yönelik baskılar aile-iş çatışmasının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Gürel, 2016). Aile-iş çatışması, çalışan kişinin aile hayatı kaynaklı bireysel nedenlerinden dolayı işine yönelik rollerini yerine getirmede yaşadığı sorunlardan meydana gelmektedir (Frone, Russell ve Cooper, 1992).

İş-aile çatışması ise çalışan kişinin iş gerekliliklerini gerçekleştirme için aile hayatına ilişkin sorumluluklarını tam olarak üstlenememesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992). Hem aile-iş çatışması hem de iş-aile çatışmasında bireyin iş ve aile hayatı arasında uyum sağlayamaması ön plana çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Organizasyonların sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması, finansal ve operasyonel performansını artırması ve değerli birer kaynak olarak ele alınan çalışanların bireysel hedeflerinin gerçekleştirilmesi için kişilerin iş ve aile hayatı sorumlulukları ile ilişkili çatışma yaşamalarının önlenmesi gerekmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

2.2. İş Stresi

Stres, insanoğlunun başa çıkmaya çalıştığı en önemli psikolojik belirtilerin arasında yer almaktadır (Smet vd., 2005). Gerek iş hayatında gerek aile hayatında ortaya çıkabilen stres, kişinin davranışları üzerinde de belirleyici olabilmektedir. Tanımsal açıdan ele alındığında istenmeyen bir duygu olarak değerlendirilen stres kavramı, bireye üzüntü veren olumsuz içeriklere sahip bir durumdur (Motowidlo, Packvard ve Manning vd., 1986). İş stresi kavramı ise iş hayatına ilişkin yaşanan stresi ifade etmektedir (Iacovides vd., 2003). Psikolojik bir belirti olarak kabul edilen stres, çeşitli kaynaklardan beslenmektedir. Çalışma koşullarına göre farklılaşmakla birlikte örgütsel, çevresel ve bireysel faktörler stres oluşumu üzerinde belirleyici olabilmektedir (Keser ve Güler, 2016). Özellikle demografik ve bireysel farklılıklar, kişilerin stres düzeylerinin farklılaşmasında etkilidir. Her olgu her bireyde stres oluşumunu tetiklemediği gibi, her bireyin de stres nedeni iş davranışları değişimi de aynı değildir (Smet vd., 2005). Son yıllarda üretim odaklı işlerin yerini hizmet odaklı iş birimlerinin almaya başlamasıyla birlikte örgütlerde beşerî ilişkiler daha önemli hale gelmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmalarda bireylerin fiziksel çalışma koşullarının yanı sıra insan ilişkileri kaynaklı psikososyal çalışma koşullarının da stres oluşumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunun önemi vurgulanmaktadır (Bolino ve Turnley, 2005; Chandola, Brunner ve Marmot, 2006; Armstrong, Atkin-Plunk ve Wells, 2015).

Stres kavramının, Eski Yunanca'da yer alan *agos* (iş) ve *anchos* (kaygı) kelimelerinden türetildiği göz önüne alındığında bu duygu durumunun insanoğlunun var

olduğu günden bu yana süregeldiğini söylemek mümkündür (Iacovides vd., 2003). İş kavramının da sosyal ve ekonomik hayatın devamlılığını sağlamada önemli bir unsur olduğu değerlendirildiğinde dünya var olduğu müddetçe iş stresi olgusunun da mevcut olacağını söylemek yanlış bir tahmin olmayacaktır. Bu nedenle bireysel iş çıktılarının kalitesini arttırmak, çalışanların iş yaşamı kaynaklı stres yaşamasını önlemek ve stresin etkilerini azaltmak amacıyla stres bağlantılı faktörlerin belirlenmesi, bireysel ve örgütsel hedeflerinin sürdürülebilirliği açısından önem arz edecektir.

2.3. Tükenmişlik

Bireyin işine yönelik hissettiği öfke, soğuma, uzaklaşma gibi duygular sebebiyle çalışma hevesinin ve idealizminin azalması tükenmişlik olarak değerlendirilmektedir (Edelwich ve Brodsky, 1980:14). Tükenmişlik; enerji kaybı, isteksizlik ve duygusal zayıflık olarak da ele alınmaktadır (Deliorman vd., 2009). Çaresizlik, işe yönelik umutsuzluk, çalışma ortamına ilişkin olumsuz duygulara kapılma tükenmişlik sendromu belirtileri olarak kabul edilmektedir (Durak ve Seferoğlu, 2017:760)

Maslach (1981) tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak üç boyutta tanımlamıştır. Buna karşın, Kristensen ve arkadaşları (2005) tükenmişliği; kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme ve müşteri (hizmet alan) ile ilgili tükenme boyutları altında ele almıştır (Kutunis ve Karakiraz, 2013:15). Kristensen ve arkadaşlarına (2005) göre kişinin işine yönelik algıladığı yorgunluk, bıkkınlık iş tükenmişliği olgusunu meydana getirmektedir. İş tükenmişliği daha geniş tanımıyla, iş ile ilgili örgütsel ve ilişkisel stresörlere yönelik bir reaksiyon durumudur (Shirom ve Ezrachi, 2003:84). Bununla birlikte, düşük örgütsel bağlılık, iş stresi, tatminsizlik, iş yükü, lider-üye ilişkileri, iş-aile çatışması, düşük adalet algısı, rol belirsizliği gibi pek çok kavram tükenmişlik üzerinde açıklayıcı olabilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bireyin iş yaşamı kaynaklı tükenmişlik sendromuna girmesi durumunda; psikolojik belirtiler, fiziksel rahatsızlıklar, devamsızlık artışı, işten sapma, kaytarma, performans kaybı, örgütsel bağlılıkta azalma ve işten ayrılma gibi fiziksel, psikolojik, davranışsal ve tutumsal çıktılar gözlemlenmektedir (Schaufeli ve Greenglass, 2001). Ayrıca, yaptığı işi sürdürürken sıklıkla insani ilişkiler içinde bulunulan mesleklerde tükenmişlik olgusunun daha fazla ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışan pek çok kişinin zaman zaman içinde bulunduğu işi bırakma isteğine yönelik duygu durumu sürecini ifade etmektedir (Leupold, Ellis ve Valle, 2013). Bireyin, kendi arzu ve isteği doğrultusunda kısa vadede işinden ayrılma istekliliği işten ayrılma niyeti olarak ele alınmaktadır (Moblely, 1982; Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışı öncesinde yer alan karar verme sürecidir (Moblely, 1977). Kişide işten ayrılma niyeti baş gösterdiğinde birey mevcut işi ile yeni iş olanaklarını değerlendirir ve bir karar verir. Bu süreç sonucunda işten ayrılma niyeti ya sona erer ya da kişi bu niyet sonucunda mevcut işinden ayrılır (Omar ve Noordin, 2016).

Örgütsel faktörler, bireysel faktörler, çalışma koşullarına ilişkin faktörler çalışanları işten ayrılma niyeti içerisine sokabilecek nitelikteki unsurlardır. Ek olarak, iş

stresi, aile-iş/iş-aile çatışması, ast-üst ilişkileri, meslektaş ilişkileri ve tükenmişlik kişinin işten ayrılma istekliliğini arttırabilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986; Ribelin, 2003; Leupold, Ellis ve Valle, 2013). İşten ayrılma niyeti örgütler tarafından arzu edilmeyen bir durumdur. Özellikle yetkin ve nitelikli işgücünün işten ayrılma niyeti içerisinde olması, örgüte yeni çalışan istihdamında ilave maliyetlerin eklenmesi anlamına gelmektedir (Şahin, 2011; Amunkete ve Rotmann, 2015). Bu nedenle çalışanları işten ayrılma niyetine yönlendirebilecek faktörlerin ortaya çıkarılması ve etkilerinin en aza indirgenmesi çalışan ve örgüt verimliliğine katkı sağlayacak bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir.

3. Araştırmanın Amacı ve Katkısı

Sosyoloji, sağlık, yönetim ve örgütsel psikoloji bilimlerinde, çalışan davranışları üzerine yapılan araştırmalarda aile-iş/iş-aile çatışması (örn. Frone, Russell ve Cooper, 1997; Byron, 2005; Kelly vd., 2014; Deuling ve Burns, 2017), iş stresi (örn. Tennant, 2001; Chandola, Brunner ve Marmot, 2006; Eldor vd., 2017), tükenmişlik (örn. Swider, ve Zimmerman, 2010; Maslach, 2017) ve işten ayrılma niyeti (örn. Johnsrud ve Rosser, 2002; Akca, 2017; Lin, Tsai ve Mahatma, 2017) kavramları sıklıkla ele alınmaktadır. Literatürde bu kavramlar ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırma modelleri kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde genellikle neden-sonuç ilişkilerini ortaya koyacak analizler yapılmaktadır (Goff, Mount ve Jamison, 1990; Frone, 2000; Bolino ve Turnley, 2005; Thanacoody, Bartram ve Casimir, 2009; Amstad vd., 2011; Armstrong, Atkin-Plunk ve Wells, 2015; Rabenu, Tziner ve Sharoni, 2017). Demografik değişkenlere ilişkin sonuçlar araştırma bulguları kısmında vurgulanmakta ancak çok boyutlu olarak ele alınmamaktadır. Oysaki demografik özelliklerin iş ve sosyal hayat üzerindeki etkileri azımsanamayacak derecede önemlidir. Bu araştırmanın amacı, çalışanların medeni durum ve cinsiyetlerine göre aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmaktır.

Bu çalışmada aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır.

Soru 1: Aile-iş/iş-aile çatışması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermekte midir?

Soru 2: Aile-iş/iş-aile çatışması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermekte midir?

4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Kadıköy ilçesinde yer alan biri devlet diğeri vakıf olmak üzere iki üniversitede görev yapan 978 akademisyen oluşturmaktadır. Bu araştırmada evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Barlett ve arkadaşları (2001:46) tarafından geliştirilen örneklem belirleme formülü kullanılmıştır. Buna göre, bu araştırma için %99 güvenilirlik düzeyinde araştırma evreni için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü 396 olarak hesaplanmıştır. Araştırma sorularını test etmek amacıyla hazırlanan anket formu kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara hem basılı hem e-posta yoluyla gönderilmiştir. Araştırma kapsamında 45 günlük süre içerisinde 457 anket formu elde edilmiştir. Elde edilen 457 anket formu incelenmiş ve

basılı anketlerin bir kısmında eksik ve hatalı işaretleme yapıldığı tespit edilmiştir. Bilgisayar ortamında doldurulan anket formlarında ise hatalı işaretlemeye rastlanmamıştır. Hatalı anket formları analize dâhil edilmemiş olup, yalnızca 401 katılımcıdan elde edilen veriler incelemeye tabi tutulmuştur.

Araştırma bireysel düzeyde kurgulanmış ve değişkenlerin ölçümü katılımcıların bireysel algıları doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Beş bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde aile-iş/iş-aile çatışması, ikinci bölümünde iş stresi, üçüncü bölümünde tükenmişlik düzeyi, dördüncü bölümde işten ayrılma niyeti seviyesi, son bölümde ise çeşitli demografik verileri elde etmeyi amaçlayan ifadeler yer almıştır.

Analizlere başlamadan önce araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. İlgili ölçeklerin faktöriyel yapıları LISREL 8.8. Scientific Software International Programı kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ve hipotez testleri ise IBM SPSS Statistics 21 programı üzerinden yapılmıştır.

Aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiş olup, ilgili değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Bununla beraber, bekâr, evli ve boşanmış çalışanların aile-iş çatışması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı MANOVA testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca, kadın ve erkek çalışanların aile-iş/iş-aile çatışması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki olası farklılıklar Bağımsız Örneklem t Testi ile sorgulanmıştır.

5. Bulgular

5.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Veri toplama aracı tasarlanırken daha önce farklı yazarlar tarafından geliştirilen orijinal ölçeklerden yararlanılmış ve Türkçe uyarlaması yapılarak kullanılmışlardır. Orijinal ölçeklerde yer alan İngilizce ifadeler Türkçe'ye çevrilirken, Brislin, Lonnen ve Thorndike'in (1973) adımları izlenmiştir. Bunun için öncelikle İngilizce ifadeler bağımsız iki farklı çevirmen tarafından Türkçe'ye çevrildikten sonra, bu çeviriler araştırmacılar tarafından tek ölçekte toplanmıştır. Daha sonrasında bu ifadeler tekrardan İngilizce'ye çevrilerek, orijinal ölçekler ile kıyaslama yapılmıştır (Brislin, Lonnen ve Thorndike, 1973). Ayrıca, ölçeklerin orijinal hali, çevirisi ve geri-çevirisinin alanla uyumluluğunun değerlendirilmesi açısından örgütsel davranış alanında çalışan iki uzmanın görüşlerine de başvurulmuştur. Anlaşılabilirlik bakımından anket formunun görünüş geçerliliğinin test edilmesi için 21 kişilik bir gruba pilot çalışma uygulandıktan sonra, kişilerin sözlü geri bildirimleri doğrultusunda anketin uygulanabilir hale geldiğine karar verilmiştir (Sartori, 2010; Gürbüz ve Şahin, 2016).

Ölçeklerin güvenilirlik analizi, Cronbach Alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Cronbach Alpha değeri 0.70 ve üzeri olan ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

• **Aile-İş / İş-Aile Çatışması:** Araştırmaya katılanların aile-iş/iş-aile çatışmasına ilişkin algılarını ölçmek için Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen 10 ifadeli ölçek kullanılmıştır. İlgili ölçek, aile-iş çatışması ve iş-aile

çatışması alt boyutlarından oluşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı, “aile-iş çatışması” boyutunu temsil eden 5 ifade için $\alpha = 0.79$, “iş-aile çatışması” boyutunu temsil eden 5 ifade için $\alpha = 0.81$ ve genel olarak tüm çatışma ölçeği (10 ifade) için $\alpha = 0.80$ olarak hesaplanmıştır. Birinci düzey örtük değişkenlerin (aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması), bir üst örtük değişken olan çatışma değişkenini oluşturduğu, ikinci düzey doğrulayıcı faktör modeli ile doğrulanmıştır (Harrington, 2009; Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu sebeple, ilerleyen analizlerde “çatışma değişkeni” alt örtük değişkenler yer almaksızın test edilmiştir.

• **İş Stresi:** Araştırmaya katılanların algıladıkları iş stresi seviyelerini ölçmek için Severinsson ve Kamaker (1999) tarafından geliştirilen 8 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı tek boyut için $\alpha = 0.91$ olarak hesaplanmıştır.

• **Tükenmişlik:** Araştırmaya katılanların algıladıkları tükenmişlik seviyelerini ölçmek için Kristensen ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen 3 boyutlu, 19 ifadeli Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği'nin “işle ilgili tükenmişlik” boyutunda yer alan 7 ifade kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı tek boyut için $\alpha = 0.89$ olarak hesaplanmıştır.

• **İşten Ayrılma Niyeti:** Araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin algılarını ölçmek için Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı tek boyut için $\alpha = 0.87$ olarak hesaplanmıştır.

Ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin tespit edilmesi için LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurulmuş kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014; DeVellis, 2016). Doğrulayıcı faktör analizi sonrası elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonrası Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	TLI	IFI	CFI
Çatışma	305.22*	63	4.84	0.07	0.98	0.96	0.96
İş Stresi	191.36*	57	3.36	0.04	0.99	0.97	0.98
Tükenmişlik	273.81*	77	3.55	0.06	0.96	0.95	0.97
İşten Ayrılma Niyeti	318.27*	71	4.48	0.07	0.92	0.94	0.94

*p>0.05

Elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin öngörülen teorik yapıları ile uyuşmakta olduğu görülmektedir (DeVellis, 2016; Gürbüz ve Şahin, 2016).

5.2. Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Katılımcıların ölçeklere verdikleri ortalama değerler Tablo 2'de sunulmuştur. Ölçeklerde yer alan ifadeler kesinlikle katılmıyorum (1)'den kesinlikle katılıyorum (5)'e uzanan beşli Likert sistemi kullanılarak ölçülmüştür. Buna göre, katılımcıların araştırmada yer alan değişkenlere ait algılarının ortalamasının (2.5) üzerinde olduğu ve genellikle “katılıyorum (4)” seçeneği çevresinde dağılmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerler (N=401)

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Çatışma	4.12	0.81	-			
2. İş Stresi	4.01	0.59	0.68*	-		
3. Tükenmişlik	3.77	0.73	0.55**	0.37**	-	
4. İşten Ayrılma Niyeti	3.23	0.62	0.59**	0.27	0.41**	-

*p<0.01, **p<0.05, Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma

İlgili tablo üzerinden değişkenler arasındaki ilişkilere ait Pearson korelasyon katsayı değerleri de incelenebilmektedir. Buna göre, çatışma ile iş stresi ($r = 0.68$), işten ayrılma niyeti ($r = 0.59$) ve tükenmişlik ($r = 0.55$) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) ilişkilere rastlanmıştır. Ayrıca, iş stresi ile tükenmişlik arasında ($r = 0.37$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki bulunurken, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = 0.41$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki saptanmıştır.

5.3. Aile-İş/İş-Aile Çatışması, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi

Kadın ve erkek çalışanların aile-iş/iş-aile çatışması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı Bağımsız Örneklemeler t Testi ile analiz edilmiştir. Analiz bulgularına göre kadın ve erkek çalışanların çatışma ($t_{(241)} = 3.57$; $p < 0.05$), iş stresi ($t_{(106)} = 2.94$; $p < 0.05$) ve işten ayrılma niyeti ($t_{(164)} = 2.41$; $p < 0.05$), seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 3). Bunun yanı sıra kadın ve erkek çalışanların tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(187)} = 1.34$; $p > 0.05$).

Tablo 3: Bağımsız Örneklemeler t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	SS	SD	t	p
Çatışma	Kadın	224	4.38	0.89	241	3.57*	.000
	Erkek	177	3.86	0.74			
İş Stresi	Kadın	224	3.97	0.78	106	2.94*	.000
	Erkek	177	4.05	0.84			
Tükenmişlik	Kadın	224	3.91	0.67	187	1.34	.067
	Erkek	177	3.63	0.58			
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	224	3.49	0.65	164	2.41*	.000
	Erkek	177	2.97	0.61			

Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma, SD=Serbestlik Derecesi

5'li Likert ölçüm sistemi kullanılarak elde edilen verilerin kıyaslandığı t testi sonucuna göre çatışma değişkeni için kadınların ortalamaları ($\bar{x} = 4.38$; $SS = 0.89$), erkeklere ($\bar{x} = 3.86$; $SS = 0.74$) oranla daha yüksek çıkmıştır. İş stresi değişkeni için erkeklerin ortalamaları ($\bar{x} = 4.05$; $SS = 0.84$), kadınlardan ($\bar{x} = 3.97$; $SS = 0.78$) daha yüksektir. İşten ayrılma niyeti değişkeni için kadınların ortalamaları ise ($\bar{x} = 3.49$; $SS = 0.65$), erkeklere ($\bar{x} = 2.97$; $SS = 0.61$) göre daha yüksek bulunmuştur.

5.4. Aile-İş/İş-Aile Çatışması, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesi

Bekâr, evli ve boşanmış çalışanların aile-iş/iş-aile çatışması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı çok yönlü

varyans analizi (MANOVA) ile analiz edilmiştir. İlgili analiz bulgularına göre bekâr, evli ve boşanmış katılımcı gruplar arasında çatışma, iş stresi ve tükenmişlik bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Elde edilen bulgulara göre çatışma değişkeni bakımından medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık (Wilks' Lambda (λ) = 0,871; F = 3.76; p < 0.05) olduğu görülmüştür. Tablo 4 incelendiğinde, evli (\bar{x} = 4.07; SS = 0.68) olan katılımcıların, boşanmış (\bar{x} = 3.99; SS = 0.71) ve bekâr (\bar{x} = 2.74; SS = 0.51) olanlara göre algıladıkları çatışma seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

	Çatışma		İş Stresi		Tükenmişlik		İşten Ayrılma Niyeti	
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
Bekâr (n=120)	2.74	0.51	3.46	0.67	2.96	0.73	3.69	0.81
Evli (n=184)	4.07	0.68	3.74	0.56	3.21	0.60	2.94	0.61
Boşanmış (n=97)	3.99	0.71	4.10	0.89	3.48	0.74	2.72	0.55

Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma

İş stresi değişkeni bakımından medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık (Wilks' Lambda (λ) = 0,965; F = 4.06; p < 0.05) saptanmıştır. Buna göre, boşanmış (\bar{x} = 4.10; SS = 0.89) olan katılımcıların, evli (\bar{x} = 3.74; SS = 0.56) ve bekâr (\bar{x} = 3.46; SS = 0.67) olanlara göre algıladıkları iş stresi seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tükenmişlik değişkeni bakımından medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık (Wilks' Lambda (λ) = 0,991; F = 2.78; p < 0.05) saptanmıştır. İş stresi değişkenine benzer olarak, boşanmış (\bar{x} = 3.48; SS = 0.74) olan katılımcıların, evli (\bar{x} = 3.21; SS = 0.74) ve bekâr (\bar{x} = 2.96; SS = 0.73) olanlara göre algıladıkları tükenmişlik seviyesinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Son olarak, işten ayrılma niyeti değişkeni bakımından medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık (Wilks' Lambda (λ) = 0.991; F = 1.26; p > 0.05) bulunmamıştır.

6. Tartışma ve Sonuç

Literatürde aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır (Armstrong vd., 2015; Hayes vd., 2015; Ishaq ve Mahmood, 2017; Mansour ve Tremblay, 2017). Bu araştırmaların birçoğunda sadece birincil ana değişkenler arası neden-sonuç ilişkileri incelenmekte, ancak ilgili değişkenler üzerinde belirleyici olabilecek birçok ilişkili alt değişken (Pınar, Kamaşak ve Bulutlar, 2008) ya da medeni durum veya cinsiyet gibi demografik değişkenlerin rolü göz ardı edilebilmektedir. Buradan yola çıkarak, bu araştırmada literatürde birbirleri üzerindeki istatistiksel etkilerinin sıklıkla incelendiği aile-iş/iş-aile çatışması, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği sorularına cevap aranmıştır.

Cinamon ve Rich (2002) tarafından demografik farklılıklarının aile-iş/iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada hem aile-iş çatışması hem de iş-aile çatışmasının, kadın ve evli katılımcılar tarafından daha yüksek seviyede algılandığı görülmüştür. Shockley ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan çalışmada kadın çalışanların iş-aile çatışması ortalamaları, erkek çalışanlara oranla daha yüksek bulunmuştur. Bunun olası sebebi olarak, kadınların eşlerine ve çocuklarına ilişkin görev ve sorumluluklarının, erkeklere kıyasla daha ön planda olabileceği ve bu durumun çatışma oluşumunu ortaya çıkarabileceği şeklinde belirtilmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2014) da evli çalışanların, bekâr ve boşanmış çalışanlara kıyasla iş-aile çatışması ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, bu araştırma bulgularına göre aile-iş/iş-aile çatışması, evli katılımcılar tarafından bekâr veya boşanmış katılımcılara göre daha yüksek olarak algılanmaktadır. Cinsiyet bakımından ise kadın çalışanların aile-iş/iş-aile çatışması algısı ve işten ayrılma niyetleri erkeklere oranlara daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre aile-iş/iş-aile çatışması bakımından medeni durum önemli bir belirleyici olmasına rağmen, işten ayrılma niyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Destekleyici bir şekilde, Haar (2004) tarafından aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında çeşitli aracı değişkenlerin sorgulandığı çalışmada da medeni durumun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Yapılan başka bir çalışmada ise aile-iş çatışmasından kaynaklanan iş stresini dengelemede erkeklerin kadınlara göre daha fazla zorlandıkları ortaya çıkmıştır (Li, Wu ve Johnson, 2018). Benzer olarak, bu araştırma sonucuna göre erkek katılımcıların algıladıkları iş stresinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, iş stresi ve tükenmişlik algısı boşanmış katılımcılar tarafından bekâr ve evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Cordes ve Dougherty (1993) çalışanların tükenmişlik ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının net bir şekilde tespit edilemediği sonucuna ulaşmıştır (Kutunis ve Karakiraz, 2013). Benzer olarak, tükenmişlik ve cinsiyet farklılığı arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük yapılan çalışmalara ait bulgularda tutarsızlık olduğunu belirten Purvanova ve Muros (2010), 183 farklı araştırma bulgusuna uyguladıkları meta analizde kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre tükenmişlik yaşama olasılığının daha yüksek olabileceğini belirtmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre kadınların erkeklere göre duygusal olarak daha fazla tükendiği ($\delta = .10$), erkeklerin de kadınlara kıyasla daha duyarsız olduğu ($\delta = -.19$) ortaya çıkmış ancak yine de bu farklılığın oldukça küçük olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışmada ise tükenmişlik değişkeni üzerinde cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Destekleyici şekilde, Toker (2011) de Türkiye'deki akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki saptayamamıştır. Purvanova ve Muros (2010), meta-analitik çalışmalarında ABD, Kanada ve AB üyesi gelişmiş ülkeleri incelemiş ve doğal olarak bu ülkelerin kültürel boyutlarından etkilenen bulgular ortaya koymuşlardır. Ancak gelişmekte olan ülkeler kategorisinde yer alan ve gelişmiş ülkelere çok daha farklı bir kültürel yapıya sahip olan (Kamaşak ve Yavuz, 2016) Türkiye'de gerçekleştirilen benzer araştırma sonuçlarının bu bağlamda farklılık göstermesi doğal karşılanabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kadın çalışanların aile-iş/iş-aile çatışması algılamalarının ve işten ayrılma niyetlerinin görece yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu iki değişken arasında ($r = 0.59$, $p < 0.05$) pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır. Gelecekte yapılması planlanan araştırmalarda bu iki değişken, neden-sonuç ilişkisi bakımından özel olarak kadın çalışan örneklemini üzerinden incelenebilir ve nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılabilir.

Benzer şekilde, boşanmış çalışanların görece daha yüksek seviyede iş stresi ve tükenmişlik algıladıkları görmüştür. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunan iş stresi ile tükenmişlik ($r = 0.37$; $p < 0.05$) değişkenleri de neden-sonuç ilişkisi bakımından ve özel olarak boşanmış çalışan örneklemini üzerinden incelenebilir.

Karabay (2015) sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmasında iş stresinin, işten ayrılma niyetini arttırdığı ve iş-aile çatışmasını pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, iş-aile çatışmasının da işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu araştırmanın bir başka bulgusudur. Dahası, literatürde kadın çalışanların daha fazla aile-iş çatışması yaşayabildiği ve bununla ilişkili olarak işten ayrılma niyetine yönelebileceklerinin altını çizen çalışmalara rastlamak mümkündür (örn. Haar, 2004; Armstrong vd., 2007). Bu çerçevede, kadın istihdamının sürekliliğini ve iş-aile hayatının dengesini sağlamak için çalışma ve sosyal hayatı entegre edebilecek destekleyici politikaların genişletilmesi gerekmektedir. Çalışanların aile bütünlüğünün korunması için çalışma ortamı kaynaklı psiko-sosyal belirtilerin çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirecek faydacı yaklaşımların benimsenmesi ve yenilikçi uygulamaların artırılması ile bireysel ve örgütsel hedeflerin daha etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Ayrıca, örgütlerde çalışanlara psikolojik destek sağlama hizmeti verebilecek psikologların istihdam edilmesi de çalışanların psikolojik olarak kendilerini güçlü hissetmelerine yardımcı olabilir.

Son olarak, bu çalışmanın kesitsel (cross-sectional) bir araştırma olması sebebiyle verilerin katılımcıların ankete cevap verdiği günün koşullarını yansıttığı unutulmamalıdır. Ayrıca, analizlerin yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan veriye subjektif değerlendirmeleri içermeye riski olan anket formu vasıtasıyla ulaşılmıştır. Bu bağlamda, sonuçların daha genellenebilir ve objektif hale gelmesi için farklı araştırma yöntemlerinden ve analiz tekniklerinden yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

- Akca, M. (2017). The impact of toxic leadership on intention to leave of employees. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(4), 285-298.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151.
- Amunkete, S., & Rothmann, S. (2015). Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 271-281.

- Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., Allen, M. W., & Reid, M. F. (2007). Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work–family conflict. *Information & Management*, 44(2), 142-153.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740.
- Brislin, R. W., Lonnen, W. J., & Thorndike, E. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York, NY: Wiley.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67(2), 169-198.
- Chandola, T., Brunner, E., & Marmot, M. (2006). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: Prospective study. *Bmj*, 332(7540), 521-525.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles*, 47(11-12), 531-541.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 17(3), 196-205.
- Deliorman, R. B., Boz, İ., Yiğit, İ., & Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması. *Yönetim Dergisi*, 63, 77-98.
- Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, 326-330.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. California, ABD: Sage Publications.
- Durak H. Y., & Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.

- Eldor, L., Fried, Y., Westman, M., Levi, A. S., Shipp, A. J., & Slowik, L. H. (2017). The experience of work stress and the context of time: Analyzing the role of subjective time. *Organizational Psychology Review*, 7(3), 227-249.
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four–year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem- analiz*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35.
- Harrington D. (2009) *Confirmatory factor analysis*. New York, ABD: Oxford University Press.
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588-598.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of affective disorders*, 75(3), 209-221.
- Ishaq, R., & Mahmood, A. (2017). Relationship between Job Stress and Employee Burnout-The Moderating Role of Self-Efficacy for University Teachers. *Journal of Research & Reflections in Education*, 11(2), 100-112.
- Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: A multilevel explanation. *The Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542.
- Kamasak, R., & Yavuz, M. (2016). Economic Development, Market Characteristics and Current Business Conditions in Turkey: A Guide for Successful Business Operations. In *Comparative Economics and Regional Development in Turkey* (pp. 336-354). Hershey, PA: IGI Global.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.

- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... & Mierzwa, F. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516.
- Keser, A., & Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. New York, ABD: Routledge.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Kutunis, R. Ö., & Karakiraz, A. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. *The Journal of Business Science*, 1(2), 13-30.
- Lee, J., & Cho, Y. H. (2016). Gender Differences in Job Stress and Stress Coping Strategies among Korean Nurses. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(3), 143-148.
- Leupold, C. R., Ellis, L. E., & Valle, M. (2013). Job embeddedness and retail pharmacists' intention to leave. *The Psychologist-Manager Journal*, 16(4), 197-216.
- Li, C., Wu, K., & Johnson, D. E. (2018). The impact of balance-focused attitudes on job stress: Gender differences evidenced in American and Chinese samples. *International Journal of Psychology*, 53(1), 31-39.
- Lin, C. P., Tsai, Y. H., & Mahatma, F. (2017). Understanding turnover intention in cross-country business management. *Personnel Review*, 46(8), 1717-1737.
- Mansour, S., & Tremblay, D.G. (2016). Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *The International Journal of Human Resource Management*, 1-33.
- Maslach, C. (2017). Burnout: A multidimensional perspective. In *Professional burnout* (pp. 19-32). Routledge.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- 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. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.

- 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, 81*(4), 400.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York, ABD: McGrawHill.
- Omar, S., & Noordin, F. (2016). Career Commitment and Intention to Leave Among ICT Professionals in Malaysia. In *Proceedings of the 1st AAGBS International Conference on Business Management 2014 (AiCoBM 2014)* (pp. 309-318). Springer, Singapore.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 551-568.
- Pınar, İ., Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business, 37*(2), 151-166.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168-185.
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower, 38*(8), 1143-1156.
- Ribelin, P. J. (2003). Retention reflects leadership style. *Nursing Management, 34*(8), 18-19.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior, 46*(1), 1-16.
- Sartori, R. (2010). Face validity in personality tests: Psychometric instruments and projective techniques in comparison. *Quality & Quantity, 44.4*, 749-759.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health, 16*(5), 501-510.
- Severinsson, E. I., & Kamaker, D. (1999). Clinical nursing supervision in the workplace--effects on moral stress and job satisfaction. *Journal of Nursing Management, 7*(2), 81-90.
- Shirom, A., & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression, and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress and Coping, 16*, 83–99.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601.

- Smet, P., Sans, S., Dramaix, M., Bouleuguez, C., De Backer, G., Ferrario, M., ... & Ostergren, P. O. (2005). Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. *The European Journal of Public Health, 15*(5), 536-545.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 487-506.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış, 11*(2), 277-288.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of psychosomatic research, 51*(5), 697-704.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology, 46*(2), 259-293.
- Thanacoody, P. R., Bartram, T., & Casimir, G. (2009). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers. *Journal of Health, Organisation and Management, 23*(1), 53-69.
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12*(1), 114-127.
- Yıldırım, S., Öner, M. & Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2*(3), 165-180.

Conflict, Work Stress, Job Burnout, and Turnover Intention: Examining Differences Based on Marital Status and Gender

Meltem YAVUZ

İstanbul University

School of Transportation and Logistics

Avcılar, İstanbul, Turkey

orcid.org/0000-0002-8331-7999

meltem.yavuz@istanbul.edu.tr

Meltem AKCA

İstanbul University

School of Transportation and Logistics

Avcılar, İstanbul, Turkey

orcid.org/0000-0001-5544-5929

meltemy@istanbul.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

It is known that the number of dual-career family is increasing with the remain in the desire of women partners to participate and rise their career (Kelly et al., 2014). In the meantime, the divorce suits showing an increase in each passing year that leads up to emergence of the single-parent families. All this means that the responsibilities of work, housework and childcare are no longer limited to traditional gender roles (Byron, 2005). The requirements of modern work life enlarge the scope of the responsibilities of employees. Both business and family life are undergoing change and transformation, and individuals are trying to adapt to this process, and on the other hand, they strive to balance their work and family requirements to be fulfilled. Individuals who are forced to balance between family and work requirements can be separated from family-work/work-family conflict, work stress, job burnout, and they can even leave their jobs and their wives.

The concepts of family-work/work-family conflict, work stress, job burnout and intention to leave are often addressed in the organization literature and are often investigated as the predecessor or the output of each other (e.g. Goff, Mount, & Jamison, 1990; Frone, 2000; Bolino & Turnley, 2005; Thanacoody, Bartram & Casimir, 2009; Amstad et al., 2011; Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015; Rabenu, Tziner, & Sharoni, 2017). The findings obtained in researches are generally evaluated in general through the selected sample group (e.g. white collar employees, tourism workers, bankers, etc.), examining the differences according to demographic variables may be ignored. However, discovering of the most affected age, gender, marital status, seniority, etc. group of related concepts can enable the development of policies and practices that are oriented to people who are trying to cope with the relevant negativity by determining the needs of the group. In this regard, the question of how the perceptions of family-work/work-family conflict, work stress, job burnout and intention to leave differ from the marital status and gender of the employees is the fundamental output point of this study and the resulting responses are expected to contribute to the literature.

Method

This study aims to find out the differences based on the marital status and gender in the perception of family-work/work family conflict, work stress, job burnout, and intention to leave perceptions of employees. The sample of this study consists of public

and private sector employees. Convenience sampling method was chosen for the study and the questionnaires were provided by hand or were sent through e-mail where appropriate. At the end of 45 days it is obtained 457 questionnaires. These forms were scanned and only 401 useful questionnaires underwent to the analysis after the final check. The validity and reliability analyses of the scales were conducted before hypothesis testing. While the factorial structures of the scales were analysed through LISREL 8.8 Scientific Software International Programme, the validity of scales and the other analysis were tested by IBM SPSS Statistics 21 Programme. In order to test relationships between family-work/work-family conflict, work stress, job burnout and intention to leave, a correlation analysis was used. Besides, significant differences between single, married, and divorced employees were examined by multivariate analysis of variance (MANOVA) based on family-work/work-family conflict, work stress, job burnout, and intention to leave levels. Examining differences based on gender is also analysed by independent samples t-test. In this study to provide parametric analysis assumptions, the normality tests were investigated. The data demonstrates normal distribution according to findings of the normality tests, diagrams and Skewness-Kurtosis values.

Reliability & Validity of the Measurement Instruments

In this study reliability of the questionnaires were analysed with the usage of Cronbach Alfa (α) method. Accordance to Cronbach Alpha analyse results, scale's values which are 0.70 and above is evaluated as reliable (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Family-work/Work-Family Conflict: It was used Netemeyer, Boles & McMurrian's (1996) 10-item Family-Work/Work-Family Conflict Questionnaire. 5-item of the questionnaire are related with family-work conflict while, the other 5-item are related with the work-family conflict. Cronbach's α was 0.79 for family-work conflict dimension, 0.81 for work-family conflict dimension and 0.80 for the whole questionnaire.

Work Stress Instrument: It was used Severinsson & Kamaker's (1999) 8-item Questionnaire. The scale has one dimension and comprised of eight items. Cronbach's α was 0.91 for self-ratings of work stress.

Job Burnout Instrument: It was used Kristensen and colleagues' (2005) Copenhagen Burn Out Inventory. Although the original questionnaire is comprised of 19 item, only the 7-item "job related burnout" dimension was used for this study. Cronbach's α was 0.89 for self-ratings of job related burnout.

Intention to Leave Instrument: It was used Rosin and Korabick's (1995) 4-item Questionnaire. Cronbach's α was 0.87 for self-ratings of intention to leave.

Validity of the questionnaires was examined by the confirmatory factor analysis through the LISREL 8.8 Scientific Software International programme. The Goodness of Fit Indices are shown in Table1 below. The values indicate that the questionnaires used in the research are compatible with their foreseen theoretical structures.

Table 1. Goodness of Fit Indices in Confirmatory Factor Analysis

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	TLI	IFI	CFI
Conflict	305.22*	63	4.84	0.07	0.98	0.96	0.96
Work Stress	191.36*	57	3.36	0.04	0.99	0.97	0.98
Job Burnout	273.81*	77	3.55	0.06	0.96	0.95	0.97
Intention to Leave	318.27*	71	4.48	0.07	0.92	0.94	0.94

*p>0.05

Findings

Examining Differences Based on Gender

Significant differences between gender groups were examined through the independent samples t-test. The results of the data obtained from 177 men and 224 women are shown in Table 2 below.

Table 2. The Independent Samples t-Test Results

Variables	Gender	N	Mean	SD	df	t	p
Conflict	Women	224	4.38	0.89	241	3.57*	.000
	Men	177	3.86	0.74			
Work Stress	Women	224	3.97	0.78	106	2.94*	.000
	Men	177	4.05	0.84			
Job Burnout	Women	224	3.91	0.67	187	1.34	.067
	Men	177	3.63	0.58			
Intention to Leave	Women	224	3.49	0.65	164	2.41*	.000
	Men	177	2.97	0.61			

*p>0.05

The significant differences between women and men employees perceptions of conflict ($t_{(241)} = 3.57$; $p < 0.05$), work stress ($t_{(106)} = 2.94$; $p < 0.05$) and intention to leave ($t_{(164)} = 2.41$; $p < 0.05$) was found. However, the difference was not statistically significant between their job burnout levels ($t_{(187)} = 1.34$; $p > 0.05$).

The mean score of women ($\bar{x} = 3.49$; $SD = 0.65$) was higher than that of men ($\bar{x} = 2.97$; $SD = 0.61$) for the intention to leave variable. Similarly, the mean score of women ($\bar{x} = 4.38$; $SD = 0.89$) was higher than that of men ($\bar{x} = 3.86$; $SD = 0.74$) for the conflict variable, while the mean score of men ($\bar{x} = 4.05$; $SD = 0.84$) was higher than women ($\bar{x} = 3.97$; $SD = 0.78$) for the work stress variable.

Examining Differences Based on Marital Status

Significant differences depending marital status were examined by multivariate analysis of variance (MANOVA) based on conflict, work stress, job burnout, and intention to leave levels. The results of the data obtained from 120 single, 184 married and 97 divorced employees are shown in Table 3 below.

Table 3. The Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) Results

	Conflict		Work Stress		Job Burnout		Intention to Leave	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Single (n=120)	2.74	0.51	3.46	0.67	2.96	0.73	3.69	0.81
Married (n=184)	4.07	0.68	3.74	0.56	3.21	0.60	2.94	0.61
Divorced(n=97)	3.99	0.71	4.10	0.89	3.48	0.74	2.72	0.55

*p>0.05

In terms of the conflict variable, the significant differences based on marital status was found (Wilks' Lambda (λ) = 0,871; F = 3.76; p < 0.05). The perceived conflict level of married employees (\bar{x} = 4.07; SS = 0.68) was higher than that of divorced (\bar{x} = 3.99; SS = 0.71) and single (\bar{x} = 2.74; SS = 0.51) employees.

Referring the work stress variable, the significant differences based on marital status was found (Wilks' Lambda (λ) = 0,965; F = 4.06; p < 0.05). The perceived work stress level of divorced employees (\bar{x} = 4.10; SS = 0.89) was higher than that of married (\bar{x} = 3.74; SS = 0.56) and single (\bar{x} = 3.46; SS = 0.67) employees.

In regard to the job burnout variable, the significant differences based on marital status was found (Wilks' Lambda (λ) = 0,991; F = 2.78; p < 0.05). The perceived job burnout level of divorced employees (\bar{x} = 3.48; SS = 0.74) was higher than that of married (\bar{x} = 3.48; SS = 0.74) and single (\bar{x} = 2.96; SS = 0.73) employees. Lastly, the difference was not statistically significant on their intention to leave perceptions (Wilks' Lambda (λ) = 0.991; F = 1.26; p > 0.05) based on their marital status.

Conclusion

According to the findings, family-work/work-family conflict are perceived by the highest by married participants. Additionally, works stress and job burnout are perceived by the highest by divorced participants. Moreover, women's perceived family-work/work-family conflict and intention to leave levels was found higher than men participants.

It is possible to say that women employees feel more family-work/work-family conflict and in relation to it they may quit their jobs more often than men. In this regard, it should be enhanced the supportive policies for sustainable women employment and balanced family-work life. Besides, it will be protected family integrity of employees with the adaptation of utilitarian approaches over the working conditions. Finally, with the usage of innovative practices in workplace it will have increased the organisational commitment and productivity in the long term.

Due to the research is a cross-sectional study, it should be noted that the data reflects the conditions of the day the participants responded to the survey. Furthermore, the data needed for analysis can be achieved through the questionnaire, which is a risk of inclusion in subjective assessments. In this context, it may be utilized from different research methods and analysis techniques to obtain more objective and generable results.