T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Doç. Dr. Aysu ZEKİOĞLU

İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASINA ETKİSİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

(Yüksek Lisans Tezi)

Hilal FİDAN

EDİRNE-2023

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Doç. Dr. Aysu ZEKİOĞLU

İŞ STRESİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASINA ETKİSİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

(Yüksek Lisans Tezi)

Hilal FİDAN

Destekleyen Kurum:

EDİRNE-2023

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimimde engin bilgilerini bizlerle paylaşan ve tez yazım sürecimde yol gösterici olan ana bilim dalı başkanımız ve danışman hocam Aysu ZEKİOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ VE AMAÇ 1

GENEL BİLGİLER 4

İŞ STRESİ 4

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI 11

GEREÇ VE YÖNTEMLER 20

BULGULAR 25

TARTIŞMA 45

ÖZET 58

SUMMARY 59

KAYNAKLAR 61

ŞEKİLLER LİSTESİ 69

ÖZGEÇMİŞ 71

SİMGE VE KISALTMALAR

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

GİSÖ: Genel İş Stresi Ölçeği

GİRİŞ VE AMAÇ

Hızla değişen yaşam şartları yoğun rekabet ortamını beraberinde getirmektedir. Değişimin hızlı yaşanması insanların kendi sınırlarını zorlamalarına ve değişime ayak uydurmalarına sebep olmaktadır. Değişim hayatın her alanında olmakla birlikte stresi de beraberinde getiren bir olgudur (1). Bireyin yaşadığı stres kendini, ailesini çalışma arkadaşlarını ve iş performansını etkilemektedir (2). Uzun çalışma saatleri, artan iş yükü, rol belirsizlikleri, tatmin edici ücretlerin olmayışı ya da çalışma ortamının rahat olmayışı stres oluşturabilecek faktörlerden bazılarıdır. Örgüt içerisinde stres oluşturacak kaynaklar göz önüne alınmalı ve bunlar için çözüm önerileri sunulmalıdır (1).

Günümüzde yaşanan hızlı değişim yalnızca iş ortamını değil bireylerin aile hayatlarını da etkilemektedir. Her iki alanda meydana gelen değişimler rollerin getirmiş olduğu sorumlulukları da değiştirmektedir. Hayatın her alanında memnuniyeti yakalamak ve bunu sürdürmek çoğu zaman mümkün olmayabilir. Bireyler yaşamlarında oluşan boşlukları doldurabilmek adına bazı rollerinden feragat edip diğer rollerine daha fazla zaman ayırabilir, kendileri için önemli olduğunu düşündükleri alana eğilim gösterebilirler. Bu durum roller arasındaki sorumlulukları yönetme konusunda eksiklik yaşanmasına sebep olabilir (3). İş ve aile arasında bir düzen kurulamaması bireylerin bu alanlardaki rolleri arasında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Bu çatışmayla birlikte bireyler yaşamdan daha az doyum alacak ve sorumluluğunu üstlendiği rollerden tatmin olmamaya başlayacaktır (4).

Toplumsal hayatta yaşanan değişimler kadın ve erkeğin zaman içerisinde farklı roller edinmesini beraberinde getirmiştir. Kadınlar çalışma hayatında özellikle son yıllarda daha aktif olsalar da toplumun dayatmış olduğu cinsiyet rolleri sebebiyle iş ve aile hayatındaki rolleri dengede tutma konusunda zorluk yaşamaktadırlar. Kadınların çalışma hayatında yer alması ev içindeki sorumluluklarını paylaşmayı zorunlu kılarken geleneksel yapı sebebiyle rol ve sorumluluklarına uyum sağlamada zorluklar yaşanmaktadır (5). Ataerkil kültürün yaratmış olduğu ayrımcılık kadına çok daha fazla rol yüklenmesine iş ve aile hayatındaki çatışmayı derinden hissetmesine neden olmuştur. Mesleki rollerin dışında ev ve aile yaşantısı ile ilgili olan sorumlulukların kadına ait olduğu algısı iş-aile yaşam çatışmasının zeminini hazırlamaktadır. Bu durum toplumsal eşitsizliği beraberinde getirmekte ve kadınların çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmasına sebep olmaktadır (5).

Hastaneler, kesintisiz hizmet sunmaları, çalışma düzeninin farklı işlemesi, iş yükünün fazla olması sebebiyle iş-aile yaşam çatışmasının yoğun olarak yaşandığı hizmet kurumlarıdır (6). Dünya genelinde sağlık işgücünün %70'inden fazlasını kadınlar oluşturmaktadır (7). Sağlık sektöründe hizmet veren kadın çalışanların gerek meslekleri gereği riskli ve stresli bir iş ortamında sürekli baskı altında çalışmaları gerekse uzun ve vardiyalı çalışma saatleri yaşamlarının her alanına sirayet etmekte ve olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bunlara ek olarak toplumun dayatmış olduğu cinsiyet temelli roller sebebiyle ev içerisinde de çalışmaya devam etmeleri çift iş yüküne neden olmaktadır.

Araştırmanın amacı sağlık alanındaki kadın çalışanların iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etki düzeyini incelemek, iş stresi ve iş aile yaşam çatışmasını oluşturan etmenlerin neler olduğunu tespit edebilmektedir. Literatürde söz konusu değişkenlerin sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde araştırıldığı benzer çalışmalar yapılmıştır (6,8-9). Araştırmanın özel sağlık sektöründe kadın çalışanlara odaklanması ve karma bir yöntem ile yürütülmesi, literatüre, yapılmış olan benzer çalışmalardan farklı bir perspektif sunacağı düşünülmüştür. Çalışmanın karma yöntem ile yürütülmesi konunun bütüncül bir anlayış ile ele alınmasına, verilerin çeşitli yönlerinin daha ayrıntılı tespit edilebilmesine olanak sağlamıştır.

Araştırmanın sağlık kurumu özelinde değerlendirilmesinin sebebi mesleklerinin doğası gereği uzun çalışma saatlerinin olması, hasta ve hasta yakınlarının yaşadığı stresin doğrudan sağlık personelini de etkilemesi, nöbetli çalışma sisteminin olması, insan yaşamını doğrudan etkileyebilecek kritik öneme sahip müdahaleleri içeren stresli bir çalışma ortamına

sahip olmalarıdır. Çalışanların bu süreç içerisinde insanlara faydalı olabilmeleri, fiziksel ve zihinsel olarak iyi hissetmelerine bağlıdır (10). Ayrıyeten süreç içerisinde yaşamış oldukları bu zorluklar sebebiyle iş stresini aile hayatlarına yansıtmaları kaçınılmazdır (11).

Tüm bu problemlerden yola çıkarak bahse konu kişilerin sağlık sektöründe görev alan kadın çalışanlar olduğu düşünüldüğünde, iş ve aile hayatında yaşanan çatışmaların ve iş stresinin azaltılması, çalışanın iş yaşam kalitesinin, iş tatmininin ve iş verimliliğinin artmasını sağlayacaktır (12). Bu durumun hasta memnuniyeti ve sağlık hizmeti kalitesinde önemli sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir.

GENEL BİLGİLER

İŞ STRESİ

Stres günlük yaşam içerisinde sıklıkla karşılaşılan ve sürekli kullanılan bir kavramdır (13). Bu kavram Latince kökenli olup 17. yüzyılda hüzün, keder, sıkıntı gibi anlamlar taşıyorken 18. ve 19. yüzyılda bireyin ruhsal ve fiziksel olarak üzerinde baskı kuran bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır (14). Stres kavramının ilk tanımını Hans Selye (15) "organizmanın tüm değişimlere karşı verdiği tepki" olarak yapmıştır (15). İlgili alan yazınında stres kavramıyla ilgili farklı araştırmacılar tarafından birçok tanımlama yapıldığı görülmektedir.

Cüceloğlu (16) stres kavramını bireyin sosyal ve fiziksel çevresinin uyumsuzluğu sebebiyle psikolojik ve fiziksel alanların dışında gösterdiği çaba olarak tanımlamaktadır. İnsanın fiziksel ve sosyal ortamında yer alan faktörler bireyin yaşamını zorlaştırıcı veya kolaylaştırıcı etkiye sahiptir. Bu sebeple kişi içinde bulunduğu değişikliklere uyum sağlayabilmek için bir çaba içerisine girmektedir (16).

Kristin Higgens (17) stresi, olaylara karşı vücudun vermiş olduğu tepki olarak tanımlamaktadır. Bu tepki kişinin iyi oluş halini bozan psikolojik bir tepkidir. Ayrıca Higgens (17) bireyin bilgi birikimi ve kişilik özelliklerinin strese karşı vermiş olduğu tepkide önemli faktörler olduğunu düşünmektedir (17).

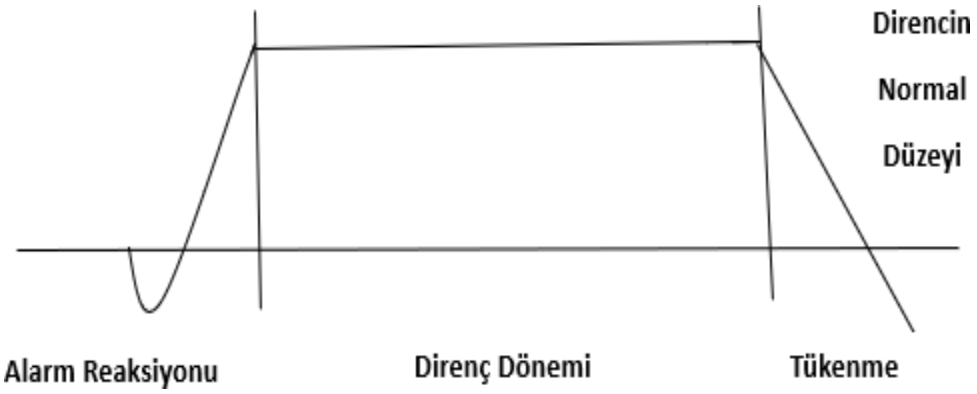
İsmet Barutçugil (18) 2004 yılında yapmış olduğu çalışmada stresin insan hayatının koparılamaz bir parçası olduğunu ve insanın kendini ifade edebilmesinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Bireyin duygularını yansıtabilmesi, mücadeleci yeteneğini ortaya koymasını sağlayan bir unsur olarak tanımlamaktadır (18).

Bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin stres unsurunda etkili olduğu belirtilmektedir (19). Bireyde stres unsurunun oluşabilmesi için zaman geçirdiği ortamlarda birtakım değişikliklerin meydana gelmesi gerekmektedir. Öte yandan bireyin kişilik özellikleri bu değişikliklerden etkilenme süresi veya etkilenme oranını belirlemektedir (20). Stres unsuru her bireyde aynı etkiyi göstermemektedir. Aynı örgütte görev yapan bireylerde stres oluşturan nedenler farklılık gösterebilmektedir. Kişilerin olaylara bakış açısı, deneyimleri, yaşam tarzları oluşacak stresin nedenlerini belirleyici faktörler arasında gösterilebilmektedir. Kişilik özellikleri de bireyin olaylar karşısındaki tutumunu, olayı kavrayış şeklini etkilemektedir. Aynı olay her kişi için stres oluşturacak düzeyde olmayabilir (21).

Stressiz bir yaşam mümkün olmayacağı gibi bireyin sürekli stres altında yaşaması da ortaya başka problemler çıkmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla maruz kalınan stresin seviyesi ortaya çıkacak sonuçlar açısından önemli bir kriterdir. Bu noktada bireyin kişilik özellikleri devreye girmektedir. Stresin seviyesi kişinin hayat akışını etkileyen bir durum olduğu gibi fazla stresin fiziksel ve psikolojik olarak kişide olumsuz etkiler bırakacağı söylenebilir. Fiziksel etkileri arasında kişinin bağışıklığını düşürücü etkiye sahip olduğu, ciddi kalp, solunum ve cilt rahatsızlıklarına yol açtığı bilinmektedir. Psikolojik olarak kişide anksiyete, uyku sorunları, depresyon ve bunalım gibi rahatsızlıklara yol açmaktadır (22).

Stres her ne kadar olumsuz bir kavram olarak insan hayatında yer alsa da bir motivasyon aracı olarak olumlu etkileri de bulunmaktadır. Önemli bir sınava, yarışmaya hazırlanırken veya günlük yaşamda en basit işleri tamamlarken çoğu zaman stresin vermiş olduğu güdüleyici etki ile en iyi performans gösterilebilmektedir (23). Bu sebeple stres kavramı olumlu ve olumsuz olarak iki türde incelenmektedir (24). Olumlu stres; bireylerin söz konusu stres unsuru karşısında mücadele etmesi ve içinde bulunduğu durumdan kendisini koruyarak çıkabilmesi durumudur. Kişi stres yönetimini nasıl yapacağını öğrendiğinde bu durumu yönetebilme kabiliyeti kazanacaktır. Birey hayatının ilerleyen dönemlerinde stres oluşturabilecek durumlarda nasıl hareket etmesi gerektiğini bilerek kendi gelişimine katkı sağlayacaktır (25). Olumsuz stres ise; bireyin gelişimini engelleyen, performanslarını azaltan ve sürekli zorlanmalarına sebep olan bir durumdur (26).

Hans Selye'ye göre birey stres altındayken üç aşamadan geçer. Bunlar alarm, direnç ve tükenme aşamasıdır (24).



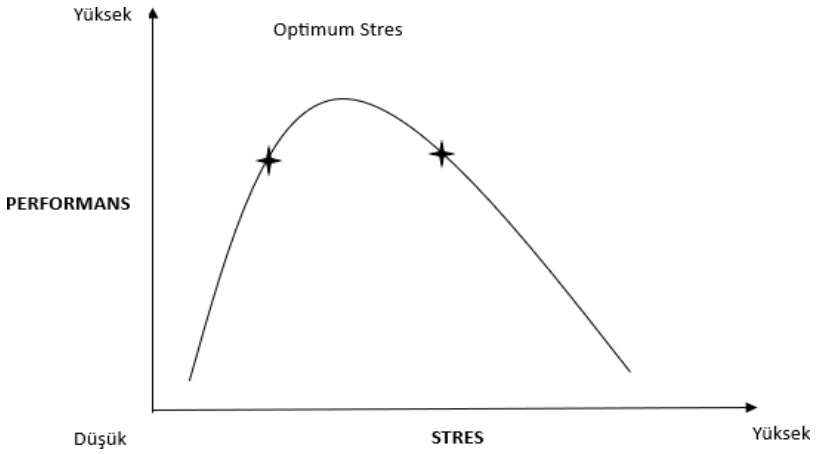
Şekil 1. Genel uyum sendromu (24).

Alarm aşamasında vücut stres karşısında savunmaya geçer, mücadele gösterip gösteremeyeceğine karar verir. Burada "savaş ya da kaç" etkileşimi oluşacaktır (26). Direnç aşamasında birey stres ile savaşmaya başlar ve direnç gösterir. Kişi ya başarılı ya da başarısız olur. Strese karşı dayanma gücünü giderek yitiren ve başarısız olan birey üçüncü aşama olan tükenme aşamasına geçecektir (27).

Tükenme aşamasında olan birey, stresle olan mücadelesini kaybetmiş, ruhsal ve fiziksel olarakolumsuz durumlar meydana gelmeye başlamıştır. Bu aşamada kişi eski gücüne kavuşamazsa ölüm durumu bile meydana gelebilmektedir (28).

Bireyler iş hayatına başladıklarında iş gereksinimlerini yerine getirmekle birlikte çalışma ortamındaki insanlarla iletişim halinde olmaktadırlar. İçinde bulundukları örgütün kurallarına uyum sağlarken psikolojik ve fizyolojik olarak birtakım zorluklar yaşayabilmektedirler. Örgüt içerisinde yönetimsel sorunlar, çalışanlar arasındaki iletişim ve iş ile ilgili sorunların olması kişide stres yaratabilmektedir. Bu durum iş stresi olarak adlandırılmaktadır (29). Wickramasinghe iş stresini bireylerin iş ortamında maruz kaldıkları baskının negatif bir yansıması olarak ifade etmektedir (30).

İş görenin yaşamış olduğu stres seviyesi belirli bir düzeye kadar birey üzerinde olumlu etkilere neden olurken belirli bir noktadan sonra artarak devam etmesi halinde kişide performans düşüklüğüne ve bunun sonucu olarak işini sık değiştirmesine sebep olacaktır (31).



Şekil 2. Stres ve performans arasındaki ilişki (32).

Belirli bir düzeye kadar olan stres kişinin performansını arttırıcı etkiye sebep olurken stres seviyesinin normal seyrinden fazla olması performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Şekil 2). Aynı şekilde stresin çok düşük olması da verimsizliği beraberinde getirmektedir. Bunun sebebi kişiyi güdüleyecek, motivasyonunu arttıracak birunsurun olmamasıdır (4).

İş Stresi Nedenleri

İş stresi çeşitli nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Bunlar bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç grupta incelenmiştir.

Bireysel nedenler: Her bireyin kendine ait bir takım kişilik özellikleri olmaktadır. Bu kişilik özellikleri bireyin toplumdaki yerini ve iletişim durumunu etkilemektedir. Daha duygusal davranan, hassas insanların strese olan dirençleri daha düşük olmaktadır (33).

Yaş, cinsiyet, tecrübesizlik gibi kavramlar da iş stresine neden olacak durumlardan bazılarıdır. Yaşın ilerlemesiyle birlikte bireyin çalışma ortamındaki genç ekip üyelerine ayak uyduramama, geri planda kalma, genç çalışanlarda ise işe tam anlamıyla hâkim olamama düşüncesi, stres kaynağı olmaktadır (34).

Örgütsel nedenler: Örgütsel stres bireyin çevresi ile olan etkileşiminden kaynaklı kişide bir takım psikolojik ve fiziksel etkiler bırakan, bireyi değişime zorlayan dış çevrede

yaşanan olayların bir sonucudur. Örgütlerde stres durumu,örgütün üyelerine, üyeler arasındaki ilişki yapısına, yapılan işin ne olduğuna ve daha birçok faktöre bağlı olarak değişiklik göstermektedir (35).

Örgütsel stres birçok nedene dayanmaktadır. İş yükü dağılımının adaletsiz yapılması, yapılan iş için zaman kısıtlılığının olması, tehlike oluşturacak işlerde çalışılması, vardiyalı çalışma sistemi, çalışanlara aşırı sorumluluk yüklenmesi, yönetimin çalışanlara yeteri kadar destek olmaması gibi pek çok faktör örgütü olumsuz etkilemekte ve örgütsel stresin kaynağını oluşturmaktadır (22).

Çalışma hayatında iş- aile dengesinin kurulması büyük önem taşımaktadır. Yeterli denge kurulamaz ise çatışma meydana gelecektir. Bu durum bireyin hemiş hem aile hayatını olumsuz etkileyecek ve stres oluşumuna sebebiyet verecektir. Aile ortamındaki anlaşmazlıklar, aile bireylerinin hastalanması ya da aile fertlerinin birbirlerine yeterince destek olmaması gibi nedenler iş stresini arttırıcı unsurlardır (34). Çalışma hayatında kadın erkek eşitsizliği, cinsiyet ayrımı yapılması aynı şekilde strese neden olan önemli bir faktördür. Ekonomik sebepler de bir stres unsurudur. Ücret politikalarındaki adaletsizlikler, maaşın zamanında alınamaması gibi ekonomik unsurlar iş stresini arttırmaktadır (34).

Çevresel nedenler: Bireylerin teknolojik değişimler, ekonomik kaygılar, sosyal, kültürel ve politik etmenlerden etkilenmesiyle oluşmaktadır. Gündelik yaşam içerisinde bireylerin birçok değişime maruz kalarak hedeflerini değiştirmesi çalışanlar üzerinde strese neden olmaktadır. Teknolojik değişimlerin çok hızlı yaşanması adaptasyon sorununu beraberinde getirmektedir. Çalışanların sürekli gelişen yeni teknolojiye uyum sağlamaya çalışması stres yüküne sebep olmaktadır. Ekonomik koşulların ülke ve dünya çapında sürekli değişmesi güvensizliğe neden olacağından bireylerin endişe duymalarına sebep olarak stres yaratmaktadır. Ülke içerisindeki siyasi koşulların sürekli değişikliğe uğraması, siyasal bir belirsizliğin oluşması ekonomiyi doğrudan etkilemektedir ve toplum içerisinde huzursuzluk meydana getireceği söylenebilir (36).

İş Stresinin Sonuçları

Stres doğru yönetilmediğinde birçok olumsuz sonuç doğurabilmektedir. Bireyler stres ile her zaman tek başına mücadele edemeyebilirler. Kişi stresi etkin bir şekilde yönetemez ise içinde bulunduğu örgüt de bu durumdan etkilenecektir. Örgütler çalışanlarının stres

seviyelerini iyi analiz etmelidirler. Bu durumu ortadan kaldırabilmek adına stres oluşumunun nedenlerini ve buna bağlı olarak çözüm önerilerinin geliştirilmesi gereklidir. Aksi takdirde ilgili çalışma alanında hizmet veren birçok nitelikli çalışan bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Çalışanların işe geç gelmesi, iş performansında düşüklük yaşanması ve işten ayrılma kararlarının verilmesi kaçınılmaz olacaktır (37). İş stresi sonuçları iki başlıkta incelenebilir (36).

Bireysel sonuçlar: Stres insanlar üzerinde farklı etkiler gösterebilmektedir. Kişisel özellikler, alışkanlıklar, stres seviyesini kontrol edebilme gibi faktörler her bireyin stresten etkilenme durumunu değiştirmektedir. Stresin bireyde yarattığı sorunlar psikolojik, fizyolojik ve davranışsal faktörler olarak sıralanabilmektedir (38).

Stres, hastalıklara karşı direnci azaltarak insan bedenini savunmasız hale getirebilmektedir. Mide ve cilt hastalıkları, sindirim, üreme ve solunum sistemindeki rahatsızlıklar stresin neden olduğu fiziksel sonuçlar arasındadır (39). İnsan bedeni oluşan fiziksel hastalıklara karşı daha yoğun duygusal tepkiler gösterebilmektedir. Stresin neden olduğu bu duygusal tepkiler kişinin ruh sağlığını da tehlikeli duruma sokabilmektedir. En yaygın gözlemlenen psikolojik rahatsızlıklar depresyon, uykusuzluk ve kaygı bozukluğu olarak sıralanabilmektedir (40).

Kişilerin stres ile başa çıkmasında davranış biçimleri de incelenmelidir. Yaşanan strese karşı bireyin aldığı kararlarda, beslenme düzeninde, sosyal hayatında davranışsal değişikler meydana gelebilmektedir. Bireyler stresle mücadele aşamasında zararlı alışkanlıklara yönelebilmekte, çevresinden uzaklaşabilmekte, içine kapanık veya saldırgan bir tutum sergileyebilmektedir (39).

Örgütsel sonuçlar: Stres; maddi kayıplar, motivasyon düşüklüğü ve bireyin iş performansından verim alamaması gibi sonuçları beraberinde getirmektedir (41). İşe geç kalma veya sürekli devamsızlık yapma çokça karşılaşılan bir durum olmakla birlikte Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) yaptığı bir çalışmada iş stresinin zihinsel sağlık problemlerini en çok etkileyen rahatsızlık olduğunu ve işe devamsızlığın %60 oranında stresten dolayı ortaya çıktığını belirtmiştir (42).

Stresin neden olduğu diğer bir sonuç, örgütlerde iş gücü devir hızının artmasıdır. İş

gücü devir hızının artması hem çalışanların uyum süreci hem de maliyet açısından olumsuz etkiye sahiptir.

İş ortamında sürekli olumsuz durumların meydana gelmesi ve uzun sürmesi çalışanı bir süre sonra tükenmişlik noktasına getirebilmektedir. Tükenmişliğin temelinde stres faktörü yatmaktadır. Bireyin ulaşamayacağı hedefler koyulması, çalışma arkadaşlarının düşük motivasyona sahip olması, iş yükünün çok olması kişiyi tükenmişliğe sürüklemektedir (43).

Sağlık Hizmetlerinde İş Stresinin Etkileri

Sağlık hizmetlerinde görev alan çalışanların yaşamış oldukları iş stresi sağlık işletmelerini de doğrudan etkileyecektir. Hizmetin sağlayıcısı olan çalışanların fiziksel ve ruhsal iyi oluş hali hastaya doğrudan yansıyacağından bu durum sağlık hizmetlerinin etkililiği, sürekliliği ve kalitesine yansıyacaktır. Sağlık hizmetinin aksamaması, hasta memnuniyetini sağlamak ve hizmetten tam anlamıyla verim alabilmek çalışanların kendilerini iyi hissetmesiyle doğru orantılıdır.

İş stresi sağlık hizmetlerini etkilediği gibi çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlık durumunu da olumsuz etkileyebilir.

İş stresi, çalışanların refahı üzerinde çok sayıda etkiye sahip olabilir. İş stresi uzun süre devam ettiğinde hem fiziksel hem de zihinsel sağlık için zararlı sonuçlara yol açabilir. İş stresinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek birkaç potansiyel sonuç vardır. İşyerindeki aşırı stresin bireyin fiziksel sağlığı üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Kardiyovasküler durumlar, hipertansiyon, sindirim bozuklukları ve zayıflamış bağışıklık sistemleri gibi çeşitli sağlık sorunlarında kendini gösterme potansiyeline sahiptir (44). Ayrıca işle ilgili stresin, depresyon, kaygı, uyku bozuklukları, odaklanma ve konsantrasyon güçlükleri gibi durumların ortaya çıkması da dahil olmak üzere ruh sağlığı üzerinde önemli etkileri olabilir (45). Ek olarak, işyerinde yaşanan sürekli baskı ve gerginlik, yorgunluk ve tükenmişliğe neden olabilir, sonuçta kişinin enerji seviyelerini tüketir ve güdü ve motivasyonunu azaltır, sonuç olarak performansı etkiler (46). Ayrıca, iş stresi olumsuz etkisini iş yerinin ötesine taşıyarak hem iş arkadaşları hem de aile üyeleri ile ilişkilerde sorunlara neden olabilir. Stresli bir çalışma ortamı sıklıkla iletişim kopukluklarına, gerginliğe ve çatışmalara yol açar (47).

Son olarak, bazı kişiler iş stresiyle başa çıkma mekanizması olarak alkol, sigara veya uyuşturucu gibi zararlı alışkanlıklara başvurabilir ve bu da sağlık sorunlarına ve bağımlılığa yol açabilir. İş performansındaki düşüş, çalışanların işlerinde yaşadıkları aşırı strese

bağlanabilir. Bu stres, konsantre olma, karar verme ve yaratıcılık sergileme yeteneği dahil olmak üzere işin çeşitli yönleri üzerinde zararlı etkilere sahip olabilir ve sonuç olarak genel iş verimliliğinde bir azalmaya yol açar (48). İş stresinin performans üzerindeki etkisi, bireysel çalışan özelliklerine ve stres yönetimine yardımcı olan destek sistemlerinin ve çalışma koşullarının mevcudiyetine bağlı olarak farklılık gösterebilir.

İşverenler, stres yönetimi programları uygulayarak, çalışma saatlerini düzenleyerek ve destekleyici bir çalışma ortamını teşvik ederek iş stresini azaltmada ve çalışanların refahını artırmada çok önemli bir rol oynamaktadır (49). Sağlık kuruluşlarının, çalışanlarının esenliğini ve sağlanan sağlık hizmetlerinin kalitesini sağlamak için iş stresini tanıması ve ele alması çok önemlidir. Sağlık kuruluşları, iş yükü yönetimi, destek sistemleri ve stres azaltma programları gibi stratejileri uygulayarak, hizmet sağlayıcıları için daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabilirler (50).

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI

Sanayi devrimi ile kırsaldan kente göç eden aileler ve yaşam koşullarının zorlaşması klasik aile yapısındaki kadının rolünü de değiştirmiştir (51). Klasik aile yapısında kadınlar ev içerisindeki rolleri üstlenirken, erkeklerin eve kazanç sağlayacak bir işte çalışmaları uygun görülmüş ve bu kapsamda sorumluluklar düzenlenmiştir. Zaman içerisinde kadınlar da iş hayatında aktif rol almaya başlamış ve klasik aile modeli de değişime uğramıştır (52). Kadınların iş gücüne katılımıyla birlikte aile içerinde gerçekleştirilmesi gereken rol ve sorumlulukların erkekler tarafından paylaşılmasını gerekli kılmaktadır. Kadın ve erkeğin rollerinin yıllar içinde değişime uğraması iş-aile yaşam arasında dengenin kurulmasını zorlaştırmaktadır (5).

Bireyler yaşamlarında çok fazla rolün sorumluluğunu üstlenmek durumunda kalmaktadır. Bu roller arasındaki başarıları veya başarısızlıkları roller arasındaki ilişkilerini etkilemektedir. Üstlendikleri rollerin bazıları ağır basmakta ve diğer rollerin yerine getirilmesinde engel teşkil etmektedir. Bu durum bireyin roller arasında mücadele etmesine yaşamdan aldığı doyumun azalmasına neden olmaktadır.

Bireyler yaşamlarında üstlendikleri bu rolleri denge içinde yürütemez ise bazı sorunlar beraberinde gelecektir.

Günümüzde iş hayatına ayrılan vaktin çok fazla olması, aile üyelerinin çoğunun çalışmak durumunda kalması aile hayatını da etkilemektedir. İletişim teknolojisindeki

gelişmelerle birlikte insanlar artık yalnızca işyerlerinde değil evlerinde de çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durumda işten arta kalan vakitte yalnızca aile ile iletişim kurulabilmektedirler. Bu ikili ilişki içerisinde denge sağlanamaması ve bireylerin yaşadıkları uyumsuzluk iş-aile yaşam çatışması olarak değerlendirilmektedir (53).

Greenhaus ve Beutell (54) iş-aile yaşam çatışmasını, "*iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin, bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu*" olarak tanımlamaktadır (54).

Netemeyer ve ark. (55) iş-aile yaşam çatışmasını, iş ve aile alanlarındaki rollerin gerektirdiği faaliyetlerin birbirini engellemesi durumu olarak tanımlamışlardır. Bu tanıma göre bir alandaki roller diğer alandaki rolleri yerine getirmede kısıtlama yaratmaktadır (55).

Parasuraman ve Simmers'a (56) göre ise iş ve aile rollerinin aynı anda ortaya çıkması çatışma yaratmaktadır (56).

İş ve aile ile ilgili roller bireylerin üstlendikleri en önemli rollerdir. İnsanlar günün çok büyük bir kısmını işyerlerinde ya da evde aileleriyle birlikte geçirirler. İş ve aile rollerinin büyük bir öneme sahip olmasına karşın insanların enerji ve zamanları kısıtlıdır. Bu rollerin sırasıyla gerçekleştirilmesi mümkün değildir, çoğu zaman eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Bireyler de bu noktada büyük bir çelişki yaşamaktadırlar. Genelde anne- baba, eş gibi birden fazla role sahip olunması nedeniyle bu rollerin gereğini yerine getiremeyen bireyler bu ikisi arasında çatışma yaşayacaklardır (57).

Günümüzde çalışma şartları düşünüldüğünde bireylerin bu yoğun ve rekabetçi iş ortamında iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamaları oldukça zordur. Bu dengenin sağlanması yalnızca bireyleri değil toplumu ve örgütleri de etkilemektedir. Bireyin çatışma yaşaması beraberinde stresi de getirecektir. İş doyumu ve performansında azalma, kişide tükenmişlik, örgüte olan bağlılığında düşüş meydana gelecektir. Bu durum da iş hayatını ve aile hayatını olumsuz etkileyecektir (58).

İş-Aile Yaşam Çatışması Yönleri

İş-aile yaşam çatışması temelde iki yönlü olarak karşımıza çıkmaktadır (59).

İş-aile çatışması: Yetişkin bireylerin yaşamlarında iki önemli alan mevcuttur. İş ve

aile hayatı bireyin yaşamını önemli ölçüde etkileyen aynı zamanda birbirleri üzerinde de etkileri çok olan iki alandır. Bu alanlardan bir tanesi olan iş yaşamının gerektirdiği roller sebebiyle ailevi rollerini yerine getiremiyor ve ihmal ediyorsa iş-aile çatışmasının varlığından söz edilebilmektedir (60). İş hayatında üstlenilen birtakım rollerin ailevi yükümlülükleri engellemesi sebebiyle ortaya çıkan bir çatışma alanıdır (59).

Aile-iş çatışması: Bireyin aile içerindeki görevleri işyerindeki görevlerini yapmayı engelliyorsa bu durum aileden işe aktarılan bir çatışma türü olarak adlandırılmaktadır. İş ve aile yaşamındaki beklentilerin birbiriyle uyumlu olmaması, vakit darlığı ile gerilimin ortaya çıkarmış olduğu bir çatışma alanıdır (54).

İş- Aile Yaşam Çatışmasına Neden Olan Faktörler

Rol belirsizliği, rol yükü gibi iş ile ilgili değişkenlerin ve bireylerin yaş, cinsiyet, evdeki çocuk sayısı gibi demografik değişkenlerin de aile yaşamıyla ilgili olmasından dolayı iş-aile yaşam çatışmasına neden olduğu görülmektedir (61). Bu çatışma türüne etki eden unsurlar üç kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; kişisel faktörler, işten kaynaklı faktörler ve aile kaynaklı faktörler olarak geçmektedir.

Kişisel faktörler: Kişisel faktörler demografik değişkenlerin de içinde yer aldığı medeni hal, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kişilik gibi kavramlardır (62). Kişisel faktörler bireysel farklılıkların anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Friedman ve Rosenman kişilik yapısını davranış biçimine göre A ve B tipi olarak kategorize etmiştir. A tipi kişilik yapısında bireyler zamana karşı duyarlı olup rekabetçi ve aceleci davranış sergilerler. Başarı odaklıdırlar ve hayatlarını telaş içerisinde yaşarlar. Çevreleriyle sürekli çatışma içerisinde olurlar. B tipi kişilik yapısında ise bireylerin katı kuralları yoktur. Daha az çatışma halindedirler, güvende ve rahat hissederler. Kendinden emin ve uysal kişilerdir (63).

İş yaşam çatışmasının oluşmasında en belirgin özelliklerden bir tanesinin cinsiyet faktörü olduğu belirlenmiştir. Cinsiyetin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini araştıran birçok çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla çatışma yaşadığı ortaya çıkmıştır (64). Özellikle sanayileşmeden önce kadınların iş hayatında rol almamaları, ev dışında bir

sorumluluklarının olmaması sebebiyle çatışma yaşamadıkları düşünülmektedir. Kadınlarında iş hayatında aktif rol almalarıyla birlikte özellikle ataerkil toplumlarda ev işlerinin kadının görevi olarak görülmesi kadının üzerinde daha fazla yük olmasına sebep olmuştur (65).

Kadınların mesleki rollerinin dışında, anne olma, eş olma, ev hanımı olma gibi rollerine bir de ev ile ilgili işlerin kadınların sorumluluğunda görülmesi, bu işlerin kadınlar tarafından yapılmasının beklenmesi haliyle kadınların daha çok çatışma yaşamasına neden olmaktadır (66).

Grandey ve Cropanazano'nun (67) araştırmasında bir diğer belirleyici olan yaş faktörünün iş-aile çatışmasıyla zıt yönlü ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin yaş aldıkça iş sorumluluklarının ailevi sorumluluklarını daha az etkilediği bunun yanında bilgi, deneyim, para gibi unsurların artması da iş stresini azalttığından bunun bir sonucu olarak iş-aile çatışmasını da azalttığı görülmektedir (67).

Evlilik ve kariyer bireyin hayatını etkileyen ve yaşamının şekillenmesinde büyük rol oynayan iki faktördür. Bu iki faktör arasındaki uyum çok önemlidir. Çatışmanın temeli bunların uyum içerisinde olmamasından kaynaklanmaktadır. Mutlu bir evlilik süren birey bu mutluluğunu iş yaşamına da yansıtacaktır. İşyerinde huzursuz olan, stresli bir iş yaşamı olan bireylerin bu durumu aile hayatına yansıtmaması mümkün değildir (65).

Kişisel faktörler içerisinde yer alan bir diğer değişken eğitim düzeyidir. Bireylerin eğitim seviyelerinin yüksek olması çalışma ortamında da yükselmesini sağlamaktadır. Bu yükselmeyle birlikte bireylerin almış oldukları sorumluluk artmakta bunların getirmiş olduğu stresin yanında yıpranmanın artması söz konusudur. Bireylerin iş yaşamında terfi etmeleri bazı rekabetlere yol açacaktır. Rekabete sebep olabilecek davranışlar içerisinde bulunulması da çatışmaya yol açabilir (65).

İş kaynaklı faktörler: Bireyin çalışma ortamında karşılaşabileceği pek çok olumsuz durum vardır.

Çalışma saatlerinin fazla olması, yöneticilerin çalışanlarına yeterince destek vermemesi veya çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde çalışamaması gibi olumsuz durumlar iş-yaşam çatışmasını arttıracaktır. Özellikle iş olanaklarının az olması sebebiyle bireyin işteki yerini korumak istemesiyle işyerindeki bir takım olumsuz durumları göz ardı etmesi, bunlara katlanması bireyin mutsuzluğunu ve stresini artırabilecek ve ailesine bu durumu yansıtmasına

sebep olabilecektir (62).

Özellikle günümüzde insanlar iş olanakları yüzünden sevmedikleri işlerde yıllarını geçirmektedir. İşi ile kendisi arasında uyum göremeyen bireyler sırf mecbur oldukları için birçok şeye katlanmak durumunda kalmaktadırlar. Aynı şekilde yaptığı işin karşılığında tatmin edici bir gelire sahip olmayan bireyler de strese bağlı olarak iş kaynaklı çatışma yaşayacaklardır. Bunun yanında toplum baskısı şeklinde adlandırılan bir durum da mevcuttur. Bireyin prestijli, iyi bir işte çalışması ve iyi bir gelir sahibi olması toplum tarafından beklenildiği için bu şartlarının sağlanamaması durumu bireyde kaygıya ve strese neden olacaktır (68).

Aile kaynaklı faktörler: Çalışan bireylerin aile içinde yaşadıkları birtakım değişimler de işlerini etkileyecektir. Örneğin bireylerin evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları işyerindeki katkılarına hem fiziksel hem de psikolojik anlamda etki edebilmektedir. Aile bireyleri kişiye iş yaşamı için anlayışlı, hoşgörülü olarak destek olacağı gibi ilgisiz de kalabilirler. Ailede küçük yaşta çocuklar olması, yaşlı ve bakım isteyen bireylerin olması kişinin aile rolüne daha fazla zaman ayırmasını gerektiren durumlardır. Özellikle eşlerin her ikisinin de çalışması durumunda ev işleriyle ilgili konularda çatışma yaşanabilmektedir.

Bu işlerin bir kişide toplanması bireyde rol yükü oluşmasına ve bunun sonucunda da bunalımla, stresle baş başa kalmasına sebep olacaktır. Evin geçimini sağlayan erkek birey çalıştığında bu durum kadınlar için bir çatışma faktörü değilken, özellikle kadınların çalışması erkekler için bir çatışma unsuru haline gelebilmektedir (69).

İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

İş-yaşam çatışmasının sonuçları bireysel, örgütsel ve ailesel olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

Bireysel sonuçlar: Kişinin sürekli iş-aile arasında çatışma yaşaması her şeyden önce strese bağlı olarak önemli sağlık sorunlarına sebebiyet verebilir.

Bireyin iş arkadaşlarıyla yaşadığı iletişimsizlik, verilen görevleri yerine getirmede yaşanan sıkıntılar, iş saatleri veya ücret konusundaki anlaşmazlıklar kişide baskı yaratacağından dolayı strese sebep olmaktadır. Kişinin yaşadığı strese bağlı olarak bir takım davranış değişiklikleri olması muhtemeldir. Kişi sigaraya başlama, alkol ve uyuşturucu

kullanımı, şiddet içeren davranışlar, yeme bozukluğu gibi davranışlar gösterebilmektedir. Bunun yanında bireyin yaşadığı stres sonucunda mide sorunları, baş ağrısı gibi çeşitli fiziksel sağlık sorunları da ortaya çıkabilmektedir (70). Kişinin yaşamından duyduğu tatmini de iş yaşam çatışması sonuçlarından bir tanesidir. Şentürk ve Bayraktar'ın yapmış olduğu çalışmada bireyin iş-aile çatışması yaşamasının yaşam doyumuna olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir (71).

Örgütsel sonuçlar: İş aile-yaşam çatışmasının örgütsel sonuçları arasında işe bağlılık ile iş tatminin azalması ve işten ayrılma niyetinin artması vardır (68). Ne kadar az çatışma yaşanırsa birey o kadar iş doyumuna ulaşacaktır. Kişinin işini sevmesi, yöneticiler ve ekip arkadaşları ile iletişim kurması, maaş alması gibi faktörler de iş doyumunu etkilerken, ev hayatındaki mutluluk iş doyumunu artırmaktadır (72).

Ailesel sonuçlar: Kötü evlilikler, tek kişinin üstlendiği aile rolleri, aile ile vakit geçirememe, başarısız çocuklar iş-yaşam çatışmasının aileler üzerindeki olumsuz sonuçlarıdır. Tüm bu faktörlerin olumsuz olması, bireyin aile içinde çatışma yaşamasına neden olmaktadır (73).

Sağlık Hizmetlerinde İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sağlık Çalışanları ve Hizmet Kalitesine Etkileri

İş-aile çatışması, sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş ve aile rollerinin birbirine karışması olarak tanımlanan iş-aile çatışması, bir alandaki talep vesorumlulukların diğer alandaki yükümlülükleri yerine getirmeyi zorlaştırması durumunda ortaya çıkmaktadır. Sağlık hizmeti ortamlarında, uzun çalışma saatleri, düzensiz programlar ve hasta bakımının duygusal talepleri gibi çok sayıda faktör iş-aile çatışmasına neden olabilir.

Bu faktörler, iş ve aile rolleri arasında çatışmalar yaratarak stresin artmasına ve iş performansının düşmesine neden olabilir (74).

Bireyler, iş ve aile sorumlulukları arasında çatışma yaşadıklarında, işteki görevlerine

odaklanmakta zorlanabilirler, bu da üretkenlik ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca, iş-aile çatışmasının neden olduğu duygusal gerginlik, sağlık çalışanlarının hastalarına empatik ve şefkatli bakım sağlama becerilerini etkileyebileceğinden, iş performansını daha da engellemektedir (75).

İş performansı üzerindeki etkisinin yanı sıra iş-aile çatışmasının, sağlık çalışanlarının fiziksel ve zihinsel refahı üzerinde de zararlı etkileri olabilir. İş-aile çatışmasının fizyolojik sonuçları, artan stres düzeylerini ve tükenmişliği içerir. İş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayan sağlık çalışanlarının, tükenmişlik, bitkinlik ve kişisel başarı duygusunun azalmasına yol açabilen daha yüksek stres seviyeleri bildirme olasılığı daha yüksektir. Bu da genel refahlarını ve yaşam kalitelerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, iş-aile çatışması, sağlık çalışanları arasında çeşitli fiziksel sağlık sorunları ile ilişkilendirilmiştir. Çatışmadan kaynaklanan kronik stres, kardiyovasküler hastalıklar, kas-iskelet sistemi bozuklukları ve diğer sağlık sorunları riskinin artmasına neden olmaktadır. Sağlık hizmetlerinin zorlu doğası, iş ve aile sorumluluklarını dengelemenin zorluklarıyla birleştiğinde, kötü beslenme, egzersiz eksikliği ve yetersiz uyku gibi sağlıksız yaşam tarzı davranışlarına katkıda bulunarak sağlık sorunları riskini daha da şiddetlendirebilir (76).

İş- aile çatışması da sağlık çalışanlarının iş doyumu ve işten ayrılma niyetlerinde önemli bir rol oynamaktadır. İş tatmini, motivasyonlarını, bağlılıklarını ve genel iş performanslarını etkilediği için sağlık çalışanlarının refahı ve işte kalmaları için çok önemlidir. Ancak iş-aile çatışması hem iş hem de aile alanında bir tatminsizlik ve gerginlik duygusu yarattığı için iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Çalışmalar, sağlık çalışanları arasında iş-aile çatışması ile işdoyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sağlık çalışanları her iki alanın da talep ve beklentilerini karşılamaya çalışırken, iş ve aile rolleri arasındaki çatışma hayal kırıklığı, suçluluk ve tatminsizlik duygularına yol açabilir. Dolayısıyla, sağlık çalışanları daha iyi iş- yaşam dengesi ve daha az çatışma arayışıyla işlerini bırakmayı düşünebileceğinden, bu memnuniyetsizlik işten ayrılma niyetinin artmasına katkıda bulunmaktadır (77).

Sağlık çalışanları arasındaki iş-aile çatışmasını azaltmak için çeşitli stratejiler ve müdahaleler kullanılabilir. Etkili bir yaklaşım, esnek çalışma düzenlemeleri ve politikalarının uygulanmasıdır. Bu, sağlık çalışanlarının iş ve aile sorumluluklarını daha iyi dengelemesine olanak tanıyan esnek zamanlama, evden çalışma ve yarı zamanlı çalışma gibi seçenekleri içerebilir. Sağlık kuruluşları, çalışma programları üzerinde daha fazla kontrol ve özerklik

sağlayarak, iş-aile dengesizliğiyle ilişkili çatışmaları ve stresi azaltmaya yardımcı olmaktadır (76).

Destekleyici bir çalışma ortamı ve örgüt kültürü yaratmak, iş-aile çatışmasını azaltmada önemli bir adımdır. Sağlık kuruluşları, iş-yaşam dengesine değer veren ve çalışanları iş ve ailerollerini yönetmede destekleyen bir kültürü teşvik etmektedir. Bu, yerinde çocuk bakım tesislerisağlamak veya aile dostu faydalar ve kaynaklar sunmak gibi destekleyici politikaların uygulanmasıyla başarılabilir bir durum olarak nitelendirilmektedir. Ek olarak, açık iletişimi, anlayışı ve empatiyi teşvik eden bir kültürü teşvik etmek, sağlık çalışanlarının kendilerini desteklenmiş hissetmelerine ve iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerini azaltmalarına yardımcı olmaktadır (78).

Sağlık çalışanları, iş performanslarını, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını, iş tatminlerini ve işten ayrılma niyetlerini etkiler. Sağlık hizmetinin zorlu doğası, iş ve aile sorumluluklarını dengelemenin zorluklarıyla birleştiğinde, sağlık çalışanları arasında artan stres, tükenmişlik ve memnuniyetsizliğe yol açabilecek çatışmalar yaratır. Bununla birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri, destekleyici çalışma ortamları ve çalışan yardım programları gibi stratejiler, iş-aile çatışmasını hafifletmeye yardımcı olmaktadır (76).

İş-aile çatışması, bireyler iş ve aile sorumluluklarının taleplerini dengelemek için mücadele ettiklerinde ortaya çıkan zorluklar ve çatışmaları ifade eder. Profesyonellerin kaliteli sağlık hizmeti sunmada çok önemli bir rol oynadığı sağlık sektöründe, iş-aile çatışması son yıllarda önemli bir sorun haline gelmiştir. Yüksek basınçlı bir ortamda çalışmanın talepleri, uzun çalışma saatleri ve kişisel ve ailevi yükümlülükleri yönetmek için esneklik ihtiyacı, sağlık çalışanlarının esenliğini etkileyen stres ve gerginlik yaratmaktadır (76).

İş-aile çatışmasının sağlık hizmetlerinin kalitesi üzerindeki etkisini anlamak için öncelikle sağlık hizmetlerinde kalite kavramını kavramak gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinde kalite, sağlık hizmeti sunucularının hastaların ihtiyaç ve beklentilerini ne ölçüde karşılayarak güvenli, etkili ve hasta merkezli bakım sağlama derecesini ifade eder. Klinik sonuçlar, hasta memnuniyeti, bakıma erişim ve genel hasta deneyimi gibi çeşitli boyutları kapsar.

Sağlık hizmetlerinin kalitesi, hasta sonuçlarını iyileştirmek ve genel sağlık sistemini geliştirmek için çok önemlidir (79).

İş-aile çatışması ile sağlık hizmetlerinin kalitesi arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayan sağlık çalışanları daha düşük iş-yaşam kalitesine sahip olabilir bu durum yüksek kaliteli bakım sağlama yeteneklerini

etkileyebilmektedir. İş-aile çatışması, sağlık profesyonelleri arasında artan strese, tükenmişliğe ve iş doyumunun azalmasına neden olabilir ve bu da performanslarını ve sundukları bakımın kalitesini eninde sonunda etkilemektedir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasını ele almak ve sağlık profesyonelleri arasında iş-yaşam dengesini desteklemek, sağlık hizmetlerinin kalitesini korumak ve iyileştirmek için gereklidir (76).

Sağlık sektöründe iş-aile çatışmasına katkıda bulunan faktörlerden biri, sağlık çalışanlarının sıklıkla karşılaştığı uzun ve öngörülemeyen çalışma saatleridir. Farklı çalışma saatlerinin ve sistemlerinin yürürlükte olduğu örgütlerde, sağlık çalışanları kendilerini iş-yaşam dengesini bozan ortamlarda çalışırken bulabilmektedirler. Bu zorlu programlar, bireylerin aileleri ve kişisel yaşamları için zaman ayırmalarını zorlaştırabilir, iş-aile çatışmasının artmasına ve sağlık hizmetlerinin kalitesi üzerinde potansiyel olumsuz etkilere yol açmaktadır (77).

Sağlık sektöründe iş-aile çatışmasına katkıda bulunan bir diğer faktör de sağlık çalışanlarının yaşadığı yüksek iş yükü ve strestir. İşlerinin doğası gereği genellikle karmaşık vakalarla, uzun vardiyalarla ve stres düzeylerinin artmasına neden olabilecek yüksek hasta hacimleriyle uğraşmayı içerir. Yüksek düzeyde iş stresi ve iş memnuniyetsizliğinin iş-aile çatışmalarından kaynaklanabileceği ve sonuç olarak çalışan devir hızını ve sağlık hizmetlerinin kalitesini etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasını azaltmak ve sağlık hizmetlerinin kalitesini korumak için iş yükü ve stres yönetimi çok önemlidir (76).

Sağlık sektöründe iş-aile politikalarının ve destekleyici bir örgüt kültürünün olmaması da iş-aile çatışmasına katkıda bulunur. Birçok sağlık kuruluşunun, çalışanları iş ve aile sorumluluklarını yönetmede desteklemek için yeterli politikaları yoktur. Bu destek eksikliği, sağlık çalışanlarının iş ve özel yaşamları arasında bir denge bulmasını zorlaştırarak iş-aile çatışmasının artmasına neden olabilir. İş-aile politikalarını uygulamak ve iş-yaşam dengesine değer veren destekleyici bir örgüt kültürünü teşvik etmek, iş-aile çatışmasını hafifletmeye ve sağlık hizmetlerinin kalitesini iyileştirmeye yardımcı olabilir (77).

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu araştırma; iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisini kadın çalışanlar üzerinde incelemeyi amaçlayan tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir çalışmadır. Çalışmada karma yöntem kullanılmıştır. Katılımcıların iş stresi düzeyinin iş-aile yaşam çatışmasını nasıl etkilediğine ilişkin değerlendirme yapabilmek için Genel İş Stresi Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek uygulamasının ardından katılımcıların iş yerindeki stres faktörlerini, iş-aile yaşam dengesini etkileyen unsurları, bu dengeyi sağlamak için kullandıkları stratejileri ve deneyimlerini anlamak için sorular yöneltilmiştir.

Literatürde söz konusu değişkenlerin sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde araştırıldığı benzer çalışmalar yapılmıştır (6,8-9). Araştırmanın özel sağlık sektöründe kadın çalışanlara odaklanması ve karma bir yöntem ile yürütülmesi alanda yapılmış olan benzer çalışmalara farklı bir perspektif sunacaktır.

Nitel analiz sürecinde, görüşmeler esnasında katılımcıların ses kaydı alınmasına izin verilmediği için yalnızca yazılı halleri dikkate alınmıştır. Görüşmelerden alınan veriler belirli kategorilere ayrılarak değerlendirmeye alınmıştır. Bu belirlenen kategoriler katılımcıların deneyimlerini ve görüşlerini yansıtmaktadır. Temel tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır ve görüşmelerden elde edilen nitel veriler değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinin Avcılar ilçesinde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan kadın çalışanlar kapsamaktadır. Örneklemi araştırmanın yürütüleceği hastanede 150 kadın çalışan oluşturmaktadır. Tüm kadın çalışanlarla görüşme yapılması hedeflenmiş olup 47 sağlık personeli, 42 idari personel ve 14 yardımcı personel katılımıyla birlikte toplamda 103 katılımcıya ulaşılabilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri göz önüne alındığında çalışma İstanbul'un nüfus yoğunluğunun en fazla yaşandığı yerlerden biri olan Avcılar ilçesinde yürütülmüştür. Sağlık hizmetlerinin emek yoğun bir sektör olması sebebiyle araştırmanın sonuçları bakımından hasta yoğunluğunun ve demografik çeşitliliğin fazla olduğu bölgede araştırmanın yürütülmesinin uygun olacağına karar verilmiştir.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Anket formu demografik sorularla birlikte 3 bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde katılımcılara demografik sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde Genel İş Stresi ve İş-Aile Yaşam Çatışması ölçekleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde katılımcılara nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile sorular yöneltilmiştir.

Demografik Sorular

Araştırmada katılımcıların sosyokültürel yapılarını anlayabilmek için belirleyici sorular yöneltilmiştir.

Genel İş Stresi Ölçeği

Araştırmada De Bruin (80) tarafından geliştirilen ve Mesut Teleş (81) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği ölçülen Genel İş Stresi Ölçeği (GİSO)'nin Türkçe versiyonu kullanılmıştır GİSÖ tek boyutludur, toplam 9 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert türündedir. Ölçeğin genel Cronbach alfa katsayısı 0.91 iken Spearman-Brown güvenirlik katsayısı 0.89'dur. Ortaya çıkan tek boyutlu yapıya göre ölçek maddelerinin faktör yükleri 0.67-0.82 arasındadır ve bu yapı tek başına toplam varyansın %58,72'sini açıklamaktadır. Doğrulayıcı

faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği indeksleri ($\chi 2/sd=1.96$; RMSA=0.06; CFI=0.99; IFI=0.99; GFI= 0.97; RMR=0.04; NFI=0.99), modelin iyi düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmada, ölçeğin genel ortalaması 2.55±0.87 iken madde ortalamaları 2.10±1.15−3.33±1.13 arasındadır (80-81).

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netenmeyer ve ark. (55) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki boyuta ilişkin beşer madde bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netenmeyer ve ark. (55) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik analizi katsayıları sırasıyla 88 ve 89 olarak tespit edilmiştir (55). Ölçek Türkçe 'ye Efeoğlu (82) tarafından çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulamıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları 83 ile 88 arasında olduğu belirlenmiştir (82). Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin iş-aile çatışması boyutu için 67- 88 aile-iş çatışması boyutu için de 69-80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 86, iş-aile çatışması boyutu 90 ve aile-iş çatışması boyutu ise 86 olarak bulunmuştur. Çalışmalarda güvenilirlik kriteri olarak ($\alpha>0,60$) değeri temel alındığından ölçeklerin güvenilirliği yeterli bulunmuştur (55,82).

Bu çalışmada ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak ($\alpha>0,60$) değeri temel alınmıştır. İş stresi düzeyi ölçeğine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa değeri 0,826 çıkmıştır. Dolayısıyla iş stresi ölçeğine ilişkin maddelerin hepsi çalışmada kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması ölçeğine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa değerleri 0,706 ile 0,776 değerleri arasında çıkmıştır. Dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması ölçeğine ilişkin maddelerin hepsi çalışmada kullanılmıştır. Tablo 1'de kullanılan ölçeklerin güvenilirlik istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili güvenilirlik istatistikleri

Ölçeğin Adı	Soru Sayısı	Standart Alfa Skorları α
Genel İş stresi	9	0,826
İş Aile Çatışması	5	0,776
Aile İş Çatışması	5	0,706

(α>0,60)

Nitel Araştırma Soruları:

1: İşiniz sebebiyle aile hayatınızda en çok hangi noktalarda zorluk çekiyorsunuz?

2: Aile hayatınız sebebiyle işinizde en çok hangi noktalarda zorluk çekiyorsunuz?

3: Çalışma ortamınızda ne değişirse stres ve kaygınız azalır?

VERİLERİN ANALİZİ

Anketlerdeki veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programına aktarıldıktan sonra analiz ve yorumların yapılabilmesi için çalışmanın amacına uygun olarak korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Demografik bilgilerin dağılımı ve ölçek maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. İş stresi ve iş aile-yaşam çatışmasının demografik bilgilere göre değişimi Anova ve T testi ile analiz edilmiştir. Nitel veriler için QDA Miner programı aracılığı ile verilerin frekans analizi yapılmıştır.

Hipotezler:

H_0: Sağlık sektöründe görev yapan kadın çalışanların iş stresinin iş-aile yaşam çatışması üzerine etkisi yoktur.

H_1: Sağlık sektöründe görev yapan kadın çalışanların iş stresinin iş-aile yaşam çatışması üzerine etkisi vardır.

ETİK KURUL ONAYI VE İZNİ

Araştırmanın yapılabilmesi için Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Girişimsel Olmayan Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 24.04.2023 tarihli ve TÜTF-GOBAEK 2023/177 nolu (Ek-2) etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı özel hastaneden gerekli izinler alınmıştır.

ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Araştırma yalnızca İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede görev yapan kadın çalışanları kapsamaktadır. Bu sebeple bulgular genellenemez.

BULGULAR

Çalışmanın bulguları nitel ve nicel bulgular olarak 2 kısımda incelenmiştir.

NİCEL BULGULAR

Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgileri

Demografik Bilgiler		n	%
Yaş	20-25	31	30,1
	26-30	26	25,2
	31-35	14	13,6
	36-40	18	17,5
	40+	14	13,6
	Total	103	100,0
Meslek	Sağlık Personeli	47	45,6
	İdari Personel	42	40,8
	Yardımcı Personel	14	13,6
	Total	103	100,0
Eğitim Durumu	Lise	24	23,3
	Ön Lisans	37	35,9
	Lisans	40	38,8
	Yüksek Lisans	1	1,0
	Doktora	1	1,0
	Total	103	100,0
Medeni Durum	Bekar	45	43,7
	Evli	58	56,3
	Total	103	100,0
Çocuk Sahipliği	Var	47	45,6
	Yok	56	54,4
	Total	103	100,0
Çocuk Sayısı	1	28	59,6
	2	17	36,2
	3	2	4,3
	Total	47	100,0

Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 20-25 yaş grubu kişilerin oranı %30,1 ile çoğunluktadır. Katılımcıların meslek grubuna göre %45,6'sı sağlık personelinden oluşmaktadır. Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde lisans mezunu olanların oranı %38,8'dir. Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde evli olanların oranı %56,3'tür. Katılımcıların %54,4'ünün çocuğu bulunmamaktadır. Çocuk sahibi olan katılımcıların çocuk sayılarının dağılımı incelendiğinde tek çocuğu olanların oranı %59,6'dır.

Ölçek Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

İş Stresi ve İş Aile Çatışması Ölçeklerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş; elde edilen bulgular Tablo 3 ve Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 3. İş stresi ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı

İş Stresi Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyecek kadar sizi stresli kılıyor mu?	13	12,6%	25	24,3%	34	33,0%	15	14,6%	16	15,5%	2,96
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	20	19,4%	33	32,0%	26	25,2%	16	15,5%	8	7,8%	2,60
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	19	18,4%	26	25,2%	29	28,2%	15	14,6%	14	13,6%	2,80
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	31	30,1%	24	23,3%	35	34,0%	11	10,7%	2	1,9%	2,31
5. İş sırasında önemli görevleri yapmayı unutacak kadar stres yaşıyor musunuz?	30	29,1%	34	33,0%	33	32,0%	6	5,8%	0	0,0%	2,15
6. İş sırasında görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar stres yaşıyor musunuz?	28	27,2%	28	27,2%	33	32,0%	12	11,7%	2	1,9%	2,34
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	23	22,3%	31	30,1%	33	32,0%	9	8,7%	7	6,8%	2,48
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	35	34,0%	32	31,1%	20	19,4%	12	11,7%	4	3,9%	2,20
9. İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?	10	9,7%	30	29,1%	26	25,2%	28	27,2%	9	8,7%	2,96

Tablo 3'te iş stresi ölçeğinde katılımcıların %34'ü "Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?" maddesine katılmadıklarını ifade etmişlerdir. "İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?" maddesine katılımcıların %34'ü kararsız olduğunu ifade etmiştir. İş stresi ölçeği maddelerine verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların iş yerinde belirgin bir kaygı yaşadıklarına dair kararsız kaldığını göstermektedir. Katılımcıların bu soruya çekimser kalmaları iş ortamında yaşadıkları sorunlara bağlı olarak kaygı seviyelerinin değişken bir statüye sahip olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 4. İş-aile yaşam çatışması ölçeği

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1-İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor.	12	11,7%	14	13,6%	18	17,5%	44	42,7%	15	14,6%	3,35
2- İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	15	14,7%	11	10,8%	16	15,7%	45	44,1%	15	14,7%	3,33
3- İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleriyapamıyorum.	10	9,7%	12	11,7%	20	19,4%	38	36,9%	23	22,3%	3,50
4-İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	9	8,7%	15	14,6%	19	18,4%	42	40,8%	18	17,5%	3,44
5- İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	11	10,7%	15	14,6%	17	16,5%	35	34,0%	25	24,3%	3,47
6-Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	29	28,2%	36	35,0%	27	26,2%	9	8,7%	2	1,9%	2,21
7-Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	39	37,9%	43	41,7%	15	14,6%	5	4,9%	1	1,0%	1,89
8-Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	36	35,0%	47	45,6%	14	13,6%	5	4,9%	1	1,0%	1,91
9- Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazlamesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	29	28,2%	42	40,8%	22	21,4%	8	7,8%	2	1,9%	2,15
10- Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuzolarak etkiliyor.	30	29,1%	41	39,8%	20	19,4%	8	7,8%	4	3,9%	2,17

.

Tablo 4'te "İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor" maddesine katılımcıların %44,1'i katıldıklarını ifade etmişlerdir. "Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum" maddesine %45,6 'sı katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

İş-aile yaşam çatışması ölçeğinde katılımcılar iş yükü ve sorumluluklarının aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. İş-aile çatışması konusunda katılımcıların özellikle "İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor"

maddesine ve aile iş çatışması boyutunda "Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum" maddelerine verilen yanıtlar, işin aile yaşamını ve evde gerçekleştirilmek istenen aktiviteleri önemli ölçüde etkileyebildiğini ve işin ev yaşamı üzerindeki baskısını vurgulamaktadır.

Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçeklere ait ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler ve Alt Boyutları	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Genel İş Stresi	103	1,00	4,40	2,53	0,89
İş Aile Çatışması	103	1,00	5,00	3,41	1,13
Aile İş Çatışması	103	1,00	5,00	2,07	0,78

Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevapların ortalamaları dikkate alındığında ortalama değeri yüksek olan iş aile çatışması değişkeni dikkat çekmektedir. İş-aile yaşam çatışması kavramının iki alt boyutundan birisi olan iş-aile çatışması değişkeninin ortalama değeri 3,41 ve standart sapması 1,13 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların iş-aile çatışması boyutunu ölçmek için yer verilen maddelere diğer değişkenlere göre daha çok katılım sağladığını göstermektedir. Genel iş stresi ve aile-iş çatışması değişkenlerine bakıldığında standart sapmasının 1,00 değerinin altında olması verilen cevapların birbirlerinden önemli düzeyde farklılaşmadıklarını göstermektedir.

Genel İş Stresi ile İş Aile Yaşam Çatışmasının Yaş Gruplarına Göre Değişimi

Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının yaş gruplarına göre değişimi

Yaş Grubu		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel İş Stresi	20-25	31	2,71	0,86	2,110	0,045*
	26-30	26	2,77	0,91		
	31-35	14	2,24	0,78		
	36-40	18	2,43	0,94		
	40+	14	2,09	0,82		
	Total	103	2,53	0,89		
İş Aile Çatışması	20-25	31	3,12	1,17	1,052	0,384
	26-30	26	3,63	0,99		
	31-35	14	3,27	1,24		
	36-40	18	3,66	1,21		
	40+	14	3,50	1,09		
	Total	103	3,41	1,13		
Aile İş Çatışması	20-25	31	1,95	0,77	0,269	0,897
	26-30	26	2,12	0,89		
	31-35	14	2,06	0,67		
	36-40	18	2,17	0,70		
	40+	14	2,10	0,83		
	Total	103	2,07	0,78		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre genel iş stresi düzeyi yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte olup (p<0,05), iş-aile ve aile-iş çatışması boyutları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılık gösteren iş stresi düzeyi için farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 20-25 ve 26-30 yaş grubu kişilerin genel iş stresi düzeyi 31-35, 36-40 ve 40+ yaş grubundan anlamlı derecede daha yüksektir.

Genç yaş grubundaki bireylerin iş hayatında deneyimli olmamaları ve kariyerlerinde bir düzen kurma evresinde olmaları sebebiyle stres seviyelerinin diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek seviyede çıktığı söylenebilir.

Genel İş Stresi ile İş Aile Yaşam Çatışmasının Meslek Grubuna Göre Değişimi

Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının meslek durumuna göre ortalamaları ve bu

ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 7. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının meslek grubuna göre değişimi

Meslek Grubu		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel İş Stresi	Sağlık Personeli	47	2,27	0,81	3,900	0,223
	İdari Personel	42	2,78	0,87		
	Yardımcı Personel	14	2,65	1,03		
	Total	103	2,53	0,89		
İş Aile Çatışması	Sağlık Personeli	47	3,04	0,99	7,117	0,01*
	İdari Personel	42	3,59	1,23		
	Yardımcı Personel	14	4,21	0,71		
	Total	103	3,41	1,13		
Aile İş Çatışması	Sağlık Personeli	47	2,04	0,86	1,865	0,160
	İdari Personel	42	1,97	0,65		
	Yardımcı Personel	14	2,42	0,72		
	Total	103	2,06	0,77		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre genel iş stresi ve aile iş çatışması düzeyi meslek gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. İş-aile çatışması boyutu meslek gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Yardımcı personel meslek grubunu temsil eden katılımcıların iş aile çatışması düzeyleri sağlık ve idari personel çalışanlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksektir. Yardımcı personellerin sosyal statü, maaş gibi belirleyici faktörlere daha kısıtlı erişimlerinin olması iş aile çatışmasını daha yoğun yaşamalarına zemin hazırladığı söylenebilir.

Genel İş Stresi ile İş Aile Yaşam Çatışmasının Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının eğitim durumuna göre değişimi

Eğitim Durumu		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel İş Stresi	Lise	24	2,55	1,09	0,059	0,942
	Ön Lisans	37	2,55	0,82		
	Lisans	42	2,49	0,84		
	Total	103	2,53	0,89		
İş Aile Çatışması	Lise	24	3,67	1,29	2,706	0,072
	Ön Lisans	37	3,08	1,12		
	Lisans	42	3,57	1,01		
	Total	103	3,41	1,13		
Aile İş Çatışması	Lise	24	2,18	0,76	2,640	0,076
	Ön Lisans	37	1,84	0,69		
	Lisans	42	2,21	0,82		
	Total	103	2,07	0,78		

*p<0,05

Tablo 8'deki tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; genel iş stresi ile iş-aile yaşam çatışması boyutları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p>0,05). Diğer bir ifade ile farklı eğitim düzeyine sahip kişilerin iş stresi düzeyi ile iş aile yaşam çatışması ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir. Eğitim durumunun iş stresi ve iş aile-yaşam çatışması değişkenleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı ve katılımcıların eğitim durumunun her iki değişken üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ortaya konulmuştur.

Genel İş Stresi ile İş Aile Yaşam Çatışmasının Medeni Duruma Göre Değişimi

Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda T testi ile incelenmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının medeni duruma göre değişimi

Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Genel İş Stresi	Bekar	45	2,58	0,91	0,484	0,629
	Evli	58	2,49	0,88		
İş Aile Çatışması	Bekar	45	3,11	1,15	-2,440	0,016*
	Evli	58	3,65	1,08		
Aile İş Çatışması	Bekar	45	1,96	0,72	-1,196	0,235
	Evli	58	2,15	0,82		

*p<0,05

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre iş aile çatışması alt boyutu medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (p<0,05), aile iş çatışması alt boyutu ile genel iş stresi düzeyi medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Evli olanların iş aile çatışması düzeyi bekar olanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Evlilik durumunun iş aile çatışması üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve bireyin evlilik halinde sorumlulukların değişmesi, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, ev içerisindeki görevler gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak iş aile çatışmasını daha yoğun yaşadığı söylenebilir. Öte yandan, aile-iş çatışması alt boyutu ile genel iş stresi düzeyi arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememesi medeni durumun genel iş stresi düzeyi üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Yani, evli olmak veya bekar olmak genel iş stresi düzeyiyle doğrudan ilişkili değildir.

Genel İş Stresi ile İş Aile Yaşam Çatışmasının Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Değişimi

Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının çocuk sahibi olma durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda T testi ile incelenmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının çocuk sahibi olma durumuna göre değişimi

Çocuk Sahipliği		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Genel İş Stresi	Var	47	2,46	0,91	-0,727	0,469
	Yok	56	2,59	0,87		
İş Aile Çatışması	Var	47	3,68	1,09	2,232	0,028*
	Yok	56	3,19	1,13		
Aile İş Çatışması	Var	47	2,18	0,72	1,333	0,185
	Yok	56	1,98	0,81		

*p<0,05

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre iş aile çatışması alt boyutunun çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken (p<0,05), aile iş çatışması ile genel iş stresinin çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Çocuğu olanların iş aile çatışması düzeyi çocuğu olmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Çocuk sahibi olan kişilerin mevcut sorumluluklarında artış meydana gelmesi, ebeveynlik görevlerinin yerine getirilmesi gibi ek rollerin üstlenilmesi işten aileye olan çatışmayı tetiklediği söylenebilir. Bulgular çocuk sahibi olmanın iş-aile çatışmasını artırıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Öte yandan, aile-iş çatışması ile genel iş stresi arasında çocuk sahibi olma durumu açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu, çocuk sahibi olmanın aile-iş çatışması ve genel iş stresi üzerindeki etkisinin benzer olduğunu düşündürebilir.

Genel İş Stresi ile İş Aile Yaşam Çatışmasının Çocuk Sayısına Göre Değişimi

Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının çocuk sayısına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 11. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının çocuk sayısına göre değişimi

Çocuk Sayısı		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Genel İş Stresi	1	28	2,48	0,87	0,018	0,982
	2	17	2,42	0,96		
	3	2	2,50	1,84		
	Total	47	2,46	0,91		
İş Aile Çatışması	1	28	3,69	1,14	0,097	0,908
	2	17	3,64	1,09		
	3	2	4,00	0,00		
	Total	47	3,68	1,09		
Aile İş Çatışması	1	28	2,19	0,77	0,231	0,795
	2	17	2,13	0,67		
	3	2	2,50	0,71		
	Total	47	2,18	0,72		

*p<0,05

Tablo 11'deki tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışması düzeyi çocuk sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (p>0,05). Diğer bir ifade ile farklı sayıda çocuğu olanların genel iş stresi düzeyi ile iş aile çatışması ve aile iş çatışması düzeyleri aynı seviyededir.

İş Stresinin Aile Yaşam Çatışmasına Etkisi

İş stresinin aile yaşam çatışmasına etkisinin belirlenmesi için regresyon modeli test edilmiştir. Öncesinden değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 12).

Tablo 12. İş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisi- korelasyon

Değişkenler ve Alt Boyutları		Genel İş Stresi	İş Aile Çatışması	Aile İş Çatışması
Genel İş Stresi	r	1	0,629**	0,418**
	p		0,000	0,000
İş Aile Çatışması	r	0,629**	1	0,520**
	p	0,000		0,000
Aile İş Çatışması	r	0,418**	0,520**	1
	p	0,000	0,000	

(p<0,001).

Tablo 12'de yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre; genel iş stresinin iş aile çatışması düzeyi ile % 62,9 düzeyinde pozitif yönlü, aile iş çatışması ile %41,8 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Katılımcıların iş stresi seviyeleri arttıkça iş aile ve aile iş çatışması alt boyutları da aynı yönde artış göstermektedir.

Tablo 13. İş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisi-regresyon

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
		B	Std. Error	Beta		
İş Aile Çatışması	Sabit	1,388	0,264		5,250	0,000
F=65,948; p<0,001 R2=0,395	Genel İş Stresi	0,802	0,099	0,629	8,121	0,000
Aile İş Çatışması	Sabit	1,147	0,211		5,439	0,000
F=21,405; p<0,001 R2=0,175	Genel İş Stresi	0,364	0,079	0,418	4,627	0,000

Genel iş stresinin iş aile çatışması ve aile iş çatışması üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla genel iş stresinin bağımsız, iş aile çatışması ve aile iş çatışması alt boyutlarının ise sırasıyla bağımlı değişken olarak alındığı iki tane regresyon modeli test edilmiştir.

İş aile çatışmasının bağımlı, genel iş stresi ölçeğinin ise bağımsız değişken olarak alındığı birinci regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=65,948; p<0,001). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimi açıklama oranı %39,5'tir (R^2=0,395). Genel iş stresi parametresi katsayısı anlamlılık düzeyi incelendiğinde anlamlı bulunmuş olup genel iş stresinin iş aile çatışmasının orta düzeyde ve pozitif olarak etkilediği (B=0,629) görülmüştür. Genel iş stresi arttıkça iş aile çatışması düzeyi artmaktadır.

Aile iş çatışmasının bağımlı, genel iş stresi ölçeğinin ise bağımsız değişken olarak alındığı ikinci regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=21,405; p<0,001). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimi açıklama oranı %17,5'tir (R^2=0,175). Genel iş stresi parametresi katsayısı anlamlılık düzeyi incelendiğinde anlamlı bulunmuş olup genel iş stresininiş aile çatışmasının orta düzeyde ve pozitif olarak (B=0,418) etkilediği görülmüştür. Genel iş stresi arttıkça iş aile çatışması düzeyi artmaktadır. Regresyon modeline göre iş stresinin iş aile ve aile iş çatışması alt boyutlarında etkisi olduğu, katılımcıların iş stresi düzeyinin diğer değişkenleri de etkilediği, bu etkinin pozitif yönlü olduğu ifade edilebilir. İş stresinin iş aile çatışması alt boyutunda daha yüksek seviyede (62,9) etki gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

NİTEL BULGULAR

İş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisini değerlendirme aşamasında nitel araştırma desenlerinden 'Örnek olay-Durum Çalışması (Case study)' kullanılmıştır. *'Örnek olay, belirli bir olgu, durum, sistem veya örgütün ayrıntılı ve derinlemesine betimlemesinin yapılması amacıyla kullanılır, 'ne, niçin, nasıl' sorularına cevap arama sürecidir ve oldukça sınırlı bir örneklem ve olgu üzerinde belirli bir zaman boyutunda derinlemesine çalışılır'* (83). Araştırmaya farklı çalışan grupları katıldığı için, örnek olay türlerinden 'İç içe geçmiş Tek olay deseni' kullanılmıştır. *'İç içe geçmiş Tek olay deseni, tek bir olay içinde birden fazla alt tabaka olduğunda (ör birden fazla çalışan) ve araştırma birimi farklı alt tabakalardan oluşsa da tek bir analiz birimi olarak ele alınır'* (83).

Örnek olay çalışmasında veri toplama tekniklerinden ‘mülakat’ kullanılmıştır. Nitel veri elde etme ve analiz süreçleri ayrıntılı olarak anlatılarak çalışmanın geçerliliği arttırılmaya çalışılmıştır. Verileri elde etme aşamasında katılımcılara şeffaf davranılmış ve verilerin elde edildiği şekliyle kullanılması amaçlanmıştır.

Çalışmada katılımcılara yöneltilecek sorular geliştirilmiş, çalışmaya katılacak bireyler tespit edilmiş ve mülakat yöntemi kullanılarak verilerin analize hazır hale gelmesi sağlanmıştır. Araştırmanın görüşme bölümünde evreni araştırmanın yapıldığı hastanede görev yapan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Sağlık çalışanları 47, idari çalışanlar 42 ve yardımcı personeller 14 olmak üzere hastanenin evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada bu evreni temsil eden 10 katılımcı belirlenmiştir. Örneklem seçiminde evreni temsil edecek şekilde ve her çalışma grubundan katılımcı seçimine dikkat edilmiştir.

Araştırma 103 katılımcı ile yürütülmüş olup bazı sorular katılımcılar tarafından yanıtlanmamıştır. Elde edilen veriler bulgular bölümünde detaylı olarak açıklanmıştır. Toplanan veriler QDA Miner programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların ifadeleri temalar ve kodlar oluşturularak belirli ifadeler altında toplanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğine katkı sunması için mülakat sorularına verilen cevapların frekans analizleri yapılmıştır. Frekans analizinde çıkan bulgular neticesinde en çok katılım sağlanan kodlar belirlenmiştir. Görüşmelerde ses kaydı alınmamıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar araştırmacı tarafından not edilmiş sonrasında deşifre edilerek sistematik hale getirilmiştir.

Araştırma planlanırken (83):

a) Örnek olay sorusu tanımlanmıştır: Hastanede görev yapan kadın çalışanların iş stresi ve iş aile yaşam çatışmasını etkileyen faktörler nelerdir?

b) Yapılacak görüşme için 3 soru belirlenmiştir:

1: İşiniz sebebiyle aile hayatınızda en çok hangi noktalarda zorluk çekiyorsunuz?

2: Aile hayatınız sebebiyle işinizde en çok hangi noktalarda zorluk çekiyorsunuz?

3: Çalışma ortamınızda ne değişirse stres ve kaygınız azalır?

1. Görüşme Sorusunun Değerlendirilmesi

Hastanede görev yapan kadın çalışanlar ile yapılan görüşmeler sonucunda 1.görüşme sorusundan elde edilen görüşler Tablo 14'te, kodlar ve temalar Tablo 15'te, frekans analizleri Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 14.Görüşme sorusu sonuçları özet tablo

Katılımcı Görüşleri	Katılımcılar										Toplam	%
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10		
Çalışma saatlerinin fazla olması aile içerisindeki rollerimizi kısıtlamaktadır.	X	X	X		X	X	X	X	X		8	80
Yetersiz izin günü aile hayatımı olumsuz etkiliyor.		X		X							2	20
Çalışma ortamındaki iş yükü stresli ve gergin olmama sebep oluyor bu durum aileme yansıyor.	X		X		X					X	4	40

(K: Katılımcı)

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda katılımcıların %80'i uzun çalışma saatlerinin aile hayatını olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. Katılımcıların 40'ı fazla iş yükünün stresli olmalarına sebep olduğunu belirtmişlerdir. Yetersiz izin günü ve çalışanlar ile iletişim problemi yaşamalarının stres seviyelerini arttırdığını, bu durumun iş-aile hayatlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Tablo 15.Görüşme sorusu kodlar ve temalar

Temalar	Kodlar	Sıklık
Zamanın yetersizliği	Uzun Mesai Saatleri	8
	Yetersiz İzin Günü	2
İş stresi	İş Yükü	4
	İletişim Problemleri	2

K1: İşyerinde çok uzun saatler geçirmemiz ve tüm enerjimi işyerinde tüketmem nedeniyle yorgun bir günün ardından ailem ile zaman geçiremiyorum.

K2: Ailemle gezmek için zamanımız olmuyor çünkü mesai saatlerimiz fazla ve1 izin günüm var onda da ev işlerine zaman ayırıyorum.

K3: İşyerinde fazla zaman geçirmem ve yaşadığım iş yoğunluğu stresli olmama sebep oluyor, aileme karşı tahammül seviyem azalıyor.

K4: Özel işlerimi halletmek için izin alma konusunda problem yaşıyorum, çalışanların anlayışsız olması iletişim problemi yaşamama ve stresli olmama sebep oluyor.

K5: Çalışanların işlerini yapmamaları benim iş yükümü artırıyor, çoğu zaman anlaşamıyoruz ve anlaşamadığım kişilerle çok uzun zaman geçiriyorum. İster istemez bu durum gergin olmama neden olduğu için aileme ve işime de yansıyor. İş yükü adil dağıtılmıyor ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapılıyor.

K6: Ev temizliği ve diğer ev içi rollerime zaman ayıramıyorum.

K7: Çocuğumu çok az görüyorum çalışma saatlerinin uzunluğundan dolayı

K8: Eve geç geldiğim için yemek hazırlamaya geç başlayabiliyorum, evdeki işleri yapmaktan kendime ve aileme zaman ayıramıyorum.

K9: İşyerinde uzun saatler çalışmak.

K10: İş yükümün fazla olması ailem ile vakit geçiremememe neden oluyor.

Tablo 16.Görüşme sorusu frekans analizi

Kategori	**Kod**	**Kişi sayısı**	**Kod Yüzdesi**
Zamanın yetersizliği	Uzun mesai saatleri	47	55,3 %
Zamanın yetersizliği	Yetersiz izin günü	9	10,6 %
İş stresi	İş yükü	18	21,2 %
İş stresi	İletişim Problemleri	10	11,8 %

2. Görüşme Sorusunun Değerlendirilmesi

Hastanede görev yapan kadın çalışanlar ile yapılan görüşmeler sonucunda 2.görüşme sorusundan elde edilen görüşler Tablo 17'de, kodlar ve temalar Tablo 18'de, frekans analizleri Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 17.Görüşme sorusu sonuçları özet tablo

Katılımcı Görüşleri	Katılımcılar										Toplam	%
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10		
Aile hayatım sebebiyle işimde herhangi bir zorluk yaşamıyorum.	X	X	X			X	X	X		X	7	70
Çocuğumun olması sebebiyle izin alma konusunda problem yaşıyorum.				X	X						2	20
Çocuğumun gereksinimleri sebebiyle aklım onda kalıyor ve işe odaklanmakta zorluk yaşıyorum.				X	X				X		3	30
Ailevi sorumluluklar sebebiyle işyerinde performans düşüklüğü yaşıyorum.				X	X						2	20

(K: Katılımcı)

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda katılımcıların %70'i aile hayatının işini etkilemediğini belirtmiştir. Katılımcılar ayrıyeten çocuk sahibi olmaları sebebiyle izin alma konusunda işyerinde problem yaşadığını vurgulamıştır. Aile içerisindeki rollerinin işe odaklanmalarını zorlaştırdığını ve performans düşüklüğüne sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 18.Görüşme sorusu kodlar ve temalar

Temalar	Kodlar	Sıklık
Herhangi bir zorluk yoktur.	Etki yok.	7
Aile içi roller ve ilişkiler	İşe odaklanma problemi	3
	Performans düşüklüğü	2
	İzin problemi	2

K1: Aile hayatım işimi etkilemiyor.

K2: Aile hayatımdaki problemler işimi etkilemiyor.

K3: Zorluk çekmiyorum.

K4: Aile içinde yaşanan tartışmalar, sorunlar işime etki ediyor ve dikkatim dağılıyor.

Çocuklar hasta olduğunda işimde izin konusunda zorluk yaşıyorum ve işimi yapma konusunda iyi olamıyorum.

K5: Çocuğumun küçük yaşta olması sebebiyle işyerinden çok sık izin almam gerekiyor, çoğu zaman aklım çocuğumda kaldığı için işime dikkatimi veremiyorum ve verimli çalışamıyorum. Ayrıyeten ev işlerini yetiştirmekte zorlanıyorum eşim yardımcı olmuyor bu durum da kendimi işe tam olarak veremiyorum.

K6: Bir problem yaşamıyorum.

K7: Herhangi bir zorluk çekmiyorum.

K8: Aile hayatım işime etki etmiyor.

K9: Küçük yaşta çocuğumun olması sebebiyle onun ihtiyaçlarına kafa yorduğum için işte odaklanamıyorum.

K10: Zorluk yaşamıyorum.

Tablo 19.Görüşme sorusu frekans analizi

Kategori	**Kod**	**Kişi sayısı**	**Kod Yüzdesi**
Herhangi bir zorluk yoktur.	Etki yok.	50	67,6 %
Aile içi roller ve ilişkiler	İşe odaklanma problemi	11	14,9 %
Aile içi roller ve ilişkiler	İzin problemi	7	9,5 %
Aile içi roller ve ilişkiler	Performans düşüklüğü	6	8,1 %

3. Görüşme Sorusunun Değerlendirilmesi

Hastanede görev yapan kadın çalışanlar ile yapılan görüşmeler sonucunda 1.görüşme sorusundan elde edilen görüşler Tablo 20'de, kodlar ve temalar Tablo 21'de, frekans analizleri Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 20.Görüşme sorusu sonuçları özet tablo

Katılımcı Görüşleri	Katılımcılar										Toplam	%
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10		
Çalışma saatleri azalırsa stres ve kaygım azalır.	X				X	X	X		X		5	50
Maaş artışı olursa stresim azalır.	X	X	X					X			4	40
Hastaların ve iş arkadaşlarımın davranış biçimi değişir ve empati kurabilirse stresim azalır.	X			X						X	3	30
İş yüküm azalırsa stresim de azalır.	X				X						2	20
Yönetim çalışanlar arasında eşitlik ve adaleti sağlayabilirse stresim azalır.			X	X							2	20
Performans değerlendirmesi yapılarak takdir edilmek stresimi azaltırdı.									X		1	10

(K: Katılımcı)

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda katılımcıların %50'si çalışma saatlerinin azaltılmasının stres ve kaygı seviyelerini azaltacağını belirtmiştir. Çalışma şartlarında maaş düzenlemesi, iş yükü ve mesai saatlerinin azaltılması konularına vurgu yapmışlardır. Katılımcılar hasta ve çalışanların daha anlayışlı davranmalarının stres seviyelerinin azaltacağını ifade etmiştir. Çalışanlar arasında eşitlik ve adaletin sağlanması konusuna dikkat çekmiştir. Performans değerlendirmesinin ve bunun karşılığında takdir edilmenin stres seviyesini azaltacağını belirtmiştir.

Tablo 21.Görüşme sorusu kodlar ve temalar

Temalar	Kodlar	Sıklık
Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	Maaş artışı	4
	Çalışma saatlerinin azaltılması	5
	İş yükünün azaltılması	2
Kişilerarası İletişim	Empati ve Davranış	3
Yönetim Kararları	Eşit haklar	2
	İşyeri adaleti	2
	Performans değerlendirmesi	1

K1: Çalışma arkadaşlarımın ve hastaların davranış ve konuşma biçimi değişirse, maaş dolgun olursa ve mesai saatimde çıkabilirsem

K2: Yaptığım işin maddi manevi karşılığını alırsam ve iş yüküm azalırsa stresim azalır.

K3: Üst mecrada çalışan sorumlular kendi egolarının tatmini için bizi azarlamayı bıraktığında ayrımcılık kayırma yapmazlarsa, her personele eşit şekilde davranılırsa ve hak ettiğim ücreti alırsam stresim azalır.

K4: Hasta şikayetleriyle ilgilendiğim için hastaların empati anlayışı artarsa ve çalışanlarında iş disiplini konusunda özverisi artarsa, eşitlik sağlanırsa kaygım azalabilir. İşyerinde gereken saygınlığı görebilirsek kaygım azalır. Hastalar çok anlayışsız oluyor.

K5: Çalışma ortamında özellikle servis koşulları ve nöbet sistemi değişirse, 24 saatlik nöbetler daha aza indirilirse, hemşire sayısında artış olursa ve iş yükü azalırsa stres ve kaygım azalır.

K6: Çalışma saatleri daha esnek tutulursa.

K7: Çalışma saatim azalırsa kaygım azalır.

K8: Maaşım artarsa stresim de azalır.

K9: Daha az az saat çalışmak isterdim. Ayrıca çalışanların performansları belirlenerek manevi olarak da saygınlık ve takdir almak stresimi azaltırdı.

K10: İletişim konusunda herkes dikkatli ve anlayışlı davransa kaygım azalır.

Tablo 22.Görüşme sorusu frekans analizi

Kategori	**Kod**	**Kişi sayısı**	**Kod Yüzdesi**
Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	Maaş artışı	31	25,0 %
Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	Çalışma saatlerinin azaltılması	42	33,9 %
Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	İş yükünün azaltılması	12	9,7 %
Kişilerarası İletişim	Empati ve Davranış	20	16,1 %
Yönetim Kararları	İşyeri adaleti	5	4,0 %
Yönetim Kararları	Eşit haklar	2	1,6 %
Yönetim Kararları	Performans değerlendirmesi	12	9,7 %

TARTIŞMA

Sağlık çalışanları, sağlık hizmetinin etkililiği, kalitesi ve sürekliliğini doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple hizmeti sağlayan çalışanların stres seviyelerini kontrol altında tutmak, yoğun stres sebebiyle yaşanan iş-aile yaşam çatışmasını önlemek ve altında yatan etmenleri saptamak hastane yönetimi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma, iş stresi ve iş-yaşam çatışması kavramlarını sağlık sektöründe çalışan kadınlar üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamıştır.

Bu amaç kapsamında ulaşılan sonuçlar H_1 hipotezini desteklemektedir. Genel iş stresinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisini belirlemek için sırasıyla iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutları bağımlı değişken olarak Regresyon modeli test edilmiştir. Bulgular, genel iş stresinin iş-aile çatışması üzerinde orta düzeyde ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu modelin anlamlı olduğu ($F=65,948$; $p<0,001$) ve genel iş stresinin iş-aile çatışmasını %39,5 oranında açıkladığı belirtilmiştir. Sonuçlar genel iş stresi arttıkça iş-aile çatışmasının da arttığını göstermektedir. Genel iş stresinin aile-iş çatışması üzerindeki etkisinin ölçüldüğü ikinci regresyon modeli de anlamlı bulunmuştur ($F=21,405$; $p<0,001$). R^2 değeri (%17,5), bağımsız değişken olan genel iş stresinin aile-iş çatışmasındaki değişimi %17,5 oranında açıkladığını gösterir. Bu, ilişkinin zayıf olduğunu ve başka faktörlerin de aile-iş çatışmasını etkilediğini düşündürebilir.

Sonuç olarak, bu nicel bulgular, genel iş stresinin iş aile-yaşam çatışması üzerinde bir etkisi olduğunu ve artan iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasını artırabileceğini göstermektedir.

Akbolat ve ark. (77) ile Seçgin ve Tarı Selçuk (84) yaptıkları çalışmalarda iş stresinin, çalışanların işteki taleplerle kişisel ve ailevi sorumluluklarını dengelemekte zorlayan ve bu dengeyi sağlama sürecinde çatışmalara neden olabilen bir faktör olduğu vurgulanmıştır. Çalışmanın bulgularıyla benzer olarak İrge (85) yapmış olduğu çalışmada iş stresinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisini etkileyen faktörler arasında eğitim düzeyi, medeni durum ve ebeveynlik durumunun önemli olabileceğini belirtmiştir. Bu faktörler, bireylerin iş ve aile yaşamları arasında denge sağlama becerilerini ve kaynaklarını etkilemektedir (85).

İş Stresi Ölçeğinde ulaşılan bulgular iş stresinin farklı yönlerini değerlendiren bir yapıyı vurgulamaktadır. İş stresinin bazı yönleri katılımcıları çekimser bırakırken (kaygı seviyesi gibi), bazı yönleri ise daha az belirgindir (işle baş edememe gibi). Bu durum, iş yerinde stresin yönetilmesi stratejilerinin, farklı stres belirtilerini dikkate alacak şekilde özelleştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, iş yerinde stresi azaltma çabalarının, çalışanların stres ile başa çıkma yeteneklerini ve genel iş tatminini artırmada önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir.

Araştırmanın bulguları, iş ve aile yaşamı arasında belirli bir denge kurma zorluğunun, genellikle iş yükünün evdeki sorumlulukları aşması durumunda daha belirgin olduğunu göstermektedir. Yani iş yaşamı, aile yaşamını olumsuz şekilde etkileme potansiyeli taşırken, ailenin iş üzerindeki etkisi genellikle daha azdır.

İş yerindeki stres ve iş yükü, genellikle aile yaşamına sızabilir. Bu durum aile içindeki ilişkileri ve kişisel sağlığı olumsuz etkileyebilir. Ancak, aile yaşamındaki zorlukların iş performansını etkileme potansiyeli genellikle daha düşük olabilir, özellikle iş yerinde iyi bir destek sistemi varsa bu durum daha iyi analiz edilebilir. Çiçek ve Çoğur'a (86) göre bu durum özellikle kadın çalışanlar için geçerlidir. Geleneksel cinsiyet rolleri ve toplumsal beklentiler nedeniyle, kadınların hem iş yerinde hem de evde yüksek standartları karşılamaları beklenir. Bu da onların iş ve aile yaşamı arasında bir denge bulmalarını daha zorlaştırabilir (86).

Kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha fazla stres yaşadıkları ve bu stresin iş ve aile hayatında kadından beklenilen roller sebebiyle oluştuğu düşünülmektedir (87).

Araştırmanın bulguları iş-aile yaşam çatışmasının bireyden bireye değişkenlik gösterdiğini doğrulamaktadır. Turgut'a (88) göre iş yükü, esnek çalışma saatleri, aile yapısı, aile üyelerinin ihtiyaçları ve çocukların varlığı ve yaşları gibi faktörler, bir bireyin iş-aile yaşam dengesini nasıl deneyimlediğini büyük ölçüde etkiler (88).

Bu çalışmada genel iş stresi ölçeğinde kadın çalışanların iş stresi düzeyinin ortalamanın altında olduğu ve standart sapmanın da düşük olduğu görülmektedir. Ancak iş-aile çatışması alt boyutunda daha yüksek bir ortalama ve standart sapma olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, aile iş çatışması düzeyinin genel olarak daha düşük olduğu ve daha az değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu istatistikler, iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisini anlamak ve bu konuda daha fazla araştırma yapmak için kullanılabilir. Sonuçlar, kadın çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak için özel stratejilere ihtiyaç duyabileceklerini göstermektedir.

Genel iş stresi düzeyi ile ilgili yapılan çalışmalar, çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları stresin etkilerini anlamaya ve iş yerlerindeki stresi yönetmek için stratejiler geliştirmeye yönelik önemli bilgiler sağlamaktadır.

Çalışmalar ayrıca, iş stresinin yönetilmesi için etkili stratejileri de araştırmaktadır. Örneğin, iş yükünün dengelenmesi, destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması, stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi gibi stratejiler, iş stresini azaltmada etkili olabilir (89). Ancak, her çalışma bağlamına ve bireye bağlı olarak farklı sonuçlar elde edilebilir. İş stresinin tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmasa da çalışanların iş stresiyle başa çıkmalarına yardımcı olmak için uygun politika ve uygulamaların geliştirilmesi önemlidir.

Çalışmanın demografik bulgularında yer alan yaş faktörünün iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu sonuç, yaş grupları arasında iş stresinin farklı seviyelerde olduğunu göstermektedir.

İş aile yaşam çatışması ise yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir, yani yaş grupları arasında iş-aile yaşam çatışması açısından bir farklılık saptanmamıştır.

Bu bulgular, yaş gruplarına göre genel iş stresi düzeyinin değişebileceğini ve bazı yaş gruplarının diğerlerine göre daha fazla iş stresi yaşayabileceğini göstermektedir. Ancak, iş-aile yaşam çatışması açısından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu da iş-aile yaşam çatışmasının yaş gruplarından bağımsız olarak benzer düzeyde olduğunu göstermektedir.

İş stresi ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişki yaş grupları açısından değerlendirildiğinde bu bulguları destekleyen (90-92) ve desteklemeyen (93) çalışmalar mevcuttur.

Deniz ve ark. (90) yapmış oldukları çalışmada bireylerin psikolojik sağlamlık durumlarının iş stresine etkisini incelemiştir. Özel hastanede yürütülen çalışmada psikolojik sağlamlık ile iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çalışma psikolojik sağlamlığın iş stresinin bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuç hastane çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının arttırılması, iş streslerinin de azaltılması gerektiğini göstermektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde kadın katılımcıların iş stresi düzeylerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularında katılımcıların yaşı ilerledikçe iş streslerinin azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuç mevcut araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir (90).

Karabay'a (91) göre genç yetişkinler, iş hayatlarında hızlı bir şekilde yükselmeye çalışırken aynı zamanda aile kurma ve kişisel ilişkileri sürdürme sürecindedir. Bu nedenle iş stresi ve iş-aile yaşam çatışması genç yetişkinler için önemli bir konu olabilir. Yoğun iş temposu, uzun çalışma saatleri ve iş gereksinimleri, aile ve kişisel yaşamı dengelemekte zorlanmalarına neden olabilir (91). Canatan ve ark. (93) tarafından yapılan araştırmada orta yaş yetişkinler genellikle kariyerlerinde daha fazla deneyime sahiptirler ve iş yükleri daha yüksektir. Bu dönemde çocuk büyütme, ebeveynlik sorumlulukları ve aile yaşamının diğer yönleri daha belirgin hale gelir. İş-aile yaşam çatışması, özellikle profesyonel ve kişisel sorumluluklar arasında denge sağlamak zorunda olan orta yaş yetişkinler için daha fazla önem kazanır (93). Gürel'e (92) göre yaşlı yetişkinler genellikle kariyerlerinde ilerlemiş, ailelerini büyütmüş ve emeklilik dönemine yaklaşmış insanlardır. İş stresi ve iş-aile yaşam çatışması yaşlı yetişkinler için daha az önemli olabilir.

Bununla birlikte, bazı yaşlı yetişkinler, işten emekli olmaya hazırlanırken veya daha sonra işe geri dönüş yaparken bu konularla karşılaşabilirler (92).

Yaş gruplarına göre iş stresi ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişki kişisel tercihler, sosyal normlar ve yaşam evreleri gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Önemli olan, her yaş grubundaki bireylerin kendi kişisel denge noktalarını bulmalarına ve iş ve aile yaşamlarını uyumlu bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacak destek mekanizmalarının sağlanmasıdır.

Katılımcıların eğitim düzeyi açısından iş stresi ve iş aile-yaşam çatışması arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, farklı eğitim düzeylerine sahip kişilerin iş stresi düzeyleri ile iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarının aynı düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmalar, eğitim düzeyi ile genel iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (94-95). Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin genellikle daha iyi iş pozisyonlarına sahip olduğu ve daha fazla özerklik, daha yüksek gelir ve daha düşük iş güvencesi gibi faktörlere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, yüksek eğitimli çalışanlar genellikle daha az iş stresine maruz kalma eğilimindedir (95). Bununla birlikte, eğitim düzeyi ile iş stresi arasındaki ilişki karmaşık olabilir ve farklı faktörlerden etkilenebilir. Örneğin, bazı durumlarda yüksek eğitimli bireyler daha yüksek beklentilere sahip olabilir ve bu da iş stresini artırabilir (96).

Bazı araştırmalar, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin iş-aile çatışması yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir (78, 97-99). Bunun nedeni, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin genellikle daha düşük ücretli ve daha az özerklik sağlayan işlerde çalışma eğiliminde olmaları ve iş-aile dengelemesini sağlamakta zorlanmalarıdır. Bununla birlikte, eğitim düzeyi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi belirleyen birçok farklı faktör bulunmaktadır ve araştırmaların sonuçları çelişkili olabilir (100).

Sayıldı ve Büyükyılmaz'ın (97) yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi ile genel iş stresi ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha az iş stresine ve daha az iş-aile çatışması yaşama eğiliminde olduğunu göstermektedir (97).

İş stresi ile iş-aile çatışmasının eğitim düzeyi ile doğrudan bir ilişkisi olmayabilir ve farklı faktörlerden etkilenebilir.

Bazı araştırmaların sonuçlarına göre, eğitim düzeyinin yanı sıra iş ortamının özellikleri, çalışma koşulları, sosyal destek ve bireysel özellikler gibi faktörlerin de bu ilişkileri etkileyebileceği incelenmiştir (101-102).

Medeni durum faktörü iş-aile çatışmasının alt boyutuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu, evli olanların iş-aile çatışması düzeyinin bekarlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, evlilik durumunun iş-aile çatışması üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ve evlilerin işve aile sorumlulukları arasında denge sağlamakta daha fazla zorlanabileceğini göstermektedir.

Evlilik durumu, iş- aile çatışması üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilirken, genel iş stresi ve aile-iş çatışması düzeyi üzerinde doğrudan bir etkisi olmayabilir. Sonuç olarak, evlilik durumunun iş-aile çatışması düzeyi üzerinde etkili olduğunu ve evli olanların iş-aile çatışması düzeyinin bekarlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu gösteren

bulgular tespit edilmiştir.

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamanın zorlukları genellikle genel iş stresi ve iş-aile yaşam çatışması olarak adlandırılır. Bu kavramların kişinin medeni durumuna göre değişebileceğini belirtmek önemlidir. Bununla birlikte, araştırmalar sürekli olarak medeni durumun hem iş stresinde hem de iş-aile yaşam çatışmasında önemli bir rol oynadığını göstermektedir (103,104).

Medeni durumlar arasında yapılan araştırmalar, evli kişilerin genellikle iş-aile yaşam çatışmasıyla daha fazla karşılaştığını göstermektedir (105-106). Evlilik, çocuk sahibi olma veya partnerle birlikte yaşama gibi faktörler, işle aile yaşamı arasında denge sağlamayı zorlaştırabilir (107).

İş stresi ve iş-aile yaşam çatışması kişilerde medeni durumdan bağımsız olarak değişkenlik gösterebilir. Örneğin, evli bir kişi çocuk sahibiyse iş-aile yaşam çatışması yaşama olasılığı daha yüksek olabilir. Ancak, medeni durumun bu farklılıklara etkisi karmaşık olabilir ve bireysel deneyimlerde büyük farklılıklar gözlemlenebilir (108).

Araştırma sonucunda çocuğu olan bireylerin iş-aile çatışması düzeyinin çocuksuz bireylere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olmanın sorumlulukları, zaman ve enerji yönetimi gibi faktörler nedeniyle iş-aile dengesini etkileyebilir (109). Bu durum, çalışan ebeveynlerin iş-aile çatışması yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. Bu bulgular, iş dünyasında çalışanların iş-aile dengesi konusunda desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Benzer olarak, Schieman ark. (110) 2020 yılında covid-19'un iş yaşam çatışmasına olan etkisini araştırmak üzere yapmış oldukları çalışmada çocuk sahibi olan çalışanların iş-yaşam çatışmasını daha yoğun yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Pandemiyle birlikte evden çalışma düzeninin yaygınlaşması çocuk sahibi olan ebeveynlerin yaşam alanını kısıtlayıcı bir unsur olarak ele alınmıştır. İş-yaşam çatışmasının özellikle küçük yaşta çocuğu olan kadınlar üzerinde yoğunlaştığı belirtilmektedir. Araştırma çevrimiçi anket yoluyla 2 aşamada tamamlanmıştır. İlk anket uygulaması Eylül 2019'da 2. aşama ise Nisan-Haziran 2020 yılında tamamlanmıştır. Bu süre zarfında çocuk sahibi olmayan bireylerin iş-yaşam çatışmasının küçük yaşta çocuk sahibi olanlara (<13 yaş) kıyasla önemli ölçüde azaldığı ortaya çıkmıştır (110).

Öte yandan Shafer ve ark. (111) 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada da pandeminin neden olduğu ev merkezli yaşamın cinsiyete dayalı iş bölümünde daha eşitlikçi

bir durum izlendiği tespit edilmiştir (111).

Genel iş stresi ile iş-aile ve aile-iş çatışması alt boyutları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı bulunmasıyla birlikte bireyin iş stresinin artmasıyla iş-aile yaşam çatışmasının da aynı yönde artış göstereceği saptanmıştır. Yani, genel iş stresi arttıkça iş aile-yaşam çatışması da artmaktadır. Bu bulgular, genel iş stresinin iş aile-yaşam çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. İş stresinin azaltılması için iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamak önemli olabilir.

İş-aile-yaşam çatışması, iş ve aile sorumlulukları arasında denge sağlama zorluğu yaşayan bireylerde olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, iş stresini azaltmaya yönelik politikalar ve destek mekanizmaları geliştirilmesi, çalışanların iş-aile dengesini sağlama konusunda daha başarılı olmalarına yardımcı olabilir (112).

Nitel analiz kapsamında katılımcılar uzun iş saatleri ve iş yükünden dolayı aile hayatlarının olumsuz etkilendiğini vurgulamışlardır. İlk olarak, kadınlar işten dolayı aile yaşamına veya ev işlerine yeterli zaman ayıramama sorununu dile getirmişlerdir. Bu durum, kadınların iş ve aile yaşamı arasında uyum sağlama kabiliyetini zorlaştırmakta ve aile hayatının kalitesini düşürmektedir. Ayrıca, iş stresi, kadınların aile ilişkilerine yansıyarak tartışmalar ve anlaşmazlıklara yol açmaktadır. İş yükü önemli etken olarak belirtilmiştir. İşin getirdiği yorgunluk, kadınların ailelerine yeterince enerji ve zaman ayıramamasına sebep olmaktadır. Bu durum, özellikle çocukların bakımı ve onlara yeterince zaman ayıramama konusunda zorluklara yol açmaktadır.

İş hayatı nedeniyle sosyal hayattan feragat etme veya sosyal aktiviteleri ertelemek zorunda kalma durumu, kadınların sosyal hayatlarının kısıtlandığını göstermektedir. Bu durum, kadınların genel yaşam kalitelerini ve aile huzurunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bulgulara dayanarak, iş stresinin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmek için çeşitli önlemler alınması gerektiği sonucuna varabiliriz. Güçlü ’ye (14) göre özellikle kadın çalışanların çalışma saatlerinin daha esnek hale getirilmesi ve iş yerinde stres yönetimi tekniklerinin uygulanması bu alanda önemli adımlar olabilir. Bu durum, kadınların hem iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamalarına, hem de genel yaşam kalitelerini artırmalarına yardımcı olabilir (14).

Öte yandan kadınların büyük bir çoğunluğunun (%70) aile yaşamlarının işlerini olumsuz etkilemediğini belirtmesi, ailevi problemlerini işe daha az yansıttıklarını göstermektedir. Katılımcıların %30’u ise çocuk sahibi olmalarının veya aile içerisindeki

sorumluluklarının işe odaklanma, performans düşüklüğü ve işten izin alma konusunda iş hayatında zorluk oluşturduğunu belirtmiştir.

Bu bulgular, Bayar ve ark. (113)'in çalışması kapsamında değerlendirildiğinde iş ve aile arasında denge kurmanın, özellikle de çocuk bakımı veya aile üyelerinin sağlık sorunları gibi ek yükümlülüklerin olduğu durumlarda, kadınlar için önemli bir zorluk olabileceğini göstermektedir. Önemli noktalardan bir diğeri, kadınların bu zorluklarına genellikle toplumun cinsiyetçi beklentilerinin ve iş yerlerinin esnek olmayan politikalarının neden olduğudur. Bu bulgular, toplumun ve iş yerlerinin kadınların hem iş hem de aile yaşamında daha başarılı olmalarını sağlamak için politikalarını ve beklentilerini gözden geçirmeleri gerektiğini göstermektedir (113).

Aile hayatı ve iş hayatı arasındaki denge, çalışan kadınlar için hala önemli bir sorundur. İşyerlerinin ve toplumun bu konuda daha fazla destek sağlaması gerekmektedir. Bu, daha az çalışma saatleri, işten izin alma konusunda esnek politikaların oluşturulması şeklinde olabilir.

Aynı zamanda toplumun, ev işlerinin ve çocuk bakımının kadınlara özgü bir sorumluluk olmadığını kabul etmesi ve bu yükün daha eşit bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (114).

Katılımcıların %50'si çalışma saatlerinin azaltılmasının kaygı ve stres seviyelerini azaltacağını vurgulamıştır. Bu durum çalışanların iş ve özel hayat dengesini zamansal olarak sağlayabilmek ve daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak istediklerini belirtiyor olabilir.

Öte yandan çalışma şartlarında maaş düzenlemesi yapılmasının önemine dikkat çekmişlerdir. "Maaş dolgun olursa" veya "maaşıma zam gelirse" gibi ifadeler, maaşın çalışanların yaşam kalitesini etkileyen ve stresi azaltabilen bir etken olduğunu göstermektedir. Katılımcılar maaşın yanı sıra emeğinin karşılığını almak gibi bir ifade kullanmışlardır. Bu durum, çalışanların maaşla birlikte işlerindeki performanslarının ve katkılarının da takdir edilmesini istediklerini ortaya koymaktadır. Hasta ve çalışanların daha anlayışlı davranmalarının ve çalışanlar arasında eşitlik ve adaletin sağlanmasının streslerini azaltacak faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

İş yeri adaleti, çalışanların iş yerindeki memnuniyetini ve bağlılığını, iş performansını, işten ayrılma niyetini,işyerindeki iş birliği ve yardımlaşma davranışlarını, işyeri ilişkilerini ve daha birçok unsuru etkilemektedir (115). Özmete ve Tahtacı'ya (89) göre çalışanların iş yeri adaletini artırmaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirmek, iş yeri stresini ve kaygıyı

azaltmaya yardımcı olur.

Benzer şekilde, “çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmazsa” ifadesi, çalışanların iş yeri adaletine dair algılarını ve deneyimlerini göstermektedir. Bu ifade, çalışanların eşit ve adil bir şekilde muamele görme ihtiyacını ve beklentisini temsil eder. Bu durumda, ayrımcılığı önlemek ve tüm çalışanları eşit ve adil bir şekilde muamele etmek, daha demokratik,katılımcı ve insan odaklı bir yönetim tarzına geçiş, çalışanların stres ve kaygı seviyelerini azaltabilir. Sonuç olarak, iş yeri adaleti, çalışanların iş yerindeki stres ve kaygı seviyelerini belirleyen önemli bir faktördür. İş yeri adaletini artırmaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirmek, iş yeri stresini ve kaygıyı azaltmaya yardımcı olabilir.

Çalışmalar genellikle iş stresinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkilerini cinsiyet temelinde incelemektedir (108,116). Kadın çalışanlar genellikle iş ve aile sorumlulukları arasında denge sağlama konusunda daha fazla zorluk yaşarlar. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri, iş yerindeki eşitsizlikler, işyeri politikaları ve destek sistemleri gibi faktörlerden kaynaklanabilir (84). Bu durum katılımcıların işyerinde yaşamış oldukları adaletsizlik ve eşitsizliğin iş stresine neden olduğu ve sonucunda iş-aile yaşam dengesini etkilediği bulgusuyla örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular özel hastane çalışanlarını temsil ettiğinden kamu hastanelerindeki durumun tespit edilmesi ve karşılaştırma yapılması alana katkı sunması açısından önem taşımaktadır

SONUÇ

Çalışanların iş stresi ve iş-aile yaşam çatışması seviyesini azaltabilmek yalnızca sağlık profesyonelleri ve kurumlar için değil hastalar için de hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda sağlık yönetimi tarafından oluşturulabilecek politikalar çalışanların işlerine olan aidiyetlerini arttıracak, performans ve sağlık hizmeti kalitesini üst seviyeye taşıyacaktır. Sağlık çalışanlarına etkili destek sistemleri sağlamadan önce stres ve kaygılarının altında yatan sebepleri öğrenmek önemlidir. Bunun en önemli yolu da onlara ne hissettiklerini sormaktır. Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular ve elde edilen bulgular çalışanların ne hissettiklerini, hangi konulara dikkat çektiklerini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre iş stresi ve iş-aile çatışmasının kadınların yaşam standartlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu durumun, toplumun cinsiyetçi beklentileri ve iş yerlerindeki esnek olmayan politikalar nedeniyle zorlaştığı söylenebilir. İş-aile yaşam çatışması ve iş stresi, modern çalışma hayatının önemli bir parçasıdır ve bu konulara dikkat çekmek hem bireylerin hem de organizasyonların faydasına olacaktır.

Bireylerin iş stresini yoğun yaşamaları ve iş-aile yaşamlarında çatışma durumunun meydana gelmesi kişileri duygusal olarak yıpratmakta, iş başarısını azaltmakta, aile bağlarını zayıflatmaktadır. Bireylerin yaşamlarının en önemli iki alanı olan iş ve aile alanlarında yaşanan zararların minimum seviyeye indirilmesi için iş stresi ve iş-aile çatışmasının hangi faktörlere bağlı olarak artış gösterdiği iyi anlaşılmalıdır. Hem kişisel olarak hem de örgütlerin bu hususta üzerlerine düşen sorumluluğu alabilmeleri önem arz etmektedir.

Kadın çalışanların iş ve aile hayatı arasında denge kuramamaları aile üyeleri arasında çatışma çıkmasına sebebiyet verecektir. Kadınlara atfedilen cinsiyetçi rollerin gereği olarak

sahip oldukları tüm rolleri yerine getirmek için yeterli imkânı bulamamaları stres düzeylerini de artırmaktadır. Kadın çalışanlarının çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve sorunların giderilmesine yönelik aksiyonlar alabilmek adına kurumsal ve akademik çalışmalar yapılması büyük önem arz etmektedir.

Zamanın yetersizliği ve iş yükünün fazla olması sebebiyle aileye/çocuklara vakit ayıramama ve sosyal hayatın kısıtlanması işten aileye olan çatışmanın altında yatan sebepleri ortaya koymaktadır.

Kadınların aile yaşamlarından kaynaklanan zorlukların iş yaşamlarını da etkilediği görülmüştür. Bu durum, özellikle çocukların bakımı ve aile üyelerinin sağlık sorunları gibi ek yükümlülüklerin olduğu durumlarda belirginleşmiştir. Kadınların aileden-işe yansıtmış oldukları çatışma boyutunun, aile hayatındaki sorumluluklarının fazla olması ve toplumun dayatmış olduğu cinsiyetçi rollerin kadının üzerinde yük oluşturması sebebiyle olduğu aşikardır. Araştırmada elde edilen diğer önemli bir bulgu, çalışma saatlerinin azaltılması talebidir. Bu durum kadınların zaman kavramına önem verdiklerini, üstlenmiş oldukları sorumlulukları mevcut süreçte tamamlayamadıklarını ve rollerinin gereğini yerine getirmekte zamansal olarak zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Maddi ve manevi olarak emeklerinin karşılığını almak istemeleri, maaşlarının yükseltilmesi ve hastane yönetiminin çalışanları sürecin içerisine dahil ederek kuruma ait hissetmelerini sağlamak, çalışanlarını onurlandırmak, performanslarını takdir etmek gibi uygulamaları gerçekleştirmesinin çalışanlar açısından büyük bir öneme sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanlar için bir diğer önemli konu hastane yönetiminin iş yeri adaletini sağlaması ve eşitlikçi bir yönetim anlayışını benimsemesidir.

Tüm bu bulgular, politika yapıcılar, işverenler ve toplumun geneli için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Öncelikle, kadınların iş ve aile yaşamını dengede tutmalarına yardımcı olacak politikaların ve destek mekanizmalarının önemi vurgulanmalıdır. Bu durum, daha az çalışma saatleri, çocuk bakım hizmetleri ve esnek izin politikalarını içerebilir. İkinci olarak, iş yerlerinin ve toplumun cinsiyetçi beklentilerinin ve uygulamalarının kadınların iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmada zorluklara yol açabileceği göz önüne alınmalıdır. Bu durum, iş yerlerinin ve toplumun kadınları destekleyici bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın bulguları, iş-aile yaşam çatışmasını ve iş stresini azaltmak için çözümler geliştirme gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Öneriler;

- Hastane içerisinde çalışanlara rehberlik görevi görecek, destek birimleri oluşturulabilir. Aile ve iş hayatında çalışma temelli oluşan sorunlar İK birimi ile koordineli olarak ele alınmalı, kurum bazında çalışanların tespit ettiği eksiklikler, öneriler ve şikayetler değerlendirilmelidir.

- Hastane yönetimi tarafından çalışanların kuruma ve işlerine olan aidiyetini arttıracak etkinlikler düzenlemelidir. Ödül mekanizmasının işletilmesi motivasyonu arttırabilir.

- Nöbet ve vardiya ile görev yapan kadın çalışanların çalışma programları aile hayatları da göz önüne alınarak oluşturulmalıdır.

- Kadın çalışanların mesleki gelişimleri için mentorluk uygulamaları ile stresle başa çıkmaları sağlanabilir.

- Ebeveyn olan kadın çalışanlar için çocuk bakımına yönelik destek hizmeti sunulabilir (kreş anlaşmalarının yapılması vb.).

- Kadın çalışanların menstrüasyon dönemi gibi periyotlarında egzersiz, rahatlatıcı hizmetler (bitki çayı, dinlenme odasında müzik yayını uygulamalarının yapılması vb.) gibi farklı uygulamalar sunulabilir.

- Akademik anlamda politika yapıcılara ve kurumlara, stres ve çatışma ile mücadele konusunda bilimsel temellere dayalı öneriler sunulmalıdır.

Sonuç olarak bu çalışma, iş stresi ve iş-aile yaşam çatışmasının önemli bir konu olduğunu ve bireylerin yaşam kalitesini ve iş yerindeki verimliliği etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Hem politika yapıcıların hem de iş yerlerinin bu konuda gerekli düzenlemeleri yapması ve destek mekanizmaları oluşturması gerekmektedir. Bu durum, iş yerindeki stres seviyelerini düşürerek daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı özel bir hastanede az sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmesidir.

Gelecekteki araştırmalar, kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanları ele alarak karşılaştırmalı analiz ile çalışmanın kapsamını genişletebilir ve farklı sonuçlara ışık

tutabilir. İş stresi ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı anlaşılmasını sağlamak ve cinsiyet temelinde karşılaştırma yapabilmek için erkek çalışanları da dahil etmeyi düşünebilir.

ÖZET

Bu çalışma, iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma karma bir yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini bir özel hastanenin 150 kadın çalışanı oluşturmuştur. Katılımcılara demografik sorulardan ve genel iş stresi ile iş-aile yaşam çatışmasından oluşan 2 ölçekli anket formu uygulanmıştır. Çalışmanın nitel kısmında katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakat soruları yönlendirilmiştir. Araştırmanın nicel verileri SPSS 20.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, istatistiksel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Çalışmanın nitel verileri QDA Miner programı ile içerik analizi oluşturularak değerlendirilmiştir. Bulgular, iş stresinin kadın çalışanlar üzerinde iş-aile yaşam çatışması yaratma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular iş stresi düzeyi ile iş-aile yaşam çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasını orta seviyede etkilediğini göstermiştir. Katılımcıların iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasını tetiklediğini, çalışma ortamındaki zaman baskısı ve yoğun iş yükü nedeniyle aile yaşamlarında zorluk yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıyeten aile içerisindeki sorumluluklarının işteki performanslarını düşürdüğünü, işe odaklanma problemi yaşadıkları vurgulanmıştır. Katılımcıların çalışma saatlerinin azaltılması ve maaşlarının artırılmasının stres ve kaygılarını azaltacağı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, iş stresiyle mücadele etmek ve iş-aile yaşam dengesini sağlamak için kurumsal politika ve uygulamalarda dikkate alınabilecek önemli ipuçları sağlamaktadır. Kadın çalışanların iş stresi ve iş aile-yaşam çatışması ile başa çıkmalarını desteklemek için çözüm önerileri oluşturulmuştur.

Anahtar kelimeler: İş stresi, iş-aile yaşam çatışması, kadın çalışanlar.

THE EFFECT OF WORK STRESS ON WORK-FAMILY LIFE CONFLICT: A REVIEW ON FEMALE EMPLOYEES

SUMMARY

This study was conducted to determine work stress and work-family life conflict. The study was carried out with a mixed method. The content of the research consisted of 150 female employees of a private hospital. A-2-scale survey form consisting of demographic questions, general work stress and work-family life conflict was applied to the participants. In the qualitative part of the study, semi-structured interview questions were asked to the participants. Quantitative data of the study were analyzed using SPSS 20.0. The qualitative data of the study were evaluated by creating content analysis with the QDA Miner program. Findings show that work stress has the potential to create work-family life conflict in female employees. The findings showed that there was a positive relationship between the level of work stress and work-family life conflict and that work stress affected work-family life conflict at a moderate level. It revealed that the participants' work stress triggered work-family life conflict and that they experienced difficulties in their family lives due to time pressure and intense workload in the work environment. It was also emphasized that their responsibilities within the family reduced their performance at work and that they had problems focusing on work. It has been determined that reducing the participants' working hours and increasing their salaries will reduce their stress and anxiety.The results of this study provide important clues that can be taken into account in corporate policies and practices to combat work stress and ensure work-family life balance. Solution suggestions have been created to support female employees in coping with work stress and work-family-life conflict.

Keywords: Work stress, work-family life conflict, female employees.

KAYNAKLAR

1. Kılıç R, Sakallı SÖ. Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2013;6(3):208-37

2. Terzi A. İş stresinin iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama (tez). Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; 2022.

3. Fırat ZM. Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. Yönetim Bilimleri Dergisi 2018;16(32):157-76

4. Küpeli F. İş-aile yaşamı çatışmasının, iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: gayrimenkul sektöründe bir araştırma (tez). İstanbul: Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; 2022.

5. Göktaş M. Kırklareli'nde hastanelerde çalışan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmalarının iş doyumuna etkisi (tez). Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2019.

6. Tekingündüz S, Kurtuldu A, Öksüz S. İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2015;3(4):27-42.

7. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition updated estimates and analysis. İnternational Labour Organization,2020.

8. Sharma J, Dhar RL, Tyagi A. Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. Appl Nurc Res 2016;30:268-75.

9. Viegas V, Henriques J. Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. J Police Crim Psychol 2020;36(3).

10. Ağırkaya K, Ramazan E. Psikolojik sağlamlık: sağlık çalışanları açısından bir değerlendirme. Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi 2023;10(2):656-7

11. Durna BD, Çetin İ, Filiz M. Sağlık çalışanlarında stres ve stres yönetimi üzerine bir algı çalışması: sivas numune hastanesi örneği. Van Sağlık Bilimleri Dergisi 2022;15(1):1-12.

12. Sivuk D, Seyhan F. Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma Verimlilik Dergisi 2021;4:185-201.

13. Cartwright S, Cooper CL. Managing workplace stress. London: Sage Publications; 1997. p.25-33.

14. Güçlü N. Stres yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 2001;21(1):91-109.

15. Ağma FŞ. İş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri (tez). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.

16. Cüceloğlu D. İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2000. s.23-9.

17. Hıggıns KK. The stres management self-efficacy ınventory (thesis). Development and Initial Psychometrics University Of Arkansas; 2005.

18. Barutçugil İ. Organizasyonlarda duyguların yönetimi. İstanbul; Kariyer Yayıncılık; 2004. s.144-65.

19. Ertekin Y. Örgüt ve stres üzerine düşünceler. Amme idaresi Dergisi 1993; 26(1):145-57.

20. Pehlivan İ. Yönetimde stres kaynakları. Ankara: Pegem Yayınları; 1995. s.25-30.

21. Baltaş Z, Baltaş A. Stres ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitapevi; 2013. s.40-75.

22. Guluzade A. Sağlık çalışanlarında iş stresi ile tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi: Ankara'da bir üniversite hastanesi örneği (tez). Ankara: Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; 2019.

23. Başal A. Stres yapmayan stres kitabı. İstanbul: Crea yayıncılık; 2007.s.45-68.

24. Selye H. Stress without distress. Philadelphia: J.B. Lippincott Company; 1974. p.20-45.

25. Işıkhan V. Stres yönetimi. Ankara: Nika Yayınevi; 2017. s.35-8.

26. Şahin NH. Stres: bir psikiyatrisin gerçekçi ve bütüncül yaklaşımı, stresle başa çıkma, olumlu bir yaklaşım. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998.

27. Özel Y, Karabulut Bay A. Günlük yaşam ve stres yönetimi. Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi. 2018;1(1):48-56.

28. Tüllef E. İş stresinin işe tutkunluğa etkisinde örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü (tez). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2020.

29. Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. Scand J Work Environ Health 2006;32(6):473-481.

30. Wickramasinghe V. Supervisor support as a moderator between work schedule flexibility and job stress. International J Workplace Health Manag. 2012;5 (1):44-55.

31. Işıkhan V. Çalışma hayatında stres ve basa çıkma yolları. Ankara: Sandal Yayınları; 2004. s.100-140.

32. Büyükfırat B. Performans değerleme uygulamalarının çalışanların is stresi düzeyleri üzerine etkileri: imalat sektöründe bir alan araştırması (tez). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.

33. Zel U. Kişilik ve liderlik. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2012. s.80-100.

34. Yavuz N. İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi (tez). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.

35. Balcı A. Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü (tez). Ankara: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.

36. İlkay Ö. İş stresi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide işe bağlılığın rolü: gemi adamları üzerine bir araştırma (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017.

37. Aktaş A. Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2001;56(4):24-42.

38. Soysal A. İş yaşamında stres. Çimento İşveren Dergisi 2009; 23(3):17-40.

39. Balcı A. Öğretim elamanının iş stresi kuram ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın; 2000. s.38-45.

40. Tutar H. Kriz ve stres ortamında yönetim. İstanbul: Hayat Yayınları; 2016. s. 60-75.

41. Yılmaz A, Ekici S. Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2003;10(2);1-20.

42. WHO. European ministerial conference on mental health in Helsinki, online publication. January, 2005.

43. Yöney H, Ünalan P. Profesyonel yaşamda iş stresi ve tükenmişlik. http://arsiv.ntv.com.tr/news/303101.asp. Erişim Tarihi : 25.07.2022.

44. Amanpour A, Kahraman S, Çınar B, Çelik F. Mavi ışık maruziyetinin sirkadiyen ritim ve beslenme üzerindeki etkisi. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2021;8(3): 566-73.

45. Cansız M. Karanfil M. ve Üstün F. Yaratıcı sınıfın (AR-GE çalışanlarının) çalışma hayatlarına ilişkin duyguları: Stres, korku/kaygı. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi 2023;13(1):768-96.

46. Yüksel H. Çalışma yaşamı ve stres kavramı: durumsal bir yaklaşım. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi 2014;3(3):109-31.

47. Çevik M, Çevik Y, Tengilimoğlu D, Daş M. İş yerinde oluşan stresin çalışanlar üzerindeki etkileri; acil servis hizmetleri kapsamında bir uygulama. Akademik Araştırma Tıp Dergisi 2016;1(1):24-34.

48. Akyüz S. Covıd-19 sürecinde sağlık çalışanlarındaki iş aile çatışması, iş stresi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. Karya J Health Sci 2022;3(3):312-17.

49. Okutan M. Tengilimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2002;4(3), 15-42.

50. Kaplan M, Eren ME. İş sağlığı ve güvenliği algısının iş stresi üzerindeki etkisi: kamu hastanesinde bir araştırma. Mukaddime 2018;9(2):181-94.

51. Eryılmaz S. Toplumsal cinsiyet rolü ve kadın sağlığı. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 2020;1(1) 5-13.

52. Yıldırımalp S, Öner M, Yenihan B. Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: demografik özellikler açısından bir değerlendirme. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2014;2(3):165-82.

53. Doğrul B. Ş, Tekeli S. İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 2010; 2(2):11-18.

54. Greenhaus J.H, Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles. Acad Manage Rev 1985;10:76-88.

55. Netemeyer RG, Boles J, McMurrian RC. Development and validation of work-family and family-work conflict scales. J Appl Psychol 1996;81(4):400-10.

56. Parasuraman S, Simmers CA. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. J Organ Behav 2001;22(5):551-68

57. Özdevecioğlu M, Doruk ÇN. Organizasyonlarda iş- aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2009; 33:69-99.

58. Uysal N, Yılmaz ÇM. Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi 2021; 4(1):26-37.

59. Frone M.R, Russell M, Cooper M.L. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family ınterface. J Appl Psychol 1992;77:65–78.

60. Zincirkıran, M. İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama (tez). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi; 2013.

61. Karapınar BP, İlsev A, Ergeneli A. İş-aile ve aile-iş çatışmasına etki eden demografik değişkenler ve bu çatışmalar arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2006;24(2): 85-108.

62. Korkmazer F. İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iş- aile çatışmasının aracı rolü (tez). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.

63. Durna U. A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2005;19(1):275-90.

64. Özdevecioğlu M, Aktaş A. Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2007; 28:1-20.

65. Özmutaf NM. Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2007;8(2), 41-60.

66. Toraman Ö. İş– aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi (tez). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.

67. Grandey A, Cropanazano R. The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. J Vocat Behav 1999;54(2):350-70.

68. Çetinceli K, Çarıkçı İ. İş-aile çatışması neden ve sonuçları: kuramsal bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2020;(37):174-92.

69. Coşkuner S. Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini işle ilişkisi: iş ve aile atışmasının aracı rolü (tez). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri; 2013.

70. Göksel A, Tomruk Z. Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 2016;20(2):315-43.

71. Şentürk F, Bayraktar E. İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. Çalışma İlişkileri Dergisi 2018;9(1):24-41.

72. Taşdan M. İş Yaşamı Niteliği Çalışmaları. Verimlilik Dergisi 2008;(1):127-51.

73. Koçer C, Yeşil E, Yürüyen H. Sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisi. Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi 2018; 2(2): 561-77.

74. Tamer A, Nalbant A. Beslenme ve bağışıklık sistemi. Sakarya Tıp Dergisi 2021;11(2):458-66.

75. Dinç M. Aşırı iş yükünün ve aile gereklerinin iş-aile çatışmasına etkisi: özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. J Org Behav Review. 2021;3(1):45-72.

76. Çoban H. İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma (tez). Denizli: Pamukkale Üniversitesi; 2014.

77. Akbolat M, Kahraman G, Öztürk T. Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi? Sakarya İli Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2016;19(2):153-69.

78. Öngel G, Gerni GM. Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık,iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2021;35(2):667-95.

79. Yıldız K. Eğitim fakültesi öğrencilerinin zaman yönetimi ve stres algılarının incelenmesi. SUJE 2018;8(3):80-99.

80. De Bruin GP. The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. SA J Ind Psychol 2006;32(4):68- 75.

81. Teleş M. Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. J Nurs Manag 2021;29(4):710-720.

82. Efeoğlu İ. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri; ilaç sektöründe bir araştırma (tez). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.

83. Sığrı Ü. Nitel araştırmalar. Beta Yayınevi.2021: s.2161-64.

84. Seçgin L, Tarı Selçuk K. Kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisi. Bandırma On yedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi 2022;4(3):212-24.

85. İrge NT. İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2021;2(3):322-33.

86. Çiçek B, Çopur Z. Bireylerin kadınların çalışmasına ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. IOJEEC 2018;3(4):1-21.

87. Taçgın FT, Karapunar M, Karakaya A. Çalışanların stres algıları üzerine bir araştırma. Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi 2020;4(2);158-80.

88. Turgut T. Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2011;25(3-4):155-179.

89. Özmete E, Tahtacı A. Sosyal çalışmacıların iş yaşamında stres yönetimi üzerine nitel değerlendirme. Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi 2020;(15):11-34.

90. Deniz S, Çimen M, Yüksel O. Psikolojik sağlamlığın iş stresine etkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. İşletme Bilimi Dergisi 2020;8(2):351-374.

91. Karabay ME. Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir

araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi 2015;13(26):113-34.

92. Gürel EB. Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: amprik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2016;(48):349-364.

93. Canatan K, Konbak E, Aslan T, Özdemir M, Yılmaz ÖM. Geleneksel ve modern ailelerde çocuk yetiştirme tutumlar. Çekmece İzü Sosyal Bilimler Dergisi 2020;8(16):151-65.

94. Kaplan M, Eren ME. İş sağlığı ve güvenliği algısının iş stresi üzerindeki etkisi: kamu hastanesinde bir araştırma. Mukaddime 2018;9(2):181-94.

95. Çalışkan N, Özkoç AG. Turizm sektöründe algılanan iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik: konaklama işletmeleri örneği. Alanya Akademik Bakış 2020;4(3):683-711.

96. Hoş C, Oksay A. Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2015;20(4):1-24.

97. Sayıldı H, Büyükyılmaz O. İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki: üniversite personeli üzerine bir araştırma. EBOR 2020;2(1):52-69.

98. Aktaş H, Çetin GG. İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracı rolü: hemşireler üzerinde bir araştırma. Doğuş Üniversitesi Dergisi 2015;16(2):139-54.

99. Şen N, Keskin S. Pandemi döneminde esnek çalışma düzeni ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesi: kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 2022;13(30):184-99.

100. Atıcı YDDM. Yüksek ve düşük yetkinlik düzeyine sahip öğretmenlerin sınıf yönetimi stratejileri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2001;28(28):483-99.

101. Ceylan H, Gül N, Öksüz M. Sosyal çalışmacılarda iş doyumu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi 2016;6(11):43-69.

102. Özpehlivan M. İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2018;2(2):43-70.

103. Altıok GP. İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. Kadın Araştırmaları Dergisi 2018;(16):31-44.

104. İrge NT. İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2021;2(3):322-33.

105. Dündar Z, Demirli C. Investigation of psychological well-being levels of ındividuals with different marital status. Eğitim Yansımaları 2018;2(2):1-10.

106. Mustafayeva L, Bayraktaroğlu S. İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. İşletme Bilimi

Dergisi 2014;2(1):127-45.

107. Aydemir F. Investigation of the relationship of factors affecting ındividuals' career choices with gender factor (thesis). Sivas Cumhuriyet University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration; 2019.

108. Turunç Ö, Erkuş A. İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010;10(19):415-40.

109. Çıngı F, Şantaş G. 112 Çalışanlarında iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş yükü fazlalığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2023;26(2):393-424.

110. Schieman, S., Badawy, PJ, A. Milkie, M. ve Bierman, A. (2021). COVID-19 Salgını Sırasında İş-Yaşam Çatışması. Socius , 7

111. Shafer, K., Scheibling, C., & Milkie, M. (2020). "Canadian Dads Are Doing More at Home Than Before the Pandemic." The Conversation (Canada).

112. Tokmak M. İş aile çatışması ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2021;23(1):113-24.

113. Bayar HT, Yüceer Kardeş T, Özdemir S, Sever M. Toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Toplum ve Sosyal Hizmet. 2022;33(4):1103-20.

114. Topgül S. İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2016;23(1):217-31.

115. Bayarçelik EB, Afacan FMM. İş tatminin, örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolü. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2017;10(1):16-31.

116. Çetin F, Yılmaz SE. İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: tükenmişliğin aracılık ve cinsiyet eşitsizliğinin düzenleyicilik rolü. Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2022;(52):333-49.

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Genel uyum sendromu.....6
Şekil 2. Stres ve performans arasındaki ilişki.....7

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili güvenilirlik istatistikleri 23
Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgileri 26
Tablo 3. İş stresi ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı 27
Tablo 4. İş aile yaşam çatışması ölçeği 28
Tablo 5. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler 29
Tablo 6. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının yaş gruplarınagöre değişimi 30
Tablo 7. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının meslek grubuna göre değişimi 31
Tablo 8. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının eğitim durumuna göre 32
Tablo 9. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının medeni duruma göredeğişimi 33
Tablo 10. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının çocuk sahibi olma 34
Tablo 11. Genel iş stresi ile iş aile yaşam çatışmasının çocuk sayısına 35
Tablo 12. İş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisi- korelasyon 36
Tablo 13. İş stresinin iş-aile yaşam çatışmasına etkisi-regresyon 36
Tablo 14. Görüşme sorusu sonuçları özet tablo 39
Tablo 15. Görüşme sorusu kodlar ve temalar 39
Tablo 16. Görüşme sorusu frekans analizi 40
Tablo 17. Görüşme sorusu sonuçları özet tablo 41
Tablo 18. Görüşme sorusu kodlar ve temalar 41
Tablo 19. Görüşme sorusu frekans analizi 42
Tablo 20. Görüşme sorusu sonuçları özet tablo 43
Tablo 21. Görüşme sorusu kodlar ve temalar 43
Tablo 22. Görüşme sorusu frekans analizi 44

ÖZGEÇMİŞ

İlk, orta ve lise öğretimini İstanbul'da bitirdim. Lisans eğitimimi Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde 2020 yılında tamamladım ve aynı yıl yüksek lisans eğitimine başladım.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Ek-1.

İş Stresinin İş-Aile Yaşam Çatışmasına Etkisi: Kadın Çalışanlar ÜzerineBir İnceleme

Değerli Katılımcı,

Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezi kapsamında *" İş Stresinin İş-Aile Yaşam Çatışmasına Etkisi: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir İnceleme"* başlıklı bir çalışma yürütülmektedir. Bilimsel bir araştırma için hazırlanan bu anket formunda soruların doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır. Soruların tümüne vereceğiniz içten ve samimi cevaplar araştırma sonuçlarının güvenilirliği için önemlidir. Verdiğiniz bilgiler sadece bu araştırma için kullanılacak olup kişisel bilgileriniz hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Hilal FİDAN **Doç.Dr. Aysu ZEKİOĞLU**

Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Tez Danışmanı**

Yüksek Lisans Öğrencisi

A-GENEL BİLGİLER1- Yaşınız: .....

2- Eğitim durumunuz: Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora ( )

3- Medeni durumunuz: Bekar ( ) Evli ( )

4- Mesleğiniz..... (Lütfen belirtiniz)

5- Çocuğunuz var mı ? Var ( ) Çocuk Sayısı …….. Yok ( )

B- İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki soruların amacı, işyerinde ne kadar stresli olduğunuzu incelemektir. Lütfen, yanıtınızı en iyi gösteren numaranın üzerine çarpı (x) işareti koyarak aşağıdaki soruları cevaplayınız.	**Hiçbir zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Çoğunlukla**	**Her zaman**
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyecek kadar sizi stresli kılıyor mu?	1	2	3	4	5
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri	1	2	3	4	5

uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?					

5. İş sırasında önemli görevleri yapmayı unutacak kadar stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
6. İş sırasında görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	1	2	3	4	5
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
9. İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?	1	2	3	4	5

C- İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Çalıştığınız kurum ve işinizle ilişkilerinizi düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelere ne derecede katıldığınızı belirtiniz.	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1- İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor.	1	2	3	4	5
2- İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3- İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4- İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5- İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
6- Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7- Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8- Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9- Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10- Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

1-İşiniz sebebiyle aile hayatınızda en çok hangi noktalarda zorluk çekiyorsunuz ?

2-Aile hayatınız sebebiyle işinizde en çok hangi noktalarda zorluk çekiyorsunuz.

3-Çalışma ortamınızda ne değişirse stres ve kaygınız azalır ?