

YÖNETİCİLER İŞ- AİLE ÇATIŞMASINI NASIL YÖNETMELİ? TURİZM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Ömer TURUNÇ, Doç. Dr.
omerturunc@sdu.edu.tr, Süleyman Demirel Üniversitesi

Nihat ALTUNTEPE, Yrd. Doç. Dr.
nihataluntepe@sdu.edu.tr, Süleyman Demirel Üniversitesi

Özet: Bu araştırmanın amacı lider desteği, iş-aile çatışması ve kendini işletmeden hissetme değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Bunun için Antalya- Türkiye'de faaliyet gösteren turizm işletmelerinde çalışan 320 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda lider desteği, iş-aile çatışması ilişkisinde kendini işletmeden hissetmenin düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Sonuçlar ayrıca lider desteği, iş-aile çatışması ilişkisinin kendini işletmeden hissetmenin düşük olduğu durumlarda negatif olduğunu göstermektedir. Buna karşın sonuçlar, lider desteği, iş-aile çatışması ilişkisinin kendini işletmeden hissetmenin yüksek olduğu durumlarda pozitif olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Lider desteği, İş aile çatışması, Kendini işletmeden hissetme, Turizm sektörü, Düzenleyici etki

HOW TO MANAGE THE WORK-FAMILY CONFLICT: A STUDY IN TOURISM SECTOR

Abstract: The aim of this study is to explore the relationship between leader support, work -family conflict and perceived insider status (PIS). For investigating the relationship, a study was conducted with 320 employees from tourism sector in Antalya, Turkey. After the analysis, it can be seen that PIS has a moderating effect in the relationship between leader support, work -family conflict. Results also indicated that the relationships between leader support, work -family conflict is negative in case of low PIS. On the contrary, the relationships between leader support, work -family conflict is positive when the PIS is high.

Keywords: Leader support, work -family conflict, perceived insider status, tourism sector, moderating effect

1. GİRİŞ

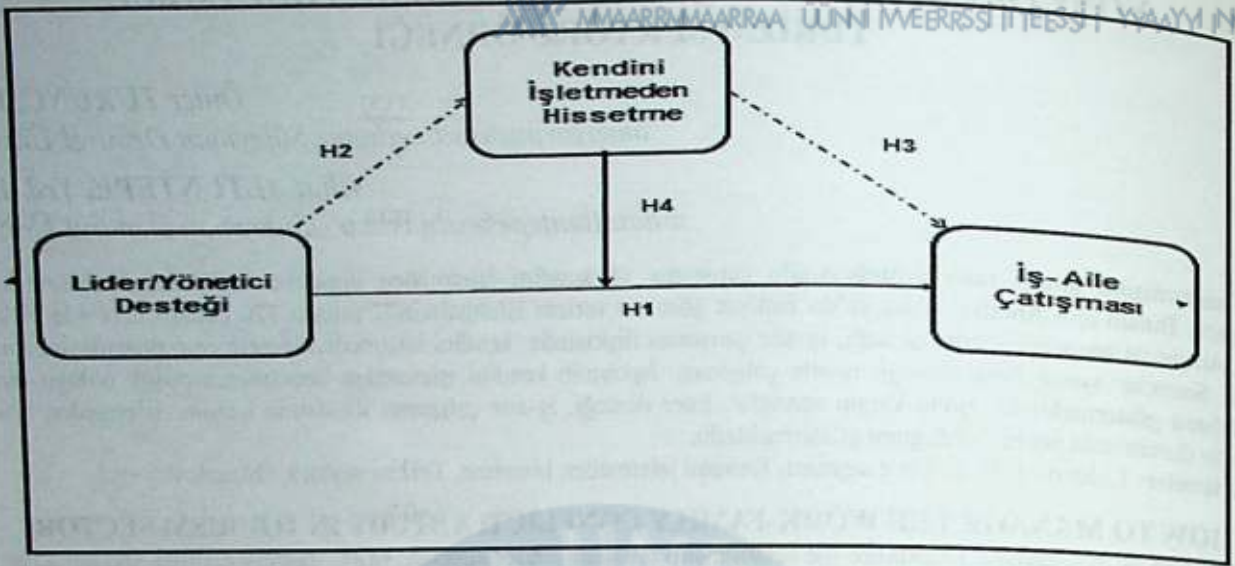
Çalışan motivasyonunu ve performansını önemli bir şekilde etkileyen iş aile çatışması, işten aileye ve aileden işe yönelik olarak gelişen önemli bir unsurdur. Son yıllarda kadın çalışan sayısının artması ile birlikte iş-aile çatışmasını yaşayan çalışanların sayısında artış yaşanmaktadır. İş-aile çatışması örgütlerde düşük performans, tükenmişlik, devamsızlık, iş memnuniyetsizliği, işten ayrılma niyeti ve iş gücü devri gibi olumsuz sonuçların doğmasına neden olmaktadır (Cinamona ve Rich, 2005; Allen, 2001). Bu bağlamda çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının azaltılmasında lider ve yöneticilere önemli rol düşmektedir.

Liderin yönetim fonksiyonlarını icra ederken sergilediği liderlik tarzı, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde değişime yol açar. Bu değişim işletmeye ait unsurların tamamını doğrudan veya dolaylı olarak etkiler. Çalışanlar destekleyici liderlere daha fazla güvenir, etkin takım çalışması sergilerler ve örgüt hedeflerine ulaşılması için daha fazla çaba sarf etmektedirler (Podsakoff ve diğ., 1996). Bu kapsamda çalışmanın sorunsalı; lider/yönetici desteği- iş-aile çatışması ilişkisinin tespit edilmesi ve bu ilişkide kendini işletmeden hissetmenin nasıl bir rol üstlendiğinin belirlenmesidir.

2. YÖNTEM

Lider/yönetici desteğinin iş-aile çatışmasına etkilerini belirlemek ve bu etkide kendini işletmeden hissetmenin rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada Akdeniz bölgesi konaklama işletmelerinden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizlerinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve düzenleyici etkiler test edilmiştir. Düzenleyici etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır. Hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.

Oluşturulan modelde işletmelerde lider/yönetici desteğini belirlemek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Ackfeldt ve Coot (2005) tarafından kullanılan ve geçerliliği araştırınacı tarafından yapılan 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. Kendini işletmeden hissetme ölçeği ise Stamper (2002) tarafından geliştirilen 6 maddeli ölçek ve bu ölçeğin geçerliliği de araştırmacı tarafından yapılmıştır. İş-aile çatışmasını ölçek üzere ise Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen 5 maddeli ölçek kullanılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

III. BULGULAR

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu testlere ilişkin bulgular Tablo 1 'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. İş-aile çatışması(İAÇ)	7.2	4	1.8	.99	.98	.99	.99	.99	.03
2. Kendini işletmeden hissetme (KİH)	7.5	3	2.5	.99	.96	.99	.99	.98	.05
3. Lider desteği (LD)	36.1	4	.83	.99	.99	.99	.99	.99	.01

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları "kabul edilebilir" standartlara göre düzenlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları iş aile çatışması, lider desteği ve kendini işletmeden hissetme davranışlarına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile düzenleyici etkiler araştırılmıştır. Düzenleyici etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	1	2	3
1. İş-aile çatışması(İAÇ)	2.58	1.01	(.90)		
2. Kendini işletmeden hissetme (KİH)	3.22	.89	-.55**	(.85)	
3. Lider desteği (LD)	3.09	1.08	-.55**	.77**	(.92)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

* $p < .05$. ** $p < .01$

Tablo 1 'de de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında önemli etkiler öngörülebilmektedir. Lider desteğinin çalışanlarda iş-aile çatışmasına etkisini ve bu etkide KİH'in düzenleyici (moderating) rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde LD bağımsız değişken, İAÇ bağımlı değişken ve

KİH'de düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 3). LD ve KİH modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir (Cohen vd. , 2003).

Tablo 3: LD'nin İAÇ'ye Etkisine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	İAÇ		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	β	β	B
LD	-.56***	.03	-.07
KİH		-.68***	-.62***
LD x KİH			.27***
R^2	.31	.50	.58
Düz. R^2	.31	.50	.57
F	259.1***	220.7***	97.6***

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

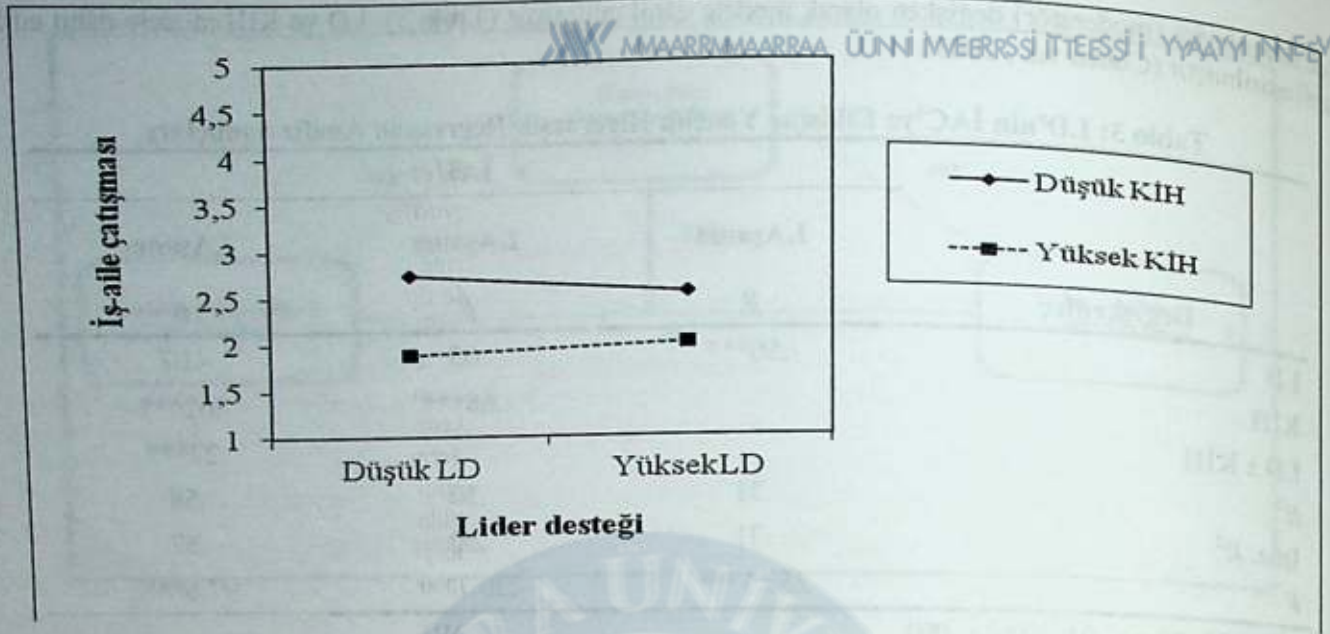
Tablo 3'de sunulan analiz sonuçlarına göre LD ile İAÇ ilişkisinin negatif ve anlamlı olduğu ($\beta = -.56$, $p < .001$) görülmüştür. Böylece **Hipotez 1** desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre LD İAÇ'yi davranışları azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu analiz sonucunda KİH algısının da İAÇ üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.68$, $p < .001$). Böylece **Hipotez 3** desteklenmiştir. LD- KİH ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 4 'de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere LD KİH üzerinde etkilidir ($\beta = .77$, $p < .001$). Böylece **Hipotez 2** desteklenmiştir

Tablo 4: Regresyon Analizi

Değişkenler	KİH			
	R^2	Düz. R^2	F	β
LD	.59	.58	.807***	.77***

* $p < .05$. ** $p < .01$

Düzenleyici (moderatör) değişken, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1996: 1174). Son aşamada 4'ncü hipotezi sınamak üzere Tablo 3'deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel performansın düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda örgütsel performansın, LD-İAÇ arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta = .27$, $p < .001$) Bunun yanında ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu kapsamda düzenleyici değişken olan örgütsel performansın düşük ve yüksek olduğu durumda LD-İAÇ arasındaki ilişkilerin anlamlılığı çizilen regresyon eğrisiyle sınanmıştır (Aiken ve West, 1991). Şekil 2'de görüldüğü gibi LD-İAÇ arasındaki ilişki KİH algısı hem düşükken ($\beta = -.45$, $p < .001$) hem de yüksekken ($\beta = .33$, $p < .001$) anlamlıdır. LD ve KİH etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 58'ni açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda **Hipotez 4** kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle KİH bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.



Şekil 2: LD-İAÇ İlişkisinde KİH'in Düzenleyici Etkisi

V. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda Antalya'da faaliyet gösteren turizm sektörü konaklama işletmelerinde çalışan personelin algıladıkları lider desteğinin iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu mevcut çalışmalarla uyumlu olan beklendik bir bulgudur.

Kendini işletmeden hissetme algısının lider desteği- iş-aile çatışması ilişkisinde nasıl bir rol üstlendiğini belirlemeye yönelik analizler sonucunda bu KİH algısının düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürde araştırılmamış bir bulgu olması itibarı ile önemsenmektedir. Bu bulgu derinlemesine irdelenmiş ve KİH'in düşük ve yüksek algılandığı durumlardaki düzenleyici etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular dikkat çekicidir. Çünkü KİH algısı hem yüksek iken hem de düşükken düzenleyici etkiye sahip olmasına karşın düşük seviyede KİH durumunda LD nin İAÇ'yi azaltma yönünde daha etkili olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu beklendik bir bulgudur. KİH'in düşük seviyede algılandığı işletmelerde lider desteğinin öneminin daha yüksek olması beklenilmeyen bir durum değildir.

Çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın tek sektörde ve sınırlı bir coğrafyada yapılmış olması ve çalışmanın boyutsal olmaması çalışmanın en önemli kısıtlarıdır. Ancak araştırmanın ampirik olarak daha önce çalışılmamış olmasıyla ve moderatör analizleri içeren farklı metodolojisi ve elde edilen bulgularıyla yazına ve sektöre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bundan sonra bu alanda araştırma yapacak olan araştırmacılara, Algılanan örgütsel destek-İAÇ ilişkisinde demografik unsurların düzenleyici etkilerini araştırmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A.L. and Coote, L. V. (2005). A Study of Organizational Citizenship Behaviors in A Retail Setting. *Journal of Business Research*, 58, 151-159.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Los Angeles, CA: Sage.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Cohen, J. , Cohen, P. , West, S. G ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Joreskog, K. G. & Sorbom D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific International Software.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Netemeyer, R.G, Boles J.S, Mckee D.O. and Mcmurrian, R. (1997). An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 613, 85 -98.
- Netemeyer, R.G, Boles J.S. and Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 80, 400-410.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*, Canada: John Wiley and Sons, Inc.
- Stamper, C. L. and Suzanne, S. M., (2002). Insider or Outsider? How Employee Perceptions of Insider Status Affect Their Work Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 875-894.

AİLE-İŞ-YILDIRMA GİRDABINDA TÜKENEN KADINLAR

Fatoş ÖZKİN, Yüksek Lisans Öğr.
fatosozkin@gmail.com

Metin REYHANOĞLU, Yrd. Doç. Dr.
reyhanoglu@gmail.com, Mustafa Kemal Üniversitesi

Özet: İş yaşamındaki kadınlar, bir yandan aile yaşamıyla ilgili sorumluluklarını yerine getirirken diğer yandan iş yerinde çeşitli yıldırma davranışlarıyla karşılaşabilmektedirler. Bir kadın olarak hemşireler aileleriyle ilgilenmenin yanı sıra işiyle, hasta ve hasta yakınlarıyla da ilgilenmek durumunda kalabilmekte ve bu durum hemşirelerin tükenmelerine neden olabilmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, iş yaşamında karşılaştıklarını düşündükleri yıldırma davranışlarının, aile-iş yaşam dengesini kurmaya çabalayan kadınların tükenmişlik düzeylerine etkisinin ölçülmesi ve bu olgular arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Antakya'da, üç farklı hastanede elde edilen verilerle yapılan regresyon analizinde, her iki kavramında tükenmişliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Aile-iş yaşamı çatışması ve işyerinde maruz kaldıklarına inandıkları yıldırma olgusu, hemşirelerin duygusal olarak tükenmelerine ve hayata karşı duyarsızlaşmalarına neden olabilmektedir. Yapılan analizlerde, kreş, bakıcı gibi çocukları için dışarıdan bakım hizmeti alamayan hemşirelerin alanlara göre tükenmişlik anlamında daha fazla duyarsızlaştıkları bulunmuştur. Mesleklerini istemeyerek seçen hemşirelerin ise isteyerek seçenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Yıldırma, Tükenmişlik, Aile-İş Çatışması, Kadın Çalışanlar.

EXHAUSTED WOMAN IN VORTEX OF FAMILY, WORK, AND MOBBING

Abstract: Women at work, fulfill responsibilities in family life, on the one hand, may encounter various mobbing behavior in the workplace. Nurse as a woman shows an interest in her family affairs as well have to deal with patients and their relatives, this may lead her to exhaust. This study firstly aims to determine relationships among family-work life balance, mobbing behavior at work and burnout level of women. Secondly, it aims to obtain effects of family-work conflict and mobbing behavior at work on burnout level of nurses. The research carried out in three different hospitals in Antakya, a city of south of Turkey, that found in the regression analysis, both of two concepts effect on burnout. Family-work life conflict and mobbing in the workplace may cause of nurses' emotional exhaustion and also depersonalization also against life. According to the analysis nurses who receive nursemaid service for their children, such as day care center, are more desensitized than nurses who not receive, in the meaning level of burnout. And also it found that those who chose the profession of nurse unintentionally have exposed more mobbing behavior at work than those who chose willingly their profession.

Keywords: Mobbing at Work, Burnout, Family-Work Conflict, Women Employees.

I. GİRİŞ

Sanayi devrimi yalnızca toplumları şekillendirmekle kalmamış, kadınların ekonomik süreçlerde yer almasını da sağlamıştır. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar iş gücüne katılımı önemli bir paya sahiptir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2009).

Çalışma yaşamı kadınlara, ekonomik faaliyetlere katkıda bulunma, toplumsal değer artışı ve kendi ekonomik özgürlüklerini elde etme fırsatı sunarken, aynı zamanda bazı sorumluluklar da yüklemiştir. Kadının doğurganlık özelliğinin olması, kendisinin zorunlu olarak işyerindeki işlerin yanı sıra, evdeki işlerin de yükü altına girmesine neden olmaktadır. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınların, aile yaşamı planlayıcısı, organizatörü ve yürütücüsü sorumluluklarına bir de iş yaşamının sorumlulukları eklenmiştir. Haliyle çalışan kadın, zaman zaman aile ve iş yaşamının beklentileri arasında kalmakta ve aile-iş yaşamı sorumluluğunu birbirine uydurmaya veya bunlar arasında bir denge kurmaya çabalamaktadır. Bu denge kurma çabaları ise kadında baskı, stres, yorgunluk yaratmakta ve onu, fiziksel ve ruhsal olarak yıpratmaktadır (Demiriz ve Yaşar, 2009; Özek, 2011; Şener, 2009; Önel, 2006; Yurtseven, 2008; İlgar, 2001; Kocacık ve Gökaya, 2005).

Bu dengeyi kurmaya çalışan kadın; cinsiyet ayrımcılığı, aşırı iş yükü, esnek çalışma süresi, fiziksel, psikolojik veya sözlü taciz, kadınların rollerine ilişkin geleneksel değerlere dayalı tutumların sürdürülmesi kadının, belli bir kişi veya grup tarafından biçimsel olmayan iletişim kanallarının dışında bırakılarak 'yalnızlaştırılması', vb. gibi işyerindeki birçok yıldırma davranışına maruz kalabilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2009; Einarsen vd., 1994; Aksakal, 2009; Yapıcı, 2008). Aile-iş yaşam dengesizliğinin yarattığı baskı, stres, verimsizlik ve performans düşüklüğü, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin beklentiler gibi nedenler, kadınların bu 'yılma' hissini daha da tetikleyebilir. İşyerinde yıldırma davranışları, aile-iş yaşamını zaten dengelemekte zorlanan kadınların üzerlerinde fazladan bir baskı ve stres yaratabilir. Kadınlar psikolojik olarak ve bedenlen yıprandıklarını düşünüp, buna bağlı olarak kendilerini tükenmiş hissedebilirler. Bu anlamda akademik yazında yıldırma ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar vardır (Bucuklar, 2009; Sürgevil vd., 2007; Dikmetaş vd., 2011; Einarsen, 1994 ve 2000; Varhama ve Björkqvist, 2004; Alkan, 2011; Dursun, 2012).

II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İş yaşamında karşılaştıklarını düşündükleri yıldırma davranışlarının, aile-iş yaşam dengesini kurmaya çabalayan kadınların tükenmişlik düzeylerine etkisinin ölçülmesi ve bu olgular arasındaki ilişkinin belirlenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Yapılan akademik yazın taramasında olguların ikili ilişkileri haricinde bir bütün olarak;

yıldırma davranışlarının, aile-iş yaşam çatışmasının, tükenmişliğin birbiriyle ilişkisini ve etkisini inceleyen herhangibir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma, akademik yazındaki bu boşluğu doldurması bakımından önemlidir.

III. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Araştırma alan araştırmasına dayanmakta olup, bu haliyle neden-sonuç ilişkisini inceleyen araştırma türü kapsamına girmektedir. Araştırmanın çalışma sahası; Antakya'da faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerdir. Araştırmada yer alan değişkenler, akademik yazında birçok farklı meslek ve/veya sektörlerde uygulanmıştır. Akademik yazında işyerinde yıldırma (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006; Yıldız ve Yıldız, 2009; Gül ve Ağıröz, 2011; Dikmetaş vd., 2011; Dursun, 2012) ve tükenmişlik (Basım ve Şeşen, 2005; 2006; Seymen ve Kılıç, 2011; Dikmetaş vd., 2011; Dursun, 2012) kavramlarıyla ilgili olarak, genelde sağlık çalışanları, özelde hemşireler üzerinde yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Sağlık sektöründe yer alan hemşirelik mesleği, insanlara doğrudan hizmet veren ve duygusal taleplerin yoğun olduğu bir meslek olması (Polatçı, 2007), ayrıca kadın çalışanların yoğunlukta olması nedeniyle seçilmiştir. Yapılan akademik yazın taramasında, yukarıda belirtilen ikili ilişkiler incelenmiş olmasına karşın bu üç kavramın aynı anda birlikte incelenmemiş olması, çalışmanın yapılmasının bir nedendir. Bu amaçla araştırmanın güvenilir ve geçerli sonuçlar oluşturması için, kullanılan analizlerin yapılmasını sağlayacak şekilde yeterli örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda uygulanan faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli, incelenen en fazla değişken sayısına sahip kavram ele alındığında 39 değişkene sahip yıldırma ölçeği temel alınmıştır. Bu kapsamda anket, Antakya'da faaliyette bulunan üç hastanedeki (özel hastane, üniversite araştırma hastanesi ve devlet hastanesi) hemşirelere, hazır ölçeklerin sahiplerinden kullanımına yönelik izinler ile etik (Üniversite Etik Komisyonu) ve yasal (hastane yönetimleri) izinler alındıktan sonra uygulanmıştır. Dağıtılan 100 soru formundan 76'sı geri dönmüş ve bu formlardan 69 tanesinin kullanılabilir olduğu görülmüştür. Çalışmada bahsedilen hastanelerde çalışan hemşirelerin, 2013 Kasım-Aralık aylarında kendi bireysel görüşlerinden yola çıkılarak 'ailelerine, yaptıkları işe ve örgüte dönük algıları' esas alınmıştır. Çalışma, tükenmişlik, yıldırma ve aile-iş yaşamı çatışması üzerine hazırlanmış ölçeklerin sınanması şeklinde daraltıldığından, yıldırma ve tükenmişlik nedenleri, sonuçları ve diğer kavramlarla olan ilişkilerine değinilmemiş, ayrıca çalışma özelinde aile-iş yaşamı çatışması çerçevesinde bakıldığından, akademik yazında bahsedilen iş-aile yaşamı çatışmasına (Netemeyer vd. 1996) bakılmamıştır. Çalışma; ele alınan konular itibarıyla kapsam ve ayrıca çalışma, belirtilen üç hastane özelinde yapıldığından ve belli bir dönemi kapsadığından yer ve zaman kısıtlılığına sahip olup, yanıtlayıcıların nesnellikleri sorgulanabileceğinden, elde edilen sonuçlar, Türkiye'ye ilişkin genellemeye izin vermemektedir.

Araştırmada 'yıldırma', 'tükenmişlik' ve 'aile-iş yaşamı'nı kapsayan toplam üç olgu vardır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, bu dört olguyu ortaya çıkaracak geçerlik ve güvenilirliğinin yüksek olduğu görülen hazır ölçeklerden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçekler; Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson 1981; Maslach vd. 2001), Leymann'ın (1996) Psikolojik Şiddet Envanterini (Leymann Inventory of Psychological Terror) temel alan Zapf vd.'nin (1996) geliştirdiği ölçek ve Netemeyer vd. (1996) tarafından hazırlanan ölçeğin yalnızca "Aile-iş Çatışması" boyutudur. Ayrıca, araştırmada yer alan cevaplayıcıların demografik özelliklerine ve aile-iş hayatına yönelik bilgileri toplamak amacıyla "kişisel bilgi formu" kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri, 22 madde ve 3 alt boyuttan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) oluşmakta olup ölçeğin Türkçe uyarlaması, Ergin'in (1993) hastanelerde yaptığı çalışma temel alınarak 'hiçbir zaman'dan 'her zaman'a uzanan 5'li Likert tipi ölçek şekline getirilmiştir (Polatçı 2007). Çalışmada diğer bir konu olan "işyerinde yıldırma" için "Leymann Psikolojik Şiddet Envanteri"nin Türkçe uyarlaması 'hiçbir zaman'dan 'her zaman'a uzanan 5'li Likert tipi ölçek şeklinde kullanılmış ve bunun için Karacaoğlu ve Reyhanoğlu'nun (2006) Kuzey Kıbrıs Hastanelerinde yapılan çalışması temel alınmıştır. 5'li Likert tipi kullanılan bu çalışmada, Leymann'ın 45 olumsuz davranış içeren ve 5 alt boyuttan oluşan ölçeğinden farklı olarak yazarlar, 39 olumsuz davranış içeren yedi alt boyut bulmuşlardır. Çalışmanın sonuncu ölçeği olan "aile-iş çatışması boyutu" için ise, Netemeyer vd. tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılan ölçek, 'kesinlikle katılmıyorum'dan 'kesinlikle katılıyorum'a uzanan 5'li Likert tipi şeklinde kullanılmıştır. Bu üç ölçekteki ifadelerin tümü (tükenmişlik ölçeğindeki kişisel başarıyı belirten ifadelerin yer aldığı boyut hariç) olumsuzluğu belirtmektedirler. Kişisel bilgi formunda ise; çalışan hastane, yaşı, medeni durumu, eğitim durumunu, çocuk sayısını, çocuklar için kreş, bakıcı hizmeti alınıp alınmadığını, idari görevlerin olup olmadığını, mesleğin isteyerek seçilip seçilmediğini ve kurumda çalışan süreyi öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır. Çalışmanın soru formunun dışsal geçerliliğini ve formdaki soruların anlaşılabilirliğini ölçmek için, 20 cevaplayıcıya pilot uygulama yapılmıştır.

Toplanan verilerin analiz aşamasında tüm istatistiksel analizler için hazır istatistik paket programı (SPSS-Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) kullanılmıştır. Araştırmada, bağımsız değişkenler olan yıldırma davranışlarının ve aile-iş yaşam dengesinin, bağımlı değişken olan tükenmişliğe etkisini ölçmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Bununla birlikte, değişkenlerin kendi aralarında ilişkili olup olmadıklarını saptamak için korelasyon analizi kullanılmış, demografik özellikler çerçevesindeki farklılıkların, olgular üzerindeki etkilerinin saptanması için de t testi, ki-kare ve varyans analizlerinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik analizinde cronbach alfa ve yapı geçerliliği için de faktör analizinden yararlanılmıştır.

IV. BULGULAR

Tablo 1'de görüldüğü gibi yanıtlayıcılar çoğunlukla; evli, idari görevi olmayan, mesleği isteyerek seçmiş ve üniversite (lisans) mezundur. Tüm yanıtlayıcıların yaş ortalaması 31'dir, cevaplayıcılardan 50'si çocuk sahibidir ve bunların ortalama çocuk sahipliği ortalaması 1,58 olup tüm cevaplayıcıların kurumlarında çalışma süresi ortalama 5,06 yıldır.

Tablo 1: Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Çalışılan Hastane	Devlet	28	40,6	Medeni Durum	Bekâr	14	20,3
	Araştırma	26	37,7		Evli	54	78,3
	Özel	15	21,7		Dul	1	1,4
İdari Görev	Evet	19	27,5	Eğitim Düzeyi	Lise	11	15,9
	Hayır	50	72,5		Meslek Yüksek Okulu	9	13,0
Çocuk Bakımı Alıyor	Evet	25	36,2		Lisans ve Lisansüstü	49	71,0
	Hayır	26	37,7	Çocuk Sahibi	Evet	50	72,5
Mesleği İsteyerek mi Seçti	Evet	46	66,7		Hayır	19	27,5
	Hayır	23	33,3	Toplam		69	100

Demografik Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	N
Yaş	18	48	31,26	5,529	68
Çocuk Sayısı	1	3	1,58	0,575	50
Kurumda Çalışma Süresi (yıl)	1	16	5,06	3,213	68

Genel yıldırma, tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve ayrıca cevaplayıcıların aile-iş yaşamıyla ilgili algılamalarına ilişkin ölçeklerin, sırasıyla Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 0,941 (genel yıldırma); 0,903 (duygusal tükenme), 0,714 (duyarsızlaşma), 0,856 (kişisel başarı) ve 0,848 (aile-iş yaşamı) bulunmuş olup ölçeklerin orta ve yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Her üç ölçek yapısal geçerliliği için, 'principal component analysis' ve 'varimax with Kaiser Normalization' yöntemleri kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuştur. Genel yıldırma ölçeğinde yer alan 39 değişkenden 10 değişken çıkarılmış, bunun sonucunda değişkenler ölçek özdeğeri (Eigenvalues) 1'den büyük 5 faktör altında toplanmıştır. Literatürde genel yıldırma 5 ile 7 boyutta açıklanmaktadır (Leymann 1990; Zapf vd. 1996: 215). Söz konusu faktörler; Aşağılama, Dışlama, Mesleki Engelleme, Sözlü Taciz ve Kişisel Bilgilerin İfşası faktörlerinden oluşmaktadır. Bu söz konusu faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü % 71,681 olarak bulunmuştur (KMO 0,741 ve Barlett Testi 0,001 düzeyinde anlamlı). Bu oranın % 60'ın üzerinde olması (Bryman ve Cramer 1997:283) ve her bir değişkene ait faktör yüklerinin 0,50'den büyük olması istenilen değerlerdir (Nunnally 1978). Değişkenlere ilişkin faktör yüklerinin 0,542 ile 0,902 aralığında yer aldığı ve 0,50'den büyük olduğu göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon İlişkisi

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Yaş												
2.Çocuk sayısı	,303*											
3.Kurumda çalışılan süre	,156	,156										
4.Genel yıldırma	-,084	,270*										
5.Aşağılama	-,054	,184	,534**									
6.Dışlanma	-,032	,239*	,804**	,325**								
7.Mesleki engellenme	-,115	,308*	,801**	,262*	,489**							
8.Kişisel bilginin ifşası	-,152	,077	,684**	,196	,532**	,470**						
9.Sözlü taciz	,050	,180	,631**	,112	,502**	,422**	,412**					
10.Duygusal tükenmişlik	,025	,020	,305*	-,125	,259*	,308**	,239*	,393**				
11.Kişisel başarı	,000	-,133	-,246*	-,245*	-,200	-,241*	-,176	-,064	-,052			
12.Duyarsızlaşma	,117	,030	,385**	-,033	,432**	,259*	,219	,531**	,486**	-,076		
13.Aile-iş çatışması	,106	-,077	,405**	-,009	,548**	,151	,378**	,328**	,287*	-,113	,418**	

Not: ** p<0,01; *p<0,05 (çift kuyruk)

Tükenmişlik ölçeğinde 22 değişken, faktör analizine tabi tutulmuş, değişkenlerin ölçek özdeğeri 1'den büyük ve faktör yükleri 0,50'nin üstünde olanlar akademik yazındakine benzer 3 faktör altında toplanmıştır: Duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma. Faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü % 69,224 olarak bulunmuştur (KMO 0,787 ve

Barlett Testi 0,001 düzeyinde anlamlı).

Cevaplayıcıların aile-iş yaşamına ilişkin çatışma durumu ise faktör analizi sonucunda akademik yazındakine benzer olarak tek faktör şeklinde ortaya çıkmıştır (KMO 0,824 ve Barlett Testi 0,001 düzeyinde anlamlı). Faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü ise % 63,141'dir.

Tablo 2'de görüleceği üzere demografik bilgiler ile faktörler arasında bazı anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Demografik özelliklerinden faktörler itibariyle evli ile bekâr ve idari görevi olan ile olmayan arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın yapılan t testi analizinde hemşirelerin çocuk sahiplikleri bakımından; çocuk sahibi olmayanların (ortalama (ort.) 2,316; standart sapması (ss.) 0,785) çocuk sahibi olanlara (ort. 1,720; ss. 0,796) göre daha fazla duyarsızlaştıkları gözlenmiştir (t 2,786; p 0,007). Ayrıca hemşirelerin çocukları için kreş, bakıcı hizmetleri almayanların (ort. 1,500; ss. 0,678) alanlara (ort. 1,980; ss. 0,823) göre daha fazla duyarsızlaştıklarını belirtmişlerdir (t 2,277; p 0,027). Hemşirelerin mesleklerini seçimde kendi isteğiyle seçip seçmedikleri sorusunda ise faktör ortalamaları çerçevesinde yapılan t testi analizinde istatistiki olarak bazı anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Mesleklerini kendilerinin isteyerek seçmediklerini belirten hemşirelerin daha fazla yıldırıldıkları (ort. 1,731; ss. 0,577); daha fazla aşağılandıkları (ort. 1,516; ss. 0,869); daha fazla sözlü tacize uğradıkları (ort. 2,348; ss. 0,762) ve daha fazla duygusal olarak tükendiklerini (ort. 3,457; ss. 0,892) belirtmişlerdir (Tablo 3).

Tablo 3: Faktörlerin Meslek Seçimindeki İstekliliğe Göre Ortalamaları Arasındaki Farklılıklar (t Testi)

Faktörler	Mesleği İsteyerek mi Seçti	N	Ort.	ss.	T testi	Anlamlılık
Genel yıldırma	Evet	46	1,4786	,37099	-2,196	,032
	Hayır	23	1,7305	,57689		
Aşağılama	Evet	46	1,1087	,19114	-3,058	,003
	Hayır	23	1,5163	,86873		
Dışlanma	Evet	46	1,7314	,68655	-,627	,533
	Hayır	23	1,8460	,77417		
Mesleki engellenme	Evet	46	1,5541	,69870	-,991	,325
	Hayır	23	1,7345	,74112		
Kişisel bilginin ifşası	Evet	46	1,4058	,60823	-1,248	,216
	Hayır	23	1,6232	,81218		
Sözlü taciz	Evet	46	1,8986	,68806	-2,467	,016
	Hayır	23	2,3478	,76196		
Duygusal tükenmişlik	Evet	46	2,6283	,91931	-3,562	,001
	Hayır	23	3,4565	,89219		
Kişisel başarı	Evet	46	3,6460	,93749	,852	,397
	Hayır	23	3,4435	,91655		
Duyarsızlaşma	Evet	46	1,7935	,82715	-1,285	,203
	Hayır	23	2,0652	,82990		
Aile-iş çatışması	Evet	45	2,2122	1,02775	,681	,498
	Hayır	23	2,0435	,82892		

Faktörler arasındaki ilişkilerin mevcudiyeti, çalışmanın amacında belirtilen etkilerin varlığına işaret edebilir. Özellikle genel yıldırma boyutunun hem alt boyutlarıyla hem de tükenmenin iki boyutuyla (dışlanma, duygusal tükenmişlik) ve ayrıca aile -iş yaşamı çatışmasıyla istatistiki olarak anlamlı orta ve yüksek derecelerde aynı yönde ilişkileri bulunmuştur. Kişisel başarının ise ölçekte diğer boyutların tersine, olumlu yönde ölçeklenmiş olduğundan genel yıldırma ters yönde ama zayıf bir ilişkisi mevcuttur. Aile-iş yaşamı çatışması da duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile istatistiki olarak anlamlı, aynı yönde ama düşük ve orta derecede ilişkilidir. Demografik bilgilerde yer alan yaş, sahip olunan çocuk sayısı, kurumda çalışılan süre ve yıldırmanın boyutlarından mesleki engelleme ile istatistiki olarak anlamlı, aynı yönde ama zayıf ve orta bir ilişkiye sahiptir. Kurumda çalışılan süre ise genel yıldırma, dışlanma ve mesleki engellenme ile aynı yönde ilişkilidir. Yapılan varyans analizinde ise çalışılan hastane ve eğitim durumları itibariyle faktör ortalamaları arasında bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Çalışmanın asıl amacı, hemşirelerin aile iş yaşamında duydukları çatışma ve işyerinde yaşadıkları yıldırma davranışlarının birlikte tükenmişliğe olan etkisinin test edilmesidir. Bu itibarla regresyon analizi kullanılmakla birlikte boyutların tükenmişliğe etkisini test ederken tükenmişliğin üç farklı boyutunun olduğu düşüncesiyle üç ayrı regresyon analizi yapılmıştır. Tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan Maslach ölçeği her üç boyutu ayrı ayrı değerlendirmektedir (Ergin 1993).

Tablo 4: Aile İş Yaşamı Çatışması ve Yıldırmanın Duygusal Tükenmişliğe Etkisi

Model Summary ^b		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estim.		Durbin-Watson	
Duygusal Tükenmişlik		,499 ^a	,249	,162	,90870		2,159	
ANOVA		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.	
Duygusal Tükenmişlik	Regression	16,460		7	2,351	2,848	,012 ^b	
	Residual	49,544		60	,826			
	Total	66,005		67				
Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients			Standardized Coeff.		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta				
Duygusal Tükenmişlik	(Constant)	1,746	,442			3,947	,000	
	aile-iş yaşamı çatışması	,165	,151			,160	1,087	,281
	genel yıldırma	,352	1,565			,164	,225	,823
	aşağılama	-,453	,419			-,254	-1,081	,284
	dışlanma	-,090	,380			-,065	-,236	,814
	mesleki engellenme	,220	,461			,159	,478	,635
	kişisel bilginin ifşası	-,033	,281			-,023	-,117	,907
	sözlü taciz	,325	,257			,240	1,265	,211
a. Dependent Variable: Duygusal Tükenmişlik								
b. Predictors: (Constant), genel yıldırma, sözlü taciz, aşağılama, mesleki engellenme, kişisel bilginin ifşası, dışlanma, aile-iş yaşamı çatışması								

Yapılan ilk regresyon analizinde aile-iş yaşamı çatışması ve yıldırmanın tükenmişliğe etkisi test edildiğinde model 0,05 düzeyinde anlamlı çıktı ve modelin açıklama gücüne bakıldığında ise düşük düzeyde (r kare 0,249) olduğu görülmüştür (Tablo 4). Tablo 5'te görüldüğü üzere ikinci regresyon analizinde ise aile-iş yaşamı çatışması ve yıldırmanın Maslach Tükenmişlik boyutlarından biri olarak belirtilen kişisel başarı üzerine olan etkisi modeli istatistikî anlamda anlamlı çıkmamıştır. Bu durum daha önce yapılan korelasyon analizinde de bu değişkenin az sayıda ve zayıf ilişkili çıkmasından görülebilir. Son regresyon analizi olan her iki kavramın duyarsızlaşmaya etkisi modeli 0,001 anlamlılık düzeyinde ve diğer iki modele göre daha yüksek bir açıklama düzeyinde (r kare 0,374) çıkmıştır (Tablo 6).

Tablo 5: Aile İş Yaşamı Çatışması ve Yıldırmanın Kişisel Başarıya Etkisi

Model Summary ^b		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est.	Durbin-Watson	
Kişisel Başarı		,383	,147	,047	,91328	1,667	
ANOVA		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Kişisel Başarı	Regression	8,608		7	1,230	1,474	,194
	Residual	50,044		60	,834		
	Total	58,652		67			
Coefficients ^a			Unstandardized Coefficients		Standardized Coeff.	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Kişisel Başarı	(Constant)	4,359	,445			9,803	,000
	aile-iş yaşamı çatışması	-,151	,152		-,156	-,994	,324
	genel yıldırma	2,602	1,573		1,285	1,654	,103
	aşağılama	-,916	,421		-,545	-2,175	,034
	dışlanma	-,524	,382		-,401	-1,373	,175
	mesleki engellenme	-,937	,464		-,718	-2,020	,048
	kişisel bilginin ifşası	-,383	,282		-,281	-1,358	,179
	sözlü taciz	-,183	,258		-,143	-,708	,482
a. Dependent Variable: Kişisel Başarı							
b. Predictors: (Constant), genel yıldırma, sözlü taciz, aşağılama, mesleki engellenme, kişisel bilginin ifşası, dışlanma, aile-iş yaşamı çatışması							

V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye'de çalışma hayatında kadınların yeri önemli ağırlıktadır. Hizmet sektörünün bir kolu olan sağlık sektöründeki hemşirelere yönelik yapılan bu çalışmada, 'aile-iş yaşam dengesi'ni kuramayan kadınların, iş yerinde karşılaştıkları yıldırma davranışları ve yaşadıkları tükenmişlik ölçümlenmeye çalışılmıştır. Antakya'daki üç farklı hastanede gerçekleştirilen araştırmada, yapılan regresyon analizinde her iki kavramın tükenmişliğe etkisi olduğu bulunmuştur. Aile-iş yaşamı çatışması ve işyerinde maruz kaldıklarına inandıkları yıldırma olgusu hemşirelerin duygusal olarak

tükenmelerine ve ayrıca hayata karşı duyarsızlaşmasına neden olabilmektedir.

Tablo 6: Aile İş Yaşamı Çatışması ve Yıldırmanın Duyarsızlaşmaya Etkisi

Model Summary ^b		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est.	Durbin-Watson	
Duyarsızlaşma		,612	,374	,301	,69485	1,776	
ANOVA		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Duyarsızlaşma	Regression	17,310		7	2,473	5,122	,000
	Residual	28,969		60	,483		
	Total	46,279		67			
Coefficients ^a			Unstandardized Coefficients		Standardized Coeff.	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
Duyarsızlaşma	(Constant)		,538	,338		1,592	,117
	aile-iş yaşamı çatışması		,197	,116	,229	1,705	,093
	genel yıldırma		-,099	1,197	-,055	-,082	,935
	aşağılama		-,172	,320	-,115	-,538	,593
	dışlanma		,242	,291	,208	,832	,409
	mesleki engellenme		,096	,353	,083	,272	,787
	kişisel bilginin ifşası		-,156	,215	-,129	-,729	,469
	sözlü taciz		,461	,197	,407	2,343	,022
a. Dependent Variable: Duyarsızlaşma							
b. Predictors: (Constant), genel yıldırma, sözlü taciz, aşağılama, mesleki engellenme, kişisel bilginin ifşası, dışlanma, aile-iş yaşamı çatışması							

Hemşirelik mesleğinin diğer mesleklerden ayrı bir özelliği vardır, o da doğası gereği hasta ve hasta yakınlarına ilgi gösterilmesidir. Ama hemşireler aynı zamanda toplumsal kabullenişle ailesine, eşine ve en önemlisi çocuklarına karşı da ilgi göstermek durumunda kalmaktadır. Bu itibarla hem mesleğini icra ederken hem de ailesiyle ilgilenirken çatışmalar yaşayabilecektir. Yapılan analizlerde hemşirelerden, kreş, bakıcı gibi çocukları için dışarıdan bakım hizmeti almayanların alanlara göre tükenmişlik anlamında daha fazla duyarsızlaştıkları bulunmuştur. Ayrıca, çocuk sahibi olanların çocuk sahibi olmayanlara göre hayata karşı daha dirençli olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Alkan, 2011; Ardıç ve Polatçı, 2008; Çimen, 2000; İzgar 2000; Deliorman vd., 2008). Çocuk sahibi olan bireylerin hayata daha fazla bağlanmasından ötürü bu sonuç çıkmış olabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Diğer ilginç bir bulgu ise, hemşirelerden mesleklerini istemeden seçenlerin daha fazla yıldırma maruz kaldıkları yönünde bir cevap alınmasıdır. Kendi seçimleri dışında ve yapmak zorunda oldukları meslekten dolayı bireylerin hoşnut kalmayacağı ve bu bakımdan daha fazla yıldırılma hissiyatının olabileceği gözden kaçırılmamalıdır.

Bu sonuçlara rağmen yapılan analizlerden aile-iş yaşamı çatışması ile işyerinde yıldırmanın tükenmişlik üzerine etkisinin yeterince yüksek olmadığı görülmektedir. Bunun farklı sebepleri olabilir. Öncelikle, araştırma sahasında ele alınan evren ve örneklem hacmi araştırma için yeterli olmayabilir. Ayrıca araştırma sahasını yalnızca belli bir bölgenin belli hastaneleri oluşturmaktadır, bu anlamda araştırmanın mekân sınırlılıkları vardır. Diğer yandan kullanılan ölçeklerin gerçek hayatı ölçümlemesiyle ilgili dışsal geçerlilik sınırlılığı olabilir. Özellikle aile-iş yaşamı çatışması akademik yazında iş-aile yaşamı çatışması açısından ele alınmaktadır (Netemeyer vd. 1996). Ayrıca iş-aile yaşamı çatışması zaman, gerginlik ve davranış boyutları açısından ayrı ayrı incelenebilmektedir (Carlson vd. 2000). Diğer yandan bu analizler yapılırken daha ileri istatistiki analizler de kullanılabilir. Bu itibarla, çalışmanın farklı bir örneklem büyüklüğü, mekân, zaman, ölçek ve farklı analiz teknikleriyle de yapılması konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aksakal, H. "Tekstil Sektöründeki İşgörenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi", Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri 05-07 Mart 2009, Sakarya Üniversitesi Basımevi, 1, 2009, 113-126.
- Alkan, E. "Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2011.
- Ardıç, K., Polatçı, S. "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10, 2, 2008, 69- 96.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 51, 6, 1986, 1173-1182.
- Basım, N., Şeşen, H. "Çalışma Yaşamında Tükenmişlik: Sosyal Hizmet Uzmanları ile Hemşireler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Toplum ve Sosyal Hizmet, 16, 2, 2005, 57- 69.
- Basım, N., Şeşen, H. "Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu'da Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış Dergisi, 6, 2, 2006, 15- 23.
- Bryman, A., Cramer, D. Quantative Data Analysis with SPSS for Windows, Routledge, London, 1997.
- Bucuklar-Mimaroglu, N. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- Cammann, C., Fichmann, M., Jenkins, F.D., Kelsh, J.R. "Assessing The Attitudes and Perceptions of Organizational Members". S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures and Practices, John Wiley, New York, 1983, 71-138.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J. "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", Journal of Vocational Behavior, 56, 2000, 249-276.
- Çimen, M. "Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2000.
- Deliorman-Bakoğlu R., Yıldız, S., Taştan-Boz, İ., Yiğit, İ. "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Marmara Üniversitesi Örneği", Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, XXV, 2, 2008, 465-497.
- Demiriz, G., Yaşar, H. "Kadın Yönetici Olmanın Anlamı: Aydın'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma", Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri 05 - 07 Mart 2009, Sakarya Üniversitesi Basımevi, 1, 2009, 83- 91.
- Devlet Planlama Teşkilatı. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çevresi, Washington, Dünya Bankası, 2009.
- Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", Türk Psikiyatri Dergisi, 22, 2011, 1-13.
- Dursun, S. "İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma İlişkileri Dergisi, 3, 1, 2012, 105-115.
- Einarsen, S. "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", Aggression and Violent Behavior, 5, 4, 2000, s. 379- 401.
- Einarsen, S., Raknes Inge, B., Matthiesen, S.B. "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: A Exploratory Study", European Work and Organizational Psychologist, 4, 4, 1994, 381-401.
- Ergin, C. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 1993.
- Gül, H., Ağıröz, A. "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 2, 2011, 29- 49.
- Izgar, H. "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2000.
- İlgar, Ö. "Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Başa Çıkma Yolları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.
- Karacaoğlu, K., Reyhanoglu, M. " 'Kıbrıs Türk'ü' ve Türkiyeli' Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma "KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61, 2006, 145-176.
- Kocacık, F., Gökçaya, B.V. "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi Dergisi, 6, 1, 2005, 195-219.
- Leymann, H. "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 2, 1996, 165-184.
- Maslach, C., Jackson, S.E. "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behaviour, 2, 1981, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. "Job Burnout", Annual Reviews Psychology, 52, 2001, 397-422.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", Journal of Applied Psychology, 81, 1996, 400-410.
- Önel, N. "İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006.
- Özek, M. "Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi ile Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine ve Çocuklarının Davranışlarına Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 9 Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.
- Polatçı, S. "Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2007.

- Seymen-Aytemiz, O., Kılıç, T. "Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13, 2011, 47-67.
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, Ö.O., Gücenmez, S., Budak, G., Budak, G. "Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 1, 2007, 36-58.
- Şener, S. "Kadının Aile İçi ve Sosyal Rollerinin Dengelenmesi", *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri*, 05 - 07 Mart 2009, Sakarya Üniversitesi Basımevi, 1, 2009, 469- 483.
- Varhama, L.M., Björkqvist, K. "Conflicts, Burnout, and Bullying in a Finnish and A Polish Company: A Cross-National Comparison", *Perceptual and Motor Skills*, 98, 2004, 1234-1240.
- Yapıcı, N. "İşyerinde Sistemik Yıldıma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2008.
- Yıldız, S., Yıldız, E.S. "Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 15, 2009, 133-150.
- Yurtseven, Ö. "İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2008.
- Zapf, D., Knorz C., Kulla M. "On The Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 1996, 215-237.



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ