

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı**

**SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ
İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN İŞTEN AYRILMA
NİYETLERİNDEKİ BELİRLEYİCİ ROLÜ**

Yüksek Lisans

SAIF ALAA SHEET

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA

İstanbul – 2022

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Saif Alaa SHEET

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Spor İşletmelerinde Çalışanların İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyetlerindeki Belirleyici Rolü

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 13.06.2022

Sayfa Sayısı : 69

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA

Danışmanları

Dizin Terimleri : İş Yükü Fazlalığı, İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Spor

Türkçe Özet : Bu araştırmada spor işletmelerinde çalışan bireylerin, algıladıkları iş yükü fazlalıkları ile iş-aile dengelerinin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki belirleyici rolünü incelemek amaçlanmıştır.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Saif Alaa SHEET

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı

**SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ
İLE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN İŞTEN AYRILMA
NİYETLERİNDEKİ BELİRLEYİCİ ROLÜ**

Yüksek Lisans

SAİF ALAA SHEET

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA

İstanbul – 2022

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Saif Alaa SHEET

.../.../2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Saif Alaa SHEET' in Spor İşletmelerinde Çalışanların İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyetlerindeki Belirleyici Rolü adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Spor Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan *Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL*

İmza
Üye *Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA*
(Danışman)

İmza
Üye *Doç. Dr. Mustafa Can KOÇ*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmada spor şşletmelerinde çalışan bireylerin, algıladıkları iş yükü fazlalıkları ile iş-aile dengelerinin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki belirleyici rolünü incelemek amaçlanmıştır. Çalışmada model olarak genel tarama modellerinden; nedensel karşılaştırma modeli ile ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evrenini İstanbul Avrupa yakasında bulunan özel ve kamu sektöründe faaliyet gösteren spor şşletmeleri çalışanları oluşturulurken, örneklem grubunu ise Avcılar-Beylikdüzü ve Esenyurt ilçelerindeki sportif şşletmelerde görev yapan 368 çalışan meydana getirmektedir. Örneklem grubunun seçiminde, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışanların iş yüklerinin, iş-aile dengelerinin ve işten ayrılma niyetlerinin ölçülebilmesi için 3 ayrı lek; İş Yükü Fazlalılığı leği, İş-Aile atışması leği ve İşten Ayrılma Niyetleri leği kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulguların analizi için SPSS programının 24.0 versiyonundan faydalanılmıştır. Analiz sonucunda verilerin non-parametrik dağıldığı görülmektedir. Bu nedenle parametrik olmayan yöntemlere uygun olarak, iki bağımsız grubun ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Mann-Whitney U Testi, bağımsız üç ya da fazla grubun ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Ayrıca lek puanlarının birbirleriyle olan ilişkisinin tespiti için sonuçlar Spearman Korelasyon Testine tabi tutulmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde; çalışanların algıladıkları iş yükü fazlalıklarının cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterdiği, yaş, aylık gelir, haftalık mesai süreleri, çalışılan sektör, ocuk sayısı ve çalışma pozisyonu değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. İş-Aile atışması leğine ilişkin verdikleri cevaplarda ise cinsiyet ve ocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılıklar saptanmış, işten ayrılma niyetlerinde ise eğitim düzeyi ve aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile iş yükü fazlalıkları ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda ise orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Bu sonuçlarla birlikte, aşırı iş yükünün çalışanlarda iş-aile çatışmasına ya da işten ayrılmaya sebep olabileceği, alışanlarda isteksizlik oluşmaması iin sık sık memnuniyet dzeylerinin ölçülmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılması nerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü Fazlalılığı, İş-Aile atışması, İşten Ayrılma Niyeti, Spor

SUMMARY

In this research, it is aimed to examine the decisive role of individuals working in sports enterprises on their intentions to leave work with the workload redundancies they perceive and the work-family balances. In the study, general screening models as models; relational scanning model was used with causal comparison model. While the research universe is created in the private and public sector employees operating in the European side of Istanbul, the sample group consists of 368 employees working in Sportive enterprises in Avcılar-Beylikdüzü and Esenyurt districts. In the selection of the sample group, simple random sampling method was used.

Three different scales to measure employees' workloads, work-family balances, and intentions to leave the job; Workload Redundancy Scale, Work-Family Conflict Scale and Lay-Off Intentions Scale were used. For the analysis of the findings obtained in the study, the 24.0 version of the SPSS program was used. As a result of the analysis, it is seen that the data is distributed non-parametric. As a result of the analysis, it is seen that the data is distributed non-parametrically. Therefore, in accordance with non-parametric methods, the Mann-Whitney U Test was used to compare the scale scores of the two independent groups, and the Kruskal Wallis Test was used to compare the scale scores of three or more independent groups. In addition, the results were subjected to the Spearman Correlation Test to determine the relationship of scale scores with each other.

In their responses to the Work-Family Conflict scale, significant differences were determined according to the gender and number of children variables, and significant differences were determined in their intentions to leave their jobs according to the level of education and monthly income variable. A moderate positive relationship was found in the responses of employees regarding their intentions to leave their jobs and the scale of workload redundancies.

Keywords: Workload Surplus, Work-Family Conflict, Intention to Quit, Sports

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. İşletme Kavramı.....	3
1.2. Spor İşletmesi	3
1.3. İş Yükü Kavramı.....	4
1.3.1. Aşırı ve Az İş Yükü	6
1.3.2. Niceliksel ve Niteliksel İş Yükü.....	6
1.4. İş Yüküne Etki Eden Faktörler	7
1.5. İş Yükünün Sonuçları	8
1.6. İşten Ayrılma Niyeti	9
1.6.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	10
1.6.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	13
1.7. İş Gücü Devri.....	14
1.8. İş-Yaşam Dengesi	16
1.8.1. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	17
1.8.2. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Kuramlar	19
1.8.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi	22
1.9. İş Yükü İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	23
1.10. İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki ilişki	24
1.11. İş-Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	25

İKİNCİ DÖNEM MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırma Modeli.....	27
2.2. Evren ve Örneklem	27
2.3. Veri Toplama Araçları	27
2.4. Veri Analizi	28

BULGULAR.....	30
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	40
KAYNAKÇA	49



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler (Cotton & Tuttle).....	10
Tablo 2 İş Gücü Devrenin Olası Sonuçları	15
Tablo 3 İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler.....	17
Tablo 4 Katılımcıların Demografik Özellikleri	30
Tablo 5 Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları	31
Tablo 6 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	32
Tablo 7 Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları	32
Tablo 8 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	33
Tablo 9 Eğitim Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları.....	33
Tablo 10 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	33
Tablo 11 Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları.....	34
Tablo 12 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	34
Tablo 13 Aylık Gelir Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları	35
Tablo 14 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	35
Tablo 15 Haftalık Mesai Saati Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları	36
Tablo 16 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Haftalık Mesai Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	36
Tablo 17 Sektör Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları	37
Tablo 18 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Sektör Değişkenine Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 19 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları	38
Tablo 20 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 21 İş Yükü Fazlalılığı - İş Aile Çatışması - İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizi.....	39

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Mobley'in İş gücü Devri Modeli.....14



ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez sürecimde bana rehberlik eden, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşarak yol gösteren, yardımını esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA ve Araştırma Görevlisi Okan KILIÇKAYA hocama sonsuz teşekkür ederim.



GİRİŞ

Kavramsal Çerçeve

Çalışanlara iş hayatlarında yüklenen görev ve sorumluluklarının yapabilirliklerinin üzerinde olması veya yeterli zamana sahip olmamaları beraberinde algıladıkları iş yükü düzeyinin, iş-yaşam dengeleri üzerinde etkisi olduğu varsayılmaktadır. Araştırmada, iş yükü ile iş- yaşam dengesi arasındaki ilişkinin araştırılmasının yanında, bu iki kavramın kişinin olumsuz sonuçları azaltmak için göstereceği işten ayrılma niyeti tepkisinin artması yönünde bir etkisi olacağı düşünülmektedir.

Özel sektör, rekabetin yoğun olduğu ve çalışanların aşırı iş yüküyle karşılaştığı bir sektör olma özelliği taşır. Spor işletmeciliği çalışanlarının müşterileriyle birebir ilgilenmesi, müşterilere verilecek olan hizmetlerdeki rolü ve örgüt tarafından belirlenen hedeflere ulaşma çabaları, çalışanların iş yüklerini artırarak zihinsel ve fiziksel yorgunluk oluşturabilmektedir. Müşterilerin taleplerini yerine getirme zorunluluğu çalışanların iş yaşamları ile ilişkili yoğun emek ortaya koymaları ve fazlasıyla zaman harcamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar iş ile yaşamları arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Sektörün rekabet ortamının yarattığı stres bireylerin iş dışı yaşamlarını da etkileyebilmektedir. Sürekli olarak performanslarını yükseltmeye ve başarılı olmaya çalışan bireylerin psikolojik durumları da olumsuz etkilenmekte, aile ve sosyal yaşamlarında sorunlar oluşabilmektedir. İşletme çalışanlarının tüm bu olumsuz durumlardan kaçınmaya çalışması işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. Çalışma sportif işletmelerin sahip olduğu iş yükünün ölçülerek, iş-yaşam dengelerine etkisini araştırmak ve işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediğini inceleme noktasında önem taşımaktadır.

Araştırmada başlıca üç kavram arasındaki ilişkiler incelenecektir. Bireyin sahip olduğu iş yükünün, işi ve yaşamı arasındaki dengeyi ne ölçüde etkilediği; bu ilişkilerin bir sonucu olarak işe karşı tutumundaki değişimin işten ayrılma niyeti oluşturup oluşturmadığı analiz sonuçlarıyla saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan literatür incelemesinde, iş yükünün sebep olduğu olumlu ve olumsuz tutumların incelendiği çok sayıda araştırmanın

olması dikkat çekici bulunmuştur. Bu çalışmalarda, iş yükünün çeşitli koşullarda işten ayrılma niyetine yol açan ya da neden olmayan bir faktör olarak değerlendirildiği sonuçların olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerinde de farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalar bulunmuştur. Bununla birlikte, spor bilimleri literatürü incelendiğinde, spor işletmeciliği sektörü çalışanlarının sahip oldukları iş yükü ve iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyetleri ile ilişkisinin ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Bilimsel bilginin aşama aşama yükselebileceği bilgisinden hareket ederek tasarlanan bu çalışmanın bilim insanlarına, sporun yöneticilerine, spor kuruluşlarına danışmanlık hizmeti veren profesyonellere ve yeni araştırmacılara ışık tutacağı, ayrıca ilgili literatürde önemli bir boşluğu doldurarak spor bilimleri literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

İŞLETME KAVRAMI, SPOR İŞLETMESİ, İŞ YÜKÜ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ

1.1. İşletme Kavramı

İşletme; Üretim faktörlerini etkili bir şekilde bir araya getirerek insanların ihtiyaçlarını karşılamak, bu sayede de kendine kâr veya sosyal fayda sağlamak için üretim faktörlerini planlı ve sistemli bir şekilde bir araya getirerek, ürün üretmek veya pazarlamak için eylemde bulunan kuruluştur. (Ataman, 2001)

İnsanlığın tüm ihtiyaçları işletmelerce farklı bir takım işlemlerden geçirilip üretimi yapılarak arz edilir. Bu ihtiyaçlar toplumların gelişmişlik düzeylerine paralel olarak çeşitlenmektedir. İşletmelerin amacı da bu ihtiyaçları olabildiğince karşılamaya çalışmaktır. İşletme kavramı iş kökünden gelir ve iş yaptırma ve üretim yeri anlamına gelmektedir. (Tosun, 1992)

1.2. Spor İşletmesi

Amacı, belirli sportif ihtiyaç ve talepleri karşılamak olan, planlı bir organizasyon dahilinde spor hizmetleri hazırlayıp sunan işletmelere spor işletmesi denir. Spor işletmelerinde spor hizmeti vermek amacıyla spor malzemelerinin yanı sıra ihtiyaca yönelik tüm sportif araç ve gereçlerle donatılmış ve bu doğrultuda hem profesyonel hem de serbest zaman uğraşı olarak insanlara spor yapma imkânı veren tüm işletmeler spor işletmesi olarak adlandırılır. (Ekenci, 1990)

Spor işletmeleri, insanların spor ihtiyacının yanı sıra diğer sosyal taleplerini de karşılamak üzere, farklı spor aktiviteleri düzenlemek üzere yapılandırılmış kurumlardır. Spor işletmeleri kamu veya özel ve tüzel kişilerce işletilen kurumlar olarak iki farklı biçimde karşımıza çıkabilmektedir. (Serarslan, 2005).

Spor işletmeleri, kendine has yapı içerisinde yönetiminden diğer yardımcı personellere kadar birçok sektör içinden çeşitli meslek gruplarını barındıra bilir.

İşletmeciliğin tüm fonksiyonlarının yanı sıra, spor işletmeleri kendine özgü bir uzmanlık bilgisi içerirler. Bu bakımdan farklı yönetim sistemleri olarak düşünebiliriz. Bu sistemin içinde spor hizmeti sunan, antrenör, spor uzmanı gibi elemanların yanında, işletmenin temel fonksiyonlarını yerine getirmesini sağlayan, teknik eleman, temizlik personeli ve güvenlik gibi farklı meslek gruplarının uyum ve koordinasyonu da söz konusudur. (Mutlu, 2009).

1.3. İş Yükü Kavramı

Bir grup veya bireysel insan etkisi ile görevin gereklilikleri ve çalışanın işyerinde zihinsel ve fiziksel olarak tehdit edici görünen özelliklere gösterdiği tepkisinin arasındaki varsayımsal ilişkidir. Yüksek oranda iş stresi çalışanları sağlıklı, motivasyonsuz ve daha az üretim yapar duruma getirebilir. Bu yüzden daha az güvenli bir yerde iş sağlıkları ve iş performansları düşebilir, daha sonrasında işe gelmeme veya devamsızlık yapmalarına sebep olur. İş stresi, yaygın olarak iş tatminini etkileyen etmenlerden biri olarak görülmektedir ve çalışanlar arasında iş stresinin nedenlerinden biri olarak gösterilir. Ayrıca, iş görevlerinin yoğunluğunu ifade eden iş yükünün, çalışanların zihinsel stresinin nedeni olduğu ve iş yükü ve stres konularının önemli hale geldiği ve sorunun çözülmesi için derinlemesine araştırma yapılması gerektiğinin önemine vurgu yapılıyor. (Frone, 2003).

İş yükünü etkileyen bazı özellikler vardır. Bunlar; (Wallace, 1999)

- Mesaiye kalmayı ve hafta sonu çalışmayı gerektiren görevler,
- Teslim tarihleri,
- Zaman baskısı,
- Bilgi fazlalığı,
- Fazladan ilgilenilen insan sayısıdır.

Günümüz şartlarında, bilhassa özel sektörlerde, iş görenlerin haftada ortalama “50” saatten fazla çalıştıkları göz önüne alındığında, çoğunlukla zamandan kaynaklanan bir

çatışma yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca, iş yükünün sadece zamandan kaynaklı bir durum değil, aynı zamanda duygu temelli çatışma yaşanmasının da sebebi olduğu ileri sürülmektedir.

Bu sebeplerden dolayı aşırı iş yükünün yalnızca çalışma ortamından kaynaklanan problemlerden dolayı olmadığı, aynı zamanda kişinin kendisine yönelik sorunlarından da kaynaklandığı anlaşılmaktadır. İş yükünün kişiyi olumsuz etkilediği alt alan ise şunlardır; (Keser, 2006)

- Görev tanımının net olmaması,
- İşi yapmakla ilgili zaman baskısının olması (genellikle bireyden normalden daha
- kısa zamanda işi bitirmesini istemek bireyde stres oluşturmaktadır),
- Eğitim ve geliştirmenin uyumsuz ya da uygun olmaması,
- Sosyal desteğin düşük düzeyde olması.

İşletmelerde her çalışanın iş yüküne karşı tepkileri farklı olmaktadır. Bazıları çok daha iyi savunurken bazı çalışanlarda ise yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlar doğurmaktadır. İş yükü, kişinin bir fonksiyonu olarak farklı olabileceği gibi, aynı zamanda kişinin mesleki bir özelliği olarak da farklı olmaktadır. Bazı meslekler doğası gereği diğerlerinden daha fazla iş yüküne sahip olabilmektedir. Bütün stres gerilimi ilişkileri organizasyon ve sanayi üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada, farklı mesleklerde bazı kişilerin, kabul edilemeyecek miktarda iş yükü stresine maruz kaldıkları ortaya çıkmaktadır. İşletmeler, çalışanlara makul bir iş yükü sağlamakla mükelleftir. "Makul iş yükü" nü belirlemek için, yöneticiler ve denetçiler şunları sağlamalıdır; (Korkmazer, 2018)

- Görevler, çalışanlara makul ölçüde beklenenleri aşmayacak şekilde tahsis edilmelidir.
- Sistemler, çalışma saatleri ve iş yükü arasındaki ilişkiyi görmek için bireysel çalışanların çalışma saatlerini izlemek üzere geliştirilmelidir.
- Çalışanlar çalıştıkları iş yerlerine göre düzenli olarak çalışırsa teknoloji değişikliği, sorumluluk veya ekstra kaynak sağlanmalıdır.

- Bir çalışan işten ayrılırsa yerine başkasını yerleştirme ile ilgili takvim genellikle üç ay içinde hafifletilmelidir.

1.3.1. Aşırı ve Az İş Yükü

Aşırı iş yükü, işçinin bu görevleri yerine getirmeye çalıştığı fakat bunları istenilen zamanda tamamlayamadığı için yeteneklerini aşan, işçinin tükenmesine karşı savunmasız hale getiren durumdur. İşçi kendisine verilen tüm görevleri yerine getirmek için gerekli yetenek veya yeterli zamanı bulamayabilir. İş yükleri işçinin gerektirdiğinden çok daha fazla sayıda görevden kaynaklanan nicel yükler ve görevlerin boyutu ve zorluğundan kaynaklanan niteliksel yükler olarak ikiye ayrılır. (Goh ve diğerleri, 2015).

Düşük iş yükü ise görev eksikliği veya görevin kolaylığı sebebiyle işçi üzerinde baskıyı temsil eden, işçiye daha az potansiyel gerektiren ve yeteneklerini zorlamayan ve göstermesine fırsat vermesini engelleyen bir işte olduğu için rahatsızlık veren durumlardır. Ayrıca düşük iş yükleri, can sıkıntısına yol açtığı için aynı zamanda psikolojik bir stres kaynağıdır. (Greenhaus, 2003).

1.3.2. Niceliksel ve Niteliksel İş Yükü

Bir sistemin toplam güç çıkışına iş yükü denir. Özellikle zaman içerisinde zorlu bir görevi yerine getiren biri için 'iş yükü' kelimesinin ilgili kullanımları belirli bir yükte yapılan işe atıfta bulunarak 'iş + yük' olarak ayrılabilir. Örneğin; ağırlık antrenmanı açısından "yük", kaldırılan ağırlığın ağırlığını ifade eder (20 kg, 10 kg'dan büyük bir yükür).

Bu teori, insanlardan daha "ideal" olan arabalara veya diğer çeşitli makinelere de uyarlanabilir. Örneğin bir arabayı ağırlaştırmak, motorun çekmesi gereken azami yükü artırır. Aynı şekilde, daha aerodinamik hale getirmek için aracın ağırlığı azaltılırsa bu sürtünmeyi azaltır. Tork, bir yükü aktarma yeteneği olarak düşünülebilir ve değiştiriciler, belirli bir süre içinde bu yükte yapılabilecek iş miktarıdır. Bu nedenle, tork ve dönme torku birlikte kilovat veya toplam güç çıkışı üretirler. Toplam çıktı, motorun/aracın "iş yükü" veya belirli bir yük miktarıyla yapabileceği iş miktarı ile

ilgili olabilir. Bütün bu sayısal ifadeler niceliksel iş yükünü tanımlamaktadır. (Misafir, 2002).

Niteliksel iş yükü ise, insanların yeteneklerine göre çalışmasının zorluğudur. Yüksek düzeyde kontrole sahip çalışanlar, kendi çalışma programlarını, kendi görevlerini ve bu görevleri nasıl yapacaklarını belirleyebilirler. Düşük kontrollü bir işin tanımlı bir çalışma programı, belirli görevleri ve belirli eylemleri vardır. Çalışanın iş arkadaşlarıyla ya da yöneticileriyle karşı karşıya kaldığı pek çok iş zorluğu vardır, ancak kişinin maruz kaldığı tüm iş zorluklarıyla doğru bir şekilde yüzleşmesi gerekir. Bu zorluklar arasında şunlar vardır; iş yerinde kontrol ve kazanım: iş yerinde büyük bencillik ve başkalarının yararına özgüven eksikliği olan birçok insan başarıya ulaşmak için tüm faydaları kendileri için yakalarlar, bu da büyük çabalarının takdir edilmemesi nedeniyle çalışanlarda depresyona neden olabilir. İşin içinde bazı kimseler var ki bazı hataları başkalarında arayarak, yöneticileriyle yaptığı işi yok sayarak kendilerinin başarılı olamama arzusuyla bazı hataları başkalarına yıkmak isterler. (Haar, 2013).

Meslektaşlarını çok fazla eleştiren çalışanlar da vardır, bu da diğer çalışanlara onlara çok fazla hayal kırıklığı yaşatabilir. Çünkü haksız eleştiri bir çalışanın işinde karşılaşabileceği en büyük sorunlardan ve zorluklardan biridir. Bulunduğu pozisyondan istifade eden çok sayıda yönetici vardır ve diğer çalışanlar hakkında bazı iftiralar olabilmektedir. Bununla baş etmesi çok zordur. Bu nedenden ötürü çalışanlar çok fazla hayal kırıklığına uğrayabilir. (Haar ve diğerleri, 2014).

1.4. İş Yüküne Etki Eden Faktörler

Organizasyonel yönler: Çalışanın işlevsel olarak organizasyon yapısındaki konumu, yetki düzeyi, emir alma ve verme yöntemidir.

İdari yönler: Yöneticilerin çalışanlarla olan tarzı, uslubu ve davranışı anlamına gelir.

Fiziksel yönler: Çalışma masaları, aydınlatma, havalandırma, tuvaletler, genel temizlik ve her bir ofisteki çalışan sayısının bulunduğu ofis alanıdır. Maaşlar, teşvikler ve ödenekler ve çalışanın örgütsel bağ ve kurumsal bağlılıkta önemli bir rolü vardır.

Çalışanlar arasındaki iletişim modeli ve bağlantılar: Yani, çalışanlar arasında üst, orta ve alt (yönetici) olmak üzere üç yönetim seviyesi arasındaki iletişim nasıl? Ve bu iletişime, yazışmalara yardımcı olan otomatik veya teknik bir sistem var mı?

Çalışanların eğitim, ve kültürel yönleri: Başka bir deyişle, onları eğitmek ve yetiştirmekle ilgilenen çalışanlar için, çalışma ortamını kurumsal bilincini ve dolayısıyla kurumsal bilgisini diğer şirketlerle rekabet eden eğitilmiş bir organizasyona yükselten teşvikler var mı?

Şirket logosu: Çalışanların güvenini ve rekabetçi bir güç olarak aidiyet duygularını artırmaya değer mi?

İş güvenliği: Üst yönetimin çalışanları koruma ve elde tutma ve onları terk etmeme bilinci ne durumda? (Kamel, 2011).

Kuruluşun Yerleşkesi: Şehir içinde mi yoksa dışında mı, sivil veya kırsal bir topluluk içinde mi? Çalışanlar seyahat etme sıkıntısı çekiyor mu ve toplu taşıma var mı?

Çalışma saatleri: Uzun, yorucu, makul ve iki vardiya mı, yoksa tek vardiyamı?

Tüm bu sekiz kıstas çalışanların gelişimine ve üretimlerinin artmasına yardımcı olan olumlu bir fonksiyon olarak mı etki edecek, yoksa morali düşüren ve dolayısıyla verimliliği düşüren, çalışan sadakati ve aidiyet eksikliğine yol açan olumsuz bir fonksiyon olarak mı çalışacak. Tüm bu etmenler çalışanların iş yüküne olumlu veya olumsuz etki etmektedir. (Kamel, 2011).

1.5. İş Yükünün Sonuçları

Fazla mesai yapan çalışanlar birçok zihinsel, fiziksel ve sosyal yönden etki yaşarlar. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016 yılında 745.000'den fazla kişinin haftada 55 saat veya daha fazla çalışma sonucunda kalp hastalığı veya felçten öldüğünü tahmin etmektedir. Önemli etkiler arasında stres, boş zaman eksikliği, kötü iş-yaşam dengesi ve sağlık riskleri yer almaktadır. Uzun çalışma saatleri yorgunluğa, bitkinliğe ve dikkat eksikliğine neden olur. Bu etmenler çalışanların performans seviyelerini de düşürebilmektedir. (Nicklaus, 2007).

Fazla mesainin sağlık ve güvenlik üzerindeki etkileri çok değişkendir ve çoğu bilinmemektedir. Alkol ve tütün kullanımının artması, çocuklarda da daha düşük

doğum ağırlığı ve yapılan özel testler neticesinde düşük bilişsel performans dahil olmak üzere olumsuz sağlık etkileri vardır. 9 ila 12 saat süren çalışma vardiyaları, 12 saatten uzun çalışma vardiyaları ve 40 saatten uzun haftalık çalışma saatleri, bilişsel testlerde değişen seviyelerde performans düşüşü ve işyeri yaralanmalarında artış gösterdiği bilinmektedir. Hastalık görülme oranı, vardiyalı çalışmanın uzunluğu ve çalışma haftasındaki saat sayısı ile doğru orantılıdır, Aşırı yaralanma riskleri sadece daha tehlikeli işlerle değil, aynı zamanda fazla mesai ve uzun çalışma vardiyalarından kaynaklanan genel yorgunlukla da ilgilidir. (Ömer, 2013).

İş-yaşam dengesi, çalışanların yaşamlarının önemli bir yönüdür, Tabii ki, bir kişi ne kadar çok saat çalışırsa, kişisel veya aile ihtiyaçları için zaman ayırmak o kadar zor olur. Uzun saatler çalışmanın ek geliri, kaybedilen zamanın gerçek etkisini sınırlayabilir. Daha spesifik olarak, çocuk sahibi olmanın etkisi fazla mesainin etkisini büyük ölçüde artırdı. Özellikle erken yaşta ebeveynin çocuğunun gelişimine katılımı çocuğun gelişiminde çok önemlidir. Böylece çocuklar sağlıklı ve besleyici deneyimler yaşayabilirler. Bu nedenle iş-yaşam dengesi çatışmaları sıklıkla yaşanmakta ve ebeveynlerin stres düzeyleri artmaktadır. Bu etkiler bekar ebeveynler için daha kötü olabilmektedir. (Sayers, 2007).

1.6. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, bir kişinin işini veya pozisyonundan vazgeçmesinin resmi eylemidir. İşten ayrılma, çalışanın kendisi için bir görevden veya istihdam yoluyla elde ettiği işinden ayrılmasıdır. Ancak belirtilen sürenin sona ermesiyle birlikte görevden ve işten ayrılma ayrı olarak değerlendirilir. Bir çalışanın işten ayrılması söz konusu olduğunda, çalışanın kendi başına ayrılmayı seçmesi, belirtilen sözleşme süresinin sonunda veya şirket tarafından verilen bir kararla işten çıkarılmasının tersine istifa olarak kabul edilir. (Scholarios, 2004).

İşten ayrılma, bireyin çoğu zaman işle ilgili kişisel nedenlerle veya dış etkenler nedeniyle yapılır. İşten ayrılma iş performansındaki problemler, iş ve kişisel yaşam arasındaki dengenin olmaması, iş arkadaşlarından veya işverenle yaşanan sorunlar nedeni ile ortaya çıkmaktadır. (Shah, 2011).

1.6.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma niyetini “dışsal, iş ile ilişkili ve bireysel” faktörler olarak adlandırmıştır. Dışsal faktörler, şirketlerin müdahale edemediği alanlar olarak iş algısı, işsizlik oranı ve işe kabul oranı ile birlikte sendikalar biçiminde ele alınmaktadır. İş ile ilişkili faktörler ise bireyin işten ayrılma kararı ile ters ve anlamlı ilişkisi bulunan örgütsel bağlılık, genel iş tatmini; çalışanın performansı ve ücretle ilgilidir. Tablo 1’de işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler gösterilmektedir. (Araslar, 2021)

Tablo 1 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler (Cotton & Tuttle)

Dışsal Faktörler	İş ile ilişkili Faktörler	Kişisel Faktörler
İş algısı İşsizlik oranı İşe kabul Oranı Sendikalar	Ücret Performans Genel iş tatmini Örgütsel bağlılık	Yaş Kıdem Eğitim Medeni Durum Yetenek ve kabiliyetler

“İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktörler” genellikle yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak “örgütsel, bireysel ve çevresel” olmak üzere üç ana başlıkta toplanmaktadır.

1.6.1.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel yapı, talimatlar, kural ve emirler ilişkilere nüfuz eden yetki bağlantılarıyla birbirine bağlı hiyerarşik düzeylerde bunlardan oluşan örgütsel birimleri göstereceğinden, herhangi bir kurum veya kuruluşun iskeleti olarak kabul edilir. Bu nedenle, organizasyon yapısı kavramına ışık tutmak önemlidir. Organizasyon yapısının tanımı, şirketin bölümlerinin görev ve sorumluluklarını ve bunların nasıl bağlantılı olduğunu gösteren veya netleştiren bir çizgidir.

Örgütsel yapı çalışanlara rasyonellik ve verimlilik sağlayacak şekilde diğer çalışanlara emir verme hakkını veren bir dizi bürokratik kural ve düzenlemeler olarak tanımla

bilmektedir. Yetkilerin sınırları tanımlanan yapı, örgütün yönetilebileceği resmi mekanizmasıdır. Üstler ve astlar arasındaki iletişimi kapsar. (Awang ve diğerleri, 2010).

Örgütsel yapı şu anlama gelir: departmanları ve bunların iç kısımlarını tanımlayan, böylece hiyerarşik bir biçimde idari seviyeleri içeren ve operasyonlar, beklenen performans için uygun bir çerçevenin sağlanmasını ve faaliyetlerin koordinasyonuna ve kontrolüne izin veren bir yapıdır. Yönetim tarafından karar verilmesi amacıyla örgütsel yapının önemi birkaç noktada temsil edilmektedir. Bunların en belirginleri şunlardır: idari seviyelerin, sorumluluklarının ve performans göstergeleri üzerindeki yetkinlikleri, bunların ölçülmesi ve iyileştirilmesi. Yetkililere gerekli yetkileri vermenin yanı sıra ilişkileri düzenlemek ve tanımlamak için ifade edilir. (Deery, 2008).

1.6.1.2. Bireysel Faktörler

Özellik temelli teoriler, organizasyonlarda çalışan davranış bilimlerindeki araştırmacılar tarafından genel olarak kullanılan teorilerdir. Özellik temelli teoriler, büyük oranda sağlıklı davranışa odaklanan psikanalitik ve diğer kişilik teorilerinin aksine, büyük ölçüde sağlıklı, normal yetişkinlere odaklanır. Özellik teorileri, kişileri tanımlayan çeşitli özellikleri ve yönlerini tanımlar. (Dündaş, 2008).

Spesifik özellikler ölçülebilirler ve zamanla sabit kalma eğilimindedirler.

Belirsiz psikanalitik teoriler veya soyut ve değişken benlik teorileri yerine bu somut özellikleri kullanan çalışanları dengelemek, aynı zamanda daha kolay, daha doğru ve daha kabul edilebilir olacaktır. Örgütteki bireysel özelliklerin ve davranışların doğasını anlamak için, işteki davranış üzerinde doğrudan etkisi olan az sayıda kişisel değişkene (özellik) odaklanmak gerekir. Bunu yaparsak, herhangi bir organizasyondaki altı önemli ve hassas özelliği belirleyebiliriz ve bu özelliklerden bazılarının (özsaygı veya kontrol merkezi gibi) kendimizi nasıl gördüğümüzle ilgili olduğunu, diğerlerinin ise (içe dönüklük-açıklık gibi) olduğunu fark ederiz. güvenilirlik). (Akobo, 2016).

1.6.1.3. Çevresel Faktörler

Aydınlatma: Yapılan bilimsel çalışmalar, işyeri aydınlatmasının çalışanların verimliliği ve üretkenliği üzerinde en az diğer faktörler kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların zamanlarının önemli bir bölümünü bilgisayar başında geçirdikleri bir ofiste, yetersiz aydınlatma göz yorgunluğuna, baş ağrısına ve yorgunluğa neden olabilmektedir. Yetersiz aydınlatma koşullarında çalışmanın uyuşukluğa ve odaklanma eksikliğine sebep olduğu bildirilmektedir. (Ali ve Farooqi, 2014)

Ortam ısısı: Çalışanların çalışmasına izin veren minimum bir sıcaklık olmamasına rağmen, yasal olarak işverenlerin işyerinde makul bir sıcaklık sağlaması kanunen şart koşulmaktadır. Sıcaklık işyerlerinde ve özellikle açık ofislerde en çok tartışılan konulardan birisidir. Belirli bir derecenin üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ve sıcaklıkların 25 dereceye ulaştıktan sonra etkiler daha belirgin hale geldiği ve verimliliğin önemli ölçüde azaldığı, Chicago Üniversitesi'nden bilim insanları yaptıkları çalışmada ortaya konmaktadır. Sıcaklık 27 derecenin üzerine çıktığında verimliliğin %4 düştüğünü, sıcaklıklar 33 dereceye ulaştığında ise verimliliğin %85'e düştüğü yapılan bu çalışmada ortaya çıkmıştır. Aşırı ısınan ofis çalışanlarının hareketsizlikten şikâyet ettiğini saptamışlardır. (Briggs, 2007).

Gürültü: Kaybedilen iş günleri, sağlık hizmetleri maliyetleri, yetersiz öğrenme ve aşırı gürültüye maruz kalmanın doğrudan bir sonucu olarak azalan üretkenlikle beraber, gürültü aynı zamanda vücudumuz üzerinde önemli bir stres kaynağıdır. Gürültü, kan basıncında yükselmelere ve kalp atış hızının artmasına neden olabilir. İşçilerin uykulu ve yorgun iken motive olamadıkları, verilen görevleri tamamlarken ise hata yapma olasılıklarının arttığı ortaya çıkmıştır.

Nem: Bu, daha sıcak iklimlerde yaşayan insanlar için yaygın bir sorundur ve yüksek nem, yetersiz havalandırılan çok sayıda çalışanın bulunduğu ve uygun klima ve iklim kontrolü olmayan ofislerde sorun olabilmektedir. Tutarsız nem seviyeleri de fiziksel sağlık üzerinde kötü bir etkiye sahiptir. Uzun süreli aşırı nem, küf sporlarına yol

açabilir. Bu sporlar insanlar tarafından yutulduğunda göz ve cilt tahrişine ve en kötü durumlarda ciddi akciğer enfeksiyonlarına yol açabilir. Nemli ve sıcak ortamları seven ev tozu akarları, astım hastaları için ciddi bir sorundur ve ciddi alerjik reaksiyonlara neden olabilir. Bununla beraber düşük nem de üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Son derece kuru havaya sahip ofis çalışanları, ciltte kaşıntı, kuru ve kızamık göz, burun ve boğazda tahriş ile beraber, öksürük sorunları yaşarlar. Bunlara ek olarak çalışanlar, yorgunluk ve konsantrasyon güçlüğüde yaşarlar. (Astuti ve Navi, 2018).

1.6.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

1.6.2.1. Gönüllü ve Gönülsüz İşten Ayrılma

Gönüllü iş aktinin feshi çeşitli eylemleri ifade edebilir, ancak en yaygın olarak bir çalışanın gönüllü olarak işten ayrılma kararını ifade eder. İstihdamı sonlandırma kararının çalışan tarafından değil, işveren veya başka bir taraf tarafından verildiği işten çıkarmalardan farklıdır. Gönüllü fesih araba kiralama veya cep telefonu sözleşmeleri gibi kişisel finansal sözleşmelerin gönüllü olarak feshedilmesini veya temerrüt takasları ve faiz oranı takasları gibi kurumsal düzeyde sözleşmelerin gönüllü olarak iptal edilmesini de ifade edebilir. Küçülen bazı şirketler, daha büyük bir ödeme, sağlık sigortası veya diğer avantajlar gibi daha iyi bir çıkış paketi karşılığında gönüllü istifalar isteyebilmektedir. Ancak Gönüllü fesih, işten çıkarma, veya küçülmeden farklıdır, çünkü kararı işveren değil çalışan tarafınca verilir. (Budiman ve Putranto, 2015).

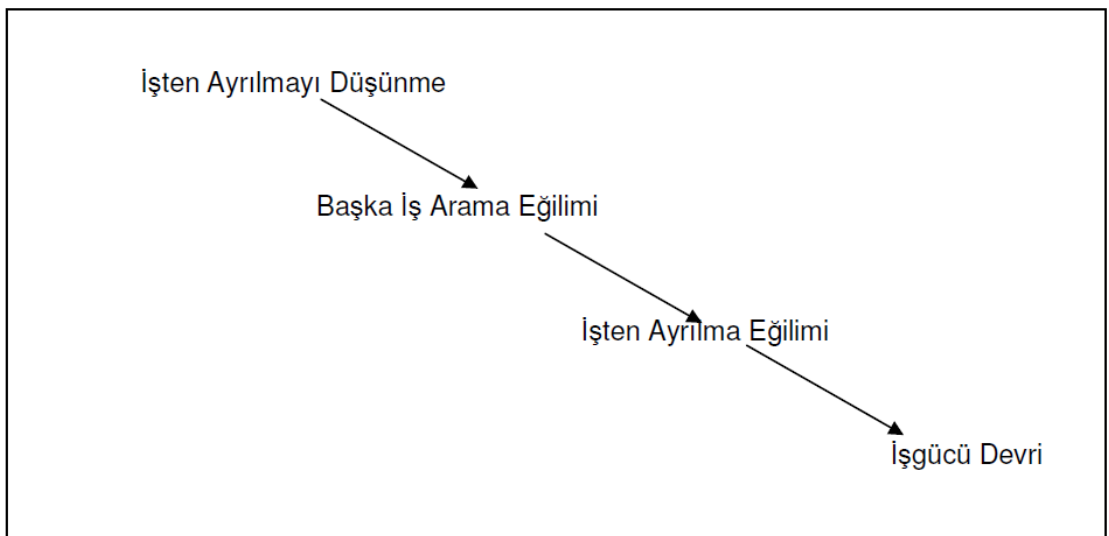
Bir çalışan çeşitli nedenlerle işten ayrılmayı seçebilir. Bunlar aile talepleri, kişisel durumlardaki bir değişiklik veya üst yöneticinin uyguladığı mobbing olabileceği gibi, çalışma koşullarından memnuniyetsizlik, iş performansının tanınmaması, bağımsızlık eksikliği, yeni bir meydan okuma veya iş ilişkileri (diğerlerinin yanı sıra) gibi nedenler de olabilir. Genellikle gönüllü fesih, yeni ve daha iyi bir iş, daha yüksek ücret veya daha iyi kariyer beklentileri sunan bir iş bulmak için işten ayrılmaktır. İstihdamın gönülsüz feshi iş yaşam döngüsünün sonunda meydana gelir, ancak aynı zamanda işe alma, elde tutma, çalışan ilişkileri, moral, üretkenlik ve daha fazlası üzerinde etkileri vardır. Etkili fesih uygulamalarının kullanılması yalnızca iş açısından mantıklı

olmakla kalmaz, aynı zamanda bir işveren bir çalışanını işten çıkardığında ortaya çıkabilecek birçok yasal riski de azaltır. Özel koşullara bağlı olarak, işten çıkarılan işçi, işverene, karara dahil olan yöneticilere veya işten çıkarılan işçinin çalışma arkadaşlarına karşı yasal yollara başvurabilir. (Chen ve diğerleri, 2013).

Gönülsüz ayrılmaya yönelik stratejik bir yaklaşım, istihdama yönelik stratejik bir yaklaşımla başlar. Kuruluşların, başvuru sahiplerinin önceki istihdam geçmişlerini zaman boşlukları ve önceki istihdamı sona erdirmenedenleri olmadan tam olarak açıklamalarını gerektiren bir veya daha fazla standart istihdam başvurusu olması gerekir. Başvuru sahipleri, başvurudaki yanlış bilgilerin veya talep edilen bilgilerin fiziksel olarak ihmal edilmesinin ret nedeni olarak kabul edileceği ve istihdam durumunda iş akdinin feshedileceği konusunda bilgilendirilmelidir. (Herminingsih ve Kurniasih, 2018).

1.7. İş Gücü Devri

İş gücü devri, yapılmış birçok çalışmada önemli bir araştırma ve çalışma konusu olmuştur. (Mobley, 1982). Mobley'in "sıralı bir süreç içeren İş gücü Devri yaklaşımında" işten ayrılma düşüncesini işten ayrılma niyeti ve başka iş arama eylemi olarak iki faktör etkilemektedir. Mobley'in bu çalışma modeli iş gücünü açıklayan birçok araştırmaya da temel oluşturmuştur. (Araslar, 2021).



Şekil 1 Mobley'in İş gücü Devri Modeli

Şekil 1’de Mobley’in iş gücü devri modelini görüyoruz. Mobley’e göre bütün çalışanlar hemen hemen aynı sırayı takip etmektedir. İlk basamakta çalışan işten ayrılmayı zihinsel olarak kafasında canlandırmakta, ikinci basamakta ise alternatif olan diğer iş fırsatlarını düşünmekte, üçüncü basamakta ise işten ayrılma eylemini gerçekleştirmektedir. Sonuç olarak birey diğer etmenlerin de katkısı ile işi bırakma kararını vermektedir. (Araslar, 2021).

Mobley yaptığı çalışmada iş gücü devrini örgüt, birey ve örgütte kalan çalışanlar açısından değerlendirmiş. Mobley muhtemel olumlu ve olumsuz sonuçları Tablo 2’de aktarmıştır. (Mobley, 1982).

Tablo 2 İş Gücü Devrenin Olası Sonuçları

<i>Örgüt</i>	<i>Birey (Örgütten Ayrılan)</i>	<i>Birey (Örgütte Kalan)</i>
<i>Olası Negatif Sonuçlar</i>		
Maliyet (seçme, yerleştirme, sosyalleştirme eğitimi)	Kıdem ve prestij kaybı	Sosyal ve iletişim yollarının zedelenmesi
Yer değiştirme maliyeti	Hak edilmemiş faydaların kaybı	İş arkadaşlarının kaybı
İşletme dışı maliyetler	Aile ve sosyal destek sistemlerinin zedelenmesi	İş tatmininin azalması
Sosyal yapının ve iletişim yapısının zedelenmesi	Hayal kırıklığı	Yeni biri başlayana kadar iş yükünün artması
Üretim kaybı (yer değiştirme ve eğitim sürecince)	Enflasyonla ilgili maliyetler	Birlik duygusunun azalması
Yüksek performanslı çalışanların kaybı	Geçişle ilgili stres	Bağlılığın azalması
Kalan çalışanların tatmininin azalması	Kariyer haritasının bozulması	
Farklaştırılmayan işten ayrılma kontrol stratejileri	Kariyer haritasında gerileme	
Ayrılanların örgütle ilgili olumsuz tanımları		
<i>Olası Pozitif Sonuçlar</i>		
Performansı zayıf olanların elenmesi	Kazancın artması	İşletme içinde yeni pozisyonlara geçme şansı
Yeni gelenlerle yeni bilgi ve teknolojinin kazanımını	Kariyer gelişimi	Yeni iş arkadaşlarından öğrenme
Kural ve yönetmeliklerde değişim fırsatı	Daha iyi bir kişi- örgüt uyumu sağlanarak stresin	İş tatmininin artması
Örgüt içi personelin yer değiştirme fırsatının artması	azaltılması, yeteneklerin daha iyi kullanılması	Birlik duygusunun artması
Kalanların iş tatmininin artması	Yeni çevredeki uyarımlar	Bağlılığın artması
Diğer işten uzaklaşma davranışlarında azalma	İş dışı değerlere ulaşma kolaylığı	
Maliyetlerin azalma fırsatı	Kişisel etkinlik algısının artması	
	Kişisel gelişim	

1.8. İş-Yaşam Dengesi

Çalışanlar, organizasyonun başarısına önemli bir katkıda bulunur. Bu başarı ise çalışanın performansına bağlıdır. İş-yaşam dengesi, çalışanların yaşamlarına olduğu kadar örgütlerine yönelik tutumlarının da şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışan performansını etkileyen birçok faktör vardır ve bunlardan birisi de iş-yaşam dengesidir.

Dengeli bir kariyere ve hayata sahip olan çalışanlar, genellikle olmayanlardan daha iyi performans gösterirler. Profesyonel yaşamı kişisel ya da aile yaşamıyla dengelemek zor olabilir belki ama insanların iş ve yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkisi vardır. İş-yaşam dengesi, 'iş', 'yaşam' ve 'denge'nin tüm anlamlarından da anlaşılacağı gibi karmaşık bir kavramdır. Çalışanların refahını ve iş sonuçlarını etkilediği için iş-yaşam dengesi ve gelişme eğilimini keşfetmek önemlidir. Bu iş ve yaşam dengesi, tanımlandığı gibi iş ile kişisel konuların tüm yönleri arasında verimli bir şekilde yönetmek ve koordine etmekle ilgilidir. Bireyin hem işine hem de özel yaşamına eşit olarak katıldığı ve bu yaşamdan ne kadar memnun olduğu ile ilgilidir. İş-yaşam dengesi yüksek çalışanlar, dengeli bir zaman ve bağlılık yatırımı sergileyen kişilerdir. (Inegbedion ve Obadiaru, 2019).

Artık günümüzde işletmelere piyasalarda rekabet etme avantajını kazandıran önemli konulardan birisi de iş yaşam dengesidir. İş yaşam dengesi insan kaynakları dalının işletmeye rekabet avantajı kazandırmak için üzerinde çalıştığı ve geliştirdiği yeni ve farklı bir çalışma alanı yaratmıştır. (Korkmaz ve Erdoğan, 2014) İş yaşam dengesi fonksiyonları insan kaynakları yönetimi açısından, çalışanı örgütte tutma stratejilerinden birinin temelini oluşturmaktadır. İş yaşam dengesi çalışanların moral ve motivasyonunu, aynı zamanda bağlılığını ve iş doyumunu gözetken, işletmedeki sorunları ve stres yaratan etmenlerin azaltılmasına, örgütlerin yetenekli ve değerli çalışanlarını işe alma ve onları işletmede tutma konusundaki yetenek ve becerilerini geliştiren önemli bir etken olarak görülmektedir. İş yaşam dengesi bu nedenlerden ötürü küresel sermaye rekabetinin ve işgücünün zaman içerisinde gelişimiyle beraber kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkmış yeni bir kavramdır. İş yaşam dengesi için yapılan çalışmalar 1930'lu yıllara dayanmakla beraber, kavram olarak ilk kez 1986 yılında ortaya çıkmıştır. 2. Dünya Savaşı'ndan önce, W.K.Kellog adında bir şirket ilk

kez, “*üç adet sekiz saatlik vardiya sistemi yerine dört adet altı saatlik vardiya sistemini geliştirerek çalışanın moralinin ve etkinliğinin artmasını sağlamıştır*”. Önceki yıllarda iş aile dengesi olarak kullanılan bu kavram artık günümüzde “*iş yaşam dengesi*” olarak kullanılmaya başlamıştır. (Lockwood, 2003) İş yaşam dengesinin bu zaman aralığında geçirdiği süreçler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3 İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler

Zaman Periyodu	İş Yaşam Dengesindeki Değişimler
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Yaşamak için çalışmak
Sanayi devriminden önce	Aile yaşamı ile iş yerinin ayrımı
Sanayi devrimi 1800’lerin ortası	İş yeri ile aile yaşamının birbirinden ayrılarak erkeklerin iş hayatında baskın hale gelmesi
18. yüzyılın sonu ile 19. yüzyılın başı	İş ve ailenin ayrımı
19. yüzyılın başı ile 1950 arası dönem	İnsan gücünün teknolojiye bağlı olması ve kadının işyerinde baskın hale gelmesi
1950’li yıllar ile 1980’lerin başı arasındaki dönem	Cinsiyet ayrımı teknoloji nedeniyle tersine çevriliyor ve iş yaşam dengesi olanakları tanımlanıyor
1980’ler ile 2008 arası dönem	Küresel işgücü içerisinde daha çok anne konumundaki kadınların yer alması nedeniyle iş yaşam dengesi olanaklarında önemli büyüme görülmesi
Bugünkü durgunluk- 2008 ve daha sonraki dönem	İş ve aileyle ilgili çatışmalarda artış ve bu duruma bağlı olarak iş yaşam dengesi olanaklarında azalma görülmesi

1.8.1. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

1.8.1.1. Bireysel Faktörler

Bunlar aynı zamanda kişilikte de en etkili faktörlerdir ve insanın gelişme, değiştirme, ilerleme veya gerileme çabalarına en çok yanıt veren faktörlerdir.

Bu faktörler şunları içerir: inanç ve din, kültür ve bilgi, ahlak ve davranış, beceriler ve deneyimler, fiziksel ve psikolojik etmenler, sağlık, dış görünüş, yaşam organizasyonu, hobiler, umutlar ve gelecek hırsları.

Bilgi, deneyim, beceriler, yetenekler, farkındalık, değerler, güdüler ve ihtiyaçlar dahil olmak üzere dengeyi etkileyen bireysel temel faktörlerdir. Kişiler işe alıştıkça bu faktörler zamanla yüksek başarılar için olumlu yönde değişirler.

Bilgileri artar, deneyimleri, becerileri ve yetenekleri gelişir. Böylece farkındalıkları artar, motivasyonları güçlenir, ihtiyaçları genişler. Böyle bir insan değişime hazırdır ve yoluna çıkan etmene uyum sağlayacaktır. İş gereksinimleri, bir kişinin gerçekleştirmesi beklenen görevleridir. Görevleri listeleyen bir iş tanımından farklı olarak, iş gereksinimleri işi, geçmiş, şimdiki ve gelecekteki beklentiler olarak tanımlar. (Inegbedion, 2016).

1.8.1.2. Örgütsel Faktörler

Kişisel faktörlere ek olarak, performansını gerçekleştirdiği operasyonları doğrudan etkileyen kurum ve güçlerin organizasyonunu çevreleyen her şeydir. Ve sonuçları; Çevrelerindeki güçlere ve kurumlara bağlı olarak örgütler faaliyet gösterdikleri çevre açısından farklılık gösterirler. Bazı kuruluşlar, çevredeki zorluklarda basit değişikliklerle statik bir ortamla karşı karşıya kalırken, diğerleri aktif bir dinamik ortamın hakimiyeti altındadır ve faaliyet ortamı yeni rakiplerin varlığını da etkileyebilmektedir. Düzenleyici ortam, kuruluşun sınırları dışında kalan tüm unsurları içerir ve bu unsurlar kuruluşu bir bütün veya bir parçası olarak etkileyebilir. Bu unsurlara örnekler: devletin düzenleyici kurumları, rakipler, müşteriler, tedarikçilerdir. Kamu ve düzenleyici çevre iki kısımda ele alınır, bunlar; İç organizasyonel çevre ve dış organizasyonel çevredir. Bu nedenle yöneticilerin organizasyonun çevresini iyi anlaması ve onu etkin bir şekilde yönetmesi zorunludur. (Lea ve diğerleri, 201).

İç örgütsel çevre, yetkileri kapsamındaki koşullar ve güçler kümesi tarafından temsil edilen ve örgütün sınırları içinde yer alan unsurları içerir ve içindeki iç ortamın net bir resmini vermekle beraber, aracılığıyla kuruluşu kendi içinde meydana gelen vaka ve durumların yönetim hakkını verir. İç çevre bir dizi faktör içerir. Sırasıyla, birkaç türe ayrılır ve bu faktörler şunları içerir: kuruluşun kaynakları, sahipleri ve hissedarları organizasyonun yönetim kurulu, organizasyonun vizyonu ve ticari itibarı. Dış

organizasyonel çevre ise işletmenin dışında kalan tüm unsurları kapsamaktadır. (Liu ve Lo, 2018).

1.8.2. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Kuramlar

1.8.2.1. Rol Kuramı

Rol yaklaşımı, kişilerin kendi sosyal kimliklerine bağlı olarak farklı ve öngürülebilir biçimde davranması gerçeği ile alakalıdır. (Biddle, 1986).

Bireyler beklenildiği gibi toplum içinde birden fazla statüye sahip olabilmektedirler ve bu statülerin her birinin de kendilerine özel rolleri bulunmaktadır. Fakat her sosyal statü yalnızca tek bir role sahip değildir. Kişiler iş hayatlarında ve özel hayatlarında sahip oldukları roller etrafında hareket etmektedirler ve iş hayatındaki rolleri ile özel yaşamlarındaki rollerin birbirlerine engel olmadan bir uyum içerisinde bu rolleri yaşamak istemektedirler.

Çalışanın görevlerini ve sorumluluklarını bilmemesi, dolayısıyla yönetimin sonuçlardan ve kendisinden ne beklediğini bilmemesi anlamına gelir. Bunun nedeni açık emirlerle karşılaşan bireyin tanımının işçiyeye sağlanamaması olabilir. Çelişkili iş rol teorisine gelince, iki farklı kaynaktan farklı roller üstlenilmesi ifade edilir ve bu durumda çalışan, kendisine verilen görevin gerekleri ile ilgili olarak kendini bir çatışma halinde bulur, böylece yaptığı rollerin kendisine atanabilir, yapmak istemediği ya da yapmak istemediği roller, birbiriyle çelişen, sıkıntıya neden olan ve farklı görevler arasında dengeyi bulamama, maruz kaldığı iş baskısının derecesini artırması, iş tükenmişliğinin oluşmasına temel teşkil etmektedir. (Mayasari ve Gustomo, 2014).

1.8.2.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı yeni tecrübelerin endüstriyel toplumdaki birçok birey için kaçınılmaz olarak bölümlere ayrıldığını savunmaktadır. Her sosyal bölüm, az çok bağımsız olarak yaşanmaktadır. Çalışma ve çalışma dışındaki hayatın temelde ayrı ve ilişkisiz olduğu düşünülmektedir. (Ekinci, 2021).

Bölünme kuramı, yayılma ve dengeleme yaklaşımlarının tersine iş hayatındaki ve iş hayatı dışındaki roller arasında bir ilişkinin var olmadığını varsaymaktadır. İş yaşamı

ve iş yaşamı dışındaki alanlarının birbirinden bağımsız olduğunu, birbirlerini etkilemediğini ifade etmektedir.

1.8.2.3. Yayılma Kuramı

Yayılma yaklaşımı, bireyin hayatının bir alanındaki memnuniyetin diğer bir alandaki memnuniyeti etkileyebileceğini açıklamaktadır. Örneğin, bir kişinin iş hayatından memnun olması diğer yaşam alanlarındaki (aile, sosyal, sağlık, vb.) memnuniyetini etkileyebileceğini söylemektedir. (Sirgy vd. 2001).

Teori, psikologların, bireylerin psikolojik yapıda büyük farklılıklar gösterdiği ve bu nedenle bireylerin bir uyarana farklı tepki vermeleri gerektiği şeklindeki bulgularına dayanmaktadır. Kurum içindeki topluluk üyeleri, her bir kişinin farklı bir düşüncesi vardır. Algıdaki farklılık, her bireyin iş organizasyonu içerisinde uyguladığı farklı bir inanç ve değer organizasyonuna sahip olmasından kaynaklanmaktadır. (Ekinci, 2021). Bu nedenlerle bireyin iş hayatı için harcadığı zamanın artması, iş dışındaki hayatına ayıracağı zamanın azalmasına neden olabilmektedir. Bireyin iş yerinden iş dışındaki hayatına psikolojik olarak yorgun ve bitkin dönmesi iş dışında bireyi olumsuz etkilemektedir. Birey iş yerinden fiziksel olarak iş dışı yaşamına gelmesi, bireyin iş dışı yaşamındaki rollerini yerine getirmesini zorlaştırabilmektedir. (Küçükusta, 2007).

1.8.2.4. Telafi Kuramı

Bireyin elde etmesi ve birlikte yaşaması gereken ve önce mutluluk ve psikolojik tatminin geldiği ruh sağlığına ilişkin teoridir ve her ikisi de duygularla ilgili kalıplardır. Bir kişi psikolojik denge aşamasına ulaştığında, mutluluk ve hoşnutluğun avantajlarını birleştiren benzersiz bir dinamik duruma ulaşır, böylece psikolojik istikrar duygusuyla dengelenir.

Bireyi çevreleyen ortamın sürekli bir değişim halinde olduğu ve bireyin kendisinin de böyle bir değişken durumda döndüğü iyi bilinmektedir. Bu sebeple, bazı ani geçici rahatsızlıklar sonucunda dinamik durum bazı aşamalarda karıştırılabilir, ama kısa süre sonra kişi, rahatlığı için gerekli olan psikolojik dengeye ulaşma çabasıyla, kendisine ve çevresine olan dengesini yeniden sağlamaya çalışır. (Ahmed ve Bakeer , 2014).

Bir kişinin istikrarlı bir iş elde etmesi ve herhangi bir zamanda bu işten başka bir yere taşınmaktan veya isteği dışında bırakılmaktan korkmaması anlamına gelir. Bu, kişisel yaşamını psikolojik dengesini yitirdiği birçok soruna ve baskıya maruz bırakabilir. Kişinin sükunet ve anlayışa dayalı, şefkat ve şefkatin güçlü temellerine dayanan bir aile kurma yeteneği, kişiye psikolojik istikrar sağlar. Bu onun mesleki istikrar ve fiziksel sağlık elde etmesini sağlar. Kişi, psikolojik ya da sosyal baskılara maruz kalırsa bu sefer de dengesini kaybetmeye ve giderek zihinsel olarak rahatsız olmaya başlamasına neden olabilir. (Rajan, 2018).

1.8.2.5. İş-Aile Sınır Kuramı

İş, çalışan bireyin yaşamında giderek daha fazla yoğunlaşmaktadır ve ailenin psikolojik işlevlerinin giderek daha önemli hale geldiği gözlenmektedir. İş ve aile yaşam alanları, hayatta denge ve dengeyi korumanın önemi giderek artıyor, İş ve aile yaşamı arasındaki denge, iş ve aile yaşamı arasındaki etkileşim ve bireyler arasındaki çalışma ve aile bireyleri için ulaşılması beklenen en önemli hedefdir. Dünyada da İş-Aile Yaşamı Sentezine, İş-aile yaşamı olgusu, özellikle kadınların işgücüne katılımlarıyla ortaya çıkan, iş ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, teknolojik, demografik, değişikliklerle her dönemde önemi giderek artan bir araştırma alanı olmuştur. Endüstrileşmenin ilk dönemlerinde yaygın olarak da 1950'lerden sonra ortaya atılan, "ayrı dünyalar" modeli, çalışanların aile problemlerini işyerinin, kapısında bırakmaları gerektiğine inanan örgüt kültürü anlayışı ve geleneksel cinsiyet rol dağılımı ile güçlendirildi. İş ve aile yaşamları tamamen birbirinden ayrı ve rekabet halinde iki alan olarak kavramlaştırıldı. Buna göre, kesin sınırlarla birbirinden ayrılan alanların kendine has talepleri ve bu talepler arasında da kaçınılmaz bir mücadele vardır. Aile, iş taleplerinin gerçekleştirilmesini engelleyen bir tehdit unsuru olarak görüldü. En önemlisi de, bu iki alan yönetiminin bir çalışan sorunu olmasından ziyade, bir kadın sorunu olarak görülmesiydi. Annelik rollerinin iş rolü talepleri üzerinde bir tehdit unsuru olarak algılanmasına neden oldu. Diğer bir ifadeyle, iş-aile taleplerinin rekabeti, sadece kadını ilgilendiren bir olgu olarak görülmekteydi. İnsan enerjisinin ve zamanın sabit ve sınırlı olduğu savunan kıtlık görüşünden hareketle, kadının ev işinin yanında ücretli bir işte çalışmasının daha fazla enerji talebine ve kaynak kullanımına

neden olduğu ve bunun da kadında. stres ve depresyona yol açarak, üstlendiği rolleri olumsuz etkileyeceği ileli sürüldü. (Sravani, 2018).

1.8.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş-yaşam dengesi teriminin tanımı, iş ve yaşam arasındaki çatışmanın bir yanda kişisel yaşamla ilgili rollerin örtüşmesi olduğu gerçeğine geri dönerek, karmaşık olmayan önemli bir görevdir. Diğer yandan, bu rollerin yarattığı baskılar arasında makul bir uyum sağlamak güçtür, dolayısıyla bu uyumun sağlanması bu çıkar çatışmasının da sona ermesini sağlayacaktır. Çalışan ve örgütün üzerindeki olumsuz etki ve bir nevi iş-yaşam dengesine ulaşma, bu reformcu her biri büyük önem taşıyan üç ana etmenden oluşur. Denge, iş İşverenler iş-yaşam dengesini ön planda tutan bir çalışma ortamı oluşturarak tasarruf edebilir ve daha sağlıklı ve daha üretken bir iş gücü sağlayabilir. İşte bu noktada işler biraz karmaşıklaşabilir. İş-yaşam dengesi, her insan için biraz farklı bir şey ifade eder. Yıllar geçtikçe, iş-yaşam dengesi bilgisi ve yaklaşımları sürekli gelişiyor ve bu işverenlerin baby boomers, x kuşaağı ve milenyum kuşaağı arasındaki fikir farklılıklarını belirlemelerine yardımcı olabilir. (Van den Bossche , 2010).

İşverenlerin iş-yaşam dengesinin sadece birkaç saatten fazla sürdüğünü anlamaları önemlidir. İşverenler, esnekliği teşvik etmenin yanı sıra, çalışanlarının genel işyeri deneyimini iyileştirmek için de çaba göstermelidir. Sağlıklı bir kültüre öncelik vermek ve mutlu bir çalışma ortamı geliştirmek, iş-yaşam dengesini destekler. Çalışanlar rollerinde mutlu olduklarında iş hayatı ikinci bir ev gibi hissedilecek ve ücretli iş gibi olmayacaktır. İşverenler, rekabetçi ücrete, rahat ofis koşullarına, profesyonel gelişim fırsatlarına ve sosyalleşme fırsatlarına öncelik vermelidir. (Xiaoming, 2014).

İş-yaşam dengesine yönelik tutumlar kültürel, kuşaksal ve ekonomik değişimlerle birlikte gelişmeye devam edecektir Esnek liderler, çalışanların iş-yaşam dengesinin zayıf olduğunu bildirirse, yeni bir şeyler denemek için işyeri kültürlerini güncelleyebilir veya yeniden keşfedebilir. Çalışan verimliliğini en üst düzeye çıkarmak tutarlı bir hedef olmaya devam ederken, çalışanların ofis dışında zaman geçirmelerini ve ofiste zaman geçirmelerini sağlamak, algılanan nesil farklılıkları ne

olursa olsun yetenekli çalışanları elde tutmanın ve hayatta tutmanın en iyi yoludur. (Van den Bossche , 2010).

1.9. İŞ YÜKÜ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşçiler, yaptıkları işleri bir işten diğerine değişen derecelerde oldukça tatmin edici, ve hiç memnun değil olarak değerlendirirler. İş tatmini, bir değerlendirmeden kaynaklanan olumlu bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin, işi yaparken işine veya deneyimine verdiği olumlu tepkidir.

İşten ayrılma seçeneği ise tüm çalışanlar için geçerli değildir. Aşağıdakiler de dahil olmak üzere birçok kişisel ve sosyal faktörden etkilenir:

- a) İşçinin bulduğu alternatif fırsatlar.
- b) İşten ayrılmaya yönelik birçok niyet vardır. Bu niyetlerle ilgili birçok faktör vardır. Sübjektif iş deneyimi ve çalışanların tutumları gibi faktörle ek olarak, özellikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerde bu niyetlerin temel belirleyicileri olarak ele alınmıştır. İşten ayrılma niyetlerinin demografik faktörlerle ilişkisine bakıldığında, yaşlar arasında negatif bir ilişki vardır. Bir yanda evlilik, sendika ve işçi gruplarına üyelik ve yüksek gelir, diğer yanda işten ayrılma niyetleri. Buna rağmen işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli faktörler subjektif belirleyicilerdir. (Mayasari ve Gustomo, 2014).

Buraya kadar birçok çalışmada iş tatminsizliğine varıncaya kadar düşük iş tatmini seviyelerinin ortaya çıkabileceğinden bahsetmiştik. Başka çeşitli nedenlerle ortaya çıkan işten ayrılma nedenleri ise şunlardır:

- a) Yetersiz tazminat.
- b) Uygun olmayan örgüt kültürü.
- c) İş güvencesizliği.
- d) İşçilerin işleri için olumlu bir takdir eksikliği ve çalışma programlarında esneklik eksikliği.
- e) Duygusal tükenmişlik ve iş tükenmişliği.

- f) Örgütsel sosyal destek eksikliği.
- g) Uygun olmayan organizasyon iklimi.

İş tatmini ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ters ilişki, yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Çalışan bireyin iş tatmin düzeyi ne kadar yüksekse, işten ayrılma olasılığı da o kadar az olmaktadır. İşte daha uzun süre kalan ancak iş tatmini daha yüksek olan çalışanların işten ayrılma olasılıkları daha düşük olduğu bir gerçektir. İş gereksinimlerinin çok olması sonucunda çalışanların işten ayrılma niyetleri, işin gerekleri ile işten ayrılma niyetleri arasında dolaylı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin önemi, özellikle gerçekleştirmek için yeterli kaynakların yokluğunda birçok iş gereksinimi olarak iş görevleri, iş tükenmişliği olgusunun bir parçası olan tükenmişliğe yol açar ve bu da bireyin iş tükenmişliğini olumsuz etkiler. Çalışanın iş ilişkisine, çalışanın içinde ortaya çıkan ve sonunda işten ayrılmasına yol açan niyetler şeklinde yansır. (Nwinyokpugi, 2018).

1.10. İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki ilişki

İş stresi olgusu, işin tezahürlerinden biridir ve iş baskısının, iş ve yaşam arasındaki dengenin azalmasına yol açan rol belirsizliği, yorgunluk ve iş çatışmasının bir sonucu olduğu ortaya çıkmıştır. Farklı mesleklerdeki çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi ile farklı iş stresi düzeyleri arasında önemli bir ilişki vardır. Aşırı iş yüküne sahip çalışanlar sıklıkla iş-yaşam çatışması yaşamakta ve olumsuz iş-yaşam dengesi uzun çalışma saatleri ve yorgunlukla ilişkilendirilmektedir. (Portoghese ve diğerleri, 2014). İş stresi ile iş-aile etkileşimi arasında doğrudan bir ilişki vardır ve iş stresinin iş arkadaşları tarafından sağlanan destek yoluyla dengeyi olumsuz etkilediği dolaylı bir ilişki vardır. Ayrıca Avustralya üniversitelerindeki akademisyenler yaptıkları çalışmada, iş stresinin çalışanların sağlığını, esenliğini ve dengesini etkilediğini, hemşirelerin yaşam ve iş algıları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu, iş stresinin özellikle rol çatışmasını doğrudan etkilediğini ortaya koymuşlardır. Çalışanların oynaması gereken birden fazla rol olması, iş yerinde rol çatışması, rolün belirsizliği ve aşırı iş yükü örgütsel bağlılığı etkilemese de, bu çatışmanın sonucu olarak bağlılık düzeyleri de bir o kadar düşük olur.

İkinci sonuca gelince, incelenen üniversite hastanelerinin çalışanları üzerinde iş baskıları, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükünün iş-yaşam dengesi düzeyinde olumsuz bir ahlaki etkisi vardır. Aşırı iş yükü, çalışma saati sayısı ve yaptıkları iş rollerinde tutarsızlık gibi iş yerinde karşılaştıkları baskıların düzeyinin ne kadar fazla farkına varırlarsa, bu hastanelerde çalışanların hayat ve iş arasındaki denge o kadar olumsuz etkilenmektedir. (Qureshi ve diğerleri, 2013).

1.11. İş-Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Esneklik, iş taleplerinin değişmesi, fazla mesai veya akşam görevleri gibi sebepler nedeniyle işyerinde uzun saatler mesai harcamak iş ve aile görevleri arasında bir dengesizliğe sebep olabilir.

İşte geçirilen zaman, aile ve ailenin işe katılımı ile iş örtüşmesi pozitif ilişkilidir, ancak doyumun standart ve göreceli olmasından kaynaklanabilecek, birden fazla boyutta memnuniyetle ilgisi vardır. Uzun saatler, kişilere, içinde buldukları koşullara, aileye, psikolojik ve yeteneklere göre olumlu ya da olumsuz olarak yorumlanabilir. Uzun çalışma saatleri işçinin aileye karşı görevlerini etkiler, ancak diğer yandan bu işleme eşlik eden, aile görevleri üzerindeki etkisini reddeden maddi faydalar da vardır. Çalışan ebeveynler, ailevi görevleri veya gereksinimleri nedeniyle zaman zaman ailesel tatmin yaşamayabilirler. Bunun sebebi, aile görevlerini başarıyla tamamlayamamalarıdır. Ayrıca aile çalışanları, aile odaklı faaliyetlere değer verir; Bu nedenle, uzun saatler çalışmak, bu kimliğe ulaşma yeteneğini azaltmakta ve dolayısıyla aile memnuniyetini azaltmaktadır. (Rahim ve diğerleri, 2016).

İş ve özel hayat arasında bir denge kurabilmek için acı çekmek, herkesce muzdarip olunan sıkıntılı bir süreçtir. İş tamamlarken özel hayat ve iş arasında bir denge gereklidir. Çünkü iş, kişisel yaşamı istila etmek üzere kişisel hayatın önünde bir engeldir. İş ile özel yaşam arasındaki dengeyi korumak artık kolay olmamaktadır. Taraflar arasında iletişime izin veren teknoloji, evde geçirilen zamanın içine işin sızmasına sebep oldu. Ayrıca evde çalışmak, profesyonel ve kişisel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırabilir. Zamanınızın çoğunu işte geçirmek, iş ve özel yaşamınızı olumsuz etkileyebilir. Yorgunluk da dahil olmak üzere zayıf iş-yaşam dengesinin

sonuçlarını düşündüğümüzde. yorgun olduğunda, iş yerinde üretken yetenekler ve net düşünme olumsuz etkilenebilmektedir, bu da bir profesyonelin itibarını olumsuz etkileyebilir ve ciddi, maliyetli hatalara yol açabilir. Stres, sağlık sorunlarıyla ilişkili semptomları arttırabilir ve bireyleri kötü madde kullanımına yatkın hale getirebilir. (Xiaoming, 2014).

Arkadaşları ve sevdikleriyle zaman geçirmeyen bir kişi çok fazla mesai harcarsa, önemli aile olaylarını veya dönüm noktalarını kaçırabilmektedir. Bu, bir bireyin ihmal edilmiş hissetmesine sebep olabilir ve sevdikleriyle ilişkilerine zarar verebilir. Birey her zaman işteymiş gibi hissedene kadar evdeyken işin takibini yapabilmek için bazen iş ortamından uzaklaşması gerekir. Bu kronik strese neden olabilir. Yöneticiden çalışana, faaliyet dışı kaldığı dönemlerde kendisinden ne bekleyeceği konusunda talimatlar vermesi istenmelidir. Bir çalışanın hayatında kontrolsüz bir şekilde endişe duyduğu bir kaos varsa bir akıl sağlığı uzmanıyla konuşması gerekir. Bir çalışan yardım programından yararlanabiliyorsa, orada bulunan hizmetlerden yararlanmalıdır. Aile yaşamınızın doğası, ilgi alanlarınız ve iş yaşamınız değiştikçe iş-yaşam dengesini bulma süreci de sürekli olarak gelişmektedir. Bireyler önceliklerini zaman zaman gözden geçirmeli ve doğru yolda kalmalarını sağlamak için lazım olan değişiklikleri yapmalıdır. (Mayasari ve Gustomo, 2014).

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, spor işletmelerinde çalışanların iş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki yordayıcı gücünü ortaya koyabilmek adına, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli esas alınarak tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişim gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2016). İlişkisel araştırmalar, Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2017) göre, ilişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırmalar olup, başlıca örnekleri korelasyonel ve nedensel karşılaştırma yöntemleridir. Nedensel karşılaştırma, incelemeye konu olan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymayı amaçlamaktadır (Metin, 2014).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini İstanbul Avrupa yakasında bulunan özel ve kamu sektöründe faaliyet gösteren spor işletmeleri çalışanları oluşturulurken, örneklem grubunu ise Avcılar-Beylikdüzü ve Esenyurt ilçelerindeki sportif işletmelerde görev yapan 368 çalışan meydana getirmektedir. Örneklem grubunun seçiminde, örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, uygun ve elverişli birimlerden bir örnek elde etmeye çalışılan tesadüfi olmayan örnekleme tekniğidir (Naresh ve Malhotra, 2009).

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, hazırlanacak olan kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan spor işletmeleri çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu bağlamda, kişisel bilgi formunda, çalışmaya katılan spor işletmeleri çalışanlarının; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi, ünvan, iş deneyimi gibi tanımlayıcı özelliklerinin ortaya konulmasına yönelik sorulara yer verilmiştir.

- **İş-Aile Çatışması Ölçeği**

Çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek, Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından ortaya konulmuş, Apaydın (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmış 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek iki boyuttan oluşmakta ve 5’li Likert şeklinde verileri toplamaktadır. Apaydın (2004) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında 5 ifadeden oluşan işten aileye çatışma boyutu için belirlenen $\alpha = 0.86$ iken 5 ifadeden oluşan aileden işe çatışma boyutu için güvenilirlik katsayısı = 0.82 olarak bildirilmiştir.

İşyükü Fazlalığı Ölçeği

Çalışanların iş yükü fazlalığı düzeylerini tespit etmek için Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddeden oluşan işyükü fazlalığı ölçeği, tek bir boyut içermekte ve 5’li Likert şeklinde verileri toplamaktadır. Alam (2016) tarafından gerçekleştirilen Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,780 olarak hesaplanmış, DFA uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu belirtilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Reychav ve Weisberg (2009) tarafından geliştirilmiştir. Aslantaş’ın (2016) doktora çalışmasında kullanılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, daha öncesinde Büyükbeşe (2012) tarafından 5 madde şeklinde uygulanmıştır. Söz konusu ölçek Aslantaş’ın çalışmasında, uzmanların görüşleri alınarak 8 maddelik bir ölçek oluşturularak kullanılmıştır. Aslantaş’ın (2016) çalışmasında, 5’li Likert tipi bu ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı 0,895 olarak hesaplanmıştır. Yapılacak bu çalışmada, ölçeğin Aslantaş (2016) tarafından ele alınan formu kullanılmıştır.

2.4. Veri Analizi

Araştırma kapsamında katılımcılara sunulan Kişisel Bilgi Formu’nda yer alan bilgiler, her iki ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları tespit edildikten sonra verilerin normallik eğrileri, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup, yapılan Kolmogrov Smirnov Normallik Test sonuçlarına göre, verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. Bunun ardından iki değişkenli ölçek sorularına ilişkin, non-parametrik analiz testlerinden Mann Whitney U, üç ya da daha fazla değişken içeren

ölçek sorularına ilişkin ise Kruskal Wallis Testi'nden faydalanılmıştır. Bunun yanında kullanılan her iki ölçeğin birbirleriyle olan ilişkinin tespiti ve düzeyi için Spearman Korelasyon testlerine başvurulmuştur.



BULGULAR

Tablo 4 Katılımcıların Demografik Özellikleri

KATILIMCININ	Cevaplar	N	%
CİNSİYETİ	Kadın	164	44.6 %
	Erkek	204	55.4 %
EĞİTİM DURUMU	İlköğretim	32	8.7 %
	Ortaöğretim	124	33.7 %
	Lisans	115	31.3 %
	Lisansüstü	97	26.4 %
MEDENİ DURUMU	Bekâr	174	47.3 %
	Evli	194	52.7 %
YAŞI	18-24	71	19.3 %
	25-30	65	17.7 %
	31-35	77	20.9 %
	36-40	89	24.2 %
	41 ve üzeri	66	17.9 %
AYLIK GELİR DURUMU	2825-3500 TL	77	20.9 %
	3501-5000 TL	87	23.6 %
	5001-6500 TL	81	22.0 %
	6501-8000 TL	96	26.1 %
	8001 TL ve üzeri	27	7.3 %
ÇALIŞTIĞI SEKTÖR	Kamu Sektörü	65	17.6 %
	Özel Sektör	303	83.4 %
HAFTALIK MESAI SÜRESİ	25 saat altı	71	19.3 %
	25-35 saat	75	20.4 %
	36-45	75	20.4 %
	46-55	72	19.6 %
	56 saat ve üzeri	75	20.4 %
ÇOCUK SAYISI	Yok	37	10.1 %
	1 tane	102	27.7 %
	2 tane	65	17.7 %
	3 tane	88	23.9 %
	4 ve fazlası	76	20.7 %
GÖREV ALDIĞI BİRİM	Yönetim	124	33.7 %
	Antrenör	244	66.3 %

Tablo 4 değerlendirildiğinde; çalışmaya katılan toplam 368 kişinin %55,4'ü (204 kişi) erkekler oluştururken, %46,6'sını (194 kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %52,7'ini (194 kişi) evli bireyler, %47,3'ü ise (174 kişi) bekâr bireylerdir.

Eğitim durumları değerlendirildiğinde %8,7' si (32 kişi) ilköğretim, %33,7'si (124 kişi) ortaöğretim, %31,3'ü (115 kişi) lisans, %26,4'ü (97 kişi) lisansüstü mezunu bireyler olarak tespit edilmiştir.

Aylık gelirleri değerlendirildiğinde, toplam 368 katılımcının %20,9' unu (77 kişi) 2825 TL ve 3500 TL, %23,6'sını (87 kişi), 3501 ve 5000 TL, %22' sini (81 kişi) 5001 ve 6500 TL, %26,1'i (96 kişi) 6501 ve 8000 TL, %7,3'ü ise (27 kişi) 8001 TL ve üzeri gelir elde edildiği saptanmıştır.

Katılımcıların yaşları değerlendirildiğinde, 18-24 yaş arası (71 kişi) %20,9'unu, 25-30 yaş arası (65 kişi) %17,7'sini, 31-35 yaş arası (77 kişi) %20,9'unu, 36-40 yaş arası ise (89 kişi) %24,2'si, grubu oluşturmaktadır.

Birimlerinde ki haftalık mesai saatleri değerlendirildiğinde, %19,3'ü (71 kişi) 25 saat ve altı, %20,4'ü (75 kişi) 25-35 saat, %20,4'ü (75 kişi) 36-45 saat, %19,6'sı (72 kişi) 46-55 saat, %20,4'ü (75 kişi) 56 saat ve üzerinde çalıştığı saptanmıştır.

Katılımcıların çocuk sayıları değerlendirildiğinde, çocuğunun olmadığı cevabını verenler 10.1 % (37 kişi), 1 tane çocuğunun olduğunu cevabını verenler, %27.7'si (102 kişi), 2 tane çocuğu olduğunu söyleyenler, %17.7'si (65 kişi), 3 tane çocuğu olduğunu söyleyenler %23.9'u (88 kişi) 4 ve fazla çocuğu olduğunu söyleyenler ise %20.7'sini (76 kişi) oluşturmaktadır.

Katılımcıların görev aldıkları birim sorulduğunda, yönetim pozisyonunda çalışanların oranı %33,7 (124 kişi), antrenör pozisyonunda çalışanların oranı ise, %66,3'ü (244 kişi) oluşturmaktadır.

Tablo 5 Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Cinsiyet	N	Mean	SE	Median	SD
İŞ YÜKÜ FAZLALILIĞI ÖLÇEĞİ	KADIN	164	16.268	0.264	16	3.385
	ERKEK	204	14.828	0.28	14	3.996
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	KADIN	164	35.848	0.313	36	4.007
	ERKEK	204	34.314	0.355	35	5.067
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	KADIN	164	27.677	0.348	28	4.451
	ERKEK	204	27.471	0.337	28	4.811

Tablo 2 incelendiğinde, İş Yükü Fazlalığı Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda, kadın katılımcıların puan ortalamalarının erkek katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Test	Statistic	p
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ	Mann-Whitney U	13100	< .001
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	Mann-Whitney U	14031.5	0.008
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	Mann-Whitney U	16511	0.831

Tablo 6 değerlendirildiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ve İş-Aile Çatışması Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) Ayrılma Niyeti Ölçeklerinde ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p > 0,05$)

Tablo 7 Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Medeni	N	Mean	SE	Median	SD
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ	BEKAR	174	16.908	0.297	18	3.923
	EVLİ	194	14.18	0.228	14	3.181
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	BEKAR	174	35.075	0.438	36	5.778
	EVLİ	194	34.928	0.246	35	3.426
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	BEKAR	174	27.684	0.347	28	4.579
	EVLİ	194	27.454	0.339	28	4.72

Tablo 7 incelendiğinde, İş Yükü Fazlalığı Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda, bekar katılımcıların puan ortalamalarının evli katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Statistic	p
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ	Mann-Whitney U	9966.5	< .001
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	Mann-Whitney U	15619.5	0.216
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	Mann-Whitney U	16542.5	0.742

Tablo 8 değerlendirildiğinde; katılımcıların medeni durumlarına göre İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda, bekârlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) İş-Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinde ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p > 0,05$)

Tablo 9 Eğitim Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Eğitim	N	Mean	SE	Median	SD
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ	İlköğretim ¹	32	12.906	0.509	12.5	2.878
	Ortaöğretim ²	124	13.266	0.258	13	2.872
	Lisans ³	115	16.765	0.367	18	3.932
	Lisansüstü ⁴	97	17.598	0.297	17	2.921
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	İlköğretim ¹	32	33.563	0.925	32.5	5.23
	Ortaöğretim ²	124	34.919	0.385	35	4.288
	Lisans ³	115	35.33	0.44	35	4.722
	Lisansüstü ⁴	97	35.175	0.498	36	4.905
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	İlköğretim ¹	32	24.375	0.622	24	3.517
	Ortaöğretim ²	124	24.21	0.363	24	4.037
	Lisans ³	115	28.017	0.284	28	3.049
	Lisansüstü ⁴	97	32.361	0.234	32	2.301

Tablo 9 incelendiğinde, İş Yükü Fazlalığı Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda, Lisansüstü öğrenim durumunda ki katılımcıların puan ortalamalarının diğer öğrenim durumuna sahip katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	χ^2	df	p	Farklar
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ	102.03	3	< .001	1-3 1-4 2-3 2-4
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	3.952	3	0.267	-
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	191.922	3	< .001	1-3 1-4 2-3

2-4
3-4

χ^2 Kruskal-Wallis

Tablo 10 değerlendirildiğinde; katılımcıların öğrenim durumlarına göre İş Yükü Fazlalığı ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda, anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($p < 0,05$) İş-Aile Çatışması Ölçeğinde ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p > 0,05$)

Tablo 11 Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Yas	N	Mean	SE	Median	SD
İŞ YÜKÜ Fazlalığı Ölçeği	18-24	71	15.254	0.381	15	3.21
	25-30	65	15.292	0.491	16	3.956
	31-35	77	15.065	0.47	15	4.124
	36-40	89	15.753	0.393	16	3.712
	41 ve üzeri	66	15.97	0.49	16	3.977
İş-Aile Çatışması Ölçeği	18-24	71	33.69	0.497	34	4.19
	25-30	65	35.446	0.606	36	4.89
	31-35	77	35.364	0.54	36	4.735
	36-40	89	35.056	0.48	35	4.531
	41 ve üzeri	66	35.455	0.613	36	4.984
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	18-24	71	27.268	0.594	27	5.003
	25-30	65	27.031	0.553	27	4.455
	31-35	77	26.961	0.54	27	4.739
	36-40	89	27.944	0.496	28	4.682
	41 ve üzeri	66	28.591	0.515	29	4.188

Tablo 11. incelendiğinde, İş Yükü Fazlalığı Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine ilişkin verilen cevaplarda, 41 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının diğer yaş aralığına sahip katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	χ^2	df	p	Farklar
İŞ YÜKÜ Fazlalığı Ölçeği	3.74	4	0.442	-
İş-Aile Çatışması Ölçeği	7.829	4	0.098	-
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	6.407	4	0.171	-

χ^2 Kruskal-Wallis

Tablo 12 değerlendirildiğinde; katılımcıların öğrenim durumlarına göre İş Yükü Fazlalığı, İşten Ayrılma Niyeti ve İş-Aile Çatışması ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Tablo 13 Aylık Gelir Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Gelir	N	Mean	SE	Median	SD
İŞ YÜKÜ Fazlalığı Ölçeği	2825-3500 TL	77	15.13	0.424	14	3.718
	3501-5000 TL	87	15.954	0.375	16	3.497
	5001-6500	81	15.037	0.428	15	3.855
	6501-8000	96	15.01	0.412	14.5	4.035
	8001 ve üzeri	27	17.815	0.592	17	3.076
İş-Aile Çatışması Ölçeği	2825-3500 TL	77	34.896	0.532	35	4.664
	3501-5000 TL	87	35.287	0.494	36	4.61
	5001-6500	81	34.494	0.486	35	4.371
	6501-8000	96	35.135	0.509	35	4.988
	8001 ve üzeri	27	35.37	0.952	35	4.947
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2825-3500 TL	77	26.013	0.474	26	4.156
	3501-5000 TL	87	27.655	0.504	28	4.697
	5001-6500	81	27.679	0.545	28	4.906
	6501-8000	96	27.427	0.462	28	4.53
	8001 ve üzeri	27	31.815	0.492	32	2.558

Tablo 13 incelendiğinde, İş Yükü Fazlalığı Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine ilişkin verilen cevaplarda, gelir seviyesi 8001 TL ve üzerinde olan katılımcıların puan ortalamalarının, gelir seviyesi 8000 ve altında olan diğer katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	χ^2	df	p	Farklar
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	14.991	4	0.070	-
İş-Aile Çatışması Ölçeği	1.557	4	0.817	-
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	33.732	4	< .001	1-5 2-5 3-5 4-5

$\chi^2 = \text{Kruskal-Wallis}$

Tablo 14 değerlendirildiğinde; katılımcıların gelir durumlarına göre, İşten Ayrılma Niyeti ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. ($p<0,05$).

Katılımcıların İş Yükü Fazlalığı ve İş-Aile Çatışması ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p>0,05$).

Tablo 15 Haftalık Mesai Saati Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Mesai	N	Mean	SE	Median	SD
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	25 saat altı	71	15.676	0.405	16	3.409
	25-35 saat	75	15.547	0.49	16	4.24
	36-45	75	15.867	0.463	16	4.008
	46-55	72	15.375	0.394	15	3.342
	56 saat ve üzeri	75	14.893	0.451	15	3.91
İş-Aile Çatışması Ölçeği	25 saat altı	71	35.169	0.548	36	4.617
	25-35 saat	75	35.16	0.539	35	4.665
	36-45	75	34.387	0.634	35	5.489
	46-55	72	34.889	0.503	35	4.264
	56 saat ve üzeri	75	35.387	0.498	35	4.312
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	25 saat altı	71	27.197	0.584	27	4.918
	25-35 saat	75	27.16	0.553	27	4.793
	36-45	75	27.333	0.511	28	4.425
	46-55	72	27.792	0.482	28	4.087
	56 saat ve üzeri	75	28.32	0.575	30	4.976

Tablo 15 incelendiğinde, İş Aile Çatışması Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine ilişkin verilen cevaplarda, haftalık çalışma saati 56 saat ve üzerinde olan katılımcıların puan ortalamalarının, 55 saat ve altında olan diğer katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların İş Yükü Fazlalığı ölçeğine göre verdikleri cevaplara baktığımızda, 25 saat ve altında çalışanların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Haftalık Mesai Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	χ^2	df	p	Farklar
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	2.774	4	0.596	-
İş-Aile Çatışması Ölçeği	0.983	4	0.912	-
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3.899	4	0.42	-
$\chi^2 = \text{Kruskal-Wallis}$				

Tablo 16 değerlendirildiğinde; katılımcıların mesai saatlerine göre, İşten Ayrılma Niyeti, İş Yükü Fazlalığı ve İş-Aile Çatışması ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p>0,05$).

Tablo 17 Sektör Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Sektor	N	Mean	SE	Median	SD
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	Kamu	65	15.24	0.264	15	3.538
	Özel	303	16.688	0.293	16	4.028
İş-Aile Çatışması Ölçeği	Kamu	65	33.061	0.338	35	4.526
	Özel	303	35.937	0.352	35	4.835
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Kamu	65	21.251	0.335	27	4.487
	Özel	303	24.857	0.348	28	4.791

Tablo 17 incelendiğinde, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yükü Fazlalığı Ölçeklerine ilişkin verilen cevaplarda, özel sektör katılımcıların puan ortalamalarının, kamu sektöründe çalışan katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapları İş-Aile Çatışması ölçeğine göre incelediğimizde ise kamu sektörü çalışanlarının puan ortalamasının, özel sektör çalışanlarının puan ortalamasına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Sektör Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Statistic	p	
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	Mann-Whitney U	15715	0.238
İş-Aile Çatışması Ölçeği	Mann-Whitney U	16888	0.979
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Mann-Whitney U	15522.5	0.171

Tablo 8 değerlendirildiğinde; İşten Ayrılma Niyeti, İş Yükü Fazlalığı ve İş-Aile Çatışması ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. ($p>0,05$).

Tablo 19 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Katılımcıların Ölçek Puan Ortalamaları

	Cocuk	N	Mean	SE	Median	SD
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	YOK	37	14.324	0.544	14	3.309
	1 TANE	102	15.588	0.385	16	3.89
	2 TANE	88	15.8	0.457	16	3.684
	3 TANE	76	15.682	0.41	16	3.843
	4 VE FAZLASI	65	15.342	0.451	15	3.931
İş-Aile Çatışması Ölçeği	YOK ¹	37	34.216	0.655	35	3.987
	1 TANE ²	102	32.873	0.464	33	4.688
	2 TANE	88	33.385	0.536	33	4.322
	3 TANE	76	37.125	0.452	37	4.242
	4 VE FAZLASI	65	37.145	0.437	37.5	3.811
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	YOK	37	26.595	0.875	25	5.32
	1 TANE	102	27.971	0.453	28	4.574
	2 TANE	88	27.277	0.583	27	4.699
	3 TANE	76	27.92	0.458	28	4.297
	4 VE FAZLASI	65	27.316	0.547	27.5	4.773

Tablo 19 incelendiğinde, İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplarda 3 tane çocuk sahibi olan katılımcıların daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. İş-Aile Çatışması için katılımcıların verdikleri cevapları incelediğimizde 4 ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti ölçeği için katılımcıların verdikleri cevapları incelediğimizde 1 tane çocuğa sahip katılımcıların daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20 Katılımcıların Ölçek Puanlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	χ^2	df	p	Farklar
İş Yükü Fazlalığı Ölçeği	5.017	4	0.286	-
İş-Aile Çatışması Ölçeği	63.511	4	< .001	1-5 2-4 2-5 3-5
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2.732	4	0.604	-

$\chi^2 = \text{Kruskal-Wallis}$

Tablo 20 değerlendirildiğinde; Katılımcıların İş-Aile Çatışması ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. ($p < 0,05$). Katılımcıların, İş

Yükü Fazlalığı ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerine verdikleri cevaplarda ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p>0,05$).

Tablo 21 İş Yükü Fazlalılığı - İş Aile Çatışması - İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizi

		İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	İş-Aile Çatışması Ölçeği	İŞ YÜKÜ Fazlalığı Ölçeği
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	Spearman Korelasyon	—		
	p	—		
	n	—		
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	Spearman Korelasyon	0.074	—	
	p	0.156	—	
	n	368	—	
İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ÖLÇEĞİ	Spearman Korelasyon	0.356***	0.115*	—
	p	<.001	0.027	—
	n	368	368	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Spearman Korelasyon Analizi sonuçlarına göre; iş yükü fazlalılığı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p<0,00$) (0,356***) tespit edilmiştir. İş yükü fazlalılığı ile iş-aile çatışması ölçek puanları arasında ise zayıf düzeyde (0,115*) bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır ($p>0,05$).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Spor işletmelerinde çalışan bireylerin, iş yükü, iş aile dengelerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin incelendiği araştırmada, katılımcılara üç kavrama ilişkin ölçek soruları yönetilmiş ve ölçek sorularına verilen cevaplar değişkenlere göre ayrı ayrı analizlere tabi tutulmuştur.

Katılımcıların İş Yükü Fazlalığı Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeklerine ilişkin verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$) Kadın çalışanların puan ortalamalarının erkek çalışanlardan fazla olduğu, daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; Araslar'ın (2021) yılında Bursa'da bankacılık sektöründe çalışan bireyler arasında yaptığı araştırmada kadın çalışanların iş yüklerinin erkek çalışanlara oranla fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Başcılar ve Taşci (2018) sivil toplum kuruluşlarında görev yapan sosyal hizmet uzmanlarının, iş yükü ve iş tatminlerini incelediği araştırmada kadın uzmanların iş yüklerinin fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Fransa'da yapılan ulusal düzeydeki araştırmada da kadın çalışanların iş yükü fazlalığı algılarının erkeklerden yüksek olduğu belirlenmiştir (Niedhammer vd., 2006). İlgili çalışmalar araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Buna karşın literatürde çalışanların iş yükü fazlalığı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edemeyen birçok araştırma da mevcuttur. Ingvarson vd. (2005), Özyolcu (2015), Keser (2006), Karadağ ve Cankul (2015) cinsiyet değişkenine göre çalışanların iş yükü algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Cömert (2009), Halis (2010), Burke vd. (2009) ve Kulaklıkaya (2013) erkek çalışanların iş yükü algılarının kadın çalışanlara oranla yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İlgili araştırmalar, bu araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Bunun nedeni olarak, örneklem grubunun ve sektör farklılıkları gösterilebilir.

Katılımcıların İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda medeni durum değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Bu sonuçlara göre bekar çalışanların iş yükü fazlalıklarının evli çalışanlara oranla yüksek olduğu saptanmıştır.

Bununla birlikte literatürde incelenen çalışmalar, araştırmanın bu sonucuyla zıtlık göstermektedir. Sağlık çalışanları arasında iş yükü algısının inceleyen Göde (2019) ve öğretmenler üzerinde çalışan Öztürk (2019) medeni duruma göre algılanan iş yükü düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir. Ayrıca Halis (2010) evli öğretmenlerin iş yükü algılarının bekâr öğretmenlere oranla daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Literatürdeki bu bulgular, çalışmanın sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Spor işletmelerinde çalışan bireylerin daha geniş mesai saatleri arasında çalıştıkları, özellikle bekâr çalışanların gerek özel ders, gerek tesislerin diğer işleyişi ile ilgili konularda daha fazla görev aldıkları bilinmektedir. Ayrıca bazı spor işletmelerinde geç saatlere kadar yapılan faaliyetlerde bekâr ya da öğrenciliği devam eden çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyulduğu düşünülebilir.

Katılımcıların İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda eğitim durumu değişkenine göre; istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bulgulara göre, çalışanların eğitim durum seviyeleri yükseldikçe, iş yükü algılarının arttığı saptanmıştır.

Literatür incelendiğinde Korkmazer (2018), Şirin (2019), Atik ve Kozak (2016), Başcılar ve Taşci (2018), Cömert (2009) yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlar elde etmişler, öğrenim durumunun yükselmesiyle, iş yükü algılarının da arttığını saptamışlardır. Literatürdeki bu çalışmalar, araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Buna karşın otomotiv işletmelerinde çalışan bireyleri inceleyen Çakıcı, Özkan ve Akyüz (2013) ise eğitim durumu değişkeninin iş yükü algısı arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu farklılığın incelenen sektör farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda yaş değişkenine göre; istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir ($p>0,05$). Geçmiş araştırmalar bu sonucu destekler sonuçlar içermektedir. Keser (2006) ve Ildız (2009) yapmış oldukları çalışmalarda yaş değişkeni ile iş yükü algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamışlardır. Buna karşın Weigl vd. (2012) iş yükü

düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Ayrıca otel işletmeleri çalışanlarının iş yükü algısını inceleyen Atik ve Kozak (2016) da benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Literatürdeki farklı sonuçlar, iş yükü algısının yaşa göre değişkenlik gösterebileceği sonucunu düşündürmektedir. Spor işletmelerinde bireylere verilen görevlerde, kimi zaman yaşa ya da kıdeme göre değil, kişinin performansı ve yeteneği esas alınmaktadır. Özellikle branş derslerinin verildiği uzmanlık gerektiren görevlerde, çalışanların yaşı tercih sebebi görülmemektedir. Bunun yerine; iş yükü ne kadar artarsa artsın, uzman çalışanlardan faydalanılmaktadır. Bu nedenle iş yükü algısı ile yaş değişkeni arasında somut bir ilişkinin sektörden sektöre hatta kurumdan kuruma değişebileceği düşünülmektedir.

Aylık Gelir değişkenine göre katılımcıların İş Yükü Fazlalığı Ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda, anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Literatürde çalışanların iş yükü fazlalıkları ile gelir değişkeni arasında araştırmalar tespit edilememekle birlikte gelir durumlarının çalışanların iş tatmin durumlarına etki ettiği, bu da çalışanların iş yükü algılarını değiştiren bir etmen olduğu belirtilmektedir. Eğinli (2009) kamu ve özel sektör çalışanları arasında yaptığı araştırmada, aylık ücretin iş tatmini ve doyumunu açısından önemli bir değişken olduğu sonucuna varmıştır. Günümüzde çalışanların, yaptıkları işin yükü ve iş yerleriyle ilgili algılarının aldıkları ücrete göre değişkenlik gösterdiği söylenebilir. Bu nedenle düşük ücret alan çalışanların, iş yükü algılarının yükselebileceği buna karşın dolgun ücret alan çalışanlarda, yoğun çalışsalar daha iş yükü algılarında azalmalar görülebileceği düşünülebilir. Bu nedenle aylık gelir durumunun çalışanların iş yükü algılarını doğrudan etkilediği sonucuna varılmaktadır. Ancak bu görüş, araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Çalışmada gelirin, iş yükü algısına etkisinin anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesai saat sürelerine göre iş yükü algıları ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Geurts vd. (2009) iş yaşamında üç farklı çalışma zamanı kavramını vurgularken, kişinin işte harcadığı zaman ile fazla mesaiye kaldığı zamanı ayrı ayrı değerlendirmektedir. Çalışan bireyin fazla mesaiye kalması iki şekilde gerçekleşebilmektedir. Kantitatif iş yükü olarak da

bilinen niceliksel iş yükü, çalışanlara istenenden daha fazla görev verilmesinden ötürü kaynaklanırken, kalitatif iş yükünde ise çalışanın yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadığı için işi zamanda tamamlayamadığı veya geciktirdiği durumlar geçerlidir. (Fugate, 2010). Her iki durumda da çalışanın iş yükü artmakta ve uzun mesailer harcanması gerekmektedir.

Bununla birlikte iş yükünün artmasından, fazla mesai harcamaktan memnun olan çalışanlar da yok değildir. İşkolik kavramı, bireylerde kontrol dışı ve sürekli çalışma isteğinin bulunma durumu olarak bilinmektedir. İşkolik çalışanlar, sürekli iş düşünme, boş zamanlarında bile işiyle ilgilenme eğilimi göstermektedir (Burke, 2000). Çalışmamızda tespit edilemeyen iş yükü algısı ile mesai saatleri arasındaki ilişkinin, işkolik çalışanların iş yüklerini sorun etmedikleri sonucunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş yükü algıları ile çalıştıkları sektör değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Literatür incelendiğinde çalışmamızın bu bulgusuyla ters düşen sonuçlara rastlanmaktadır. Acar (2021) özel eğitim öğretmenlerinin iş tatminlerini incelediği araştırmasında, özel sektörde görev alan öğretmenlerin iş yükü algılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özel sektörün, kamu sektörüne göre daha rekabetçi olması, düşük ücret ortalamaları, esnek ve uzun mesai saatleri nedeniyle özel sektör çalışanlarının iş yükü algılarının yüksek olması beklenen bir durumdur.

Ancak literatürde bir önceki bulguda belirtilen işkoliklik durumunun özel sektörde daha sık rastlanan bir kavram olduğuna ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Harpaz ve Snir 2003; Kara ve Gücal 2016). Literatürdeki çalışmalarla örtüşmeyen bu sonucun sebebi olarak işkolik bireylerin iş yükü algılarının düşük olması gösterilebilir.

Araştırma kapsamında kullanılan İş-Aile Çatışması Ölçeği'ne ilişkin bulgularda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde çalışma bulgularımızı destekleyen araştırmalara rastlanılmıştır. (Aycan ve Eskin, 2005; Özmete ve Eker, 2013) Ayrıca Allen ve Finkelstein'in (2014) yaptıkları çalışmada evli ve çocuklu kadınların, erkeklere göre daha yüksek iş-aile çatışması yaşadıkları ifade edilmiştir. Benzer sonuçlar öğretmenler üzerinde araştırma yapan Özkul'un (2014) çalışmasında da görülmektedir. Tremblay

da (2004) Kanada’da gerçekleştirdiği çalışmada, kadın çalışanların erkeklere göre iş-aile yaşamında daha problemler yaşadıklarına vurgu yapmaktadır.

Bununla birlikte literatürde çalışmanın aksine olan bulgular da mevcuttur. Higgins vd. (1994) Kanada’da geniş çaplı yapılan araştırmada kadın çalışanlar ile erkek çalışanların benzer düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Tanyeri (2022) benzer sonuçlara vurgu yapmaktadır. Kurt (2018) ise avukatlar üzerinde yaptığı araştırmada erkek avukatların, kadınlara göre daha yüksek iş-aile çatışmasını yaşadıklarını tespit etmiştir.

Katılımcıların iş-aile çatışma düzeylerini anlamlı düzeyde farklılaştıran değişkenlerden birinin çocuk sayısı olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$) Araştırma sonuçlarına göre çocuk sayısı arttıkça katılımcıların daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Literatürde bu bulguyu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Yiğit (2018), kadın çalışanların iş aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, iş aile çatışması ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Nergiz (2015) ve Brough vd. (2005) benzer sonuçlara ulaşmış, Carlson da (1999) evdeki çocuk sayısının iş-aile çatışmasını tetiklediğini ve arttırdığı bulgularına yer vermiştir. Çarıkçı (2001) bu durumu aile bireylerinin ilgilenmesi gereken çocuklar çoğaldıkça, ayrılan sürelerin de artması şeklinde açıklamaktadır.

Atay (2020) ise kamu çalışanları üzerinde yaptığı ve İş Yükü Fazlalılığı ile İş-Aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada farklı sonuçlar elde etmiştir. Tanyeri (2022) de bu 10-14 yaş arası çocuğu olan ebeveynlerin iş-aile çatışması ve evlilik doyumlarını incelemiş, çocuk sayısına göre iş-aile çatışmasının artmadığı sonucuna ulaşmıştır. Karakaş ve Tezcan (2019) da çocuk sayısı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki kurulamadığı tespitini yapmaktadır.

Çalışma bulgularına ters düşen bu araştırmalarda çocuk sayısının iş-aile çatışmasından daha çok aile-iş çatışmasına vurgu yapıldığı, dolayısıyla bir ebeveyn için çocuk sayısının ilk olarak işi değil ailesini doğrudan etkilediği, bu nedenle iş-aile çatışmasından önce aile-iş çatışmasının ön planda olabileceği aktarılmaktadır. Farklı sonuçların elde edilmiş olması olarak bu neden gösterilebilir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği'ne ilişkin araştırmanın alt problemlerinde vurgulanan ve İş Yükü Fazlalığı Ölçeği'ne ilişkin bölümde yorumlanan diğer değişkenler de ise (yaş, medeni durum, aylık gelir durumu, eğitim durumu, pozisyon) istatistiki olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir ($p>0,05$). Literatür incelendiğinde benzer sonuçların yanında destekleyen bulguların yer aldığı çalışmalara rastlanılmaktadır.

Çalışmanın inceleme kapsamında yer alan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplarda, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgu, 2008 yılında turizm çalışanları üzerinde araştırma yapan Yurtseven'in çalışmasındaki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Ayrıca Araslar (2021) da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Karakoç (2021) İş Güvensizliğinin, İş Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyetleri üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında ön lisans mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetinin bulunduğunu tespit etmiştir. İlgili sonuçlara göre, eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti de beraberinde yükselmektedir. Bu da çalışanların, yeteneklerine ve eğitim durumlarına paralel olarak işyerlerinden beklentilerinin yükselebileceğini, bu beklentilerin karşılanmadığında ise çalışanların başka bir işyeri arayışına girebileceği düşünülmektedir.

Buna karşın, işten ayrılma niyeti ile eğitim durumu değişkeni arasında ilişki tespit edemeyen çalışmalar da literatürde mevcuttur. Karaca vd. (2021) sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini incelediği araştırmasında, lise mezunlarının diğer eğitim düzeylerine göre daha yüksek işten ayrılma niyetleri içerisinde bulduklarını kaydetmiştir. Yine Varol (2010) ilaç sektöründe çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerini araştırdığı çalışmasında, eğitim değişkeninin işten ayrılma niyetlerine etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Güçlü (2014) ve havacılık sektöründeki çalışanların işten ayrılma niyetlerini araştıran Bağ (2021) da bu görüşü destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Araştırmamızdaki sonuçlarla ters düşen bu bulguların çıkmasındaki temel sebep olarak farklı sektörlerin incelenmiş olması düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarında çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerden bir diğerinin de aylık gelir durumunun olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; çalışan bireyin aylık geliri yükseldikçe daha yüksek düzeyde işten

ayrılma niyetine sahip olduğu görülmektedir. Henneberger ve Souza-Poza'ya göre; çalışanın gelirini artırması kişisel becerilerini geliştirmesi, deneyim kazanması, eğitim durumunu yükseltmesi ve daha ileri düzeyde iş yapabilme becerisine bağlıdır (Henneberger ve Sousa-Poza, 2002).

Ancak kendisini bu yönde geliştirebilmiş olan bir çalışanın istihdam etmek maliyetli olabileceği gibi, bu çalışanın kaybetmek de işverenler için daha büyük maliyetlere sebep olabilmektedir. Bunu iyi bilen bazı işverenlerin, donanımlı çalışanlarını kaybetmemek adına ücretlerinde artışa gittiğini ancak bazı durumlarda bunun yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Yetenekleriyle aylık ücretlerini yükseltme potansiyeline sahip olan çalışanlar için, özel sektörün rekabetçi koşullarında bir başka sektörde ya da işyerinde iş bulabilme imkanlarının olabileceği düşünülmektedir. Ancak yetenekleri ve tecrübesi sınırlı, iş yapabilme becerisi düşük bireyler daha az ücret almalarına rağmen, daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetlerine sahip olabilmektedir. Bu özelliklere sahip çalışanların yine özel sektörün sert rekabetçi şartlarında yeni bir iş bulma ya da iş arama çabalarını riskli buldukları sonucunu düşündürmektedir.

Varişli ise (2019) çalışanlara verilen ücretlerin, iş tatminlerini yükselttiğini ve örgütsel bağlılıklarını artırdığını, bunun sonucu olarak da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin aylık gelir değişkenine göre farklılaştığını açıklamaktadır. Konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin incelediği ilgili araştırmaya göre; çalışanlarda en büyük stres kaynaklarından biri olarak geçimlerini sağlayamamak gösterilmektedir. Çalışanlara verilen ücretlerin, örgüt aidiyet ve bağlılığında önemli bir etmen olduğu saptanmaktadır. Çünkü çalışanlar, başka işletmelerde ya da kuruluşlarda aynı işi yapan, aynı düzeydeki meslektaşlarıyla kendilerini ve aldıkları ücretleri kıyaslamaktadırlar. Bu da işten ayrılma niyetlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Çalışmanın bir diğer araştırma konusu olan, çalışanların iş yükü fazlalıkları ve iş-aile çatışmalarının, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin incelendiği Spearman Korelasyon Analizi sonuçlarına göre; iş yükü fazlalılığı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ancak iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyetlerinde belirleyici rol oynamadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle,

çalışan bireyler hissettikleri iş yükü fazlalığından ötürü daha iş değişikliği arayışına girmektedir. Buna karşın yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına sahip olursa dahi aynı arayışa girmedikleri analiz sonuçlarına göre tespit edilmiştir. Yine iş yükünün, iş-aile çatışması arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hissedilen iş yükü fazlalığının artması, iş-aile çatışmasını da yükseltmektedir. İşten ayrılma niyeti ile, iş-aile çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu da çalışan bireylerin, iş-aile çatışması yaşamalarına rağmen işlerini kaybetmek istemediklerini ancak iş yükleri arttıkça bu arayışa girdikleri sonucu düşündürmektedir.

Sonuç olarak spor işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmada; analizler sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır.

İş Yükü Fazlalığına İlişkin

- Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunduğu ve kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla iş yükü hissettiği,
- Medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu, bekar çalışanların daha yüksek iş yükü fazlalığı hissettikleri,
- Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edildiği ve eğitim durumu geliştikçe iş yükünde fazlalıkların arttığı,
- Yaş, aylık gelir, haftalık mesai süreleri, çalışılan sektör, çocuk sayısı ve çalışma pozisyonu değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin

- Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunduğu ve kadın çalışanları daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı,
- Çocuk sayısı değişkenine göre iş-aile çatışmasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu, çocuk sayısı arttıkça, iş-aile çatışmasının arttığı,

- Yaş, aylık gelir, eğitim durumu, medeni durum, haftalık mesai süreleri, çalışılan sektör, çocuk sayısı ve çalışma pozisyonu değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin

- Eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu, eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı,
- Aylık gelir düzeyi değişkenine göre gruplar arasında farklılaşma görüldüğü ve en yüksek gelir düzeyine sahip grubun, aynı zamanda en yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduğu,
- Medeni durum, yaş, haftalık mesai süreleri, çalışılan sektör, çocuk sayısı ve çalışma pozisyon değişkenlerine göre ise anlamlı farklılıklar görülmediği tespit edilmiştir.

Ayrıca algılanan iş yükü fazlalığı ile işten ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu (0,356***), iş-aile çatışması ile ise zayıf yönde bir ilişki (0,115*) görüldüğü tespit edilmiştir.

Spor sektöründe çalışan bireyleri inceleyen araştırma bulgularına göre, çalışanların iş yükü fazlalıklarını, iş-aile çatışmasını ve işten ayrılma niyetlerini farklılaştıran bazı değişkenlerin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre;

- Çalışanların aidiyet duygularını arttırmak ve örgüte bağlılıklarını yükseltmek için ücret artışları gibi uygulamalar yapabileceği,
- Görev dağılımlarında çalışanların demografik özelliklerine göre iş planlamaları yapmaları gerektiği,
- Aşırı iş yükünün, iş-aile çatışmasına sebep olabileceği ya da çalışanlarda isteksizlik ve işten ayrılmayı düşünebileceği gibi sonuçlarının hesaba katılması gerekliliğinin dikkate alınması,
- Çalışanların işlerine karşı olumsuz tutumlarının önüne geçilmesi adına memnuniyetlerinin sık sık ölçülmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, B. (2021). Örgütsel Öğrenmenin İş Tatminine Etkisi: Demir-Çelik Sektöründe Bir Uygulama (Doctoral Dissertation).
- Ahmed, F. A., Bakeer, H.M. (2014), Hemşirelerin İş Algısı Arasındaki İlişki İşe İlişkin Talep Ve Memnuniyetleri Aile Dengesi, Zagazig Hemşireliği Journal, Vol.10, No.2, 50-66.
- Akobo, M. (2016) Öğretmenlerin Performansına İş Yükü, İş Etiği Ve İş Tatmininin Etkisi: Makasar Endonezya'da İslami Temelli Bir Okul Çalışması. Küre. Reklam Araş. J. Manag. Otobüs. Damızlık. 5(7):172–177.
- Ali, S., Farooqi, Y.A. (2014) Aşırı İş Yükünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, İş Tatmininin Çalışan Performansı Ve Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkisi (Kamu Sektörü University Of Gujranwala Division Örneği) Int. J. Multidiscip. Bilim Müh. 5(8):23–30.
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work–Family Conflict Among Members Of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination Of Family Life Stage, Gender, And Age. Journal Of Occupational Health Psychology, 19(3), 376.
- Araslar, A. (2021). İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. (Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Bursa.)
- Astuti, R.D., Navi, N.A. Aıp Konferans Bildirileri. Cilt 1931. (2018) Çalışanların İhtiyaçlarını Değerlendirmek İçin İş Yükü Analizi Anketi Tasarlama; S. 30027.
- Ataman, G. (2001) İşletme Yönetimi. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Atay, A. (2020). İş Yükü Fazlalığı İle İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (Meb Ankara Merkez Teşkilatı Örneğinde) (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Atik, A. G. E., & Kozak, M. A. (2016). İş Yükü Algısı Ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı: Eskişehir’de Otel İşletmeleri Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(Özel Sayı), 341-366.
- Awang, M.I., Dollard, M.F. Ve Winefield, A.H. (2010) Mesleki Stresin Lay Teorisi Açıklamaları: Malezyalı Bağlam. Kültürlerarası Yönetim An International Journal , 17 (2), 135-153.
- Aycan, Z., Eskin, M. (2005). Relative Contributions Of Child- Care, Spousal Support, And Organizational Support In Reducing Work-Family Conflict For Men And Women: The Case Of Tur- Key. Sex Roles, 53 (7/8): 453-471.
- Başçılar, M., & Taşci, A. (2018). İş Yükü Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sosyal Hizmet Uzmanları Üzerine Bir Araştırma, İğsabder,(4): 330-344. Bat, M. And

- Yalçın, M.(2015). An Evaluation Of Talent Management From An Organizational Perspective: The Case Of Vodafone. *Global Media Journal Tr Edition*, 6(11), 90-111.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments In Role Theory. *Annual Review Of Sociology*, 12(1), 67-92.
- Briggs R.B. (2007) Kamu Hizmetinde İşe Alma Sorunları: Nijeryalı Kamu Hizmeti Örneği. *Afr. J. Otobüs. Yönet.* 1(6):142–153.
- Brough, P., O'driscoll, M., Ve Kalliath, T. (2005). The Ability Of Family-Friendly Organizational Resources To Predict Work-Family Conflict And Job And Family Satisfaction. *Stress And Health*, 21, 223-234.
- Budiman Y., Putranto N.A.R. (2015) Pt.'De Çalışanın Planlama İhtiyaçları İçin İş Yükü Analizi. *Batuwangi Putera Sejahtera. J. Otobüs. Yönet.* 4(4):494–500.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work Motivations, Satisfaction, And Health Among Managers: Passion Versus Addiction. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 349-365.
- Carlson, D. (1999). Personality And Role Variables As Predictors Of Three Forms Of Workfamily Conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Chen, T., Wu, K., Lin, W., Horna, W., Shieh, C. (2013) Tayvanlı Bir Otel Zincirine Başvuru Yapan Çalışanların İş Durumu Analizine İş Yükü Ve Performans Düzeylerinin Dahil Edilmesi.
- Cotton J. L., & Tuttle, J. M. (1986) Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review With Implications For Research, *Academy Of Management Review*, 11(1), P.55-70.
- Cömert, M. (2009). Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları, İş Yükleri Ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Algıları.
- Çakıcı, A., Özkan, C., & Akyüz, B. H. (2013). İş Yükü Yoğunluğunun, İş Ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş Ve Aile Rollerinin Çatışması Bireysel Ve Örgütsel Boyutları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Deery, M. (2008) Yetenek Yönetimi, İş-Yaşam Dengesi Ve Elde Tutma Stratejileri *International Journal Of Contemporary Konaklama İşletmeciliği*, 792-806.
- Dündaş, K. (2008) İş-Yaşam Dengesi: 'Herkes Uyan Tek Bir Çözüm' Yoktur. *Konuları Yönetmek*, 7-8.

- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Ekenci, G. (2009). Spor Tesisleri İşletmesinde Kamu Kuruluşlarının Etkinliği, M.Ü. Atatürk Eğt. Fak. Spor Bil. Derg. 2: 86.
- Ekinci, H. (2021). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. (Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri, Ana Bilim Dalı. Antalya.)
- Frone, M.R. (2003). İş-Aile Dengesi. J. C. Quick Ve L. E. Tetrick (Ed.), Handbook Of İş Sağlığı Psikolojisinde (S. 143-162). Washington, Dc: Amerikan Psikoloji Derneği.
- Fugate, N. (2010). The Effect Of Quantitative And Qualitative Workload On Strain Outcomes And Attributions: A Test Of The Demand Control Model. Northern Kentucky University.
- Geurts, S. A., Beckers, D. G., Taris, T. W., Kompier, M. A., & Smulders, P. G. (2009). Worktime Demands And Work-Family İnterference: Does Worktime Control Buffer The Adverse Effects Of High Demands?. Journal Of Business Ethics, 84(2), 229-241.
- Goh, Z., İlies, R. Ve Wilson, K.S. (2015) Destekleyici Denetçiler, Çalışanların Günlük Yaşamlarını İyileştirir: Günlük İş Yükünün İş-Aile Çatışması Yoluyla Yaşam Doyumuna Etkisi. Mesleki Davranış Dergisi, 89, 65-73.
- Göde, A. (2019). Hemşirelerin İş Yükü Algısının İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Greenhaus, J.C. (2003) İş-Aile Dengesi İle Yaşam Kalitesi İlişkisi. Mesleki Davranış Dergisi, 510-31.
- Güçlü Aylin, "Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki", (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2014.
- Haar, J.M. (2013) Yeni Bir Wlb Ölçüsünün Test Edilmesi: Yeni Zelanda'dan Ebeveyn Ve Ebeveyn Olmayan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi, 24(17/18), 3305–3324.
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A. Ve Ollier-Malaterre, A. (2014) İş-Yaşam Dengesinin İş Tatmini Üzerindeki Sonuçları, Yaşam Memnuniyet Ve Ruh Sağlığı: Yedi Kültürde Bir Araştırma. Mesleki Davranış Dergisi, 85(3), 361-373.

- Halis, M. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 251-266.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition And Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Henneberger, F., & Sousa-Poza, A. (2002). Beweggründe Und Determinanten Zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz In Einer Internationalen Perspektive. *Mitteilungen Aus Der Arbeitsmarkt-Und Berufsforschung*, 35(2), 205-231.
- Herminingsih A., Kurniasih A. (2018) İş Yükü Algıları Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Tükenmişliğine Etkisi. *Avro. J. Otobüs. Yönet.* 10(21):19–26.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact Of Life-Cycle Stage And Gender On The Ability To Balance Work And Family Responsibilities. *Family Relations*, 144-150.
- Hombergh P., Kunzi B., Elwyn G. (2009) Yüksek İş Yükü Ve İş Stresi, Genel Uygulamada Daha Düşük Uygulama Performansı İle İlişkilidir: Hollanda'da 239 Genel Uygulamada Gözlemsel Bir Çalışma. *Sağlık Hizmeti. Araş.* 9(118)::1–8.
- Igbokwe-Ibeto, C.J., Agbodike, F., Osawe, C. (2015) Nijerya Kamu Hizmetinde Çalışma İçeriği Ve Sürdürülebilir Kalkınma Üzerindeki Etkisi. *Singapur J. Otobüs. Ekon. Yönet. Damızlık.* 4(4):1–16.
- Ildız, G. Ö. (2009). Proje Yönetimi: İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini Ve Motivasyon İlişkisi (Doctoral Dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü/İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı).
- Inegbedion, H.E. (2016). Nijerya'da Tüketicilerin İnternet Satın Almaya Yönelik Tutumunu Etkileyen Faktörler. *J. İnternet Ticareti.* 15(4):353–375.
- Inegbedion, H.E., Obadiaru E. (2019). Nijerya Telekomünikasyon Endüstrisinde Marka Sadakatini Modelleme. *J. Strateji. İşaret.* 27(7):583–598.
- Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I., & Wilkinson, J. (2005). Secondary Teacher Workload Study Report. *Teacher Workforce And Careers*, 2.
- İngbedion, H.E. (2018). Nijerya'da Müşterilerin Elektronik Bankacılığa Karşı Tutumunu Etkileyen Faktörler. *J. İnternet Commer.* 17(4):325–338.
- Kamel, M.I. (2011). Malezya Devlet Üniversitesinde Rol Stresinin Psikolojik Gerginlik Üzerindeki Zaman İçinde Etkileri *Academics. International Journal Of Business And Social Science* , 2 (9), 154-161.

- Kara, F. M., & Gücal, A. Ç. (2016). Akademik Personellerde İşkolikliğin Belirlenmesinde Serbest Zamanda Sıkılma Algısının Rolü. Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-Büsbid, 1(1).
- Karaca, A., Sayan, İ., Emül, E. (2021) Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Karadağ, M., & Cankul, İ. (2015). Hemşirelerde Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi. Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 18(1).
- Karakaş, A., & Tezcan, N. S. (2019). The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict And Worker Performance: A Research Study On Hospitality Employees. European Journal Of Tourism Research, 21, 102–118.
- Karakoç, G. (2021). "Algılanan İş Güvencesizliğinin İş Motivasyonu Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Ana Bilim Dalı.
- Keser, A. (2005). The Relationship Between Job And Life Satisfaction İn Automobile Sector Employees, İş-Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7 (2), Ss. 52-63
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi Ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (11), 100-119.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. Ege Academic Review, 14(4).
- Korkmazer, F. (2018) İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Doktora Tezi. (İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Malatya)
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu Ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kurt, İ. (2018). İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Küçükusta, D. (2007) Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.)
- Lea, V.M., Corlett, S.A., Rodgers, R.M. (2012) İş Yükü Ve Serbest Eczacıların İş Tatmini Ve Stresi Üzerindeki Etkisi: Literatürün Gözden Geçirilmesi. Int. J. Ecz. Pratik Yapın. 20(4):259-271.
- Liu, H.L., Lo, V. (2018). Tayvanlı Muhabirler Arasında Entegre Bir İş Yükü, Özerklik, Tükenmişlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Modeli. Asya J. Komün. 28(2):153–169.

- Lockwood, R.N. (2003). *Work/Life Balance Challenges And Solutions*, Usa, Society For Human Resource Management.
- M. William H. (1982). Some Unanswered Questions In Turnover And Withdrawal Research. *Academy Of Management Review*, 7(1), P.111-116.
- Mayasari, M., Gustomo A. Cv.Saswco Perdana (2014) Üzerinde İş Yükü Analizi. *J. Otobüs. Yönet.* 3(6):673–681.
- Mayasari, M., Gustomo A. Cv.Saswco Perdana (2014). Üzerinde İş Yükü Analizi. *J. Otobüs. Yönet.* 3(6):673–681.
- Misafir, D. (2002) İş Yaşam Dengesi Çalışmasına Bakış Açılıarı. *Sosyal Bilimler Bilgisi*, 255.
- Mutlu, T.O. (2009). Spor İşletmelerinde Öğrenen Organizasyon Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi. Doktora Tezi. (Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Ana Bilim Dalı. Ankara)
- Naithani, P. (2010) Overview Of Work-Life Balance Discourse And Its Relevance In Current Economic Scenario *Asian Social Science*, 6(6):148-155.
- Nergiz, T. (2015). Demografik Faktörlerin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri; Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Nicklaus, A.L. (2007) Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İnk'nın İşe Bağlılığı Arasındaki Karmaşık İlişki Yöneticiler Ve Shrm'nin Uygulanması. Hollanda: Universiteit Maastricht.
- Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2006). Association Between Workplace Bullying And Depressive Symptoms In The French Working Population. *Journal Of Psychosomatic Research*, 61(2), 251-259.
- Nwinyokpugi P. (2018) Nijerya Bankacılık Sektöründe İş Yükü Yönetimi Stratejileri Ve Çalışan Verimliliği. *Int. J. Innov. Araş. Geliştirici.* 7(1):286–293.
- Ömer, M.K. (2013) Standart Olmayan İş Düzenlemeleri Ve Duygusal Bağlılık: İş-Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. *Procedia-Sosyal Ve Davranış Bilimleri*, 107, 4-12.
- Özkuş, R. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Doyum Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Özmete, E., & Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması İle Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel Ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.
- Öztürk, D. (2019). Zihinsel İş Yükü Ve Örgüt Sağlığı İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma: Araştırma Üniversiteleri Örneği.

- Özyolcu, E. (2015). Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin Ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik Ve Sosyal Destek Durumlarının İncelenmesi. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R.C., Finco G., Campagna, M. (2014). Sağlık Çalışanları Arasında Tükenmişlik Ve İş Yükü: İş Kontrolünün Düzenleyici Rolü. *Saf. Sağlık Çalışması*. 5(3):152–157.
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G. (2013) İş Stresi, İş Yükü, Çevre Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki: Ne Biliyoruz, Ne Bilmeliyiz. *Dünya Başvurusu Bilim J.* 23(6):764–770.
- Rahim, M.S., Saat, N.Z.M., Aishah, H.S. (2016) Kuala Lumpur'daki Biyomedikal Bilimleri Öğrencileri Arasında Akademik İş Yükü Ve Stres Düzeyi Arasındaki İlişki. *J. Uygulama Bilim.* 16(1):108–112.
- Rajan D. (2018) Ağır İş Yüklerinin Olumsuz Etkileri: Sıhhi Tesisat Çalışanları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Sosyal. Int. J.* 2(6):465–474.
- Sayers, R. (2007) X'ten Y'ye Doğru Kadro Kütüphane Yönetimi, 474-487.
- Scholarios, D. (2004) İş-Yaşam Dengesi Ve Yazılım Çalışanı. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 54-74.
- Serarslan M. Z. Ve Kepoğlu A. (2009) Spor Örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Shah, S.S., Jaffari, A.R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S.N. (2011) *Interdisipliner Journal Of Contemporary İşletmede Araştırma*. Uluslararası Araştırma Merkezi , 3 (4), 1-986.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (Qwl) Based On Satisfaction And Spill-Over Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Sravani A. (2018) Hastane Personelinin Çalışan İş Yükünün Dağılımını Yönetmek. *Ijrdo J. Otobüs. Yönet.* 4(1):40–50.
- Şirin, M. S. (2019). Ağır İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tosun, K. (1990). İşletme Yönetimi. Ankara: Savaş Yayınları.
- Tremblay, M. (2004). The Need For Directly Measured Health Data İn Canada. *Canadian Journal Of Public Health*, 95(3), 165.
- Van Den Bossche, R., Vanmechelen, K., Broeckhove, J. (2010). Ieee 3. Uluslararası Bulut Bilişim Konferansı. 2010. Son Teslim Tarihi Kısıtlı İş Yükleri İçin Hibrit İaas Bulutlarında En Uygun Maliyetli Zamanlama; S. 228–235.

- Varışlı, N. (2019). Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.
- Varol, Fatih (2010). “Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Wallace, J. E. (1999) Work-To-Nonwork Conflict Among Married Male And Female Lawyers, Journal Of Organizational Behavior, 20, Ss. 797-816.
- Weigl, M., Müller, A., Vincent, C., Angerer, P., & Sevdalis, N. (2012). The Association Of Workflow Interruptions And Hospital Doctors' Workload: A Prospective Observational Study. Bmj Quality & Safety, 21(5), 399-407.
- Xiaoming Y., Ma B.J., Chang C. (2014) İş Yükünün Sağlık Personelinin Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. J. Etno-Med. 8(3):229–237.
- Yiğit, S.(2018) Kadın Çalışanlarda Yaşanan İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Burdur/Bucak Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

