

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BİLİM DALI
İŞLETME

ÖRGÜTSEL ROL STRESİNİN ÖNCÜLLERİ VE
SONUÇLARI

DOKTORA TEZİ

Abdullah Eriş

İstanbul
Mart-2023

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BİLİM DALI
İŞLETME

ÖRGÜTSEL ROL STRESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

DOKTORA TEZİ

Abdullah Eriş

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul
Mart-2023

Abdullah ERİŞ

Mart-2023

ÖRGÜTSEL ROL STRESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Özgür KÖKALAN (İmza)

Üye Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR (İmza)

Üye Prof. Dr. İbrahim Güran YUMUŞAK (İmza)

Üye Prof. Dr. Dursun YENER (İmza)

Üye Prof. Dr. Yasemin BAL (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Doç. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Doktora tezi olarak hazırladığım “**Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



İmza

Abdullah Eriş

ÖNSÖZ

Ciddi bir araştırma ve emek ürünü olan bu çalışmanın görünen ve görünmeyen pek çok kahramanı var ve hepsine teşekkür borçluyum.

“Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları” doktora çalışmamın yürütülmesi esnasında teşvik edici ve yol gösterici tavırlarıyla benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Özgür Kökalan’a teşekkür ederim.

Yoğun çalışma anlarımda sadece bana sabır göstermekle kalmayıp, aynı zamanda ihtiyacım olan moral desteğini de benden hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli eşime, oğluma ve kızlarıma teşekkür ederim.

Ömrüm boyunca daima yanımda olan ve bir parçası olmaktan onur duyduğum aileme; anneme, babama, kardeşlerime ve haricen isimlerini anmadığım katkısı olan herkese tüm kalbimle teşekkür ederim.

Abdullah Eriş

ÖZET

ÖRGÜTSEL ROL STRESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Abdullah Eriş

Doktora, İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Mart, 2023 – 156+XV Sayfa

Bu çalışma örgütsel rol stresi kavramına ilişkin yazılmış üç makaleden oluşmaktadır. Tüm makalelerde nicel yöntemler kullanılmış ve analiz için gerekli veri bir çevrimiçi anket hazırlama programı olan Google Form ile toplanmıştır. Veriler AMOS 25 ve SPSS 25 programları ile analiz edilmiştir.

İlk makalede, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBC), rol erozyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Beaton ve ark. (2000)'nin geliştirdiği beş basamaklı çeviri yöntemi ile Türkçeye uyarlanan ölçek, 223 katılımcıya uygulanmış, elde edilen sonuçların analizi sonucunda 50 maddelik ölçek, 31 maddeye indirgenmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen ikinci makalede, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, örgütsel rol stres düzeyleri ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü araştırılmıştır. Makaleye üretim sektöründe çalışan 460 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Yapılan analizin, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, örgütsel rol stresleri ile iş memnuniyetleri arasındaki negatif ilişkileri üzerinde düzenleyici role sahip olduğu saptanmıştır. Aynı düzeyde iş stresine maruz kaldıkları halde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanların, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla iş memnuniyetine sahip olduğu saptanmıştır.

Çalışmaya ilişkin son makalede ise, çalışanların örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi

amaçlamıştır. Çalışma, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve farklı faaliyet kollarında çalışan 353 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizin sonucunda, çalışanların örgütsel rol stresi düzeyleri, iş aile çatışmaları ve işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ayrıca, çalışanların iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında kısmi aracılık rol üslendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Rol Stresi, Örgütsel Rol Stresi, Ölçek, Uyarlama, Örgütsel Özdeşleşme, İş Memnuniyeti, Düzenleyici Rol Analizi, İş -Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Aracı Değişken Analizi



ABSTRACT

**ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF
ORGANIZATIONAL ROLE STRESS**

Abdullah Eriş

PhD, Business Management

Advisor: Assoc. Prof. Özgür KÖKALAN

March, 2023 – 156+XV pages

This study includes three manuscripts focused on organizational role stress. All manuscripts employed quantitative methods in which data were collected through online survey platform, Google Forms. The data were analyzed using AMOS 25 and SPSS 25.

In the first manuscript, Organizational Role Stress scale developed by Pareek in 1983 that included 50 expressions and 10 dimensions as Inter-Role Distance (IRD), Role Stagnation (RS), Role Expectations Conflict (REC), Role Erosion (RE), Role Overload (RO), Role Isolation (RI), Personal Inadequacy (PI), Self-Role Distance (SRD), Role Ambiguity (RA), Resource Inadequacy (RI) were adapted into Turkish. The scale adapted into Turkish through five-step translation method developed by Beaton et al. (2000) was applied to 223 participants, thus decreasing the number of 50 items to 31 items.

The second manuscript examined the regulatory role of the relationship between employee's organizational identification and organizational role stress as well as job satisfaction. A total of 460 white collar workers participated in the study. The results showed that employee's organizational identification level had a regulatory role on the negative relationship between their organizational role stress and job satisfaction. Although they were exposed to job stress at the same level, those with higher organizational identification level had more job satisfaction compared to those with lower organizational identification level

Finally, the last manuscript investigated the work-family conflict's intermediary role in the relationship between employee's organizational role stress and intent to quit job.

A total of 353 participants in different jobs determined using convenience sampling participated in the study. As a result, there was a positive and significant relationship between employee's organizational role stress level and work-family conflict as well as intent to quit job. Furthermore, employee's work-family conflict had a partial intermediary role between their organizational role stress and intent to quit job.

Keywords: Role Stress, Organizational Role Stress, Scale, Adaptation, Organizational Identification, Job Satisfaction, Intermediary Role Analysis, Work-Family Conflict, Intent to Quit Job, Intermediary Variable Analysis



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Metodoloji	3
1.2. Tezin Analiz Sonuçları	6
1.3. Araştırmanın Kısıtları	7
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
ÖRGÜTSEL ROL STRESİNİN ÖNCÜLLERİ.....	8
2.1. Stres Kavramı	8
2.2. Rol Stresi	9
2.3. İş Tatmini	11
2.4. İşten Ayrılma Niyeti	12
2.5. İş - Aile Çatışması	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	14
ÖRGÜTSEL ROL STRESİ ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI	14

3.1.Yöntem	18
3.1.1.Araştırmanın Modeli.....	18
3.1.2.Çeviri ve Dil Geçerliliği	18
3.1.3.Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz	19
3.1.4.Örnekleme	19
3.2.Bulgular	20
3.2.1.Demografik Bulgular	20
3.2.2.Dilsel Eşdeğerlik.....	22
3.2.3.Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları	24
3.2.3.1.İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular	24
3.2.3.2.Geçerliliğe İlişkin Bulgular.....	29
3.3.Sonuç	36
3.4.Örgütsel Rol Stresi Ölçeği.....	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 41

ÖRGÜTSEL ROL STRESİ VE İŞ MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 41

4.1.Teorik Çerçeve	43
4.1.1.Örgütsel Rol Stresi ve Alt Boyutları.....	43
4.1.2.Örgütsel Özdeşleşme	46
4.1.3.İş Memnuniyeti ve Boyutları	47
4.1.4.Rol Stresi ve İş Memnuniyeti	48
4.1.5.İş Memnuniyetinde Örgütsel Özdeşleşme	48
4.2.Metodoloji	50
4.2.1.Örnekleme ve Prosedür.....	50
4.2.2.Verilerin Toplama Araçları	50
4.3.Sonuç	52
4.3.1.Tanımlayıcı İstatistikler	52
4.3.2.Hipotez Testi.....	54
4.3.3.İnceleme ve Sonuç	56

BEŞİNCİ BÖLÜM 58

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ, ÖRGÜTSEL ROL STRESİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ ARACI ROLÜ 58

5.1. Stres ve Örgütsel Rol Stresi.....	59
5.2. İş-Aile Çatışması	62
5.2.1. İş-Aile Çatışmasının Olumlu Sonuçları.....	64
5.2.2. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları.....	65
5.2.3. İşten Ayrılma Niyeti	66
5.2.4. Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Araştırmalar.....	67
5.2.5. Örgütsel Rol Stresi ile İş Aile Çatışması Arasındaki Araştırmalar	67
5.2.6. İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Araştırmalar	68
5.3. Metodoloji	69
5.3.1. Örneklem	70
5.3.2. Veri Toplama Araçları	71
5.4. Bulgular	73
5.4.1. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler.....	73
5.4.2. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi	74
5.4.3. İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün Analizi	76
5.5. Sonuç ve Öneriler	78

ALTINCI BÖLÜM..... 80

SONUÇ ve ÖNERİLER..... 80

KAYNAKÇA 85

EKLER..... 96

EK-1: Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarılma Çalışması.....	96
Ek-2: The Moderating Effect of Organizational Identification on the Relationship Between Organizational Role Stress and Job Satisfaction.....	116
EK-3: İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü.....	126
EK-4 Veri Toplama Araçları	148

Ek-4.1.Kişisel Bilgi formu.....	148
Ek-4.2. Rol Stresi Ölçeği	149
Ek-4.3.Minesota İş Doyum Ölçeği	152
Ek-4.4. Örgütsel Özdeşleşme.....	153
Ek-4.5.İş Aile Çatışması Ölçeği	154
Ek-4.6.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	155
ÖZ GEÇMİŞ.....	156



TABLO LİSTESİ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	21
Tablo 3.2. İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları	23
Tablo 3.3. Örgütsel Rol Stresi Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları	25
Tablo 3.4. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler	26
Tablo 3.5. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler (Tablo 2.4 devamı).....	27
Tablo 3.6. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler (Tablo 2.4 devamı).....	28
Tablo 3.7. Birinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	30
Tablo 3.8. Birinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Tablo 2.7 devamı).....	31
Tablo 3.9. İkinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	33
Tablo 3.10. İkinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Tablo 2.9 Devamı).....	34
Tablo 3.11. Örgütsel Rol Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 4.1. Değişkenler Hakkında Temel İstatistikler.....	53
Tablo 4.2. OI Düzenleyici Rol Analizi.....	55

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tablo 5.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	71
Tablo 5.2. Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları	73
Tablo 5.3. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler.....	74
Tablo 5.5. Aracı Model Aşamaları	77

ŞEKİL LİSTESİ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Şekil 3.1: Birinci ve İkinci Örneklemin DFA Yapısı 36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Şekil 4.1: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki 49

BEŞİNCİ BÖLÜM

Şekil 5.1. Aracı Değişken Analizi İçin Genel Model 70

Şekil 5.2. Araştırmaya İlişkin Aracı Model 76

Şekil 5.3. Araştırmanın Aracı Değişken Analizi Sonucu Nihai Modeli 78

KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
ARY	: Aşırı Rol Yükleme
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
KAY	: Kaynak Yetersizliği
KY	: Kişisel Yetersizlik
RAU	: Roller Arası Uzaklık
RB	: Rol Belirsizliği
RBC	: Rol Beklentilerinin Çatışması
RD	: Rol Durgunluğu
RE	: Rol Erozyonu
RI	: Rol İzolasyonu
RM	: Rol Mesafesi
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
CB-SEM	: Kovaryansa dayalı yapısal denklem modellemesi
SSCI	: Social Science Citation Index
ING	: İngilizce
TUR	: Türkçe

ORS	: Örgütsel Rol Stres Ölçeği
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
df	: Degrees of Freedom,
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation,
NFI	: Normed Fit Index
GFI	: Goodness of Fit Index
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	: Comparative Fit Index
SE	: Standart Error
AVE	: Average Variance Extracted
MSV	: (Maximum Squared Variance
CR	: Convergent Validity
ORS	: Örgütsel rol stresi
OI	: Örgütsel Özdeşleşme
JS	: İş memnuniyeti
OIS	: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği
JSS	: İş Memnuniyeti Ölçeği
OJS	: Örgütsel İş Stresi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Stres insan yaşamının her anında var olmuş ve olacak bir olgudur. Evde, okulda, günlük yaşamsal ihtiyaçlarımızı gördüğümüz her anımızda ve tatbikî iş hayatında stresin birçok türüyle karşılaşır ve onunla baş etmeye çalışırız. Bireyler için stres kaynaklarının tespiti ve etkilerinin giderilmesi bireylerin sağlığını ve yaşam kalitelerini etkileyen önemli bir durumdur. İş hayatında stres kaynaklarının tespiti, etkilerinin tespiti hayati önem taşımakta ve kurumlara ciddi fırsatlar sunmaktadır.

İş yerlerinde çalışanların yaşamış oldukları stresin kaynakların tespiti ve stres kaynaklarının ortadan kaldırılması kurumlara iş tatmini, verimlilik, kurum sadakati artmış bir çalışan profili oluşturma imkânı yaratır. Her çalışan iş gören olarak bulunduğu ekonomik örgütlenmede mevcut ilişkiler ağında bir alana bir yere sahip olarak örgütteki bir görevi tamamlamaktadır. Bireyin doldurduğu bu alan ve görev doğrultusunda gerek örgüt içinde gerek örgüt dışında yer alan diğer bireyler görev sahibi kişiden birtakım beklentilerde bulunurlar. Bu beklentilerin tamamı işgörenlerin rollerini tanımlamaktadır (Dozier, 2005).

Örgütlerde yaşanan stres türlerinden biri olan örgütsel rol stresi günümüz karmaşık örgüt yapılarında önemli bir olgudur. Rizzo vd. (1970) göre Rol stresi, birden fazla değişikene bağlı olmakla birlikte bireylerin amaçları istekleri ve geleceğe dair beklentilerine ilişkin tatmin duygusunun azalması ve beraberinde gelen performans kayıpları ile kendisini gösterir. Doğan vd. (2020) göre örgütsel rol stresi, işgörenlerin yaptıkları işlerden kaynaklı bir stres olup rol belirsizliği ve rol çatışması olarak iki temel bileşenden oluşur. Rol belirsizliği, bireylere verilmiş rollerin kapsam ve içeriğine ilişkin net bir durumun olmadığını ifade etmektedir. Rol belirsizliği, örgütün bir iş görene yaptırdığı işten dolayı yüklemiş olduğu sorumluluklar, beklentiler ve gerek örgüt içi gerek örgüt dışındaki bireylerin beklentilerinde farklılaşmaların olması ve iş görenin yaptığı işten kaynaklı rolleri hakkında yetersiz bilgiye sahip olması durumunda söz konusu olur.

Rol çatışması ise bireylerin birden fazla rolü aynı anda gerçekleştirmek zorunda kalması ve bu durumda rollerden birini veya tüm rollerini gerektiği gibi yerine

getirememesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile rol çatışması bireyin birden fazla ve birbiri ile çelişen rollere sahip olması ve bir rolün gerekliliklerini yaparken diğer rolünü ihmal etmesi ile ortaya çıkan bir olgudur (Katz ve Kahn, 1977)

Yapılan bu çalışmanın amacı örgütsel rol stresinin öncülleri ve sonuçlarının değerlendirilmesidir. Çalışma, örgütsel rol stresinin öncüllerini ve sonuçlarını daha iyi anlamamıza imkân verecek, üç adet alan makaleden derlenmiştir. Bu makalelerden ilki, “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” adlı makaledir. İkinci makale “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi” dir. Üçüncü makale ise “İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü” adını taşımaktadır.

“Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” adlı makalenin amacı, Pareek (1983)’ün geliştirdiği, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBC), rol erozyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır.

İkinci makale olan “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki ilişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi” adlı makalenin amacı ise çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel rol stres düzeyleri ile iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yazın incelendiğinde hem çalışanın iş memnuniyeti hem de organizasyonun etkinliği için kritik bir yapı olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu kavram örgütsel bağlılık, benimseme, etkilenme ve özdeşleşmenin öncülleri sonuçları ile ilişkisi bulunan benzer yapılarla karıştırılabilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989).

Üçüncü ve son makale olan “İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü” adlı makalenin amacı da örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesidir.

Çalışanların iş ve aile hayatlarında yerine getirmek zorunda oldukları birçok sorumlulukları vardır. Bireyler bu sorumluluklarını yerine getirirken iki önemli yaşam

alanı arasında dengeyi kurmak konusunda birtakım güçlüklerle karşılaşabilirler. Yapılan araştırmalar doğrultusunda, özellikle sanayi devriminden sonra meydana gelen değişimler, yaşanan gelişmeler örgütlerin; iş, çalışma hayatı ve insan kavramı konularında farklı bakış açıları geliştirmesine yardımcı olurken aynı zamanda da araştırmacıların yönünün değiştirip bu kavramlar üzerine yoğunlaşmalarına sebep olmuştur.

Örgütsel rol stresi ve iş-aile çatışması ilişkisi ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, örgütsel rol stresi ve iş-aile çatışmasının birçok değişkenle ilişki içerisinde olduğu ve birbirinden farklı sektörler tarafından araştırılıp ilgili değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Fakat literatürde, bu üç değişkenin bir arada alındığı herhangi bir akademik yayına rastlanılmamıştır.

Araştırma kapsamında gerçekteştirilen üç makalenin’ de işletme literatürüne katkı sağladığı düşünölmektedir. İlk makale ile yurtdışında sıklıkla kullanılan fakat Türkçe uyarlaması yapılmamış olan, “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği”, Türkçeye uyarlanmış ve Türkiye’de bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacıların hizmetine sunulmuştur. İkinci ve üçüncü makale ise örgütsel rol stresini daha iyi anlamamıza imkân verecek, daha önce literatürde yapılmamış, özgün ve değerli çalışmaları içermektedir.

1.1. Metodoloji

Bu doktora tezi, “Bilimsel Makalelerin Doktora Tezi Olarak Kabul Edilmesine İlişkin Yönerge” belirtilen şartlar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu yönerge gereği, “bir doktora öğrencisi, doktora tez çalışması kapsamında hazırladığı en az üç yayını doktora tezi yerine kabul edilmek üzere sunabilir. Öğrencinin doktora tezinin kabul edilmesi için, üç makaleden birinin Sosyal Bilimler alanında en az biri uluslararası SCI, SSCI, AHCI endekslerinin yayınlamış veya basıma kabul edilmiş (DOI numarası almış) makale olmalı ve bu çalışmanın öğrencinin doktora öğrenimi sırasında hazırlanmış olması şartı” vardır (IZU, 2023). Yönerge gereği,

- Tez kapsamında yayınlanan tüm makalelerde doktora öğrencisinin makalelerin yazımında önemli katkısının olması beklenir. Söz konusu yayınlarda katkının önemli doktora öğrencisine ait olması ve makalelerde öğrencinin birinci yazar olması gerekir.

- Makale çalışmalarında tez danışmanının ismi yayınlarda ikinci yazar olarak yer alabilir.
- Bir tezde kullanılan yayın(lar) bir diğer tezde kullanılmaması gerekir.
- Doktora tezi yerine sunulan üç makalenin ayrıca bir jüri önünde sunulması ve makalelerin akademik olarak yeterli olup olmadığına tez değerlendirme jürisinin karar vermesi gerekir (IZU, 2023).

Bu doktora tez çalışması bu yönerge kapsamına uygun hazırlanmış ve yönergeye var olan tüm şartları yerine getirmiştir. Makalede yer alan ilk makale olan, “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarılma Çalışması” adlı makale TR dizinde yer alan ve hakemli bir dergi olan İşletme Araştırmaları dergisinin Aralık 2022 sayısında “<https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1546>” doi numarası ile basılmıştır. İkinci makale, “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi” adlı makale SSCI (Social Science Citation Index) dizinde Q1 kategorisinde yer alan Frontiers in Psychology dergisinin 2022 yılında “<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.892983>” doi numarası ile basılmıştır. Doktora çalışmasında yer alan son makale ise, “İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü” adlı makale, Ebscho, Google Scholar vb. uluslararası dizinlerde yer alan Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi dergisinin 2022 yılı 2. sayısında “<https://doi.org/10.54860/beyder.1193511>” doi numarası ile basılmıştır. Tüm makaleler eklerde sırasıyla yer almaktadır. Doktora kapsamında yer alan tüm makalelerdeki ilk yazar doktora öğrencisi, ikinci yazar ise tez danışmanıdır. Ayrıca tüm makalelerin sonuna, yazar notu ya da ek bilgi olarak,

“Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında AE tarafından yürütülen Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.” ifadesi yer almaktadır.

Makalelerden doktora tezi yazma hem Türkiye’de hem de dünyada başvurulan yeni bir yöntemdir. Türkiye’de, İstanbul Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, dünyadan Maastricht Üniversitesi gibi saygın üniversiteler bu yöntemle doktora kabul etmektedir. Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında bu yöntemle yazılan ilk doktora çalışmasıdır.

Her ne kadar üç makale ile doktora tezi bilimsel literatüre katkısı açısından çok önemli olsa da, bu yöntemle doktora tezi yazmanın bir takım zorlukları da mevcuttur. İlk olarak bu yolla doktora tezi, doktora tezine konulacak başlık sorun teşkil etmektedir. Üç makaleyi de yansıtacak bir başlık bulmak oldukça zordur. Tez başlığı bulunsa bile bu başlığın değişmemesi gerekmektedir. Makalenin sonunda, doktora tezi ile ilgili bir ek bilgi yer almaktadır. Bu bölümde doktora tezinin isminden de bahsedilmektedir. Doktora tezinin ismini değiştirilmesi durumunda gelecekte sorun yaşanabilmesi muhtemeldir. Ayrıca, bu yöntemle hazırlanan tezlerdeki makaleler dergiler tarafından hakem sürecine dahil edilmektedir. Yayınlanmış ya da yayınlana kabul edilmiş makalelerin, bir de doktora tez değerlendirme jürisi tarafından değerlendirilmesi sorun yaratabilir. Tez değerlendirme jürisi tarafından bir ya da birkaç makalenin kabul edilmemesi ya da düzeltme istemesi durumunda öğrencinin bu durumu düzeltme ihtimali çok düşüktür. Yeniden bir makale basılması uzun bir süreç gerektirir. Basılmış bir makalenin düzeltilmesi ise neredeyse mümkün değildir. Bu diğer sorun ise tez formatı ile ilgilidir. Bu tür yolla tez yazmanın formatı ne yazık ki net değildir. Ayrıca tezin intihal raporunda basılan makalelerden dolayı yüksek oranlı intihal çıkmaktadır. Bu konuların dikkate alınması ve bu konularla ilgili kurallar konması gelecekte bu yolla yazılacak tezler için önemlidir.

Bu çalışmada yer alan üç makalede farklı metodolojilerden yararlanılmıştır. Birinci makalede örgütsel rol stresi ölçeği Türkçeye uyarlanmış, ikinci makalede örgütsel özdeşleşmenin örgütsel rol stresi ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici değişken rolü incelenmiş ve son makalede iş aile çatışmasının örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolü ele alınmıştır.

“Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” adlı makalenin uyarlama aşamasında Beaton vd. (2000)’in geliştirdiği beş basamaklı çeviri yöntemi kullanılmıştır. Anket formu online olarak dağıtılmış ve 720 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan elde edilen veriler incelendiğinde eksik veri, yanlış doldurma gibi nedenlerden dolayı 223 katılımcının verisi ile analizler yapılmıştır. Orijinal ölçekteki 10 faktörlü yapının test edilmesi için ölçeğe öncelikle açımlayıcı faktör analizi (AFA), sonrasında ölçeğin yapısal geçerliğinin testi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA analizi sonucunda uyum indeksleri hesaplanarak ölçeğin faktör yapısının geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testiyle belirlenmiştir.

İkinci makale olan “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi” adlı makalenin verileri kartopu örnekleme yöntemiyle 460 beyaz yakalı çalışanlardan toplanmıştır. Verilerin analizinde kovaryansa dayalı yapısal denklem modellemesi (CB-SEM) kullanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılım sınaması için basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmış ve ± 1.96 normal dağılım kabul edilmiştir. Değişkenler arası ilişkiler için korelasyon analizi kullanılmıştır.

“İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü” adlı makale çalışması, hizmet ve imalat sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 353 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış, araştırmada, bir nicel araştırma yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Aracı rol modelinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan 4 aşamalı yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemle göre İlk aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilmiştir, İkinci aşamada, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Üçüncü aşamada, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilmiştir, son aşamada tüm değişkenlerin yer aldığı model oluşturulmuş ve Sobel testi ile aracılık analizi yapılmıştır.

Tüm makalelerde analizler AMOS 25 ve SPSS 25 programları ile analiz edilmiştir. Tüm analizler $p < 0,05$ hata payında test edilmiştir.

1.2. Tezin Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu aşamasında “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki ilişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi” ve “İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü” adlı makalelerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmada yer alan “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” adlı makale TR dizinde yer alan İşletme Araştırmaları dergisinin Aralık 2022 sayısında <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1546> doi numarası ile basılmıştır. Makalede Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 madde ve 10 boyuttan oluşan orijinal ölçek, Türkçeye uyarlanmış ve sonuçta orijinal ölçekteki madde sayısı 50’den 31’e inmiştir. Boyut yapısında herhangi bir değişiklik olmamıştır. Makale EK1’de yer almaktadır.

Çalışmada yer alan “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Değişken Etkisi” adlı makale SSCI (Social Science Citation Index) dizinde Q1 kategorisinde yer alan *Frontiers in Psychology* dergisinin 2022 yılında <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.892983> doi numarası ile basılmıştır. Makale EK-2’de yer almaktadır. Bu çalışmanın sonucunda, çalışanların örgütsel rol stres düzeyleri ile iş memnuniyeti arasında anlamlı negatif ilişki olduğu saptanmıştır ($r=-0.486$; $p<0.01$). Bu araştırma aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasındaki negatif ilişki üzerinde düzenleyici değişken etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeye sahip bir çalışanın, daha az örgütsel özdeşleşmeye sahip bir çalışana göre aynı düzeyde iş stresine maruz kalsalar bile, daha fazla iş memnuniyetine sahip olduğu görülmüştür.

Çalışmada yer alan son makale olan “İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü” adlı makale, Ebscho, Google Scholar vb. uluslararası dizinlerde yer alan *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi* dergisinin 2022 yılı 2. sayısında <https://doi.org/10.54860/beyder.1193511> doi numarası ile basılmıştır. Makale EK-3’te yer almaktadır. Makale kapsamında yapılan analizlerin sonucunda, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu, örgütsel rol stresinin, iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu, iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

1.3.Araştırmanın Kısıtları

Çalışmanın COVID-19 sürecine denk gelmiş olmasının, örnekleme yöntemi seçiminde kolayda ve kartopu örnekleme yöntemlerinin kullanılmasını zorunlu kılmış ve ulaşılan katılımcı sayısını sınırlandırmış, görüşmelerin online göre daha güvenilir olan yüz yüze tekniğinin uygulanmasını olanaksız kılması ve Covid döneminde uzaktan çalışmanın yaygınlaşması nedeniyle, örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki net etkilerinin belirlenmemesi başlıca kısıtlılıklar olarak sayılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ROL STRESİNİN ÖNCÜLLERİ

2.1.Stres Kavramı

Stres kavramı yeni bir kavram olmayıp felaket, musibet, bela, keder, elem, dert gibi anlamlarda 17. Yüzyılda kullanılmıştır. Kavram, 18. ve 19. yüzyıllarda anlam değiştirerek, baskı, güç, zor gibi anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001). Stres konusuyla ilgilenen öncü bilim insanlarından biri olan Selye (1956) stresi, “vücuda yüklenen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi” şeklinde tanımlamıştır (Akt: Johnstone, 1989:4).

Cüceloğlu (1994) ise stresi bireyin sosyal ve fiziksel çevredeki uyumsuz şartlar sebebiyle psikolojik ve bedensel kapasitelerinin ötesinde harcadıkları gayret olarak tanımlamaktadır. Stres, bireyleri ve onların diğer insanlarla da ilişkilerini etkileyen bir durumdur. Stresin ortaya çıkması için bireyin içerisinde bulunduğu veya yaşamını sürdürdüğü çevrede ortaya çıkan değişimlerin bireyi etkiliyor olması gerekir. Çevrede yaşanan değişimlerden herkes etkilenir fakat, bazı bireyler bu değişimlerden daha fazla etkilenmektedir. Stres, bireyin yaşadığı ortamda ortaya çıkan değişimlerin ya da bireyin yaşadığı ortamı değiştirmesinin yarattığı etkilerle ilgilidir. Etki altındaki bireylerin kişilik özellikleri, bu etkilerin tesir etme derecesini değiştirebilmektedir. Stresin meydana gelmesi için bireyin vücudunda biyo-kimyasal değişimlerle birlikte bireyin vücut sisteminin harekete geçmesi gerekir (Pehlivan, 1995).

Balcı (2000), vücut sisteminin stres karşısında üç aşamada tepki verdiğini ifade etmektedir. O’na göre ilk aşama alarm aşamasıdır. Bu aşamada vücut savaş ya da kaç tepkisi göstermektedir. İkinci aşama ise direnme aşamasıdır. Direnme aşamasında kaybedilen enerji, tekrar kazanılmaya çalışılır ve böylece bedendeki hasar giderilir. Son aşama ise tükenme aşamasıdır. Bu aşamada stres kaynağı hala mevcuttur ve kişi tükenmiş, hayal kırıklıkları yaşamaktadır.

Stresin belirtileri, fiziksel (uykusuzluk, ağlama, endişe, kaygı, kabızlık, kas ağrısı, yüksek tansiyon, aşırı terleme, kalp ritim bozukluğu, iştahsızlık, yorgunluk vb.), duygusal (gerginlik, sinirlilik, güvensizlik hissi, kırılgnalık, saldırganlık, öfke vb.), zihinsel (unutkanlık, zihin bulanıklığı, hafıza zayıflığı, düşük verimlilik, mizah

anlayışında azalma vb.) ve sosyal olarak (başkalarını suçlamak, kişileri rencide etmek, kişilere küsmek, konuşmamak vb.) sıralanabilir (Braham, 1998).

2.2.Rol Stresi

Rol kavramı sosyoloji literatüründe anahtar bir kavramdır. Rol, belirli toplumsal konumlara veya belirli statülere atfedilen beklentileri ortaya koyarak gerçekleşme sürecini analiz eder (Ceylan, 2011).

Rol stresiyle ilgili çalışmalar incelendiği zaman rol stresine neden olan unsurların rol belirsizliği ve çatışması şeklinde ele alındığı gözlemlenmektedir (Kim vd., 2009). Rol belirsizliği, işle ilgili talimat ve tanımların net olmaması şeklinde tanımlanmaktadır (Rizzo vd., 1970; Carron ve Hausenblas, 1998). Brown ve Leigh (1996), rol belirsizliğinin bireyin psikolojik olarak güvende hissetmesinde bir engel oluşturduğunu ve bireyin işe olan ilgisini ve motivasyonunu azalttığını ifade etmektedirler.

Kahn vd. (1964) stres kaynaklarıyla ilgili yaptıkları çalışmada rol çatışmalarının iş tatminini azalttığını, örgüte duyulan güveni azalttığını bulmuşlardır. Bu da bireyin strese girmesiyle sonuçlandığını belirtmişlerdir.

Rol belirsizliği ve çatışmasıyla ilgili literatür, sözü edilen bu iki değişkenin çalışanların işten ayrılma ve iş tatminini etkilediğini göstermektedir (Lankau vd., 2006; Norman, 2006). Rol belirsizliği ve çatışması bireylerin dikkatlerini azaltarak, işle ilgili görevlerine yoğunlaşmalarını engellemekte, bireysel yeteneklerini azaltmaktadır. Başka bir ifade ile bireylerin işlerine yöneltecekleri sınırlı bir çaba söz konusudur ve stresin varlığı onlara yeni yük ekleyerek performanslarına yöneltecekleri kaynaklarını azaltmakta ve kapasitelerini düşürmektedir (Tuten ve Neidermeyer, 2004).

Alan yazında rol stresi ölçeğinin alt boyutlarında incelendiğinde; Roller arası uzaklık (RAU), Rol beklentilerinin çatışması (RBC), Rol durgunluğu (RD), Aşırı rol yüklemesi (ARY), Rol erozyonu (RE), Rol izolasyonu (RI), Rol mesafesi (RM), Kişisel yetersizlik (KY), Kaynak yetersizliği (KAY) ve Rol belirsizliği (RB) görülmektedir.

Roller arası uzaklık: “İşgörenin organizasyonda rolü ile diğer rolleri arası yaşanan çatışma. Örneğin bir yöneticinin, zamanını işyerinde rolü ile aile içindeki rolüne bölememesi durumunda yaşanan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Rol beklentilerinin çatışması: “Organizasyondaki farklı işgörenlerin rolüne dair çelişkili talepler olduğunda yaşanan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Rol durgunluğu: “Organizasyonda öğrenme ve büyüme için çok az fırsat olduğunda yaşanan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Aşırı rol yüklemesi: “İşgörenin kendisine verilen iş için başa çıkabileceğinden çok daha fazlasını beklenildiği hissini oluşturduğunda yaşanan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Rol erozyonu: “Bir işgörenin, yaptığı işle ilgili bazı önemli kısımların yerine getirilmesi için bir başka işverene verildiğinde yaşanan stres türü. Rol erozyonu ile ilgili bulunan baskı göstergeleri değersizlik hissi, düşük benlik saygısı, ruh hali değişimi, düşük çalışma isteği vb. gibidir” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Rol izolasyonu: “İşgörenin rolü ile diğer işgörenlerin organizasyondaki rolü arasında uygun bir bağlantıya ihtiyaç duyulduğunda. Ya da bağlantının olmadığı durumlarda ortaya çıkan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Rol mesafesi: “Örgütsel rol ile kişinin değerleri ve benlik kavramları arasında çatışma veya uyum olmadığında yaşanan stres türüdür” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Kişisel yetersizlik: “İşgörenin kendisine verilen rolleri yerine getirmek için bilgi ve becerisinin eksik olduğunu hissettiğinde oluşan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Kaynak yetersizliği: “İşgörenin işini yerine getirmede gerekli koşulların işveren tarafından yerine getirememesi” (Naznee ve Bhalla, 2018).

Rol belirsizliği: “İşgörenin organizasyondaki rolü, işarkadaşlarının beklentiler, yaptığı işin kapsamı ve işgünü içerisindeki işleri ile ilgili netlik olmaması durumunda oluşan stres türü” (Naznee ve Bhalla, 2018).

2.3.Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme bireylerin kendilerini örgütle tanımlayabilmeleri ve örgütlerine ait olduklarını hissedebilmeleri durumudur. Özdeşleşmenin bu anlamı ile kullanımı 1970’li yıllarda yapılmaya başlayan araştırmalarla olmuştur. Günümüzde bu kavram sıklıkla kullanılmaya başlanmış ve farklı tanımlar öne sürülmüştür. Bu kavramlardan biri Patchen (1970)’e aittir. Patchen örgütsel özdeşleşmeyi örgütle bir olma, örgütsel amaç ve hedefleri destekleme ve örgütün diğer üyeleri ile ortak değerlerin paylaşılması olarak tanımlamıştır.

Örgütsel özdeşleşme bireysel amaçlar ile örgütsel amaçların bütünleşmesidir. Buchanan (1974)’e göreyse bireylerin örgütsel amaçlara ulaşmalarında üstlendikleri rollerin gereğini yapabilmeleridir. Zira örgütle özdeşleşmenin oluşması ile beraber bireyler örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla gayret göstermektedirler (Akt: Kerse ve Karabey, 2017).

2.4.İş Tatmini

İş tatmini, işgörenlerin işleriyle alakalı kişisel değerlendirmelerini ifade etmekte olup genellikle iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygular şeklinde değerlendirilmektedir (Bozkurt, 2009). Dikici (2005) iş tatminini “İşgörenin maaşıyla, fiziksel ve duygusal çalışma koşullarıyla, sahip olduğu otoriteyle, otoritesini kullanma özerkliği ile başarıları karşılığıyla verilen ödüllerle, işindeki sosyal statüsüyle, çalışma arkadaşları ve amirleriyle ilgili pozitif ve negatif görüşlerinin bir toplamı” şeklinde değerlendirmektedir.

İş tatmini bireylerin işlerine karşı gösterdikleri olumlu ya da olumsuz tutumlarıdır. Bu kapsamda işlerine karşı olumlu ruh hali iş tatminine, olumsuz ruh hali ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Erdoğan, 1999). İş tatmininin, işgörenlerin performans ve motivasyonları, iş devamsızlığı, işgören devri ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkisi, örgütlerin ve araştırmacıların kavrama olan ilgilerinin artmasına neden olmuştur (Gürbüz ve Yüksel, 2008).

2.5.İşten Ayrılma Niyeti

En genel anlamıyla işten ayrılma niyeti, bir işgörenin yakın bir gelecekte çalıştığı işe son verme arzusuyla ilgili fikri olarak tanımlanabilir (Mobley, 1982). Alan yazında yapılmış olan pek çok çalışma işten ayrılma niyetinin işe son verme davranışı ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Griffeth vd., 2000; Hom vd., 1992).

Başlarda niyet olarak başlayan işten ayrılma fikrinin işi bırakma eylemine dönüşmesi belli bir süreç gerektirir ve bu süreç birçok unsurdan etkilenir (Hom vd., 1986). İşe son verme davranışına etki eden unsurları inceleyen çalışmalar, farklı dışsal unsurların (alternatif iş imkanları, işsizlik oranı vb.), örgütsel unsurların (iş tatmini, yönetim tarzı, ödüllendirme, ücret vb.) ve kişisel unsurların (yaş, cinsiyet, aile vb.) bu davranışa etkisinin olduğunu göstermiştir (Şahin, 2011).

2.6.İş - Aile Çatışması

İş aile çatışmasını Greenhaus ve Beutell (1985) iş ve aile yaşamlarından kaynaklanan ve beklenen rol taleplerinin birbirleri ile uyumsuz olması şeklinde tanımlamışlardır. Parasuraman ve Simmers (2001) ise iş aile çatışmasını iş rolleri ve aile rollerinin eş anlamlı olarak ortaya çıkmasıyla yaşandığını vurgulamıştır. Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) iş aile çatışmasını iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerektiği zaman bireylerin içerisine düştükleri çelişkili durumlar olarak tanımlamışlardır.

Literatürde iş-aile çatışması üç grupta ele alınmaktadır. Bunlar; zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı çatışmadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Bunlara aşağıda kısaca değinilmiştir.

Zaman Esaslı Çatışma: Zaman esaslı çatışma, rollerin talep ve beklentilerini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Savcı, 1999). Diğer bir ifade ile iş ya da aile rollerinden birisinin yerine getirilmesi için ayrılmış olan zamanın diğer rolün yerine getirilmesini engellemesi durumunda ortaya çıkan bir çatışma şeklidir (Şatır, 2002).

Gerginlik Esaslı Çatışma: Bir alanda strese maruz kalmanın neden olduğu, gerilim, yorgunluk, sinirlilik halinin diğer bir alanda bireyin performansını olumsuz olarak etkilemesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Davranış Esaslı Çatışma: Davranış esaslı çatışma bir rolün gerektirmiş olduğu davranışların bir diğer roldeki davranışlar ile uyumsuzluğu veya uyumu güçleştirmesidir. Diğer bir ifade ile davranış esaslı çatışma bir rolde gerçekleştirilen davranışların diğer rolün beklenen davranışları ile uyumaması halidir (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Çalışmanın bu bölümünde, stres kavramı, rol stresi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş-aile çatışması konuları ele alınmıştır. Ele alınan bu kavramların örgütsel rol stresinin öncülleri ve sonuçlarında etkili olduğu kanaatine varıldığından öncelikle bu kavramların açıklanmasının gerekli olduğu düşünülmüştür.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ROL STRESİ ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

Örgütler veya tüzel kişilikler tıpkı gerçek kişiler gibi doğar ve gelişirler. Nasıl ki kişilerin gelişmesi değişimi beraberinde getiriyorsa örgütlerde de durum aynıdır. Değişen zaman ve koşullara uyum sağlamak varoluşsal bir gerçektir. Değişmeyip gelişmeyen mutlak surette yok olacaktır. Organizasyonlar olağan akışında dış çevre koşulları gereği değişime uğradıkça, yönetim hiyerarşileri de değişir. Bu durumda da çalışanlar açısından örgüt içerisinde rol kaynaklı stresin oluşması da kaçınılmaz hale gelir. Bu nedenle örgütlerin, sonuç olarak ortaya çıkacak olan örgütsel rol streslerinin farkında olması, örgütsel rol stresinin yaratacağı olumsuz etkileri en aza indirmesi ve mücadele etmesi gerekir.

Türk Dil Kurumuna göre rol tanımı şu şekildedir; “bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev” Yine aynı kurum stresi ise “ruhsal gerilim” olarak tanımlamaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Anlam boyutundan ele alındığında rol stresi bireylerin görevleri nedeniyle yaşadıkları ruhsal gerilim halidir denebilir.

Kahn vd. (1964), örgütsel rol stresi kavramının öncül çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada örgütsel rol stresinin temelini, iletişimdeki gönderici ve alıcılar arasında yaşanan ilişkiden kaynaklandığını belirtmiştir. Örgütsel rol stresine örgütsel yapılar, işin kendisi ve bireylerin özellikleri gibi faktörlerin etki ettiği belirtilmektedir. Klasik örgütsel yapılarda görev, yetki ve sorumlulukların kesin olarak belirlenmesi esastır. Fakat örgütsel faaliyetlerin gerçekte bu kadar statik ve durağan olmadığı görülmektedir. Bu nedenle alternatif veya zorlayıcı nedenlerle roller çeşitlenir ve farklılaşır. Bu da çalışanların örgütsel rol stresi yaşamalarına neden olur (Kahn vd., 1964; Wen vd., 2020).

Örgütsel rol stresi pek çok değişkene bağlı olan bireylerin amaç, istek ve gelecek beklentilerinin tatmin duygusunu zayıflatması ve bunun neticesinde de performansta yaşanan kayıplarla kendisini gösterir. Özet olarak özellikle rol çatışması sonucu ortaya çıkan rol stresi örgütsel ve bireysel çatışma alanlarından, motivasyon ve performans kayıplarına neden olur (Rizzo vd., 1970).

Örgütsel rol stresi, rol yükümlülüklerinin belirsiz, rahatsız edici, zor, çelişkili veya imkânsız olduğu durumları ifade eder. Örgütsel rol stresinde, kişinin işiyle ve işini nasıl yerine getireceğiyle ilgili kural, görev ve sorumluluklarını içeren bilgilerdeki eksiklik olduğu görülmektedir.

Örgütlerde rol stresi, sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Çünkü bireyler, rollerinin ne olduğuna ve aslında ne iş yaptıklarına dair farklı beklentiler içinde olabilirler. Literatür incelendiğinde bazı alan uzmanlarının bir örgütte stresin en önemli kaynaklarının rol çatışması ve rol belirsizliği olduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışması, örgüt üyelerinden çelişkili rol beklentilerinde bulunulması olarak tanımlanırken, rol belirsizliği kişinin rolleriyle ilgili gerekli bilgilere sahip olmadığı ya da rolünü tam olarak anlayamadığı durumlar olarak ifade edilir (Demirci ve Seçilmiş, 2020: 229).

Örgütsel rol stresi, çalışanların iş stresi kaynaklarından biri olup, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere iki ana bileşeni vardır. Pek çok çalışan için yaygın şekilde bilinen rol streslerinin başında rol belirsizliği gelmektedir. Rol belirsizliği, bireylere verilmiş rollere yönelik netliğin olmadığı durumu ifade etmektedir. Rol belirsizliği, örgütün bir işten beklentileri ile müşterilerin ve örgüt dışındaki kişilerin beklentileri farklılaştığında ya da iş ve görev, ilerleme fırsatları, sorumluluklar ve hiyerarşik bir pozisyonda bireyin üstlendiği rolle ilgili beklentileri hakkında bilgi eksikliği söz konusu olduğunda gerçekleşmektedir (Doğan vd. 2020: 341).

Örgütsel düzeyde bireysel veya grup kaynaklı rol stresi on alt başlıkla tanımlanır. Bu alt gruplar şunlardır (Sinha ve Subramanian, 2012: 71);

- Roller arası uzaklık (RAU): Bir kişinin oynamaya çalıştığı iki rol arasında çıkar çatışması yaşanması durumudur. Örnek vermek gerekirse kadınların annelik ve çalışan rolleri arasında çatışması yaşanır. Bu şekilde ortaya bir uyumsuzluk hali çıkar. Özellikle günümüzde çalışanların rollerinin sayısının formal ve informal alanlarda arttığı düşünüldüğünde bu çatışmaların sayısının ve derinliğinin artacağı düşünülebilir.
- Rol durgunluğu (RD): Bireylerin özellikle bir konumda uzun süre kalmaları mevcut rollerinin statik hale gelmesine yol açabilir. Bununla beraber, yeni zorluklar üstlenmekte tereddüt ederler ve rolleri durağanlaşır.
- Rol beklentilerinde çatışma (RBÇ): Bireyler sosyalleşmelerinin ve önemli diğer kişilerle özdeşleşmelerinin bir sonucu olarak beklentiler geliştirir. Buna

karşılık pek çok zaman bireylerin kendi rol beklentileri ile diğer kişilerin bireyden beklemedikleri roller arasında farklılıklar bulunur. Bu nedenle birey stres yaşar.

- Rol erozyonu (RE): Bireyin benimsediği rolüne ilişkin işlerin, görev veya statülerin farklı kişilere verilmesi gibi nedenlerle kayba uğradığını hissettiğinde oluşan stres halidir. Yeniden örgütlenen yapılarda sıklıkla karşılaşılabılır.
- Aşırı Rol yüklenmesi (ARY): Rol erozyonunun tam tersi şekilde bireylere aşırı rol biçildiği durumlarda ortaya çıkar.
- Rol izolasyonu (RI): Bireylerin diğer örgüt üyeleri ile aralarında güvensizlik temelli ortaya çıkan uzaklaşma halini ifade eder. RI sonucunda, çalışanın diğer çalışanlar ile olan iletişimi azalır ve mevcut rolü içine hapsolür.
- Kişisel yetersizlik (KY): Bireyin kişisel özelliklerinin, sahip olduğu rol ya da rolleri yapması için yeterli olmadığı durumları ifade eder.
- Rol mesafesi (RM): Çeşitli nedenlerden dolayı kişinin mevcutta yerine getirdiği görevin kendine göre olumsuz etkilerinden sakınmak için, örgüt içindeki gerçekleştirdiği rolü ile kendi arasına mesafe koyması olarak tanımlanabilir. Bir çalışanın “bu görev bana göre değil, zorunluluktan yaptım”, demesi RM’ne örnek olarak verilebilir.
- Rol Belirsizliği (RB): Örgüt içinde iş görenlerin iş hedeflerinin net bir resmine sahip olmadığında, meslektaşlarının beklentileri, işlerinin kapsamı ve günlük çalışmaları arasında mücadele etme durumunda ortaya çıkan stres halidir.
- Kaynak Yetersizliği (KAY): Örgüt içerisinde işin işleyişine dair bilgi, malzeme veya personel gibi pek çok bileşenin eksik veya hiç olmayışı durumlarından kaynaklı olarak rolünde yaşadığı stres halidir.

Her rol stres etkeni, rolü oynayan kişinin rolünü yerine getirirken karşılaştığı belirli bir problem türünden kaynaklanır.

Yapılan çalışmalarda rol çatışmasının beş türü olduğu ortaya konmuştur. Bunlar; gönderilen rol nedeniyle çatışma, göndericiler arası rol çatışması, roller arası çatışma, kişi-rol çatışması, rol aşımı şeklinde sıralanabilir. Gönderilen rol nedeniyle çatışma, bir rol göndericinin birbiriyle tutarsız olabilecek rol ya da role ilişkin görevleri

çalışanlara göndermesi durumunda gerçekleşmektedir. Göndericiler arası rol çatışması; bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen rol davranışının, başka bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen davranış ile uyumsuz olması durumunda ya da rol göndericiden gelecek rol beklentilerinin farklılaşması durumunda meydana gelmektedir. Roller arası çatışma, bir bireyin beklentileri uyumsuz olan iki veya daha fazla rolü yerine getirmeye çalıştığı ve bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken baskı hissetmesi ile oluşmaktadır. Kişi rol çatışması, rol setinin beklentileri ile bu rolleri yerine getirecek bireyin kendisi (tutumları, değerleri ve profesyonel davranışları) arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır. Son olarak rol aşımı bir kişinin eşzamanlı olarak birden fazla rolü yerine getirmesi ve bunları gerçekleştirecek kaynağı (zaman, enerji vb.) kalmaması durumunda meydana gelmektedir (Doğan vd., 2020: 341).

Örgütsel yönetimde rol stresinin önemi çalışmalarda tartışmasız kabul görmekte beraber örgütsel rol stresinin alt boyutları konusunda farklılıklar görülmektedir. Literatürde genellikle örgütsel rol stresinin tüm boyutları aynı anda ele alınmamıştır. Çalışmaların daha çok rol çatışması ve rol belirsizliği üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Demirci ve Seçilmiş, 2020; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Akar ve Yıldırım, 2008; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011; Behrman vd., 1984; Kurt, 2010). Her ne kadar literatürde genellikle rol çatışması ve rol belirsizliği çalışılmış olsa da rol uyumsuzluğu, rol erozyonu gibi örgütsel rol stresinin diğer alt boyutlarına ilişkin çalışmalara da rastlanılmaktadır. (Conley ve Woosley, 2000; Culbreth vd., 2005; Chang ve Hancock, 2003). Örgütsel rol stresinin bazı alt boyutlarının ise boyuta ilişkin araştırma metodolojisinde bir ortak görüş olmadığı için çok az araştırıldığı görülmektedir. Aşırı rol yüklenmesi bu alt boyutlardan birisidir. Cooper ve Marshall (1976), aşırı rol yüklenmesi boyutunu nicel bir faktör olarak tanımlarken, Jung ve Yoon (2013) ise aynı boyutu nitel faktör olarak tanımlamıştır. Kelly ve Barrett (2011) ise aşırı rol yüklenmesinin nitel ve nicel bir faktör olduğunu ileri sürer. Bunun yanı sıra alan yazında örgütsel rol stresinin bazı boyutlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması kavramlarını birbiri yerine kullanan çalışmalara rastlanılmaktadır (Hecht, 2001).

Yapılan literatür araştırması sonucunda, örgütsel rol stresinin alt boyutları konusunda belirli başlıkların ön plana çıktığı, örgütsel rol stresinin belirli boyutlarının çok fazla araştırıldığı, bazı boyutlarının çok az araştırıldığı ve genel kabul gören bütüncül

çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, örgütsel rol stresinin alt boyutlarının bütün olarak görülebileceği ölçekler ve çalışmaların literatüre büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde, henüz örgütsel rol stresini tüm boyutları ile ölçen, Türkçeye uyarlanmış bir ölçek bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışma, Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBC), rol erozyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeğini Türkçeye uyarlamayı amaçlamıştır.

3.1.Yöntem

3.1.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde örgütsel rol stresi ölçeği orijinal dilden çevrilerek uyarlama yapılmıştır. Yapılan uyarlama sonrası elde edilen ölçek geçerlilik testlerinin ardından örneklem grubuna uygulanmıştır.

3.1.2.Çeviri ve Dil Geçerliliği

Araştırma modelinde örgütsel rol stresi ölçeği orijinal dilden çevrilerek uyarlama yapılmıştır. Yapılan uyarlama sonrası elde edilen ölçek geçerlilik testlerinin ardından örneklem grubuna uygulanmıştır.

Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi, Beaton vd. (2000) tarafından önerilen aşamalara göre gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, ilgili bilimsel alana hâkim Türk bir akademisyenden ve alana hâkim olmayan bir yeminli tercümandan orijinal hali İngilizce olan ölçeğin Türkçeye çevirmesi istenmiştir. İkinci aşamada, iki farklı çeviri, çeviri benzerlikleri ve farklılıklarının tespiti için araştırmacı ve alan uzmanı bir akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Bir sonraki aşamada, Türkçe çevirisi gerçekleştirilmiş ölçek, alan uzmanı iki akademisyene gönderilmiş ve ölçekte yer alan ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uyumluluğu açısından değerlendirmesi istenmiştir. Bir sonraki aşamada, Türkçeye çevrilen ölçek yeniden ölçeğin orijinal dili olan İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinal hali ile karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılar belirlenmiştir. Bir sonraki aşamada, beşli Likert ölçeği (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmak suretiyle tüm aşamalar alan uzmanı ve her iki dile hâkim 2 akademisyen

tarafından değerlendirilmiştir. En son aşamada, ölçeğe ilişkin ön test çalışması İngilizce ve Türkçe dillerine hâkim 10 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiş ve ölçeğe son hali verilmiştir. Bu aşamada 10 katılımcıya ölçeğin ilk önce orijinal İngilizce formu iki hafta sonra da Türkçe çevirisi gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Daha sonra İngilizce ve Türkçe ölçekler arasında Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır.

Orijinal araştırma Türkçeye çevrildikten sonra, çalışma için 24.02.2022 tarihinde 2022 / 02 numara ve E- 20292139-050.01.04-24415 sayı ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik komisyonundan gerekli onay alınmıştır.

Etik onayının alınmasından sonra, Google Forms ile Türkçe ölçek çevrimiçi olarak hazırlanmış ve katılımcıların elektronik postalarına gönderilmiştir. Çevrimiçi olarak hazırlanan bu formda, katılımcılara ilk olarak çalışmanın amacı belirtilmiş, daha sonra çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Çalışmaya sadece rızası alınan katılımcılar dahil edilmiştir.

3.1.3.Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Çalışmada, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen “Örgütsel Rol Stresi (Organizational Role Stress)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 50 ifadeden ve 10 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kodlanan 5’li Likert olarak dizayn edilmiştir.

Çalışmanın veri analizi bölümünde, katılımcılara ilişkin bazı betimsel istatistikler, SPSS ve AMOS programları yardımıyla yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmektedir. Ölçek uyarlama aşamasında, orijinal ölçekteki ifade sayısı ile geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

3.1.4.Örneklem

Çalışmanın örneklemini üretim sektörü içinde yer alan çeşitli işletmelerin çeşitli bölümlerinde çalışmakta olan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çevrimiçi olarak oluşturulan form 720 katılımcının e-mailine gönderilmiş, geri dönüş yapan ve formu doğru şekilde dolduran 223 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Büyüköztürk (2007) faktör yapısının açık olduğu durumlarda örneklem için 100 katılımcının, daha güvenilir sonuçlar için ise en az 200 katılımcının yeterli olduğunu belirtilmiştir. Bu

referanstan hareketle çalışma için yeterli sayıda katılımcının olduğu söylenebilir. Araştırmadaki örneklem seçiminde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme, yeterli örneklem sayısına ulaşılan kadar, gönüllülük esasına dayalı, en kolay ulaşılabilen katılımcıları seçme esasına dayanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Analizin ilk aşamasında, ölçeğe ilişkin dilsel eşdeğerlik, Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra orijinal ölçekte yer alan 10 faktörlü yapıyı test etmek için ölçeğe önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Bir sonraki aşamada yapısal geçerliğini test etmek için ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile belirlenmiştir. Ölçek, iki farklı katılımcı grubuna farklı zamanlarda uygulanmış ve iki grubun ölçeğe ilişkin verdikleri yanıtlar arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Ölçekler aracılığı ile elde edilen veri setinin analizi, istatistiksel yazılım programları olan SPSS 25 ve AMOS 25 ile gerçekleştirilmiştir.

3.2.Bulgular

3.2.1.Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan iki grubun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		1. Grup		2. Grup	
		Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	49	44.5	44	38.9
	Erkek	61	55.5	69	61.1
	Total	110	100.0	113	100.0
Medeni Durum	Bekar	42	38.2	39	34.5
	Evli	68	61.8	74	65.5
	Total	110	100.0	113	100.0
Yaş	18-25	19	17.3	15	13.3
	26-35	44	40.0	41	36.3
	36-45	22	20.0	34	30.1
	46+	25	22.7	23	20.3
	Total	110	100.0	113	100.0
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	8.2	6	5.3
	Lise	53	48.2	33	29.2
	Lisans	42	38.2	67	59.3
	Lisansüstü	6	5.5	7	6.2
	Total	110	100.0	113	100.0
İş Deneyimi	1 yıldan az	11	10.0	7	6.2
	1-3 yıl	25	22.7	14	12.4
	4-6 yıl	28	25.5	39	34.5
	6 yıl ve üstü	46	41.8	53	46.9
	Total	110	100.0	113	100.0

Tablo 3.1 incelendiğinde, birinci grupta yer alan katılımcıların %44,5'inin kadın, %55,5'nin erkek olduğu, %60'tan fazlasının evli olduğu, yaklaşık %50'sinin en fazla 35 yaşında olduğu, %65,5'inin en az lisans mezunu olduğu ve yaklaşık %60'nın en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

İkinci grupta yer alan katılımcıların, %38,9'unun kadın, %61,1'nin erkek olduğu, %6'dan fazlasının evli olduğu, yaklaşık %50'sinin en fazla 35 yaşında olduğu, %43,7'sinin en az lisans mezunu olduğu ve yaklaşık %55'nin en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması aşamasında tüm aşamalar aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

3.2.2.Dilsel Eşdeğerlik

Dilsel eşdeğerlik aşamasında ölçeğin İngilizce olan orijinal formu ile Türkçeleştirilen formu arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir. Spearman korelasyon testi sonucunda elde edilen sonuçların yüksek çıkması, orijinal ölçek ile uyarlanan ölçeğin dil eşdeğerliklerinin sağlandığı anlamına gelmektedir. Bu aşamada korelasyon katsayısının en az 0.70 çıkması beklenmektedir (Seçer, 2018). Bu aşamada hem İngilizceye hem de Türkçeye hâkim 10 katılımcıya, iki hafta aralıkla önce İngilizce sonra Türkçe form uygulanmış ve elde edilen yanıtlar analiz edilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayı sonuçları Tablo 3.2’de verilmiştir.



Tablo 3.2. İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları

Madde	ING/ TUR	Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri	Madde	ING/ TUR	Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri	Madde	ING/ TUR	Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri	Madde	ING/ TUR	Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri
1.Madde	ING/ TUR	0.846	0.00	14.Madde	ING/ TUR	0.862	0.00	27.Madde	ING/ TUR	0.905	0.00	40.Madde	ING/ TUR	0.861	0.00
2.Madde	ING/ TUR	0.868	0.00	15.Madde	ING/ TUR	0.903	0.00	28.Madde	ING/ TUR	0.788	0.00	41.Madde	ING/ TUR	0.813	0.00
3.Madde	ING/ TUR	0.905	0.00	16.Madde	ING/ TUR	0.921	0.00	29.Madde	ING/ TUR	0.818	0.00	42.Madde	ING/ TUR	0.836	0.00
4.Madde	ING/ TUR	0.914	0.00	17.Madde	ING/ TUR	0.913	0.00	30.Madde	ING/ TUR	0.865	0.00	43.Madde	ING/ TUR	0.844	0.00
5.Madde	ING/ TUR	0.903	0.00	18.Madde	ING/ TUR	0.894	0.00	31.Madde	ING/ TUR	0.798	0.00	44.Madde	ING/ TUR	0.910	0.00
6.Madde	ING/ TUR	0.914	0.00	19.Madde	ING/ TUR	0.897	0.00	32.Madde	ING/ TUR	0.793	0.00	45.Madde	ING/ TUR	0.876	0.00
7.Madde	ING/ TUR	0.885	0.00	20.Madde	ING/ TUR	0.815	0.00	33.Madde	ING/ TUR	0.807	0.00	46.Madde	ING/ TUR	0.916	0.00
8.Madde	ING/ TUR	0.818	0.00	21.Madde	ING/ TUR	0.902	0.00	34.Madde	ING/ TUR	0.824	0.00	47.Madde	ING/ TUR	0.821	0.00
9.Madde	ING/ TUR	0.809	0.00	22.Madde	ING/ TUR	0.867	0.00	35.Madde	ING/ TUR	0.867	0.00	48.Madde	ING/ TUR	0.869	0.00
10.Madde	ING/ TUR	0.861	0.00	23.Madde	ING/ TUR	0.875	0.00	36.Madde	ING/ TUR	0.896	0.00	49.Madde	ING/ TUR	0.876	0.00
11.Madde	ING/ TUR	0.912	0.00	24.Madde	ING/ TUR	0.885	0.00	37.Madde	ING/ TUR	0.901	0.00	50.Madde	ING/ TUR	0.886	0.00
12.Madde	ING/ TUR	0.887	0.00	25.Madde	ING/ TUR	0.893	0.00	38.Madde	ING/ TUR	0.794	0.00				
13.Madde	ING/ TUR	0.883	0.00	26.Madde	ING/ TUR	0.878	0.00	39.Madde	ING/ TUR	0.845	0.00				

Tablo 3.2’de de görüldüğü gibi, ölçeğe ilişkin 50 maddenin tümünde pozitif, anlamlı ve güçlü ilişkiler saptanmıştır. Ölçek maddelerinin korelasyon katsayıları 0, 788 ile 0.921 arasında değişmektedir. Bu nedenle ölçeğin İngilizce orijinali ile Türkçeleştirilen formunun dilsel açıdan eşdeğer olduğu söylenebilir. Bu sonuca dayanarak ölçeğin çevirisinin dil geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

3.2.3.Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları

Ölçeğe ilişkin geçerlilik çalışmalarında ilk olarak ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra ölçeğe, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanarak 10 alt boyuttan oluşan orijinal yapının ve bu boyutları oluşturan maddelerin Türkçe formda da aynı şekilde olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonrasında ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır.

3.2.3.1.İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Ölçekte yer alan ifadelerin birbirleri arasındaki tutarlılığının tespiti ölçek uyarlama çalışmaları açısından çok önemlidir. Bu aşama, literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısı ile tespit edilmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığının tespitinde Cronbach Alfa katsayısının 0.70’ten büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışmanın bu aşamasında örgütsel rol stresi ölçeğinin iç tutarlılığı belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı çalışmada yer alan iki farklı grup için ayrı ayrı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.3’te verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre ölçeğe ilişkin katsayıların ölçeğin toplamında ve alt boyutlarında 0.820 ile 0.932 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında ölçeğin iç tutarlılığı olduğu söylenebilir.

Tablo 3.3. Örgütsel Rol Stresi Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	Birinci Katılımcı Grubu	İkinci Katılımcı Grubu
Roller Arası Uzaklık (RAU)	0.866	0.883
Rol Durgunluğu (RD)	0.840	0.820
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	0.884	0.863
Rol Erozyonu (RE)	0.876	0.852
Aşırı Rol Yükleme (ARY)	0.873	0.844
Rol İzolasyonu (RI)	0.885	0.821
Kişisel Yetersizlik (KY)	0.855	0.862
Rol Mesafesi (RM)	0.872	0.875
Rol Belirsizliği (RB)	0.900	0.817
Kaynak Yetersizliği (KAY)	0.832	0.857
Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	0.932	0.915

İç tutarlılık katsayısının hesaplanmasından sonra ölçekte yer alan maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları her iki örneklem grubu için ayrı ayrı hesaplanmış ve hesaplanan tüm maddelerin korelasyon katsayısının 0.70'ten yüksek olduğu ve elde edilen değerlerin eşik değerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Analizde elde edilen sonuçlar Tablo 3.4'te yer almaktadır. Yapılan tüm analizler sonucunda örgütsel rol stresi ölçeğinin iç tutarlılığının sağlanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler

Madde No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
ORS1	2.55	1.224	0.738	0.985	2.96	1.072	0.76	0.95
ORS2	2.52	1.179	0.793	0.986	2.56	1.069	0.706	0.95
ORS3	2.37	1.164	0.816	0.986	2.66	1.074	0.831	0.95
ORS4	2.48	1.179	0.75	0.985	2.81	1.098	0.798	0.949
ORS5	2.57	1.145	0.795	0.985	2.9	1.11	0.779	0.95
ORS6	2.45	1.114	0.75	0.986	2.8	1.087	0.707	0.949
ORS7	2.51	1.225	0.807	0.986	2.58	1.148	0.726	0.95
ORS8	2.47	1.09	0.79	0.985	2.6	1.031	0.815	0.949
ORS9	2.39	1.084	0.77	0.986	2.59	0.96	0.852	0.95
ORS10	2.43	1.104	0.785	0.986	2.82	1.212	0.86	0.949
ORS11	2.46	1.131	0.787	0.986	2.73	1.044	0.736	0.95
ORS12	2.47	1.029	0.717	0.985	2.67	1.114	0.837	0.949
ORS13	2.48	1.139	0.741	0.985	2.7	1.125	0.765	0.95
ORS14	2.55	1.154	0.775	0.986	2.77	1.11	0.81	0.949
ORS15	2.55	1.089	0.764	0.986	2.79	1.13	0.895	0.949
ORS16	2.39	0.968	0.776	0.986	2.82	1.104	0.916	0.949
ORS17	2.29	1.061	0.766	0.986	2.73	1.052	0.825	0.949
ORS18	2.5	1.131	0.764	0.986	2.74	1.016	0.845	0.949
ORS19	2.4	1.085	0.763	0.985	2.81	1.114	0.827	0.949
ORS20	2.51	1.131	0.757	0.985	2.89	1.19	0.905	0.949

Tablo 3.5. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler (Tablo 2.4 devamı)

Madde No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
ORS21	2.55	1.138	0.75	0.985	2.82	1.128	0.879	0.949
ORS22	2.35	1.07	0.707	0.985	2.53	0.927	0.784	0.95
ORS23	2.45	1.063	0.786	0.985	2.63	1.166	0.772	0.95
ORS24	2.49	1.163	0.772	0.985	2.9	1.165	0.756	0.95
ORS25	2.54	1.002	0.763	0.985	2.84	1.074	0.807	0.949
ORS26	2.38	1.141	0.829	0.985	2.96	1.081	0.779	0.95
ORS27	2.45	1.046	0.772	0.985	2.9	1.165	0.931	0.949
ORS28	2.52	1.09	0.737	0.985	2.94	1.08	0.841	0.949
ORS29	2.54	1.171	0.821	0.985	2.78	1.108	0.879	0.949
ORS30	2.42	1.128	0.798	0.985	2.63	1.128	0.863	0.949
ORS31	2.36	1.115	0.814	0.985	2.59	1.185	0.864	0.949
ORS32	2.41	1.144	0.76	0.985	2.67	1.176	0.865	0.95
ORS33	2.49	1.098	0.772	0.985	2.65	1.132	0.838	0.949
ORS34	2.57	1.121	0.778	0.985	2.84	1.184	0.805	0.949
ORS35	2.37	1.039	0.768	0.985	2.66	1.099	0.824	0.949
ORS36	2.43	1.088	0.746	0.985	2.23	0.991	0.784	0.95
ORS37	2.56	1.08	0.757	0.985	2.66	1.131	0.881	0.949
ORS38	2.38	1.117	0.77	0.985	2.46	1.069	0.826	0.949
ORS39	2.5	1.056	0.773	0.985	2.7	1.125	0.964	0.949
ORS40	2.44	1.08	0.753	0.986	2.5	1.062	0.958	0.949

Tablo 3.6. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddelere İlişkin İstatistikler (Tablo 2.4 devamı)

Madde No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
ORS41	2.49	1.09	0.755	0.986	2.45	0.945	0.841	0.949
ORS42	2.55	1.178	0.709	0.985	2.78	1.171	0.799	0.949
ORS43	2.48	1.011	0.753	0.985	2.62	1.046	0.801	0.949
ORS44	2.43	1.121	0.727	0.985	2.66	1.123	0.791	0.95
ORS45	2.39	1.093	0.722	0.985	2.76	1.104	0.859	0.949
ORS46	2.38	1.084	0.728	0.985	2.69	1.103	0.782	0.95
ORS47	2.42	1.061	0.75	0.986	2.57	1.025	0.781	0.95
ORS48	2.32	1.083	0.768	0.985	2.62	1.129	0.91	0.949
ORS49	2.35	1.063	0.777	0.986	2.75	1.229	0.862	0.949
ORS50	2.82	1.15	0.704	0.986	2.96	1.212	0.715	0.951

3.2.3.2.Geçerliliğe İlişkin Bulgular

a) Açımlayıcı Faktör Analizi

Örgütsel rol stresi ölçeği, 10 alt boyuttan ve 50 maddeden oluşmaktadır. AFA'nın ilk aşamasında kullanılan veriler ile faktör analizi yapılıp yapılamayacağına, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile karar verilmiştir. KMO testi veri sayısının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olup olmadığını görmemize imkân vermektedir. Faktör analizi yapabilmek için KMO'nun en az 0.50 olması beklenmektedir (Meydan ve Şeşen, 2017). Yapılan AFA analizi sonucu birinci grup için KMO değeri 0,937, ikinci grup için 0,832 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Verilerin normalliği, Bartlett küresellik testi ile analiz edilmiştir. Bartlett Küresellik Testi sonucu birinci grup için ($\chi^2(1225) = 5274,012; p < 0,01$), İkinci grup için ($\chi^2(1225) = 2832,966; p < 0,01$) bulunmuştur. Anti image kovaryans matrisindeki çapraz (diyagonal) ilişki katsayıları birinci grup için (0,699-0,832 arasında), ikinci grup için (0,512- 0,812) arasında değişmektedir. Tüm değerler 0,50'nin üzerindedir. Bu test sonuçlarına göre örneklem veri setleri faktör analizine uygundur. Birinci ve ikinci örneklem grubundan elde edilen örgütsel rol stresi ölçeği maddelerinin AFA sonuçları Tablo 3.7, Tablo 3.8., Tablo 3.9 ve Tablo 3.10'da verilmiştir

Tablo 3.7. Birinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	
	RI RBÇ RD KY RB RAU RE ARY RM KAY
Özdeğer	14.52 1.39 1.29 1.09 1.02 0.99 0.96 0.95 0.94 0.70
Açıklanan Varyans (%)	42.36 3.79 3.24 3.03 3.00 2.88 2.61 2.65 1.96 1.71
Maddeler	Faktör Yükleri
ORS6	.670
ORS26	.612
ORS8	.611
ORS46	.597
ORS16	.597
ORS36	.595
ORS3	.685
ORS33	.653
ORS23	.644
ORS18	.625
ORS13	.520
ORS2	.671
ORS42	.590
ORS22	.587
ORS49	.571
ORS12	.559
ORS37	.654
ORS27	.649

Tablo 3.8. Birinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Tablo 2.7 devamı)

Boyutlar										
	RI	RBÇ	RD	KY	RB	RAU	RE	ARY	RM	KAY
Özdeğer	14.52	1.39	1.29	1.09	1.02	0.99	0.96	0.95	0.94	0.70
Açıklanan Varyans (%)	42.36	3.79	3.24	3.03	3.00	2.88	2.61	2.65	1.96	1.71
Maddeler	Faktör Yükleri									
ORS9				.620						
ORS17				.592						
ORS7				.555						
ORS29					.604					
ORS19					.540					
ORS39					.482					
ORS20					.456					
ORS1						.617				
ORS21						.584				
ORS11						.478				
ORS41						.424				
ORS44							.619			
ORS4							.551			
ORS43							.500			
ORS24							.419			
ORS35								.603		
ORS5								.552		
ORS15								.496		
ORS25								.421		
ORS38									.687	
ORS18									.599	
ORS48									.508	
ORS10										.808
ORS30										.645
ORS50										.414

Birinci 6rneklemeye ait AFA sonuçlarına g6re, 6zdeğeri 0.9'dan b6y6k olan 10 fakt6r mevcuttur. Analiz sonucunda elde edilen yapı, orijinal 6lekte yer alan yapı ile b6y6k 6l6de uyumludur. Birinci 6rneklemde, on fakt6r6n toplam varyansı açıklama oranının %67,23 olduğu g6r6lmektedir. Fakt6rlerin altında oluşan maddeler tek tek incelendiğinde, maddelerin çoğunluğunun orijinal ankette yer alan fakt6rlerin altında yer alan maddeler ile 6nemli 6l6de benzedi g6r6lmektedir. Sadece orijinal ankette yer alan 2, 8, 9, 18, 20, 43 ve 49 maddelerin farklı fakt6rler altında yer aldığı g6r6lmektedir. Ayrıca 14, 30, 31, 32, 40, 45 ve 47. maddelerin y6klerinin 0.30 k66k olduğu g6r6lmektedir. Bu y6zden bu maddeler analizin bu aşamasında 6lekten çıkarılmıştır.



Tablo 3.9. İkinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Boyutlar									
		RI	RBÇ	RD	KY	RB	RAU	RE	ARY	RM	KAY
Özdeğer		14.91	2.60	2.07	1.86	1.70	1.51	1.40	1.35	1.32	1.23
Açıklanan Varyans (%)		29.82	5.21	4.14	3.73	3.40	3.02	2.81	2.71	2.65	2.46
Maddeler	Faktör Yükleri										
ORS6	.678										
ORS16	.584										
ORS46	.571										
ORS36	.569										
ORS8	.548										
ORS49	.542										
ORS5	.501										
ORS3		.687									
ORS23		.564									
ORS33		.564									
ORS2		.538									
ORS13		.500									
ORS42			.590								
ORS22			.587								
ORS49			.571								
ORS12			.559								
ORS37				.632							
ORS27				.621							
ORS9				.604							
ORS17				.566							
ORS7				.521							
ORS19					.656						
ORS29					.632						
ORS20					.603						
ORS39					.514						
ORS21						.604					
ORS1						.576					
ORS11						.501					
ORS41						.464					

Tablo 3.10. İkinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Tablo 2.9 Devamı)

Boyutlar										
	RI	RBC	RD	KY	RB	RAU	RE	ARY	RM	KAY
Özdeğer	14.91	2.60	2.07	1.86	1.70	1.51	1.40	1.35	1.32	1.23
Açıklanan Varyans (%)	29.82	5.21	4.14	3.73	3.40	3.02	2.81	2.71	2.65	2.46
Maddeler	Faktör Yükleri									
ORS44										.641
ORS14										.611
ORS24										.576
ORS31										.505
ORS15									.598	
ORS32									.576	
ORS35									.515	
ORS25									.497	
ORS38									.637	
ORS48									.605	
ORS18									.576	
ORS30										.643
ORS10										.632
ORS50										.514

İkinci örnekleminin AFA sonuçlarına göre, özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktör tespit edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen yapı, orijinal ölçekteki yapı ile büyük ölçüde uyumludur. İkinci örnekleme ait AFA sonucunda, on faktörün toplam varyansının açıklama oranının %59,99 olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda, 2, 5, 8, 9, 20, 31, 32 ve 49. maddelerin farklı faktörler altında oldukları tespit edilmiştir. 4, 26, 28, 34, 40, 43, 45 ve 47. maddelerinin ise madde yüklerinin 0.30'ın altında olduğu tespit edilmiştir.

İki örneklemin AFA analizi sonuçları karşılaştırıldığında, sonuçların büyük ölçüde benzediği görülmektedir. İki analizin sonucunda, 2, 4, 5, 8, 9, 14, 18, 20, 26, 28, 30, 31, 32, 34, 40, 43, 45, 47, 49 maddeleri analizden çıkarılmıştır.

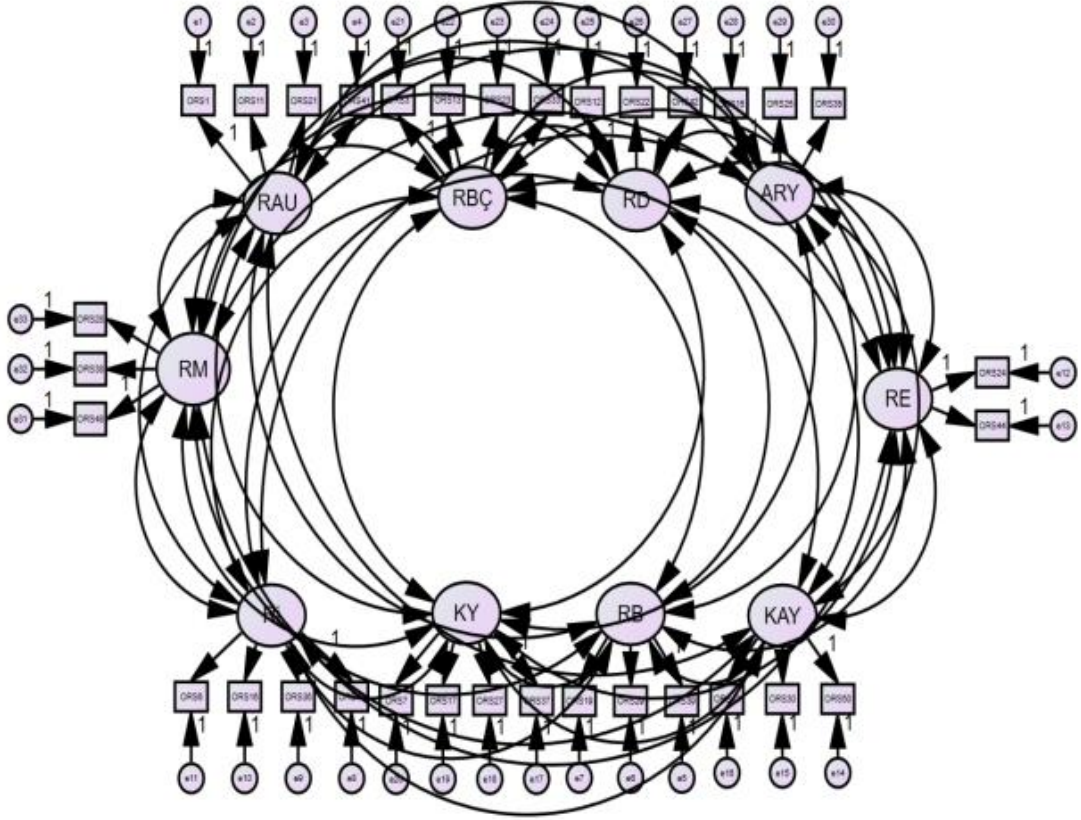
b) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Rol Stresi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen on faktörlü yapısının birinci ve ikinci örneklem grubunda doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek için bir sonraki aşamada, iki farklı örneklem için ayrı ayrı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu aşamada DFA, AMOS programı ile analiz edilmiştir. DFA’da kullanılan eşik uyum değerleri Tablo 3.11’de verilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2017: 37). Gerçekleştirilen DFA sonucunda hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.11. Örgütsel Rol Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	X²/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Eşik Değerler	<5	>0.850	> 0.800	>0.900	>0.900	<0.100
Birinci Örneklem	4.48	0.871	0.805	0.911	0.913	0.087
İkinci Örneklem	4.86	0.858	0.802	0.906	0.902	0.093

Not: χ^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.



Şekil 3.1: Birinci ve İkinci Örneklerin DFA Yapısı

Türkçeye uyarlama sonucunda elde edilen örgütsel rol stresi EK-1’de verilmiştir.

3.3.Sonuç

Rol stresi sosyal hayattakine benzer şekilde örgütlerde de çalışan performansını olumsuz etkileyen sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Çalışanların roller ile olan uyumsuzluk ve/veya çatışmalı deneyimler yaşamaları pek çok alt parametre ile kendisini gösterebilmektedir. Bu deneyimler sonucunda iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi farklı alanlarda sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütsel rol stresi gözlemlenmeye, ölçülmeye ve daha önemlisi iyileştirilmeye gerek duyulacak bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Uyarlama çalışmasında Beaton vd. (2000) tarafından önerilen çeviri aşamaları kullanılmıştır. Bu aşamada ölçek ilk olarak orijinal dilinden Türkçeye çevrilip, daha sonra bu çeviri alan uzmanları tarafından değerlendirilmiştir. Sonrasında ise bu ölçek Türkçe ’den İngilizceye çevrilip bu çevirinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Çeviri aşamasından sonra ölçek 223 kişi

üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha testi elde edilen sonuçlarla değerlendirilmiştir. Yapılan analizin sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerleri analiz edilmiştir. Ardından sırasıyla yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda örneklemin veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. İki analizin sonucunda 50 maddeden 19'u ölçekten çıkarılmıştır. Son olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlara göre, örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması sağlandığı ve bir ölçme aracı olarak kullanabileceği sonucuna ulaşılmış, Türkçeleştirilmiş ölçek EK-1'de verilmiştir.

3.4.Örgütsel Rol Stresi Ölçeği

Her insan, görevi hakkında farklı hisseder. Bu hislerin bazılarını açıklayan ifadeler aşağıda verilmiştir. Her bir bildirim okuyun ve kuruluşunuzdaki görevinizle ilgili olarak ifade verilen duyguyu ne sıklıkla yaşadığınızı belirtin. Kendi hislerinizi belirtmek için aşağıdaki sayıları kullanın. Kategorinin hislerinizi yeterince ifade etmediğini fark ederseniz, hissettiğinize en yakın olanı kullanın. Hiçbir ögeyi cevapsız bırakmayın.

Soruları aşağıda verilen sırayla cevaplayınız.

- 1- Hiç böyle hissetmiyor veya nadiren böyle hissediyorsanız
- 2- Ara sıra böyle hissediyorsanız
- 3- Bazen böyle hissediyorsanız
- 4- Sık sık böyle hissediyorsanız
- 5- Çok sık böyle hissediyorsanız

No	Madde No	1	2	3	4	5
1	İşteki görevim/rolüm aile hayatımla çakışma eğilimindedir.					
2	İşyerimdeki farklı insanların benim üzerimdeki çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
3	Diğer çalışanlar görevime/rolüme yeterince dikkat ve zaman ayırmıyor.					
4	Görevimdeki/Rolümdeki sorumlulukları yerine getirmek için yeterli düzeyde bilgiye sahip değilim.					
5	Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri işyerinden alamıyorum.					
6	Çok işim olduğu için ve zamanım olmadığından ihmal ettiğim başka ilgi alanlarım (sosyal, dini vb.) var.					
7	Mevcut görev/rol sorumluluklarımla çok meşgul olduğum için daha yüksek sorumluluklar almamı sağlayacak görevlere/rollere hazırlanamıyorum.					
8	İş arkadaşlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
9	Yapmam gereken iş miktarı, korumak istediğim kaliteye ulaşmamı engelliyor.					
10	Görevim/Rolümün ile diğer görevler/roller arasında yeterli etkileşim yok.					
11	Keşke görevimin/rollerimin sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla beceriye sahip olsaydım.					
12	Birlikte çalıştığım insanların benden ne beklediğini net olarak bilmiyorum.					
13	Görevim/Rolüm ailemle yeterince vakit geçirmeme imkân tanımıyor.					

14	Kendimi görevimin/rolümün gelecekteki zorluklarına hazırlamak için zamanım ve fırsatım yok.					
15	Müşterilerimin ve işyerindeki çalışanların taleplerini karşılayamıyorum çünkü bunlar birbiriyle çelişiyor.					
16	Şu anda uğraştığımdan daha fazla sorumluluk almak istiyorum.					
17	Bana çok fazla sorumluluk verildi.					
18	Görevim/Rolüm için uygun bir eğitim almadım.					
19	Görevimin/Rolümün birçok yönü belirsiz ve net değil.					
20	Üstlerimin beklentileri, görevimin/rollerimin beklentileriyle çelişiyor.					
21	Görevlerimin/Rollerimin bazı kısımlarının azaltılması gerekiyor.					
22	İşyerinde planlama eylemlerinde ortak problem çözme veya iş birliği gerçekleştirilmede birden fazla görevin/rolün (benim görevim/rolüm de dahil) dahil edildiğine dair hiçbir kanıt yoktur.					
23	Keşke görevime/rolüme kendimi iyi hazırlamış olsaydım.					
24	Görevimi/Rolümü tanımlama konusunda tam özgürlüğe sahip olsaydım, şu anda yaptığımdan farklı şeyler yapıyor olurum.					
25	Görevim/Rolüm net ve ayrıntılı olarak tanımlanmamıştır.					
26	Ailem ve arkadaşlarım, işteki görevimin/rolümün yoğunluğu nedeniyle onlarla zaman ayıramadığım konusunda şikâyet ediyorlar.					
27	İşyerindeki görevimde/rolümde durgun hissediyorum.					
28	Keşke bana daha zor görevler/roller verilseydi.					
29	Tartışma veya yardım için inisiyatif aldığım zaman bile, diğer görevlerden/rollerden pek tepki gelmiyor.					
30	Değerlerim ve işyerindeki görevim/rolüm için yapmam gerekenler arasında çatışma yaşıyorum.					
31	Keşke bana verilen işi gerçekleştirmek için daha fazla mali kaynağım olsaydı.					

Örgütsel Rol Stresi Boyutları ve Boyutları Ölçen Sorular

Boyutlar	Madde No			
Roller Arası Uzaklık (RAU)	1	6	13	26
Rol Durgunluğu (RD)	7	14	27	
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBÇ)	2	8	15	20
Rol Erozyonu (RE)	16	28		
Aşırı Rol Yükleme (ARY)	9	17	21	
Rol İzolasyonu (RI)	3	10	22	29
Kişisel Yetersizlik (KY)	4	11	18	23
Rol Mesafesi (RM)	24	30		
Rol Belirsizliği (RB)	12	19	25	
Kaynak Yetersizliği (KAY)	5	31		

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ROL STRESİ VE İŞ MEMNUNİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Bireyler belirlenen hedeflere tek başlarına ulaşamadıkları için örgütler kurar, örgütü geleceğe taşımak için ise iş birliği ve koordinasyon içinde çalışırlar. Çalışanların sorumlulukları ve rolleri, örgütün yapısına uygun olan uzmanlık ve iş bölümü ile belirlenir. Çalışanlardan talep edilen rol beklentileri ile çalışanların istekleri uyuşmadığında rol çatışması meydana gelir ve bu çatışma rol stresine neden olur. Çalışanların rolle ilgili bilgi ve deneyimleri ile rolün gerektirdiği bilgi ve deneyimler arasında bir çatışma olduğunda ise otomatik olarak rol belirsizliği yaşanır (Ceylan ve Ulutürk, 2006).

Sonraki dönemde rol çatışması ve rol belirsizliği, rol stresine neden olup bazı önemli örgütsel sonuçlara etki etmektedir. Rol stresinin sonuçları ve öncülleri üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, çalışmaların sonuçlarında belirsizlikler olduğu ve bazı çelişkiler barındırdığı anlaşılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkinin açıkça gösterilememesi ve neden-sonuç ilişkisinin açıklanamaması da oldukça dikkat çekicidir (Chang ve Hancock, 2003).

İfadenin önerdiği gibi “Örgütsel özdeşleşme kavramı”; birliği, eşzamanlılık, eş merkezlilik ve senkronizasyon durumlarını ifade eder. Aynı zamanda örgütün ve üyelerinin birlikteliğinin oluşturduğu aidiyet gibi olumlu duygu, tutum ve davranışları da tanımlayan bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme kavramı, birey ile grup arasındaki özdeşleşme teorisine dayanır. Örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu durumlarda, örgüt üyeleri kendilerini tanımlarken örgütsel kimliklerinin özelliklerini ortaya koyarlar. Ayrıca bu özdeşleşmeleri meslek hayatlarının ötesinde sosyal hayatlarına da taşırlar. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel performansı doğrudan etkileyen bir durum olarak öngörülmüştür. Literatür incelendiğinde, örgütsel rol stresi, iş memnuniyeti ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler bulunan çalışmalar olmasına rağmen, bu çalışmalar sadece iki değişken üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak literatürde bu üç kavramla oluşturulmuş herhangi bir modele rastlanmamıştır.

Bu çalışma; rol stresi, iş memnuniyeti ve örgütsel özdeşleşme olmak üzere üç farklı değişken arasında kurulan modelle ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, bu çalışma alanındaki özgün ve ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Bu çalışmada, bir çalışanın örgütsel kimlik düzeyinin, yaşanan rol stresi ile iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu çalışmadan elde edilecek bulgular ile literatüre katkı sağlaması hedeflendiği gibi, konunun vazgeçilmez parçaları olan örgütlere yol gösterebilecek sonuçlar elde edilmesi de hedeflenmektedir.

Örgütsel yönetimde rol stresinin önemi çalışmalarda tartışmasız şekilde kabul edilmekte, ancak rol stresinin alt boyutlarında ise farklılıklar bulunmaktadır. Bu çalışmaların rol çatışmasına ve rol belirsizliğine odaklandığı görülmektedir. Bu alt boyutlar dışındaki alanlar ise nispeten daha az araştırılmıştır. Aşırı rol yüklenmesi de bu alt boyutlardan biridir. Cooper ve Marshall (1976) ve Jung ve Yoon (2013) yaptıkları çalışmalarda aşırı yüklenmesini niceliksel bir faktör olarak tanımlamışlardır. Bir taraftan bakıldığında rol çatışması ve rol belirsizliği nitel faktörler olarak kabul görmektedir. Ancak diğer tarafta ise Kelly ve Barrett (2011) aşırı rol yüklenmesinin öznel ve niceliksel bir faktör olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca literatürde aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı da görülmektedir (Hecht, 2001).

Rol stresi üzerine yapılan çalışmaların çoğunda rol stresinin sadece rol çatışması ve rol belirsizliği alt boyutlarının incelendiği görülmektedir (Behrman ve Perreault, 1984; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Akar ve Yıldırım, 2008; Kurt, 2010; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011; Demirci ve Seçilmiş, 2020). İlave olarak, rol çatışması ve rol belirsizliği dışında incelenen diğer değişkenler ayrılma niyeti, iş memnuniyeti, performans ve iş tutumlarıdır. Ayrıca rol çatışması, bireye birçok kaynaktan dayatılan çeşitli beklentilerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Qazi ve Nazneen, 2016).

Aksine literatürde rol stresinin farklı alt boyutlarına da rastlanmaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliği ile incelenen diğer alt boyutlar ise rol uyumsuzluğu ve aşırı rol yüklenmesidir (Conley ve Woosley, 2000; Chang ve Hancock, 2003; Culbreth ve diğ., 2005).

Tüm bunlara ek olarak ilgili çalışmalarda üst düzey ihtiyaçlar, iş sonuçları ve iş memnuniyeti gibi diğer değişkenler de incelenmektedir.

Literatürde rol stresinin alt boyutlarıyla ilgili bazı başlıkların ön plana çıktığı ve genel kabul görmüş bütüncül çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle rol stresinin alt boyutlarının bir bütün olarak görülebileceği ölçek ve çalışmaların literatüre büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özgün olarak yaptığımız bu çalışmada özgün olarak değişkenler teorik çerçevede açıklanmış, birbirleriyle ilişkileri değerlendirilmiş ve araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Daha sonra çalışmanın yöntemi ve örnekleme raporlanmış, analiz neticeleri tanımlanmış ve veriler ilgili literatür ile kıyaslanarak sonuçlara ulaşılmıştır.

4.1. Teorik Çerçeve

4.1.1. Örgütsel Rol Stresi ve Alt Boyutları

Stres altında olan çalışanlar çevrelerinde meydana gelen her unsuru potansiyel bir tehlike olarak görüp bu durumlara hem fiziksel hem de duygusal tepkiler verebilmektedir. Ayrıca rol stresi yaşayan çalışanlar, baskının bir sonucu olarak hem fiziksel hem de bilişsel işlevlerinde bazı sapmalar yaşayabilmektedir. Genel olarak iş hayatındaki stres, günlük yaşamdaki stresten daha fazladır ve bireyi çok önemli düzeyde etkilemektedir (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019).

Stres seviyesi arttıkça, iştah problemleri, baş dönmesi, depresyon, anksiyete, şeker seviyesinde artış vb. bazı sağlık sorunları yaşamaya başlar. Rol stresi ile çalışanların katılım oranları düşmekte, dikkatsizlik sonucu yaralanma ve kazalar meydana gelmekte olup bunun sonucu olarak da hem bireyler hem de örgütler birçok yönden olumsuz etkilenmektedir (Papoutsis ve diğ., 2014).

Bireylerin kendi kişilikleri dışında, örgütteki uzun çalışma saatleri, zorlayıcı çalışma koşulları, örgüt kültürü ile çalışan kültürü arasındaki uyumsuzluk ve örgütün zorlayıcı politikaları gibi bazı faktörler, örgütün yapısı gereği ve yaptığı işe bağlı olarak stresi önemli ölçüde artırabilir. Bunlar işle ve örgütsel stresle ilgili önde gelen etmenlerdir. Bunlara ek olarak çalışanın özel hayatındaki sorunlar, maddi sorunlar ve ailevi sorunlar da iş hayatının dışından getirilen diğer stres faktörlerini oluşturmaktadır (Waight ve Madera, 2011). Rol stresinin alt boyutlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Papoutsis ve diğ., 2014):

- *Roller Arası Mesafe (IRD)*: Bir çalışanın iş talepleri arasındaki zamanını yönetememesi veya ailesinin talepleri gibi durumlarda örgütsel rol ile diğer roller arasında bir çatışma durumu.
- *Rol Durgunluğu (SC)*: Organizasyonda öğrenme ve büyüme için fırsat ve imkân eksikliği.
- *Rol Beklentileri Çatışması (REC)*: Organizasyondaki farklı kişilerin rolüne ilişkin çelişkili talepler.
- *Rol Erozyonu (RE)*: Bir çalışana verilen görev daha sonra başka bir çalışana verildiğinde ortaya çıkma durumudur. Bu şekilde, çalışan işinin zorlayıcı olmadığını hisseder.
- *Aşırı Rol Yüklenmesi (Role Overload -RO)*: Çalışandan beklenen rol ve sorumlulukların aşırı olması ve sorumlulukların oldukça zorlayıcı olması durumudur.
- *Rol İzolasyonu (RI)*: Bir çalışanın rolü ile diğer çalışanların rolü arasında uygun bir bağlantıya ihtiyaç duyulma durumudur.
- *Kişisel Yetersizlik (PI)*: Çalışanların rolün etkili olabilmesi için gereken bilgi, beceri ve yetenek eksikliği durumudur.
- *Öz-Rol Mesafesi (SRD)*: Bireyin değerleri, öz-kavramları ve örgütsel rol arasındaki mesafedir.
- *Rol Belirsizliği (RA)*: Bir kişi iş hedeflerinin net bir resmine sahip olmadığında, meslektaşlarının beklentileri, işlerinin kapsamı ve günlük çalışmaları arasında mücadele etme durumudur. Rol belirsizliğinin bir sonucu olarak çalışanların ruh halleri bozulmakta, özgüvenleri azalmakta, çalışma motivasyonları azalmakta ve işten ayrılma niyeti vb. durumlar ortaya çıkmaktadır.
- *Kaynak Yetersizliği (RI)*: Etkin rol performansı için gerekli sermayenin bulunmadığı durumlarda yaşanır.

Kahn ve diğ. (1964) rol stresi kavramı üzerine bir ön hazırlık çalışması gerçekleştirmiştir. İlgili çalışmada, rol stresinin temel olarak iletişimde gönderen ve alıcı arasındaki ilişkiden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Buna göre, rol stresini etkileyen faktörler örgütsel yapılar, işin kendisi ve bireylerin karakteristikleridir.

Klasik örgütsel yapılarda, görevleri, yetkileri ve sorumlulukları kesin şekilde tanımlamak esastır. Ancak örgütsel faaliyetlerin gerçekte bu kadar statik olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, roller alternatif veya zorlayıcı nedenlerle farklılaşmakta ve ayrışmaktadır (Kahn ve diğ., 1964; Wen ve diğ., 2020).

Rol stresi, birçok değişkene bağlı olarak bireylerin amaç, istek ve gelecek beklentilerine ilişkin memnuniyet duygusunun zayıflaması gibi faktörler sonucunda ortaya çıkar ve performans kaybı ile sonuçlanır. Özetle, rol çatışması sonucu ortaya çıkan rol stresi örgütsel ve bireysel çatışma alanlarından kaynaklanmaktadır (Rizzo ve diğ., 1970).

Rizzo ve diğ. (1970) ise rol belirsizliği ve rol çatışmasının tanımlanabilir etkenler olduğunu ve yapıdan bağımsız olduğunu ortaya koymuştur.

Rol stresi, rol yükümlülüklerinin belirsiz, rahatsız edici, zor, çelişkili veya imkânsız olduğu durumları ifade eder. Bir diğer değişle rol stresini, bir kişinin işiyle ilgili kuralları, görevleri, sorumlulukları ve nasıl gerçekleştireceğini içeren bilgi eksikliği olduğunu ifade eder. Rol stresi organizasyonlarda yaygın bir sorundur. Bireylerin rollerinin ne olduğu ve gerçekte ne yaptıkları konusunda farklı beklentileri olabileceği için, bir organizasyondaki en önemli stres kaynaklarının rol çatışması ve rol belirsizliği olduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışması örgüt üyelerinden çelişkili rol beklentileri olarak tanımlanırken, rol belirsizliği ise kişinin rolleri hakkında gerekli bilgiye sahip olmadığı veya rolünü tam olarak anlayamadığı durumlar olarak ifade edilmektedir (Demirci ve Seçilmiş, 2020).

Rol stresi, çalışanlar için iş stresi kaynaklarından biridir ve rol stresinin “rol belirsizliği” ve “rol çatışması” olmak üzere iki ana bileşeni vardır. Rol belirsizliği, birçok çalışan için en yaygın rol stres kaynaklarından biridir.

Rol belirsizliği bireylere verilen roller hakkında netliğin olmadığı durumu ifade eder. Rol belirsizliği, örgütün bir işten beklentileri ile örgüt dışındaki müşteri ve kişilerin beklentileri farklılaştığında veya iş ve görev, ilerleme fırsatları, sorumluluklar ve bireyin hiyerarşik konumdaki beklentileri hakkında bilgi eksikliği olduğunda ortaya çıkar (Doğan ve diğ., 2020).

Her rol stres kaynağı, rolü oynayan kişinin rolünü yerine getirirken karşılaştığı belirli bir sorun türünden kaynaklanır. Yönetim seviyeleri arasında hangi çeşit yönetim

görevlerini yerine getirdikleri ve işlerinde yer aldıkları roller gibi temel farklılıklar vardır.

Çalışmalar, gönderilen role bağlı çatışma, gönderenler arasındaki rol çatışması, roller arasındaki çatışma, kişi-rol çatışması ve rolün geçersiz olması olmak üzere beş tür rol çatışması olduğunu göstermiştir. Atanan rol nedeniyle çatışma, bir rol gönderen, çalışanlara birbirleriyle tutarsız olabilecek roller veya rolle ilgili görevler gönderdiğinde ortaya çıkar. Gönderenler arasındaki rol çatışması, bir rol grubu üyesi tarafından istenen rol davranışı, başka bir rol grubu üyesi tarafından istenen davranışla uyumsuz olduğunda veya rol gönderenden gelen rol beklentileri farklı olduğunda ortaya çıkar. Roller arası çatışma, bir birey beklentileri uyumsuz olan iki veya daha fazla rolü yerine getirmeye çalıştığında ve bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken baskı hissettiğinde ortaya çıkar. Kişi-rol çatışması, rol kümesinin beklentileri ile bu rolleri yerine getirecek bireyin kendisi (tutumlar, değerler ve mesleki davranış) arasında bir uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkar. Son olarak, bir kişi aynı anda birden fazla rolü yerine getirdiğinde ve bunları gerçekleştirmek için kaynaklara (zaman, enerji vb.) sahip olmadığında aşırı rol yüklenmesi meydana gelir (Doğan ve diğ., 2020).

4.1.2.Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, sosyal bilimler literatüründe uzun süredir araştırılan konulardan biridir. Örgütsel özdeşleşme kavramı hem örgütsel davranış hem de bireyin memnuniyet düzeyi üzerinde etkilidir. Sonuç olarak ise, organizasyonun etkinliği üzerinde büyük bir etkisi vardır (Ashforth ve Mael, 1989).

Özdeşleşme, kişinin kendini bir bütünün parçası olarak gördüğü, davranış ve tutumunu aidiyet duygusu içinde görüp gösterdiği psikolojik bir durumdur. Özdeşleştirme oluşturmayı yaşayan bireyler, diğer bireylerle veya gruplarla anlamlı bir ilişki kurar ve sürdürürler. Bireyler uyguladıkları örgütün inançlarını benimserler ve bir süre sonra bilinçli olarak bu yönde davranırlar. Örgütü tanımlayan faktörler, örgüt içindeki bireyleri tanımlamaya başlar. Yani örgütsel kimliğin bir sonucu olarak toplumsal kimlikler şekillenir (Schaufeli ve Bakker, 2010).

Bireyin bir örgütle anlamlı bir şekilde özdeşleşmesi için zihninde diğer örgütlerden daha akılda kalıcı ve farklı bir şekilde konumlandırılması gerekir. Özdeşleşme üyeleri örgütün kimliğini çekici bulduğunda ortaya çıkar. Örgütün imajı örgüt üyeleri

tarafından ne kadar yüksek hissedilirse, özdeşleşme düzeyi de o kadar yüksek olur. özdeşleşme sürecinde Örgüt ve birey arasında ortak bir amaç, etkileşim ve ortak bir hikâyenin olması önemlidir.

Örgüt kimliği ile çalışanların değerleri uyumlu olduğunda ortaya örgütsel özdeşleşme çıkar. Bireyler örgütlerde kendilerini örgütle özdeşleştirdiklerinde iş memnuniyet düzeyi ile motivasyon artar ve devir oranı düşer (Zhou ve diğ., 2016).

Örgütsel özdeşleşme literatürde birçok farklı değişkenle incelenmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin olumlu çalışma çıktılarıyla doğru orantılı olduğu sıklıkla dile getirilmektedir (He ve Brown, 2013).

4.1.3. İş Memnuniyeti ve Boyutları

İş memnuniyeti kişisel bir değerlendirme sürecidir ve işin tüm koşullarını veya işin sonucunda elde edilen sonuçları analiz ederek bir yargının oluşturulmasıdır. Çalışanlar bilinçli ya da bilinçsiz olarak işe tepki gösterir, davranış ve tutumlarını bu yönde sergilerler. İş memnuniyeti kavramı çoğunlukla örgütlerde psikolojik değişken olarak kullanılmaktadır. Çalışanların işlerini değerlendirirken olumlu duyguları varsa, bu onların iş memnuniyeti yaşadıkları anlamına gelir (Ambrose ve diğ., 2014).

İş memnuniyeti nesnel ve görünür olmadığı için, ancak önceden belirlenmiş tutum kriterleri ile anlamlı bir şekilde ifade edilebilir. Çalışanların beklentileri ne kadar çok karşılanırsa, iş memnuniyeti düzeyi de o kadar yüksek olacaktır. İş arkadaşları, organizasyon ve yönetim kadrosu ile uyum içinde olmak, uygun yönetim tarzı, tatmin edici maaş ve terfi olanakları organizasyonlarda çalışanları memnun eden faktörler arasındadır (Zhou ve diğ., 2016).

Çalışmalar, iş memnuniyeti ile özgecilik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve iş doyumunu olan çalışanların meslektaşlarına daha fazla yardımcı olduklarını ve özgeci davranışlar sergilediklerini göstermektedir. İlave olarak örgütsel bağlılık ile iş memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Tükenmiş bireylerin iş memnuniyeti düzeyi düşüktür ve tükenmişlik ile iş memnuniyeti arasında negatif bir ilişki vardır (Yang ve diğ., 2017).

İş memnuniyetinin iki alt boyutu dış ve iç memnuniyet olarak adlandırılır. Dış memnuniyet, iş sağlığı ve güvenliği, terfi olanakları ve ücretler gibi unsurları içerir. İç boyut, performans, bireyin kendi nitelikleri ve yönetimle ilişkiler gibi unsurları içerir.

Bireylerin işten memnun olabilmeleri için yöneticileri tarafından takdir edilmeleri ve ek ödeme almaları, çalışma koşullarının makul olması, işin niteliğinin çalışanın niteliğine uygun olması ve terfi imkanlarının olması gerekir. Bu etkenlere sahip olmayan bir kuruluştaki çalışanın belli bir süre sonra işten ayrılma niyeti mutlaka olacaktır (Kara, 2010).

Çalışanların iş memnuniyeti duygusunu yaşayabilmeleri için işin kendisi kişiye uygun olmalı, çalışma ortamı kişiye uygun olmalı ve çalışanlar organizasyonda alınan kararlara katılmalıdır. Eğitim olanaklarının mevcudiyeti, ücret memnuniyeti, iş arkadaşları memnuniyeti, terfi olanakları, ödüllendirme, takdir gibi faktörler ve örgütsel bağlılık desteği diğer önemli etkenlerdir (Gürsoy ve diğ., 2019).

4.1.4. Rol Stresi ve İş Memnuniyeti

Rol stresi, örgütlerin verimliliğini doğrudan etkilediği için literatürde araştırma konusu olmuştur. Aynı zamanda yüksek rol stresinin önce çalışanların psikolojik sağlığına, sonra biyolojik sağlığına zarar verdiği bilinmektedir (Ambrose ve diğ., 2014). Çalışmalar, rol stresi yaşayan çalışanların örgüte sadakatsiz olduklarını, iş aradıklarını, işlerinden memnun olmadıklarını, tükenmişlik hissi yaşadıklarını, işsiz kaldıklarını ve zorunlu ya da gönüllü olarak işten ayrıldıklarını göstermektedir. Çalışmalar, rol stresi yüksek kuruluş çalışanlarının iş memnuniyeti düzeyinin son derece düşük olduğunu göstermektedir (Ertürk, 2010).

Kuruluşlardaki yüksek iş yükü ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki çatışmalar rol stresine neden olmaktadır. Bu durum doğrudan iş memnuniyeti düzeyinin azalmasına yol açmakta ve böylece çalışanların işten ayrılma niyetiyle sonuçlanmaktadır. Bu araştırma sonucunda çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından desteklenmesinin stresi azalttığı ve iş memnuniyetini arttırdığı kanıtlanmıştır (Börk ve Adıgüzel, 2015).

H₁: Örgütsel rol stresi, iş memnuniyeti ile negatif ilişkilidir.

4.1.5. İş Memnuniyetinde Örgütsel Özdeşleşme

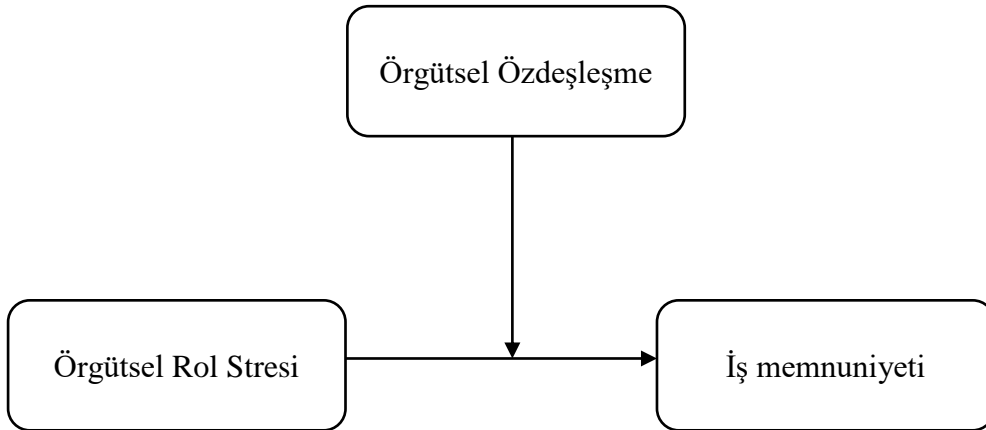
İnsan kaynakları, kuruluşların rakiplerini geride bırakmaları ve hedeflerine ulaşmaları için en önemli unsurdur. Örgüt yönetimi, çalışanların örgütle özdeşleşmesini ve örgüte bağlılık ve aidiyet duygusuyla bağlanmasını sağlarsa, çalışanlar yaptıkları işten daha memnun olurlar (Akova ve diğ., 2015). Bu durum örgütsel başarıyı ve yüksek örgütsel

performansı beraberinde getirmektedir. Çalışanlarının davranışlarının örgütün başarısını doğrudan etkilediğinin bilinciyle hareket eden örgütler pazardaki varlıklarını sürdürmeye devam etmektedir (Bayram, 2019).

Literatürdeki çalışmalar örgütsel özdeşleşme ile iş memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütle özdeşleşen çalışanlar işlerine daha fazla bağlıdır ve işlerindeki rollerini memnuniyetle sürdürmektedir (Akbolat ve diğ., 2011).

Literatürde örgütsel özdeşleşme ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar olmasına rağmen, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu araştırma ile alandaki bu boşluğun doldurulması hedeflenmektedir. Araştırma sonuçlarının özellikle örgütsel davranış alanına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Düzenleyici değişken analizi ve araştırma modeli kapsamında oluşturulan ikinci hipotez ise şu şekilde verilmiştir:

H₂: Örgütsel özdeşleşme, iş memnuniyeti üzerindeki örgütsel rol stresi arasındaki ilişkiyi yönetir, şöyle ki, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip bir çalışan, daha az örgütsel özdeşleşmeye sahip bir çalışanla kıyaslandığında daha fazla iş memnuniyetine sahiptir. (Şekil 4.1).



Şekil 4.1: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Rol Stresi ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki

4.2. Metodoloji

4.2.1. Örnekleme ve Prosedür

Veriler Eylül–Aralık 2021 döneminde Türkiye'deki farklı hizmet ve imalat şirketlerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlardan toplanmıştır. Bu çalışmada anket formu Google Form ile hazırlanmış ve katılımcılara e-posta yoluyla dağıtılmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcı sayısını artırmak için Kartopu örnekleme de kullanılmıştır. Google Formunun bağlantısı bazı katılımcılar tarafından arkadaşlarıyla paylaşılmıştır. Bu çalışmada 460 anket toplanmıştır. Çalışmaya başlamadan önce tüm katılımcılardan onam alınmıştır. Katılımcılara gönderilen formların başında katılımcılarla ilgili hiçbir bilginin ve elde edilen verilerin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı beyan edilmiştir. Bu bilgiler metne de eklenmiştir.

Veriler, yaygın yöntem yanlılığını azaltmak ve olağan faktörlerin önyargılı etkilerini önlemek için 4 ay boyunca, 1 aylık aralıklarla, üç farklı zamanda toplanmıştır (Podsakoff ve diğ., 2012; Matthews ve diğ., 2014). Çalışmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların temel sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde örgütsel rol stresi ölçeği ile ilgili sorular yer almıştır. Üçüncü bölümde katılımcıların örgütsel kimlik düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer almıştır. Son bölümde yer alan sorularla katılımcıların iş memnuniyeti düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan 460 beyaz yakalı çalışanın sosyo-demografik durumu incelendiğinde 275'inin (%59,8) hizmet sektöründe, 185'inin (%40,2) imalat sektöründe olduğu, 129'unun (%28) kadın, 331'inin (%72) erkek olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların yaş ortalamasının 34.2 \approx %60'ı evli ve %72'si en az üniversite mezunu olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %52'sinin gelirlerini orta düzey olarak tanımladıkları ve ortalama 10,25 yıllık iş tecrübesine sahip oldukları belirlenmiştir.

4.2.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada “Örgütsel Rol Stres Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “İş Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

Bu çalışmada Pareek'in (1993) “Örgütsel Rol Stres Ölçeği (ORS)” kullanılmıştır. Ankette toplam 50 maddede “Roller Arası Mesafe (IRD)”, “Rol Durgunluğu (RS)”,

“Rol Beklentileri Çatışması (REC)”, “Rol Erozyonu (RE)”, “Aşırı Rol Yüklenmesi (RO)”, “Rol İzolasyonu (RI)”, “Kişisel Yetersizlik (PI)”, “Kendi Kendine Rol Mesafesi (SRD)”, “Rol Belirsizliği (RA)” ve “Kaynak Yetersizliği (RI)” boyutları değerlendirilmiştir. Ölçek, aynı 5 puanlık likert kullanılarak, 1'den (hiç veya nadiren bu şekilde hissetmiyorsanız) 5'e (sık sık bu şekilde hissediyorsanız) kadar puanlanmıştır. Örnek olarak “Rolüm aile hayatıma müdahale etme eğilimindedir” ve “İş yüküm çok ağır” gibi öğeler kullanılmıştır. Tüm madde puanlarının toplamı toplam örgütsel rol stresi puanı olarak kabul edilmiştir ve daha yüksek bir puan daha yüksek düzeyde örgütsel rol stresini yansıtmaktadır. Ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda altı soru elenmiştir. Eleme işleminden sonar uygunluk indeksleri aşağıdaki gibidir,

$\chi^2 / df = 4.113$, GFI= 0.911, AGFI = 0.883, CFI= 0.908 ve RMSEA= 0.089.

Bu nedenle, model uyumu kabul edilebilir seviye olarak belirlenmiştir. (Hair ve diğ., 1998). OJS için Cronbach'ın alfa skoru (CAS) 0.866 idi.

“Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (OIS)”, “Bilişsel Özdeşleşme” olarak adlandırılan bir boyutu kapsayan 6 maddeyi içeren Ashforth ve Mael (1989) tarafından tasarlanmıştır. Örnek öğeler “Başkalarının şirketim hakkında ne düşündüğüyle çok ilgileniyorum” ve “Bu şirketin başarıları benim başarılarımdır.” Yanıtlar 5 puanlık bir Likert formatı izlemiştir (1= Kesinlikle katılıyorum, 5= Kesinlikle katılmıyorum). Tüm madde puanlarının toplamı toplam örgütsel özdeşleşme puanı olarak kabul edilmiştir ve daha yüksek bir puan daha yüksek bir örgütsel özdeşleşme düzeyi olarak değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uygunluk indeksleri aşağıdaki gibidir: $\chi^2 / df = 3.814$, GFI= 0.920, AGFI= 0.907, CFI= 0.924, ve RMSEA= 0.076. Bu nedenle, model uyumu çok iyi seviye olarak belirlenmiştir (Hair ve diğ., 1998). OIS için CAS 0.865tir.

“Minnesota iş memnuniyeti Ölçeği (JSS)” Weiss ve diğ. (1967). 20 Maddeden ve “İçsel Tatmin” ve “Dışsal Tatmin” olarak adlandırılan iki boyuttan oluşmaktadır. Örnek öğeler “Her zaman meşgul olabilme memnuniyeti.” “İşi yapmak için kendi yöntemlerimi deneme şansı.” Cevaplar 5 puanlık Likert formatını takip etmiştir (1= çok memnuniyetsiz; 5= Çok Memnun) 20 madde puanlarının toplamı toplam iş

memnuniyeti olarak, yüksek puan ise iş memnuniyetinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri aşağıdaki gibidir:

$\chi^2/df = 3.714$, GFI = 0.904, AGFI = 0.886, CFI = 0.911 ve RMSEA = 0.084.

Bu nedenle, model uyum kabul edilebilir düzey olarak belirlenmiştir (Hair ve ark., 1998). JSS için CAS 0.890 idi.

4.3.Sonuç

4.3.1.Tanımlayıcı İstatistikler

Bu çalışmadaki veriler ankete katılanlardan toplanmıştır. Bu nedenle ortak yöntem yanlılığı kontrol edilmelidir. Bu süreçte, yaygın yöntem yanlılığı Harman'ın tek faktör testi ile kontrol edilmiştir. Test sonucuna göre birinci faktörün toplam varyansın sadece %32,11'ini açıkladığı belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bu araştırmanın ortak yöntem sorunları bulunmamaktadır.

Değişkenler ile ilgili ortalama, standart sapma ve korelasyonlar gibi tanımlayıcı istatistikler analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Değişkenler Hakkında Temel İstatistikler.

	Ortalama	S.s.	Çarpıklık	Basıklık	AVE	MSV	CR	1	2	3
Örgütsel rol stresi (ORS)	2.36	0.717	0.211	-0.769	0.56	0.45	0.76	1		
Örgütsel Özdeşleşme (OI)	3.59	1.123	-0.418	-0.780	0.52	0.46	0.76	-0.302**	1	
İş memnuniyeti (JS)	3.36	0.561	0.173	-0.152	0.54	0.47	0.79	-0.486**	0.471**	1
Cinsiyet	1.72	0.450						-0.135**	0.201**	0.177**
Yaş	34.2	8.126						-0.290**	0.281**	0.267**
Eğitim seviyesi	2.80	0.739						-0.283**	0.213**	0.223**
İş deneyimi	10.2	2.316						-0.227**	0.230**	0.196**

N = 460.

** p <0.01 seviyesi.

ORS, OI ve JS'deki ortalama puanlar sırasıyla 2.36 ± 0.717 , 3.59 ± 1.123 ve 3.36 ± 0.561 olarak belirlendi. Bu sonuçlara göre katılımcıların ORS düzeyinin düşük ve OI ve JS seviyeleri ise orta seviyededir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık skorları incelendiğinde tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1.96 aralığındaydı. Değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015).

Korelasyon analizine göre ORS'nin OI ve JS ile negatif korelasyon gösterdiği belirlenmiştir ($r=-0.302$; $p<0.01$; $r=-0.486$; $p<0.01$). Ayrıca OI (Örgütsel özdeşleşme) ve JS (İş memnuniyeti) arasında pozitif korelasyon olduğu görülmüştür ($r=0.471$; $p<0.01$).

4.3.2.Hipotez Testi

Hipotezler Kovaryans tabanlı yapısal denklem modellemesi (CB-SEM) ile incelenmiştir. CB-SEM'deki ilk adımda, normalliği değerlendirmek için değişkenlerin basıklığı ve çarpıklığı kontrol edilmiştir. Çalışmada kullanılan tüm verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür (Meydan ve Şeşen, 2015).

Bu çalışmada CB-SEM altında, iki hipotez test edilmiştir. H_1 , ORS'nin JS (İş memnuniyeti) üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirtir. Tablo 4.2, ORS ve JS (İş memnuniyeti) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\beta=-0.426$, $SE= 0.044$, $t=-9.778$ ve $p<0.01$). H_1 hipotezi desteklenmektedir.

H_2 , Örgütsel özdeşleşmenin, İş memnuniyeti ile Örgütsel Rol stresi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici rolü olduğunu belirtir. Yüksek düzeyde OI (Örgütsel özdeşleşme)'ye sahip bir çalışan, daha az OI (Örgütsel özdeşleşme)'ye sahip bir çalışana göre daha fazla JS (İş memnuniyeti)'ye sahiptir. Tablo 4.2, OI-ORS etkileşiminin anlamlı olduğunu göstermektedir ($\beta= 0.145$, $SE= 0.034$, $t= 4.433$ ve $p<0.01$).

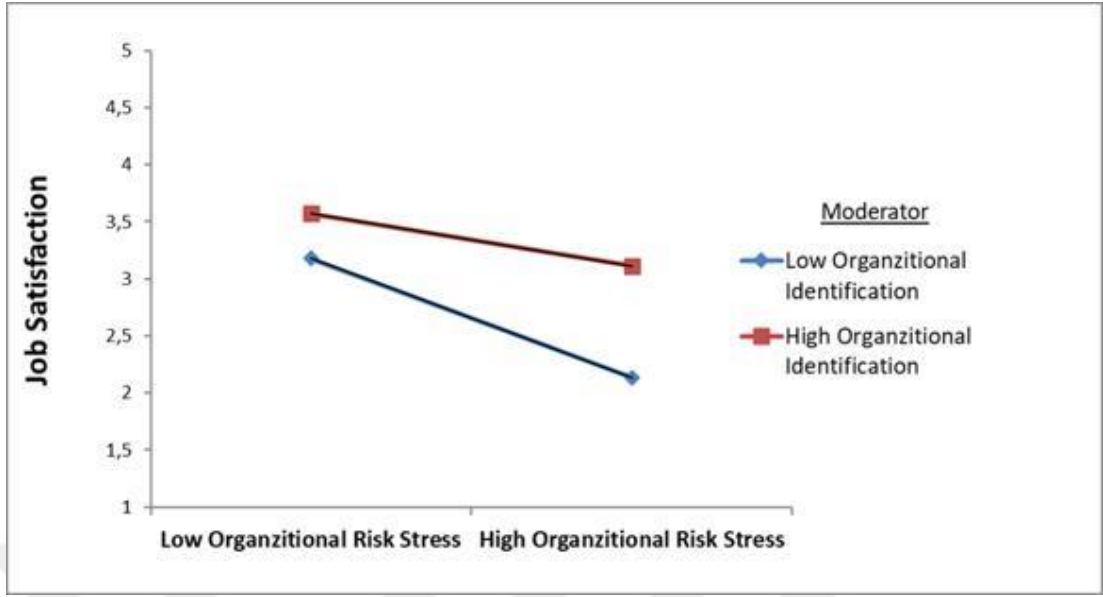
Sonuca göre, OI (Örgütsel özdeşleşme ORS ve JS arasındaki negatif ilişkiyi bastırır. Şekil 4.2 bu ilişkiyi göstermektedir. H_2 de desteklenmektedir.

Tablo 4.2. OI Düzenleyici Rol Analizi.

	İş Memnuniyeti			
	H₁		H₂	
	β	SE	β	SE
Sabit	-0.995**	0.280	-0.559*	0.265
Cinsiyet	0.188	0.097	0.137	0.087
Medeni hali	0.101	0.096	0.036	0.088
Yaş	0.071	0.049	0.011	0.046
Eğitim seviyesi	0.096	0.058	0.042	0.054
İş deneyimleri	-0.019	0.061	-0.010	0.056
Sektör	0.060	0.084	0.057	0.077
Örgütsel Risk Stresi (ORS)	-0.426**	0.044	-0.376**	0.041
Örgütsel �zdeşleşme			0.343**	0.040
ORS* OI			0.145**	0.034
R ²	0.268		0.385	
F	23.611**		31.347**	

** p <0.01 seviyesi.

* p <0.05 seviyesi.



Şekil 4.2.: OI ve ORS Arası İlişki

4.3.3. İnceleme ve Sonuç

Bu çalışma, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olup olmadığını bulmak amacıyla yapılmıştır. Analiz sonucunda çalışanların örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde daha önce yapılmış birçok çalışmanın sonuçları ile desteklenmektedir (Jamal ve Badawi, 1995; Yousef, 2000; Kumar ve diğ., 2015; Wu ve diğ., 2019). Ayrıca bu araştırmada, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu da belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek bir çalışanın, örgütsel özdeşleşme seviyesi az olan bir çalışana göre daha fazla iş memnuniyetine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik gibi çeşitli örgütsel çıktılar üzerindeki düzenleyici rolü olup olmadığını araştıran çalışmalar bulunmaktadır (Akar ve Yıldırım, 2008). Bu çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sonuçlar üzerindeki olumlu etkileri belirlenmiştir. Bu çalışmada, çalışanların örgütsel kimliklerinin, örgütsel rol stresi yaşasalar bile, önemli bir örgütsel çıktı olan iş memnuniyetlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç örgütsel psikoloji alanına önemli bir katkı sağlamıştır.

Bu sonuçlar, araştırmacıların ve yöneticilerin, çalışanların iş memnuniyetini artırmak için rol stresini azaltmak ve örgütsel özdeşleşmeyi artırmak için çalışmalar yürütmeleri için faydalı olacaktır. Örgütsel zdeşleşmenin grupta ya da tüm örgütle özdeşleşme olarak görülebileceği bilinmektedir. Bu amaçla kuruluşlara katılması planlanan çalışanların geçmiş rolleri ve psikolojisi gibi alanlarda detaylı analizler yapılarak mevcut derneklere uyum sağlamaları sağlanacaktır. Ayrıca, organizasyonun insan kaynaklarına fırsat sağlanması, özellikle finansal ödül ve promosyonların artırılması, örgütsel zdeşleşmenin artırılmasına yönelik araçlar olarak değerlendirilecektir. Kariyer fırsatlarının diğer organizasyonlardan daha iyi olacağı da vurgulanmalıdır. Örgüt içindeki çalışma gruplarının ayrıcalıklara sahip olması diğer grupların da dikkatini çekmektedir. Farklı grupların birlikte çalışması, çalışanların kendi gruplarının özelliklerini ne çıkarmasına neden olmaktadır. Böylece “Ben kavramı” “Biz kavramı haline gelir”. Buna karşılık, örgütlerin yüksek kurumsal imajı, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini olumlu yönde etkileyen bir diğer faktör olarak kullanılabilir. Kısacası rgt içinde örgüte olumlu katkı sağlayan örgütsel özdeşleşmeyi sağlayacak politikalar belirlenmelidir.

Literatürde rol stresinin farklı değişkenlerle ilişkisi üzerinden araştırıldığı gözlenmiştir. Gelecekteki çalışmalarda, rol stresi ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik ve iş performansı gibi değişkenlerle örgütsel zdeşleşmenin moderatör rolleri üzerine çalışmalar yapılabilir. Bu sayede kısmen daha az çalışılmış olan bu yöntem literatüre ve paydaşlara katkı sağlayabilir.

Çalışmanın sınırlamalarından biri de Covid 19 pandemi sürecinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Özellikle, uzaktan çalışmanın örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki net etkilerinin belirlenmesinde sorun yaratması mümkündür. Diğer bir sınırlama ise veri toplamada Kartopu rnekleme Yönteminin kullanılmasıdır. Bu yöntem kullanılarak doğrudan ve dolaylı olarak ulaşılan katılımcı sayısı sınırlandırılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ, ÖRGÜTSEL ROL STRESİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ ARACI ROLÜ

Örgütsel rol stresi, iş hayatında bireylerin sıklıkla karşılaştıkları olaylardan biridir. Yönetim kademesinin hatalarından, iş tanımlarının ve rollerinin net olarak belirlenmemiş olmasından ve çalışma arkadaşlarının davranışlarından kaynaklanabilen örgütsel rol stresinin hem çalışanlar hem de işletmeler açısından negatif etkileri söz konusudur. Bu etkiler arasında iş tatminsizliği, çalışan memnuniyetsizliği, verimsizlik gibi olumsuzluklar sayılabilir. Tıpkı örgütsel rol stresi gibi iş-aile çatışması da örgütlerde önemli bir uyumsuzluk sorunu yaratan önemli bir olgudur. Özellikle kadın çalışanların rollerinin erkeklerden fazla ya da farklı olması nedeniyle bu sorun daha çok kadın bireylerde yaşanmaktadır. Çünkü toplumumuzda kadının annelik ve eş olma rolleri baskın olduğundan çalışma hayatında iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadırlar. Tüm bunlar ise çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir. İşten ayrılma niyeti çalışanların işe bağlılıklarının azalması, yeni bir iş bulma durumunun söz konusu olması durumunda mevcut işlerini bırakma konusunda istekliliklerini ifade etmektedir.

Literatürde hemşirelerle gerçekleştirilen bir çalışmada uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, aşırı iş yükü, zaman baskısı, kararlara katılamama, örgüt kültürünün yetersizliği, ücret yetersizliği, ast-üst ilişkilerindeki problemler, rol çatışması, rol belirsizliği gibi durumlar strese neden olan unsurlar olarak belirtilmiştir. Yaşanan yoğun örgütsel rol stresinin, performansın düşmesine, işte devamsızlığa ve işten ayrılmalara sebep olduğu da bu çalışmanın sonuçları arasında sunulmuştur (İmirlioğlu, 2009).

Anne ve babaların, ebeveyn rollerinin yanında, iş yaşamında ve eş olarak birçok farklı roller üstlenmek durumunda kalmaları roller arası çatışmaya sebep olmaktadır. Roller arası çatışma olarak bilinen iş-aile çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İş-aile çatışması, işteki sorumlulukların, aile rolüne katılımını zorlaştırması olarak tanımlanırken; aile-iş çatışması ise ailedeki sorumlulukların, iş rolüne katılımı zorlaştırması olarak tanımlanır. İş-aile çatışması ve

aile-iş çatışmasını belirleyen ve bu çatışma türlerinin sebep olduğu işle ilgili, kişisel ve ailesel sonuçlar bulunmaktadır (Tanyeri, 2022).

İş-aile çatışması bireylerin kişisel olarak pek çok olumsuz durumun yaşamasına neden olabilmektedir. İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçte ortaya çıkmaktadır. Çatışma genellikle çalışanın işine ya da ailesine bağlılığı, iş ve aile yaşamında yaşadığı sorunlar, işinden veya ailesinden kaynaklı beklentiler sebebi ile yaşanmaktadır. Bu çatışmalar çalışanlarda işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Sayıldı, 2020). Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çalışmalarında, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir.

Bu çalışmada, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmada, öncelikle temel değişkenler olan örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler teorik olarak tanımlanmış, daha sonra iş aile çatışmasının aracı rolü, nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Literatürde, çalışma kapsamında kullanılan her üç değişkenle ilgili ayrı ayrı yapılmış pek çok çalışma olsa da iş aile çatışmasının örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünü inceleyen herhangi bir akademik çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın özgün bir niteliği vardır.

5.1. Stres ve Örgütsel Rol Stresi

Stres kelimesinin çeşitli anlam ve bağlamlarda kullanıldığı bilinmektedir. Her ne kadar ortak bir tanıma sahip olmasa da stres, çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Latince “sıkmak, sıkıca çekmek” anlamına gelen “stringere” kelimesinden türetilmiş olan stres kelimesi, ilk kez 17. yy.’da fizik dalındaki çalışmalarla ortaya çıkmış ve zaman içerisinde farklı anlamlar kazanmıştır. Bugün, bilinen anlamda stres akademik açıdan ilk kez Selye (1932) tarafından ele alınmıştır. Başlangıçta araştırmacı bu duruma “Genel Adaptasyon Sendromu” adını vermiş, sonraki çalışmalarında stresin tanımını “herhangi bir talebe karşı verilen genel tepki” şeklinde yapmıştır. Stres, bireyin kendisi ve çevresi arasında olan dengeyi bozan, bireyin dengesini korumak veya sağlamak için daha çok çabalamasına neden olan içsel veya dışsal bir etken olarak tanımlanmaktadır (Düğenci, 2018).

Biber vd. (2019) stresi “bir bütün olarak bireyi tehdit eden çevresel faktörlerin bir bileşimi olarak” ifade etmiştir. Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere stres, bireyin olumsuz ya da kendisi ile uyumsuz uyarıcılara karşı verdiği bireysel tepkidir.

Stres denildiğinde olumsuz bir kavram anlaşılrsa da stres, etkileri bakımından olumlu (eustress) ve olumsuz stres (distress) olarak iki gruba ayrılmaktadır. Olumlu stres iyi, pozitif ve yapıcı duygular yaşatırken, olumsuz stres zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken yaşantılara sebep olmaktadır (Aydın, 2004). Örneğin; kendi iş yerini açmakta olan bir genç olumlu stres altında olabilir, bu stres nedeniyle başlatmakta olduğu işten aldığı haz ve motivasyonu üst düzeyde seyredebilir. Aynı kişi ödemekte güçlük çekeceği bir krediyi kullanarak bu işe başlıyorsa, bu stres nedeniyle hem işten aldığı haz düşecek hem de psikolojik veya fiziksel açıdan rahatsızlıklar yaşamaya başlayacaktır.

Stresin yoğunluğu açısından bakıldığında ise stresin şiddeti arttıkça etkisi de olumludan olumsuza dönebilmektedir. Hafif düzeydeki stres yapıcı etki gösterirken, artan stres yoğunluğunun etkisi yıkıcı olabilmektedir (Eğin, 2015). Örneğin sınava hazırlanan bir öğrenci eğer çok fazla konu eksiği olmadığını düşünüyorsa, buna rağmen yine de sınava hazırlanma sürecinde hafif düzeyde bir baskı hissediyorsa, bu baskı onda pozitif bir strese neden olacaktır. Buna benzer bir stres motive edici de olabilir ve genellikle kendini olumsuz bir etki ile göstermez. Farklı bir senaryo ile öğrencinin çok fazla konu eksiği olduğu ve başarısız olacağı endişesinin ortaya çıktığı düşünülürse, öğrencinin yaşayacağı stresin de daha şiddetli olacağı düşünülebilir. Böyle bir durumda olumsuz stres yaşanacağı, başarısızlığa ve kişide çeşitli sorunlara yol açabileceği düşünülebilir.

Örgütsel stresin literatürde genellikle stresin kaynakları açısından örgütle ilişkilendirildiği görülmektedir. Çalışanlar iş hayatında olumlu ya da olumsuz birçok tecrübe edinirlerken bunlardan bir kısmının ciddi düzeyde strese neden olduğu düşünülmektedir. Pehlivan (1995) örgütsel stresi “İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren bireylerin çalıştıkları örgüt ortamından kaynaklanan iş stresi ve meslek stresi” olarak tanımlamıştır. Bir diğer tanıma göre örgütsel stres, örgütle veya işle alakalı olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak da tanımlanmaktadır (Quick vd., 1997). Dolayısıyla iş görenlerin maruz kaldıkları iş yeri kaynaklı stresin “örgütsel stres” adı altında tanımlandığı görülmektedir.

Örgütsel stres, “kişilik, tutum, sağlık, denetim odağı, yaşam değişim oranı, yetenek ve ihtiyaçlar, içe veya dışa dönüklük gibi kişisel nedenler ile mesleki farklılıklar, rol belirsizliği, rol çatışması, rolün aşırı yüklenmesi veya az kullanılması, insanlardan sorumlu olma, katılma azlığı, iş güvenliği” gibi nedenlere bağlanmaktadır (Pehlivan, 1995). İş görenlerin işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan örgütsel stres, bireyleri normalden farklı davranmaya zorlamaktadır (Kırıcı, 2010). İş görenin yaşadığı stresten dolayı yaşadığı devamsızlık, tükenmişlik, güven eksikliği, performans sorunları veya iletişim ve etkileşim sorunları yalnızca iş görenin değil, iş yerinin de sorunu haline gelmektedir (Manning ve Preston, 2003). Genellikle iş ya da işle ilgili faktörlerle ilişkilendirilen örgütsel stres, iş ve iş görenin etkileşiminden doğan ve iş görenin çalışma biçimini bozan bir durum olarak betimlenmektedir (Kan Sönmez, 2019). Bu bağlamda örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki etkileri hem kişinin kendisi için hem de kurum için son derece önemli görülmektedir.

Yapılan çalışmalarda stres kaynakları; bireysel kaynaklar, çevresel kaynaklar ve iş çevresiyle ilgili kaynaklar (örgütsel stres kaynakları) olarak üçe ayrılmaktadır (Erdal, 2009; Eren, 2015; İlgöz, 2014; Tiryaki, 2014). Bireysel stres kaynaklarıyla ilgili olarak bireyin kişisel ve duygusal yapısı gibi kendi özelliklerine dair faktörler ifade edilmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016). Kişilik, yaş, sağlık durumu, ailevi durum ve yaşam tarzı da stres ile yakından ilişkilidir. Bunların yanında algılama farklılıkları, kişisel deneyimler, ailevi sorunlar ve ilişkiler, çocuk yetiştirme şekli, eğitim, boşanma, ölüm ve benzeri nedenlerin de bireysel stres yaratan unsurlar olduğu bildirilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Çevresel stres kaynakları da bireyin dış dünyasından kaynaklanan ve genellikle kişinin elinde olmayan sebeplere dayanan, ancak stres doğuran etkenlerdir. Ülke ve dünya ekonomisi, politik hayatın belirsizlikleri, çalışılan yerleşim yerinin çevre ve ulaşım sorunları, teknolojik değişimler ile sosyal ve kültürel değişimlerle birlikte kuşak çatışmalarının artması gibi çevresel kaynaklardan bahsedilebilir (Eren, 2015). Ekonomik koşullar, politik yaşam, teknolojik, sosyal ve kültürel değişimler gibi faktörler de çevresel stres kaynakları olarak anılmaktadır (Yousuf, 2015).

Yapılan işin özellikleri, örgütsel rolden kaynaklanan etkenler, örgüt içindeki ilişkilerden kaynaklı etkenler, kariyer gelişimiyle ilgili etkenler, örgütün yapısı ve iklimiyle ilgili etkenler, insan kaynakları uygulamalarıyla ilgili etkenler ise örgütsel stres kaynakları olarak bildirilmektedir (Erdal, 2009; Karadavut, 2005). Örgütsel stres,

örgütte rol kavramına, mesleki gelişime ve iş ilişkilerine bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996). Kimi iş görenler yöneticilerin çalışanlar üzerinde baskısı olduğunu ve gerçekleştirilmesi güç hedefler koyduklarını düşünürler. Bunlar stresi doğuran ve artıran faktörlerdir.

Örgütsel stres kaynakları farklı araştırmacılar tarafından benzer şekillerde kategorize edilmiştir. Meslek farklılıkları, rol belirsizliği, rol çatışması, rol yüklemesi ve rolün çok az kullanımı, insanlardan sorumlu olma, katılım eksikliği, stresin örgütsel kaynakları arasında gösterilmektedir (Steers, 1981; Akt. Balcı, 2000). Bir başka bakış açısına göre örgütsel stres kaynakları, örgütsel kültür ve işlev, örgüt içindeki rol, kariyer gelişimi, karar özgürlüğü ve kontrol yetkisi, iş yerinde kişiler arası ilişkiler, ev-iş ilişkisi, iş çevresi ve ekipmanı, görev tasarımı, iş yükü/çalışma temposu, çalışma takvimi şeklinde sıralanmıştır (Jex ve Beehr, 1991). Örgütsel stres kaynakları ise aşırı iş yükü, zaman baskısı, zayıf nitelikte denetim, güvensiz politik hava, sorumluluklara karşılık yetki yetersizliği, rol çatışması ve belirsizliği, örgüt ile iş görenin değerlerinin uyumsuzluğu, her tür değişiklikler ve isteksizlik şeklinde sıralanabilir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bir miktar stresin gerekli olduğu ancak gereğinden çok yaşanan stresin ise bireyin sağlığı başta olmak üzere pek çok alanda olumsuz etkiler yarattığı söylenebilir.

5.2.İş-Aile Çatışması

İnsanların işleri ve aileleri hayatlarının en önemli yaşam alanlarıdır. İş ve aile çatışmalarını konu edinmiş olan çalışmaların başlangıcı Kahn vd. (1964)'ün rol kuramıyla ilgili yaptıkları çalışmalara kadar gitmektedir. Yapılan bu çalışmalarda bireylerin bir role uymak için sergiledikleri tutum ve davranışların sonucunda diğer rolleri ile ortaya çıkan uyumsuzluk ve gerilimleri rol çatışması olarak belirtilmiştir. Roller arası çatışmasının bir türü olan iş-aile çatışması bireyin benimsedikleri rol ile ailedeki rolü arasında bir uyumsuzluğun oluşması ile ortaya çıkmaktadır (Akt. Efeoğlu, 2006).

İş-aile çatışmaları akademik düzey yazınlarda, aile-iş ve iş-aile çatışması olarak iki taraflı ifade edilip ele alınmıştır. (Aksakal, Yılmaz ve Erdem, 2006; Çarıkçı, 2001). İş-aile ve aile-iş çatışması her ne kadar birbirinden farklı olsa bu iki kavram arasında yüksek bir korelasyon bulunduğu savunulmaktadır. İş-aile çatışmasında, iş yaşamındaki rollerin getirmiş olduğu sorumlulukların aile hayatına ilişkin

sorumlulukları etkilediği ve aile-iş çatışmasında da çalışan bireylerin ailelerindeki sorumluluklarının iş hayatına ilişkin rollerinin getirmiş olduğu sorumlulukları etkilediği belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Aile-iş ve iş-aile çatışması, günümüz iş hayatında kadınların da erkekler kadar yer alması ve iş yaşamındaki sorumluluklarının artmasıyla birlikte hem örgütler hem de çalışan bireyler açısından önemli sayılabilecek rol çatışmalarının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiş ve bu doğrultuda bu konuları temel alan çok sayıda çalışma ve incelemeler olmuştur (Temel, Yakın ve Misci, 2006). Günümüz ekonomik sisteminde çok önemli bir yere sahip olan örgütlerde, örgütsel davranışla ilgili yapılmış olan araştırmalarda iş-aile çatışması konusuna olan ilginin artmasına, çalışan çiftlerin ve çalışan kadınların sayısındaki artışın önemli bir neden olduğu gösterilmektedir. (Çelik ve Turunç, 2011). Günümüz iş hayatında çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenleri arasında, küçük ailelerin geniş ailelerin yerini alması, iş hayatında kadınların eskisine göre daha fazla yer alması, aile büyüklerinden ayrı yaşanması, özellikle metropollerdeki yaşam koşullarının zorlu olması, iş hayatında çalışan bireylerden beklentilerin artması, sosyal hayatın gelişmesi ile çiftlerin ve aile bireylerinin aile içi beklentilerin artması başlıca nedenler olarak sıralanabilir. Yüksel (2005) yapmış olduğu çalışmada çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının temelinde iş ve aile yaşamının birbiri ile çelişen istek ve arzularının neden olduğu uyumsuzluk ve bireylerin iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kuramaması neticesinde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.

Parasuraman ve Simmers (2001) tarafından bir uyumsuzluk olarak tanımlanan iş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin aynı zamanda üstlenilmesi durumunda ortaya çıktığını, Lu vd. (2005)'e de iş-aile çatışması bireylerin aile ve iş hayatındaki rollerini birbirine karıştırması ve dengeleyememesi ile ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Günümüz teknolojik gelişiminin ve bu gelişime bağlı olarak değişen iş yaşamı sınırlarının bazen aile yaşamı sınırlarını zorlamasına ve bu durum iş-aile çatışmalarının artmasına neden olmaktadır.

Çalışan bireylerin sahip oldukları iş sorumluluklarının düzeyi iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. İş aile çatışması diğer bir ifadeyle işten aileye dönük çatışmaların çalışan ailelerde daha çok yaşandığı ve bu çatışmaların temelinde mesai saatlerinin uzun olması, esnek çalışma saatleri ve mesai saatlerinde iş yükünün çok olması vb. unsurların olduğu görülmektedir (Karimi, 2008). Çalışan bireylerin

işten aileye doğru yansıttıkları sorunlar karşısında ailelerinden görecekları sabır ve anlayışlı davranışların karşısında, aileden işe yansıttıkları sorunlarda görecekları sabır ve anlayışlı davranışların daha yüksek olması işten aileye doğru olan çatışmaların daha fazla yaşanmasının nedenlerinden en önemlilerinden biridir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Çalışan bireylerin iş yerinde geçirdikleri uzun mesai saatleri, hafta sonları yapılan çalışmalar, bireylerin aileleriyle geçirecekları zamanları azalttığı gibi birlikte geçirdikleri kısa zamanlardaki ilişkininde kalitesini düşürmekte ve aile ile yapılan etkinliklerin azalmasına neden olmakta ve bu durum işten aileye yönelik çatışmaların artmasına neden olduğu gibi yaşanan çatışmaların şiddetini de arttırmaktadır. İş-aile çatışmasında diğer bir önemli faktör ise çalışanlara karşı yapılan iş talepleridir. İş taleplerinin çalışanın ailesine ayracağı zamanı daraltması, bireylerin ailesine karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirememesi iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Savaşkan, 2019). Örgütlerin çalışan bireylerden talep ettikleri iş taleplerinin çalışanların işten aileye doğru olan sorunların artmasına aile içi sorunlar yaşanmasına neden olacaktır.

İş-aile çatışmasının diğer bir unsuru da çalışanların yaptıkları işlerden elde ettikleri gelir ve bu gelirlerden duydukları tatmindir. Bireyler ailelerini rahat bir şekilde geçindirebilecek kadar ücret elde etmeyi hedefler. Aldıkları ücretler bu hedefler doğrultusunda isteklerini karşılamazsa, işlerine ayırdıkları zamanları artırma ya da ek iş aramaya girebilirler. Böyle bir durumda da ailelerine ayıracağı zaman azalacağından iş-aile çatışması yaşanabilecektir (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004). İş aile çatışmasının olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunlara aşağıda değinilmiştir.

5.2.1.İş-Aile Çatışmasının Olumlu Sonuçları

Çatışma kavramı her ne kadar genelde olumsuz durum ve durumları çağrıştırırsa da ve istenmeyen bir durum olsa da çatışma kavramını tamamen olumsuz bir durum olarak görmemek gerekir. Gerek bireyler gerek örgütler çatışmalar yaşadıkları alanları diğer başka alanlarda olumlu gelişmeler ve ilerlemeler yaratarak telafi etmeye çalışırken olumlu bazı gelişmelere ve ilerlemelere neden olabilirler. İş yerlerinde çatışmanın olmaması örgütlerde yenilik, yaratıcılık ve değişimin önüne geçebilmektedir. Çatışmanın olmadığı örgütlerde performansın düşmesine ve uzun vadede daha kronik

ve sürekli olan çatışmalara zemin hazırlamaktadır. Bireyler aile yaşamlarında bulamadıkları tatmini iş hayatında arayacaklar ve kendilerini işlerine daha çok vermeleri sonucunda işlerindeki başarıları artacaktır. Çatışmanın sebep olduğu olumlu sonuçlar sıralanacak olursa aşağıdaki maddeler dikkate alınabilir (Diker, 2010: 76):

- Çalışanlar arasında yaşanan bilinmeyen sorunların fark edilmesini çalışanların motive edilmesini sağlar.
- Örgütlerdeki çatışmalar, örgütlerin çatışma alanlarında sorun tespitine ve bu sorunların çözümü amacıyla yeni hedefler vermekte ve iş yapış tarzındaki eski olan uygulamaların (çatışmaya sebep olan) sorgulanmasını sağlar,
- Örgüt içinde kaynakların sevk ve idaresinde birimler arasında dengeli ve adilane dağıtılmasını sağlar,
- Örgütte ciddi değişimler yaratabilecek üst düzey fikir ve görüşlerin üretilerek yeni buluşların yapılması için tutum ve davranışları etkiler,
- Örgütün tembelleşmesini ortadan kaldırır.
- Yeni örgüt politikalarının oluşmasını sağlar.

5.2.2. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları

İş aile çatışması yaşayan çalışanların işlerindeki tutum ve davranışları olumsuz olarak etkilenmekte ve bu süreçte bireylerin işe gelmekte gecikmeler, performans kayıpları ve işten bir önce gitme eğilimleri oluşmakta bu durumlara bağlı olarak genel iş tatmin düzeyleri düşmektedir. Genel iş tatmin düzeyinin düşmesi ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları düşmektedir (Yüksel, 2005).

İş-aile çatışması yaşayan iş görenlerin iş performansları ve iş tatmin düzeyleri düşmekte bu durumu yaşayan çalışanların örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılıkları düşen çalışanların işten ayrılma niyetleri yükselmekte ve kariyer hedeflerini farklı kurumlarda gerçekleştirmek istemeleri nedeniyle örgütsel bağlılıklarının azaldığı kurumda çalışma sürecinde yaratıcılıkları ve iş geliştirme istekleri düşmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007, Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Yapılan araştırmalar işgörenlerin yaşam doyumları, evliliklerinden duydukları tatmin, aile yaşamından duydukları tatmin ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde işten

aileye yansıyan çatışmaların önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Gerek iş-aile gerek aile-iş çatışmalarının bireylerin yaşamış oldukları stres ile bireylerin sağlık sorunları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşanan psikolojik sorunlar ile de bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır (Hammer vd., 2003). Kayasandık (2013) yaşanan iş-aile çatışması hipertansiyon, depresyon ve birtakım kalp rahatsızlıklarını gibi pek çok fiziksel sağlık sorununa neden olduğunu belirtmiştir. Bu durumda bireylerin yaşamış oldukları iş-aile veya aile-iş çatışmaları şiddeti arttıkça bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları olumsuz yönde etkilenmekte ve her iki çatışmanın olduğu örgütlerde performans ve verimlilik kayıpları yaşanmaktadır (Hammer vd., 2003). İş görenlerin iş hayatında yaşamış oldukları gerginlikler aile hayatlarında yansımaları ve aile içindeki rolleri yerine getirememeleri aile içi bir takım sıkıntı ve sorunlara yol açabileceği gibi iş yerinde iş stresi yaşamalarına neden olabilir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020).

5.2.3.İşten Ayrılma Niyeti

Uluslararası literatürde “turnover intention” “work turnover” veya “intention to quit” şeklinde ifade bulan işten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı iş yerinden bilinçli olarak ayrılmayı istemesi veya ayrılmaya niyet etmesidir (Barlett, 1999). İşten ayrılma niyeti, küresel düzeyde pek çok iş yerinde hemen hemen her seviyede karşılaşılan temel bir sorundur. İşten ayrılma niyeti, bir organizasyonu gönüllü olarak terk etme eğilimi şeklinde de tanımlanabilir (Dougherty vd., 1985). İşten ayrılma niyetinde olan iş görenlerin motivasyonları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları düşüktür. İş görenler örgüt içerisinde işlerine, geleceklerine yönelik edindikleri olumsuz algılar sonucunda böyle bir düşünceye kapılıp örgütte bazı şeylerin yolunda gitmediğinin farkına varırlar ve bu da onlarda rahatsızlık yaratmaktadır (Korkmazer ve Aksoy, 2017). İşten ayrılma niyeti, bir örgüt için en önemli konulardandır. Hakikaten de örgütten ayrılan bir kişinin yerine yeni birini işe almak, eğitmek için harcanan zaman ve para önemli maliyetler yaratabilmektedir. Bunun yanında, bu tür maliyetler örgütler için önemlidir. Bu bilgilere dayanarak işten ayrılma niyetinin üzerinde araştırmalar yapılması bakımından bilimsel ilgiyi hak ettiği söylenebilir (Richer vd. 2002). İşten ayrılma niyetini minimize etmek ve katılımı maksimize etmek için örgütsel prosedürlerin optimize edilmesi, pek çok iş yerinde eksik olan gönüllülüğün altında yatan

motivasyon mekanizmalarının tam olarak anlaşılması gerekmektedir (Haivas vd., 2013).

5.2.4.Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Araştırmalar

Literatürde, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyetinde üzerinde etkisini ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur.

Coşkun 2020 yılında yapmış olduğu çalışmasında, hemşirelerin örgütsel rol stres düzeyleriyle işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Coşkun (2020), araştırmasını Trabzon ilindeki dört hastanede çalışmakta olan 1075 hemşire arasından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 283 hemşire ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın verileri demografik bilgi formu, mesleki görüşlerine ilişkin form, yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ve işten ayrılma niyeti ölçeğiyle elde edilmiştir. Araştırmasının sonucunda hemşirelerin örgütsel rol stres kaynakları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Günday (2016,) çalışanların örgütsel stres algılarının işten ayrılma niyetlerini etkileme durumlarını incelemiştir. Çalışma 200 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Seyhan (2020) çalışmasında sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklemini Gülhane Eğitim Araştırma Hastanesi çalışanlarından 325 sağlık personeli oluşturmuştur. Araştırmasının sonucunda örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında örgütsel stresin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Yapılan literatür taramasında bunun aksini gösteren bir çalışmaya ise rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Çalışanların örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.2.5. Örgütsel Rol Stresi ile İş Aile Çatışması Arasındaki Araştırmalar

Yapılan araştırmada örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Ancak iş aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Bağ (2021)'in yapmış

olduğu çalışmadır. Bu çalışmada iş aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmasının sonucunda iş-aile çatışması ile iş stresi üzerinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise, James ve ark. (1997), rol çatışmalarından kaynaklanan stres ile iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit etmiştir. 3563 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise, iş stresinin iş aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Lu ve ark, 2017).

Stres ile iş aile çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında iş stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif ilişkiler saptandığı görülmüştür. Yapılan literatür taramasında bunun aksini gösteren herhangi bir çalışmaya ise rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₂: Çalışanların örgütsel rol stresleri ile iş aile çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.2.6. İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Araştırmalar

İnsanların işten ayrılma niyetlerinde etkili olan faktörlerden biri de iş-aile çatışmasıdır. Literatürde iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Bağ (2021) çalışmasında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının örneklemini havacılık alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 154 iş gören oluşturmuştur. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Konak (2021), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklemini Ankara ili Sincan Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 139 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Savaşkan (2019) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacı ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmasının örneklemini İstanbul ilindeki Pendik, Kartaltepe ve Maltepe ilçelerinde turizm işletmelerinde çalışan 240 kadın çalışan oluşturmuştur. Çalışmasının sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

İş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₃: Çalışanların iş aile çatışmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu çalışma, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolünü incelemektedir. Literatürde daha önce bu ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle son hipotezi araştırmacı tarafından aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

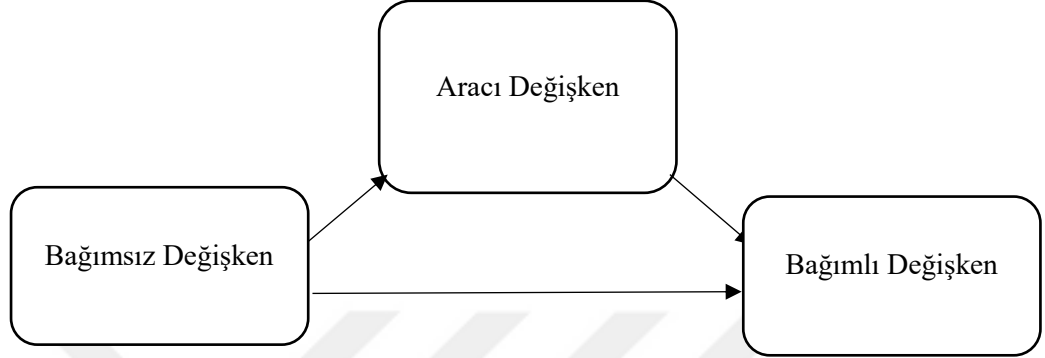
H₄: Çalışanların iş aile çatışmalarının, örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

5.3. Metodoloji

Aracı rol modelinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan 4 aşamalı yöntem kullanılmıştır. Modele göre;

- İlk aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- İkinci aşamada, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- Üçüncü aşamada, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- Son aşamada, tüm değişkenler analize dahil edilir ve bu durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisine yeniden bakılır. Dördüncü aşamada üç farklı sonuçla birisiyle karşılaşmak mümkündür. İlk sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi yok olabilir. Bu durumda aracı değişkenin tam aracılığından bahsedilir. İkinci sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi devam eder, fakat etki derecesi azalır. Bu durumda aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi olduğu söylenir. Aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi tespit edildiğinde, bu etkinin Sobel testi gibi ayrı bir test tarafından doğrulanması gerekir. Üçüncü sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde,

bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi aynı şekilde devam eder. Bu durumda aracı değişkenin, aracılık rolü olmadığı anlaşılır (Baron ve Kenny, 1986). Aracı değişken modeli genel olarak Şekil 5.1’de yer almaktadır.



Şekil 5.1. Aracı Değişken Analizi İçin Genel Model

5.3.1.Örneklem

Araştırma örneklemini imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 354 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriyi toplama aşamasında, Google Form aracılığıyla oluşturulan anket formu, WhatsApp ya da katılımcıların e postalarına gönderilme yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketi doldurmadan önce, katılımcılar çalışmanın yapılma amacı ile ilgili olarak bilgilendirilmiş ve katılımcıların çalışmaya katılıp katılmamaya ilişkin rızaları alınmıştır. Veri toplama aşaması Ocak – Mayıs 2022 tarihleri arasında, toplam 5 aylık süreçte gerçekleştirilmiştir. Anket, ortak yöntem yanlılığı problemini (common method bias) azaltmak için 30 günlük ara verilerek iki farklı zamanda katılımcılara ulaştırılmıştır. (Podsakoff et al., 2012). Literatür incelendiğinde, benzer popülasyonlar için aracılık değişken analizlerinin 200- 400 örneklem ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Kline (2011), bu tür analizlerde hesaplama hatalarını en düşük seviyelere indirmesi için en az 200 örneklemin kullanılması gerektiği söylemektedir. Tüm referanslar çerçevesinde, çalışmada kullanılan örneklem sayısının aracı değişken analizi için yeterli sayıda olduğu görülmektedir. Örneklemin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 5.1’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 5.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	139	39,4	39,4	39,4
	Erkek	214	60,6	60,6	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Medeni Durum	Bekar	172	48,7	48,7	48,7
	Evli	181	51,3	51,3	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Yaş	18-25	59	16,7	16,7	16,7
	26-35	102	28,9	28,9	45,6
	36-45	89	25,2	25,2	70,8
	46 ve üzeri	76	29,2	29,2	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	42	11,9	11,9	11,9
	Lise	115	32,6	32,6	44,5
	Lisans	166	47,0	47,0	91,5
	Lisansüstü	30	8,5	8,5	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
İş Deneyimi	1 yıldan az	84	23,8	23,8	23,8
	1 – 3 yıl	111	31,4	31,4	55,2
	4-6 yıl	55	15,6	15,6	70,8
	6 yıl ve üzeri	103	29,2	29,2	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Sektör	Hizmet Sektörü	181	51,3	51,3	51,3
	İmalat Sektörü	172	48,7	48,7	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	

Tablo 5.1 incelendiğinde, katılımcıların 139 (%39,4)'unun kadın, 214 (%60,6)'sının erkek, %48,7'nin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %54'ten fazlasının en az 36 yaşında, yaklaşık %55'nin ise en az lisans mezunu, yaklaşık %45'nin ise en az 4 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 181'inin (%51,3) hizmet sektöründe, 172 (%48,7)'sinin imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalıştığı görülmektedir.

5.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri analizi nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci

bölümde 31 sorudan oluşan örgütsel rol stresini ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde, 5 sorudan oluşan iş aile çatışması ölçeği yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise 3 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği yer almaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler AMOS 25 ve SPSS 25 programları ile analiz edilmiştir.

İkinci bölümde yer alan “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği” Pareek tarafından 1993 yılında geliştirilmiş, Eriş ve Kökalan tarafından 2022 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, “Roller Arası Uzaklık (RAU)”, “Rol Erozyonu (RU)”, “Rol Beklentilerinin Çatışması (RBÇ)”, “Rol Durgunluğu (RD)”, “Aşırı Rol Yükleme (ARY)”, “Rol İzolasyonu (RI)”, “Kişisel Yetersizlik (KY)”, “Rol Belirsizliği (RB)”, “Rol Mesafesi (RM)” ve “Kaynak Yetersizliği (KAY)” olarak isimlendirilen on altı boyuttan ve 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kapsamında, “Hiç veya Nadiren”, “Ara Sıra”, “Bazen”, “Sık Sık ve “Çok Sık” olarak ifade edilen 5’li likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri işyerinden alamıyorum”, “İş arkadaşlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum” vb. ifadeleri içermektedir.

Ölçeğin üçüncü bölümde yer alan “İş Aile Çatışması Ölçeği” Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 1996 yılında geliştirilmiş ve Babaoğlu tarafından 2008 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek aslında “İş Aile Çatışması” ve “Aile İş Çatışması” olarak isimlendirilen iki boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmaya bu boyutlardan sadece “İş Aile Çatışması” boyutu dahil edilmiştir. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek, “İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor”, “İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor” vb. ifadeleri içermektedir.

Ölçeğin son bölümde yer alan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” Cammann ve arkadaşları tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek, “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum”, “Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek” ve “Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım” ifadelerinden oluşmaktadır.

Aracı değişken analizine geçmeden önce ankette yer alan üç ölçek için AMOS 25 programı ile ayrı ayrı “Doğrulatoryıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). DFA sonuçlarında elde edilen sonuçlara göre tüm ölçeklerin yeterli düzeyde uyumlu olduğu görülmüştür. Bir sonraki aşamada üç ölçeğin güvenilirlikleri, Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerin Cronbach Alfa sonuçlarının 0.77 ile 0.98 arasında değiştiiği görülmektedir. Tüm ölçeklerin güvenilirlik değerleri 0.70’ten yüksektir. Bu da ölçeklerin analiz yapmak için yeterli düzeyde güvenilir olduğu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001). Ölçeklerin DFA sonucu elde edilen endeks sonuçları ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 5.2’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 5.2. Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları

	χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	Cronbach Alfa
Minimum Eşik Değerler	≤ 5	.90	.80	.85	.85	$\leq .10$	$\geq .70$
Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	3.76	.90	.82	.87	.87	.08	.98
İş Aile Çatışması Ölçeği	3.88	.99	.96	.99	.97	.03	.87
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3.61	.96	.96	.98	.98	.03	.77

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

5.4.Bulgular

5.4.1.Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin

Temel İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve elde edilen değerler Tablo 5.3’te kısaca özetlenmiştir.

Tablo 5.3. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Rol Stresi	353	2,27	0,578	0,264	-0,522
Roller Arası Uzaklık (RAU)	353	2,28	0,727	0,589	0,387
Rol Durgunluğu (RD)	353	2,27	0,697	0,404	-0,328
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	353	2,22	0,690	0,457	0,092
Rol Erozyonu (RE)	353	2,41	0,784	0,428	-0,010
Aşırı Rol Yüklenmesi (ARY)	353	2,40	0,717	0,441	0,637
Rol İzolasyonu (RI)	353	2,21	0,700	0,485	-0,046
Kişisel Yetersizlik (RY)	353	2,20	0,713	0,438	0,014
Rol Mesafesi (RM)	353	2,21	0,712	0,477	-0,021
Rol Belirsizliği (RB)	353	2,25	0,733	0,317	-0,058
Kaynak Yetersizliği (KAY)	353	2,24	0,730	0,328	-0,129
İş Aile Çatışması	353	2,93	0,810	-0,225	0,583
İşten Ayrılma Niyeti	353	2,66	0,800	-0,207	0,248

Tablo 5.3'te de görüldüğü gibi, katılımcıların örgütsel rol stres düzeylerinin (M: 2,27; Std: 0,57) düşük, iş aile çatışmasının (M: 2,93; Std: 0,81) orta düzeyde, işten ayrılma niyetlerinin de (M: 2,66; Std: 0,80) düşük olduğu görülmektedir. Tüm değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.96 ile +1.96 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler araştırma kapsamında kullanılan verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001).

5.4.2. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon (Ateş ve Güran, 2021) testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 5.4'te kısaca özetlenmiştir.

Tablo 5.4. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.

No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Örgütsel Rol Stresi	1												
2	Roller Arası Uzaklık (RAU)	,75**	1											
3	Rol Durgunluğu (RD)	,82**	,63**	1										
4	Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	,81**	,55**	,62**	1									
5	Rol Erozyonu (RE)	,72**	,45**	,62**	,51**	1								
6	Aşırı Rol Yüklenmesi (ARY)	,81**	,65**	,62**	,65**	,50**	1							
7	Rol İzolasyonu (RI)	,83**	,54**	,67**	,59**	,61**	,64**	1						
8	Kişisel Yetersizlik (RY)	,75**	,47**	,54**	,60**	,48**	,53**	,62**	1					
9	Rol Mesafesi (RM)	,85**	,60**	,64**	,67**	,57**	,65**	,66**	,62**	1				
10	Rol Belirsizliği (RB)	,84**	,56**	,63**	,74**	,52**	,63**	,63**	,61**	,74**	1			
11	Kaynak Yetersizliği (KAY)	,81**	,58**	,62**	,59**	,50**	,61**	,69**	,60**	,64**	,65**	1		
12	İş Aile Çatışması	,41**	,46**	,35**	,30**	,14**	,42**	,28**	,23**	,36**	,35**	,36**	1	
13	İşten Ayrılma Niyeti	,28**	,21**	,22**	,21**	,14**	,24**	,24**	,14**	,31**	,27**	,25**	,41**	1

**p<0.01

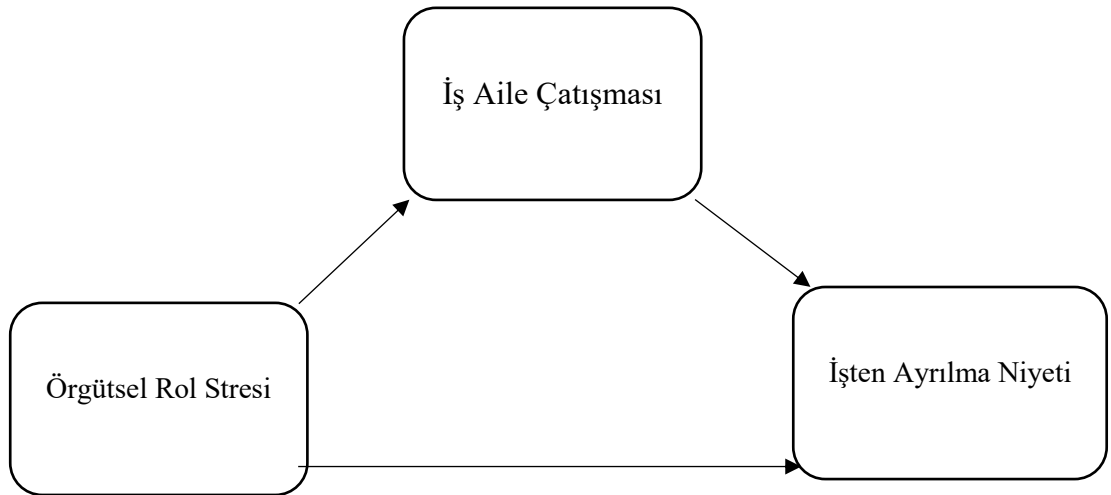
*p<0\05

Tablo 5.4’te görüldüğü gibi, örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif, anlamlı, orta düzeyde ($R=0.41$, $p<0.01$), örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ($R=0.28$, $p<0.01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu ayrıca, iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde ($R=0.41$, $p<0.01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

5.4.3. İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün Analizi

Aracı değişken analizinde, Baron ve Kenny (1986) tarafında önerilen dört aşamalı model kullanılmıştır. Modelin aşamalarına göre;

- İlk aşamada, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- İkinci aşamada, örgütsel rol stresinin iş aile çatışması üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- Üçüncü aşamada, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- En son aşamada, tüm değişkenler analize dahil edilmiş ve örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi yeniden değerlendirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 5.2’de gösterilmiştir.



Şekil 5.2. Araştırmaya İlişkin Aracı Model

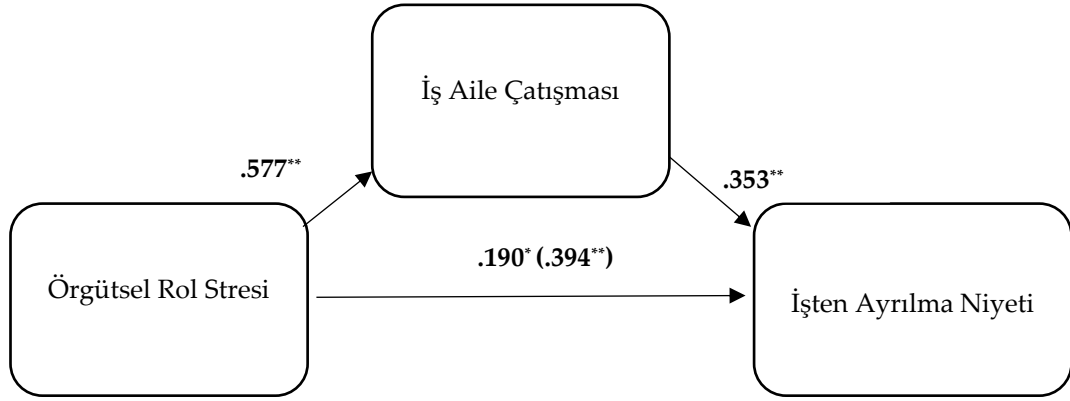
Aracı değişken analizinin ilk aşamasında, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.394$; $p<0.01$).

İkinci aşamada, örgütsel rol stresinin, iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu görülmüştür ($\beta=0.577$; $p<0.01$). Üçüncü aşamada, iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta=0.353$; $p<0.05$). Bir sonraki aşamada ise, tüm değişkenler aynı anda analize dahil edilmiş ve örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde hala anlamlı bir etkiye sahip olduğu, fakat etki düzeyinin birinci aşamadaki duruma göre azaldığı tespit edilmiştir ($\beta=0.190$; $p<0.05$). Bu analizin sonucunda, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. En son aşamada, elde edilen bu sonuç Sobel testi ile kontrol edilmiştir. Yapılan Sobel test sonucunda, katsayı 4.359 olup anlamlı bulunmuştur. Diğer bir değişle, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkide kısmi aracılık rolü belirlenmiştir. Analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4.5'te ve nihai model Şekil 5.3'te verilmiştir.

Tablo 5.5. Aracı Model Aşamaları

Aşamalar			Tahmin	Std. Hata	C.R.	P	
1	İşten Ayrılma Niyeti	<--	Örgütsel Rol Stresi	,394	,071	5,564	***
2	İş Aile Çatışması	<--	Örgütsel Rol Stresi	,577	,068	8,461	***
3	İşten Ayrılma Niyeti	<--	İş Aile Çatışması	,353	,052	6,785	***
4	İşten Ayrılma Niyeti	<--	Örgütsel Rol Stresi	,190	,073	2,604	,009

*** $p<0.01$



Şekil 5.3. Araştırmanın Aracı Değişken Analizi Sonucu Nihai Modeli

5.5.Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 354 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma Covid 19 pandemisi dönemi içerisinde yapıldığı için katılımcılar ile yüz yüze görüşmek yerine kolayda örneklem tercih edilmiş ve google form kullanılarak araştırma verileri toplanmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif, anlamlı ve örgütsel; rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bağ (2021) ve Konak (2021) çalışmalarında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu ve iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu görülmüştür. Çalışmada iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada ayrıca örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti

arasında kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kurumların çalışanların örgütsel rol streslerini azaltacak birtakım politikalar belirlemesinin, çalışanlarının kurumda tutmak için yararlı olacağı görülmektedir. Çalışanların, işteki rollerinden kaynaklı olarak yaşadıkları stresi azaltmak, çalışanların aileleriyle daha az çatışma yaşamasına ve bu durumda çalışanların kurumlarında daha uzun yıllar çalışmasına neden olacaktır. Kurumlar çalışanlarını daha verimli hale getirmek için yıllar boyunca çok para harcamaktadır. Bu yüzden yetiştirdikleri ve verimli hale getirdikleri çalışanlarını kurumda tutmaları maliyetler üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bu nedenle işten kaynaklı çalışanın yaşadığı rol stresini minimuma indirgeyecek yolları tespit etmek hem kuruma hem de çalışana olumlu olarak yansiyacaktır.

Literatürde özellikle iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilgili pek çok çalışma mevcuttur. Fakat örgütsel rol stresi ile ilgili çalışma sayısı özellikle Türkçe literatürde çok sınırlıdır. Bu nedenle daha sonraki çalışmalarda araştırmacıların, örgütsel rol stresini etkileyen ve örgütsel rol stresinin etkilerini inceleyen çok farklı değişkenlerle pek çok çalışma yapması mümkündür. Bu çalışmalar ile örgütsel rol stresi kavramı daha iyi anlaşılacaktır.

Bu araştırma da pek çok araştırma gibi birtakım kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. İlk olarak araştırmada veri toplama zorluğundan dolayı kolayda örnekleme yönetimine başvurulmuş ve 353 katılımcıdan alınan verilerin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Daha farklı örnekleme yöntemi ve daha geniş bir örneklem ile daha güvenilir sonuçlara ulaşmak mümkündür. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimindeki olağan üstü durumdan kaynaklanmaktadır. Araştırma Covid 19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden online anket yöntemi kullanılmıştır. Her ne kadar anket katılımcıların telefonlarına ya da özel elektronik postalarına ulaştırılsa da bu yöntem yüz yüze anket uygulama yöntemi kadar güvenilir değildir.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışmanın alan yazında yapılmış ve yapılacak olan çalışmalara destek vereceği düşünülmektedir. Örgütsel rol çatışması, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle yeni yapılacak çalışmalar için yol göstereceği umulmaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel rol stresiyle ilgili çeşitli sektörlerde çalışan iş görenler üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş görenlerin düşük, orta ya da yüksek düzeyde örgütsel rol stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Alan yazındaki araştırmalardan hareketle herhangi bir sektördeki kurum ya da kuruluşta çalışanların farklı düzeylerde örgütsel rol stresi yaşadığını ve/veya yaşayacağı söylenebilir. Araştırmalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel rol stresinin tamamen engellenebilecek bir sonuç olmadığını anlaşılmaktadır. Bu kavram ile ilgili önemli olan, örgütlerin tüm çalışanlarının örgütsel rol stresi yaşayabileceği bilincinde olmaları ve örgüt kaynaklı stresi azaltmaya yönelik tedbirler almasıdır. İş görenlerin yaşadıkları rol belirsizliği ve/veya rol çatışmasının örgütlere olası etkileri sadece mutsuz, gergin ve iş tatminsizliği gibi iş görenlerin yaşadıkları duygusal sonuçlar dışında, beraberinde kurum ya da kuruluşların iş görenlerinin performanslarının düşmesi ve işten ayrılmaları ile örgüte çeşitli ek maliyetler oluşturmasıdır (Sinatra, 1980). Bu noktada örgütsel rol stresinin iş aile çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı örgütsel rol stresinin öncülleri ve sonuçlarının tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda rol stresini temel alan 3 ayrı makale çalışması yapılmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmada öncelikle örgütsel rol stresini ölçen bir ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması yapılmıştır. Çalışma kapsamında Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBÇ), rol erozyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (Rİ), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır.

Örgütsel rol stresini ölçen bir ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda örneklemin veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Yapılan analizlerin sonucunda 50 maddeden 19'u ölçekten çıkarılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmış hem

birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlara göre, örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasının sağlandığı ve bir ölçme aracı olarak kullanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel rol stresini ölçen bir ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasının Türkçe literatüre ve yeni yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağı düşünüldüğünde önemli olduğu ifade edilebilir.

Bir sonraki çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, örgütsel rol stres düzeyleri ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri kartopu örnekleme yöntemi ile 460 beyaz yakalı çalışandan toplanmıştır. Veri analizinde kovaryansa dayalı yapısal denklem modellemesi (CB-SEM) kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel rol stresi ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisinin incelendiği çalışmanın sonucunda çalışanların örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde bu konuda yapılmış çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Jamal ve Badawi, 1995; Yousef, 2000; Kumar ve diğ., 2015; Wu ve diğ., 2019). Çalışmada ayrıca, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel rol stresi ile iş memnuniyeti arasında düzenleyici rolü olduğu da belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek bir çalışanın, örgütsel özdeşleşme seviyesi az olan bir çalışana göre daha fazla iş memnuniyetine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre yapılan araştırmanın, araştırmacıların ve yöneticilerin, çalışanların iş memnuniyetini artırmak için rol stresini azaltmak ve örgütsel özdeşleşmeyi artırmak için çalışmalar yürütmelerinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin grupla ya da tüm örgütle özdeşleşme olarak görülebileceği bilinmektedir. Bu amaçla kuruluşlara katılması planlanan çalışanların geçmiş rolleri ve psikolojisi gibi alanlarda detaylı analizler yapılarak mevcut organizasyonlara uyum sağlamaları sağlanabilir. Ayrıca, organizasyonun insan kaynaklarına fırsat sağlanması, özellikle finansal ödül ve promosyonların artırılması, örgütsel özdeşleşmenin artırılmasına yönelik araçlar olarak değerlendirilebilir. Örgüt tarafından çalışanlarına, örgüt içinde kariyer fırsatlarının diğer organizasyonlardan daha iyi olacağı da vurgulanabilir. Farklı grupların birlikte çalışması, çalışanların kendi gruplarının

özelliklerini öne çıkarmasına neden olmaktadır. Böylece "Ben" kavramı "Biz" kavramı haline gelir." Buna karşılık, örgütlerin yüksek kurumsal imajı, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini olumlu yönde etkileyen bir diğer faktör olarak kullanılabilir. Sıralanan bu yanları ile yapılan çalışmanın örgütlere, işverenlere, çalışanlara, akademisyenlere ve diğer ilgili gruplara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu doktora tezi kapsamında yapılan son çalışmada iş aile çatışmasının, rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Aracılık rolü var ise tam aracılık veya kısmi aracılık rolü olduğunun tespit edilmesi amacıyla hizmet ve imalat sektöründe birden fazla firmada iş gören olarak çalışan 353 katılımcı bireyin yer aldığı örneklem üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında ve örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ve iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağ (2021) ve Konak (2021) yapmış oldukları çalışmalarda yapılan bu araştırmanın sonuçlarına benzer sonuçlar olan iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bağ(2021) yapmış olduğu çalışmada iş aile çatışmasının iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş aile çatışmasının örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünün varlığı nedeniyle çalışanların örgütsel rol streslerini azaltacak kurumsal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasının doğrudan işten ayrılma niyetini düşüreceği ve çalışanların kurumda uzun süreli kalma isteklerinin artacağı gibi uygulanan bu politikalar sayesinde daha az iş aile çatışması yaşayacakları ve daha az yaşanan aile iş çatışmasının da yine çalışanların kurumda uzun süreli çalışmalarını sağlayacaktır. İşe başlayan bir çalışanın işi öğrenmesi ve kuruma uyum sağlaması için geçen süre, çalışanlara verilen eğitimler, çalışanların performans ve verimlilik izleme sistemlerine ayrılan zaman ve yapılan harcamalar göz önünde bulundurulduğunda kurum ve kuruluşlar verimlilik için yüksek maliyetlere katlanmaktadırlar. Bu nedenle kurumların yetiştirdikleri ve verimli hale getirdikleri çalışanlarını uzun yıllar kurumda çalışmalarını sağlamaları maliyetler üzerinde pozitif etki yaratabilecek önemli olgudur. Çalışanların yapmış oldukları işten kaynaklı yaşamış oldukları rol streslerinin azaltılmasını sağlayacak politika ve uygulamaların

tespiti ve uygulanmasının hem kurum hem de çalışan bireylere olumlu yansımaları olacaktır.

İş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısı bir hayli fazladır. Fakat örgütsel rol stresini konu alan çalışma sayısı ve özellikle Türkçe yapılan çalışma sayısının sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar üzerinde araştırma yapmak isteyen araştırmacılar gerek örgütsel rol stresin kaynaklarını gerek örgütsel rol stresinin neden olduğu farklı kavram ve olguları inceleyebilecek çalışmalar yapmaları mümkündür. Farklı sektörlerde aynı pozisyona sahip çalışanlar üzerinde yapılacak örgütsel rol stres çalışmaları ile sektörel rol stres kavramı incelenebilir. Yapılacak olan bu çalışmalar ile birçok farklı açıdan örgütsel rol stres kavramı daha detaylı incelemiş ve sektörel durumları daha anlaşılabilir olacaktır.

Rol stresi; işin belirsizliğinden kaynaklanan ya da iş aile rolleri arasında yaşanan uyumsuzluklar nedeniyle ortaya çıkan stres, çalışanların öncelikle yaptıkları işten tatmin olmalarını güçleştirmektedir. Örgütlerin iş görenlerinin iş tatminin sağlanamaması örgütsel özdeşleşmeyi de yakından ilgilendirmektedir. Örgütüyle bir olamayan, örgütünün amaç ve hedeflerine yeteri kadar bağlılık içerisinde olamayan diğer bir ifade ile örgütüyle özdeşleşemeyen bireyler hem işlerinden tatmin olamamakta hem de örgüte olan düşük bağlılıkları nedeniyle örgütsel özdeşleşmeleri azalmaktadır. İş görenlerin işten tatmininin olmaması ve örgütleri ile özdeşleşememesi sonucunda işten ayrılmaya kadar varabilen neticelere yol açmaktadır. Örgütler için iş görenlerin işten ayrılması ciddi bir zaman ve maliyet kaybı oluşturmaktadır. Dolayısıyla rol stresi ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin var olduğundan söz edilebilir.

Alan yazında rol stresi ölçeğinin roller arası uzaklık, rol beklentilerinin çatışması, rol durgunluğu, aşırı rol yüklemesi, rol erozyonu, rol izolasyonu, rol mesafesi, kişisel yetersizlik, kaynak yetersizliği ve rol belirsizliği alt boyutlarında incelendiği görülmektedir. Rol stresinin 3 makale ile iş tatmini, iş aile çatışması vb. farklı kavramlarla olan ilişkisi, etkileri ve sonuçlarının incelendiği bu çalışma ile örgütsel rol stresinin öncülleri ve sonuçları ele alınmış ve incelenmiştir. Yapılan çalışmanın genel bir sonucu olarak ele alınan kavramların birbirleri ile yakından ilişkili olduğu ve örgütsel rol stresinin öncüllerini ve sonuçlarını oluşturduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışmanın gerek mevcut sonuçları ile gerekse ileride yapılabilecek çalışmalara ışık tutarak destek vereceği dūřunılmaktadır. Yapılan bu çalışmayı temel alan değişkenleri inceleyen çalışmaların literatürde sınırlı olması nedeniyle araştırmacıların yapacakları yeni çalışmalara yol göstereceği umulmaktadır.



KAYNAKÇA

- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113
- Akbolat, M., Işık, O., ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 29, 23–48.
- Akova, O., Tanrıverdi, H., ve Emiroğlu, D. (2015). İş Stresi ile Çalışanların İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: İstanbul'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *J. Manage. Market. Logist.* 2, 378–390. doi: 10.17261/Pressacademia.2015414469
- Aksakal, E. G., Yılmaz, B. S., Erdem, R. (2006). Work Life Balance: A New Concern of Global Organizations. Coşkun Can Aktan (Editör), *2nd International Conference on Business, Management and Economics*, Yaşar University, 29–41.
- Ambrose, S. C. vd. (2014). Boundary Spanner Multi-Faceted Role Ambiguity and Burnout: An Exploratory Study. *Ind. Market. Manag.* 43, 1070–1078. doi: 10.1016/j.indmarman.2014.05.020
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Acad. Manage. Rev.* 14, 20–39. doi: 10.5465/amr.1989.4278999
- Ateş, E., Güran, A. (2021). Pearson Correlation and Granger Causality Analysis of Twitter Sentiments and the Daily Changes in Bist30 Index Returns. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University*, 36:3 1687-1701.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bağ, R. E. (2021). *İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. doi: 10.1037/0022- 3514.51.6.1173
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in The Health Care Field*. (Doctor's Thesis), The University of Illinois, Urbana, Chicago, USA.

- Bayram, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde İş Adanmışlığın Aracı Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19, 321–334. doi: 10.18037/ausbd.668659
- Beaton, D. E. vd. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25 (24). 3186-3191.
- Behrman, D. N. ve Perreault Jr, W. D. (1984). A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrial Salespersons. *Journal of Marketing*, 48(4), 9-21.
- Biber, K. vd. (2019). Okul Öncesi Öğretmen ve Öğretmen Adaylarının Stresle Başa Çıkma Tarzları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2019, 5(2), 32-62.
- Bozkurt, Ö. (2009). Yenilikçi Bir Faaliyet Olarak İç Girişimciliğin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Sakarya İli İmalat Sanayi Üzerine Bir Alan Araştırması, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Börk, A., ve Adıgüzel, O. (2015). Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Kıyı Ege Bölgesi'ndeki Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *Turkish Studies*, 10, 249–266. doi: 10.7827/TurkishStudies.8570
- Braham, B. J. (1998). Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek. (Çev: Vedat G. Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.
- Brown S. P. & Leigh T. W., (1996), “A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance”, *Journal of Applied Psychology* 81(4), 358-368.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Faktör analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyükyılmaz, O. ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi* (52), 265-284.
- Carron, A. V., & Hausenblas, H. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Ceylan, T. (2011). Toplumsal Sistem Analizinde Toplumsal Statü ve Rol, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 89-104.
- Chang, E. ve Hancock, K. (2003). Role Stress and Role Ambiguity in New Nursing Graduates in Australia. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 155-163.
- Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and the Study. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158. doi:10.1080/00335638309383643

- Conley, S. ve Woosley, S. A. (2000). Teacher Role Stress, Higher Order Needs and Work Outcomes. *Journal of Educational Administration*. 38(2), 179-201.
- Cooper, C. L. ve Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental İll-Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11–28.
- Coşkun, D. (2020). *Hemşirelerin Örgütsel Stres Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Culbreth, J. R. vd. (2005). Role Stress Among Practicing School Counselors. *Counselor Education and Supervision*, 45(1), 58-71.
- Cüceloğlu, D. (1994). İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çarıkcı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9),153–170.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Günsel, A. (2011). Rol Stresi Kaynaklarının İş Tutumları Açısından Değerlendirilmesi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş–Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226–250.
- Demirci, B. ve Seçilmiş, C. (2020). Restoran İşletmelerinde Rol Stresi ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(3), 228-238.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve işe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dikici, A. M. (2005), *Dönüştürücü Liderliğin İş Tatminine Etkisi- GAP Bölgesi ve Çevre İllerde Bir Uygulama*, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2020). Türkiye'deki Akademisyenlerin İş Tatmini, Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(3), 340-355.

- Dougherty, T.W., Bluedorn, A.C. ve Keon, T.L. (1985). Precursors of Employee Turnover: A Multisample Causal Analysis. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 259–271.
- Dozier D M (2005). *İletişim ve Halkla İlişkiler Uygulayıcılarının Örgütsel Rollerini*, James E. Grunig (ed), *Halkla İlişkiler ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik*, Elif Özsayar (çev.), Rota Yayınları, İstanbul, 349-377.
- Düğenci, A. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin ve Yaşam Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- EğİN, A. (2015). *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*, (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erdal, M. B. (2009). *İşletmelerde Stres Kaynakları, Sonuçları ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama*. (Yüksek lisans Tezi) Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İşletme Fakültesi Yayını, No: 5, İstanbul.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, A. (2010). Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on the Associations Between Empowerment, Organizational Support, And Identification. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 19, 409–441. doi: 10.1080/13594320902834149
- Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2). 315-343.
- Gönen, E, Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2004). *Akademisyen Kadınlar*, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, 10(1), ss. 76-88.
- Grifeth, R.W., Hom, P.W. ve Gaertner, S. (2000) “A MetaAnalysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for he Next Millennium” *Journal of Management*, 26: 463–488.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 271-288.

- Günday, F. D. (2016). *Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* [5.Ed.]. Ankara: Seçkin Publishing.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürsoy, A., Köksal, K., ve Yapar, H. (2019). Rol Belirsizliğinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Üzerindeki Etkisi. *J. Defense Sci.* 18, 23–42. doi: 10.17134/khosbd.640547
- Hair, J. F., vd. (1998). *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Haivas, S., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2013). Volunteer Engagement and Intention to Quit from a Self-Determination Theory Perspective, 43, 1869–1880.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., ve Grandey, A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- He, H., ve Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group Organ. Manage.* 38, 3–35. doi: 10.1177/1059601112473815
- Hecht, L. M. (2001). Role Conflict and Role Overload: Different Concepts, Different Consequences. *Sociological Inquiry*, 71(1), 111–121.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Grifeth, R.W. (1992) “A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover” *Journal of Applied Psychology*, 77: 890-909.
- <http://www.tdk.gov.tr>, (E. T. 22.12.2022).
- <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 08.04.2022
- İlgöz, M. (2014). *Stres Kaynakları, Sonuçları ve Stresle Mücadele*. (Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- İmirlioğlu, İ (2009). Devlet Hastanelerinde Çalışan Doktorların ve Hemşirelerin Stres Kaynakları ve Stresin Performanslarına Etkilerine İlişkin Görüşleri (Ankara İli Örneği). *Verimlilik Dergisi* 4: 53-101.
- Jamal, M., ve Badawi, J. (1995). Job Stress, Type “A” Behavior and Employees’ Wellbeing Among Muslim Immigrants in North America: A Study in Workforce Diversity. *Int. J. Commer. Manag.* 5, 6–23. doi: 10.1108/eb047318.

- James vd. (1997) Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17:1, 17-28, DOI: [10.1080/08853134.1997.10754079](https://doi.org/10.1080/08853134.1997.10754079)
- Jex, M. ve Beehr, T. A. (1991). Emerging Theoretical and Methodological Issues in the Study of Work-Related Stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Johnstone, M. (1989). *Stress in Teaching. An Overview of Research*. Midlothian: The Scottish Council for Research in Education. SCRE Publication.
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2013). The Effects of Organizational Service Orientation on Person-Organization Fit and Turnover İntent in a Deluxe Hotel. *The Service Industries Journal*, 33 (1), 7–29.
- Kahn, R. L. vd. (1964). *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Kan Sönmez, N. (2019). Termal Otel İşletmelerinde Örgütsel Stresin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2442-2455.
- Kara, N. (2010). *Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Karatepe, O. ve Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management* (28), 238-252.
- Karimi, L. (2008). A Study of A Multidimensional Model Of Work-Family Conflict Among Iranian Employees. *Community. Work & Family*, 11(3), 283–295.
- Katz, D., Kahn, R. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Çev. Can, H., Bayar, Y.) (Ankara: TODAİE Yayınları, 1977)
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kelly, T., ve Barrett, M. (2011). The Leading Causes and Potential Consequences of Occupational Stress: A Study of Irish Trainee Accountants. *Irish Accounting Review*, 18(2), 31–55.
- Kerse G. ve Karabey, C. N. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

- Kılıç, K. C. vd. (2008). Adana İl’indeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241-254.
- Kırıncı, B. (2010). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Bir Uygulama* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kim B.C. P., Murrmann S. K. & Lee G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4): 612-619.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). “Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*, 51(2), ss. 157-177.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Konak, G. (2021). *İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi, Lisansüstü eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Korkmazer, F. ve Aksoy A. (2017). Herzberg’in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 821-833.
- Köse, C. G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumar, R., Kaur, G., ve Dhillon, A. (2015). Organizational Role Stress and Job Satisfaction Among Nurses. *J. Mental. Health Hum. Behav.* 20, 71. doi: 10.4103/0971-8990.174597
- Kurt, İ. (2010). Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-87.
- Lankau M. J., Carlson D. S. & Nielson T.R., “The mediating influence of role stressors in the relationship between mentoring and job attitudes”, *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 308-322.
- Lu Y. vd. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work–Family Conflict, and Turnover Intention Among Physicians in Guangdong, China: A Cross-Sectional Study *BMJ Open* 2017;7:e014894. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894
- Lu, L., Huang, M. T., Kao, S. F. (2005). The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators. *Research in Applied Psychology*, 27, 133–166.

- Manning, D. ve Preston, A. (2003). Organizational Stress: Focusing on Ways to Minimize Distress. *CUPA-HR Journal*, Summer 2003, 54 (2).
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., ve Wayne, J. H. (2014). A Longitudinal Examination of Role Overload and Work-Family Conflict: The Mediating Role of İnterdomain Transitions: İnterdomain Transitions. *J. Organ. Behav.* 35, 72–91. doi: 10.1002/job.1855
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, C., ve Şeşen, H. (2001). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA, Addison-Wesley.
- Naznee, A. ve Bhalla, P. (2018). A Study of Organizational Role Stress and Organizational Commitment Among the Faculty Members of Public and Private Universities, *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 4(3), 69-76.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69–99.
- Papoutsis, D., Labiris, G., ve Niakas, D. (2014). Midwives' Job Satisfaction and its Main Determinants: A Survey of Midwifery Practice in Greece. *Br. J. Midwifery* 22, 480–486. doi: 10.12968/bjom.2014.22.7.480
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work- Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551–568.
- Pareek, U. (1983). *Role Stress Scale: ORS Scale Booklet, Answersheet and Manuel*. Ahmedabad: Naveen Publications.
- Pareek, U. (1993). *Making Organizational Role Effective*. New York, NY: Tata McGraw Hill Publishing.
- Patchen, M. (1970), *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Podsakof, P. M., MacKenzie, S. B., ve Podsakof, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control it. *Ann. Rev. Psychol.* 63, 539–569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Qazi, S., ve Nazneen, A. (2016). A Comparative Study of Organizational Role Stress and Organizational Commitment Among the University Faculty Members of

India and Saudi Arabia. *Eur. Sci. J.* 12, 108–127. doi: 10.19044/esj.2016.v12n31p108

Quick, J. C., Quick J. D., Nelson D. L. ve Hurrell, J. J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.

Richer, S. F., Blanchard, C. ve Vallerand, R. J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113.

Rizzo, J. R., House, R. J. ve Litzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 15(2), 150–163.

Savaşkan, Y. (2019). *İş-aile Çatışmasının Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Kadın Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Karabük.

Savcı, İ. (1999). “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), ss. 145-166.

Sayıldı, H. (2020). *İş-aile Çatışması ve İş Stresinin İş gören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Karabük.

Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2010). “Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept,” in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, eds A. B. Bakker, and M. P. Leiter (London: Psychology Press), 10–24.

Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve Lisrel Uygulamaları* [2. Ed.]. Ankara: Anı Yayıncılık.

Senatra, P. (1980). “Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm.” *The Accounting Review*, C: 55, No: 4, ss. 594-603.

Seyhan, F. (2020). *Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Sinha, V., ve Subramanian, K. S. (2012). Organizational Role Stress Across Three Managerial Levels: A Comparative Study. *Global Business and Organizational Excellence*, 31(5), 70-77.

Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

Şatır, F. S. (2002). *Work-Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tanyeri, H. (2022). *10-14 Yaş Arası Çocuğu Olan Ebeveynlerin İş-Aile Çatışması ve Evlilik Doyumları ile Ebeveyn Yetkinlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Temel, A., Yakın, M. ve Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27–38.
- Tiryaki, A. (2014). *Stres: Aşamaları, Kaynakları, Sonuçları ve Mücadele Teknikleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Tuten T. L., & Neidermeyer P. E., (2004), “Performance, satisfaction and turnover in call centers: The effects of stress and optimism”, *Journal of Business Research*, 57(1), 26-34.
- Waight, J., ve Madera, J. M. (2011). Diversity Training: Examining Minority Employees’ Organizational Attitudes. *Worldwide Hosp. Tour. Themes* 3, 365–376. doi: 10.1108/17554211111162471
- Weiss, D. J., vd. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Industrial Relations Center. doi: 10.1037/t05540-000
- Wen B. vd. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology*, 11, 36.
- Wu, G., Hu, Z., ve Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 16, 2394. doi: 10.3390/ijerph16132394
- Yang, T. vd. (2017). Job Stress and Presenteeism Among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Affective Commitment. *Int. J. Environ. Resour. Public Health* 14, 978. doi: 10.3390/ijerph14090978
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeşiltaş, M. D., ve Ayaz, E. (2019). İş Stresi ve Rol Belirsizliğinin Presenteeizm (İşte Var Olamama) Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 9, 741–771. doi: 10.26466/opus.601608.
- Yousef, D. A. (2000). The Interactive Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A Moderated Multiple Regression Approach. *Int. J. Stress Manag.* 7, 289–303.
- Yousuf, N. İ. (2015). *Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 301–314.

Zhou, Q. vd. (2016). Supervisor Support, Role Ambiguity and Productivity Associated with Presenteeism: A Longitudinal Study. *J. Bus. Res.* 69, 3380–3387. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.02.006.



EKLER

EK-1: Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

23.01.2023 14:47

İndeks | İşletme Araştırmaları Dergisi



İTİT

[ANA SAYFA](#) / [İndeks](#)

İndeks

[EBSCO Business Source Corporate Plus](#)

[ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı \(TR Dizin\)](#)

[DOAJ Directory of Open Access Journals](#)

[ASOS INDEX](#)

[Central and Eastern European Online Library \(CEEOL\)](#)

[Contemporary Science Association \(CSA\)](#)

[Global Impact Factor \(GIF\)](#)

[Scientific Indexing Services \(SIS\)](#)

[International Scientific Indexing \(ISI\) \(Bu index 2018 doçentlik kriterlerinde yer alan ISI DATABASE değildir\)](#)

[Electronic journals Library](#)

[DRJI-Directory of Research Journals Indexing](#)

[J-Gate](#)

[SOBIAD Atıf Dizini](#)

[EuroPub Database](#)

BİLGİ

[Makale Göndermek İçin](#)

[ORCID ID İçin](#)

[Telif Hakkı Devri İçin](#)

<https://isarder.org/index.php/isarder/indoks>

1/2

DİL

Türkçe

English

YENİ SAYI

RTOM 1.0

RSS 2.0

RSS 1.0

ORSA Medya | tarafından hazırlanmıştır. [Tercüme](#)
[Bürosu](#), [BotanikEcza](#), [Mytransfer](#), [TAB Eğitim](#), [MATBİR Eğitim](#)

Platform &
workflow by
OJS/PKP

Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması Organizational Role Stress Scale: A Scale Adaptation Study

Abdullah ERİŞ ^a Özgür KÖKALAN ^b

^a İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. abdullah.eris@std.izu.edu.tr

^b İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye. ozgur.kokalan@izu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Rol Stresi Örgütsel Rol Stresi Ölçek Uyarlama	Amaç – Literatürde kendisine yer bulmaya başladığı dönemden bugüne örgütsel rol stresi kavramı farklı çalışmalarda araştırmalara konu olmuştur. Literatürde henüz örgütsel rol stresini ölçen, Türkçeye uyarlanmış bir ölçek bulunmamaktadır. Bu çalışma, Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBÇ), rol erezyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeğini Türkçeye uyarlamayı amaçlamaktadır.
Gönderilme Tarihi 23 Temmuz 2022 Revizyon Tarihi 13 Aralık 2022 Kabul Tarihi 20 Aralık 2022	Yöntem – Uyarlama aşamasında Beaton et al. (2000) tarafından geliştirilen beş basamaklı çeviri yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen ölçek ile hazırlanan sorular 223 katılımcıya uygulanmıştır. Orijinal ölçekte yer alan 10 faktörlü yapıyı test etmek için ölçeğe ilk olarak açılımlı faktör analizi (AFA), sonrasında ise ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile belirlenmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Gerçekleştirilen DFA sonucunda hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir. Tartışma – Araştırma Türkçe literatüre ve yeni araştırmalara katkı sağlamak hedefi ile önem taşımaktadır. Çalışmanın sonucunda ölçeğin makalede verildiği şekli ile Türkçeye uyarlanmış bir ölçme aracı olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçta beraber geliştirilmeye ve kullanıma konu olabilecektir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Role Stress Organizational Role Stress Scale Adaptation	Purpose – The concept of organizational role stress, which started to find its place in the literature in the 1960s, has been the subject of research in different studies until today. However, there is still no Turkish-adapted scale measuring organizational role stress in the literature yet. This study aims to adapt the organizational role stress scale developed by Pareek (1983) which consists of 50 items, and 10 dimensions called as Inter-Role Distance (IRD), Role Stagnation (RS), Role Expectations Conflict (REC), Role Erosion (RE), Role Overload (RO), Role Isolation (RI), Personal Inadequacy (PI), Self-Role Distance (SRD), Role Ambiguity (RA), and Resource Inadequacy (RI) into Turkish.
Received 23 July 2022 Revised 13 December 2022 Accepted 20 December 2022	Design/methodology/approach – The five-step translation method developed by Beaton et al. (2000) was used in the adaptation stage. The questions prepared with the obtained scale were conducted to 223 respondents. In order to test the 10-factor structure in the original scale, exploratory factor analysis (EFA) was firstly applied to the scale, and then confirmatory factor analysis (CFA) was applied to test the structural validity of the scale. The internal consistency reliability of the scale was determined by the Cronbach Alpha test.
Article Classification: Research Article	Findings – As a result of the CFA performed, it is seen that the fit index results for both the first and second samples are at acceptable levels. Discussion – Accordingly, it has been concluded that the scale can be used as a measurement tool adapted to Turkish as given in the article.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Eriş, A., Kökalan, Ö. (2022). Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 2994-3011.

1. GİRİŞ

Örgütler veya tüzel kişilikler tıpkı gerçek kişiler gibi doğar ve gelişirler. Nasıl ki kişilerin gelişmesi değişimi beraberinde getiriyorsa örgütlerde de durum aynıdır. Değişen zaman ve koşullara uyum sağlamak varoluşsal bir gerçektir. Değişmeyip gelişmeyen mutlak surette yok olacaktır. Organizasyonlar olağan akışında dış çevre koşulları gereği değişime uğradıkça, yönetim hiyerarşileri de değişir. Bu durumda da çalışanlar açısından örgüt içerisinde rol kaynaklı stresin oluşması da kaçınılmaz hale gelir. Bu nedenle örgütlerin, sonuç olarak ortaya çıkacak olan örgütsel rol streslerinin farkında olması, örgütsel rol stresinin yaratacağı olumsuz etkileri en aza indirmesi ve mücadele etmesi gerekir.

Türk Dil Kurumuna göre rol tanımı şu şekildedir; “bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev”. Yine aynı kurum stresi ise “ruhsal gerilim” olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Anlam boyutundan ele alındığında rol stresi bireylerin görevleri nedeniyle yaşadıkları ruhsal gerilim halidir denebilir.

Kahn vd. (1964), örgütsel rol stresi kavramının öncül çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada örgütsel rol stresinin temelini, iletişimdeki gönderici ve alıcılar arasında yaşanan ilişkiden kaynaklandığını belirtmiştir. Örgütsel rol stresine örgütsel yapılar, işin kendisi ve bireylerin özellikleri gibi faktörlerin etki ettiği belirtilmektedir. Klasik örgütsel yapılarda görev, yetki ve sorumlulukların kesin olarak belirlenmesi esastır. Fakat örgütsel faaliyetlerin gerçekte bu kadar statik ve durağan olmadığı görülmektedir. Bu nedenle alternatif veya zorlayıcı nedenlerle roller çeşitlenir ve farklılaşır. Bu da çalışanların örgütsel rol stresi yaşamalarına neden olur (Kahn vd., 1964; Wen vd., 2020).

Örgütsel rol stresi pek çok değişkene bağlı olan bireylerin amaç, istek ve gelecek beklentilerinin tatmin duygusunu zayıflatması ve bunun neticesinde de performansta yaşanan kayıplarla kendisini gösterir. Özet olarak özellikle rol çatışması sonucu ortaya çıkan rol stresi örgütsel ve bireysel çatışma alanlarından , motivasyon ve performans kayıplarına neden olur (Rizzo vd., 1970).

Örgütsel rol stresi, rol yükümlülüklerinin belirsiz, rahatsız edici, zor, çelişkili veya imkânsız olduğu durumları ifade eder. Örgütsel rol stresinde, kişinin işiyle ve işini nasıl yerine getireceğiyle ilgili kural, görev ve sorumluluklarını içeren bilgilerdeki eksiklik olduğu görülmektedir.

Örgütlerde rol stresi, sıklıkla karşılaşılan bir sorundur. Çünkü bireyler, rollerinin ne olduğuna ve aslında ne iş yaptıklarına dair farklı beklentiler içinde olabilirler. Literatür incelendiğinde bazı alan uzmanlarının bir örgütte stresin en önemli kaynaklarının rol çatışması ve rol belirsizliği olduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışması, örgüt üyelerinden çelişkili rol beklentilerinde bulunulması olarak tanımlanırken, rol belirsizliği kişinin rolleriyle ilgili gerekli bilgilere sahip olmadığı ya da rolünü tam olarak anlayamadığı durumlar olarak ifade edilir (Demirci ve Seçilmiş, 2020: 229).

Örgütsel rol stresi, çalışanların iş stresi kaynaklarından biri olup, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere iki ana bileşeni vardır. Pek çok çalışan için yaygın şekilde bilinen rol streslerinin başında rol belirsizliği gelmektedir. Rol belirsizliği, bireylere verilmiş rollere yönelik netliğin olmadığı durumu ifade etmektedir. Rol belirsizliği, örgütün bir işten beklentileri ile müşterilerin ve örgüt dışındaki kişilerin beklentileri farklılaştığında ya da iş ve görev, ilerleme fırsatları, sorumluluklar ve hiyerarşik bir pozisyonda bireyin üstlendiği rolle ilgili beklentileri hakkında bilgi eksikliği söz konusu olduğunda gerçekleşmektedir (Doğan vd. 2020: 341).

Örgütsel düzeyde bireysel veya grup kaynaklı rol stresi on alt başlıkla tanımlanır. Bu alt gruplar şunlardır (Sinha ve Subramanian, 2012: 71);

- Roller arası uzaklık (RAU): Bir kişinin oynamaya çalıştığı iki rol arasında çıkar çatışması yaşanması durumudur. Örnek vermek gerekirse kadınların annelik ve çalışan rolleri arasında çatışması yaşanır. Bu şekilde ortaya bir uyumsuzluk hali çıkar. Özellikle günümüzde çalışanların rollerinin sayısının formal ve informal alanlarda arttığı düşünüldüğünde bu çatışmaların sayısının ve derinliğinin artacağı düşünülebilir.
- Rol durgunluğu (RD): Bireylerin özellikle bir konumda uzun süre kalmaları mevcut rollerinin statik hale gelmesine yol açabilir. Bununla beraber, yeni zorluklar üstlenmekte tereddüt ederler ve rolleri durağanlaşır.

- Rol beklentilerinde çatışma (RBÇ): Bireyler sosyalleşmelerinin ve önemli diğer kişilerle özdeşleşmelerinin bir sonucu olarak beklentiler geliştirir. Buna karşılık pek çok zaman bireylerin kendi rol beklentileri ile diğer kişilerin bireyden beklendikleri roller arasında farklılıklar bulunur. Bu nedenle birey stres yaşar.
- Rol erozyonu (RE): Bireyin benimsediği rolüne ilişkin işlerin, görev veya statülerin farklı kişilere verilmesi gibi nedenlerle kayba uğradığını hissettiğinde oluşan stres halidir. Yeniden örgütlenen yapılarda sıklıkla karşılaşılabılır.
- Rol aşırı yüklenmesi (ARY): Rol erozyonunun tam tersi şekilde bireylere aşırı rol biçildiği durumlarda ortaya çıkar.
- Rol izolasyonu (RI): Bireylerin diğer örgüt üyeleri ile aralarında güvensizlik temelli ortaya çıkan uzaklaşma halini ifade eder. RI sonucunda, çalışanın diğer çalışanlar ile olan iletişimi azalır ve mevcut rolü içine hapsolür.
- Kişisel yetersizlik (KY): Bireyin kişisel özelliklerinin, sahip olduğu rol ya da rolleri yapması için yeterli olmadığı durumları ifade eder.
- Rol mesafesi (RM): Çeşitli nedenlerden dolayı kişinin mevcutta yerine getirdiği görevin kendine göre olumsuz etkilerinden sakınmak için, örgüt içindeki gerçekleştirdiği rolü ile kendi arasına mesafe koyması olarak tanımlanabilir. Bir çalışanın "bu görev bana göre değil, zorunluluktan yaptım", demesi RM'ne örnek olarak verilebilir.
- Bireysel yetersizlik (RB): Bireylerin emekliliğe yaklaşma, kıyaslamalı geride kalmışlık hissi veya erozyon gibi nedenlerle kendisini değersiz veya yetersiz algılarından doğan stres durumlarını temsil eder.
- Kaynak Yetersizliği (KAY): Örgüt içerisinde işin işleyişine dair bilgi, malzeme veya personel gibi pek çok bileşenin eksik veya hiç olmayışı durumlarından kaynaklı olarak rolünde yaşadığı stres halidir.

Her rol stres etkeni, rolü oynayan kişinin rolünü yerine getirirken karşılaştığı belirli bir problem türünden kaynaklanır.

Yapılan çalışmalarda rol çatışmasının beş türü olduğu ortaya konmuştur. Bunlar; gönderilen rol nedeniyle çatışma, göndericiler arası rol çatışması, rollerarası çatışma, kişi-rol çatışması rol aşımı şeklinde sıralanabilir. Gönderilen rol nedeniyle çatışma, bir rol göndericinin birbiriyle tutarsız olabilecek rol ya da role ilişkin görevleri çalışanlara göndermesi durumunda gerçekleşmektedir. Göndericiler arası rol çatışması; bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen rol davranışının, başka bir rol grubu üyesi tarafından talep edilen davranış ile uyumsuz olması durumunda ya da rol göndericiden gelecek rol beklentilerinin farklılaşması durumunda meydana gelmektedir. Rollerarası çatışma, bir bireyin beklentileri uyumsuz olan iki veya daha fazla rolü yerine getirmeye çalıştığı ve bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken baskı hissetmesi ile oluşmaktadır. Kişi rol çatışması, rol setinin beklentileri ile bu rolleri yerine getirecek bireyin kendisi (tutumları, değerleri ve profesyonel davranışları) arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır. Son olarak rol aşımı bir kişinin eşzamanlı olarak birden fazla rolü yerine getirmesi ve bunları gerçekleştirecek kaynağı (zaman, enerji vb.) kalmaması durumunda meydana gelmektedir (Doğan vd., 2020: 341).

Örgütsel yönetimde rol stresinin önemi çalışmalarda tartışmasız kabul görmeye beraber örgütsel rol stresinin alt boyutları konusunda farklılıklar görülmektedir. Literatürde genellikle örgütsel rol stresinin tüm boyutları aynı anda ele alınmamıştır. Çalışmaların daha çok rol çatışması ve rol belirsizliği üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Demirci ve Seçilmiş, 2020; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Akar ve Yıldırım, 2008; Çekmecelioglu ve Günsel, 2011; Behrman vd., 1984; Kurt, 2010). Her ne kadar literatürde genellikle rol çatışması ve rol belirsizliği çalışılmış olsa da, rol uyumsuzluğu, rol erozyonu gibi örgütsel rol stresinin diğer alt boyutlarına ilişkin çalışmalara da rastlanılmaktadır. (Conley ve Woosley, 2000; Culbreth vd., 2005; Chang ve Hancock, 2003). Örgütsel rol stresinin bazı alt boyutlarının ise boyuta ilişkin araştırma metodolojisinde bir ortak görüş olmadığı için çok az araştırıldığı görülmektedir. Aşırı rol yüklenmesi bu alt boyutlardan birisidir. Cooper ve Marshall (1976), aşırı rol yüklenmesi boyutunu nicel bir faktör olarak tanımlarken, Jung ve Yoon (2013) ise aynı boyutu nitel faktör olarak tanımlanmıştır. Kelly ve Barrett (2011) ise aşırı rol yüklenmesinin nitel ve nicel bir faktör olduğunu ile sürer. Bunun yanı sıra alanyazında örgütsel rol stresinin bazı boyutlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışması kavramlarını birbiri yerine kullanan çalışmalara rastlanılmaktadır (Hecht, 2001).

Yapılan literatür araştırmasında sonucunda, örgütsel rol stresinin alt boyutları konusunda belirli başlıkların ön plana çıktığı, örgütsel rol stresinin belirli boyutlarının çok fazla araştırıldığı, bazı boyutlarının çok az araştırıldığı ve genel kabul gören bütüncül çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, örgütsel rol stresinin alt boyutlarının bütün olarak görülebileceği ölçekler ve çalışmaların literatüre büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde, henüz örgütsel rol stresini tüm boyutları ile ölçen, Türkçeye uyarlanmış bir ölçek bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışma, Pareek (1983) tarafından geliştirilen, 50 ifade ve roller arası uzaklık (RAU), rol durgunluğu (RD), rol beklentilerinin çatışması (RBÇ), rol erezyonu (RE), aşırı rol yüklemesi (ARY), rol izolasyonu (RI), kişisel yetersizlik (KY), rol mesafesi (RM), rol belirsizliği (RB), kaynak yetersizliği (KAY) olarak adlandırılan 10 boyuttan oluşan örgütsel rol stresi ölçeğini Türkçeye uyarlamayı amaçlamıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde örgütsel rol stresi ölçeği orijinal dilden çevrilerek uyarlama yapılmıştır. Yapılan uyarlama sonrası elde edilen ölçek geçerlilik testlerinin ardından örneklem grubuna uygulanmıştır.

2.2. Çeviri ve Dil Geçerliliği

Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi, Beaton vd. (2000) tarafından önerilen aşamalara göre gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, ilgili bilimsel alana hakim Türk bir akademisyenden ve alana hakim olmayan bir yeminli tercümandan orijinal hali İngilizce olan ölçeğin Türkçeye çevirmesi istenmiştir. İkinci aşamada, iki farklı çeviri, çeviri benzerlikleri ve farklılıklarının tespiti için araştırmacı ve alan uzmanı bir akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Bir sonraki aşamada, Türkçe çevirisi gerçekleştirilmiş ölçek, alan uzmanı iki akademisyene gönderilmiş ve ölçekte yer alan ifadelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uyumluluğu açısından değerlendirmesi istenmiştir. Bir sonraki aşamada, Türkçeye çevrilen ölçek yeniden ölçeğin orijinal dili olan İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinal hali ile karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılar belirlenmiştir. Bir sonraki aşamada, beşli Likert ölçeği (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmak suretiyle tüm aşamalar alan uzmanı ve her iki dile hakim 2 akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. En son aşamada, ölçeğe ilişkin ön test çalışması İngilizce ve Türkçe dillerine hakim 10 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiş ve ölçeğe son hali verilmiştir. Bu aşamada 10 katılımcıya ölçeğin ilk önce orijinal İngilizce formu iki hafta sonra da Türkçe çevirisi gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Daha sonra İngilizce ve Türkçe ölçekler arasında Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır.

Orijinal araştırma Türkçeye çevrildikten sonra, çalışma için 24.02.2022 tarihinde 2022 / 02 numara ve E-20292139-050.01.04-24415 sayı ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik komisyonundan gerekli onay alınmıştır.

Etik onayın alınmasında sonra, Google Forms ile Türkçe ölçek çevirimiçi olarak hazırlanmış ve katılımcılara elektronik postalarına gönderilmiştir. Çevirimiçi olarak hazırlanan bu formda, katılımcılara ilk olarak çalışmanın amacı belirtilmiş, daha sonra çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Çalışmaya sadece rızası alınan katılımcılar dahil edilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Çalışmada, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen “Örgütsel Rol Stresi (Organizational Role Stress)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 50 ifadeden ve 10 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kodlanan 5’li Likert olarak dizayn edilmiştir.

Çalışmanın veri analizi bölümünde, katılımcılara ilişkin bazı betimsel istatistikler, SPSS ve AMOS programları yardımıyla yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmektedir. Ölçek uyarlama aşamasında, orijinal ölçekteki ifade sayısı ile geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

2.4. Örneklem

Çalışmanın örneklemini üretim sektörü içinde yer alan çeşitli işletmelerin çeşitli bölümlerinde çalışmakta olan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Çevrimiçi olarak oluşturulan form 720 katılımcının emailine gönderilmiş, geri dönüş yapan ve formu doğru şekilde dolduran 223 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Büyüköztürk (2007) faktör yapısının açık olduğu durumlarda örneklem için 100 katılımcının, daha güvenilir sonuçlar için ise en az 200 katılımcının yeterli olduğunu belirtilmiştir. Bu referanstan hareketle çalışma için yeterli sayıda katılımcının olduğu söylenebilir. Araştırmadaki örneklem seçiminde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme, yeterli örneklem sayısına ulaşılan kadar, gönüllülük esasına dayalı, en kolay ulaşılabilen katılımcıları seçme esasına dayanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Analizin ilk aşamasında, ölçeğe ilişkin dilsel eşdeğerlik, Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra orijinal ölçekte yer alan 10 faktörlü yapıyı test etmek için ölçeğe önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Bir sonraki aşamada yapısal geçerliliğini test etmek için ölçeğe Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğe ilişkin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile belirlenmiştir. Ölçek, iki farklı katılımcı grubuna farklı zamanlarda uygulanmış ve iki grubun ölçeğe ilişkin verdikleri yanıtlar arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Ölçekler aracılığı ile elde edilen veri setinin analizi, istatistiksel yazılım programları olan SPSS 25 ve AMOS 25 ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan iki grubun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		1. Grup		2. Grup	
		Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	49	44,5	44	38,9
	Erkek	61	55,5	69	61,1
	Total	110	100,0	113	100,0
Medeni Durum	Bekar	42	38,2	39	34,5
	Evli	68	61,8	74	65,5
	Total	110	100,0	113	100,0
Yaş	18-25	19	17,3	15	13,3
	26-35	44	40,0	41	36,3
	36-45	22	20,0	34	30,1
	46+	25	22,7	23	20,3
	Total	110	100,0	113	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	8,2	6	5,3
	Lise	53	48,2	33	29,2
	Lisans	42	38,2	67	59,3
	Lisansüstü	6	5,5	7	6,2
	Total	110	100,0	113	100,0
İş Deneyimi	1 yıldan az	11	10,0	7	6,2
	1-3 yıl	25	22,7	14	12,4
	4-6 yıl	28	25,5	39	34,5
	6 yıl ve üstü	46	41,8	53	46,9
	Total	110	100,0	113	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, birinci grupta yer alan katılımcıların % 44,5’inin kadın, % 55,5’inin erkek olduğu, % 60’dan fazlasının evli olduğu, yaklaşık % 50’sinin en fazla 35 yaşında olduğu, % 65,5’inin en az lisans mezunu olduğu ve yaklaşık % 60’nun en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

İkinci grupta yer alan katılımcıların, % 38.9'unun kadın, % 61.1'nin erkek olduğu, % 6'dan fazlasının evli olduğu, yaklaşık % 50'sinin en fazla 35 yaşında olduğu, % 43.7'sinin en az lisans mezunu olduğu ve yaklaşık % 55'nin en fazla 6 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması aşamasında tüm aşamalar aşağıda başlıklar halinde verilmiştir.

3.1.2. Dilsel Eşdeğerlik

Dilsel eşdeğerlik aşamasında ölçeğin İngilizce olan orijinal formu ile Türkçeleştirilen formu arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir. Spearman korelasyon testi sonucunda elde edilen sonuçların yüksek çıkması, orijinal ölçek ile uyarlanan ölçeğin dil eşdeğerliklerinin sağlandığı anlamına gelmektedir. Bu aşamada korelasyon katsayısının en az 0.70 çıkması beklenmektedir (Seçer, 2018). Bu aşamada hem İngilizceye hem de Türkçeye hakim 10 katılımcıya, iki hafta aralıkla önce İngilizce sonra Türkçe form uygulanmış ve elde edilen yanıtlar analiz edilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayı sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İngilizce ve Türkçe Ölçek Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		Spearman Korelasyon Katsayısı	p değeri
1. Madde	ING	0,846	0.00
	TUR		
2. Madde	ING	0,868	0.00
	TUR		
3. Madde	ING	0,905	0.00
	TUR		
4. Madde	ING	0,914	0.00
	TUR		
5. Madde	ING	0,903	0.00
	TUR		
6. Madde	ING	0,914	0.00
	TUR		
7. Madde	ING	0,885	0.00
	TUR		
8. Madde	ING	0,818	0.00
	TUR		
9. Madde	ING	0,809	0.00
	TUR		
10. Madde	ING	0,861	0.00
	TUR		
11. Madde	ING	0,912	0.00
	TUR		
12. Madde	ING	0,887	0.00
	TUR		
13. Madde	ING	0,883	0.00
	TUR		
14. Madde	ING	0,862	0.00
	TUR		
15. Madde	ING	0,903	0.00
	TUR		
16. Madde	ING	0,921	0.00
	TUR		
17. Madde	ING	0,913	0.00

A. Eriş – Ö. Kökalan 14/4 (2022) 2994-3011

	TUR		
18. Madde	ING	0,894	0.00
	TUR		
19. Madde	ING	0,897	0.00
	TUR		
20. Madde	ING	0,815	0.00
	TUR		
21. Madde	ING	0,902	0.00
	TUR		
22. Madde	ING	0,867	0.00
	TUR		
23. Madde	ING	0,875	0.00
	TUR		
24. Madde	ING	0,885	0.00
	TUR		
25. Madde	ING	0,893	0.00
	TUR		
26. Madde	ING	0,878	0.00
	TUR		
27. Madde	ING	0,905	0.00
	TUR		
28. Madde	ING	0,788	0.00
	TUR		
29. Madde	ING	0,818	0.00
	TUR		
30. Madde	ING	0,865	0.00
	TUR		
31. Madde	ING	0,798	0.00
	TUR		
32. Madde	ING	0,793	0.00
	TUR		
33. Madde	ING	0,807	0.00
	TUR		
34. Madde	ING	0,824	0.00
	TUR		
35. Madde	ING	0,867	0.00
	TUR		
36. Madde	ING	0,896	0.00
	TUR		
37. Madde	ING	0,901	0.00
	TUR		
38. Madde	ING	0,794	0.00
	TUR		
39. Madde	ING	0,845	0.00
	TUR		
40. Madde	ING	0,861	0.00
	TUR		
41. Madde	ING	0,813	0.00
	TUR		

42. Madde	ING	0,836	0.00
	TUR		
43. Madde	ING	0,844	0.00
	TUR		
44. Madde	ING	0,910	0.00
	TUR		
45. Madde	ING	0,876	0.00
	TUR		
46. Madde	ING	0,916	0.00
	TUR		
47. Madde	ING	0,821	0.00
	TUR		
48. Madde	ING	0,869	0.00
	TUR		
49. Madde	ING	0,876	0.00
	TUR		
50. Madde	ING	0,886	0.00
	TUR		

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, ölçeğe ilişkin 50 maddenin tümünde pozitif, anlamlı ve güçlü ilişkiler saptanmıştır. Ölçek maddelerinin korelasyon katsayıları 0, 788 ile 0.921 arasında değişmektedir. Bu nedenle ölçeğin İngilizce orijinali ile Türkçeleştirilen formunun dilsel açıdan eşdeğer olduğunu söylenebilir. Bu sonuca dayanarak ölçeğin çevirisinin dil geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

3.1.3. Ölçeğin Geçerlilik Çalışmaları

Ölçeğe ilişkin geçerlilik çalışmalarında ilk olarak ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra ölçeğe, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanarak 10 alt boyuttan oluşan orijinal yapının ve bu boyutları oluşturan maddelerin Türkçe formda da aynı şekilde olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonrasında ise Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır.

3.1.3.1. İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Ölçekte yer alan ifadelerin birbirileri arasındaki tutarlılığının tespiti ölçek uyarılma çalışmaları açısından çok önemlidir. Bu aşama, literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısını ile tespit edilmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığının tespitinde Cronbach Alfa katsayısının 0.70’den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışmanın bu aşamasında örgütsel rol stresi ölçeğinin iç tutarlılığı belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı çalışmada yer alan iki farklı grup için ayrı ayrı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre ölçeğe ilişkin katsayıların ölçeğin toplamında ve alt boyutlarında 0.820 ile 0.932 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında ölçeğin iç tutarlılığı olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Örgütsel Role Stresi Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	Birinci Katılımcı Grubu	İkinci Katılımcı Grubu
Roller Arası Uzaklık (RAU)	0.866	0.883
Rol Durgunluğu (RD)	0.840	0.820
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBÇ)	0.884	0.863
Rol Erezyonu (RE)	0.876	0.852
Aşırı Rol Yükleme (ARY)	0.873	0.844
Rol İzasyonu (RI)	0.885	0.821

Kişisel Yetersizlik (KY)	0.855	0.862
Rol Mesafesi (RM)	0.872	0.875
Rol Belirsizliği (RB)	0.900	0.817
Kaynak Yetersizliği (KAY)	0.832	0.857
Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	0.932	0.915

İç tutarlılık katsayısının hesaplanmasından sonra ölçekte yer alan maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları her iki örneklem grubu için ayrı ayrı hesaplanmış ve hesaplanan tüm maddelerin korelasyon katsayısının 0.70'den yüksek olduğu ve elde edilen değerlerin eşik değerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyükoztürk, 2007). Analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır. Yapılan tüm analizler sonucunda örgütsel rol stresi ölçeğinin iç tutarlılığının sağlanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Rol Stresi Ölçeğindeki Maddele İlişkin İstatistikler

Madde No	Birinci Örneklem Sonuçları				İkinci Örneklem Sonuçları			
	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Ort.	Std. Sap.	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı
ORS1	2,55	1,224	,738	,985	2,96	1,072	,760	,950
ORS2	2,52	1,179	,793	,986	2,56	1,069	,706	,950
ORS3	2,37	1,164	,816	,986	2,66	1,074	,831	,950
ORS4	2,48	1,179	,750	,985	2,81	1,098	,798	,949
ORS5	2,57	1,145	,795	,985	2,90	1,110	,779	,950
ORS6	2,45	1,114	,750	,986	2,80	1,087	,707	,949
ORS7	2,51	1,225	,807	,986	2,58	1,148	,726	,950
ORS8	2,47	1,090	,790	,985	2,60	1,031	,815	,949
ORS9	2,39	1,084	,770	,986	2,59	,960	,852	,950
ORS10	2,43	1,104	,785	,986	2,82	1,212	,860	,949
ORS11	2,46	1,131	,787	,986	2,73	1,044	,736	,950
ORS12	2,47	1,029	,717	,985	2,67	1,114	,837	,949
ORS13	2,48	1,139	,741	,985	2,70	1,125	,765	,950
ORS14	2,55	1,154	,775	,986	2,77	1,110	,810	,949
ORS15	2,55	1,089	,764	,986	2,79	1,130	,895	,949
ORS16	2,39	,968	,776	,986	2,82	1,104	,916	,949
ORS17	2,29	1,061	,766	,986	2,73	1,052	,825	,949
ORS18	2,50	1,131	,764	,986	2,74	1,016	,845	,949
ORS19	2,40	1,085	,763	,985	2,81	1,114	,827	,949
ORS20	2,51	1,131	,757	,985	2,89	1,190	,905	,949
ORS21	2,55	1,138	,750	,985	2,82	1,128	,879	,949

A. Eriş – Ö. Kökalan 14/4 (2022) 2994-3011

ORS22	2,35	1,070	,707	,985	2,53	,927	,784	,950
ORS23	2,45	1,063	,786	,985	2,63	1,166	,772	,950
ORS24	2,49	1,163	,772	,985	2,90	1,165	,756	,950
ORS25	2,54	1,002	,763	,985	2,84	1,074	,807	,949
ORS26	2,38	1,141	,829	,985	2,96	1,081	,779	,950
ORS27	2,45	1,046	,772	,985	2,90	1,165	,931	,949
ORS28	2,52	1,090	,737	,985	2,94	1,080	,841	,949
ORS29	2,54	1,171	,821	,985	2,78	1,108	,879	,949
ORS30	2,42	1,128	,798	,985	2,63	1,128	,863	,949
ORS31	2,36	1,115	,814	,985	2,59	1,185	,864	,949
ORS32	2,41	1,144	,760	,985	2,67	1,176	,865	,950
ORS33	2,49	1,098	,772	,985	2,65	1,132	,838	,949
ORS34	2,57	1,121	,778	,985	2,84	1,184	,805	,949
ORS35	2,37	1,039	,768	,985	2,66	1,099	,824	,949
ORS36	2,43	1,088	,746	,985	2,23	,991	,784	,950
ORS37	2,56	1,080	,757	,985	2,66	1,131	,881	,949
ORS38	2,38	1,117	,770	,985	2,46	1,069	,826	,949
ORS39	2,50	1,056	,773	,985	2,70	1,125	,964	,949
ORS40	2,44	1,080	,753	,986	2,50	1,062	,958	,949
ORS41	2,49	1,090	,755	,986	2,45	,945	,841	,949
ORS42	2,55	1,178	,709	,985	2,78	1,171	,799	,949
ORS43	2,48	1,011	,753	,985	2,62	1,046	,801	,949
ORS44	2,43	1,121	,727	,985	2,66	1,123	,791	,950
ORS45	2,39	1,093	,722	,985	2,76	1,104	,859	,949
ORS46	2,38	1,084	,728	,985	2,69	1,103	,782	,950
ORS47	2,42	1,061	,750	,986	2,57	1,025	,781	,950
ORS48	2,32	1,083	,768	,985	2,62	1,129	,910	,949
ORS49	2,35	1,063	,777	,986	2,75	1,229	,862	,949
ORS50	2,82	1,150	,704	,986	2,96	1,212	,715	,951

3.1.4. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

3.1.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Örgütsel rol stresi ölçeği, 10 altboyuttan ve 50 maddeden oluşmaktadır. AFA'nın ilk aşamasında kullanılan veriler ile faktör analizi yapıp yapılamayacağına, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile karar verilmiştir. KMO testi veri sayısının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olup olmadığını görmemize imkan vermektedir. Faktör analizi yapabilmek için KMO'nun en az 0.50 olması beklenmektedir (Meydan ve Şeşen, 2017). Yapılan AFA analizi sonucu birinci grup için KMO değeri 0,937, ikinci grup için 0,832 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Verilerin normalliği, Bartlett küresellik testi ile analiz edilmiştir. Bartlett Küresellik Testi

sonucu birinci grup için ($\chi^2(1225)=5274,012$; $p<0,01$), İkinci grup için ($\chi^2(1225)=2832,966$; $p<0,01$) bulunmuştur. Anıtı image kovaryans matrisindeki çapraz (diyagonal) ilişki katsayıları birinci grup için (0,699-0,832 arasında), ikinci grup için (0,512- 0,812) arasında değişmektedir. Tüm değerler 0,50'nin üzerindedir. Bu test sonuçlarına göre örneklem veri setleri faktör analizine uygundur. Birinci ve ikinci örneklem grubundan elde edilen örgütsel rol stresi ölçeği maddelerinin AFA sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'de verilmiştir

Tablo 5. Birinci Örneklem İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar									
	RI	RBÇ	RD	KY	RB	RAU	RE	ARY	RM	KAY
Özdeğer	14.52	1.39	1.29	1.09	1.02	0.99	0.96	0.95	0.94	0.70
Açıklanan Varyans (%)	42.36	3.79	3.24	3.03	3.00	2.88	2.61	2.65	1.96	1.71
Maddeler	Faktör Yükleri									
ORS6	,670									
ORS26	,612									
ORS8	,611									
ORS46	,597									
ORS16	,597									
ORS36	,595									
ORS3		,685								
ORS33		,653								
ORS23		,644								
ORS18		,625								
ORS13		,520								
ORS2			,671							
ORS42			,590							
ORS22			,587							
ORS49			,571							
ORS12			,559							
ORS37				,654						
ORS27				,649						
ORS9				,620						
ORS17				,592						
ORS7				,555						
ORS29					,604					
ORS19					,540					
ORS39					,482					
ORS20					,456					
ORS1						,617				

ORS13		,500								
ORS42			,590							
ORS22			,587							
ORS49			,571							
ORS12			,559							
ORS37				,632						
ORS27				,621						
ORS9				,604						
ORS17				,566						
ORS7				,521						
ORS19					,656					
ORS29					,632					
ORS20					,603					
ORS39					,514					
ORS21						,604				
ORS1						,576				
ORS11						,501				
ORS41						,464				
ORS44							,641			
ORS14							,611			
ORS24							,576			
ORS31							,505			
ORS15								,598		
ORS32								,576		
ORS35								,515		
ORS25								,497		
ORS38									,637	
ORS48									,605	
ORS18									,576	
ORS30										,643
ORS10										,632
ORS50										,514

İkinci örnekleminin AFA sonuçlarına göre, özdeğeri 1'den büyük olan 10 faktör tespit edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen yapı, orijinal ölçekteki yapı ile büyük ölçüde uyumludur. İkinci örnekleme ait AFA sonucunda, on faktörün toplam varyansının açıklama oranının %59,99 olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda, 2, 5, 8, 9, 20, 31, 32 ve 49. maddelerin farklı faktörler altında oldukları tespit edilmiştir. 4, 26, 28, 34, 40, 43, 45 ve 47. maddelerinin ise madde yüklerinin 0.30'ın altında olduğu tespit edilmiştir.

İki örneklemin AFA analizi sonuçları karşılaştırıldığında, sonuçların büyük ölçüde benzediği görülmektedir. İki analizin sonucunda, 2, 4, 5, 8, 9, 14, 18, 20, 26, 28, 30, 31, 32, 34, 40, 43, 45, 47, 49 maddeleri analizden çıkarılmıştır.

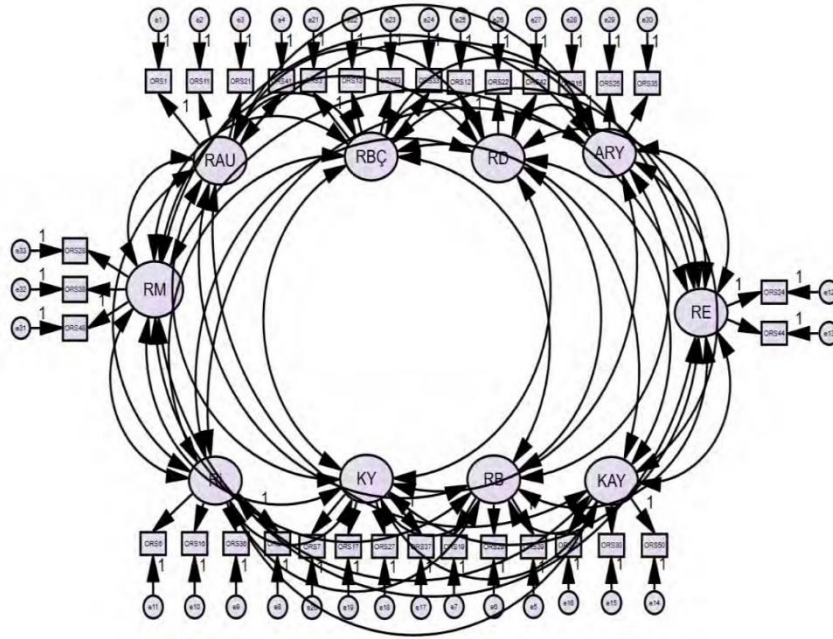
3.1.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Rol Stresi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen on faktörlü yapısının birinci ve ikinci örnekleme grubunda doğrulanıp doğrulanmayacağını belirlemek için bir sonraki aşamada, iki farklı örnekleme için ayrı ayrı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu aşamada DFA, AMOS programı ile analiz edilmiştir. DFA'da kullanılan eşik uyum değerleri Tablo 7'de verilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2017: 37). Gerçekleştirilen DFA sonucunda, hem birinci hem de ikinci örnekleme için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Rol Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Eşik Değerler	<5	>0.850	>0.800	>0.900	>0.900	<0.100
Birinci Örneklem	4.48	0.871	0.805	0.911	0.913	0.087
İkinci Örneklem	4.86	0.858	0.802	0.906	0.902	0.093

Not: χ^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.



Şekil 1: Birinci ve İkinci Örneklem DFA Yapısı

Türkçeye uyarlama sonucunda elde edilen örgütsel rol stresi EKI'de verilmiştir.

4. SONUÇ

Rol stresi sosyal hayattakine benzer şekilde örgütlerde de çalışan performansını olumsuz etkileyen sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Çalışanların roller ile olan uyumsuzluk ve/veya çatışmalı deneyimler yaşamaları pek çok alt parametre ile kendisini gösterebilmektedir. Bu deneyimler sonucunda iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi farklı alanlarda sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütsel rol stresi gözlemlenmeye, ölçülmeye ve daha önemlisi iyileştirilmeye gerek duyulacak bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, Pareek tarafından 1983 yılında geliştirilen örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Uyarlama çalışmasında Beaton vd. (2000) tarafından önerilen çeviri aşamaları kullanılmıştır. Bu aşamada ölçek ilk olarak orijinal dilinden Türkçeye çevrildi, daha sonra bu çeviri alan uzmanları tarafından değerlendirilmiştir. Sonrasında ise bu ölçek Türkçe'den İngilizceye çevrildi ve bu çevrinin değerlendirilmesi

yapılmıştır. Çeviri aşamasından sonra ölçek 223 kişi üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha testi elde edilen sonuçlarla değerlendirilmiştir. Yapılan analizin sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık değerleri analiz edilmiştir. Ardından sırasıyla yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda örneklemin veri setlerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. İki analizin sonucunda 50 maddeden 19'u ölçekten çıkarılmıştır. Son olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, hem birinci hem de ikinci örneklem için uyum endeks sonuçlarının kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlara göre, örgütsel rol stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması sağlandığı ve bir ölçme aracı olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılmış, Türkçeleştirilmiş ölçek EKI'de verilmiştir.

Ek Bilgi

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında AE tarafından yürütülen "Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

KAYNAKÇA

- Meydan, C. H. and Şeşen, H. (2017). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve Lisrel Uygulamaları* [2. Ed.]. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akar, C. and Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. and Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25 (24), 3186-3191.
- Behrman, D. N. and Perreault Jr, W. D. (1984). A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons. *Journal of Marketing*, 48(4), 9-21.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Ceylan, A. and Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chang, E. and Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 155-163.
- Conley, S. and Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 179-201.
- Cooper, C. L. and Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill-health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Culbreth, J. R., Scarborough, J. L., Banks-Johnson, A. and Solomon, S. (2005). Role stress among practicing school counselors. *Counselor Education and Supervision*, 45(1), 58-71.
- Çekmecelioğlu, H. G. and Günsel, A. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43.
- Demirci, B. and Seçilmiş, C. (2020). Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(3), 228-238.
- Doğan, A., Demir, R. and Türkmen, E. (2020). Türkiye'deki akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(3), 340-355.

- Gürbüz, S. and Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* [5.Ed.]. Ankara: Seçkin Publishing
- Hecht, L. M. (2001). Role conflict and role overload: different concepts, different consequences. *Sociological Inquiry*, 71(1), 111–121.
- Jung, H. S. and Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent in a deluxe hotel. *The Service Industries Journal*, 33 (1), 7–29.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. (1964). *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Kelly, T., and Barrett, M. (2011). The leading causes and potential consequences of occupational stress: a study of Irish trainee accountants. *Irish Accounting Review*, 18(2), 31–55.
- Kurt, İ. (2010). Rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan sosyal desteğinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-87
- Pareek, U. (1983). *Role Stress Scale: ORS Scale Booklet, Answersheet and Manuel*. Ahmedabad: Naveen Publications.
- Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*. 15(2), 150–163.
- Sinha, V., and Subramanian, K. S. (2012). Organizational role stress across three managerial levels: A comparative study. *Global Business and Organizational Excellence*, 31(5), 70-77.
- Wen B., Zhou X., Hu Y. and Zhang X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: The roles of burnout and service climate. *Frontiers in Psychology*, 11, 36.
- <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 08.04.2022

EK1**Örgütsel Rol Stresi Ölçeği (ORS)**

Her insan, görevi hakkında farklı hisseder. Bu hislerin bazılarını açıklayan ifadeler aşağıda verilmiştir. Her bir bildirim okuyun ve kuruluşunuzdaki görevinizle ilgili olarak ifadede verilen duyguyu ne sıklıkla yaşadığınızı belirtin. Kendi hislerinizi belirtmek için aşağıdaki sayıları kullanın. Kategorinin hislerinizi yeterince ifade etmediğini fark ederseniz, hissettiğiniz en yakın olanı kullanın. Hiçbir ögeyi cevapsız bırakmayın.

Soruları aşağıda verilen sırayla cevaplayınız.

- 1 - Hiç böyle hissetmiyor veya nadiren böyle hissediyorsanız
- 2- Ara sıra böyle hissediyorsanız
- 3- Bazen böyle hissediyorsanız
- 4- Sık sık böyle hissediyorsanız
- 5- Çok sık böyle hissediyorsanız

No	Madde No	1	2	3	4	5
1	İşteki görevim / rolüm aile hayatımla çakışma eğilimindedir.					
2	İşyerimdeki farklı insanların benim üzerimdeki çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
3	Diğer çalışanlar görevime / rolüme yeterince dikkat ve zaman ayırmıyor.					
4	Görevimdeki / Rolümdeki sorumlulukları yerine getirmek için yeterli düzeyde bilgiye sahip değilim.					
5	Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri işyerinden alamıyorum.					
6	Çok işim olduğu için ve zamanım olmadığından ihmal ettiğim başka ilgi alanlarım (sosyal, dini vb.) var.					
7	Mevcut görev / rol sorumluluklarımla çok meşgul olduğum için daha yüksek sorumluluklar almamı sağlayacak görevlere / rollere hazırlanamıyorum.					
8	İş arkadaşlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
9	Yapmam gereken iş miktarı, korumak istediğim kaliteye ulaşmamı engelliyor.					
10	Görevim / Rolümün ile diğer görevler / roller arasında yeterli etkileşim yok.					
11	Keşke görevimin / rollerimin sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla beceriye sahip olsaydım.					
12	Birlikte çalıştığım insanların benden ne beklediğini net olarak bilmiyorum.					
13	Görevim / Rolüm ailemle yeterince vakit geçirmeme imkan tanımıyor.					
14	Kendimi görevimin / rolümün gelecekteki zorluklarına hazırlamak için zamanım ve fırsatım yok.					
15	Müşterilerimin ve işyerindeki çalışanların taleplerini karşılayamıyorum çünkü bunlar birbiriyle çelişiyor.					
16	Şu anda uğraştığımdan daha fazla sorumluluk almak istiyorum.					
17	Bana çok fazla sorumluluk verildi.					
18	Görevim / Rolüm için uygun bir eğitim almadım.					

A. Eriş – Ö. Kökalan 14/4 (2022) 2994-3011

19	Görevimin / Rolümün birçok yönü belirsiz ve net değil.				
20	Üstlerimin beklentileri, görevimin / rollerimin beklentileriyle çelişiyor.				
21	Görevlerimin / Rollerimin bazı kısımlarının azaltılması gerekiyor.				
22	İşyerinde planlama eylemlerinde ortak problem çözme veya işbirliği gerçekleştirilmede birden fazla görevin / rolün (benim görevim / rolüm de dahil) dahil edildiğine dair hiçbir kanıt yoktur.				
23	Keşke görevime/ rolüme kendimi iyi hazırlamış olsaydım.				
24	Görevimi / Rolümü tanımlama konusunda tam özgürlüğe sahip olsaydım, şu anda yaptığımdan farklı şeyler yapıyor olurdum.				
25	Görevim / Rolüm net ve ayrıntılı olarak tanımlanmamıştır.				
26	Ailem ve arkadaşlarım, işteki görevimin / rolümün yoğunluğu nedeniyle onlarla zaman ayıramadığım konusunda şikayet ediyorlar.				
27	İşyerindeki görevimde / rolümde durgun hissediyorum.				
28	Keşke bana daha zor görevler / roller verilseydi.				
29	Tartışma veya yardım için inisiyatif aldığım zaman bile, diğer görevlerden / rollerden pek tepki gelmiyor.				
30	Değerlerim ve işyerindeki görevim / rolüm için yapmam gerekenler arasında çatışma yaşıyorum.				
31	Keşke bana verilen işi gerçekleştirmek için daha fazla mali kaynağım olsaydı.				

Örgütsel Rol Stresi Boyutları ve Boyutları Ölçen Sorular

Boyutlar	Madde No			
Roller Arası Uzaklık (RAU)	1	6	13	26
Rol Durgunluğu (RD)	7	14	27	
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBÇ)	2	8	15	20
Rol Erczyonu (RE)	16	28		
Aşırı Rol Yükleme (ARY)	9	17	21	
Rol İzclasyonu (RI)	3	10	22	29
Kişisel Yetersizlik (KY)	4	11	18	23
Rol Mesafesi (RM)	24	30		
Rol Belirsizliği (RB)	12	19	25	
Kaynak Yetersizliği (KAY)	5	31		

Ek-2: The Moderating Effect of Organizational Identification on the Relationship Between Organizational Role Stress and Job Satisfaction

The screenshot shows the Web of Science Master Journal List search results page. The browser address bar displays <https://mjl.clarivate.com/search-results>. The page header includes the Web of Science Group logo, navigation links for 'Master Journal List', 'Search Journals', 'Match Manuscript', 'Downloads', and 'Help Center', along with 'Login' and 'Create Free Account' buttons. A blue banner at the top contains the text: "The power of the Web of Science™ on your mobile device, wherever inspiration strikes." Below this, the search results are displayed. On the left, there is a sidebar with filters: 'Web of Science Coverage', 'Open Access', 'Category', 'Country / Region', 'Language', and 'Frequency'. The main content area shows the search criteria 'Frontiers in Psychology' and a 'Search' button. Below the search bar, it indicates 'Found 1,297 results (Page 1)' and a 'Share These Results' link. The 'Exact Match Found' section highlights 'FRONTIERS IN PSYCHOLOGY' with a 'View profile page' button. The journal details include: Publisher: FRONTIERS MEDIA SA, AVENUE DU TRIBUNAL FEDERAL 34, LAUSANNE, SWITZERLAND, CH-1015; ISSN / eISSN: 1664-1078; Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index; and Additional Web of Science Indexes: Current Contents Clinical Medicine | Current Contents Social And Behavioral Sciences | Essential Science Indicators. There is also a 'Share This Journal' link and a note '* Requires free login'.



The Moderating Effect of Organizational Identification on the Relationship Between Organizational Role Stress and Job Satisfaction

Abdullah Eriş^{1*} and Özgür Kökalan²

¹ Graduate Education Institute, Istanbul Sabahattin Zaim University, Istanbul, Turkey, ² Department of Business Administration, Faculty of Business and Management Sciences, Istanbul Sabahattin Zaim University, Istanbul, Turkey

OPEN ACCESS

Edited by:

Eveline Wultke,
Goethe University Frankfurt, Germany

Reviewed by:

Priyanut Wutti Chupradit,
Chiang Mai University, Thailand
Kia Hui Gan,
SENTRAL College Penang, Malaysia

*Correspondence:

Abdullah Eriş
abdullah.eris@isd.zu.edu.tr

Specialty section:

This article was submitted to
Organizational Psychology,
a section of the journal
Frontiers in Psychology

Received: 09 March 2022

Accepted: 23 May 2022

Published: 13 July 2022

Citation:

Eriş A and Kökalan Ö (2022) The
Moderating Effect of Organizational
Identification on the Relationship
Between Organizational Role Stress
and Job Satisfaction.
Front. Psychol. 13:892983.
doi: 10.3389/fpsyg.2022.892983

This study aims to investigate the moderating effect of the organizational identification level of the employees on the relationship between their organizational role stress level and job satisfaction. Data were gathered from 460 white-collar employees with snowball sampling. Covariance-based structural equation modeling (CB-SEM) was used in data analysis. According to the research results, it was found that there is a significant negative relationship between the organizational role stress level of the employees and their job satisfaction ($r = -0.486$; $p < 0.01$). This research also shows that organizational identification has a moderating effect on the negative relationship between organizational role stress and job satisfaction. An employee who has a high level of organizational identification has more job satisfaction than an employee who has less organizational identification.

Keywords: organizational identification, organizational role stress, job satisfaction, moderating analysis, Turkey

INTRODUCTION

Since individuals cannot achieve the determined goals alone, they establish organizations and work in cooperation and coordination to move the organization to the future. Responsibilities and roles of employees are determined by the specialization and division of labor, which is in line with the structure of the organization. When the role expectations demanded from the employees and the wishes of the employees do not match, role conflict occurs and as a result, the conflict causes role stress. Role ambiguity is automatically experienced when there is a conflict between the knowledge and experience of the employees regarding the role and the knowledge and experience required by the role (Ceylan and Ulutürk, 2006).

Role conflict and role ambiguity cause role stress during an ongoing period and this affects some important organizational outcomes. When the studies on the results and antecedents of role stress are examined, it is understood that the results of the studies are uncertain and show some contradictions. It is noteworthy that the relationship between the variables could not be clearly demonstrated and the cause-effect relationship could not be explained (Chang and Hancock, 2003).

The concept of organizational identification, as the expression suggests, refers to a situation that expresses unity, synchronicity, concentricity, and synchronization. In this way, it is a concept that describes positive emotions, attitudes, and behaviors such as belonging, which is formed by the association of the organization and the members thereof. The concept of organizational identification is based on the identity theory between the individual and the group. In cases where organizational identification is high, members of the organization reveal the characteristics of their organizational identities while defining themselves. In addition, they carry these identifications beyond their professional lives to their social lives. Organizational identification is foreseen as a situation that directly affects organizational performance. When the literature is examined, although there are studies that found significant relationships among the variables of organizational role stress, job satisfaction, and organizational identification, these studies were carried out on only two variables. In the literature, a model created with these three concepts has not been found. This study aims to reveal the relationships among these three variables with the model established with role stress, job satisfaction, and organizational identification. Therefore, this study is the first to be studied in the field and has a unique quality. In this study, it was investigated how an employee's organizational identification level has a moderating effect on the relationship between the role stress experienced and job satisfaction. In addition to contributing to the literature, the findings to be obtained from this study are aimed to get results that can guide the organizations that are essential parts to the subject.

Although the importance of role stress in organizational management is unquestionably accepted in studies, there are differences in the sub-dimensions of role stress. These studies seem to focus on role conflict and role ambiguity. Areas other than these sub-dimensions have been relatively less explored. Role overload is one of these sub-dimensions. Cooper and Marshall (1976) and Jung and Yoon (2013) defined role overload as a quantitative factor. On the one hand, role conflict and role ambiguity are qualitative factors. Kelly and Barrett (2011), on the other hand, argued that role overload is a subjective and quantitative factor. In addition, it is seen that the concepts of role overload and role conflict are used interchangeably in the literature (Hecht, 2001).

In most of the studies on role stress, it is seen that only the role conflict and role ambiguity sub-dimensions of role stress are examined (Behrman and Perreault, 1984; Ceylan and Ulutürk, 2006; Akar and Yıldırım, 2008; Kurt, 2010; Çekmecelioglu and Günel, 2011; Demirci and Seçilmiş, 2020). In addition, role conflict and role ambiguity and other variables studied are intention to leave, job satisfaction, performance, and job attitudes. Also, role conflict is the result of various expectations imposed on the individual from many sources (Qazi and Nazneen, 2016).

In contrast, different sub-dimensions of role stress are also encountered in the literature. Role conflict and role ambiguity, as well as other sub-dimensions studied, are role incompatibility and role overload (Conley and Woosley, 2000; Chang and Hancock, 2003; Culbreth et al., 2005). Other variables in

these studies appear to be high-level needs, job results, and job satisfaction.

In the literature, it was seen that certain titles about the sub-dimensions of role stress came to the fore and generally accepted holistic studies were limited. For this reason, it is thought that scales and studies in which the sub-dimensions of role stress can be seen as a whole will contribute greatly to the literature.

In this study, first of all, the variables were explained theoretically in the theoretical framework, their relations with each other were explained and research hypotheses were formed. Then, the method and sample of the study were reported, and the results of the analyses were interpreted and the results were obtained by discussing within the scope of the relevant literature.

THEORETICAL FRAMEWORK

Organizational Role Stress and Its Sub-dimensions

Employees who are under stress see every element that happens around them as a potential danger and give both physical and emotional reactions to these situations. Employees experiencing role stress experience some deviations in both their physical and cognitive functioning as a result of the pressure. The stress in business life is more than the stress in daily life and it affects the individual at a very significant level (Yeşiltaş and Ayaz, 2019).

As the level of stress increases, employees who experience appetite problems, dizziness, depression, anxiety, sugar spikes, etc. are starting to experience some health problems. With role stress, employee attendance rates decrease, injuries and accidents occur as a result of carelessness, and as a result, both individuals and organizations are negatively affected in many ways (Papoutsis et al., 2014).

Apart from individuals' own personalities, some factors, such as the long working hours in the organization, the compelling working conditions, the mismatch between the culture of the organization and the culture of the employee, and the coercive policies of the organization, can significantly increase the stress level due to the structure of the organization and the work they do, which are the leading factors of both work-related and organizational stress. In addition, problems in the private life of the employee, experiencing financial problems and family problems constitute other stress factors brought from outside of business life (Waight and Madera, 2011). It is possible to list the sub-dimensions of role stress as follows (Papoutsis et al., 2014):

- **Inter-Role Distance (IRD):** There is a conflict between the organizational role and other roles, for example, an employee's inability to manage his time between the demands of the job and the demands of the family.
- **Role Stagnation (RS):** Lack of opportunities and opportunities for learning and growth in the organization.
- **Role Expectations Conflict (REC):** Conflicting demands on the role by different citizens in the organization.
- **Role Erosion (RE):** It occurs when the task given to one employee is given to another employee later on. In this way, the employee feels that his work is not compelling.

- **Role Overload (RO):** The role and responsibilities expected of the employee exceed and the responsibilities are quite challenging.
- **Role Isolation (RI):** A situation where an appropriate link is needed between the role of one employee and the roles of other employees.
- **Personal Inadequacy (PI):** Employees' lack of knowledge, skills, and abilities required for the role to be effective.
- **Self-Role Distance (SRD):** It is the distance between the individual's values and self-concepts and the organizational role.
- **Role Ambiguity (RA):** When a person does not have a clear picture of their work goals, they struggle between the expectations of their colleagues and the scope of their job and their day-to-day work. As a result of role ambiguity, the mood of the employees deteriorates, their self-esteem decreases, their motivation to work decreases and they have the intention to leave the job.
- **Resource Inadequacy (RI):** It is experienced when the necessary capital is not available for effective role performance.

Kahn et al. (1964) conducted a preliminary study of the concept of role stress. In this study, they stated that role stress basically arises from the relationship between the sender and receiver in communication. Accordingly, the factors affecting role stress are organizational structures, the job itself, and the characteristics of individuals. In classical organizational structures, it is essential to define precisely the duties, authorities, and responsibilities. However, it is seen that organizational activities are not so static and static in reality. Therefore, roles diversify and differentiate for alternative or compelling reasons (Kahn et al., 1964; Wen et al., 2020).

Role stress is manifested by the weakening of the sense of satisfaction of the purpose, desire, and future expectations of individuals, which depend on many variables, and as a result of losses in performance. In summary, role stress, which arises as a result of role conflict, arises from organizational and individual conflict areas (Rizzo et al., 1970).

Rizzo et al. (1970) revealed that role ambiguity and role conflict are factorial definable and independent of the structure.

Role stress refers to situations in which role obligations are unclear, uncomfortable, difficult, contradictory, or impossible. It states that role stress is the lack of information that includes rules, duties, and responsibilities related to one's job and how to perform it. Role stress is a common problem in organizations. As individuals may have different expectations about what their roles are and what they actually do, they stated that the most important sources of stress in an organization are role conflict and role ambiguity. Role conflict is defined as contradictory role expectations from the members of the organization, while role ambiguity is expressed as situations where the person does not have the necessary information about their roles or cannot fully understand their role (Demirci and Seçilmiş, 2020).

Role stress is one of the sources of job stress for employees, and role stress has two main components, namely, role ambiguity and role conflict. Role ambiguity is one of the most common role stressors for many employees. Role ambiguity refers to the

situation where there is no clarity about the roles assigned to individuals. Role ambiguity occurs when the expectations of the organization from a job and the expectations of customers and people outside the organization differ, or when there is a lack of information about the job and task, opportunities for advancement, responsibilities, and the expectations of the individual in a hierarchical position (Dogan et al., 2020).

Each role stressor results from a particular type of problem that the person playing the role faces while performing their role. There are differences between the levels of management in what type of management duties they perform and the roles they play in their jobs.

Studies have shown that there are five types of role conflicts, namely, conflict due to the role sent, role conflict between senders, conflict between roles, person-role conflict, and role-out. Conflict due to the assigned role occurs when a role sender sends roles or role-related tasks to employees that may be inconsistent with each other. Role conflict between senders occurs when the role behavior requested by a role group member is incompatible with the behavior requested by another role group member or when the role expectations from the role sender differ. Inter-role conflict occurs when an individual tries to fulfill two or more roles whose expectations are incompatible and feels pressure while trying to fulfill the requirements of these different roles. Person-role conflict arises when there is a mismatch between the expectations of the role set and the individual himself (attitudes, values, and professional behavior) who will fulfill these roles. Finally, role overload occurs when a person simultaneously fulfills more than one role and does not have the resources (time, energy, etc.) to perform them (Dogan et al., 2020).

Organizational Identification

Organizational identification is one of the topics which has been researched for a long time in the social sciences literature. The concept of organizational identification is effective both on organizational behavior and on the level of satisfaction of the individual. As a result, it has a great impact on the effectiveness of the organization (Ashforth and Mael, 1989).

Identification is a psychological state in which a person considers himself/herself as part of a whole and sees and shows his/her behavior and attitude in a sense of belonging. Individuals experiencing identification establish and maintain a meaningful relationship with other individuals or group/s. Individuals adopt the beliefs of the organization they employ, and after a while consciously or unconsciously they behave in this direction. The factors that define the institution start to define individuals within the organization. In other words, as a result of organizational identity, social identities are shaped (Schaufeli and Bakker, 2010).

For an individual to identify with an organization in a meaningful way, he/she needs to be positioned in his/her minds in a more memorable and different way than other organizations. Identification occurs when members of the organization find the identity of the organization attractive. The higher the organization's image is felt by the members of the organization, the higher the level of identification occurs. It is important to have a common purpose, interaction, and a common story

between the organization and the individual for the identification process. Organizational identification occurs when the identity of the organization and the values of the employees are compatible. When individuals identify themselves with the organization in organizations, the level of job satisfaction increases, motivation increases, and the rate of turnover decreases (Zhou et al., 2016).

Organizational identification is examined in the literature with many different variables. It is frequently stated in the studies that organizational identification is directly proportional to positive work results (He and Brown, 2013).

Job Satisfaction and Its Dimension

Job satisfaction is a personal evaluation process, and it is the making of a judgment by analyzing all the conditions of the job or the results obtained as a result of the job. Consciously or unconsciously, employees react to work and exhibit their behaviors and attitudes in this direction. The concept of job satisfaction is mostly used as a psychological variable in organizations. If the employees have positive feelings while evaluating their work, it means they are experiencing job satisfaction (Ambrose et al., 2014).

Since job satisfaction is not objective and visible, it can only be expressed meaningfully with predetermined attitude criteria. The more the expectations of the employees are met, the higher the level of job satisfaction will be. Being in harmony with colleagues, organization and management staff, appropriate management style, satisfactory salary, and promotion opportunities are among the factors that satisfy employees in organizations (Zhou et al., 2016).

Studies show that there is a significant relationship between job satisfaction and altruism and that employees with job satisfaction help their colleagues more and show altruistic behaviors. In addition, there is a significant and positive relationship between organizational commitment and job satisfaction. Job satisfaction level of burnout individuals is low and there is a negative relationship between burnout and job satisfaction (Yang et al., 2017).

Two sub-dimensions of job satisfaction are called as external and internal satisfaction. The external satisfaction includes elements such as occupational health and safety, promotion opportunities, and wages. The internal dimension includes elements such as performance, the individual's own qualities, and relations with management. For individuals to be satisfied with the job, they should be appreciated by their managers and receive additional payments, work conditions should be reasonable, the nature of the work should match the nature of the employee, and there should be promotion opportunities. In an organization that does not have these factors, the employee will definitely have the intention to leave the job after a certain period of time (Kara, 2010).

For employees to experience a sense of job satisfaction, the job itself should be suitable for the person, the work environment should be suitable for the person, and the employees should participate in the decisions made in the organization. The factors such as availability of training opportunities, the satisfaction of the wages, the satisfaction of the colleagues, the opportunities for promotion, the awarding, the appreciation, and

the organizational commitment support are important (Gürsoy et al., 2019).

Role Stress and Job Satisfaction

Role stress has been the subject of research in the literature as it directly affects the productivity of organizations. At the same time, it is known that the high role stress harms the psychological health of the employees first and then their biological health (Ambrose et al., 2014). Studies show that employees who experience role stress are unfaithful to the organization, are in search of a job, are not satisfied with their job, have a feeling of burnout, are absent from work, and either compulsorily or voluntarily leave the job. Studies show that the level of job satisfaction of the employees of the organization with high role stress is extremely low (Ertürk, 2010).

High workload in organizations, and conflicts between employees and managers cause role stress. This situation directly leads to a decrease in the level of job satisfaction and thereby results in the intention of employees to leave the job. It has been proved as a result of this research that the support of the employees by their colleagues and managers reduces stress and increases job satisfaction (Börk and Adigüzel, 2015).

H₁: Organizational role stress is negatively related to job satisfaction.

Organizational Identification on Job Satisfaction

Human resources are the most important element for organizations to leave their competitors behind and reach their goals. If the management of the organization ensures that the employees identify with the organization and connect to the organization with a sense of loyalty and belonging, the employees are more satisfied with the work they do (Akova et al., 2015). This situation brings organizational success and high organizational performance. Organizations that act with the awareness that the behavior of their employees directly affects the success of the organization continue to maintain their presence in the market (Bayram, 2019).

Studies in the literature show that there is a significant and positive relationship between organizational identification and job satisfaction. Employees who identify with the organization are more committed to their jobs and continue their roles in job satisfaction (Akbolat et al., 2011).

In the literature, although there are studies explaining the relationship between organizational identification and job satisfaction, there is no study that examines the moderating effect of organizational identification on the relationship between organizational role stress and job satisfaction. With this research, it is aimed to fill this gap in the field. It is thought that the results of research will make important contributions especially to the field of organizational behavior. The second hypothesis constructed within the scope of the moderating analysis and research model is given as follows:

H₂: Organizational identification moderates the relationship between organizational role stress on job satisfaction, such

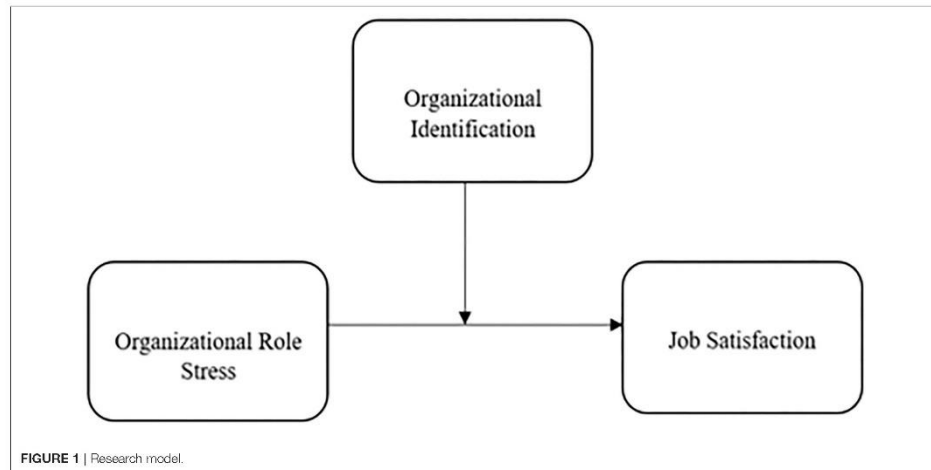


FIGURE 1 | Research model.

that an employee who has high organizational identification has more job satisfaction than an employee who has less organizational identification. (Figure 1).

METHODOLOGY

Sampling and Procedure

Data were gathered from white collar employees working in different service and manufacturing companies in Turkey during September–December 2021. In this study, the questionnaire was prepared by Google Form and distributed to participants via email. In the data collection process, Snowball sampling was also used to increase the number of participants. The Google Form's link was shared by some participants with their friends. In this study, 460 questionnaires were collected. Consent was obtained from all participants before the study. In the beginning of the forms sent to the participants, it was declared that no information about the participants and any data obtained would be shared with third parties. This information has also been added to the text.

Data were collected at three different times over 4 months with 1-month lags to reduce the common method bias and avoid biasing effects of occasional factors (Podsakoff et al., 2012; Matthews et al., 2014). The questionnaire used within the study consisted of four parts. In the first part, questions were asked to determine the basic socio-demographic characteristics of the participants. In the next section, questions about the organizational role stress scale were included. In the third part, questions were included to measure the organizational identification levels of the participants. With the questions in the final part, it was tried to measure the job satisfaction levels of the participants.

When the socio-demographic status of 460 white-collar employees participating in this research was examined, it was seen that 275 (59.8%) work in the service sector and 185 (40.2%) work in the manufacturing sector and 129 (28%) are women and 331 (72%) are men. It was also seen that the average age of the participants is 34.2; $\approx 60\%$ of them are married and 72% of them are at least university graduates. It was determined that 52% of the participants define their income as medium level and they have an average of 10.25 years of working experience.

Data Collection Tools

“Organizational Role Stress Scale,” “Organizational Identification Scale,” and “Job Satisfaction Scale” were used in this study.

This study used the “Organizational Role Stress Scale (ORS)” of Pareek (1993). A total of 50 items in the questionnaire assess “Inter-Role Distance (IRD),” “Role Stagnation (RS),” “Role Expectations Conflict (REC),” “Role Erosion (RE),” “Role Overload (RO),” “Role Isolation (RI),” “Personal Inadequacy (PI),” “Self-Role Distance (SRD),” “Role Ambiguity (RA),” and “Resource Inadequacy (RI)” dimensions. The scale was scored using the same 5-point Likert, ranging from 1 (if you never or rarely feel this way) to 5 (if you frequently feel this way). Sample items are “My role tend to interfere with my family life” and “My work load is too heavily.” The sum of all item scores was considered as the total organizational role stress score, and a higher score reflected a higher level of organizational role stress. As a result of confirmatory factor analysis performed to the scale, six questions were eliminated. After the elimination process, the fit indexes were as follows, $\chi^2/df = 4.113$, GFI = 0.911, AGFI = 0.883, CFI = 0.908, and RMSEA = 0.089. Therefore, the model fit was determined as the acceptable level

TABLE 1 | Basic statistics about the variables.

	Mean	SD	Skewness	Kurtosis	AVE	MSV	CR	1	2	3
Organizational role stress (ORS)	2.36	0.717	0.211	-0.769	0.56	0.45	0.76	1		
Organizational Identification (OI)	3.59	1.123	-0.418	-0.780	0.52	0.46	0.76	-0.302**	1	
Job satisfaction (JS)	3.36	0.561	0.173	-0.152	0.54	0.47	0.79	-0.486**	0.471**	1
Gender	1.72	0.450						-0.135**	0.201**	0.177**
Age	34.2	8.126						-0.290**	0.281**	0.267**
Education level	2.80	0.739						-0.283**	0.213**	0.223**
8. Job experience	10.2	2.316						-0.227**	0.230**	0.196**

N = 460.

***p* < 0.01 level.

TABLE 2 | OI moderating analysis.

	Job Satisfaction			
	H ₁		H ₂	
	β	SE	β	SE
Constant	-0.995**	0.280	-0.559*	0.265
Gender	0.188	0.097	0.137	0.087
Marital Status	0.101	0.096	0.096	0.088
Age	0.071	0.049	0.011	0.046
Education Level	0.096	0.058	0.042	0.054
Job Experiences	-0.019	0.061	-0.010	0.056
Sector	0.060	0.084	0.057	0.077
Organizational Risk Stress (ORS)	-0.426**	0.044	-0.376**	0.041
Organizational Identification			0.343**	0.040
ORS*OI			0.145**	0.034
<i>R</i> ²	0.268		0.385	
<i>F</i>	23.611**		81.847**	

***p* < 0.01 level.

**p* < 0.05 level.

(Hair et al., 1998). The Cronbach's alpha score (CAS) for OJS was 0.866.

"Organizational Identification Scale (OIS)" was designed by Ashforth and Mael (1989), which includes 6 items covering one dimension called as "Cognitive Identification." Sample items are "I am very interested in what others think about my company" and "This company's successes are my successes." Responses followed a 5-point Likert format (1 = Strongly agree, 5 = Strongly disagree). The sum of all item scores was considered as the total organizational identification score, and a higher score was evaluated as a higher level of organizational identification. As a result of confirmatory factor analysis, the fit indexes were as follows, $\chi^2/df = 3.814$, GFI = 0.920, AGFI = 0.907, CFI = 0.924, and RMSEA = 0.076. Therefore, the model fit was determined as a very good level (Hair et al., 1998). The CAS for OIS was 0.865.

"Minnesota Job Satisfaction Scale (JSS)" was designed by Weiss et al. (1967). It consisted of 20 items and two dimensions called as "Intrinsic Satisfaction" and "Extrinsic Satisfaction." Sample items are "Being able to keep busy all the time," and

"The chance to try my own methods of doing the job." Responses followed a 5-point Likert format (1 = very unsatisfied; 5 = very satisfied). The sum of 20 item scores was considered as the total job satisfaction, and a higher score was evaluated as a higher level of job satisfaction. As a result of confirmatory factor analysis, the fit indexes were as follows, $\chi^2/df = 3.714$, GFI = 0.904, AGFI = 0.886, CFI = 0.911, and RMSEA = 0.084. Therefore, the model fit was determined as the acceptable level (Hair et al., 1998). The CAS for JSS was 0.890.

RESULTS

Descriptive Statistics

The data in this study were gathered from the respondents with the questionnaire. Because of this reason, common method bias should be controlled. In this process, common method bias was controlled by Harman's single-factor test. According to the test result, it was determined that the first factor explained only 32.11% of the total variance. In other words, this research did not have common method problems.

The descriptive statistics such as mean, standard deviation, and correlations about variables were analyzed and the results are given in Table 1.

The average scores on the ORS, OI, and JS were 2.36 ± 0.717 , 3.59 ± 1.123 , and 3.36 ± 0.561 , respectively. According to these results, it can be said that the ORS level of the participants is low, and the OI and JS levels are moderate. When the skewness and kurtosis scores of the scales used in this research were examined, the skewness and kurtosis values of all variables were in the range of ± 1.96 . It was determined that the variables have a normal distribution (Meydan and Seşen, 2015). According to the correlation analysis, it was determined that ORS is negatively correlated with OI and JS ($r = -0.302$; $p < 0.01$; $r = -0.486$; $p < 0.01$). It was also seen that there is a positive correlation between OI and JS ($r = 0.471$; $p < 0.01$).

Hypotheses Testing

The hypotheses were examined by Covariance-based structural equation modeling (CB-SEM). In the first step in CB-SEM, the kurtosis and skewness of the variables were controlled to evaluate the normality. It was seen that all data used in the study were normally distributed (Meydan and Seşen, 2015).

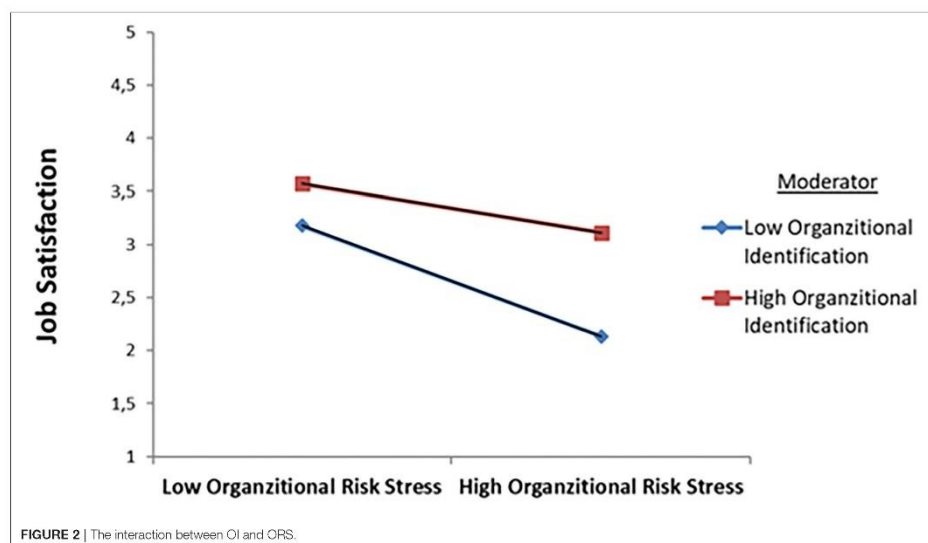


FIGURE 2 | The interaction between OI and ORS.

Under CB-SEM, two hypotheses were tested in this study. H_1 states that ORS has a negative effect on JS. **Table 2** shows that there is a significantly negative relationship between ORS and JS ($\beta = -0.426$, $SE = 0.044$, $t = -9.778$, and $p < 0.01$). H_1 is supported.

H_2 states that OI moderates the relationship between ORS on JS. An employee who has a high level of OI has more JS than an employee who has less OI. **Table 2** shows that the OI-ORS interaction was significant ($\beta = 0.145$, $SE = 0.034$, $t = 4.433$, and $p < 0.01$). According to the result, OI suppresses the negative relationship between ORS and JS. **Figure 2** shows this relationship. H_2 is also supported.

DISCUSSION AND CONCLUSION

This study was carried out to find the moderator effect of organizational identification on the relationship between organizational role stress and job satisfaction. As a result of the analysis, it has been determined that there is a significant and negative relationship between the organizational role stress of the employees and their job satisfaction. This result is supported by the results of many previous studies in the literature (Jamal and Badawi, 1995; Yousef, 2000; Kumar et al., 2015; Wu et al., 2019). In this research, it has also determined that the organizational identification levels of the employees have a moderating effect between organizational role stress and job satisfaction. According to the results, it has been found that an employee with high organizational identification levels has more job satisfaction than an employee who has less organizational identification. In the

literature, there are studies investigating the moderator effect of organizational identification on various organizational outputs such as organizational commitment and organizational silence (Akar and Yildirim, 2008). In these studies, the positive effects of organizational identification on organizational outcomes were determined. In this study, it has been determined that the organizational identification of the employees positively affects their job satisfaction, which is an important organizational output, even if they experience organizational role stress. This result has made an important contribution to the field of organizational psychology.

These results will be beneficial for researchers and managers to carry out studies to reduce role stress and increase organizational identification in order to increase job satisfaction for employees. It is known that organizational identification can be seen as identification with the group or the whole organization. For these purposes, detailed analyzes in areas such as the past roles and psychology of the employees who are planned to join the organizations will enable them to adapt to the existing associations. In addition, providing opportunities for the human resources of the organization, especially increasing financial rewards and promotions, will be considered as tools to increase organizational identification. It should also be emphasized that career opportunities will be better than other organizations. The fact that the working groups within the organization have privileges attracts the attention of other groups. The fact that different groups work together causes the employees to highlight the characteristics of their groups. Thus, the concept of "Me" becomes the concept of "We." In contrast, the high corporate image of the organizations can be used as another factor

that positively affects the organizational identification of the employees. In short, policies should be determined to ensure organizational identification, which makes positive contributions to the organization, within the organization.

It has been observed that role stress has been investigated in the literature through its relationship with different variables. In future studies, studies can be conducted on the moderator roles of organizational identification with variables such as role stress and organizational commitment, organizational citizenship, burnout, and job performance. In this way, this method, which has been partially studied less, can contribute to the literature and interested parties.

One of the limitations of the study is that it was carried out during the pandemic process. In particular, it is possible to create problems in determining the net effects of remote work on organizational identification levels. Another limitation is the use of the snowball sampling method in data collection. Using this method, the number of participants reached directly and indirectly was limited.

AUTHOR'S NOTE

This study is a part of the doctoral thesis titled "The Antecedents and Consequences of Organizational Role Stress" conducted

by AE within the scope of Istanbul Sabahattin Zaim University Graduate Education Institute Business Administration PhD program.

DATA AVAILABILITY STATEMENT

The original contributions presented in the study are included in the article/supplementary material, further inquiries can be directed to the corresponding author/s.

ETHICS STATEMENT

Ethical review and approval was not required for the study on human participants in accordance with the local legislation and institutional requirements. The patients/participants provided their written informed consent to participate in this study.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

AE contributed to the research design, data collection, data analysis, and preparation of the manuscript. ÖK provided professional supervision. All authors contributed to the article and approved the submitted version.

REFERENCES

- Akar, C., and Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10, 97–113.
- Akbolat, M., Işık, O., and Ugurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık çalışanlarının kontrol odagi, iş doyumu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 29, 23–48.
- Akova, O., Tanrıverdi, H., and Emiroğlu, D. (2015). İş stresi ile çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: İstanbul'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *J. Manag. Market. Logist.* 2, 378–390. doi: 10.17261/Pressacademia.2015414469
- Ambrose, S. C., Rutherford, B. N., Shepherd, C. D., and Tashchian, A. (2014). Boundary spanner multi-faceted role ambiguity and burnout: an exploratory study. *Ind. Market. Manag.* 43, 1070–1078. doi: 10.1016/j.indmarman.2014.05.020
- Ashforth, B. E., and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Acad. Manage. Rev.* 14, 20–39. doi: 10.5465/amr.1989.4278999
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesi yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19, 321–334. doi: 10.18037/ausbd.668659
- Behrman, D. N., and Perreault, W. D. Jr. (1984). A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons. *J. Market.* 48, 9–21. doi: 10.1177/002224298404800402
- Börk, A., and Adigüzel, O. (2015). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kıyı Ege Bölgesi'ndeki bankacılık sektörü üzerine bir çalışma. *Türkish Studies*, 10, 249–266. doi: 10.7827/TurkishStudies.8570
- Çekmeceloğlu, H. G., and Günsel, A. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3, 33–43.
- Ceylan, A., and Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 7, 48–58. doi: 10.3167/dogus.2019.261
- Chang, E., and Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nurs. Health Sci.* 5, 155–163. doi: 10.1046/j.1442-2018.2003.00147.x
- Conley, S., and Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *J. Educ. Adm.* 38, 179–201. doi: 10.1108/09578230010320163
- Cooper, C. L., and Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill-health. *J. Occup. Psychol.* 49, 11–28. doi: 10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x
- Culbreth, J. R., Scarborough, J. L., Banks-Johnson, A., and Solomon, S. (2005). Role stress among practicing school counselors. *Couns. Educ. Superv.* 45, 58–71. doi: 10.1002/j.1556-6978.2005.tb00130.x
- Demirci, B., and Seçilmiş, C. (2020). Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 31, 228–238. doi: 10.17123/atad.714948
- Doğan, A., Demir, R., and Türkmen, E. (2020). Türkiye'deki akademisyenlerin iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi* 10, 340–355. doi: 10.2399/yod.19.636539
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 19, 409–441. doi: 10.1080/13594320902834149
- Gürsoy, A., Köksal, K., and Yapar, H. (2019). Rol belirsizliğinin iş tatmini ve işten ayrılma üzerindeki etkisi. *J. Defense Sci.* 18, 23–42. doi: 10.17134/khosbd.640547
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- He, H., and Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: a review of the literature and suggestions for future research. *Group Organ. Manag.* 38, 3–35. doi: 10.1177/1059601112473815
- Hecht, L. M. (2001). Role conflict and role overload: different concepts, different consequences. *Sociol. Inq.* 71, 111–121. doi: 10.1111/j.1475-682X.2001.tb00930.x
- Jamal, M., and Badawi, J. (1995). Job stress, type "A" behavior and employees' wellbeing among Muslim immigrants in North America: a study in workforce diversity. *Int. J. Commer. Manag.* 5, 6–23. doi: 10.1108/eb047318

- Jung, H. S., and Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent in a deluxe hotel. *Serv. Ind. J.* 33, 7–29. doi: 10.1080/02642069.2011.596932
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. (1964). *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York, NY: John Wiley and Sons.
- Kara, N. (2010). *Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması*. (Unpublished Master Thesis). Marmara University Social Sciences Institute, Istanbul.
- Kelly, T., and Barrett, M. (2011). The leading causes and potential consequences of occupational stress: a study of Irish trainee accountants. *Irish Account. Rev.* 18, 31–55. doi: 10.52399/091c.27033
- Kumar, R., Kaur, G., and Dhillon, A. (2015). Organizational role stress and job satisfaction among nurses. *J. Mental. Health Hum. Behav.* 20, 71. doi: 10.4103/0971-8990.174597
- Kurt, I. (2010). Rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan sosyal desteğinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2, 79–87.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., and Wayne, I. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: the mediating role of interdomain transitions: interdomain transitions. *J. Organ. Behav.* 35, 72–91. doi: 10.1002/job.1855
- Meydan, C. H., and Seşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Papoutsis, D., Labiris, G., and Niakas, D. (2014). Midwives' job satisfaction and its main determinants: a survey of midwifery practice in Greece. *Br. J. Midwifery* 22, 480–486. doi: 10.12968/bjom.2014.22.7.480
- Pareek, U. (1993). *Making Organizational Role Effective*. New York, NY: Tata McGraw Hill Publishing.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Ann. Rev. Psychol.* 63, 539–569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Qazi, S., and Nazneen, A. (2016). A comparative study of organizational role stress and organizational commitment among the university faculty members of India and Saudi Arabia. *Eur. Sci. J.* 12, 108–127. doi: 10.19044/esj.2016.v12n31p108
- Rizzo, J. R., House, R. J., and Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Adm. Sci. Q.* 15, 150–163. doi: 10.2307/2391486
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2010). "Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept" in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, eds A. B. Bakker, and M. P. Leiter (London: Psychology Press), 10–24.
- Waight, J., and Madera, J. M. (2011). Diversity training: examining minority employees' organizational attitudes. *Worldw. Hosp. Tour. Themes* 3, 365–376. doi: 10.1108/175542111111162471
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Industrial Relations Center. doi: 10.1037/105540-000
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., and Zhang, X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: the roles of burnout and service climate. *Front. Psychol.* 11:36. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00036
- Wu, G., Hu, Z., and Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 16, 2394. doi: 10.3390/ijerph16132394
- Yang, T., Yina, G., Mingxu, M., Yaxin, L., Huilin, T., and ve Jianwei, D. (2017). Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: the mediating effects of affective commitment. *Int. J. Environ. Resour. Public Health* 14, 978. doi: 10.3390/ijerph14090978
- Yeşiltaş, M. D., and Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 9, 741–771. doi: 10.26466/opus.601608
- Yousef, D. A. (2009). The interactive effects of role conflict and role ambiguity on job satisfaction and attitudes toward organizational change: a moderated multiple regression approach. *Int. J. Stress Manag.* 7, 289–303.
- Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. L., and Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: a longitudinal study. *J. Bus. Res.* 69, 3380–3387. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.02.006

Conflict of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.

Copyright © 2022 Eriş and Kökalan. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

EK-3: İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü

Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi (BEYDER)
The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management (JKEM)
2022 Cilt: XVII Sayı: II / Volume: XVII Fall



EBSCO
Discovery Service

DergiPark
AKADEMİK

asos
Akademik Sosyal Bilimler İndeksi

arastirmax
Bilimsel Yayın İndeksi

DERGİ HAKKINDA

Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi (BEYDER), 2006'dan itibaren yılda iki kez elektronik ortamda yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergi öncelikle Bilgi Ekonomisi ve Bilgi Yönetimi olmak üzere ekonomi, işletme ve ilgili diğer alanlardaki orijinal makaleleri yayımlamaktadır. Yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir. BEYDER'e gönderilen makaleler herhangi bir dergiye yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Editörlükçe ön inceleme yapılan makaleler, kör hakemlik sistemi uyarınca yazar adları metinden çıkarılarak hakemlere gönderilir. Editörlük dergiye gönderilen makalelerin yayınlanmasını garanti ve makalelerde yer alan görüşlerin bilimsel, idari ve mali sorumluluğunu kabul etmez. Editörlük gerekli gördüğünde intihal denetimi yapabilir. Dergi hakkında geniş bilgiler www.beykon.org adresinde yer almaktadır.

Yayın Etiği: Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi'nde uygulanan yayın süreçleri, bilginin tarafsız ve saygın bir şekilde gelişimine ve dağıtımına temel teşkil etmektedir. Bu doğrultuda uygulanan süreçler, yazarların ve yazarları destekleyen kurumların çalışmalarının kalitesine doğrudan yansımaktadır. Hakemli çalışmalar bilimsel yöntemi somutlaştıran ve destekleyen çalışmalardır. Bu noktada sürecin bütün paydaşlarının (yazarlar, okuyucular ve araştırmacılar, yayıncı, hakemler ve editörler) etik ilkelere yönelik standartlara uyması önem taşımaktadır. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi yayını etiği kapsamında tüm paydaşların gereken etik sorumlulukları taşımasını beklenmektedir. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi'nde etik olmayan bir davranış veya içerikle karşılırsanız lütfen dergi@beykon.org adresine e-posta yoluyla bildiriniz.

Yazım Kuralları:

- Çalışmada, başlık büyük harfle (14 punto) koyu olarak ortalı yazılmalı, hemen altında sağa dayalı olarak yazar(lar)ın adı-soyadı (12 punto) alt alta yer almalıdır. Her bir yazar için sayfa altına verilecek numarasız açıklama dipnotunda sırası ile akademik unvan, kurum ve e-posta adresi bulunmalıdır.
- Başlık ve yazar adından sonra en az 200 en fazla 300 kelimelik 10 punto Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. İngilizce özette başlık da belirtilmelidir.
- Harf karakteri Times New Roman ve punto büyüklüğü 12 olmalıdır. Tablo, dipnot ve kullanılan kaynakların punto büyüklüğü ise 10'dur. Çalışmada renkli harf, grafik ve tablo yer almamalı, yalnızca siyah renk kullanılmalıdır.
- Çalışma M. Word programında ve A4 kağıt boyutuna göre bloklanarak yazılmalı, alt, üst, sağ ve soldan 2, 5 cm, alt bilgi ve üst bilgi ise 1, 25 cm boşluk bırakılmalıdır. Paragraflarda satır aralığı bırakılmamalı, girinti: 0 cm, aralık: önce 6 nk- sonra 6 nk ve satır aralığı: tek satır olmalıdır.
- Paragraf başı yapılmamalı, dipnotlar ise parantez içinde yazar soyadı, yayın yılı ve sayfa numarası sıralı biçimde (Yumuşak, 2005a:520) şeklinde verilmelidir.
- Başlıklar koyu ve ilk harfleri büyük olarak yazılmalı, 1, 1.1., 1.2.1 biçiminde numaralandırılmalıdır. Giriş, sonuç ve kaynaklar için numara verilmemelidir.
- Tablo ve grafikler ise ayrı ayrı numaralandırılarak Tablo 1: Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (Ortalama Eğitim Yılı), Grafik 1:..... şeklinde yazılacak başlıkların altına koyulmalı, tablonun veya grafiğin hemen altında ise 10 punto ile kaynağı belirtilmelidir.
- Orijinal belge, resim, harita ve benzeri resimler metin içinde yer almalı numaralandırılarak metin sonuna eklenmelidir. Yüksek çözünürlükteki resimler ayrıca CD'ye kaydedilerek gönderilmelidir.
- Sayfa altına ortalayarak 10 punto ile sayfa numarası verilmelidir.
- Kullanılan kaynaklar ise, dipnotlarla aynı biçimde metin sonuna soyada göre 10 punto ve alfabetik olarak sıralanarak konmalıdır.

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ, ÖRGÜTSEL ROL STRESİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ ARACI ROLÜ

Abdullah ERİŞ*^{ID}
Özgür KÖKALAN†^{ID}

ÖZET

Çalışanların örgütsel rol stresinin ve iş aile çatışmasının pek çok örgütsel çıktı üzerinde anlamlı etkileri vardır. Bu örgütsel çıktılardan biri de işten ayrılma niyetidir. Bu çalışmada, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, hizmet ve imalat sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 353 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, bir nicel araştırma yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Google form ile oluşturulan çevrimiçi anket, katılımcılara ulaştırılmış ve araştırmaya rızasıyla katılan katılımcıların verileri ile çalışmanın analiz aşaması gerçekleştirilmiştir. AMOS 25 ve SPSS 25 ile yapılan analizin sonucunda, çalışanların örgütsel rol stresi düzeyleri, iş aile çatışmaları ve işten ayrılma niyetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ayrıca, çalışanların iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında kısmi aracılık rol üslendiği tespit edilmiştir. Literatürde, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında iş aile çatışmasının aracı rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın özgün ve değerli bir çalışma olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Rol Stresi, İş -Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Aracı Değişken Analizi

MEDIATOR ROLE OF WORK FAMILY CONFLICT BETWEEN ORGANIZATIONAL ROLE STRESS AND INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

Employees' organizational role stress and work-family conflict have significant effects on many organizational outcomes. One of these organizational outcomes is intention to leave. This study aimed to determine the mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational role stress and intention to leave. The study was carried out on 353 participants working in various companies operating in the service and manufacturing sector. Convenience sampling method was used in the selection of the participants. Questionnaire method, which is a quantitative research method, was used in the research. The online questionnaire created with the Google form was delivered to the participants and the analysis phase of the study was carried out with the data of the participants who participated in the research with their consent. As a result of the analysis made with AMOS 25 and SPSS 25, positive and significant relationships were found among employees' organizational role stress, work-family conflict and intention to leave. As a result of the analysis, it was determined that the work-family conflict of the employees played a partial mediating role between their organizational role stress and their intention to leave. No study has been found in the literature examining the mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational role stress and intention to leave. Therefore, it can be said that this study is an original and valuable study.

Keywords: Organizational Role Stress, Work-Family Conflict, Intention to Leave, Mediator Variable Analysis

Giriş

Örgütsel rol stresi, iş hayatında bireylerin sıklıkla karşılaştıkları olaylardan biridir. Yönetim kademesinin hatalarından, iş tanımlarının ve rollerinin net olarak belirlenmemiş olmasından ve çalışma arkadaşlarının davranışlarından kaynaklanabilen örgütsel rol stresinin hem çalışanlar hem de işletmeler açısından negatif etkileri söz konusudur. Bu etkiler arasında iş tatminsizliği,

* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, abdullah.eris@std.izu.edu.tr

† İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

Gönderim/Kabul Tarihi:23 Ekim 2022/ 7 Aralık 2022, Submitted/Accepted Dates: October 23, 2022 /December 7, 2022

çalışan memnuniyetsizliği, verimsizlik gibi olumsuzluklar sayılabilir. Tıpkı örgütsel rol stresi gibi iş-aile çatışması da örgütlerde önemli bir uyumsuzluk sorunu yaratan önemli bir olgudur. Özellikle kadın çalışanların rollerinin erkeklerden fazla ya da farklı olması nedeniyle bu sorun daha çok kadın bireylerde yaşanmaktadır. Çünkü toplumumuzda kadının annelik ve eş olma rolleri baskın olduğundan çalışma hayatında iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadırlar. Tüm bunlar ise çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir. İşten ayrılma niyeti çalışanların işe bağlılıklarının azalması, yeni bir iş bulma durumunun söz konusu olması durumunda mevcut işlerini bırakma konusunda istekliliklerini ifade etmektedir.

Literatürde hemşirelerle gerçekleştirilen bir çalışmada uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, aşırı iş yükü, zaman baskısı, kararlara katılmama, örgüt kültürünün yetersizliği, ücret yetersizliği, ast-üst ilişkilerindeki problemler, rol çatışması, rol belirsizliği gibi durumlar strese neden olan unsurlar olarak belirtilmiştir. Yaşanan yoğun örgütsel rol stresinin, performansın düşmesine, işte devamsızlığa ve işten ayrılmalara sebep olduğu da bu çalışmanın sonuçları arasında sunulmuştur (İmirlioğlu, 2009).

Anne ve babaların, ebeveyn rollerinin yanında, iş yaşamında ve eş olarak birçok farklı roller üstlenmek durumunda kalmaları roller arası çatışmaya sebep olmaktadır. Roller arası çatışma olarak bilinen iş-aile çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İş-aile çatışması, işteki sorumlulukların, aile rolüne katılımını zorlaştırması olarak tanımlanırken; aile-iş çatışması ise ailedeki sorumlulukların, iş rolüne katılımı zorlaştırması olarak tanımlanır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını belirleyen ve bu çatışma türlerinin sebep olduğu işle ilgili, kişisel ve ailesel sonuçlar bulunmaktadır (Tanyeri, 2022).

İş-aile çatışması bireylerin kişisel olarak pek çok olumsuz durumun yaşamasına neden olabilmektedir. İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçte ortaya çıkmaktadır. Çatışma genellikle çalışanın işine ya da ailesine bağlılığı, iş ve aile yaşamında yaşadığı sorunlar, işinden veya ailesinden kaynaklı beklentiler sebebi ile yaşanmaktadır. Bu çatışmalar çalışanlarda işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Sayıldı, 2020). Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çalışmalarında, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir.

Bu çalışmada, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında iş aile çatışmasının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmada, öncelikle temel değişkenler olan örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler teorik olarak tanımlanmış, daha sonra iş aile çatışmasının aracı rolü, nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Literatürde, çalışma kapsamında kullanılan her üç değişkenle ilgili ayrı ayrı yapılmış pek çok çalışma olsa da, iş aile çatışmasının örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünü inceleyen herhangi bir akademik çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın özgün bir niteliği vardır.

1.Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde, çalışma kapsamında yer alan değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler tanımlanmıştır.

1.1.Stres ve Örgütsel Rol Stresi

Stres kelimesinin çeşitli anlam ve bağlamlarda kullanıldığı bilinmektedir. Her ne kadar ortak bir tanıma sahip olmasa da stres, çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Latince “sıkılmak, sıkıca çekmek” anlamına gelen “stringere” kelimesinden türetilmiş olan stres kelimesi, ilk kez 17. yy. ’da fizik dalındaki çalışmalarla ortaya çıkmış ve zaman içerisinde farklı anlamlar kazanmıştır. Bugün, bilinen anlamda stres akademik açıdan ilk kez Selye (1932) tarafından ele alınmıştır. Başlangıçta araştırmacı bu duruma “Genel Adaptasyon Sendromu” adını vermiş, sonraki çalışmalarında stresin tanımını “herhangi bir talebe karşı verilen genel tepki” şeklinde yapmıştır. Stres, bireyin kendisi ve çevresi arasında olan dengeyi bozan, bireyin

dengesini korumak veya sağlamak için daha çok çabalamasına neden olan içsel veya dışsal bir etken olarak tanımlanmaktadır (Düğenci, 2018).

Biber vd. (2019) stresi “bir bütün olarak bireyi tehdit eden çevresel faktörlerin bir bileşimi olarak” ifade etmiştir. Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere stres, bireyin olumsuz ya da kendisi ile uyumsuz uyarıcılara karşı verdiği bireysel tepkidir.

Stres denildiğinde olumsuz bir kavram anlaşılrsa da stres, etkileri bakımından olumlu (eustress) ve olumsuz stres (distress) olarak iki gruba ayrılmaktadır. Olumlu stres iyi, pozitif ve yapıcı duygular yaşatırken, olumsuz stres zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken yaşantılara sebep olmaktadır (Aydın, 2004). Örneğin; kendi iş yerini açmakta olan bir genç olumlu stres altında olabilir, bu stres nedeniyle başlatmakta olduğu işten aldığı haz ve motivasyonu üst düzeyde seyredebilir. Aynı kişi ödemekte güçlük çekeceği bir krediyi kullanarak bu işe başlıyorsa, bu stres nedeniyle hem işten aldığı haz düşecek hem de psikolojik veya fiziksel açıdan rahatsızlıklar yaşamaya başlayacaktır.

Stresin yoğunluğu açısından bakıldığında ise stresin şiddeti arttıkça etkisi de olumludan olumsuzuza dönebilmektedir. Hafif düzeydeki stres yapıcı etki gösterirken, artan stres yoğunluğunun etkisi yıkıcı olabilmektedir (Eğin, 2015). Örneğin sınava hazırlanan bir öğrenci eğer çok fazla konu eksikliği olmadığını düşünüyorsa, buna rağmen yine de sınava hazırlanma sürecinde hafif düzeyde bir baskı hissediyorsa, bu baskı onda pozitif bir strese neden olacaktır. Buna benzer bir stres motive edici de olabilir ve genellikle kendini olumsuz bir etki ile göstermez. Farklı bir senaryo ile öğrencinin çok fazla konu eksikliği olduğu ve başarısız olacağı endişesinin ortaya çıktığı düşünülürse, öğrencinin yaşayacağı stresin de daha şiddetli olacağı düşünülebilir. Böyle bir durumda olumsuz stres yaşanacağı, başarısızlığa ve kişide çeşitli sorunlara yol açabileceği düşünülebilir.

Örgütsel stresin literatürde genellikle stresin kaynakları açısından örgütle ilişkilendirildiği görülmektedir. Çalışanlar iş hayatında olumlu ya da olumsuz birçok tecrübe edinirlerken bunlardan bir kısmının ciddi düzeyde strese neden olduğu düşünülmektedir. Pehlivan (1995) örgütsel stresi “İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren bireylerin çalıştıkları örgüt ortamından kaynaklanan iş stresi ve meslek stresi” olarak tanımlamıştır. Bir diğer tanıma göre örgütsel stres, örgütle veya işle alakalı olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak da tanımlanmaktadır (Quick vd., 1997). Dolayısıyla iş görenlerin maruz kaldıkları iş yeri kaynaklı stresin “örgütsel stres” adı altında tanımlandığı görülmektedir.

Örgütsel stres, “kişilik, tutum, sağlık, denetim odağı, yaşam değişim oranı, yetenek ve ihtiyaçlar, içe veya dışa dönüklük gibi kişisel nedenler ile mesleki farklılıklar, rol belirsizliği, rol çatışması, rolün aşırı yüklenmesi veya az kullanılması, insanlardan sorumlu olma, katılma azlığı, iş güvenliği” gibi nedenlere bağlanmaktadır (Pehlivan, 1995). İş görenlerin işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan örgütsel stres, bireyleri normalden farklı davranmaya zorlamaktadır (Kırıcı, 2010). İş görenin yaşadığı stresten dolayı yaşadığı devamsızlık, tükenmişlik, güven eksikliği, performans sorunları veya iletişim ve etkileşim sorunları yalnızca iş görenin değil, iş yerinin de sorunu haline gelmektedir (Manning ve Preston, 2003). Genellikle iş ya da işle ilgili faktörlerle ilişkilendirilen örgütsel stres, iş ve iş görenin etkileşiminden doğan ve iş görenin çalışma biçimini bozan bir durum olarak betimlenmektedir (Kan Sönmez, 2019). Bu bağlamda örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki etkileri hem kişinin kendisi için hem de kurum için son derece önemli görülmektedir.

Yapılan çalışmalarda stres kaynakları; bireysel kaynaklar, çevresel kaynaklar ve iş çevresiyle ilgili kaynaklar (örgütsel stres kaynakları) olarak üçe ayrılmaktadır (Erdal, 2009; Eren, 2015; İlgöz, 2014; Tiryaki, 2014). Bireysel stres kaynaklarıyla ilgili olarak bireyin kişisel ve duygusal yapısı gibi kendi özelliklerine dair faktörler ifade edilmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016). Kişilik, yaş, sağlık durumu, ailevi durum ve yaşam tarzı da stres ile yakından ilişkilidir.

Bunların yanında algılama farklılıkları, kişisel deneyimler, ailevi sorunlar ve ilişkiler, çocuk yetiştirme şekli, eğitim, boşanma, ölüm ve benzeri nedenlerin de bireysel stres yaratan unsurlar olduğu bildirilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Çevresel stres kaynakları da bireyin dış dünyasından kaynaklanan ve genellikle kişinin elinde olmayan sebeplere dayanan, ancak stres doğuran etkenlerdir. Ülke ve dünya ekonomisi, politik hayatın belirsizlikleri, çalışılan yerleşim yerinin çevre ve ulaşım sorunları, teknolojik değişimler ile sosyal ve kültürel değişimlerle birlikte kuşak çatışmalarının artması gibi çevresel kaynaklardan bahsedilebilir (Eren, 2015). Ekonomik koşullar, politik yaşam, teknolojik, sosyal ve kültürel değişimler gibi faktörler de çevresel stres kaynakları olarak anılmaktadır (Yousuf, 2015).

Yapılan işin özellikleri, örgütsel rolden kaynaklanan etkenler, örgüt içindeki ilişkilerden kaynaklı etkenler, kariyer gelişimiyle ilgili etkenler, örgütün yapısı ve iklimiyle ilgili etkenler, insan kaynakları uygulamalarıyla ilgili etkenler ise örgütsel stres kaynakları olarak bildirilmektedir (Erdal, 2009; Karadavut, 2005). Örgütsel stres, örgütte rol kavramına, mesleki gelişime ve iş ilişkilerine bağlı olarak da ortaya çıkmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996). Kimi iş görenler yöneticilerin çalışanlar üzerinde baskısı olduğunu ve gerçekleştirilmesi güç hedefler koyduklarını düşünürler. Bunlar stresi doğuran ve artıran faktörlerdir.

Örgütsel stres kaynakları farklı araştırmacılar tarafından benzer şekillerde kategorize edilmiştir. Meslek farklılıkları, rol belirsizliği, rol çatışması, rol yüklemesi ve rolün çok az kullanımı, insanlardan sorumlu olma, katılım eksikliği, stresin örgütsel kaynakları arasında gösterilmektedir (Steers, 1981; Akt. Balcı, 2000). Bir başka bakış açısına göre örgütsel stres kaynakları, örgütsel kültür ve işlev, örgüt içindeki rol, kariyer gelişimi, karar özgürlüğü ve kontrol yetkisi, iş yerinde kişiler arası ilişkiler, ev-iş ilişkisi, iş çevresi ve ekipmanı, görev tasarımı, iş yükü/çalışma temposu, çalışma takvimi şeklinde sıralanmıştır (Jex ve Beehr, 1991). Örgütsel stres kaynakları ise aşırı iş yükü, zaman baskısı, zayıf nitelikte denetim, güvensiz politik hava, sorumluluklara karşılık yetki yetersizliği, rol çatışması ve belirsizliği, örgüt ile iş görenin değerlerinin uyumaması, her tür değişiklikler ve isteksizlik şeklinde sıralanabilir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bir miktar stresin gerekli olduğu ancak gereğinden çok yaşanan stresin ise bireyin sağlığı başta olmak üzere pek çok alanda olumsuz etkiler yarattığı söylenebilir.

1.2. İş-Aile Çatışması

İnsanların işleri ve aileleri hayatlarının en önemli yaşam alanlarıdır. İş ve aile çatışmalarını konu edinmiş olan çalışmaların başlangıcı Kahn vd. (1964)'ün rol kuramıyla ilgili yaptıkları çalışmalara kadar gitmektedir. Yapılan bu çalışmalarda bireylerin bir role uymak için sergiledikleri tutum ve davranışların sonucunda diğer rolleri ile ortaya çıkan uyumsuzluk ve gerilimleri rol çatışması olarak belirtilmiştir. Roller arası çatışmasının bir türü olan iş-aile çatışması bireyin benimsedikleri rol ile ailedeki rolü arasında bir uyumsuzluğun oluşması ile ortaya çıkmaktadır (Akt. Efeoğlu, 2006).

İş-aile çatışmaları akademik düzey yazınlarda, aile-iş ve iş-aile çatışması olarak iki taraflı ifade edilip ele alınmıştır. (Aksakal, Yılmaz ve Erdem, 2006; Çarıkçı, 2001). İş-aile ve aile-iş çatışması her ne kadar birbirinden farklı olsa bu iki kavram arasında yüksek bir korelasyon bulunduğu savunulmaktadır. İş-aile çatışmasında, iş yaşamındaki rollerin getirmiş olduğu sorumlulukların aile hayatına ilişkin sorumlulukları etkilediği ve aile-iş çatışmasında da çalışan bireylerin ailelerindeki sorumluluklarının iş hayatına ilişkin rollerinin getirmiş olduğu sorumlulukları etkilediği belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Aile-iş ve iş-aile çatışması, günümüz iş hayatında kadınların da erkekler kadar yer alması ve iş yaşamındaki sorumluluklarının artmasıyla birlikte hem örgütler hem de çalışan bireyler açısından önemli sayılabilecek rol çatışmalarının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiş ve bu doğrultuda bu konuları temel alan çok sayıda çalışma ve incelemeler olmuştur (Temel, Yakın ve Misci, 2006). Günümüz ekonomik sisteminde çok önemli bir yere sahip olan örgütlerde, örgütsel davranışla ilgili yapılmış olan araştırmalarda iş-aile çatışması konusuna olan ilginin artmasına, çalışan çiftlerin ve çalışan kadınların sayısındaki artışın önemli bir neden olduğu gösterilmektedir. (Çelik ve Turunç, 2011). Günümüz iş hayatında çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenleri arasında, küçük ailelerin geniş ailelerin yerini alması, iş hayatında kadınların eskisine göre daha fazla yer alması, aile büyüklerinden ayrı yaşanması, özellikle metropollerdeki yaşam koşullarının zorlu olması, iş hayatında çalışan bireylerden beklentilerin artması, sosyal hayatın gelişmesi ile çiftlerin ve aile bireylerinin aile içi beklentilerin artması başlıca nedenler olarak sıralanabilir. Yüksel (2005) yapmış olduğu çalışmada çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının temelinde iş ve aile yaşamının birbiri ile çelişen istek ve arzularının neden olduğu uyumsuzluk ve bireylerin iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kuramaması neticesinde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.

Parasuraman ve Simmers (2001) tarafından bir uyumsuzluk olarak tanımlanan iş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin aynı zamanda üstlenilmesi durumunda ortaya çıktığını, Lu vd. (2005)'e de iş-aile çatışması bireylerin aile ve iş hayatındaki rollerini birbirine karıştırmaları ve dengeleyememesi ile ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Günümüz teknolojik gelişiminin ve bu gelişime bağlı olarak değişen iş yaşamı sınırlarının bazen aile yaşamı sınırlarını zorlamasına ve bu durum iş-aile çatışmalarının artmasına neden olmaktadır.

Çalışan bireylerin sahip oldukları iş sorumluluklarının düzeyi iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. İş aile çatışması diğer bir ifadeyle işten aileye dönük çatışmaların çalışan ailelerde daha çok yaşandığı ve bu çatışmaların temelinde mesai saatlerinin uzun olması, esnek çalışma saatleri ve mesai saatlerinde iş yükünün çok olması vb. unsurların olduğu görülmektedir (Karimi, 2008). Çalışan bireylerin işten aileye doğru yansıttıkları sorunlar karşısında ailelerinden görecekları sabır ve anlayışlı davranışların karşısında, aileden işe yansıttıkları sorunlarda görecekları sabır ve anlayışlı davranışların daha yüksek olması işten aileye doğru olan çatışmaların daha fazla yaşanmasının nedenlerinden en önemlilerinden biridir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Çalışan bireylerin iş yerinde geçirdikleri uzun mesai saatleri, hafta sonları yapılan çalışmalar, bireylerin aileleriyle geçirecekleri zamanları azalttığı gibi birlikte geçirdikleri kısa zamanlardaki ilişkisinde kalitesini düşürmekte ve aile ile yapılan etkinliklerin azalmasına neden olmakta ve bu durum işten aileye yönelik çatışmaların artmasına neden olduğu gibi yaşanan çatışmaların şiddetini de arttırmaktadır. İş-aile çatışmasında diğer bir önemli faktör ise çalışanlara karşı yapılan iş talepleridir. İş taleplerinin çalışanın ailesine ayıracağı zamanı daraltması, bireylerin ailesine karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirememesi iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Savaşkan, 2019). Örgütlerin çalışan bireylerden talep ettikleri iş taleplerinin çalışanların işten aileye doğru olan sorunların artmasına aile içi sorunlar yaşanmasına neden olacaktır.

İş-aile çatışmasının diğer bir unsuru da çalışanların yaptıkları işlerden elde ettikleri gelir ve bu gelirlerden duydukları tatmindir. Bireyler ailelerini rahat bir şekilde geçindirebilecek kadar ücret elde etmeyi hedefler. Aldıkları ücretler bu hedefler doğrultusunda isteklerini karşılamazsa, işlerine ayırdıkları zamanları artırma ya da ek iş aramaya girebilirler. Böyle bir durumda da ailelerine ayıracakları zaman azalacağından iş-aile çatışması yaşanabilecektir (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004).

İş aile çatışmasının olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunlara aşağıda değinilmiştir.

1.2.1. İş Aile Çatışmasının Olumlu Sonuçları

Çatışma kavramı her ne kadar genelde olumsuz durum ve durumları çağrışırsa da ve istenmeyen bir durum olsa da çatışma kavramını tamamen olumsuz bir durum olarak görmemek gerekir. Gerek bireyler gerek örgütler çatışmalar yaşadıkları alanları diğer başka alanlarda olumlu gelişmeler ve ilerlemeler yaratarak telafi etmeye çalışırken olumlu bazı gelişmelere ve ilerlemelere neden olabilirler. İş yerlerinde çatışmanın olmaması örgütlerde yenilik, yaratıcılık ve değişimin önüne geçebilmektedir. Çatışmanın olmadığı örgütlerde performansın düşmesine ve uzun vadede daha kronik ve sürekli olan çatışmalara zemin hazırlamaktadır. Bireyler aile yaşamlarında bulamadıkları tatmini iş hayatında arayacaklar ve kendilerini işlerine daha çok vermeleri sonucunda işlerindeki başarıları artacaktır. Çatışmanın sebep olduğu olumlu sonuçlar sıralanacak olursa aşağıdaki maddeler dikkate alınabilir (Diker, 2010: 76):

- Çalışanlar arasında yaşanan bilinmeyen sorunların fark edilmesini çalışanların motive edilmesini sağlar.
- Örgütlerdeki çatışmalar, örgütlerin çatışma alanlarında sorun tespitine ve bu sorunların çözümü amacıyla yeni hedefler vermekte ve iş yapış tarzındaki eski olan uygulamaların (çatışmaya sebep olan) sorgulanmasını sağlar,
- Örgüt içinde kaynakların sevk ve idaresinde birimler arasında dengeli ve adilane dağıtılmasını sağlar,
- Örgütte ciddi değişimler yaratabilecek üst düzey fikir ve görüşlerin üretilerek yeni buluşların yapılması için tutum ve davranışları etkiler,
- Örgütün tembelleşmemesini ortadan kaldırır.
- Yeni örgüt politikalarının oluşmasını sağlar.

1.2.2. İş Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçları

İş aile çatışması yaşayan çalışanların işlerindeki tutum ve davranışları olumsuz olarak etkilenmekte ve bu süreçte bireylerin işe gelmekte gecikmeler, performans kayıpları ve işten bir önce gitme eğilimleri oluşmakta bu durumlara bağlı olarak genel iş tatmin düzeyleri düşmektedir. Genel iş tatmin düzeyinin düşmesi ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları düşmektedir (Yüksel, 2005).

İş-aile çatışması yaşayan iş görenlerin iş performansları ve iş tatmin düzeyleri düşmekte bu durumu yaşayan çalışanların örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılıkları düşen çalışanların işten ayrılma niyetleri yükselmekte ve kariyer hedeflerini farklı kurumlarda gerçekleştirmek istemeleri nedeniyle örgütsel bağlılıklarının azaldığı kurumda çalışma sürecinde yaratıcılıkları ve iş geliştirme istekleri düşmektedir (Karatepe ve Kılıç, 2007, Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Yapılan araştırmalar işgörenlerin yaşam doyumları, evliliklerinden duydukları tatmin, aile yaşamından duydukları tatmin ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde işten aileye yansıyan çatışmaların önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015).

Gerek iş-aile gerek aile-iş çatışmalarının bireylerin yaşamış oldukları stres ile bireylerin sağlık sorunları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaşanan psikolojik sorunlar ile de bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır (Hammer vd., 2003). Kayasandık (2013) yaşanan iş-aile çatışması hipertansiyon, depresyon ve birtakım kalp rahatsızlıklarını gibi pek çok fiziksel sağlık sorununa neden olduğu belirtmiştir. Bu durumda bireylerin yaşamış oldukları iş-aile veya aile-iş çatışmaları şiddeti arttıkça bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları olumsuz yönde etkilenmekte ve her iki çatışmanın olduğu örgütlerde performans ve verimlilik kayıpları yaşanmaktadır (Hammer vd., 2003). İş görenlerin iş

hayatında yaşamış oldukları gerginlikler aile hayatlarında yansımaları ve aile içindeki rolleri yerine getirememeleri aile içi bir takım sıkıntı ve sorunlara yol açabileceği gibi iş yerinde iş stresi yaşamalarına neden olabilir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020)

1.3.İşten Ayrılma Niyeti

Uluslararası literatürde “turnover intention” “work turnover” veya “intention to quit” şeklinde ifade bulan işten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı iş yerinden bilinçli olarak ayrılmayı istemesi veya ayrılmaya niyet etmesidir (Barlett, 1999). İşten ayrılma niyeti, küresel düzeyde pek çok iş yerinde hemen hemen her seviyede karşılaşılan temel bir sorundur. İşten ayrılma niyeti, bir organizasyonu gönüllü olarak terk etme eğilimi şeklinde de tanımlanabilir (Dougherty vd., 1985). İşten ayrılma niyetinde olan iş görenlerin motivasyonları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları düşüktür. İş görenler örgüt içerisinde işlerine, geleceklere yönelik edindikleri olumsuz algılar sonucunda böyle bir düşünceye kapılıp örgütte bazı şeylerin yolunda gitmediğinin farkına varırlar ve bu da onlarda rahatsızlık yaratmaktadır (Korkmazer ve Aksoy, 2017). İşten ayrılma niyeti, bir örgüt için en önemli konulardandır. Hakikaten de örgütten ayrılan bir kişinin yerine yeni birini işe almak, eğitmek için harcanan zaman ve para önemli maliyetler yaratabilmektedir. Bunun yanında, bu tür maliyetler örgütler için önemlidir. Bu bilgilere dayanarak işten ayrılma niyetinin üzerinde araştırmalar yapılması bakımından bilimsel ilgiyi hak ettiği söylenebilir (Richer vd. 2002). İşten ayrılma niyetini minimize etmek ve katılımı maksimize etmek için örgütsel prosedürlerin optimize edilmesi, pek çok iş yerinde eksik olan gönüllülüğün altında yatan motivasyon mekanizmalarının tam olarak anlaşılması gerekmektedir (Haivas vd., 2013).

1.4.Örgütsel Rol Stresinin İle İşten Ayrılma Niyetine Arasındaki Araştırmalar

Literatürde, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyetinde üzerinde etkisini ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur.

Coşkun 2020 yılında yapmış olduğu çalışmasında, hemşirelerin örgütsel rol stres düzeyleriyle işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Coşkun (2020), araştırmasını Trabzon ilindeki dört hastanede çalışmakta olan 1075 hemşire arasından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 283 hemşire ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın verileri demografik bilgi formu, mesleki görüşlerine ilişkin form, yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ve işten ayrılma niyeti ölçeğiyle elde edilmiştir. Araştırmasının sonucunda hemşirelerin örgütsel rol stres kaynakları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Günday (2016,) çalışanların örgütsel stres algılarının işten ayrılma niyetlerini etkileme durumlarını incelemiştir. Çalışma 200 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Seyhan (2020) çalışmasında sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklemini Gülhane Eğitim Araştırma Hastanesi çalışanlarından 325 sağlık personeli oluşturmuştur. Araştırmasının sonucunda örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında örgütsel stresin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Yapılan literatür taramasında bunun aksini gösteren bir çalışmaya ise rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Çalışanların örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.5.Örgütsel Rol Stresi ile İş Aile Çatışması Arasındaki Araştırmalar

Yapılan araştırmada örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Ancak iş aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Bağ (2021)'in yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmada iş aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmasının sonucunda iş-aile çatışması ile iş stresi üzerinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise, James ve ark. (1997), rol çatışmalarından kaynaklanan stres ile iş aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit etmiştir. 3563 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise, iş stresinin iş aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Lu ve ark, 2017).

Stres ile iş aile çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında iş stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif ilişkiler saptandığı görülmüştür. Yapılan literatür taramasında bunun aksini gösteren herhangi bir çalışmaya ise rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₂: Çalışanların örgütsel rol stresleri ile iş aile çatışmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.6. İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Arasındaki Araştırmalar

İnsanların işten ayrılma niyetlerinde etkili olan faktörlerden biri de iş-aile çatışmasıdır. Literatürde iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara da mevcuttur. Bağ (2021) çalışmasında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının örneklemini havacılık alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 154 iş gören oluşturmuştur. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Konak (2021), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmasının örneklemini Ankara ili Sincan Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 139 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Savaşkan (2019) iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacı ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmasının örneklemini İstanbul ilindeki Pendik, Kartaltepe ve Maltepe ilçelerinde turizm işletmelerinde çalışan 240 kadın çalışan oluşturmuştur. Çalışmasının sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

İş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₃: Çalışanların iş aile çatışmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

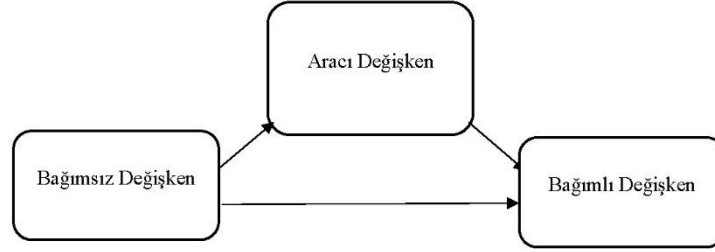
Bu çalışma, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolünü incelemektedir. Literatürde daha önce bu ilişkileri inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu nedenle son hipotezi araştırmacı tarafından aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₄: Çalışanların iş aile çatışmalarının, örgütsel rol stresleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

Metodoloji

Aracı rol modelinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan 4 aşamalı yöntem kullanılmıştır. Modele göre;

- İlk aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- İkinci aşamada, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- Üçüncü aşamada, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilir,
- Son aşamada, tüm değişkenler analize dahil edilir ve bu durumda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine yeniden bakılır. Dördüncü aşamada üç farklı sonuçla birisiyle karşılaşmak mümkündür. İlk sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi yok olabilir. Bu durumda aracı değişkenin tam aracılığından bahsedilir. İkinci sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi devam eder, fakat etki derecesi azalır. Bu durumda aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi olduğu söylenir. Aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi tespit edildiğinde, bu etkinin Sobel testi gibi ayrı bir test tarafından doğrulanması gerekir. Üçüncü sonuca göre, tüm değişkenler modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi aynı şekilde devam eder. Bu durumda aracı değişkenin, aracılık rolü olmadığı anlaşılır (Baron ve Kenny, 1986). Aracı değişken modeli genel olarak Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil I. Aracı Değişken Analizi İçin Genel Model

Örneklem

Araştırma örneklemini imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 354 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriyi toplama aşamasında, Google Form aracılığıyla oluşturulan anket formu, Whatsapp ya da katılımcıların e postalarına gönderilme yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketi doldurmadan önce, katılımcılar çalışmanın yapılma amacı ile ilgili olarak bilgilendirilmiş ve katılımcıların çalışmaya katılıp katılmamaya ilişkin rızaları alınmıştır. Veri toplama aşaması Ocak – Mayıs 2022 tarihleri arasında, toplam 5 aylık süreçte gerçekleştirilmiştir. Anket, ortak yöntem yanlılığı problemini (common method bias) azaltmak için 30 günlük ara verilerek iki farklı zamanda katılımcılara ulaştırılmıştır. (Podsakoff et al., 2012). Literatür incelendiğinde, benzer popülasyonlar için aracılık değişken analizlerinin 200-400 örneklem ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Kline (2011), bu tür analizlerde hesaplama hatalarını en düşük seviyelere indirmesi için en az 200 örneklemin kullanılması gerektiği söylemektedir. Tüm referanslar çerçevesinde, araştırmada kullanılan örneklem sayısının aracı değişken analizi için yeterli sayıda olduğu görülmektedir. Örneklemin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	139	39,4	39,4	39,4
	Erkek	214	60,6	60,6	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Medeni Durum	Bekar	172	48,7	48,7	48,7
	Evli	181	51,3	51,3	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Yaş	18-25	59	16,7	16,7	16,7
	26-35	102	28,9	28,9	45,6
	36-45	89	25,2	25,2	70,8
	46 ve üzeri	76	29,2	29,2	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	42	11,9	11,9	11,9
	Lise	115	32,6	32,6	44,5
	Lisans	166	47,0	47,0	91,5
	Lisansüstü	30	8,5	8,5	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
İş Deneyimi	1 yıldan az	84	23,8	23,8	23,8
	1 – 3 yıl	111	31,4	31,4	55,2
	4-6 yıl	55	15,6	15,6	70,8
	6 yıl ve üzeri	103	29,2	29,2	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	
Sektör	Hizmet Sektörü	181	51,3	51,3	51,3
	İmalat Sektörü	172	48,7	48,7	100,0
	Toplam	353	100,0	100,0	

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 139 (% 39.4)'ünün kadın, 214 (% 60.6)'sının erkek, % 48.7'nin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 54'den fazlasının en az 36 yaşında, yaklaşık % 55'nin ise en az lisans mezunu, yaklaşık % 45'nin ise en az 4 yıllık iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 181 (% 51.3)'ünün hizmet sektöründe, 172 (% 48.7)'sinin imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalıştığı görülmektedir..

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri analizi nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde 31 sorudan oluşan örgütsel rol stresini ölçeceği yer almaktadır. Üçüncü bölümde, 5 sorudan oluşan iş aile çatışması ölçeceği yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise 3 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeceği yer almaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler AMOS 25 ve SPSS 25 programları ile analiz edilmiştir.

İkinci bölümde yer alan “Örgütsel Rol Stresi Ölçeği” Pareek tarafından 1993 yılında geliştirilmiş, Eriş ve Kökalan tarafından 2022 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, “Roller Arası Uzaklık (RAU)”, “Rol Erezyonu (RU)”, “Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)”, “Rol Durgunluğu (RD)”, “Aşırı Rol Yükleme (ARY)”, “Rol İzelasyonu (RI)”, “Kişisel Yetersizlik (KY)”, “Rol Belirsizliği (RB)”, “Rol Mesafesi (RM)” ve “Kaynak Yetersizliği (KAY)” olarak isimlendirilen on altı boyuttan ve 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kapsamında, “Hiç veya Nadiren”, “Ara Sıra”, “Bazen”, “Sık Sık ve “Çok Sık” olarak ifade edilen 5’li likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri işyerinden alamıyorum”, “İş arkadaşlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum” vb. ifadeleri içermektedir.

Ölçeğin üçüncü bölümde yer alan “İş Aile Çatışması Ölçeği” Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 1996 yılında geliştirilmiş ve Babaoğlu tarafından 2008 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek aslında “İş Aile Çatışması” ve “Aile İş Çatışması” olarak isimlendirilen iki boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmaya bu boyutlardan sadece “İş Aile Çatışması” boyutu dahil edilmiştir. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek, “İşimin yarattığı stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor”, “İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor” vb. ifadeleri içermektedir.

Ölçeğin son bölümde yer alan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” Cammann ve arkadaşları tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak ifade edilen 5’li likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek, “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum”, “Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek” ve “Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım” ifadelerinden oluşmaktadır.

Araç değişken analizine geçmeden önce ankette yer alan üç ölçek için AMOS 25 programı ile ayrı ayrı “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). DFA sonuçlarında elde edilen sonuçlara göre tüm ölçeklerin yeterli düzeyde uyumlu olduğu görülmüştür. Bir sonraki aşamada üç ölçeğin güvenilirlikleri, Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerin Cronbach Alfa sonuçlarının 0.77 ile 0.98 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm ölçeklerin güvenilirlik değerleri 0.70’den yüksektir. Bu da ölçeklerin analiz yapmak için yeterli düzeyde güvenilir olduğu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001). Ölçeklerin DFA sonucu elde edilen endeks sonuçları ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Uyum Endeks Sonuçları ve Cronbach Alfa Katsayıları

χ^2/df	CFI	AGFI	NFI	GFI	RMSEA	Cronbach Alfa
-------------	-----	------	-----	-----	-------	---------------

Minimum Eşik Değerler	≤ 5	.90	.80	.85	.85	≤ .10	≥ .70
Örgütsel Rol Stresi Ölçeği	3.76	.90	.82	.87	.87	.08	.98
İş Aile Çatışması Ölçeği	3.88	.99	.96	.99	.97	.03	.87
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3.61	.96	.96	.98	.98	.03	.77

Not: χ^2/df = Chi-Square /Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

Bulgular

Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve elde edilen değerler Tablo 3'te kısaca özetlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Temel İstatistikler

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Rol Stresi	353	2,27	0,578	0,264	-0,522
Roller Arası Uzaklık (RAU)	353	2,28	0,727	0,589	0,387
Rol Durgunluğu (RD)	353	2,27	0,697	0,404	-0,328
Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	353	2,22	0,690	0,457	0,092
Rol Erezyonu (RE)	353	2,41	0,784	0,428	-0,010
Aşırı Rol Yüklenmesi (ARY)	353	2,40	0,717	0,441	0,637
Rol İzalasyonu (RI)	353	2,21	0,700	0,485	-0,046
Kişisel Yetersizlik (RY)	353	2,20	0,713	0,438	0,014
Rol Mesafesi (RM)	353	2,21	0,712	0,477	-0,021
Rol Belirsizliği (RB)	353	2,25	0,733	0,317	-0,058
Kaynak Yetersizliği (KAY)	353	2,24	0,730	0,328	-0,129
İş Aile Çatışması	353	2,93	0,810	-0,225	0,583
İşten Ayrılma Niyeti	353	2,66	0,800	-0,207	0,248

Tablo 3'te de görüldüğü gibi, katılımcıların örgütsel rol stres düzeylerinin (M: 2,27; Std: 0,57) düşük, iş aile çatışmasının (M: 2,93; Std: 0,81) orta düzeyde, işten ayrılma niyetlerinin de (M: 2,66; Std: 0,80) düşük olduğu görülmektedir. Tüm değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık

değerlerinin -1.96 ile + 1.96 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler araştırma kapsamında kullanılan verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2001).

Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, örgütsel rol stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon (Ateş ve Güran, 2021) testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Rol Stresi, İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

No	No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Örgütsel Rol Stresi	1												
2	Roller Arası Uzaklık (RAU)	,75**	1											
3	Rol Durgunluğu (RD)	,82**	,63**	1										
4	Rol Beklentilerinin Çatışması (RBC)	,81**	,55**	,62**	1									
5	Rol Erezyonu (RE)	,72**	,45**	,62**	,51**	1								
6	Aşırı Rol Yükleme (ARY)	,81**	,65**	,62**	,65**	,50**	1							
7	Rol İzalasyonu (RI)	,83**	,54**	,67**	,59**	,61**	,64**	1						
8	Kişisel Yetersizlik (RY)	,75**	,47**	,54**	,60**	,48**	,53**	,62**	1					
9	Rol Mesafesi (RM)	,85**	,60**	,64**	,67**	,57**	,65**	,66**	,62**	1				
10	Rol Belirsizliği (RB)	,84**	,56**	,63**	,74**	,52**	,63**	,63**	,61**	,74**	1			
11	Kaynak Yetersizliği (KAY)	,81**	,58**	,62**	,50**	,50**	,61**	,69**	,60**	,64**	,65**	1		
12	İş Aile Çatışması	,41**	,46**	,35**	,30**	,14**	,42**	,28**	,23**	,36**	,35**	,36**	1	
13	İşten Ayrılma Niyeti	,28**	,21**	,22**	,21**	,14**	,24**	,24**	,14**	,31**	,27**	,25**	,41**	1

*p<0.05

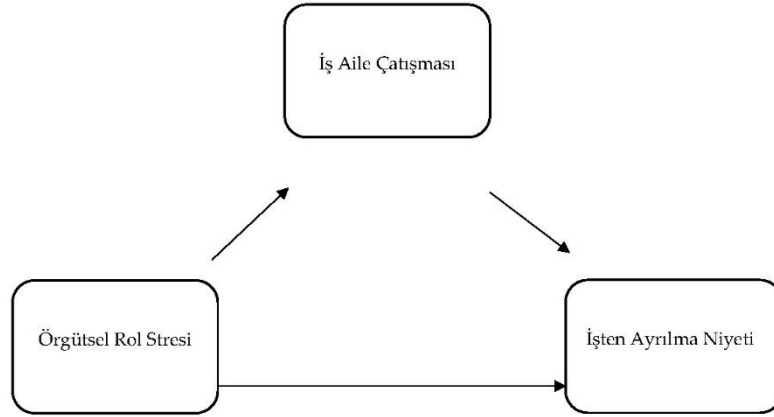
**p<0.01

Tablo 4’de görüldüğü gibi, örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif, anlamlı, orta düzeyde ($R=0.41$, $p<0.01$), örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ($R=0.28$, $p<0.01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu ayrıca, iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde ($R=0.41$, $p<0.01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracı Rolünün Analizi

Aracı değişken analizinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı model kullanılmıştır. Modelin aşamalarına göre;

- İlk aşamada, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- İkinci aşamada, örgütsel rol stresinin iş aile çatışması üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- Üçüncü aşamada, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi analiz edilmiş,
- En son aşamada, tüm değişkenler analize dahil edilmiş ve örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisi yeniden değerlendirilmiştir. Araştırma modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmaya İlişkin Aracı Model

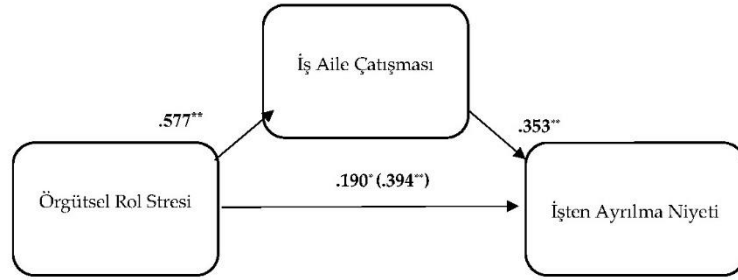
Aracı değişken analizinin ilk aşamasında, örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.394$; $p<0.01$). İkinci aşamada, örgütsel rol stresinin, iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu görülmüştür ($\beta=0.577$; $p<0.01$). Üçüncü aşamada, iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta=0.353$; $p<0.05$). Bir sonraki aşamada ise, tüm değişkenler aynı anda analize dahil edilmiş ve örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde hala anlamlı bir etkiye sahip olduğu, fakat etki düzeyinin birinci aşamadaki duruma göre azaldığı tespit edilmiştir ($\beta=0.190$; $p<0.05$). Bu analizin sonucunda, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı role sahip

olduğu belirlenmiştir. En son aşamada, elde edilen bu sonuç Sobel testi ile kontrol edilmiştir. Yapılan Sobel test sonucunda, katsayı 4.359 olup anlamlı bulunmuştur. Diğer bir deyişle, iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkide kısmi aracılık rolü belirlenmiştir. Analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 5'te ve nihai model Şekil 3'te verilmiştir.

Tablo 5. Aracı Model Aşamaları

Aşamalar		Tahmin	Std. Hata	C.R.	P
1	İşten Ayrılma Niyeti <-- Örgütsel Rol Stresi	,394	,071	5,564	***
2	İş Aile Çatışması <-- Örgütsel Rol Stresi	,577	,068	8,461	***
3	İşten Ayrılma Niyeti <-- İş Aile Çatışması	,353	,052	6,785	***
4	İşten Ayrılma Niyeti <-- Örgütsel Rol Stresi	,190	,073	2,604	,009

***p<0.01



Şekil 3. Araştırmanın Aracı Değişken Analizi Sonucu Nihai Modeli

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışan 354 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma Covid 19 pandemisi dönemi içerisinde yapıldığı için katılımcılar ile yüz yüze görüşmek yerine kolayda örneklem tercih edilmiş ve google form kullanılarak araştırma verileri toplanmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel rol stresi ile iş aile çatışması arasında pozitif, anlamlı ve örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bağ (2021) ve Konak (2021) çalışmalarında, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu ve iş aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğu görülmüştür. Çalışmada iş aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu

görülmüştür. Çalışmada ayrıca örgütsel rol stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda iş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kurumların çalışanların örgütsel rol streslerini azaltacak birtakım politikalar belirlemesinin, çalışanlarının kurumda tutmak için yararlı olacağı görülmektedir. Çalışanların, işteki rollerinden kaynaklı olarak yaşadıkları stresi azaltmak, çalışanların aileleriyle daha az çatışma yaşamasına ve bu durumda çalışanların kurumlarında daha uzun yıllar çalışmasına neden olacaktır. Kurumlar çalışanlarını daha verimli hale getirmek için yıllar boyunca çok para harcamaktadır. Bu yüzden yetiştirdikleri ve verimli hale getirdikleri çalışanlarını kurumda tutmaları maliyetler üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bu nedenle işten kaynaklı çalışanın yaşadığı rol stresini minimuma indireyecek yolları tespit etmek hem kuruma hem de çalışana olumlu olarak yansiyacaktır.

Literatürde özellikle iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ile ilgili pek çok çalışma mevcuttur. Fakat örgütsel rol stresi ile ilgili çalışma sayısı özellikle Türkçe literatürde çok sınırlıdır. Bu nedenle daha sonraki çalışmalarda araştırmacıların, örgütsel rol stresini etkileyen ve örgütsel rol stresinin etkilerini inceleyen çok farklı değişkenlerle pek çok çalışma yapması mümkündür. Bu çalışmalar ile örgütsel rol stresi kavramı daha iyi anlaşılacaktır.

Bu araştırma da pek çok araştırma gibi birtakım kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. İlk olarak araştırmada veri toplama zorluğundan dolayı kolayda örnekleme yönetimine başvurulmuş ve 353 katılımcıdan alınan verilerin analizi ile gerçekleştirilmiştir. Daha farklı örnekleme yöntemi ve daha geniş bir örneklem ile daha güvenilir sonuçlara ulaşmak mümkündür. Araştırmanın diğer bir kısıtlı ise, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimindeki olağan üstü durumdan kaynaklanmaktadır. Araştırma Covid 19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden online anket yöntemi kullanılmıştır. Her ne kadar anket katılımcıların telefonlarına ya da özel elektronik postalarına ulaştırılsa da bu yöntem yüzyüze anket uygulama yöntemi kadar güvenilir değildir.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışmanın alanyazında yapılmış ve yapılacak olan çalışmalara destek vereceği düşünülmektedir. Örgütsel rol çatışması, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle yeni yapılacak çalışmalar için yol göstereceği umulmaktadır.

Ek Bilgi

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Doktora programı kapsamında AE tarafından yürütülen "Örgütsel Rol Stresinin Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı doktora tezinin bir parçasıdır.

Kaynakça

- Aksakal, E. G., Yılmaz, B. S., Erdem, R. (2006). Work Life Balance: A New Concern of Global Organizations. Coşkun Can Aktan (Editör), 2nd International Conference on Business, Management and Economics, Yaşar University, 29-41.
- Ateş, E., Güran, A. (2021). Pearson correlation and Granger causality analysis of Twitter sentiments and the daily changes in Bist30 index returns. *Journal of the Faculty of Engineering and Architecture of Gazi University*, 36:3 1687-1701.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bağ, R. E. (2021). İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. (Doktora Tezi), The University of Illinois, Urbana, Chicago, USA.
- Biber, K., Cankorur, H., Aydemir, E. A., Güler, R. S. (2019). Okul öncesi öğretmen ve öğretmen adaylarının stresle başa çıkma tarzları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2019, 5(2), 32- 62.
- Büyükyılmaz, O. ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, (52), 265-284.
- Coşkun, D. (2020). Hemşirelerin Örgütsel Stres Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9),153–170.
- Çelik, M., Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226–250.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve işe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dougherty, T.W., Bluedorn, A.C. ve Keon, T.L. (1985). Precursors of employee turnover: A multisample causal analysis. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 259–271.
- Dügenci, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğrencilerinin stresle başa çıkma yöntemlerinin ve yaşam tatmini düzeylerinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Eğin, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik*, (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Erdal, M. B. (2009). *İşletmelerde stres kaynakları, sonuçları ve yönetim teknikleri ve bir uygulama*. (Yüksek lisans Tezi) Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eriş, A. ve Kökalan, Ö. (2022). Örgütsel rol stresi ölçeği: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2994-3011

- Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2), 315-343.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., Özmete, E. (2004). *Akademisyen Kadınlar*, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 271-288.
- Günday, F. D. (2016). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haivas, S., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective, 43, 1869–1880.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- İlgöz, M. (2014). *Stres kaynakları, sonuçları ve stresle mücadele*. (Yüksek lisans tezi) Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- İmirlioğlu, İ. (2009). Devlet hastanelerinde çalışan doktorların ve hemşirelerin stres kaynakları ve stresin performanslarına etkilerine ilişkin görüşleri (Ankara İli Örneği). *Verimlilik Dergisi 4*: 53-101.
- James S. Boles, Mark W. Johnston & Joseph F. Hair Jr. (1997) Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17:1, 17-28, DOI: 10.1080/08853134.1997.10754079
- Jex, M. ve Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Kan Sönmez, N. (2019). Termal otel işletmelerinde örgütsel stresin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2442-2455.
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Karatepe, O. ve Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*(28), 238-252.
- Karimi, L. (2008). A Study of A Multidimensional Model Of Work-Family Conflict Among Iranian Employees. *Community. Work & Family*, 11(3), 283–295.
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kırıcı, B. (2010). *Örgütsel stres yönetimi ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kline, R. B. (2011). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Konak, G. (2021). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Lisansüstü eğitim Enstitüsü, Çorum.

- Korkmazer, F. ve Aksoy A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17 (2), 821-833.
- Lu Y, Hu X, Huang X, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open* 2017;7:e014894. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894
- Lu, L., Huang, M. T., Kao, S. F. (2005). The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators. *Research in Applied Psychology*, 27, 133-166.
- Manning, D. ve Preston, A. (2003). Organizational stress: focusing on ways to minimize distress. *CUPA-HR Journal*, Summer 2003, 54 (2).
- Meydan, C., ve Şeşen, H. (2001). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Parasuraman, S., Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work- Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu. Rev. Psychol.* 63, 539-569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Quick, J. C., Quick J. D., Nelson D. L. ve Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Richer, S. F., Blanchard, C. ve Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Savaşkan, Y. (2019). *İş-aile çatışmasının duygusal emek ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri kadın çalışanları üzerine bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Sayıldı, H. (2020). *İş-aile çatışması ve iş stresinin işgören performansına etkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Sayıldı H., ve Büyükyılmaz O. (2020). *İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma*. *Economics, Business and Organization Research*, 2(1), 52-69
- Seyhan, F. (2020). *Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Tanyeri, H. (2022). *10-14 yaş arası çocuğu olan ebeveynlerin iş-aile çatışması ve evlilik doyumları ile ebeveyn yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Temel, A., Yakın, M., Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansımaları, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.
- Tiryaki, A. (2014). *Stres: aşamaları, kaynakları, sonuçları ve mücadele teknikleri*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). *Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, 74-85.

- Yousuf, N. İ. (2015). *Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 301-314.

EK-4 Veri Toplama Araçları

Ek-4.1.Kişisel Bilgi formu

1 Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2 Yaşınız:

18–25 26–30 31–35 36-45 46+

3 Medeni Durum:

Evli Bekar

4 Eğitim Durumu:

İlkokul Ortaokul Lise
 Üniversite Yüksek Lisans Doktora

5 Aylık geliriniz:

2300 ve altı 2301-3000 3001-4000 4001-Üstü

6 Mesleki Kıdeminiz:

1 yıldan az 1-3 4-6 6 ve Üzeri

7 Şu an Çalıştığınız kurumdaki çalışma yılınız:

1 yıldan az 1-3 4-6 6 ve Üzeri

8 Çalıştığınız Kurum Kaç yıldır Faaliyet Göstermektedir.

1 yıldan az 1-3 4-6 6 ve Üzeri

Ek-4.2. Rol Stresi Ölçeği

0 Hiç böyle hissetmiyor veya nadiren böyle hissediyorsanız.

1 Ara sıra böyle hissediyorsanız

2 Bazen böyle hissediyorsanız.

3 Sık sık böyle hissediyorsanız.

4 Çok sık böyle hissediyorsanız

	0	1	2	3	4
1. Görevim aile hayatımla çakışma eğilimindedir.					
2. Korkarım şu anki görevimde daha yüksek sorumluluk üstlenecek kadar öğrenemiyorum.					
3. Çeşitli insanların benim üzerimdeki çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
4. Son zamanlarda görevimin önemi azaldı.					
5. İş yüküm çok ağır.					
6. Diğer görev sahipleri görevime yeterince dikkat ve zaman ayırmıyor.					
7. Görevimdeki sorumlulukları yerine getirmek için yeterli bilgiye sahip değilim.					
8. Kendi görevimde yanlış olduğumu bildiğim şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.					
9. Kapsam ve sorumluluklar konusunda net değilim.					
10. Bana verilen sorumlulukları yerine getirmek için gereken bilgileri alamıyorum.					
11. Bunlarla ilgilenmek için zamanım olmadığından ihmal ettiğim başka ilgi alanlarım (sosyal, dini vb.) var.					
12. Daha yüksek sorumluluklar almaya hazırlanmak için mevcut görev sorumluluklarımla çok meşgulüm.					
13. Çeşitli akran seviyesindeki insanların ve astlarımla çatışan taleplerini karşılayamıyorum.					
14. Görevimin bir parçası olması gereken birçok işlev, başka bir göreve atandı.					
15. Yapmam gereken iş miktarı, korumak istediğim kaliteye müdahale ediyor.					
16. Görevim ve diğer görevler arasında yeterli etkileşim yok.					
17. Keşke görevimin sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla beceriye sahip olsaydım.					
18. Görevimde eğitimimi ve uzmanlığımı kullanamıyorum.					
19. Birlikte çalıştığım insanların benden ne beklediğini bilmiyorum.					

20. Görevimde etkili olmak için yeterli kaynağa sahip değilim.					
21. Görevim ailemle yeterince vakit geçirmeme imkân tanımıyor.					
22. Kendimi görevimin gelecekteki zorluklarına hazırlamak için zamanım ve fırsatım yok.					
23. Müşterilerimin ve diğerlerinin taleplerini karşılayamıyorum çünkü bunlar birbiriyle çelişiyor.					
24. Şu anda uğraştığımdan daha fazla sorumluluk almak istiyorum.					
25. Bana çok fazla sorumluluk verildi.					
26. Keşke görevim ve diğer görevler arasında daha fazla danışma olsaydı.					
27. Görevim için uygun bir eğitim almadım.					
28. Organizasyonda yaptığım iş ilgi alanımla ilgili değil.					
29. Görevimin birçok yönü belirsiz ve net değil.					
30. Görevimde benimle birlikte çalışacak yeterli insan yok.					
31. Organizasyonel sorumluluklarım organizasyon dışı görevlerime müdahale ediyor.					
32. Görevimde kişisel gelişim için çok az alan var.					
33. Üstlerimin beklentileri, görevimin beklentileriyle çelişiyor.					
34. Görevlendirildiğimden çok daha fazlasını yapabilirim.					
35. Görevin bazı kısımlarının azaltılmasına ihtiyaç var.					
36. Planlama eylemlerinde ortak problem çözme veya iş birliği gerçekleştirilmede birden fazla görevin (benim görevim de dahil) dahil edildiğine dair hiçbir kanıt yoktur.					
37. Keşke görevime kendimi iyi hazırlamış olsaydım.					
38. Görevimi tanımlama konusunda tam özgürlüğe sahip olsaydım, şu anda yaptığımdan farklı şeyler yapıyor olurdum.					
39. Görevim net ve ayrıntılı olarak tanımlanmamıştı.					
40. Görevim için gerekli olan olanaklara sahip olmadığım için endişeliyim.					
41. Ailem ve arkadaşlarım, işteki görevimin ağır talepleri nedeniyle onlarla zaman ayıramadığım konusunda şikâyet ediyorlar.					
42. Görevimde durgun hissediyorum.					
43. Farklı insanların benim görevimle ilgili olarak sahip oldukları çelişkili beklentiler beni rahatsız ediyor.					

44. Keşke bana daha zor görevler verilseydi.					
45. Görevimde kendimi aşırı yüklenmiş hissediyorum.					
46. Tartışma veya yardım için inisiyatif aldığım zaman bile, diğer görevlerden çok fazla yanıt gelmiyor.					
47. İşteki görevimde etkili olmak için daha fazla eğitime ve hazırlığa ihtiyacım var.					
48. Değerlerim ve görevim için yapmam gerekenler arasında çatışma yaşıyorum.					
49. Görevimdeki önceliklerin neler olduğu konusunda net değilim.					
50. Keşke bana verilen iş için daha fazla mali kaynağım olsaydı.					



Ek-4.3.Minesota İş Doyum Ölçeği

İşinizle ve iş ortamınızla ilgili olarak aşağıda belirtilen yargılara katılma düzeyinizi lütfen belirtiniz. <u>İsimden:</u>	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Ne memnunum ne memnun	Memnunum	Çok memnunum
	1. Beni daima meşgul etmesi bakımından				
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
5. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
7. Bana sabit bir iş olanağını sağlaması bakımından					
8. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansımın olması bakımından					
12. Alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. Terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. Kendi yöntemlerimi uygulama şansımı bana vermesi bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek-4.4. Örgütsel Özdeşleşme

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına “X” işareti koymak suretiyle belirtiniz.	1 Kesinlikle Katılıyorum	2	3	4	5 Kesinlikle Katılmıyorum
	1-Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.				
2-Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.					
3-Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim.					
4-Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır					
5-Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim					
6-Eğer medyadaki bir haber çalıştığım işletmeyi eleştirirse, utanç duyarım					

Ek-4.5.İş Aile Çatışması Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İŞ AİLE ÇATIŞMASI					
1.İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor					
2.İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor					
3.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
4.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
5.İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum					

Ek-4.6.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum					
2-Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.					
3-İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım					

ÖZ GEÇMİŞ

Abdullah Eriş

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, 2017, İstanbul

Lisans: Koç Üniversitesi İşletme Bölümü, 2012, İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

2010-2012 Özel bir şirkette Bağımsız Denetçi

2012-2013 Özel bir şirkette Dış Ticaret Yöneticisi

2013-2017 Özel bir şirkette grubun perakendeden sorumlu Genel Müdürü

2017- Özel bir şirkette Yönetim Kurulu Üyesi

2017- Özel bir dış ticaret şirketinde CEO

Ekim 2021- Özel bir şirkette Yönetim Kurulu Başkanı

C. ÖDÜLLERİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2015 Yılın Genç Girişimci İş Adamı

DEİK Ticari Diplomasi Ödülleri Paydaşlarla İlişkiler Türkiye-Angola İş Konseyi 2019

D. YAYINLARI

Eriş, A., Kökalan, Ö. (2022). Örgütsel Rol Stresi Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 2994-3011.

Eriş, A ve Kökalan Ö (2022) The Moderating Effect of Organizational Identification on the Relationship Between Organizational Role Stress and Job Satisfaction. *Front. Psychol.* 13:892983. doi: 10.3389/fpsyg.2022.892983

Eriş, A. & Kökalan, Ö. (2022). İş Aile Çatışmasının, Örgütsel Rol Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracı Rolü . *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* , 17 (2) , 161-181 . DOI: 10.54860/beyder.1193511