

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*