

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KADIN ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI SOSYAL DESTEĞİN,
İŞ İLE YAŞAM DOYUMLARI ÜZERİNDE İŞ-AİLE YAŞAM VE
AİLE-İŞ YAŞAM ÇATIŞMASININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
ASİYE GÖLPEK KARABABA

GAZİANTEP, 2021

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KADIN ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI SOSYAL DESTEĞİN,
İŞ İLE YAŞAM DOYUMLARI ÜZERİNDE İŞ-AİLE YAŞAM VE
AİLE-İŞ YAŞAM ÇATIŞMASININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

ASİYE GÖLPEK KARABABA

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. MAZLUM ÇELİK

GAZİANTEP, 2021

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora tezi olarak sunduğum “Kadın alışanların Algıladıkları Sosyal Desteğin, İş ile Yaşam Doyumları Üzerinde İş-Aile Yaşam ve Aile-İş Yaşam atışmasının Düzenleyici Rolü” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

24/02/2021

ASİYE GLPEK KARABABA

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın her aşamasında bana ilgisini ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübesi ile yönlendiren kıymetli danışmanım Prof.Dr. Mazlum ÇELİK'e teşekkür ederim. Ayrıca görüş ve önerileri ile bu araştırmaya yön veren Prof.Dr. İbrahim YILDIRIM ve Doç.Dr. İbrahim ÇÜTÇÜ ile analizimde kullanılacak SmartPLS programını öğreten ve bilgisini benimle paylaşan Doç.Dr. Harun YILDIZ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Benim bugünlere gelebilmemi sağlayan Anneme ve Babama, üzerimde büyük emekleriyle hayatımın her anına katkısı olan değerli ablam Doç.Dr. Filiz GÖLPEK'e bugüne kadar yaptığı her fedakârlık ve gösterdiği büyük destek için minnettarım. Ayrıca tüm tez dönemim boyunca sorunlarımı paylaşan, desteğini esirgemeyen ve bütün zorlukları aşmama yardım eden sevgili eşime şükranlarımı sunarım.

Gaziantep, 2021

ASIYE GÖLPEK KARABABA

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam ile aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünü analiz etmektir. Bu çerçevede, algılanan sosyal destek ölçeği, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışması ölçeği, iş doyumu ölçeği ve yaşam doyumu ölçeği kullanılarak anket soruları hazırlanmıştır. Gaziantep İli'nde imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde istihdam edilen kadın çalışanlardan oluşan araştırma evreninden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen kadın çalışana 523 anket uygulanmıştır. Bu anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmış ve verilerin analizinde, ölçüm modelleri ve yapısal modelleri test etmek amacıyla ikinci nesil bir istatistik yazılımı olan SmartPLS programı kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, algılanan sosyal destek düzeyinin alt boyutu olan aile desteğinin yaşam ve iş doyumu üzerinde ve arkadaş desteğinin de iş doyumu üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, aile boyutu ile yaşam doyumu arasındaki aile-iş çatışmasının, aile boyutu ile iş doyumu arasında iş-aile çatışmasının ve arkadaş boyutu ile iş doyumu arasında iş-aile çatışmasının düzenleyici etkisi de tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Algılanan sosyal destek, yaşam doyumu, iş doyumu, aile-iş yaşam çatışması, iş-aile yaşam çatışması.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the regulatory role of work-family life and family-work life conflict on perceived social support, job and life satisfaction of female employees. In this context, survey questions were prepared using the perceived social support scale, work-family life conflict and family-work life conflict scale, job satisfaction scale and life satisfaction scale. 523 questionnaires have been applied to female employees who are employed in enterprises operating in the manufacturing sector in Gaziantep Province and selected by convenience sampling method. All of these questionnaires were evaluated and Smart PLS statistical package program was used for data analysis.

As a result of the study, it was seen that the perceived social support sub-dimension has a regulatory effect on the life and job satisfaction of the family, and the peer dimension on job satisfaction. It was observed that work-family conflict between family dimension and job satisfaction, and work-family conflict between friends dimension and job satisfaction had a regulatory effect on family-work conflict between family life satisfaction.

Keywords: Perceived social support, life satisfaction, job satisfaction, family-work life conflict, work-family life conflict

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	3
1.1 Problem Durumu	5
1.1.1 Problem Cümlesi	5
1.1.2 Alt Problemler	5
1.2 Araştırmanın Amacı	6
1.3 Araştırmanın Önemi	6
1.4 Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları	7

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Yaklaşımlar.....	9
2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı	9
2.1.2 Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Yaklaşımlar	10
2.1.2.1 Psikanalitik Yaklaşım	11
2.1.2.2 Biyolojik Yaklaşım	11
2.1.2.3 Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	12
2.1.2.4 Bilişsel Gelişim Yaklaşımı	13
2.1.2.5 Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı	14
2.2 İş Yaşamında Kadın Kavramı, Kadın Çalışanlara İlişkin İşgücü Yaklaşımları.....	16
2.2.1 İş Yaşamında Kadın Kavramı	16
2.2.2 Kadın Çalışanlara İlişkin İşgücü Yaklaşımları.....	17
2.2.2.1 İkili Rol Yaklaşımı	17
2.2.2.2 Beşeri Sermaye Yaklaşımı.....	18
2.2.2.3 İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı.....	19

2.2.2.4	Yedek İşgücü Ordusu Yaklaşımı (Marksist Yaklaşım)	19
2.2.2.5	Feminist Yaklaşım	20
2.2.2.6	İşveren Ayrımcılığı Yaklaşımı	21
2.2.2.7	İstatistiksel Ayrımcılık Yaklaşımı	21
2.2.2.8	Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı	21
2.2.3	İş Yaşamına Kadınların Katılma Nedenleri	22
2.2.3.1	Ekonomik Nedenler	22
2.2.3.2	Sosyal ve Kültürel Nedenler	23
2.2.3.3	Hukuki Nedenler	24
2.2.4	İş Yaşamına Kadınların Karşılaştığı Sorunlar	25
2.2.4.1	Eğitim Durumu Sorunu	26
2.2.4.2	İş Bulma ve İşe Girme Sorunu	27
2.2.4.3	Ücret Eşitsizliği Sorunu	29
2.2.5	Aile Yaşamında Kadına Yüklenen Roller ve Karşılaştıkları Sorunlar	31
2.3	Algılanan Sosyal Destek	33
2.3.1	Sosyal Destek Kavramı	34
2.3.2	Sosyal Destek Türleri	36
2.3.3	Algılanan Sosyal Destek	37
2.3.4	Algılanan Örgütsel Destek	38
2.3.5	Sosyal Destek Modelleri	40
2.3.5.1	Temel Etki Modeli	40
2.3.5.2	Tampon Etki Modeli	41
2.4	İş ve Yaşam Doyumu Kavramları, Etkileyen Faktörler ve Teorileri	41
2.4.1	İş Doyumu Kavramı	41
2.4.2	İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	46
2.4.2.1	İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	46
2.4.2.1.1	Kişilik Özellikleri	46
2.4.2.1.2	Yaş	47
2.4.2.1.3	Cinsiyet	48
2.4.2.1.4	Medeni Durum	48
2.4.2.1.5	Eğitim	49
2.4.2.1.6	Meslek	49
2.4.2.1.7	Statü	50
2.4.2.1.8	Sosyo-Kültürel Çevre	51
2.4.2.2	İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	51

2.4.2.2.1 İşin Kendisi	51
2.4.2.2.2 Ücret.....	52
2.4.2.2.3 İş Güvenliği.....	53
2.4.2.2.4 Terfi.....	53
2.4.2.2.5 Yönetim Tarzı	53
2.4.2.2.6 Örgüt Kültürü.....	54
2.4.2.2.7 Stres.....	54
2.4.3 İş Doyumu Teorileri.....	55
2.4.3.1 İçerik (Kapsan) Teorileri	55
2.4.3.1.1 Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	55
2.4.3.1.2 F.Herzberg Çift Faktör Teorisi	56
2.4.3.1.3 David McClelland'ın Başarım İhtiyacı Teorisi.....	56
2.4.3.1.4 Alderfer'in ERG Teorisi.....	56
2.4.3.2 Süreç Teorileri	56
2.4.3.2.1 Wroom'un Beklentiler Teorisi.....	57
2.4.3.2.2 Porter-Lawler Başarı (Tatmin) Beklenti Teoris.....	57
2.4.3.2.3 Eşitlik Teorisi.....	57
2.4.4 Yaşam Doyumu Kavramı.....	58
2.5 İş-Aile Yaşam Çatışması.....	59
2.5.1 İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramı	60
2.5.2 İş-Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler.....	63
2.5.2.1 Bireysel Faktörler	63
2.5.2.1.1 Demografik Faktörler	64
2.5.2.1.2.Kişilikle İlgili Faktörler	67
2.5.2.2 Örgütsel Faktörler.....	68
2.5.2.3 Aile İle İlgili Faktörler.....	70
2.5.2.4 Sosyo-Kültürel Faktörler	72
2.5.3 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Türleri	73
2.5.3.1 Zaman Esaslı Çatışma.....	74
2.5.3.2 Gerginlik Esaslı Çatışma	75
2.5.3.3 Davranış Esaslı Çatışma	76
2.5.4 İş-Aile Yaşam Çatışmasını Açıklayan Yaklaşımlar	77
2.5.4.1 Kaynakların Kıtlığı Yaklaşımı.....	77
2.5.4.2 Arttırma Yaklaşımı	78
2.5.4.3 Saçılma Yaklaşımı	79

2.5.4.4 Faydacılık Yaklaşımı	79
2.5.4.5 Rasyonel Görüş Yaklaşımı	80
2.5.4.6 Cinsiyet Rolü Görüşü Yaklaşımı	81
2.6 Algılanan Sosyal Desteğin İş Doyumuna Etkisi	82
2.7 Algılanan Sosyal Desteğin Yaşam Doyumuna Etkisi	84
2.8 Algılanan Sosyal Desteğin İş-Aile ve Aile-İş Yaşam Çatışmasına Etkisi	86
2.9 İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Doyumuna Etkisi	88
2.10 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi	90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	93
3.1 Araştırma Hipotezinin Geliştirilmesi	93
3.2 Araştırmanın Amacı, Değişkenleri ve Modeli	94
3.3 Araştırmanın Hipotezleri	95
3.4 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	97
3.5 Araştırmanın Veri Toplama Araçları	97
3.6 Araştırmanın Bulguları.....	98
3.6.1 Demografik Bulgular	98
3.6.2 Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular (Ölçüm Modelleri ve Yapısal Modeller).....	105
3.6.3 Ölçüm Modeli Analizi	106
3.6.4 Güvenirlik ve Birleşim Geçerliği Sonuçları	108
3.6.5 Ayrışım Geçerliği Sonuçları	108
3.6.6 Yapısal Model Analizi	111

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	119
4.1 Sonuç.....	120
4.2 Öneriler.....	124
4.2.1 Araştırmacılara Öneriler.....	124
4.2.2 Uygulayıcılara Öneriler	125
KAYNAKLAR.....	127
EKLER.....	148

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların kiminle yaşadığı verileri	100
Tablo 2. Katılımcıların eğitim durumu	101
Tablo 3. Katılımcıların çalışılan yıl, gün ve saat verileri	102
Tablo 4. Katılımcıların çalışma düzeni, gelir aralığı ve gelir grubu.....	103
Tablo 5. Güvenilirlik ve birleşim geçerliliği verileri	107
Tablo 6. Çapraz yükleme analizi verileri	108
Tablo 7. Formell-Larcker ölçütü verileri	109
Tablo 8. Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) ölçütü verileri	110
Tablo 9. Varyans büyütme faktör katsayıları (VIF)	112
Tablo 10. Tahmin gücü katsayılar	114
Tablo 11. Yapısal modele ilişkin yol katsayıları 1	115
Tablo 12. Hipotez testlerinin özetlenmiş sonuçları	117

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma modeli	94
Şekil 2. Katılımcıların medeni durumu (%).....	98
Şekil 3. 2000-2016 Dönemi Almanya Büyüme Verileri (%).....	98
Şekil 4. Katılımcıların yaş aralıkları (%)	99
Şekil 5. Katılımcıların çocuk sayısı (%)	99
Şekil 6. Katılımcıların eşlerinin çalışma durumu (%).....	100
Şekil 7. Katılımcıların çalıştığı bölüm verileri (%).....	101
Şekil 8. Katılımcıların çalışma statüleri	102
Şekil 9. Ölçüm modeli	106
Şekil 10. Yapısal model	111
Şekil 11. Moderating effect 4.....	113
Şekil 12. Moderating effect 6.....	113
Şekil 13. Moderating effect 10.....	114

KISALTMALAR

ASD	: Algılanan Sosyal Destek
İŞD	: İş Doyumu
YD	: Yaşam Doyumu
İAYÇ	: İş-Aile Yaşam Çatışması
AİYÇ	: Aile-İş Yaşam Çatışması

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Geleneksel toplumlarda erkeklerin öncelikli sorumlulukları çalışıp para kazanmak iken, kadınların rolleri, çoğunlukla bir aile kurmak ve eş olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Kadınlar, ekonomik bağımsızlığı kazanmak, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak isteseler bile bunlar daha çok ikinci planda kalmakta, erkeklere göre ev ve aile ile ilgili sorumluluklarına daha fazla zaman harcamaktadır. Çalışma hayatına katılan kadınların, erkeklerden farklı olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel rolleri nedeni ile karşılıksız çalışma biçimlerini devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların daha az çalışma yaşamına katılmasına, belli mesleklerde yoğunlaşmasına, eğitim ve ilerleme imkânının kısıtlı olmasına ve düşük statülü, düşük ücretli işlerde çalışmasına, dolayısıyla kadınların işgücü nitelikleri ve fiyatlandırılmayan çalışma biçimleriyle iş yaşamında geri plana itilerek ikinci sınıf bir işgücü olmasına sebebiyet vermektedir (Uygur, 2018: 16).

Kadınların çalışması, iş hayatında uzun mesai saatlerinin olması, eve daha az zaman ayırmasına ve aile rolü sorumluluklarını yerine getirememesine, bunun bir sonucu olarak da iş-aile çatışmasını yaratmaktadır. Benzer şekilde, aile sorumlulukları iş rolünü gerçekleştirme performansını engellediği zamanda da aile-iş çatışması söz konusu olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 128).

Başka bir deyişle, iş yaşamı ile aile yaşamı çatışması, işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki taraflı gerçekleşmekte, işten aileye yönelik çatışma; iş yaşamında iş zamanının dağılımı ve miktarı ile iş taleplerinden kaynaklanmaktadır. Aileden işe yönelik çatışmada ise, aile için harcanan zaman, çocuk sayısı ve eşlerin çalışma zamanı gibi istekleri neden olmaktadır. Bu konuda yapılan bazı çalışmalarda, genel olarak sosyal destek sisteminin sosyal ilişkilerin destekleyicisi olup olmadığının daha çok bireyin kendi izlenimlerine, yani algılanan desteğe dayalı olduğu görülmüştür (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 150).

Genel olarak sosyal destek, yüz yüze iletişimin egemen olduğu bir bireyin diğer bireylere kendini iyi hissetmesi, problemleri çözmesi için yardımcı olması ve katkı sağlaması şeklinde; algılanan sosyal destek ise, bireyin sosyal çevresi olan ailesinden, iş arkadaşlarından ve iş dışındaki arkadaşlarından algıladığı destek olarak tanımlanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, sosyal destek kavramı iş dışında kalan bir kavram olarak görülse de bireylerin iş çevresinden, üstlerinden ve astlarından sosyal destek algıladıkları ve iş yaşamında algıladıkları bu desteğin iş doyumu üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Lindorff, 2001: 274).

Yaşam doyumu ve iş doyumu, bireyin hayatında ve bunun büyük bir kısmını geçirdiği iş yerinde yaşadığı kötü ve güzel anılarının izlerini arkadaşlarına ve ailesine yansıtması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, iç içe giren, birbirini anlamlandıran ve tamamlayan bu iki kavram; bireyin arkadaşlarıyla veya ailesiyle yaşadığı hoş olan ve olmayan anların etkilerini işine ve hayatına yansıttığını ifade etmektedir (Dikmen, 1995: 21).

Bu konuda yapılan bazı çalışmalarda sosyal desteğin tek boyutu, bazı çalışmalarda da örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (Çivilidağ, 2011; Kurt 2013; Polatçı vd., 2014; Çavuş ve Abdildaev 2014; Atalay, 2017; Baş vd., 2019; Biçen ve Koç 2019; Gökaslan ve Kanad, 2020). Bazılarında yönetici desteği ile birlikte ele alınmakla birlikte örgütsel destek en çok ele alınan sosyal destek boyutu olurken, çalışma arkadaşları desteği daha az ele alınan boyutu oluşturmuştur. Kadın çalışanlara yönelik sosyal desteğin ele alındığı çalışmalarda genel olarak, ya yaşam ve iş doyumu ya da sosyal destek iş-aile ve aile-iş çatışması ilişkisi birlikte değerlendirilmiştir.

Başka bir deyişle, kadın çalışanlara yönelik algılanan sosyal desteğin iş ve yaşam doyumu ile iş ve aile çatışmalarının birlikte analiz edildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenlerle, bu tez çalışmasında birlikte değerlendirilmeyen bu üç boyutun etkileri analiz edilecektir.

Bu araştırma giriş dâhil dört bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde, araştırmanın problemi, amacı ve önemi ve sınırlılıkları yer almaktadır. İkinci bölümde, kavramsal çerçeve başlığında, toplumsal cinsiyet, kadın çalışanlar, algılanan sosyal destek, iş ve yaşam doyumu ile iş ve aile çatışması kavramları açıklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaklaşımlar, iş yaşamında kadın ve kadın çalışanlara ilişkin işgücü yaklaşımları, aile yaşamında kadın, algılanan sosyal destek, örgütsel sosyal destek ve modelleri, iş ve yaşam doyumları, iş - aile yaşam çatışması ve bunları etkileyen faktörler yer almaktadır. Bu kavramların açıklanması ile algılanan sosyal desteğin iş -yaşam doyumuna, algılanan sosyal desteğin iş ve aile yaşam çatışmasına, aile ve iş yaşam çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerine değinilmektedir.

Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi, değişkenleri, modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ile bunların geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, bulguları ile yorumlarına yer verilmektedir. Dördüncü bölümde ise, sonuç ve akademik çalışmalara ve işletmelere yönelik öneriler bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Kadınların çeşitli nedenlerle giderek daha fazla iş hayatına katılması, sosyal destek, iş ve yaşam doyumu, iş ve aile çatışması kavramlarının önemini arttırmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, iş-aile çatışmalarından ziyade aile-iş çatışmalarının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Elbir, 2000; Efeoğlu, 2006; Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006; Kılıç vd., 2008; Bozoğlan, 2014; Akbolat ve diğ., 2016; Karaca ve Dede, 2017). Araştırmaların çoğunda, çatışma ve doyumun birbirleri ile negatif ilişkili değişkenler olduğu, iş-aile çatışmasının iş doyumu ile negatif yönlü olduğu, ancak aile-iş çatışmasının iş doyumu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin görülmediği ifade edilmiştir. Ayrıca, çatışma ve doyum ilişkisinin doğrudan bir etkisinin olup olmadığı veya iş stresi ve algılanan sosyal destek gibi bazı değişkenlerin bu etkide aracı rolünün bulunup bulunmadığı tartışılmaktadır (Huang vd., 2004; Triestman, 2004; Efeoğlu, 2006; Akduman, 2015; Hasyurt, 2017).

Algılanan sosyal desteğin iş doyumu üzerindeki etkisi konusunda, Çavuş ve Abdildaev (2014: 11) tarafından yapılan çalışmada, Kırgızistan'da 8 kamu yükseköğretim kurumlarındaki rastgele seçilen 381 akademik personelin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen verilere göre, öğretim elemanlarının algıladıkları sosyal desteğin iş doyumuna olumlu etkisi olduğu, iş doyum faktörleri bakımından da iş arkadaşlarından ve yönetimden algıladıkları sosyal desteğin en yüksek etkiye; çalışma koşullarında ve aldıkları ücrette algıladıkları sosyal desteğin ise en düşük etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, akademik unvanlarına göre, iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı, cinsiyet, iş deneyimi ve gelir düzeyleri ve yaş açısından doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür.

Algılanan sosyal destek ve yaşam doyumu ile iş ve aile çatışması arasındaki ilişkileri incelemek üzere literatürde çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiş (Güngör, 1996; Tüzün,1997; Özer ve Karabulut, 2003; Zın, 2006; Şahin ve Altıntel, 2010; Kılıç ve Sakallı, 2013; Kaçan vd., 2016; Yaşar vd., 2014; Boylu ve Günay, 2018; Polat vd., 2018; Şirin ve Yücel, 2020), sosyal destek ile yaşam doyumu konusundaki çalışmalarda cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik değişkenler bakımından değerlendirmeler yapılmış, yaşam doyumunun bu değişkenlere göre farklılaştığı görülmüştür.

Güngör (1996: 76) tarafından yapılan, üniversite öğrencilerinin aileleri ve arkadaşları ile olan ilişkilerinde sosyal desteğin yalnızlık ve doyum üzerine olan etkisinin araştırıldığı çalışmada, 106 kız ve 100 erkek öğrenci olmak üzere toplam 206 anket uygulanmıştır. Bu çalışmada, genel olarak üniversite öğrencilerinin sosyal destek algılarının fazla olduğu,

arkadaş ve aile ilişkilerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin sosyal destek algısının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu, arkadaş desteği algılarının kızlarda erkeklerden daha fazla olduğu ve erkeklerde de kızlardan daha fazla ailelerinden aldıkları sosyal desteğin olduğu ifade edilmiştir.

Polat vd., (2018: 195) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin iş-aile çatışmasına örgütsel sessizlik ve algıladıkları sosyal desteğin etkisi incelenmiş, hemşirelerin sosyal destek algısını artırıcı ve örgütsel sessizlik nedenlerini azaltıcı önlemlerin alınması ile iş-aile çatışması yaşamlarının azaltılabileceği, aileden aldığı sosyal desteğin aile-iş ve iş-aile çatışmasını azalttığı, aile desteği algısının iş-aile çatışmasını ters yönde etkilediği ifade edilmiştir. Ayrıca, ailenin sosyal desteğinin kadınlarda iş-aile çatışması ile eşin sosyal desteğinin iş-aile çatışması ile ters yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak, eşin sosyal desteğinin ve özel bir insan desteğinin algısı, iş- aile çatışmasının hiçbir boyutuyla ilişkisi görülmemiştir.

Karaca ve Dede (2017: 150) tarafından yapılan çalışmada, Tunceli ilinde kamu kurumlarında çalışan kadınların yaşam doyumları ile iş-aile çatışma düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmış ve il merkezindeki kamuda görev yapan 116 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerde, aile-iş çatışması ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü kuvvetli bir korelasyonun olduğu ve benzer biçimde yaşam doyumunu ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir korelasyonun olduğu görülmüştür

İş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerine etkisini belirlemek için çok sayıda çalışma yapılmış, yaşam doyumunun temelinde iyi iş ve mutlu aile hayatının bulunduğu görülmüştür. Buna göre, bireyler fizyolojik, saygı ve güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmakta ve yaşamlarının büyük bir bölümünü işinde geçirdikleri için iş hayatını sıkıcı ve kötü olarak algıladığında yaşam doyumunun düşük olacağı kabul edilmektedir (Arıkan, 2015: 121).

Bir başka çalışmada, çocuk sahibi olan ve haftalık 20 saatten az olmamak üzere çalışan 368 psikolog üzerine aile-iş çatışmalarının ve iş-aile yaşam doyumunun etkisi incelenmiştir. Elde edilen verilerde, iş kontrolünün iş-aile çatışmalarını azalttığı ve aile doyum düzeyini arttırdığı görülmüştür. Bununla birlikte, aile-iş çatışmalarının azalmasıyla da aile desteğinin iş doyum düzeyini yükselttiği ve iş ile aile doyumunun yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir. Bu bulguların cinsiyete göre önemli bir farklılık göstermediği de tespit edilmiştir (Hasyurt, 2017: 26). 166 İranlı bayan öğretmen üzerinde yapılan bir başka çalışmada da, yaşam ve iş doyumunu üzerinde iş-aile çatışmalarının olumsuz

etki bıraktığı, yaşam doyumunun aile-iş çatışmalarını düşürdüğü görülmüştür (Arslan, 2012: 99).

Kısacası, işgücü piyasasında kadınların konumu erkeklere göre ülkeden ülkeye, meslekten mesleğe değişiklikler göstermesine rağmen, kadın ve erkek işgücünün ayrışması konusu ortak bir nokta olmaktadır. Kadınların işgücü piyasalarına girmeleri ile bu piyasaların görünümü değişmeye başlamış, geleneksel ailevi rollerinin kim tarafından yerine getirileceği, bu rollerin ev - iş yaşamındaki sorumluluklar arasında bir çatışma yaşanmadan nasıl yerine getirileceği ve nasıl denge kurulacağı problemini oluşturmuştur. Bu nedenle, bu tez çalışmasında, çalışan kadınların algıladıkları sosyal desteğin iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü araştırma konusu olmuştur.

1.1.1. Problem Cümlesi

Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünün olabileceği düşünülerek tez konusunun problem cümlesi; kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde etkisi var mıdır? Bu etkide, iş-aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü var mıdır? Şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın ana problem cümlesinden yola çıkarak alt problemler aşağıda belirtilmiştir:

Alt problem 1: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin iş doyumuna etkisi var mıdır?

Alt problem 2: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin yaşam doyumuna etkisi var mıdır?

Alt problem 3: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin iş-aile yaşam çatışmasına etkisi var mıdır?

Alt problem 4: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin aile-iş yaşam çatışmasına etkisi var mıdır?

Alt problem 5: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin iş doyumuna üzerine etkisinde aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici etkisi var mıdır?

Alt problem 6: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin yaşam doyumu üzerine etkisinde aile-iş çatışmasının düzenleyici etkisi var mıdır?

Alt problem 7: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin iş doyumu üzerine etkisinde iş aile çatışmasının düzenleyici etkisi var mıdır?

Alt problem 8: Kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin yaşam doyumu üzerine etkisinde iş aile çatışmasının düzenleyici etkisi var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünü tespit etmektir.

Bu amaç çerçevesinde, algılanan sosyal desteğin, aile, arkadaş ve özel arkadaş alt boyutları bağımsız değişken, iş doyumu ve yaşam doyumu bağımlı değişken, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışması düzenleyici değişkenler olarak tanımlanmaktadır.

Buna göre, ailenin, arkadaşın ve özel arkadaşın sosyal desteğinin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini belirlemek, algılanan sosyal destek düzeyinin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisinde iş- aile yaşam çatışmasının ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünü tespit etmek alt amaçları oluşturmaktadır.

Başka bir deyişle, araştırmada, ailenin, arkadaşın ve özel arkadaşın sosyal desteğinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasında iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünün olup olmadığı belirlenmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, farklı sektörlerde aynı veya benzer ölçeklerle bir karşılaştırma sağlayabilecek akademik çalışmalar yapılabilir. Ayrıca işletme ve firma yöneticileri bu bulgulardan yararlanabilir, çalışanlarının demografik özelliklerini göz önünde bulundurabilir, onlara bakış açısını değiştirebilir ve işgücü verimliliğini arttıracak politikalar geliştirebilir.

1.3.Araştırmanın Önemi

Endüstri toplumunun çalışan insan tipini erkekler oluştururken bilgi çağında kadınlar oluşturmaya başlamış, iş hayatında ağırlığın sanayiden bilgi ve hizmet sektörlerine kayması ile birlikte bilgi çağı yeni meslekler yaratmıştır. Örneğin, TÜİK (2019) verilerine göre, istihdam oranı 2005 yılında %40.1, 2015’de %46 ve 2019’da %45.7’dir. 2019’da iş gücü olarak nitelendirilen 31 milyon 790 bin nüfusun, 10 milyon 287 binini kadınlar ve 21 milyon 503 binini erkekler oluşturmuştur. Bu veriler, 15 yaş ve üzeri toplam nüfusun olan %65.8’inin

erkeklerden %29.3'ünün de kadın işgücünden oluştuğunu ve kadın istihdam oranının emek piyasasında önemli bir yere sahip olduğunu açıkça göstermektedir.

Bununla birlikte, kadınların işgücü piyasalarına girmesi, mevcut piyasaların görünümünü değiştirmeye başlaması, geleneksel ailevi rollerinin kim tarafından yerine getirileceği, bu rollerin ev-iş yaşamındaki sorumlulukları arasında bir çatışma yaşanmadan nasıl etkileyeceği ve nasıl denge kurulacağı sorununu yaratmaktadır. Ancak, böyle bir sorunun kadın çalışanın ailesi, eşi, arkadaşları ve iş çevresi tarafından verilen sosyal destek ile çözülebileceği de yapılan araştırmalarda görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına girmesi, bunun da giderek artması ile geleneksel roller değişmekte bu da aile yapısını etkilemektedir. Bu etkiler, sosyal desteğin önemini gündeme getirmekte, sosyal desteğin iş ve aile çatışması aracılığı ile yaşam doyumu ve iş doyumu üzerindeki etkisini bir araştırma konusu yapmaktadır.

Dolayısıyla, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolünün araştırılması hem literatüre, hem de kadın istihdam edilen işletmelere bir katkı sağlayabilir. Bu tezdeki gibi birlikte kullanılan değişkenlerin olduğu bir çalışma yapılmadığı için literatüre katkı sağlayacağı, elde edilen bulguların kadın istihdam eden firmalar/kurumlar tarafından değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Araştırmada, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerine etkisinde iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünü tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde, kadın çalışanların sosyal ve kültürel açıdan, algılanan sosyal desteğin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü birlikte değerlendirilmektedir.

Bu değerlendirme, Gaziantep'te farklı endüstrilerde bulunan firmalardaki çalışan kadınlar ile yürütülecektir. Aile-iş ve iş-aile yaşam çatışmalarının etkisi açısından aynı endüstrideki işletmelerde yapılacak çalışmanın yanıltıcı olabileceği kaygısı ile değişik endüstrilerdeki işletmelerin çalışanlarına anket uygulanacaktır. Anket uygulanacak bu işletmeler, başta tekstil ve gıda olmak üzere çeşitli üretim alanlarında faaliyet göstermekte ve yüksek kadın işgücü istihdam oranına da sahip olmaktadır. Bu kadın çalışanlar, mavi yaka olarak adlandırılan işçi grubu ile beyaz yaka olarak adlandırılan idari personelden oluşmaktadır.

Ancak, uygulamanın Gaziantep ilindeki işletmelerde belirli bir zaman diliminde ve belirli bir gruba yapılması, doyum ve çatışma kavramlarının öznel ve karmaşık yapı sergilemesi elde edilecek bulguların sadece özel bir yansıma olmasına, başka bir deyişle genelleştirilememesine neden olacaktır. Ancak bu genelleştirme, başka çalışmaların farklı zamanlarda ve daha geniş örneklemeler üzerinde uygulama yapılması ile elde edilecekleri bulgularla yapılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaklaşımlar, iş ve aile yaşamında kadın ve kadın çalışanlara ilişkin işgücü yaklaşımları, algılanan sosyal destek, iş ve yaşam doyumları ile iş-aile yaşam çatışması kavramsal olarak ana başlıklar altında açıklanmaktadır.

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Yaklaşımlar

Bu alt başlıkta, toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaklaşımlar açıklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaklaşımlar, psikanalitik yaklaşım, biyolojik yaklaşım, sosyal öğrenme yaklaşımı, sosyal rol yaklaşımı, bilişsel gelişim yaklaşımı, toplumsal cinsiyet şeması yaklaşımı, etkileşimsel model ve sosyal baskınlık yaklaşımı olmak üzere ele alınmaktadır.

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumun iki temel unsuru olan kadın ve erkeğin, biyolojik özellikleri bakımından farklı olduğu kabul edilirken bu farklılıklara *cinsiyet* adı verilmekte, kadın ve erkek olmanın biyolojik anlamının dışında sosyo-kültürel bir anlamı da bulunduğu için *toplumsal cinsiyet* kavramı kullanılmaktadır (Yılmaz, 2018: 59).

Cinsiyet, erkek ve kadın arasındaki evrensel biyolojik farklılıklar olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyette ise, erkek ile kadın arasındaki farklar, kültürel ve toplumsal değerlerle şekillendiği için bireyler toplum tarafından kendilerine verilen rollere göre harekete etmekte ve bu durum, her dönemde ve her toplumda benzer şekilde ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet, erkeğin ve kadının toplumsal sorumluluklarına ve rollerine vurgu yaparak, toplumun bireyi nasıl algıladığı, nasıl davranılması gerektiği ve bireyden neler beklediğine ilişkin ipuçları veren kavram şeklinde tanımlanmaktadır (Dündar, 2012: 121).

Başka bir deyişle, cinsiyet, kadın ve erkek olmanın biyolojik yönü olarak tanımlanırken, biyolojik cinsiyetine dayalı olarak da belirlenmektedir. Toplumsal cinsiyet yaklaşımı, erkek ya da kadın olmak için kültürün ve toplumun yüklediği beklentileri ve anlamları ifade etmekte, kültürel bir yapıyı karşılamakta ve çoğunlukla bireyin biyolojik yapısı ile ilişkili bulunan psikolojik özellikleri içermektedir (Dökmen, 2006: 17).

Toplumsal cinsiyet insan icadı olarak da tanımlanmaktadır (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012: 145). Örneğin, doğacak çocukları için hazırlık yapan baba ve anne, rolleri dağıtmanın

ilk adımını atmakta ve çocuklarının cinsiyetlerine göre sevme biçimleri gibi uygun olmayan ve uygun olan davranışlar inşa eyleminde bulunmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyetin içeriğine bağlı olarak kuşaklar arasında farklılık gösterebilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 41).

Biyolojik olarak ayrılan erkek ve kadın kültürel ve toplumsal değerler içerisinde yeniden şekillendirilmektedir. Örneğin, büyükbaba ve/veya büyükannenin kadınlık algılarındaki farklılık, aile içerisinde bir çatışma meydana getirebilmektedir. Toplumsal cinsiyet, her bir cinsiyetin sorumluluklarına, eril ve dişil değerlere, davranış kalıplarına işaret etmektedir. Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet, çalışma yaşamında, evlilik hayatında ve günlük hayatında kadın ve erkeğin rollerinde belirgin farklılıklar olduğu ve topluma uyum sağlayabilmek için bu rolleri yerine getirmek zorunda kaldığını açıklamaktadır. Aile içerisinde cinsiyetçi yaklaşım görüldüğü için güç dengelerinin dağılımında birçok konuda erkek söz söyleme hakkına sahipken, ev içerisinde erkeğin izin verdiği sınırlar içerisinde kadın söz hakkına sahip olmaktadır. Ev hanımlığı ve annelik rolünü yüklenen kadın kendine verilen rol ile meşgul olurken erkek kamusal alanda yer alan, babalık ve eve gelir getiren birey ve ailenin reisi rollerini oynamaktadır (Bingöl, 2014: 108).

1970'li yıllarında başlayan toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmalarda 3 aşama kaydedilmiştir: Birinci aşama: Cinsiyet farklılıklarına (erkek- kadın) vurgu yapılan aşama olup, bu farklılıkların bireylerin biyolojik özelliklerinden kaynaklandığı konusunda görüş birliğinde olan çalışmalardan oluşmaktadır. İkinci aşama: Öğrenilen cinsiyet rollerine ve toplumsallaşmaya vurgu yapılan kadını bireye indirgemeyen özgün toplumsal düzenlemelerin bir ürünü olarak anlaşıldığı çalışmaları kapsamaktadır. Üçüncü aşamada ise, toplumsal cinsiyetin bütün sosyal sistemlerde merkezi bir rolünün olduğunun fark edildiği aile, ücretli çalışma, ekonomik kalkınma, politika, hukuk, gündelik yaşam, eğitim gibi birçok alanda analizlere katıldığı çalışmaları içermektedir (Ecevit, 2011: 4).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Yaklaşımlar

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaklaşımlar, genel olarak psikanalitik yaklaşım, biyolojik yaklaşım, sosyal öğrenme yaklaşımı, bilişsel gelişim yaklaşımı ve toplumsal cinsiyet şeması yaklaşımı olmak üzere beş başlık altında toplanmaktadır (Dalkılıç, 2019: 74).

2.1.2.1. Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik yaklaşım, cinsiyetleri fark etmeksizin tüm çocukların toplumsal cinsiyet ve cinsiyet açısından aynı özelliklere sahip olduğunu onları farklı kılan herhangi bir özellikleri bulunmadığını söylemektedir. Bu yaklaşım, doğduklarında tüm çocukların

libidolarının aynı ve erkek olduğunu, bu nedenle bütün çocukların cinsiyetleri ne olursa olsun cinsiyet algıları eril özellikler taşıdığı, merkezinde sevgi olarak anneyi seçtikleri, bu sürecin yaklaşık beş yaşına kadar sürdüğü, beş yaşına geldikleri zamanda cinsiyetleri ile ilgili özelliklerinin değişmeye başladığını kabul etmektedir. Bu yaklaşımda Freud, toplumsal cinsiyetle ilgili sorunların biyolojik farklılıklar nedeniyle ortaya çıktığını, kız çocukların kıskanç olduğu, erkek çocuklarda ise, böyle bir kıskançlığın söz konusu olmadığı ve süper egolarının kız çocuklarına göre daha fazla geliştiğini düşünmektedir (Çakır, 2008: 25).

2.1.2.2. Biyolojik Yaklaşım

Biyolojik yaklaşım, beyin yapısı, hormonların işleyişini cinsiyet farklılıklarının nedeni olarak görmekte, genetik özelliklerinin nesiller boyu yaşaması amacıyla bir takım yollar geliştirdiğini ve toplumsal cinsiyet rollerinin de bu amaç çerçevesinde ortaya çıktığını savunmaktadır. Bu yaklaşım, erkeklerin fiziksel olarak güçlü ve saldırgan oldukları için savaşçı, avcı rolünü üstlendiklerini, kadınların doğurganlıkları sebebiyle bakım ve ilgi yönelimli olduklarını ve insanın hayatta kalmak için cinsiyet rollerini geliştirdiklerini ileri sürmektedir (Erdaş, 2018: 16).

Başka bir deyişle, biyolojik yaklaşım, cinsiyete, beyin yapısına, hormonlar gibi faktörlere dayanmaktadır. Cinsiyet farklılıklarının, cinsiyetlere özgü davranışların biyolojik sebeplere bağlanması bir bakıma erkeklerin kadınlardan üstün olduğunu kabul etmek anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu yaklaşımda, biyolojinin bir kader olduğu Freud'un anatomi kaderdir ilkesine evrilmiştir. Böyle bir evrilme, kadınların etkinliklerini ve haklarını kısıtlama riskini taşıdığı için biyolojik zorunluluklar nedeniyle erkek ve kadın cinsiyeti arasında sosyal eşitsizliği içermektedir. Bu biyolojik yaklaşımı kabul eden feministlerin bazıları, kadının önemi üzerinde durarak kadının etkinliklerinin ve özelliklerinin çok değerli olduğunu toplumun iyileşmesi için model alınması gerektiğini savunmaktadır. Erkek üstünlüğünü kabul eden anlayışı dengelemeye çalışmak için de kadının uygarlaşmada ve evrim sürecinde çok önemli bir yeri olduğunu öne sürerek kadın için biyoloji anlayışını kadın karşıtı biyoloji anlayışının yerine getirmişlerdir (Armelli vd., 2008: 288).

2.1.2.6. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Sosyal öğrenme yaklaşıma göre, çocuklar etraflarında meydana gelen olayları gözlemlemekte ve kendileri de bu duruma uygun davranmaktadırlar. Ceza veya ödül yönteminden önce çocukların sadece gözlem yaparak davranışı öğrenip tekrarlayabildiklerini kabul etmektedir. Edimsel koşullanma, taklit olmak ve model olmak şeklinde 2 öğrenme

sürecini esas almakta ve edimsel koşullanmaya göre, ödüllendirilmekte veya pozitif sonuçları olan davranış tekrarlanmaktadır. Çocuk cinsiyetine uygun davranır ise, ödüllendirilmekte veya davranmaz ise cezalandırılmakta, bu davranışlar da cinsiyete göre değişmektedir. Örneğin, erkek çocuklar oyuncak bebek gibi veya pembe renkli bir oyuncakla ilgilendiği durumda toplum tarafından hoş karşılanmamakta, erkek çocukları dolayısıyla bu ilgisinden vazgeçmektedir. Bu yaklaşım, bununla birlikte farklı bir öğrenme biçimi olarak taklit etmeyi, çocukların görüp deneyimledikleri edimleri ve davranışları taklit ederek bunları benimsediklerini söylemektedir (Aliyev ve Tunç, 2017: 401).

Çocuk dünyaya geldiğinde toplumsal cinsiyet rollerini henüz bilmemekle birlikte biyolojik bir cinsiyete sahip olmaktadır. Çocuğun karşısına toplum çeşitli davranış kalıpları çıkararak bu davranış kalıplarını taklit etmesini, öğrenmesini ve içselleştirmesini istemektedir. Kız çocuklarının annelerini taklit ederek makyaj yapma istemeleri, mutfak işlerinde kendisini göstermesi, annesinin bulaşık yıkadığını gördüğünde onu taklit ederek bulaşık yıkamak istemesi şeklinde örneklendirilmektedir. Annesini taklit eden bir kız çocuğu, davranışları konusunda takdir edilirse ve babasının taklit ettiğinde olumsuz bir tepki ile karşılaşarsa bu durumda, babasının davranışlarını tekrar etmemekte ve tamamen annesine yönelmektedir. Taklit ve model almada ise (gözleyerek öğrenme süreci), çocuk televizyondaki kahramanlar, anne, kardeş, baba, öğretmen gibi karakterleri model almakta ve uygun bir zamanda bu davranışları taklit etmektedir. Cinsiyet rollerinin ediniminde kız çocukları, kadın ve anne figürlerini, erkek çocukları da erkek ve baba figürlerini taklit etmektedir. Mesela bir kız çocuğunun arabasını tamir eden babasına yardım etmek istemesi durumunda gerekçesi açıklanarak uzaklaştırılırsa bir dahaki sefere yardım etmek istemeyecektir. Fakat mutfakta yemek yapan annesine yardım ettiğinde övgü alırsa, annesine yemek yaparken yardım etmek isteyecektir (Erdaş, 2018: 16). Bu durum, sosyal öğrenme kuramı için cinsiyet ayrımı yapılmadan çocukların, toplumun onları cezalandırdığı veya ödüllendirdiği davranışları kadar öğrendiğini göstermektedir (Kalan, 2010: 75).

Kısaca, toplumun oluşturduğu cinsiyet rolleri doğuştan gelmemekte, yaşanılan çevre, okul ve aile gibi faktörler tarafından öğrenme sağlanmaktadır. Saldırgan ve atılgan davranış erkek çocuklar için pekiştirici, kız çocukları için pekiştirici değildir. Kadınların duygusallık, itaat etme davranışları ile birlikte erkeklerin kadınlar üzerinde hâkimiyet kurma davranışları toplum tarafından yaptırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısına sahip bir şekilde dünyaya gelmemesine rağmen çocuklar, cinsiyet rollerini deneyimleyerek öğrenmekte ve toplum bu davranışları toplumsal cinsiyet algısını içselleştirmesine katkı sağlamaktadır.

2.1.2.4. Bilişsel Gelişim Yaklaşımı

Bilişsel gelişim yaklaşımı, çocuğun bilişsel süreçleriyle cinsiyet rolü kazanımını açıklamakta, bilişsel olarak olgunluğa ulaştıklarında kendilerini erkek veya kadın olarak kategorileştirmekte ve o sınıflandırmanın gerekli kıldığı biçimde davranmaya çalışmakta olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre, çocukların cinsiyet rol gelişimleri, cinsiyeti etiketleme (2-3,5 yaş), cinsiyetin kararlılığı (3,5-4,5 yaş) ve cinsiyetin değişmezliği (4,5-7 yaş) olmak üzere üç dönemde gerçekleşmektedir. Cinsiyet etiketleme döneminde, kendi cinsiyetini doğru olarak bilmesine rağmen çocuk başkalarının cinsiyetini bilememekte ve cinsiyetin değişmezliğini ve kalıcılığını daha anlayamamaktadır. Mesela ileride baba olacağını söyleyebilen bir kız çocuğu, cinsiyetin kararlılığı döneminde cinsiyetin sürekliliğinin farkına varmakta, bebek iken cinsiyeti neyse, büyüünce de aynı kalacağını öğrenmektedir. Cinsiyetin değişmezliği döneminde, çocuk artık fiziksel görünümünden ve cinsiyetin değişmezliğinin bağımsız olduğunu fark etmektedir. Ancak, bilişsel gelişim kuramı, kültürün ve toplumun rolünü ihmal etmesi, cinsiyetin değişmezliği ve kalıcılığı döneminin öngörülen yaşlardan daha önce de olabileceği gibi nedenlerle eleştirilmektedir (Erdaş, 2018: 17).

Dolayısıyla, bireylerin hayatı anlaması için gerekli zihinsel aktivitelerinde gelişim, bilişsel gelişim olarak adlandırılmaktadır. Bilişsel gelişim yaklaşımı, bireyi algılayan, bilgileri işleme sokan, tepki gösteren ve davranışlarını buna göre şekillendiren olarak kabul etmekte, algılama, zihinsel düşünme ve süreçler gibi kavramları kapsamaktadır. Bilişsel gelişim, bebeklik döneminde başlayarak evreler sonucunda bilinçli düşünce, problem çözme ve yeteneklerinin aşamalı olarak kazanılması sürecinden oluşmaktadır. Bilişsel gelişim alanında önemli katkıları Jean Piaget, bilişsel gelişimi sinir sisteminin ve beynin yeterli olgunluğa ulaşması sonucu bireyin topluma uyum sağlaması olarak tanımlamış, şema, asimilasyon, uyum sağlama, dengeleme ve uyma kavramlarından faydalanarak açıklamıştır. Piaget şemayı, bireyin zihnindeki içinin doldurulmasını bekleyen boş çerçeve olarak betimlemekte ve birey bu çerçeveye bilgileri yerleştirmektedir (Cüceloğlu, 2018: 15).

Çocuğun zihnindeki şemayı görebilmenin en temel yolu ve ilk aşaması etrafındaki uyarıcı faktörlere karşı davranışlarını ve tutumlarını incelemektir. Mesela, 2 aylık bebek eline verilen oyuncak parçalarını emmeye çalışacak; on aylık bebek bunları birbirine çarpma eğilimi gösterecek; iki yaşındaki çocuk bunları üst üste koyacak, beş yaşında ise, bunları birleştirerek formlar oluşturmak isteyecektir (Dalkılıç, 2019: 59).

Çocuğun zihnindeki şemayı görebilmenin diğer aşaması uyum evresidir. Piaget, sürekli olan uyum sürecine aktif olarak katılan bireyler olarak çocukları görmektedir. Çocuklar, çevrelerinde gördükleri yeni nesnelere ile birlikte yeni şemalar oluşturarak topluma uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu uyum süreci ise, bireyin kendisinde olan şemalarla çevresine uyma durumu olarak tanımlanan asimilasyon ve uyma şeklinde gerçekleşmektedir. Mesela papatyanın bir bitki olduğunu öğrenen çocuğun, karanfil gördüğünde onun da bitki olduğunu anlaması bir asimilasyondur (Kalan, 2010: 75).

Çocuğun zihnindeki şemayı görebilmenin son aşaması olan dengeleme süreci ise, uyma ve asimilasyon arasındaki dengeyi açıklamaktadır. Dengesizlik, öğrenilen bilgi için yeni şema oluşturan bireyin bu bilgisi ile gördüğü durumun farklı olması hali olarak tanımlanmaktadır. Piaget, sırasıyla gözlemlenen bilişsel gelişim evrelerini, duyuşsal- motor evresi, işlem öncesi evresi, somut işlemler evresi ve soyut işlemler evresi olmak üzere 4 evreye ayırmaktadır. Bunlardan ilki duyuşsal- motor evresi, 0 ile 2 yaş arasında kapsamakta, çocukların dış dünyadan bağımsız olarak kendilerini görebildiğini ve davranışlarının reflektive dayalı olabileceğini açıklar. İşlem öncesi evre, 2 ile 7 yaş arasında olan çocukların etrafındaki nesnelere bazı sembollerden faydalanarak ayırt ettikleri ve tek yönlü sınıflandırmalar yapabildikleri dönemi kapsamaktadır. Üçüncü evre olan somut işlemler evresi, 7 ile 11 yaş arasında görülmekte, bu dönemdeki çocukların somut yollarla ve mantıksal düşünerek problem çözmeye başladığı, üst seviyede sınıflama yapabildikleri dönemdir. Son evre olan soyut işlemler dönemi, soyut düşünebilme yeteneği kazanan 11 yaş sonrasındaki çocuklar, problemlerini bilimsel yöntemlerle de çözmeye ve değer-inanç sistemlerini yapılandırmaya başlamaktadır (Senemoğlu, 2011: 32).

2.1.2.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı

Toplumsal cinsiyet şeması yaklaşımı, toplumun kadına ve erkeğe yüklediği davranış kalıplarını ve karakter özelliklerini gören bir çocuğun oluşturulmuş şemaya göre kodlama yapması ve cinsiyetini fark ederek buna göre davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşım, bilişsel gelişim ve sosyal öğrenme yaklaşımlarının temelindeki görüşleri birleştiren, bilginin işlenmesinde erkek ve kadın özelliklerinin farkını temel alan, çocuğun cinsiyet algılayışını buna göre geliştirdiğini kabul eden yaklaşım olmaktadır. Başka bir deyişle, toplumsal cinsiyet şeması yaklaşımına göre, cinsiyet rollerinin ve cinsel kimliğin oluşması için bilişsel yapıya ihtiyaç bulunmakta, bu bilişsel yapının gelişmesi ve bu rollerin içselleştirilmesi için öğrenilmesi gerekmektedir (Dedeoğlu, 2009: 41).

Şema, bireyin algılarını belirleyen bilişsel yapı, bireylerin davranışlarını şekillendiren çağrışımlar ağı olarak tanımlanmakta, bu şemalarla birlikte bireyin kendisine yönelik uyarıcıları ve bilgileri kodlayabilmekte yalın bir şekilde anlamlandırarak davranışa dönüşebilmektedir. Cinsiyet şemasına göre ise, biçimlendiren birey kadına ya da erkeğe yönelik çağrışımları temel almaktadır. Örneğin, oluşturduğu cinsiyet şeması aracılığıyla gül ve şefkat gibi kavramları ile kadın, erkek ile de güç ve dağ gibi kelimeleri ilişkilendirebilmektedir. Çocuk cinsiyet şemasına göre, gelen bilgileri kodladığı için erkek çocuğunu güçlü, kız çocuğunu zayıf olarak algılamayı ve böyle davranmayanları fark etmemeyi öğrenmektedir. Cinsiyetleri bu şekilde tiplendirmeyen bireyler, erkek veya kadın olduğu için içinden geldiği gibi bir davranış gösterirken, cinsiyeti tiplendiren bir erkek ise, erkek davranışın sert olması gerektiğini düşünmekte ve diğerlerinden de aynı davranışı göstermesini beklemekte, erkeğin sert olmasını sağlayacak duygu durumu, kıyafet ve benzeri her türlü şeyden kaçınmaktadır (Erdaş, 2018: 18).

Çevresindeki kadın ve erkeklerin davranış farklılıklarını çocuk büyüdükçe öğrenecek, buna itaat edecek şekilde cinsiyet şemasını oluşturacak ve bunun sonucunda kendi cinsiyetinin gerekli kıldığı davranışları gerçekleştirmeye başlayacak gerekli güdüyü sağlayacaktır. Bireylerin kadınsı ve erkeksi özellik taşıma durumlarının 4 gruba ayrıldığı bir tabloya göre, daha çok erkeksi özellikler taşıyanlar erkeksi olarak, daha çok kadınsı özellik taşıyanlar kadınsı olarak ve her iki özellikleri taşıyanlar androjen ile hiçbir özelliği taşımayanlar farklılaşmamış cinsiyet sınıflamaları olarak tanımlanabilmektedir. Bireyler, cinsiyet şemalarına göre, davranışlarını edindikleri ortamlarda gördüklerini kendi bilişsel yapılarında değerlendirerek davranış kalıpları oluşturmakta, androjen bireyler çevrelerinde gördükleri etkenlere daha rahat uyum sağlayabilmektedir. Benliklerindeki şemalara göre, genel anlamda cinsiyet sınıflamalarını yapabilen çocuklar, erkek çocuklarını güçlü ve kız çocuklarını güçsüz olarak nitelendirmektedir. Bu çocuklar algıları dışında bireyler ile karşılaşırsa onları göz ardı etmeyi ve görmemeyi tercih etmektedir (Bamundo ve Koplelman, 1980: 106).

2.2. İş Yaşamında Kadın Kavramı, Kadın Çalışanlara İlişkin İşgücü Yaklaşımları

Bu alt başlıkta, iş yaşamında kadın ve kadın çalışanlara ilişkin işgücü yaklaşımları ele alınmaktadır. Kadın çalışanlara ilişkin işgücü yaklaşımları, ikili rol yaklaşımı, beşeri sermaye yaklaşımı, işgücü piyasasının bölümlenmesi, yedek işgücü ordusu yaklaşımı (marksist yaklaşım), feminist yaklaşım, işveren ayrımcılığı, istatistiksel ayrımcılık ve cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımı ile açıklanmaktadır.

2.2.1. İş Yaşamında Kadın Kavramı

Kadınların, her dönemde ve farklı toplumlarda çeşitli biçimlerde üretim faaliyetlerine katılması çalışma biçimlerinde farklılık yaratmakta, çalışma kavramına kadınlar ve erkekler açısından farklı bir içerik ve anlam yüklemektedir. Kadının ekonomik anlamda üretken faaliyetlerden oluşmayan ev işlerinde çalışması, bu çalışmasının karşılığında bir ücret almaması, bir işletmede çalışsa bile erkek çalışanlardan daha düşük ücret alması, çalışma koşullarının ve çalışma yaşamının erkek ile kadın için farklı özellikler taşımasından kaynaklanmaktadır. Kadınlar, ev temizliği, yemek pişirmek, çocuğun ve diğer aile bireylerinin bakımı gibi ev içinde yaptıkları işlerin kendileri, aileleri ve toplum için yapılan kullanım değeri olan ancak, piyasada değişim değeri olmayan, parasal bir karşılığı olmadığı için de fiyatlandırılmayan çalışma biçimleri ile üretim faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu durum, kadınların çalışmalarını değersiz kılmakta ve istatistiklerde görünmemesine neden olmaktadır (Yıldırım, 1996: 13).

Çalışma hayatına katılan kadınlar, erkeklerden farklı olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel rolleri nedeni ile karşılıksız çalışma biçimlerini devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Bu zorunluluk bu işlerin kadınların sorumluluğunda olmasının devam etmesine, daha az çalışma yaşamına katılmasına, belli mesleklerde yoğunlaşmasına, eğitim ve ilerleme imkânının kısıtlı olmasına ve düşük statülü-düşük ücretli işlerde çalışmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kadınlar, işgücü nitelikleri ve ev işlerinin fiyatlandırılmaması gibi nedenlerle çalışma yaşamında geri plana itilen ikinci sınıf bir işgücü olmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre, erkeklerin öncelikli sorumlulukları çalışıp para kazanmak iken, kadınların rolleri, çoğunlukla bir aile kurmak ve eş olmaktır. Kadınlar, ekonomik bağımsızlık kazanmak, kariyer yapmak ve meslek sahibi olmak isteseler bile bunları daha çok ikinci plana atmakta, aile ve ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken erkeklerden daha çok vakit harcamaktadır (Uygur, 2018: 16).

Kadınların çalışma yaşamına katılması, onun geleneksel rollerini ortadan kaldırmamakta, ayrıca üstüne iş rolü gibi yeni roller de yüklemektedir. Kadınların evli olmaları çocuk sahibi olmaları, aile ve ev ile ilgili işlere daha çok vakit ayırmaları iş-aile yaşam çatışmalarına neden olabilmektedir. Aile ile ilgili sorumlulukları nedeniyle işle ilgili sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanan kadın çalışanlar, aile ve iş ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirebilmek için üzerinde baskı hissetmekte, iyi bir anne ve eş olabilmek için çaba harcamakta, işte yükselme ve statü fırsatlarını kaçırabilmektedir. Evde

duygulu, ılımlı, yumuşak davranması istenen kadından iş ortamında hırslı, aktif ve girişken olması beklenmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 19).

Kadın işgücünün çalışma yaşamına erkeklere göre ikincil konumunu ve sınırlı katılımını açıklamak amacıyla geliştirilen değişik yaklaşımlar/teoriler bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan örneğin klasik beşerî sermaye yaklaşımı, kadınların tercihlerini vurgulamaktadır. Buna göre, kadın çalışanlar iş hayatında avantajlı konumda ise, bu durum kadının kendisi tarafından rasyonel ve bağımsız bir biçimde tercih edilmiştir, çocuk ve ev işlerinden sorumlu oldukları için esnek çalışma saatleri açısından seçmeleri rasyonel bir davranış olmaktadır. Feminist yaklaşıma göre ise, kadınların ikincil konumunu çözümlemede ve çalışma yaşamına sınırlı katılımında toplumsal cinsiyet temelli ve ataerkillik işbölümüne vurgu yapılmaktadır (Erkuş ve Turunç, 2010: 415).

2.2.2. Kadın Çalışanlara İlişkin İşgücü Yaklaşımları

İşgücü piyasasında kadınların konumu erkeklere göre ülkeden ülkeye, meslekten mesleğe değişiklikler göstermesine rağmen, kadın ve erkek işgücünün ayrışması konusu ortak bir nokta olmaktadır. İşgücü piyasasında kadın ile erkek işgücünün ayrışması ve dağılımını açıklamak için bazı kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiş ve bu kuramsal yaklaşımlar genel olarak 8 başlık altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar: ikili rol yaklaşımı, beşeri sermaye yaklaşımı, işgücü piyasasının bölümlenmesi yaklaşımı, yedek işgücü ordusu yaklaşımı (Marksist yaklaşım), feminist yaklaşım, işveren ayrımcılığı, istatistiksel ayrımcılık ve cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımıdır (Çakıroğlu, 2019: 23).

2.2.2.1. İkili Rol Yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı, ev dışında ücretli bir şekilde çalışmaya başlayan kadınların işgücü piyasasındaki yeri ve konumu ile aile içinde ve çalışma yaşamında üstlendiği iki rolün nasıl bütünleştirileceğini açıklamaktadır. Bu yaklaşımda, kadınların istihdama katılması aile bütçesine katkı olarak kabul edilmekte, ancak, kadının aile yaşamı ile çalışma yaşamını uyumlaştırması ve bu uyumlaştırmayı sağlarken de aile yaşamına daha fazla önem vermesi beklenmektedir. Ayrıca, bu yaklaşımda, toplum tarafından kadına ve erkeğe yüklenen geleneksel roller çerçevesinde, hem özel yaşamda hem de çalışma yaşamında kadın erkeğin gerisinde kabul edilmektedir (Erbay ve Tuncay, 2006: 25).

Çalışma yaşamında kadınları ikincil planda gören ve ataerkil anlayışın ürünü olan bu yaklaşım, kadınların en temel sorumluluğunun aile ve evle ilgili görevleri yerine getirmek olduğunu ileri sürmektedir. İkili rol yaklaşımı tarafından benimsenen böyle bir görüş,

kadınların düşük konumlu ve düşük ücretli işlerde çalışmasına ve toplam iş yükünün artmasına neden olmaktadır (Durmaz, 2016: 37; Acar, 2017: 27).

2.2.2.2. Beşeri Sermaye Yaklaşımı

İktisat literatüründe beşeri sermaye, eğitim ve iş aracılığıyla kazanılmış olan bilgi, beceri ve yeteneklerin bütünü ve insanın kendisine yaptığı yatırım olarak tanımlanmaktadır. İşgücü piyasalarında insanın rolünü ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklayan beşeri sermaye yaklaşımı, kadın istihdamını kadın işgücünün sahip olduğu özellikler doğrultusunda analiz etmekte ve beşeri sermayesi düşük olan bireylerin verimlerinin de düşük olduğunu kabul etmektedir. Başka bir deyişle, bu yaklaşım, kadın işgücünün eğitim ve mesleki deneyim açısından erkek işgücüne göre daha yetersiz olması nedeniyle, daha düşük konumlarda ve daha düşük ücretlerle çalıştığını savunmaktadır. Ayrıca bu yaklaşım, kadınların aile, ev ve çocukla ilgili üstlendiği ataerkil rollerinin getirdiği sorumlulukların onların beşeri sermayelerinin yetersiz olmasına yol açtığını ve bu durumun kadınların bireysel tercihlerine dayandığını belirtmektedir (Dedeoğlu, 2000: 139).

Bireylerin eğitim seviyelerini arttırarak yüksek ücret almaya hak kazandıklarını vurgulayan beşeri sermaye yaklaşımı, kadınların düşük ücret elde etmesinin ayrımcılıkla ilgili olmadığını, bu durumun kadınların beşeri gelişmişlik düzeylerinin, erkeklerden düşük olmasından kaynaklandığı görüşünü benimsemektedir. Bu yaklaşım, kadın çalışanların gebelik, doğum ve çocuk bakımı gibi etmenler nedeniyle işe ara vermesinin işle ilgili öğrendiklerini unutmasına, işe tekrar uyum sağlamanın zorlaşmasına, yönetici ve işverenin duyduğu güvenin azalmasına neden olduğunu ileri sürmekte, kadın ve erkek işgücü arasındaki farkı mesleki eğitim ve deneyim gibi ölçülebilir nitelikleri kullanarak açıklamaktadır (Özçatal, 2011: 21).

Ancak bu yaklaşım, işgücü piyasasındaki kadın çalışanların, aile içindeki rollerine ve konumlarına göre tercih yaptığını göz ardı etmekte ve bu çerçevede değerlendirememektedir (Durmaz, 2016: 38).

2.2.2.3. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı

İşgücü piyasasının bölümlenmesi yaklaşımında, bir tarafta üretim hacmi geniş ve sermayesi büyük, konumu ve ücreti daha yüksek olan işlerin yer aldığı ve erkek işgücünün çoğunlukta olduğu bir piyasa, diğer tarafta emek yoğun, konumu ve ücreti daha düşük olan genellikle kadınların çalıştığı piyasa söz konusudur. Yani, iş gücü piyasası, kendi içinde

belirli özellikleri bakımından farklılaştırılan birincil piyasa ve ikincil piyasa olmak üzere iki alt bölüme ayrılmaktadır (Uyanık, 1999: 1).

Piyasa özellikleri bakımından yapılan bu ayrışma, yatay veya dikey biçimde olabilmekte ve birincil işgücü piyasalarında genellikle çalışanların yüksek düzeyde bilgi ve beceriye sahip, istihdam biçiminin sürekli ve düzenli olduğu, ücretlerin daha yüksek ve terfi olanaklarının daha fazla olduğu formal sektöre karşılık gelmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 17).

İkincil işgücü piyasaları ise, genellikle vasıfsız çalışanların yer aldığı, ücretlerin ve terfi olanaklarının sınırlı olduğu, devir hızının yüksek olduğu, istihdam biçimi ve çalışma koşullarının olumsuz olduğu, konumu düşük olan ve deneyim gerektirmeyen işleri kapsamaktadır. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının olduğu, ikiye bölünmüş olan piyasalar arasında geçiş olanaklarının oldukça sınırlandırıldığı vurgulanmıştır (Büyüknalbant, 2009: 21; Çevlik, 2017: 12).

2.2.2.4. Yedek İşgücü Ordusu Yaklaşımı (Marksist Yaklaşım)

Yedek işgücü ordusu yaklaşımı, kapitalist sistemin ekonomideki dalgalanmalara karşı koyabilmesi için yedek işgücünün oluşturulması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu çerçevede, kolay yönetilebilir, daha denetlenebilir, daha uysal ve daha ucuz görülen kadın çalışanlar yedek işgücünü oluşturmada ve işgücü piyasalarının kontrol edilmesinde kullanılmaktadır (Erbay ve Tuncay, 2006: 26).

Bu yaklaşım, kadınları aile içinde alt sınıf olarak kabul etmekte ve kapitalist sistem içinde de ikincil konumda gördüğü için kadınlar tarafından elde edilen gelirin aile geçiminde ana kaynak olarak kabul etmemektedir. Aile geçimine destek sağlayan ikincil bir kaynak olması, kadın çalışanların erkeklerden daha çabuk işten çıkartılmasına neden olmakta, bu durum, ataerkil aile yapısının korunması biçiminde algılanmakta ve herhangi bir toplumsal tepkiye yol açmamaktadır (Dedeoğlu, 2009: 139).

Ancak bu yaklaşım, kadın işgücünün sahip olduğu özelliklerinin çalışma yaşamında ayrımcı davranışlarla karşılaşmasını, ikincil konumda olmasını, ücreti ve konumu düşük işlerde çalıştırılmasını ve işgücü piyasalarında öncelikli kullanılmaması konularını açıklayabilme bakımından yetersiz kaldığı için eleştirilmektedir (Çakıroğlu, 2019: 24).

2.2.2.5. Feminist Yaklaşım

Feminist yaklaşım, sosyal değerler ve ilişkilerin incelenmesiyle işgücü piyasalarının anlaşılabilmesini vurgulamakta, kadın işgücünün sosyal değerler ve ilişkiler bağlamında

analiz edilmesine katkı sağlamakta ve kadınların çalışma yaşamında ikincil konumda olma nedenlerini araştırmaktadır. Bu yaklaşım, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki farklılığa ve ataerkil toplumsal yapıya dikkat çekmekte, kadınların çalışma yaşamında ikincil planda kalmasını aile içi ve toplumsal konumlarıyla açıkladığı için oldukça önem taşımaktadır (Acar, 2017: 29).

Cinsiyet, doğuştan gelen erkek ve kadın arasındaki biyolojik farklılıklar olarak tanımlanırken, toplumsal cinsiyet, toplum tarafından erkeğe ve kadına yüklenen roller ve onlardan beklenen davranışlar olmakta ve daha çok kültürel bir durum olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri doğrultusunda kadın ve erkek arasında iş bölümü yapılmakta, ev içindeki işlerde kadınlar ve ev dışındaki işlerde de erkekler görevlendirilmektedir. Kadın ve erkek arasında yapılan böyle bir iş bölümü çalışma yaşamına da yansımakta ve kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük konumda olmasına neden olmaktadır. Ev içi sorumluluklarının kadınlara yüklenmesi, düşük konumlu ve düşük ücretli işlerin doyum verici olmaması kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmalarına yol açmaktadır (Dalkıranoglu, 2006).

Toplumsal cinsiyet çerçevesinde bu yaklaşım, piyasa koşullarında cinsiyete karşı yanlı davranıldığını, erkeklerin yaptığı işlerden kadınların uzak tutulduğunu ve kadınların erkeklere göre dezavantajlı olduğunu vurgularken, kadınların temel görevinin çocuk doğurmak ve yetiştirmek olduğunu kabul eden görüşünü bütünüyle reddetmekte ve çalışma yaşamında kadın çalışanların ayrımcılığa uğramasının temel nedeninin erkek egemen anlayış ve geleneksel değerler olduğunu ileri sürmektedir. Geleneksel toplumsal anlayışa karşı olan bu yaklaşım, kadına ve erkeğe yüklenen rollerinin yeniden şekillendirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır (Şahverdioğlu, 2019: 31).

Bununla birlikte, erkeklerin egemen olduğu ataerkil toplumlarda erkeklere üstünlük tanınması, özel yaşamda ve çalışma yaşamında ikincil konuma sahip olan kadınları kontrol altında tutmaktadır. Ataerkil anlayış, kadınların düşük pozisyonlarda ve düşük ücretlerle çalıştırılmasına, eğitim fırsatlarından daha az yararlanmasına, yalnızca belirli iş ve mesleklere uygun görülmesine ve terfi etmelerinin engellenmesine neden olmaktadır (Özçatal, 2011: 21).

2.2.2.6. İşveren Ayrımcılığı Yaklaşımı

İşveren ayrımcılığı yaklaşımı, işverenin tutumları mesleki ayrımcılığın nedeni olarak görülmekte, işveren, koca, yasa koyucu, işçi ve tüketici olarak erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyet kurdukları yönünde söylemlerde bulunmaktadır. Yasa koyucunun kadınların bazı

işlerde çalışmasını yasaklaması, ailenin, eşin veya babanın çalıştığı işyerine yakın bir yere taşınması, çalışan kadınlarla iş yapmak istemeyen erkek müşteriler ya da aynı işyerinde kadınlarla birlikte çalışmak istemeyen erkek çalışanlar bu tür ayrımcılığı oluşturan unsurlar arasında sayılmaktadır. Ancak bu yaklaşım, kadınlar üzerindeki erkeklerin hâkimiyetini ifade etmekte, bu hâkimiyetin nasıl oluştuğunu açıklayamadığı için yetersiz kalmaktadır (Güler, 2005: 52).

2.2.2.7. İstatistiksel Ayrımcılık Yaklaşımı

İstatistiksel ayrımcılık yaklaşımı, çalışanların işverenler tarafından işe almada ve genel değerlendirmede bireysel nitelik yerine, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerini değerlendirmesine dayanmaktadır. İşveren, çalışanların ait olduğu grubun davranış ve tutumlarından istatistiksel sonuçlar çıkartarak cinsiyet, ırk, renk gibi nedenlerle önyargılı davranabilmektedirler. İşe alırken adayları cinsiyete göre değerlendirerek, erkek ve kadın stereotipleri oluşturarak ayrımcılığa yol açmaktadır. Mesela, işe kadınların erkeklerden daha geç geldikleri, daha fazla devamsızlık yaptıkları ve duygusal oldukları için objektif düşünemedikleri gibi önyargılar ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınlar da toplumdaki bu önyargıları zamanla kabullendikleri için kendi niteliklerini küçümsemekte ve buna göre davranışlarda bulunmaktadır (Belle, 2002: 151).

2.2.2.8. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımı, ayrımcılığın kadınların emek piyasasına girmeden önce başladığı ve emek piyasasında da devam ettiğini vurgulamaktadır. Erkeklerin ve kadınların toplumsallaşma süreçlerinin farklılık göstermesi, erkeklerin ailenin koruyucusu olarak daha saldırgan, otoriter ve karar verici olmaları; kadınların ise, korunmaya muhtaç ve ev işleri ile ilgilenen olmaları farklı işyerlerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede kadınlara ev işlerinin bir benzeri olan işler uygun görülürken, erkeklere özellikle idari konumdaki işler ve daha çok da mekanik ve sayısal işler veya fiziksel cesaret isteyen işler yüklenmektedir (Fischer, 1987: 113).

2.2.3. İş Yaşamına Kadınların Katılma Nedenleri

İlk toplumlardan bugünkü toplumlara kadar kadınlar, hem ev içinde, hem de ev dışında ekonomik hayatta aktif olarak yer almaktadır. Bu süreçte kadın, evde aileye yiyecek ve giyecek hazırlarken, ev dışında da tarımsal faaliyetlerde bulunmaktadır. Küreselleşme ile başlayan süreçte ise, kadın işgücünün iş yaşamına katılmasını etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler genel olarak, ekonomik, sosyal ve kültürel ve hukuki nedenler olmak üzere sıralanmaktadır (Kaya, 2009: 52; Seval, 2017: 184).

2.2.3.1. Ekonomik Nedenler

Geleneksel rollere göre erkeklerin evi geçindirmek için çalışması kadınları erkeğe bağımlı hale getirmektedir. Bu durum, kadınlar ve erkekler arasındaki rol paylaşımını sınırlandırmakta ve kadınları ekonomik hayattan dışlamaktadır. Kadınlar ev içi işleri yaparken, erkekler de kazanç sağlayacak bir işte çalışmaya yönelmektedir. Bu durumda, çocukların büyütülmesi ve bakımı, ev işleri gibi ev içi faaliyetlerin kadınlara, ailenin geçimini sağlama gibi ev dışı faaliyetlerin de erkeklerin yükümlülüklerine girmesine neden olmaktadır. Kadınlar, tarihsel süreç içinde her dönemin koşullarına göre farklı statülerde ve rollerde olmak üzere ekonomik faaliyetlerde bulunarak çalışma hayatına katılmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 153).

İlk zamanlardan bugüne kadar kadın çalışanın durumu, sanayi devrimi öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönemde değerlendirilmektedir. Özellikle sanayi devriminden sonra toplumun yaşam standartları ve tüketim alışkanlıkları değişmiş kadınlar, evde kendilerinin ürettikleri ürünleri piyasada hazır olarak satın almışlardır. Yaşanan sosyal ve ekonomik gelişmeler, kadınların iş yaşamına daha çok katılmasına neden olmuş, ancak bu katılım sadece tarımsal ürün piyasasında ve ücretsiz aile işçisi olarak iş hayatında daha fazla yer alması şeklinde gerçekleşmiştir (Biçerli ve Özer, 2004: 55).

Kadın, sanayi devriminden sonra değişen ekonomik koşullara göre, bir ücret karşılığı düzenli olarak istihdam edilmiş, II. Dünya Savaşı sonrası da sanayileşmiş ülkelerde kadın istihdam oranları artmış, kadın işgücünün yaşı, toplumsal sınıf durumu gibi faktörleri değişmiş, bu durum önce tarım sektöründen mavi yakalı olarak tanımlanan sanayi sektörüne, oradan da beyaz yakalı hizmet sektörüne kaymıştır (İncirlioğlu, 201: 7).

İktisadi koşullar göz önünde bulundurulduğunda, ailenin geçimini sağlamak için sadece erkeğin çalışması değil, kadının da çalışması gerekmektedir. Bu, kadınların çalışma yaşamına giriş nedenlerinin temelini oluştururken, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek gibi nedenlerle de iş yaşamında aktif olarak yer almıştır. Modern aile yaşamının ev işlerinin paylaşımında değişme yaratması, bireyler açısından aile beklentilerinin artması, hayatın çok hızlı yaşanmasından dolayı farklı aile rolleri arasında denge sağlama ihtiyacının özellikle kadınlar tarafından daha yoğun hissedilmesi gibi nedenler para kazanma rolünün değişmesinin temelini, yani ekonomik nedenleri oluşturmaktadır (Adak, 2007: 137).

2.2.3.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler

Toplumsal değişme, toplumun yapısını meydana getiren ilişkiler ağı ve bunları belirleyen kurumların değişmesi olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal değişmeler kadınların, çalışma yaşamına katılmalarını sağlayan sosyal ve kültürel nedenleri oluşturmaktadır. Kadınlar, yaşadıkları toplumların birer bireyleri olduğu için yaşanan değişimlerden doğrudan etkilenmektedir. Toplumsal yapılar, toplumsal sistemler, toplumsal kurallar ve toplumsal davranış örnekleri zaman içerisinde sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlere bağlı olarak kadın ve erkeğe tanımlanan rollerde hızla bir değişim yaratmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2008).

Bu değişim iş ve ev yaşamında da rol değişimleri ve uyumlarını beraberinde getirmektedir. Örneğin, eşlerin birbirini desteklemesi, modern yapıdaki ailelerde kararların alınışı, geleneksel düzende kadınlar aleyhine gözlenen dengesizliğin, bağımlılık hisleri gibi konularda eşler arası eşitliğe dayalı bir dengeye doğru değişme göstermektedir. Aile üyelerinin sosyal rolleri algılama ve aile içindeki sorumlulukların biçimi, eşlerin eğitim düzeyi, cinsiyet, evlilik süresi, aile yaşam dönemi, aile tipi, yerleşim yeri, içinde yaşanılan toplumun örf, adet ve ahlaki değerler gibi çeşitli faktörlere göre farklılık göstermektedir. Kadının eğitim düzeyi, kadın istihdam oranı, evlilik süresi, ailedeki kişi sayısı arttıkça, kırdan kente gidildikçe sorumluluk dağılımında ve evle ilgili faaliyetlerde işbirliğine gidilmektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

Kadın ev dışında çalışarak ücret geliri elde ettikçe toplumdaki işbölümü de değişim göstermektedir. Örneğin, kadın geleneksel olan ev işleri ve çocuk bakımı gibi rollerine ek olarak evin dışında görülecek işleri de üstlenmektedir. Kadın, çocuklarının eğitimi ile ilgili konularda, kamu işlerinde, su, telefon, elektrik faturalarının ödenmesi gibi rolleri de yerine getirmektedir. Hatta tiyatro, sinema ve konser gibi eğlence konularında da karar verebilmekte, yapılacak ziyaretleri belirleyebilmektedir. Erkek de geleneksel rollerinin yanında çocuk bakımı, mutfak ve alışveriş işlerinde yardımcı olma gibi yeni görevler edinmektedir (Bingöl, 2014: 108).

Ancak bu toplumsal değişimler, işgücü piyasasında istenen özelliklere sahip olmayan veya vasıfsız kadın işgücünü ya ev kadınlığı statüsüne ya da kayıt dışı sektöre itmiştir. İşgücü piyasasında çalışan bazı kadınlar, fabrika yaşamını evden dışarı çıkmanın bir yolu olarak görmekte, bu da düşük ücretli, güvencesiz ve düzensiz işlerde çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır (Eren, 2008: 38).

Kıyası, sosyal ve kültürel değişmeler, aile bireylerinin geleneksel rollerinde toplumsal tutum ve yönelimler ile değer yargılarında yapısal dönüşümler gerçeklemiş ve ilk dönüşüm, ailedeki birey sayısının azalması biçiminde ortaya çıkmıştır. Kültürel ve toplumsal yapıdaki bu dönüşümler, aileyi ve ailenin yerine getirmesi gereken görevlerini ortadan kaldırmamış, sadece ailenin geleneksel yapısında dönüşümler meydana getirmiştir. Böylece, çok bireyli geleneksel geniş aile tipinin yerini anne-baba ve çocuktan oluşan çekirdek aile almış, kadının bakmakla yükümlü olduğu birey sayı azalınca da daha çok kadın bir işte çalışmaya başlamıştır (Adak, 2007: 137).

2.2.3.3. Hukuki Nedenler

Sanayileşme sonucunda olumsuz çalışma koşulları ve uzun mesai saatleri kadın çalışanların üretimde istihdamını olumsuz etkilemiş, mavi yakalı bu sınıfın verimliliği düşeceği endişesi ile önce İngiltere’de daha sonra da diğer Avrupa ülkelerinde kadın çalışanları korumak amacıyla yasal tedbirler uygulamaya konmuştur. Yasalarla alınan bu tedbirler, kadın çalışanların iş alanları, mesai saatleri, analık ve gebelik durumlarını kapsamaktadır. Bu yasal tedbirler ile daha çok kadın çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır (Demir ve Arısoy, 2007: 715).

Dünyada kadın çalışanlara yönelik uluslararası düzenlemelerin çerçevesini, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların sözleşmeleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bazı ülkelerin imzaladıkları sözleşmeler, alınan kararlar, yayımlanan bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri de bu yasal çerçeveye dâhil olmaktadır (Kaya, 2009: 52).

Uluslararası düzenlemelerin çerçevesi önce İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948) oluşturmaktadır. Bu beyannamenin 2.maddesinde “herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu bildiride ilan olunan tüm haklardan özgürlüklerden yararlanabilir.” hükmü ile yasal çerçevede yer almıştır. BM (1979) tarafından 1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınların çalışma hayatı ile ilgili en ayrıntılı düzenlemelerin yapıldığı sözleşme olmuştur. CEDAW kadın çalışanlara ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanda davranış ve fırsat eşitliği sağlanması amacıyla hedefler belirleyen ve önerilerde bulunan temel bir belgedir. Mesela, kadınlara karşı ayrımcılık tanımlandığı ve taraf

devletlerin kadınlara karşı her türlü ayırım yapmasını yasaklayan, gerekli yerlerde yaptırımını da kapsayan yasal ve diğer uygun önlemleri almayı taahhüt ettiği hükmü, sözleşmenin Bölüm 1 madde 1’inde yer almaktadır. Sözleşmenin 4.maddesinde ise, kadınlara karşı ayrımcılık tanımından analığı korumayı amaçlayan ve bazıları bu sözleşmede yer alan özel koruma önlemleri hariç tutulacak (madde 4), taraf devletler de gerçek eşitliğin sağlanması için her türlü önlemi alacaklardır hükmü yer almaktadır (madde5/a). Her eğitim seviyesinde eğitim-öğretim yöntemleri, fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması amacına göre düzenlenecektir (madde10). Ayrıca sözleşmede, taraf devletlerin istihdamda kadın çalışanlara karşı yapılan ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği ilkesine dayanarak eşit haklar sağlayacak önlemlere ilişkin çeşitli hükümler yer almaktadır (madde 11/1) (Demirhan ve Ekonomi, 2015: 55).

ILO’nun (1935) 97 üye ülkelerin onayladığı 45 sayılı sözleşmede kadın çalışanların her türlü yeraltı işlerde istihdam edilmeleri yasaklanmaktadır. Kadın çalışanların gece mesaisi 1919 tarihinde 58 üye ülkelerin onayıyla 4 sayılı, 1934 tarihinde 11 üye ülkenin onayladığı 34 sayılı ve 1948 tarihinde de 65 üye ülkenin onayladığı 89 sayılı sözleşmelerle yasaklanarak, gece mesaisi kavramı aralıksız 11 saatlik bir çalışma süresi olarak tanımlanmaktadır (Erdut, 2003: 68).

BM ve ILO tarafından düzenlenen sözleşmeler, AB düzenlemelerinin alt yapısını oluşturmaktadır. AB’nin hukuki kaynağını temelini oluşturan Roma Antlaşması’nda sosyal politikaya yönelik çeşitli hükümlere yer verilmekte, sadece kadın ve erkek eşitliği konusundaki düzenlemeler ücretlerin eşitlenmesi ile ilgili hükümlerle sınırlı kalmakta, kadın ve erkek için eşit işe eşit ücretten söz edilmektedir (119.madde) (Adakale ve Elif, 2005: 58).

2.2.4. İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Küreselleşme ile toplumlarda demokrasinin gelişmesi sağlanmakta, hukuki ve siyasal alanlarda kadınlar önemli haklar elde etmektedir. Kadınlara tanınan bu haklar, ülkelerin gelişmişlik seviyesinin önemli bir göstergesi yapmakta, kadınların işgücü olarak istihdam edilmesini sürdürülebilir kalkınmanın bir faktörü haline getirmektedir. Ancak, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi, kadın ve erkeğin eğitim, istihdam, sağlık, güvenlik ve sosyal yaşamlarında kendilerine sunulan hakları eşitlik ilkeleri çerçevesinde kullanabilmesine bağlı olmaktadır. Erkek çalışanların alternatifi olarak görülen kadın çalışanlara iş yaşamında işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, alınsa da uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle çalışmaları, analık ve aile yaşamının da kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için

kreş problemlerinin yaşanması eşit işe eşit ücret ödenmemesi gibi birçok sorunla karşılaşmaktadır (Yılmaz vd., 2017: 90).

Birçok ülkede ve Türkiye’de kadın çalışanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli sorun cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak görülmektedir. Kadınlar, kimi ailelerde hiç çalışma yaşamında yer almayacakmış gibi eğitim almaları engellenerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerde yetişmelerine fırsat tanınmamaktadır. Oysa eğitim durumu, kadınların çalışma hayatındaki konumunu, yerini ve statüsünü belirleyen en önemli faktör olarak görülmektedir. Kadınlar iş yaşamında genel olarak; a) eğitim durumu sorunu, b) iş bulma-işe girme sorunu ve c) ücret eşitsizliği sorunu ile karşılaşmaktadır (Küçük, 2015: 17).

2.2.4.1. Eğitim Durumu Sorunu

İşgücü katılımını etkileyen etmenlerden birisi olan eğitim, toplumsal yaşamı yönlendiren önemli faktörler arasında yer almaktadır. Teknolojinin gelişmesi, küreselleşme ile beraber milli sınırların kalkması, mal ve hizmet talebinin devamlı bir şekilde farklılaşması ve dolayısıyla imalat biçimlerinin değişmesi eğitimin önemini arttırmaktadır. Eğitim, eğitim kurumlarından elde edilen bilgiler ve işgücünün yaşam boyu eğitimi ile birlikte devamlı farklılaşan işgücü piyasasının taleplerini karşılayabilmektedir (Çevlik, 2017: 44).

Eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım düzeylerinin de yükseldiği özellikle yükseköğretim mezunu kadınların iş dünyasına katılımları diğer eğitim düzeylerindeki kadınların iş dünyasına katılımına oranla oldukça yüksek seviyede seyretmektedir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 20).

Kadınların çalışma alanları kısıtlı olmakla birlikte genellikle öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, tezgâhtarlık, kuaförlük ve hizmetçilik benzeri işlerde çalışmaktadır. Kadının ev içindeki rolleriyle benzeşen bu işler çoğunlukla düşük statülü ve düşük ücretli işler olmaktadır. Bu tür işler, iş ve sosyal güvencesi olmayan, meslek içi eğitimin olmadığı ya da çok düşük düzeyde olduğu meslekte yükselme olanakları sınırlı işler kapsamında yer almaktadır. Teknolojik yenilikler sonucunda açılan yeni iş alanlarında kadınların şansı, gördükleri eğitime göre değişmektedir. Ancak iyi bir mesleki eğitim almış kadınların diğer iş alanları ile karşılaştırıldığında yüksek ve hassas teknolojik alanlarında çalışma şansları artmaktadır (İnciroğlu, 2010: 5).

Daha eğitilmiş kadınların, yapısal olarak işgücü istihdam oranı artmakta ve bu artış ortalama eğitim süresindeki artışı da hızlandırmaktadır. Çok düşük olan kadın istihdam oranı orta ve alt sınıfta çok az eğitim harcamalarına neden olmakta, bu da eğitim düzeyinin aşağı

seviyelerde kalması sonucunu yaratmaktadır. Daha az eğitimli kadınlar ve hiç eğitilmemiş kadınlar doğal olarak hem istihdamın, hem de toplumsal yaşamın dışında kalmakta, yani, eğitim seviyesi arttıkça kadınlardaki istihdam oranlarının keskin bir şekilde artması beklenmektedir (Çubukçu, 2006: 69).

Eğitim düzeyi yükselen bir kadının iş hayatına girmesi ve işteki başarısı artmaktadır. Bununla birlikte, kadının beklenti düzeyinin artması, aile yapısını değiştirerek kendisine toplumda bir statü yaratmaktadır. Toplumsal değişimdeki hızlı bir süreç, aile içindeki işbölümü ve rol paylaşımı ile bütün geleneksel toplumsal yapıyı da değiştirmekte, çocuğu yetiştiren anneyi bilinçlendirerek bir toplumda sağlıklı çocukların yetiştirilmesi sağlanmaktadır. Bu nedenle, toplumda kadını desteklemek ve geliştirmek için çaba gösterilmesi gerekmektedir. Bununla beraber bazı baskıcı gelenekler doğrultusunda olan kadın grupları da bulunmaktadır. Bu grupta yer alan kadınların tüm yenilik hareketlerine ve eğitime karşı kayıtsız kaldıkları veya çevre baskısı nedeniyle değişime yönelemedikleri görülmektedir (Seval, 2017: 185).

Kısacası, kadınlar, çalışma hayatlarında toplumda cinsiyet ve ayrımcılık temelli çeşitli engellemelerle ve kısıtlamalarla karşılaşmakta ve dezavantajlı gruba dâhil olmaktadır. Bu durumun en temel nedenlerden biri, genel olarak kadınların erkeklerden daha düşük eğitim seviyesine sahip olması ile açıklanmaktadır. Böyle bir neden, erkeklerin kadınlardan daha kısa sürede iş bulabilmesi, istihdam oranlarının yüksek olması ve iş piyasasındaki rekabet ortamında daha avantajlı konumda olması sonucunu yaratmaktadır.

2.2.4.2. İş Bulma ve İşe Girme Sorunu

Sanayileşmenin toplumda meydana getirdiği değişim, kadının çalışma yaşamına girmesine, ekonomik bağımsızlığını kazanmasına ve daha özgür, daha bilinçli olmasına imkân yaratmaktadır. İş hayatına katılması ile toplumun yüklediği geleneksel rolleri de değişmiş olan kadınlar, sanayileşme ve kentleşme ilerledikçe iş hayatına daha çok istihdam edilmektedir. Ev haricinde ve ücretli çalışan kadınların oranı arttıkça, işbölümünde var olan ayrımcılık hem aile kurumunda, hem de toplumda su yüzüne çıkmaktadır (Koray vd., 1999: 2).

Bazı iş ve meslekler, kadın işi ve erkek işi olarak toplumdaki rollere göre değişmekte, bu da işlerin cinsiyete göre kategorilendirilmesine, meslek seçiminde ve işe almada etkili olmaktadır. İş hayatında, cinsiyet farklılığı ücretlendirme, hizmet içi eğitim olanaklarından yararlanma, işte yükselme ve güdülenme, tayin, işten ayrılma ve emeklilik konularında da

ayrımcılık yapılmaktadır. Genelde toplumsal cinsiyet farklılığının yarattığı rollerin etkisi ile kadınlar ve erkekler arasında sosyo-kültürel rol ve sorumluluklarında eşitsizlikler devam etmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196; Ergöl vd., 2012: 46).

Kadınlara, işe personel alımında açık ya da örtülü olarak cinsiyetlerinden kaynaklanan ayrımcılık yapılmaktadır. İşe personel almak için yapılan görüşmelerde, kadınlar ve erkekler farklı kriterlerle değerlendirilmekte, benzer niteliklere sahip bir erkek ve kadının aynı işe başvurması durumunda erkekler tercih edilmektedir. Kadınların biyolojik ve fizyolojik yapılarının getirdiği durumların işteki verimliliği etkileyeceği düşüncesi ile ayrımcılık yapılmaktadır. İşgücü piyasasına katılan kadınlar, bir yandan var olan ev sorumlulukları, diğer taraftan dışarıda çalışmanın getirdiği sorumluluklar nedeniyle çifte iş yapmak zorunda kalmaktadır (Ergöl vd., 2012: 43).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadının çalışma yaşamında işe girerken ve çalıştığı dönemlerde önemli bir engel olarak görüldüğü için bazı iş ve mesleklere tercih edilmemekte ve görev dağılımında adil davranılmamaktadır. İş piyasasında iş ve mesleklerin cinsiyete dayalı ayrımlaştırmada kadın çalışanlar çoğunlukla geleneksel kadın mesleklerinde çalışmakta, açık iş durumlarına rağmen güç gerektiren erkek işi olarak görülen mesleklere başvuramamaktadır. Bu nedenle, kadınlar, düşük ücretli ve daha düşük statülü işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu durum kadın iş gücünün ikincil bir işgücü olarak değerlendirilmesine, toplumsal ve ekonomik boyutunun algılanamamasına sebep olmaktadır (Gürsel ve Uysal, 2010: 53).

Burada işgücü piyasasında var olan yatay ve dikey katmanlaşmayı vurgulamak gerekmektedir. İşlerin kadın işi, erkek işi olarak ayrılması yatay katmanlaşmayı derinleştirmekte, literatürde bu durum “cam tavan” olarak açıklanmaktadır. Genel olarak üst düzey yönetim pozisyonlarında, sendikalarda ve politik temsillerde kadın oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Kadınların üst yönetimlerde temsiliyetinin düşük olması da dikey katmanlaşmanın derinleşmesine sebep olmaktadır (Önder, 2013: 35).

Kırsal alanlarda yaşayan ve eğitim şansı bulunmayan kadınların, bir de kırsaldaki iş alanlarının çok yetersiz olmasıyla iş sahibi olma fırsatları çok azalmaktadır. Ancak, pamuk toplama, bağcılık, seracılık, zeytin toplama gibi zahmetli işler söz konusu olduğunda kadın olmanın hiçbir özelliğine bakılmamaktadır. Bunun bir sonucu olarak, kadınlar düşük statülü işler düşük ücretleri, süreksiz ve geçici çalışma ile sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir. Kadınlar genellikle en az ücret ödenen işleri yapmakta, düşük statülü işlerde

yoğunlaşmakta, alt gelir grubuna ait olması halinde de düşük ücretli işlere katılım oranları artmaktadır (Güven vd. 2005: 15).

Bununla birlikte, kamu ve özel sektörde kadınlara bazı meslek gruplarında sınırlı kontenjan ayrılmakta, işe giriş mülakatlarında özel hayatları ile ilgili sorular yöneltilmekte, çocuklarının olup olmadığı ve veya ne zaman olacağı konusunda baskıcı sorulara yer verilmektedir. Bu, henüz işe başlamadan kadın adayın erkek aday karşısında dezavantajlı duruma düşmesi anlamına gelmektedir (Acar, 2017: 57).

Çocuk bakımı, evin temizliği gibi geleneksel ev ve aile için rollerine uygun olarak işlerin kadının sorumluluğuna bırakılması bir yandan çalışma hayatına girmesini güçleştirirken, bir yandan da bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yarı zamanlı ve düşük işleri tercih etmesine neden olmaktadır. Başka bir deyişle, ev ve aile içi sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı olarak emek piyasasına katılmayan kadınların çok daha esnek zamanlı üretim şekilleriyle çalışma hayatına katılma oranları artmaktadır (Biçerli ve Özer, 2004: 55). Bununla birlikte, toplumda cinsiyetçi bakış açısı kadının elde ettiği geliri ek gelir olarak tanımlamakta ve geleneksel rolleri nedeniyle eve ekmek getirerek haneyi geçindirmekle yükümlü olarak görülen erkeklerin öncelikli işe alınmasının nedenini oluşturmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 151).

Kısacası, bu nedenlerden dolayı, kadınlar iş güvencesi, yükselme ve eğitim gibi birçok olanaktan faydalanamamakta, sorumluluk isteyen işler genellikle kadınlara verilmemekte, bu konularda erkekler görevlendirilmekte ve ayrıca işten çıkarmalarda da önce kadınlar işlerini kaybetmektedir.

2.2.4.3. Ücret Eşitsizliği Sorunu

Toplumda cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak kadının emeğinin erkeğin emeğine göre daha önemsiz görülmesi, aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücretle çalışmalarına neden olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak ücret eşitsizliğinin ortaya çıkmasında bazı faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörlerin başında kadının, ev işleri, annelik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi geleneksel rolleri nedeni ile ev içi rollerine daha bağlı olması gelmektedir. Başka bir deyişle, kadınların yaşamının en verimli ve önemli çağında emek piyasasını terk etmesi, coğrafi ve mesleki hareketliliğin daha az olması, toplumda erkeklere evi geçindiren rolün verilmesi nedeniyle çalışma hayatına katılmalarının eşlerinin işlerine bağlı olması ücret eşitsizliği yaratmaktadır. Bununla birlikte, kadınlarda ve erkeklerde istihdam tercihlerinin farklı olması, kadınların fiziki güç ve yetenekleri açısından riski ve

tehlikesi az işleri kabul etmesi daha düşük ücretle çalışmasına neden olmaktadır (Kaya, 2009: 55).

Eğitim düzeyi, kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine neden olan faktörlerin başında gelmektedir. Ücretle eğitim arasındaki doğru orantı, eğitim düzeyi arttıkça ücretlerin de artması anlamına gelmekte, kadın işgücünün eğitim düzeyi arttıkça erkekler arasında ücret farklılıkları azalmaktadır. Kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşması erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine neden olan bir diğer faktörler arasında sayılmaktadır. Bu durum, basit iktisat teorisiyle açıklanabilir. Buna göre, arz talep dengesi karşısında arzın talepten büyük olması kadın işgücünün ücretlerinin düşük olması yönünde etki yaratmaktadır. Buna kadınların çalışma yaşamlarının genellikle düşük kalitede olması ilave edilirse, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ortaya çıkmaktadır. Bölümlenmiş işgücü piyasasının varlığı ve kadınların daha düşük kalitede ikincil piyasalarda çalışmaları, aynı meslek ve işlerde çalışsalar da meslekte ve işte ilerleyebilme şanslarının kısıtlı olması emeğinin karşılığında daha düşük ücret almaları ile sonuçlanmaktadır (Demirbilek, 2007: 12).

Kadın işgücünün erkeklerden daha düşük ücret alması ve ikincil işgücü piyasasında yer almalarının nedenlerinden bir diğeri beşeri sermaye farklılığıdır. Beşeri sermaye, gelecekteki ekonomik faydasını dikkate alan bireylerin eğitim ve sağlık alanında kendilerine yaptıkları yatırım olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, daha az beşeri sermaye birikimi anlamına gelmekte, düşük ücretle niteliksiz emek gücü piyasasında istihdam edilmesine neden olmaktadır. Ayrıca, kadın işgücü ücretlerinin düşük olmasının diğeri bir nedeni, çocuklarını büyütmek için zamanlarının büyük bir kısmını çalışma hayatından uzak kalması, işverenlerin ev içi işleri ile ilgili sorumluluklarından dolayı kadınların işlerine bağlılıklarının düşük olacağını düşünmesi ve buna bağlı olarak daha düzenli ve sürekli çalışacak erkeklerin istihdamını tercih etmektedir. Eğer, kadınlar daha çok beşeri sermaye yatırımı yaparlarsa ve ailedeki rollerinde iş bölümü olursa ücret farklılıkları ya da meslek ayrımı ortadan kalkacaktır. Beşeri sermaye yatırımının yapılması ve aile içinde iş bölümünün olması kadın işgücünün daha düşük ücret almasını engelleyecektir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195).

Gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamı, ağırlıklı olarak tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi statüsünde yoğunlaşmakta, kadınlar erkeklerden çok daha az ücret almaktadır. Benzer şekilde, yönetici kadın sayısı da daha düşük olmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça kadın erkek arasındaki ücret farklılığı özellikle özel sektörde daha fazla azalmaktadır.

Ancak, işgücü piyasasında, bazı meslek gruplarında kadınlara uygun işlerin kabul görmemesi kadının bu sektörlerde ucuz emek olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Bu durum, başta ekonomik olmak üzere sosyal ve kültürel boyutta değerlendirilmektedir. Evi geçindiren olarak erkeğin belirlendiği ataerkil toplumlarda ekonomide yüksek oranda işsizliğin olması halinde cinsiyet ayırımı kendiliğinden ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla, genel olarak kadın emeğine talep, erkeklere kıyasla düşük ve sürekliliği zayıf olup yapısal ekonomik dalgalanmalara açık, daha çok genç, asgari, tali ya da ek gelir için çalışanlara yönelik olmaktadır. Geleneksel roller kadını, emek piyasasında dezavantajlı bir durumuna sokmakta ve kadın işgücünün teknolojinin yoğun kullanıldığı piyasalarda istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 16).

2.2.5. Aile Yaşamında Kadına Yüklenen Roller ve Karşılaştıkları Sorunlar

Aile yaşamında çalışan kadınlar, toplumun yüklediği aile içindeki rolleri ile çalışma hayatındaki rolleri arasında sorunlar yaşayabilmekte ve bu sorunlar, genel olarak, yaşam döngüsü, ailenin işlevselliği, aile tipleri ve çocuk sayısı ile çalışan kadının yaşı alt başlıkları altında toplanmaktadır. Hayatının önemli bir bölümünü oluşturan iş yaşamı, çalışan kadınlar için iş ve ailelerine karşı olan yükümlülüklerini yerine getirirken büyük zorluklar yaratmaktadır. İş yaşamındaki kadınlar, eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırarak onlarla daha çok aktivitede bulunmak isterken örgütsel talepler de sürekli artmaktadır. Bu durumda kadın çalışanlar, iş-aile arasındaki ilişkiler nedeniyle çeşitli olumsuzluklar yaşamakta ve bu roller arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar (Tait vd., 2009: 502).

İş ve ailedeki rollerden kaynaklanan talep ve beklentiler arasında bir denge sorununun ortaya çıkması da iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır. İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki denge, iş ve aile yaşamı etkileşiminde çalışanlar için ulaşılmak istenen en önemli hedefler arasında yer almaktadır. İş-aile dengesinin sağlanması, çalışanlar kadar örgütler ve toplum içinde de oldukça önemli olmaktadır. Bu nedenle, iş ve aile dengesinin sağlanması için kadın çalışanlar, evde çalışmayı veya daha esnek zamanlı işleri tercih etmektedir. Çünkü iş-aile dengesinde, denge aile lehine bozulduğu zaman kadın çalışanlar ev yaşamını tercih etmekte ve iş yaşamında ikinci sınıf çalışan durumunda kalmakta, iş yaşamına ağırlık verdiğinde aile yaşamına ilişkin sorumluluklarını yerine getirirken zorlanmaktadır (Kapız, 2002: 139).

Çalışan kadınlarda, özellikle çocuk bakımı konusunda rollerin dengeli paylaşımı önemli olmaktadır. Anne-baba rollerinin paylaşılması, çocuğun yetiştirilmesinde yapılması gereken günlük görevlerin ve ailenin ekonomik desteğinin paylaşılması anlamına gelmektedir.

Çocukları büyütürken sorumlulukların dağıtılmasında bir diğer önemli etken, anne-baba rollerinde esnekliğin sağlanabilmesidir. Bu süreçte, benzer amaçlara sahip ebeveynlerin kalıplaşmış roller yerine daha birbirlerini tamamlayan, daha esnek rolleri paylaşabilmeleri önemli olmaktadır (Ehrenberg vd., 2001: 143).

Çocuğun yetiştirilmesinde, anne-baba ya kısmi zamanlı çalışma veya farklı çalışma programları yollarına başvurmaktadır. Bu da anne-babanın farklı vardiyalarda çalışarak rolü paylaşabilmesine neden olmaktadır. Yakın akrabaların çocuğa bakmaları çok sık karşılaşılan bir yöntem olmakla birlikte, çocuk bakım evleri olan kreşler çocuk ve anne-baba açısından güvenli bir bakım alternatifi olmaktadır (Küçükusta, 2007: 243).

İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengenin bozulması, aile içindeki ilişkilerde sıkıntılar yaratmaktadır. Dengenin kurulamaması halinde evlilikte problemler yaşanmakta, çocukların davranışlarında, gelişiminde ve çevresi ile olan ilişkilerinde sorunlar ortaya çıkmakta, anne rollerini yerine getiremediği için tatminsizlik yaşayan kadın, anne-baba ve arkadaşlarından oluşan sosyal çevresiyle de çatışma yaşamaktadır (Yılmaz ve Şahin, 2008: 188).

Çalışma yaşamı içinde kadınların en çok zorluk yaşadıkları konular arasında ev işleri ve çocuk bakım yer almaktadır. Çalışan kadın zaman zaman iş ve aile arasında kalmakta, hangi rolün önce çıkacağına karar verirken *iyi anne değilim* duygusuyla suçluluk yaşamaktadır (Aycan vd., 2007: 32). Toplumda önce kadın rolü yüklenen ve bunun için eğitilen, bu yolla sosyal değerler kazanan kadın, daha sonra farklı roller üstlense de kadınlık ve annelik rollerinden vazgeçmemektedir. Tam tersi durumda ise, çalışan kadınların çoğu kadınlık ve annelik rollerine öncelik ve önem vermektedir (Koray vd., 1999: 185).

İş ve aile yaşamı birbirleri tarafından etkilenen iki önemli alan olduğu için kadının çalışma hayatına katılması ile ev içi rollerine işle ilgili roller de eklenmekte, çalışan kadından işyerinde bir çalışan olması, evinde ise bir anne ve eş olması istenmektedir. Bu iki alan arasında kalan çalışan kadın, her iki tarafça eleştirilmekte, ailesine, çocuklarına ve eşine gerekli zaman ayıramadığı, çocuklarıyla ilgilenemediği, işinde ise yükümlülüklerini tam anlamıyla yerine getiremediği ve verimli olamadığı konusunda ithamlara maruz kalmaktadır. Evde ve iş ortamında sorumlulukların dağılımı çoğu zaman sadece kadınla ilgili bir problem olarak algılanmaktadır. Kadın çalışanlar içinde buldukları sıkıntılı durumu bertaraf etmek için esnek iş saatlerini sağlayan işleri tercih etmekte ya da yarım gün çalışmaya yönelmekte işinden artırdığı zamanı da ailesine ayırmaktadır (Brennan ve Poertner, 1997: 239).

Yarı zamanlı olarak çalışma hayatına başlayan kadın, özgürleşme çabası amacıyla geleneksel rollerini değiştirme gayreti göstermekte, ancak bu durum kadın çalışana geleneksel rollerin yüklediklerinin değişmesine değil devam etmesine neden olmaktadır. Gelişmiş bazı ülkelerde, aile içi işbölümün demokratik ve eşit bir zemine oturabilmesi için yarı zamanlı işleri teşvik edici hale getirmekten daha çok ailenin çözümleri ile bu durumu gidermeye çalışmaktadır. Çocuk bakımının politik bir sorun olarak görüldüğü bu tür ülkelerde toplumun, ebeveynin ve işverenin, kamu kurumlarının rolleri tartışılmakta, öncelikli sorumluluğun yalnızca annede değil anne-babada olduğu ifade edilmektedir. Fakat kısmen de olsa bu sorumluluk geleneksel ilişkilerin etkisinin devam ettiği toplumlarda babadan daha çok anneye verilmektedir (Adak, 2007: 148).

Bireylerin çalışma hayatında uzun mesai saatlerinin olması eve daha az zaman ayırmasına ve bunun bir sonucu olarak aile rolü sorumluluklarını yerine getirememesine ve iş-aile çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır. Aile sorumlulukları, iş rolünü gerçekleştirme performansını engellediği zaman da aile-iş çatışması söz konusu olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 128).

İş yaşamı ile aile yaşamı çatışması, aileden işe ve işten aileye olmak üzere iki taraflı gerçekleşmektedir. İşten aileye yönelik çatışma; iş yaşamında iş zamanının dağılımı ve süresi ile iş taleplerinden kaynaklanmakta, aileden işe yönelik çatışmada ise, temelinde ailenin aile için harcadığı zamanı, eşlerin çocuk sayısı ve çalışma zamanı gibi aile talepleri yer almaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 161).

2.3. Algılanan Sosyal Destek

Bu başlıkta, sosyal destek kavramı ve türleri, algılanan sosyal destek, örgütsel sosyal destek ve sosyal destek modelleri alt başlıklar halinde açıklanmaktadır. Sosyal destek modelleri, tampon etkisi ve temel etki modelleri ile ele alınmaktadır.

2.3.1. Sosyal Destek Kavramı

Sosyal destek kavramı, bireyin çevresi tarafından güvenilme, saygı duyulma, sevilme, değer verilme ve ilgi görme gibi temel ihtiyaçların bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu ihtiyaçların farklı boyutlarının vurgulanmasından dolayı tanımlar farklılaşmaktadır. Örneğin, Cobb (1976), sosyal destek kavramına ilişkin en eski tanımlamalardan birini yapmış, sosyal destek karşılıklı sosyal yükümlülük çerçevesinde bireyin sevildiğine, refahının önemsendiğine ve kendine değer verildiğine ilişkin inanışlar olarak tanımlanmıştır. Johnson ve Sarason'a

(1979) göre sosyal destek, bireylerin güvенеbileceđi ilişkiler ağı ile sosyal kaynaklardan yararlanabilme derecesi; House'a (1981) göre, araçsal (instrumental), bilgisel (informational), duygusal (emotional) ve değer ifade eden (appraisal) destek ve Sarason, Levine, Basham ve Sarason'a (1983) göre, bizi önemsemediğini, sevmediğini ve değer verdiğini bildiğimiz güvendiğimiz insanların varlığı ve bunların hazır bulunması biçiminde tanımlanmıştır. Tardy (1985) ise, sosyal desteğin beş başlık altında toplandığını ve bunların kavramı tanımlarken kullanılmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir. Bunlar, a) sosyal desteğin alınması ve verilmesi-yönü, b) destek kaynaklarının hazır bulunuşu ve kullanılabilirliği-eğilim, c) desteğin tanımı ve değerlendirilmesi, d) bilgisel, duygusal, araçsal ve dönütsel destek gibi- desteğin içeriği ve e) değişik sosyal grupların sunduğu destek- sosyal ađ desteği olarak sıralanmaktadır (Akduman, 2018: 25).

Rosa (1987) sosyal desteği, davranışların kötü yansımalarını düşüren olaylar şeklinde tanımlarken Rosenfelt ve Richman (1998), çok yönlü bir şekilde olup tek yönlü değil tanımlanmasının daha mümkün olacağını zira sosyal desteğin içerisinde birçok şeyi barındırdığını ve kişilere maddi, duygusal ve bilişsel desteğin sağlanması ile bireyin daha başarılı olabileceğini hissedeceğini açıklamıştır. Boldwin, sosyal destek kavramının teorik çerçevesinin Kurt Lewin'in davranış tanımı ve alan kuramına dayandığını ve bireylerin güvенеbileceđi, onlara değer verip onları seven onlarla ilgilenen kişilerin varlığını hissettiğinde ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır. Lewin davranışı, çevrenin ve bireyin bir fonksiyonu olarak görmüş, yani davranışı belirlemede çevresel ve bireysel faktörlerin etkisinin olduğu ve her bir faktörün özel etkisine ilişkin bir yorumun olması şeklinde tanımlamıştır (Yıldırım, 1997).

Bir başka tanıma göre sosyal destek, bir işte başkalarından yardım ve tavsiye alma fırsatı sağlama düzeyi; işlerin zorlaştığı durumlarda bireye baş edebilmek için olumlu bir yol gösterici, duygusal ilgi, bilgi ve değer vermeyi ve maddi yardımı içeren bireyler arası etkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Temelinin, K. Lewin'nin *alan kuramı* ve *davranış* tanımına dayandığı sosyal desteğin birçok işlevi vardır. Bu işlevleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Karatepe, 2010: 856):

- Bireye ihtiyacı olan hizmetleri ve malzemeleri sağlayarak duygusal rahatlık vermek,
- Bireyin sorunlarıyla başa çıkabilmesi konusunda rehberlik etmek,
- Bireylerin performanslarını geliştirebilmeleri için onlara geribildirimler sunmak,

- Bireylerin uyum sağlamasına ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak,
- Gerek günlük yaşamında gerekse kriz ve ihtiyaç anlarında bireylerarası bağlantıları kurup, stresin olumsuz etkilerini azaltmak.

Farklı kaynaklardan sağlanan farklı türlerdeki sosyal destek, bireyler üzerinde aynı ve eşit düzeyde etkili olmadığı için bireyin hangi tür ve hangi yoğunlukta desteğe ihtiyacının olduğunun bilinmesi oldukça önemlidir. Bu durum, bireylerin çok fazla ihtiyacının olduğu zamanda destek alırsa, algılanan desteğin pozitif etkisinin o derecede yüksek olacağı şeklinde açıklanmaktadır (Arıkan, 2015: 121).

Bu farklı tanımlamalar çerçevesinde, sosyal destek yardım davranışı olarak alınan ve algılanan sosyal destek olmak üzere ayrılmaktadır. Alınan sosyal destek, gerçekleşmiş yardım davranışı; algılanan sosyal destek ise, gerçekleşebilecek yardım davranışı, ihtiyaç olduğunda ortaya çıkacağına ilişkin inanç anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, sosyal destek, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Kişisel sosyal destek kaynakları, bireyin hem iş ortamında hem de hayatına ilişkin olaylarla ilgili başa çıkma potansiyelini yükseltmektedir. Kişisel sosyal desteğin kaynakları ise, aile bireyleri, eşler ve arkadaşlardan oluşmaktadır. Kişisel sosyal destek bireylere yaşamdaki problemlerle ilgili destek sağlamakta ve yol göstermektedir (Biçen ve Koç, 2019: 1450).

Örgütsel sosyal destek, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden olmak üzere kaynaklarını örgütten almaktadır. Sosyal desteğin örgütten kaynaklanması durumunda bireyin işe ilişkin tutumları etkilenmektedir. Yöneticiden, örgütten ve çalışma arkadaşlarından alınan destek, çalışanın işi ile ilgili becerilerini devam ettirmelerinde çok önemli rol almaktadır (Polat vd., 2018: 195).

Genel olarak, çalışma arkadaşları ve yöneticiler dostça, destekleyici ve teşvik edici bir tutum sergilediklerinde, bireyler hem sorunlarla başa çıkma kapasitelerini daha geniş olarak algılamakta, hem de yeni beceriler geliştirerek daha başarılı bir performans göstermektedir. Sosyal desteğin iş performansına olumlu katkıda bulunan bir unsur olması örgütler için sosyal destek kavramını önemli hale getirmektedir. Sosyal destek, çalışanlara tatmin edici maaş veren, potansiyellerini ve kapasitelerini arttırmalarına yardımcı olan, iyi bir iş ve aile ilişkisi sürdürmesini sağlayan olumlu bir lider ile gerçekleştirilebilmektedir (Erenler vd. 2016: 71).

Örgütsel sosyal desteğin çeşitli boyutları bulunmakta, bu konuda yapılan araştırmaların bazılarında tek boyutu, bazılarında iki boyutu incelenmektedir. Bu

çalışmalarda, örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği boyutları ele alınmakta, yönetici desteği yönü ile örgütsel destek en çok ele alınan sosyal desteğin boyutu olmaktadır (Kurt, 2013: 12).

Kısacası sosyal destek, bireylerin iş ve yaşam çatışmalarını azaltan sosyal etkileşimler ve kişilerarası iletişim, sorunları çözmek ve kendini iyi hissetmek için birbirlerine yardımcı olması ve yaşamlarındaki bir krizin, bir değişikliğin olumsuz sonucunu azaltabilecek bir çare olarak tanımlanmaktadır.

2.3.2. Sosyal Destek Türleri

Sosyal destek çok boyutlu bir yapıda olup, birkaç türü bulunmakta önce bireye sağladığı katkılar açısından, duygusal (empati), bilgi (çevre hakkında bilgi), araçsal (mal ve hizmet) ve değerlendirme (kendini değerlendirme) olarak 4 boyutlu; daha sonra duygusal, bilgi ve araçsal destek olmak üzere üç boyutlu ele alınmaktadır (Erdem, 2009: 65).

Duygusal sosyal destek, empati kurma, ilgilenme, sevgi ve şefkat gösterme, dinleme, tavsiyede bulunma, güven verme şeklindeki destek davranışlarından oluşmaktadır. Araçsal sosyal destek, bireyin sorunun çözüme yönelik çevreden gelen somut yardım davranışlarını içermektedir. Bilgi desteği, bireylerin birbirlerine bilgi vermesi, birbirlerini yönlendirmesi ve önerilerde bulunmasıyla gerçektelemektedir. Yapısal sosyal desteğin oluşması için, bireyin etrafında ihtiyaç duyduğu anda kendisine yardım edebilecek insanların bulunması yeterli olmaktadır (Tunç, 2019: 17).

Literatürde, sosyal desteğin türleri genellikle duygusal ve araçsal sosyal destek olmak üzere ele alınmaktadır. Ancak zaten alınan bu sosyal destekler her ne kadar farklı şekillerde sınıflandırılırsalar da birbirlerinden bağımsız değil, birbirleri ile etkileşim içerisindedirler. Sosyal aę, sosyal desteğin aracılığı ile bireyin iletişimde bulunduğu bireylerden oluşmaktadır. Bireyin ailesi, arkadaşları ve iş çevresi bu aę içerisinde yer almaktadır. Bu ilişki ağının üç özelliği bulunmaktadır (Glazer vd., 2004: 645).

- İlişkinin yapısı: Sosyal ilişki ağının genişliği, sosyal destek ağındaki iletişimde bulunduğu birey sayısını, kurulan ilişkiler ağının yoğunluğu ve sıklığını ifade eder,
- İlişkinin içeriği: kişilerin birbirleri ile olan ilişkilerin amacını ifade eder (akrabalık, komşuluk, arkadaşlık, ekonomik nitelik taşıması gibi)

- İlişkinin işlevi: İlişki ağının destek verme, geribildirim sağlama, tavsiyelerde bulunma gibi nasıl bir etkisini olduğunu ifade eder.

Algılanan sosyal destek, aileden, özel birinden ve arkadaşlardan alınan destek olarak üç grupta toplanmaktadır. Burada adı geçen özel biri, ailenin ve arkadaşların dışında bireyin özel hayatı içerisinde yer alan ve birey için özel olan bir kişi (flörtü, nişanlısı, sözlüsü veya doktoru gibi) olarak tanımlanabilir. Ailesi de, bireyler için önemli bir sosyal destek unsuru olmakla birlikte, aileden alınan sosyal destek, aile büyüklerinden, eşlerden ve çocuklardan da sağlanmaktadır (Ayçan ve Eskin, 2005).

Kısacası, bireyler için iş yerinden algılanan sosyal desteğin de önemi oldukça fazladır. Sosyal destek iş ortamında, astlardan, üstlerden ve iş arkadaşlarından sağlanabileceği gibi, özellikle iş stresi açısından değerlendirildiğinde iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin önemi çok büyük olmaktadır.

2.3.3. Algılanan Sosyal Destek

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda, sosyal destek sisteminin sosyal ilişkilerin destekleyicisi olup olmadığına daha çok bireyin kendi deneyimlerine, yani algılanan desteğe bağlı olduğu genel kabul görmektedir (Eker vd., 2001: 17).

Sosyal destek, birebir iletişimin yoğun olduğu bir bireyin diğer bireylere kendini iyi hissetmesi ve problemlerini çözmesi için fayda sunması ve yardım etmesi biçiminde; algılanan sosyal destek ise, sosyal çevreden bireyin algıladığı destek olarak tanımlanmaktadır. Kişiler sosyal desteği sadece ailelerinden değil, iş arkadaşlarından ve iş dışındaki arkadaşlarından almaktadır (Lirio vd., 2007: 28). Sosyal destek kavramı, genellikle iş dışında kalan bir kavram olarak kabul edilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda, bireylerin iş yerindeki çalışanlardan, üstlerinden ve astlarından sosyal desteği algıladıkları, iş stresi üzerinde iş yaşamındaki algıladığı sosyal desteğin etkili olduğu görülmüştür (Lindorff, 2001: 274).

Bu alanda yapılan başka araştırmalarda, hangi faktörlerin algılanan sosyal desteği etkilediği incelenmiş, bireylerin ait olduğu ailedeki bireyleri olan eşin, anne-babanın, kardeşlerin, çocukların ve akrabaların sosyal destek algısında büyük önem taşıdığı ve bireyin taşıdığı karakter özelliklerinin de sosyal destek algısı üzerinde önemli ölçüde anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Bowling vd., 2005: 476).

İki birey aynı düzeyde destek ile karşılaştığında, sosyal destek algısı farklı olabilmekte bu farklılık da büyük ihtimalle karakter özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bireylerin birbiri

ile olan ilişkilerindeki ihtiyaç ve beklentiler, algılanan sosyal destek düzeyinin farklı olmasının nedeni kabul edilmektedir. Bireyin yaşadığı sıkıntı ve depresyon, sosyal destek algısını olumsuz yönde etkilerken, etrafına sosyal destek verebilenlerin yüksek oranda sosyal destek aldıkları görülmektedir. Algılanan sosyal destek, bireylerin özel hayatını ve iş hayatını önemli derecede etkilemektedir (Polatçı, 2015: 25).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ait olma ihtiyacı olarak tanımlanan üçüncü basamağı için etkili olan sosyal destek algısı, bireylerin kendine olan güvenini geliştirmesinde ve henüz girdiği sosyal çevresine uyum sağlamasında oldukça önemli olmaktadır. Yeni işe başlayan bireylerin iş arkadaşlarından algıladığı sosyal destek ölçüsünde verimli çalışma sergilemekte ve örgüte bağlanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmaların sonuçlarında, yüksek düzeyde sosyal destek algısı örgütsel bağlılığı, performansı ve motivasyonu arttırdığı, iş tatminini, iş stresini, depresyon ve tükenmişliği, endişe, yaşam ve iş arasındaki çatışmaları düşürdüğü görülmüştür (Lindorff, 2001: 281; Bhaunthumnavian, 2003: 79; Marcinkus vd., 2007: 86; Cieslak vd., 2007: 84).

Kısacası, algılanan sosyal destek, bireylerin psikolojik ve sosyolojik sorunlarının çözümünde, zor şartlarla başa çıkabilmesinde, tedavisinde etkili bir kaynak, bireylerin yaşam kalitesini yükselten ve yaşamın her alanına katkı sağlayan bir kavram olarak genel kabul görmektedir.

2.3.4. Algılanan Örgütsel Destek

Genel anlamda algılanan örgütsel destek, çalışanların ait olma, onaylanma ve saygı görme ihtiyaçlarını karşılayabilme fonksiyonunu üstlenen bir kavram olmaktadır. Literatürde örgütsel destek kavramı yerine personelin bu destekten algıladığı miktarı ile ilgili algısının önemli olması anlamında *örgütsel destek algısı veya algılanan örgütsel destek* kavramları kullanılmaktadır. Başka bir deyişle, aynı kurumda aynı bölümde eşit koşullarda çalışan iki çalışandan birisi örgütsel desteği yüksek hissederken, diğeri örgütsel desteği çok düşük bulabilmekte ve buna göre performansı da değişebilmektedir. Bu çerçevede, örgütsel destek algısı, örgütün iş görenlerine değer vermesi ve onların mutluluklarını önemsemesini çalışanlarına hissettirerek iş görenlerin örgütle olan duygusal ilişkilerinin olumlu yönde etkilenmesini ifade etmektedir (Polatçı, 2015: 35).

Algılanan örgütsel destek bazı çalışmalarda iş görenin örgütünden ve yöneticisinden algıladığı *yönetici desteği ve örgütsel destek* şeklinde iki açıdan ele alınmaktadır. Bu şekilde algılanan örgütsel desteğin ikiye ayrılmasının nedeni, iş görenlerin örgütlerinden ve

yöneticilerinden farklı düzeylerde destek algılayabilmeleri ile açıklanmaktadır. Zira çalışanlar amirlerinden memnun değilseler bile bu durumun geçici olduğunu düşünmeleri örgütten algıladıkları desteğin yöneticilerinden algıladıkları destekten daha yüksek yapmaktadır (Florence ve Vandenberghe, 2003: 253). Çalışmaların bazılarında ise, örgüt yöneticisinin örgütün temsilcisi olması nedeniyle yönetici desteği, örgütsel destek biçiminde değerlendirilmiştir (Johlke vd., 2002: 117).

Çalışanlar, işe başlarken bir örgütte önce ekonomik ve somut değişmeyi, sonra psikolojik olarak sosyal değişimi düzenleyen ve gönüllerde imzalanan 2. sözleşme imzalamaktadır. Psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bu ikinci sözleşmeye göre, iş yeri sahibi çalışandan performans ve bağlılık beklerken, çalışan da işveren destek ve güven gibi beklentiler içerisinde olmaktadır. Çalışan üst düzeyde örgütünden destek algıladığında, örgütü için daha fazla başarı kaydetme ve çaba gösterme eğilimi göstermektedir. Bu karşılıklı ilişkilerde, çalışana sağlanan iş ortamı ve koşulları, ödüller gibi manevi ve maddi motive ediciler, ücret çalışanın verimliliğini önemli ölçüde belirlemektedir. Başka bir deyişle, teori gereği sosyal değişim, çalışanın beklentileri yüksek düzeyde karşılanıyorsa, işverenin beklentileri de o oranda çalışan tarafından karşılanmaya çalışılmaktadır (Redman ve Snape, 2006: 167).

Algılanan örgütsel destek, örgüt içerisindeki birçok değişkenin birleşiminden meydana gelmekte ve bu faktörlerin başında da iletişim gelmektedir. Yönetici-çalışan ilişkilerinde başarı, işverenin çalışanı ile olan ilişkisinde ona önem verdiğini hissettirmesi, başarılarını takdir etmesi, yöneticinin karar ve uygulamalarında açık ve net olması, çalışanların tutarlı ve eşit bir şekilde yönlendirilmesi yüksek örgütsel destek algısını oluşturmaktadır. Buna göre, adalet, örgütsel ödüller, çalışma koşulları, esnek çalışma saatleri, finansal destek, rehberlik, kararlara katılma, iş güvenliği ve açık bir şekilde iş tanımlarının belirlenmesi gibi faktörler örgütsel destek algısını etkilemektedir (Kraimer ve Wayne, 2004: 217).

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek sonucunda oluşan faydalar, bu alanda birçok çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışmalarda, yüksek algılanan örgütsel desteğe sahip çalışanların örgütüne yararlı olabileceği davranışlar sergileme eğiliminde olduğu, örgüte daha çok sahip çıktığı ve bağlandığı, yaratıcılıklarının ve iş tatmin derecesinin arttığı, örgütsel vatandaşlık hareketlerinin fazlaştığı, performansının iyileştiği ve ruh halinin düzeldiği, tükenme, işten ayrılma ve işe devamsızlık ile stres gibi olumsuzlukları azaltıcı bir etki yarattığı bulgusu elde edilmiştir (Wayne vd., 1997: 83; Özdevecioğlu, 2003a: 114).

Görüldüğü gibi, çalışanların olduğu kadar üstlerin, astların ve yöneticilerin de sosyal destek algılamasına ihtiyaçları vardır. Genellikle üst düzey yöneticilerin sahip oldukları güç, mevki, imkân ve olanaklardan dolayı sosyal desteğe ihtiyaçları olmadan da mutlu ve başarılı olabilecekleri düşüncesi yaygınken, yapılan çalışmalarda yöneticilerin önemli bir kısmının insan olarak ilgi görmediklerini düşündükleri bulunmuştur. Hatta bazı çalışmalarda, sosyal destek almayan yöneticilerin endişe, depresyon ve strese bağlı hastalıkları çalışanlara oranla daha fazla yaşadıkları; sosyal destek alan yöneticilerin ise, daha esprituél ve daha iyimser tavır sergiledikleri görülmüştür. Örgütsel destek, bireyin aile ve iş sorumluluklarını dengede tutabilmesinde kilit rol oynamaktadır.

2.3.5. Sosyal Destek Modelleri

Ruh ve fiziksel sağlığına zarar verenlere yönelik koruyuculuk rolü üstlenen değişkenlerden olan ve sosyal kaynaklardan yararlanabilme derecesini belirleyen bireyin güvenebileceği ilişkiler yolu olarak tanımlanan sosyal destek, birbirleriyle etkileşimde buldukları için tampon etkisi ve temel etki olmak üzere 2 model ile açıklanmaktadır. Temel etki modelinde, stres yaşayan bireylerin bu durumlarından kurtulabilmeleri için sosyal entegrasyonun önemli olduğu vurgulanırken, tampon etki modelinde, stres yaratan ve zarar veren süreçlerin etkisinde kalabilen bireylerin korunması ön plana çıkarılmaktadır. Her iki modelde de stres oluşturan durumların ortadan kalkması ya da önlenmesi ortak noktayı oluşturmaktadır (Olçay, 2016: 35).

2.3.5.1. Temel Etki Modeli

Temel etki modeli, sağlık ile sosyal destek arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu, sosyal desteğin bireyin kendini iyi hissetmesini sağladığını, fiziksel sağlık üzerinde her koşulda pozitif etkide bulunduğunu, sosyal destekten mahrum kalmasının sağlığını olumsuz etkileyeceğini savunmaktadır. Bu model, stres ve sosyal destek arasında olumsuz ve olumlu bir ilişkinin olabileceğini, sosyal desteğin azalması durumunda bireyin stresinin artacağı veya stres ile karşılaştığında destek sağlayıcıları eyleme geçirerek sosyal desteği artıracağını ileri sürmektedir (Yıldırım, 1996: 35).

2.3.5.2. Tampon Etki Modeli

Tampon etki modeli, sosyal desteğin en önemli işlevinin sıkıntı veren hayat olaylarının neden olduğu negatif etkiyi azaltmak ve çalışanların ruh sağlığını korumak olarak tanımlanmaktadır. Sıkıntı verici yaşam olayları olmadığı müddetçe sosyal desteğe sahip olmamanın bireylere negatif bir etkisinin olmadığı, sosyal desteğin gündelik hayatta oluşan

sıkıntılara karşı koyabilme stratejisi biçiminde hizmet ettiği kabul edilmektedir (Yavuzer vd., 2018: 242).

Örneğin, sosyal destek ile ilgili yapılan çalışmalarda, huzurevi sakinlerinde ergenlerde ve üniversite öğrencilerinde algılanan sosyal desteğin artmasıyla stres ve moral üzerinde artma görülmüştür (Aksüllü ve Doğan, 2004: 76).

Sosyal destek, ruh ve fiziksel sağlığına ilişkin uyarılara karşılık veren bir rol üstlenmekte ve bireye yönelik sosyal desteğin kaynakları stres verici hayat faaliyetlerinin oluşumunu engelleyerek psikolojik ve fiziksel hastalık riskini tamamen yok etmektedir (Şahin ve Karataş, 2015: 111).

2.4. İş ve Yaşam Doyumları Kavramları, Etkileyen Faktörler ve Teorileri

Yaşam doyumu ve iş doyumu iç içe girmiş, birbirini tamamlayan ve anlamlandıran iki kavram olarak kabul edilmektedir. Birey, işinde yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği için burada yaşadığı iyi ve kötü yaşanmışlıkların etkilerini aile yaşamına ve arkadaşlarına taşıyabilmektedir. Bununla birlikte, ailesiyle veya arkadaşlarıyla iyi ve kötü anlarını da işine taşımaktadır. İş ve yaşam ise, birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta birbirini anlamlandırmaktadır (Dikmen, 1995b: 21).

2.4.1. İş Doyumu Kavramı

İlk kez 1920'lerde ifade edilmiş ve önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılan iş doyumu kavramı, Hoppock'in (1935) çalışmasında iş doyumu öğeleri ile birlikte performans ve verimlilik arasındaki ilişkiler ile ele alınmıştır. Genel olarak iş doyumu, personelin iş yerinden duydukları memnuniyet biçiminde ifade edilmekle birlikte, bir personelin işi ve kazandıklarının ihtiyaçları ve kişisel değer yargıları ile çatışmadığı ya da çatışmanın mümkün olabileceğini fark etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 129).

Literatürde iş doyumu kavramı, çalışanın, işteki deneyimlerine veya işine dayanan olumlu ve mutlu olma ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Bireyin sahip olduğu değerlere göre değişmekle birlikte işinden duyduğu haz ve aldığı ödüller ile işinden beklentisi arasındaki uyum, işine karşı tutumu ve bu tutumun bir sonucu olarak duygusal tepkiler olmak üzere farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlar, çalışanın iş doyum düzeyinin onun beklentilerinin ne ölçüde karşılandığını göstermektedir ve bu beklentilerin görece olarak fazlalığı iş doyum düzeyini artırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 46).

Daha genel bir ifade ile iş doyumunu, çalışanın çalıştığı işle ilgili beklentilerine bağlı olmaktadır. İş doyumunu alanında yapılan akademik çalışmalara göre, iş doyum düzeyinin çalışma şartları, işin kendisine ve iş güvenliğine, işte terfi olanaklarına, iş karşılığı ödenen ücrete, çalışanın çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin yapısına, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine bağlı olmaktadır. İş doyumunu etkileyen değişkenler 4 başlıkta sınıflandırılmaktadır. Bu başlıklar aşağıda yer almaktadır (Efeoğlu, 2006: 27):

- İşten sağlanan bireysel gelişim fırsatları başlığı altında, toplum için faydalı bir iş yapmak, insanlara yardım etmek, sıradan olmayan ilginç bir işte çalışmak ve bağımsız olarak çalışmak değişkenleri yer almaktadır.
- Bireyler arasındaki ilişkiler grubu başlığında, meslektaşlarla ilişkiler ve iş yerinde üstlerle ilişkiler olarak tanımlanan değişkenler bulunmaktadır.
- İktisadi koşullar başlığında, kariyerde ilerleme fırsatları, ücret ve iş güvenliği değişkenleri yer almaktadır.
- İş şartları başlığında ise, çalışan bakımından işin taşıdığı riskler, işin yarattığı stres, işi yapabilmek için sarf edilmesi gereken fiziksel çaba ve işin yoruculuğu olarak tanımlanan değişkenler bulunmaktadır.

Yukarıda özetlenen bu değişkenlerin, hem çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde, hem de erkek ve kadın çalışanlar üzerinde farklı etkilere sahip olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür. Örneğin, kişiler arası ilişkiler başlığında yer alan değişkenler kadın çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde önemli düzeyde belirleyici olmamışken, erkek çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde önemli ölçüde belirleyici olmuştur. Çalışma koşulları başlığında yer alan değişkenler, erkek çalışanların iş doyumunu üzerinde önemli ölçüde etkili değilken, kadın çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde önemli ölçüde etkili olmuştur (Lindorff, 2001: 274).

Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça işleriyle ilgili beklentileri o kadar yüksek olmakta, ancak her zaman beklentilerine göre ücret artışı veya terfi alamayabilmekte, dolayısıyla çalışanların iş doyum düzeyleri yaptıkları işle ilgili beklentilerine göre şekillenmektedir. Örneğin, iş doyumunu konusunda yapılan bir çalışmada, verilerin büyük bir bölümünün görece olarak eğitim düzeyleri yüksek olan yöneticilerin iş doyum düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu durum, iş doyumunun büyük ölçüde çalışanların işleriyle ilgili beklentileri ile gerçekte ne elde ettikleri arasında farkın olmasına bağlanabilir. Buna göre, bir pozisyondaki çalışanın eğitim düzeyi bulunduğu

konuma göre istenen en düşük eğitim düzeyinden de daha düşük ise, iş doyumunu düzeyi ve çalışanın eğitim düzeyi arasında ilişki pozitif yönlü, buna karşılık, bireyin eğitim düzeyi bulunduğu konum için gerekli olan en düşük eğitim düzeyinden de yüksek ise, iş doyumunu ve çalışanın eğitim durumu arasındaki ilişki negatif yönde olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 109).

Bununla birlikte, Tayvan’da satış veya imalat alanında istihdam edilenlerin gruplara ayırarak iş doyum ile iş değerleri düzeyleri arasındaki ilişkilerin varlığını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmış, satış alanında çalışanların iş doyum ve iş değerleri düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı belirtilmiştir. Diğer yandan, çalışanların eğitim düzeyi ve etnik köken dışındaki değişkenlerin oluşturduğu demografik özellikleriyle ilgili değişkenlerden kontrol edildiğinde satış ile imalat alanında çalışanlar içerisinde iş değerleri açısından herhangi bir farklılaşma bulunmadığı ifade edilmiştir. Ancak, bu iki grup çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve önemli ölçüde farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, lisansüstü eğitim alan satış çalışanları arasında iş doyum düzeylerinin aynı alanda çalışan diğer satış çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüş, imalat çalışanları arasında böyle bir farklılık tespit edilmemiştir (Efeoğlu, 2006: 52).

Çalışan personelin iş doyum düzeyleri, kadın ve erkek çalışanların çalıştıkları işle ilgili beklentileri değişiklik göstermekte ve iş doyum düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, iş doyumunu açısından erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu, erkek çalışanlardan daha düşük düzeyde kadın çalışanların iş doyum düzeyine sahip olduğu, özellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar arasında daha anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durum, erkek çalışanların sosyal rollerinin gereği bir işte çalışmaya kadınlara göre daha fazla ihtiyaç duymaları; erkek çalışanların düşük iş doyum düzeylerinde bile daha iyi bir alternatif bulamadıkları için hali hazır olan işlerinde çalışmaları ile açıklanmaktadır. Ayrıca bu durum, erkek ve kadın çalışanlarda iş doyum düzeylerinin ve beklentilerin farklı olması, erkek çalışanların işletmelerin çalışanlarına sunduğu avantajlara göre daha fazla ödüllendirilme, terfi ve yetkilendirilme ihtimali olması ile de yorumlanmaktadır. İş doyum düzeyleri, çalışan kadınların bu yönde beklentileri erkek çalışanlardan daha yüksek olabilmekte, eğitim düzeyleri yükseldikçe ve işletmelerde kadın çalışanlara sunulan fırsatlar arttıkça, kadın ve erkek çalışanların iş verimlilikleri adaletli kriterlerine göre değerlendirildikçe kadın çalışanların iş ile ilgili beklentileri artabilmektedir. Dolayısıyla, iş doyumunu üzerindeki etkiyi

erkek ve kadın çalışanların arasında beklentiler farklılaştırmaktadır (Hwang ve Kuo, 2006: 254).

Mesela Nijerya’da yapılan enerji sektöründeki işletmelerde yönetici statüsündeki 364 çalışanın iş doyumunu düzeyleri üzerinde demografik özelliklerinin belirleyici olup olmadığını analiz edilmiştir. Bu analizde, çalışanların cinsiyet, yaş, meslekteki deneyim olarak belirlenen demografik özelliklerine göre iş doyumunu düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür. Sadece yönetici statüsündeki kadın çalışanlarının diğer kadın çalışanlardan daha yüksek işe yönelik beklentilerinin olduğu; ancak, kariyer fırsatları ve ücret vb. olumsuzluklar nedeniyle iş doyum düzeylerinin erkek yöneticilerden daha düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, genel olarak üst düzey çalışanlar arasında meslekteki deneyim ve yaş değişkenlerine göre farklılık olduğu, bu da işletmelerde liyakattan çok kariyerde geçirilen zamana bağlı olarak yan ödemelerin ve ücretin yapılması nedeniyle anlamlı olduğu şeklinde açıklanmıştır. Çünkü, iş doyum düzeyi, uzun bir kariyer geçmişi olan çalışanların daha yüksek yan ödemeler ve ücreti hak ettikleri için yüksek olmaktadır (Glazer et al., 2006: 645).

Çalışanların işle ilgili beklentilerinin iş doyum düzeylerine göre belirlendiğini gösteren çalışmaların çoğunluğunda yaş ve iş doyumunu arasında “U” biçiminde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Buna göre, görece olarak yaşlı biçiminde ifade edilebilen çalışanların genel olarak diğerlerinden daha fazla iş doyumunu düzeylerine sahip oldukları; özellikle genç olarak tanımlanan çalışanların ise, maddi bakımdan iyi işlerde çalışması halinde iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışanlar, öğrencilik hayatının uzun sürmesi durumunda işsiz kalmadan bir işe başlaması ve sosyal durumlarında kayda değer bir iyileşme sağlamaları halinde iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşılık, yaşlı ilerlemiş çalışanların iyi bir emeklilik yaşamı geçirmeye ve emekli olmaya yönelik beklentilerinin iş doyum düzeylerini yükselttiği ifade edilmiştir. Ayrıca böyle bir bulgu, işletmelerde ödüllendirme sistemlerinin ve ücretin liyakattan daha çok iş yerinde bulunduğu konumda geçirilen zamana önem verdiği durumlarda da kıdemli çalışanların diğer çalışanlardan daha fazla iş doyum düzeyine ulaştıkları ile anlaşılmaktadır (Demirbilek, 2004: 77).

Çalışanların iş konumlarına ve işletmelerin büyüklüğüne göre değişen iş doyum düzeyleri önemli farklılıklar gösterebilmektedir. Nispi olarak küçük ölçekli firmalarda çalışanlar, bu iş yerlerinde terfi imkânlarının sınırlı olduğunu düşünerek iş doyum düzeylerini etkileyecek olumsuz beklentilere girmemektedir. Diğer taraftan, bu tür iş yerlerinde dönemsel ya da geçici olarak değil kadrolu çalışan konumunda ise, genellikle diğer çalışanlardan daha

çok iş doyumuna düzeyine sahip olmaktadır. Böyle bir durum, bu çalışanların ekonomik gelecek endişelerinden kaynaklanan beklentilerinin iş doyumunu daha da arttırması ile açıklanmaktadır. İş doyum düzeylerinin, çalışanlar ve çalıştıkları işletmeler bakımından ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurması, çalışanların iş performansları ile iş doyum düzeyleri, işe devamsızlıkları, iş değiştirmeleri, iş değiştirme niyetleri, fiziksel ve ruhsal sağlıkları hakkındaki ilişkileri göstermektedir (Elmacı, 2006: 421).

Teorik anlamda çalışanın iş performansı ve iş doyum düzeyi arasında bir ilişkinin olabileceğine ilişkin bulgular olsa da bu alandaki çalışmaların çoğunluğunda güçlü bir ilişkinin olduğu yönünde istatistiksel anlamda bir işaret bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Carmeli ve Freund (2004: 289) tarafından İsrail’de özel hukuk bürolarında istihdam edilen avukatlar üzerinde yapılan çalışmada, iş doyumunu, örgütsel bağlılık kavramının boyutları ve performans arasındaki ilişkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada, iş doyumunu ve performans değişkenlerinin, sosyolojik, psikolojik ve ekonomik koşulların çalışanlar üzerinde yarattığı etkilere göre farklılaşabileceği ve iş doyum düzeylerinin performans üzerinde önemli düzeyde belirleyici olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İş doyumunu alanında yapılan bazı çalışmalarda, çalışanın işe devamsızlık ve iş doyum düzeyleri ile iş değiştirmeleri ve iş değiştirme niyeti taşımaları arasındaki ilişkiler irdelenmiş; bazılarında bu ilişkinin istatistiksel anlamda zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bazılarında ise, yaşamlarını devam ettirebilmek için mevcut işlerindeki başarılarının yüksek önem taşıdığı çalışanların iş doyum düzeyleri düşük olmasına rağmen, işe gelmede devamsızlık davranışı göstermedikleri görülmüştür (Eldeleklioğlu, 2006: 727).

Bir başka çalışmada, bir taraftan çalışanların iş değiştirme niyetleri ve iş doyum düzeyleri, diğer taraftan iş doyumunu ile iş değiştirmeleri arasındaki ilişki araştırılmış ve bu ilişkinin çalışanların bireysel faktörlerine göre değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Mesela, bu alandaki başka bir çalışmanın bulgularına göre, kadın çalışanlarda iş değiştirmenin nedenleri arasında öncelikli olarak doyumsuzluk faktörünün; erkek çalışanlarda ise, öncelikli olarak düşük ücret düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, belirli bir iş yerinde uzun bir sürenin üzerinde istihdam edilen çalışanın, iş doyumsuzluğundan kaynaklanan işten ayrılmanın sebebinin aldığı ücretin düşüklüğü değil, çalışılan işi anlamlı bulmama ve işe karşı ilgisizlik olduğu görülmüştür (Doğan, 2008: 30) .

Bu alanda yapılan benzer çalışmalarda iş değiştirme ile iş doyumunu niyeti ve iş değiştirme arasında bazı değişkenlerin aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Mesela, Tayvan’da kamu dairelerinde 259 personel ve yönetici statüsündeki çalışan üzerinde iş

fırsatlarının iş doyum düzeyleri ve iş değiştirme niyetlerine yönelik analizler yapılmıştır. Bu analizlerde, çalışanların iş alternatifi ve iş değiştirme niyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında önemli ve anlamlı bir ilişki bulunmadığı, alternatif iş fırsatları değişkeninin iş değiştirme niyetleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgusu elde edilmiştir (Efeoğlu, 2006: 53).

Çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlık durumu ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmalarda, diğer çalışanlara kıyasla sağlık durumları daha iyi olan çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ve daha az stres yaşadıkları görülmüştür. Bununla birlikte, nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştah eksikliği, hazımsızlık, bulantı vb. fiziksel belirtiler gösteren çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadıkları; ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi gibi rahatsızlıkları yaşayanların ve sigara, uyuşturucu madde, alkol kullanımını arttıran çalışanların daha yüksek iş doyumsuzluk düzeyini yaşadığı tespit edilmiştir (Sayar, 2006: 17).

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Literatürde, iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Turgut, 2010: 6).

2.4.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Genel olarak, iş doyumunu belirleyen bireysel faktörler, kişilik özellikleri, yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim, statü ve sosyo-kültürel çevre ve meslek olarak sıralanmaktadır (evik ve Korkmaz, 2014: 128).

2.4.2.1.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, bireyin işine yönelik beklentilerin gerçekleşmesi sonucunu oluşturan ve iş doyumunu belirleyen faktörler arasında sayılmaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerine bağlı olarak iş doyumunun etkilenmesi üzerine yapılan çalışmalarda, doyum düzeyinin yüksek olduğu bireylerin daha toleranslı ve kararlı bir kişilik yapısına sahip olduğu görülmüştür. Doyum düzeyi düşük bireylerin ise, amaçlarını belirlerken çevresel güçlükleri yenemeyen, reel olamayan ve katı bir kişilik yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Duygusal olgunluğa ulaşmamış, kurumla ve kendisi ile ilgili farkındalık geliştiremeyen eğitimli olup olmaması önem arz etmeyen birey, kuruma faydadan daha fazla zarar getirebilmektedir (Turgut, 2010: 7).

Batıgün ve Şahin (2006: 42), *İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu* adlı çalışmalarında, zamanla yarışan, sürekli sorumluluk almak istedikleri için stresli ve saldırgan bir yapıya sahip, kendini başarıya odaklayabilecek bireyleri A-tipi kişilik özelliğine sahip olarak tanımlamıştır. Bu özelliğine sahip bireylerin performansları düşebilmekte ve iş doyumсуuzluğu yaşayabilmektedir.

2.4.2.1.2. Yaş

Yaş, iş doyumunu belirleyen bireysel faktörler arasında sayılmaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada, doyum ile yaş arasındaki ilişki U biçiminde bir eğriyle açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre, erken yaşlarda iş katılan bir bireyin iş doyumunu yükselen, 30'lu yaşlarına ilerlerken doyum düzeyi azalan, sonraki zamanlarda yaş ilerledikçe ve iş hayatı uzadıkça doyum düzeyinin yükselen bir seyir izlediği görülmüştür. Bu durum, özellikle yeteri kadar iş deneyimi olmayan, işe yeni başlayan genç yaşta ki bireylerin, gerçekçi olmayan beklentiler içinde olması, hayal gücü, yanıltıcı yayınların olması, işe kabulü sırasında görüşmeyi yapan yöneticilerin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden ve eğitim kurumlarının öğrencilerini abartmasından kaynaklanabilir (Aksayan, 1990: 15; Şener ve Acuner, 2002: 85).

Bir başka iş doyumunu çalışmasında, yaş ilerledikçe tecrübe ve bilgi birikiminin arttığı, bunun da beraberinde kişinin iş doyumunu arttırdığı görülmüştür. Bu çalışmada, sağlık personelinin depresyon düzeyleri ile iş doyumunu ilişkisi araştırılmış, asistan doktorların, profesör doktorlardan daha fazla iş doyumсуuzluğu yaşadıkları; 36 yaş ve üzeri doktor grubunda ve 31 yaş ve üzerindeki hemşirelerde de en yüksek iş doyumunun olduğu tespit edilmiştir (Topal, 2008: 13).

Aslan ve diğerleri tarafından bir grup sağlık personeli üzerinde yapılan çalışmada, yaş ve çalışma yılı artıkça duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginliğin ve duygusal tükenmenin azaldığı görülmüştür (Aslan ve Albayrak, 2002: 23). Hemşirelere yönelik yapılan bir araştırmada da 30 yaş ve üzeri olan hemşirelerde iş doyumları diğerlerine göre daha anlamlı bulunmuştur (Eren, 2008: 40). Ancak, güvenlik personeline yönelik yapılan bir araştırmada yaş ile iş doyumunu arasında veriler açısından anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir (Baştemur, 2006: 115).

Görüldüğü gibi, bazı çalışmalarda iş doyumunu ile yaş arasında olumlu yönde ilişkiler söz konusu iken, bazı çalışmalarda anlamlı bir ilişki olmadığı ve eğrisel ilişkilerin de olabileceğini söylemek mümkündür.

2.4.2.1.3. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri cinsiyet olup, cinsiyet ile iş doyumunu ilişkisini gösteren çalışmalar yapılmış, bazılarında erkeklerin kadınlara göre daha iyi şartlarda çalıştıkları bu nedenle kadınların daha çok iş doyumunu elde ettikleri; bazılarında da erkeklerin daha çok iş doyumunu elde ettikleri görülmüştür. Bunun nedenini ise, kadınların aile hayatında yani iş hayatının dışında eş ve aile ile annelik gibi rollerinin olması, iş hayatlarında da daha üst düzey gereksinimleri amaçlamaması olarak açıklanmıştır. Ayrıca, kadınların çalışma ortamının fiziki yapısını ve ücreti daha çok önemsedikleri, erkeklerden de düşük ücretli ve daha vasıfsız işlerde çalıştıkları bunun da iş doyumunu olumsuz yönlü etkilediği tespit edilmiştir (Aksayan, 1990: 16). Sağlık personeli üzerinde yapılan bir çalışmada, kadın doktorların depresyon seviyeleri erkek doktorlardan daha yüksek çıkmıştır (Demiral, 2006: 160).

Bir başka çalışmada, erkeklerin ve kadınların iş hayatında değer verdikleri faktörlerin farklılık gösterdiği, kadınlarda işin çeşidi en son önem sırasında iken, işin sosyal getirileri erkekler işin sırasıyla güvenlik, ilerleme, işin çeşidi, işletmenin tanınırlığı, iş arkadaşları, ücret, sosyal getiriler, amir ve iş saatleri ilk önem sırasında olduğu tespit edilmiştir (Sürek, 2007: 45).

2.4.2.1.4. Medeni Durum

Medeni durum, bireyin iş doyumunu etkileyen faktörlerden bir olarak kabul edilmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda, evli personelin üstlendikleri rolleri ile maddi değerlere daha çok değer verdikleri, bu nedenle bekâr çalışanların iş doyum düzeylerinin evlendikleri zaman pozitif yönde, kişinin sahip olduğu çocuk sayısının ise olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır (Turgut, 2010: 11).

Yapılan araştırmalarda evli olmanın bireye, bireyler arası ilişkiler ve sorunlarla başa çıkma tecrübesi kazandırdığı ve medeni durumları ile iş doyumunu arasında gelişme, yönetim biçimi ve yükselme olanakları, ücret, fiziksel ortam ile personel ve alt boyutlarında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Evlilerin bekârlardan ücret ve personel alt boyutunda, bekârların evlilerden diğer boyutlarda daha çok tatminsizlik elde ettikleri tespit edilmiştir (Baştemur, 2006: 18; Topal, 2008: 15).

Bu alanda Japonya'da yapılan bir araştırmada iş yerinde kadınlara göre erkek çalışanların daha uzun zaman geçirdikleri, Japon işverenlerin evli, çocuklu ve çalışkan kadınlar yerine daha uzun iş gününe sahip erkek çalışanları tercih ettikleri görülmüş. Bir

başka çalışmada da, hemşirelerin iş doyumunu ile medeni durumları otorite, aktiviteleri ve sorumluluk arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir (Çakın, 1989: 105).

2.4.2.1.5. Eğitim

Eğitim, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden biri olarak bir kişinin yaşamını ekonomik açıdan güvence altına almasını ve sosyal çevresini belirlemesini etkilemektedir. Bireyin eğitimi ile yaptığı işinin paralellik göstermesi iş doyumunu arttırabilmektedir. Eğer, birey meslek seçiminde ilgi duyduğu alanlardan ziyade öğretmen, aile, medya araçlarından ve sınav sisteminden etkilenecek eğitim tercihinde bulunursa, birey istemediği bir işte çalışacak ve iş doyumuna ulaşamayacaktır (Sürek, 2007: 39).

Bu konuda yapılan bazı çalışmalarda, eğitim düzeyinin artması ile işten beklentilerin de arttığı ve bunun da iş doyumunu yarattığı; yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin kendilerine referans aldıkları kendi iş koşulları ile grubun iş durumlarını karşılaştırarak iş doyumunu yaşadıkları; İngiltere’de üst eğitim seviyesine sahip çalışanların, daha az eğitilmiş çalışanlardan daha fazla iş doyumunu yaşadıkları; yükseköğretim seviyesine sahip hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ortaöğretim seviyesine sahip hemşirelerinkinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Şener ve Acuner, 2002: 85).

Belirli bir işin istenen düzeyde yapılabilmesi için iyi bir eğitimi gerektirmesi bir baskı yaratarak iş doyumunu neden olmaktadır. Bu durum, eğitim olanaklarının sağlanması, öğrenmenin kolaylaştırılması ve görevi özendirici faktörlerin yaratılması ile çözülebilir. Bireyin eğitilmiş olduğu iş alanında mesleğini seçmesi iş doyumunu etkileyebilmektedir. Örneğin bu alanda yapılan bir çalışmada sağlık personeli olan hemşirelerin, işlerinin gerektirdiği bireysel gelişim koşulları doktorlara göre sınırlı olduğu için iş doyumunu yaşadıkları görülmüştür (Çarıkçı ve Oksay, 2006: 36).

2.4.2.1.6. Meslek

Meslek, iş doyumunu etkileyen ve farklı meslek gruplarında farklı düzeyde iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında sayılmaktadır. Bu farklılıkları, mesleği isteyerek seçme, mesleğin saygınlığı, işin riski, çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi, iş üzerindeki denetim ve mesleki topluluklar yaratmaktadır. Mesleğe yönelik eğilim, mesleğin zorunluluklarını yerine getirmek için gerekli bilgiye, donanıma sahip olma, mesleki eğitimle gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve meslek için yeterli hazırlık da iş doyumunu etkileyen faktörler arasında kabul edilmektedir (Turgut, 2010: 14).

Toplumda saygın meslekleri olan bireylerin iş doyumunu da yüksek olmakta, işlerindeki statüleri yükselen, sorumlulukları ve başkaları üzerinde hâkimiyeti artan bireylerin iş doyumunu artmaktadır. Örneğin, bir çalışmaya göre, yönetici statüsünde bulunan çalışanların iş doyum düzeylerinin diğer çalışanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir (Özdevecioğlu, 2004: 209).

Mesleki topluluklarda ve sektörlerde stres yoğunluğunun farklı olması iş doyum düzeyini etkilemektedir. Örneğin sağlık piyasası, stres düzeyinin oldukça fazla olduğu meslek grupları arasında sayılmaktadır. Bu gruplar, diğer meslek gruplarına göre işe ve kuruma yönelik daha olumsuz bir tutum içinde bulunabilmektedir. Bir araştırmada, sağlık personellerinden hemşirelerin iş doyumları, diğer meslek gruplarından daha düşük çıkmıştır (Türköz, 1999: 26). Bu durum, çalışılan kurumdan çok sağlık sektöründe stres yoğunluğunun diğer sektörlerden daha yüksek olması ile açıklanabilir. Bir başka çalışmada, isteyerek mesleği seçen sağlık personelinin işindeki bir sorunu çözmede daha çok çaba gösterdikleri, iş doyumlarının bu mesleği tercih etmeden seçenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür (Şener ve Acuner, 2002: 90).

2.4.2.1.7. Statü

Statü, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeridir. Yükselmek isteyen bireyler, işlerinde terfi fırsatı bulabildiği ölçüde yüksek doyum düzeyine ulaşabilir. İşletmelerde kendisini iyi yetiştirmiş profesyoneller ile yönetici konumunda bulunan çalışanlar terfi fırsatlarını kendi lehine olmak üzere değiştirebilirler. Çevresinde onay gören, özellikli belli üst statüdeki işletmede çalışması bireylerin iş doyumunu arttıran faktörler arasında yer almaktadır (Eisenberger vd., 1997 812).

Yönetici konumunda olan bireylerin iş doyumları, diğer statülerde çalışanlardan daha yüksek olmaktadır. Araştırmaların bazılarında statüsü yüksek olan bireylerin iş doyumunun diğer bireylerden daha fazla olduğu, bunun nedeninin bireyin ücretindeki farklılık, yaptığı işin prestiji ve işin sağladığı özerklikler olduğu tespit edilmiştir (Güven vd., 2005: 13).

Otomotiv piyasasında yapılan bir araştırmada, işçi sınıfının yönetici sınıfı olarak tanımlanan beyaz yakalılardan daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışanların aldıkları eğitimin bir sonucu olarak farklı beklentilerin olması, mavi yakalıların iş güvencesi ve iyi bir ücret iken, beyaz yakalıların eğitim düzeylerine göre üst düzey bir statüye sahip olmak istemelerinden kaynaklanabilir (Keser, 2011: 93). Bir başka çalışmada, hemşirelerde en az iş doyumunu aldıkları etkenin statü olduğu ve bunun da nedeninin

hemşerilik mesleğinin çok fazla yükselme olanağı tanıyamamasından kaynaklandığı belirtilmiştir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 26).

2.4.2.1.8. Sosyo-Kültürel Çevre

İş doyumunu, bireylerin sosyo-kültürel çevresinin etkilediği bireysel faktörler arasında yer almaktadır. Çalışan bireyin eşinin işteki konumu, kadın çalışanların çocuklarının yaşının en küçük olması, kişinin yetiştiği aile ortamı, ailenin gelir düzeyi, sahip olduğu değer yargıları gibi faktörler iş doyumunu etkileyebilmektedir. Bireyin toplumun yaşam koşulları ile çalışma yaşamı paralellik gösterdiği ölçüde iş doyumunu gerçekleştirebilmektedir (Erdil, 2004: 17).

Ülkelerin refah düzeyi ve çalışan bireylerin yasal hakları da iş doyumunu etkilemektedir. Çok uluslu şirketlerde çalışan bireylerin, ırksal, o ülkenin kültürel ve etnik profili hakkında bilgi edinmesi, şirketlerin de çalışanlarının işe yönelik yaklaşımlarını dikkate alması gerekmektedir. Etnik ayrıma ve kültürel yapıya göre beyazlar ve siyahlar arasında iş doyumunu üzerinde yapılan çalışmalarda, siyahların iş doyum düzeyi beyazlardan daha fazla olduğu görülmüştür (Erdil, 2004: 17).

2.4.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Literatürde genel olarak, iş doyumunu belirleyen örgütsel faktörler, ücret, işin kendisi, iş güvenliği, terfi, yönetim tarzı, örgüt kültürü ve stres olarak sıralanmaktadır (Turgut, 2010: 16).

2.4.2.2.1. İşin Kendisi

İşin kendisi, bireyin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında kabul edilmektedir. Bireyin, işin çeşitliliği, işiyle ilgili bilgi ve beceriye sahip olması ve işinde bunu kullanabilmesi, yeni bilgiler için öğrenim fırsatlarının olması, işin karmaşıklığı, işin yaratıcılığa açık olması, işin zorluk derecesi, sorumluluk, işin zevkli olması, monotonluk, işin bağımsızlığı, işin zenginleştirilmesi ve başarı duygusunu tattırması işin niteliği olarak tanımlanmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 203).

Bireyin iş doyumunu, işin sıkıcı olması, çok yetenek gerektirmemesi, sorumluluğun olmayışı ve eğitim fırsatı olmaması olumsuz etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır (Baştemur, 2006: 23). Özellikle işçi sınıfı olarak tanımlanan mavi yakalı personelde işin sıkıcı oluşu, fazla yetenek ve bilgi gerektirmeyen özellikteki işlerde iş doyumunu olumsuz

etkilenmektedir. Buna göre, çalışanların depresyon, işten sıkılma, umutsuzluk, yalnızlık ve dalgınlık belirtilerinin görülmesi daha fazla gerçekleşmiştir (Keser, 2011: 82).

Kişinin işini sevmesi, bilgi ve becerisini kullanabilmesi işiyle ilgili kararlara katılabilmesi, iş yüküne bağlı olmaksızın işten sıkılmamasına neden olacak, dolayısıyla iş doyumunu artacaktır. İşin zihinsel anlamda zor olması, bireyde zor işi başarma isteği uyandırır, birey bu zor işi başarırsa iş doyumunu artabilecektir. Eğer iş, fiziksel anlamda zor ve yorucu ise, bireyin iş doyumsuzluğu artabilecektir (İnce, 2005: 37). Öğretmeler üzerinde yapılmış bir çalışmada, iş-aile çatışması yaşadıkları, bu durumun bireylerde işinde devamsızlık yarattığı, iş değiştirme eğilimine girdikleri ve iş doyumsuzluğu yaşadıkları görülmüştür (Taslak, 2015: 145).

2.4.2.2.2. Ücret

Ücret, bireyin iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olmaktan ziyade, iş doyumunu belirleyen bir unsur olarak görülmektedir. Birey, yaşamını idame ettirebileceği, iyi bir yaşam kalitesine ulaşabileceği, toplumda üst düzeyde olabileceği bir gelire ihtiyaç duymakta, çalıştığı işletmede uygulanan ücret politikasının adaletli ve beklentilerini karşılmasını istemektedir. Dolayısıyla ücret, işin bireyden istediklerine, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına uygun ve adil ise, bireyin iş doyumunu daha yüksek olmaktadır. Bu sağlanamaz ise, mutlaka birey doyumsuzluğu oluşacaktır. Bazı işlerin niteliği gereği, hafta sonu çalışmak gerekirse, iş doyumunu arttırıcı olarak ikramiye ödenekleri ve fazla mesai bir uygulama olabilecektir (Keser, 2011: 79).

Bir çalışmada ücret, kadınlardan çok erkeklerde, beyaz yakalılardan çok mavi yakalılarda, bekarlardan çok evlilerde önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir (Karcıoğlu vd., 2009: 63). Sağlık personeli üzerinde yapılan bir başka çalışmada, işin parasal boyutunun ön sıralarda yer aldığı görülmüştür (Çarıkçı ve Oksay, 2006: 39).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalara göre, iş doyumunun yaşam doyumunu arttırmış, evli olmamak, kamuda çalışmak, iyi bir ücret geliri elde etmek, sağlıklı olmak hem iş hem de yaşam doyumunu arttırmış, yaş ilerledikçe yaşam doyumunu azalmış iş doyumunu ise arttırmıştır (Çevik ve Korkmaz, 2014: 128).

2.4.2.2.3. İş Güvenliği

Bireyin iş yaşamında iş güvenliği, önemli unsurların başında gelmektedir ve iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında kabul edilmektedir. İş güvenliği, bireyin işyerinde değer verildiğini hissetmesi, kurumunda ekonomik, sosyal ve fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamının olması şeklinde tanımlanmaktadır. İş güvenliğinin olduğu bir ortam bireyin işe duyduğu güveni oluşturacak ve daha verimli çalışacak, böyle bir ortamdaki çalışanın yönetilmesi de kolaylaşacaktır. Aksi takdirde, iş güvenliğinin olmadığı yerde işini kaybetme duygusunu her an yaşayan bireyin çalışması da zorlaşacaktır. Ancak, bireyin bilgi ve becerisi ile eğitim düzeyi arttıkça emek piyasasında daha iyi koşullarda iş bulmanın kolaylaşacağını düşünecek ve iş güvenliği bir doyum aracı olmaktan uzaklaşacaktır (Söyük, 2007: 21).

Bu konuda yapılan çalışmalarda, iş güvencesi düşük düzeyde olduğu işletmelerde iş yeri güvenliğinin daha az önemsendiği, psikolojik ve fiziksel sorunlar, hastalıklar ve iş kazalarının daha yüksek oranda gerçekleştiği görülmüştür (Özdevecioğlu, 2003: 274).

2.4.2.2.4. Terfi

Örgüt içerisinde terfi gibi gelişme imkânının olması, örgüt ve çalışanlar için yüksek düzeyde bir iş doyumunu faktörü kabul edilmektedir. Güçlü örgütler, dinamik kalabilmek için yeni ilkelere ve bilgiye ihtiyaç duymakta ve çalışanlarını sürekli bir eğitime tabi tutmaktadır. Böylece birey, kendini işine uygun görmekte yüksek oranda işine uyumlu hissederek kendini geliştirdiği için bir güven duygusu kazanmaktadır. Ancak, eğitimin lüks bir harcama olarak görüldüğü işletmede ise, iş kazaları artmakta ve işin kalitesi düşme eğilimi gösterebilmektedir. Farklı meslek kollarında yapılan iş doyumunu konulu çalışmalarda, örgütte hiyerarşik kademe yükseldikçe iş doyumunun da arttığı görülmüştür (Sürek, 2007: 60).

2.4.2.2.5. Yönetim Tarzı

Yönetimin ve yöneticinin bireye değer vermesi, ona pozitif davranması ve ikisi arasında olumlu ilişkilerin olması çalışanın iş doyum düzeyinin artmasını sağlamaktadır. Yöneticinin çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına değinmesi, samimi olması, iş dışındaki sorunlarıyla da ilgilenmesi, her çalışanına eşit düzeyde davranması, çalışanlarına karşı eşit mesafeyi koruması ve iş doyumunu önemli ölçüde arttırmaktadır (Keser, 2011: 90).

Sağlık yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada, hemşire yöneticilerin özellikle daha yargılayıcı bir tavır sergiledikleri ve iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür (Demiral, 2006: 43).

2.4.2.2.6. Örgüt Kültürü

Belli bir grup tarafından kendisinin, hem çevreye uyum hem de iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği ve geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan, dolayısıyla da yeni üyelere düşünmenin, programları algılamanın ve hissetmenin doğrusu olarak gösterilen bir takım varsayımlar örgüt kültürü olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürü, tüm iş görenlerin ortak amaçları ve örgütsel değerleri paylaşması, iş görenlerin güdülenme derecelerinin yüksek olması ve bürokrasiyi azaltarak kontrolü sağlaması ile örgütsel performansı etkilemektedir. Güçlü bir örgüt kültürü, örgütte çalışanların iş doyum düzeylerinin artmasına ve örgütün başarısına olumlu etkide bulunurken, zayıf örgüt kültürü iş doyumunu azaltarak örgütsel faktörler içinde iş doyumunu doğrudan etkilemektedir (Erdil vd., 2005: 261).

Bu konu ile ilgili olarak taşıma örgütlerinde, çalışanların vatandaşlık iş-grup bağlılığı ile örgütsel kültürü ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin ele alındığı bir araştırmada, bürokratik kültürün örgütlerde baskın olması, iş doyumunu ve iş-grup bağlılığı yaratmadığı ve örgütsel bağlılık olmadığı belirlenmiştir. Sağlık bakım örgütlerinde yapılan bir başka araştırmada, çalışanların güçlü bir kültür içerisinde örgütsel bağlılığının ve iş doyum düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 127).

2.4.2.2.7. Stres

Stres, insanların fizyolojik ve psikolojik dengelerinin bozulması olarak tanımlanmakta ve iş doyum düzeyini etkileyen örgütsel değişkenler içerisinde sayılmaktadır. İş stresinin kaynakları, çalışma ortamının havalandırılması, aşırı iş yükü, aydınlatılma ve gürültü gibi fiziksel faktörler, rol belirsizliği ve özerklik eksikliği ve rol çatışması gibi örgütsel stres kaynakları ile A tipi kişilik, denetim odağı, yetenekler ve gereksinimler gibi kişisel faktörler olarak sıralanmaktadır (Yüksel, 2003: 214).

İş yaşamı, bireyin psikolojik yapısını negatif yönde etkileyebilmekte, insanın yaratılışında bulunan özellikli bazı psikolojik ihtiyaçları karşılayamaması yaptığı işin sıkıcılık ve usanç yaratması iş doyumuna ulaşılmasını engellemektedir. İş ortamının bireyin kendisini iyi hissetmesini sağlayamaması, bunun da mümkün olmaması bireyin fiziki sağlığı ve ruhsal sağlığını bozmaktadır. Bu durumda, iş doyumunu azalmakta, stres belirtileri de artmaktadır. Sağlık sektöründe olduğu gibi bazı meslekler yoğun strese yol açmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006: 43).

2.4.3. İş Doyumu Teorileri

İş doyumu teorileri içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki başlıkta analiz edilmektedir. İçerik teorileri, Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi, F.Herzberg çift faktör teorisi, David McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi ve Alderfer'in erg teorisi alt başlıkları altında açıklanmaktadır. Süreç teorileri ise, Wroom'un beklentiler, Porter-lawler başarı (tatmin) teorisi ve eşitlik teorisi ile ele alınmaktadır.

2.4.3.1. İçerik (Kapsam) Teorileri

İçerik teorileri, bireyin içinde bulunduğu durumu ve bireye istendik yönlerde davranmalarını yönlendiren faktörleri anlamayı önemsemektedir. Bu teorilere göre, yönetici çalışanını belirli istendik davranmaya yönelten değişkenleri kavrayabilir ve anlayabilirse, bu değişkenleri de uygulayabilirse çalışanını olumlu ve iyi yönetebilir. Böylece bireyi örgüt amacına hizmet edecek biçimde davranmaya yönlendirmiş olacaktır. Bu içerik teorilerinden en çok bilinenler şunlardır (Kök, 2006: 25):

- Abraham Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi
- Frederick Herzberg, Çift Faktör Teorisi
- David McClelland, Başarma İhtiyacı Teorisi

2.4.3.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, belli bir düzeydeki ihtiyaçlar doyurulmadıkça bir üst düzey ihtiyaçlarının ortaya çıkamayacağını ifade etmektedir. Güvenlik veya fizyolojik ihtiyaçları giderilmeden bireyde psikolojik ihtiyaçlar kendini göstermemektedir. Maslow, klinik deneyimlerden yola çıkarak bireylerin başlıca gereksinimlerini a) fizyolojik, b) güvenlik, sevgi, d) saygınlık ve e) kendini gerçekleştirme gereksinimi olmak üzere beş grupta toplamıştır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Maslow, 1943: 370; Kök, 2006: 27; Türk, 2007: 83):

- a) Fizyolojik gereksinimler: Dinlenme, yeme, içme, varlığını ve neslini sürdürme gibi ihtiyaçlar bu grupta ifade edilmektedir. Örgütlerde, bu ihtiyaçlardan havalandırma, ısı, maaş üzerinde durulmaktadır.
- b) Güvenlik gereksinimi: Yan ödemeler, güvenli çalışma koşulları, iş güvenliği ve ücret artışları bu başlıkta yer almaktadır.

- c) Sevgi gereksinimi: Bireyin sevilme, çevresiyle iyi ilişkiler kurmak, onlarla arkadaş ve dost olmak ve onları sevmek istemektedir.
- d) Saygınlık gereksinimi: 2 alt başlık altında bu ihtiyaçlar toplanmaktadır. Güçlü olma, olgunlaşma, başarı elde etme, ustalaşma, bağımsızlık, kendine güven duyma, özgürlük gibi gereksinimler birinci başlıkta yer almaktadır. Bu gereksinimler karşılanır ise, birey diğer alt başlıktaki ihtiyaçlarının gerçekleşmesini isteyecektir. Beğenilme, tanınma, önem verilme ve statü gibi ihtiyaçları içine alan başkalarının saygısını kazanma gereksinimi ikinci başlıkta yer almaktadır.
- e) Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Yaratıcılık ve sahip olunan potansiyeli geliştirme gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Bu ihtiyaç kültürel çevreden çok etkilendiği için bireylere göre farklılık göstermektedir.

2.4.3.1.2. F. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Maslow'un teorisinin geliştirilmiş hali olan Frederick Herzberg çift faktör teorisi, personelin iş sorumluluklarını yerine getirirken kendilerini çok iyi ve çok kötü hissettikleri zamanlarda doyumsuzluğa neden olan (hijyen) faktörler ile doyuma yol açan (motive) faktörler olarak iki grupta toplanacağını savunmaktadır. Doyumsuzluğa yol açan faktörler, gözetim, yönetim, ücret ve arkadaşlık ilişkileri, çalışma koşulları, doyuma yol açan faktörler de başarı, işin kendisi, tanıma, sorumluluk ve ilerlemeden oluşmaktadır (Herzberg, 1968).

2.4.3.1.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland'ın başarma ihtiyacı teorisine göre, bireyin güç kazanma ihtiyacı, başarma ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere 3 başlıkta ihtiyacın etkisi altında davranış göstermektedir. Güç kazanma ihtiyacı, kuvvetli olan bir birey için otorite ve güç kaynaklarını genişletmek, başkaca bireylere karşı gücünü koruma ve onları etki altında tutma davranışlarını göstermek; başarma ihtiyacı, bireyin zamanını ve yeteneklerini iyileştirmek ve geliştirmek, anlamlı işler için daha fazla bilgi edinmek amacıyla kullanacağını savunmaktadır (Lobel, 2001: 507).

2.4.3.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in ERG teorisi, Maslow ve F. Herzberg'in teorilerindeki gibi bir sınıflama ile motivasyon faktörlerini aidiyet (Relatedness), var olma (Existence) ve gelişme (Growth) olarak sınıflandırmaktadır. Bunlardan aidiyet gereksinimleri, bireyin başkaları ile birlikte

hareket etme, sosyal bağlar geliştirme gereksinimlerini; var olma gereksinimleri, yaşamda var olmak için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini; gelişme gereksinimleri ise, kişisel anlamda bireylerin kendilerini geliştirmeleri ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Florence ve Vandenberghe, 2003: 251).

2.4.3.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, bireyin iş doyumunun nedenlerini ve nasıl olduğunu araştırmakta ve iş doyum gereksinimleri, umutları, algıları ve değerleri gibi değişkenleri sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre süreç teorileri şunlardır: a) Wroom'un Beklenti Teorisi, b) Porter-Lawler Başarı (Tatmin) Teorisi ve c) Eşitlik Teorisi (Evans ve Bartolome , 2000: 9).

2.4.3.2.1. Wroom'un Beklentiler Teorisi

Wroom'un geliştirdiği beklenti teorisi, bireylerin işten beledikleri yönünde bir sonuç için hevesli olması ve sonuca ulaşacağı konusunda bir çaba göstermesi, onu bir sonuca ulaşmaya iteceği için doyuma ulaşmasını açıklamaktadır. Ancak, elde edilen ödüller, beklentisinden daha düşük olursa bireyde doyumсузлук olması kaçınılmaz olacaktır. Buna göre teoride, beklenti, valans ve araçsallık olmak üzere 3 ana kavrama değinilmektedir. Beklenti, belirli bir çabanın belirli bir sonuca ulaştırması konusunda algılanan olasılık; valans, bir çaba harcayarak bireyin ulaşabileceği amacı arzulama derecesi; araçsallık, bu çabanın bir ödüle dönüşebilmesinin gerekli olduğuna inanması şeklinde tanımlanmaktadır (Turgut, 2010: 31).

2.4.3.2.2. Porter-Lawler Başarı (Tatmin) Beklenti Teorisi

Porter-Lawler ile geliştirilmiş hali olan Wroom'un beklenti teorisi, bireyin başarılı olabilmesi için Wroom'un teorisinde geçen araçsallık, çekicilik ve beklenti ile birlikte yeterli beceriye ve bilgiye sahip olmasının zorunlu olduğunu savunmaktadır. Örgütün biçtiği role uygun bir role sahip değilse birey, rol çatışması yaşayacak ve bu da başarısız olmasına neden olacaktır. Teorideki başka bir kavram olan ödüllendirilme adaletine göre, birey kendisine verilen ödülü başkalarıyla karşılaştırarak başarıya uygun olmayan bir değerlendirmeye uğradığını algıladığı an iş doyumunu azalacaktır (Türk, 2007: 87).

2.4.3.2.3. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, bireyin gösterdiği iş verimliliğine uygun ücret alması gerektiğini, iki çalışanın aynı verimliliği ve gayreti göstermesi durumunda aynı veya yakın ücret almaları

gerektiği, ancak, tersi durum olursa da bireyin iş doyum düzeyinin düőeceđini savunmaktadır (Baysal, 2004: 164).

2.4.4. Yaşam Doyumu Kavramı

1961 yılında ilk kez Neugarten tarafından ifade edilen yaşam doyumunu kavramı, bir bireyin elinde olanlar ile beklentilerini karşılaştırmasıyla elde ettiği sonuç veya durum olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumunu, birey tarafından belirlenen ölçülere uygun bir Şekilde hayatını olumlu değerlendirmesi ile kendisine biçtiği ölçütlere göre yaşam standartları algılayışının bir karşılaştırılması biçiminde tarif edilmektedir. Yani, bireyin yaşamı hakkında değer bimesi olarak ifade edilmektedir (Deniz, 2006: 1161). Yaşam doyumunu, durumsal bir değerlendirmeden daha ziyade bireyin genel bir ifade ile hayatını, bu hayatın da birçok boyutunu kapsaması olarak kabul edilmektedir (Karaca ve Dede, 2017: 150).

Yaşam doyumunda iş doyumundaki gibi kişilik yapısına bağlı duygular söz konusudur ve bu yönüyle iş doyumuna benzer nitelik taşıdığı için yaşam hakkındaki genel duyguları yansıtma, yaşanılan mutluluğun bir ölçüsü olarak görülmektedir. Yaşam doyumunu, kişinin genel hayatını pozitif değerlendirmesinin bir derecesi Şeklinde de tanımlanabilmektedir ( zer ve Karabulut, 2003: 72).

Yaşam doyumunu, iş doyumuna benzer Şekilde kişilik, sosyal beklentiler, sosyo-ekonomik faktörler, komşular, ebeveynler, çocuklar gibi önemli kişilerle olan ilişkiler ile fiziksel ya da psikolojik, sağlık, konaklama ve istihdam gibi potansiyel belirleyiciler tarafından etkilenmektedir. Yaşamda belirli bir amacı olan ve hedefine ulaşan bireylerin uygun düzeyde yaşam doyumuna ulaştıkları söylenebilmektedir. Özellikle aile bireyleri arasında sağlıklı bir iletişimin olduğu aile ortamında büyüyen çocukların kendilerini iyi hissettikleri ve bunu da yaşamları boyunca davranışlarına olumlu Şekilde yansıtıkları görülmektedir (Selukoğlu, 2001: 35).

Başka bir deyişe, bireysel hedeflerine ulaşma isteği artan bireyin, yaşam doyumunun da artabileceği söylenebilir. Birey, hayatını idame etmek için yaşamının büyük bölümünü işinde geçirmek zorunda olduğu için bedensel olarak işinden ayrılrsa dahi sürekli olarak işini d şunmek durumunda kalabilmektedir. Yaptığı iş, hayatının büyük bir parçasını oluşturduğu için eğer, bireyin iş doyumunu artarsa doğrudan yaşam doyumunu da artacaktır. Örneğin, işinde belirli bir pozisyona gelmek isteyen bireyin terfisini aldıktan sonra hem ekonomik, hem de sosyal anlamda işine karşı doyum duygusu artacak, bu da bütün yaşamına yansıtacağı için yaşam doyumunu da arttıracaktır. Dolayısıyla, yaşam doyumunun hayatta oluşan gelişmelere

karşı verilen duygusal tepkiler sonucunda ortaya çıktığı ve yaşam doyumunun iş doyumundan ayrı düşünülemeyeceği söylenebilir (Kolbaşı ve Bağcı, 2019: 119).

Aile yaşam doyumunu ile iş yaşam doyumunun birbirlerini etkilediği, iş hayatından elde edilen doyumun aile yaşantısına yansıdığı, bireylerin iş yaşamlarındaki başarılarının aile yaşamlarını da olumlu yönde etkilediği kabul edilmektedir. İş hayatından yaşanan mutsuzluk, hayal kırıklığı, isteksizlik durumları insanların aile yaşamlarını etkilerken hayattan da doyum alamamaya başlamasına neden olmaktadır. Bu durum insanların ailesini, sosyal yaşantısını ve iş hayatını olumsuz yönde etkilemekte ve bireylerin sağlıklarını da bozabilmektedir (Keser, 2011: 897; Coşkun, 2019: 38).

Yaşam doyumunu ile iş yaşamından elde edilen doyum arasında bir etkileşim olduğu genel anlamda kabul edilmekte, yaşam doyumunu tüm yaşamın kalitesi için ve iş doyumunu iş yaşamının kalitesi için önemli bir faktörü oluşturmaktadır. İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin güçlü olması iş yaşamının kalitesi dolayısıyla da tüm yaşamın kalitesini daha iyi yapmaktadır. Buna göre, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik, mutsuzluk iş görenlerin genel yaşamını etkilerken yaşam doyumunu da azalmaktadır (Çeçen, 2008).

Çevik ve Korkmaz (2014: 126) tarafından yapılan çalışmada, bireysel mutluluk anlamına gelen ekonomik, psikolojik, sosyolojik ve kültürel olmak üzere çok boyutlu bir kavram olan yaşam doyumunu ile yaşam doyumunu içerisindeki en büyük payı olan iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen veriler, iş doyumunun yaşam doyumunu artırdığını teorik yaklaşımlardan saçılma etkisi çerçevesinde desteklemiş, bekâr olma, kamu personeli olma, ücretinden, sağlık durumundan ve hane halkı gelirinden memnun olma, iş ve yaşam doyumunu arttırdığını göstermiştir. Ancak, yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığı ve iş doyumunun arttığı bulgusuna da ulaşılmıştır.

Görüldüğü gibi iş ve aile yaşamı, insanların günlük hayatlarının büyük bir bölümünde meşgul oldukları, ilerleyen dönemlerde başarılı olmayı ve hayatlarında doyuma ulaşmayı istedikleri önemli rolleri içermektedir. Artan ihtiyaçlar, çalışma hayatına ayrılan zaman ve bunun için gerekli olan enerjinin artması bireylerin işinde ve ailesindeki eş zamanlı talepleri karşılamasını zorlaştırmakta bu da iş-aile yaşam çatışmasını yaratmaktadır.

2.5. İş - Aile Yaşam Çatışması

Bu alt başlıkta, iş-aile yaşam çatışması kavramı açıklanmakta, iş-aile yaşam çatışmasını etkileyen faktörler, bireysel, örgütsel, aile ile ilgi sosyo-kültürel faktörler

açıklanmaktadır. İş-aile yaşam çatışmasının türleri, zaman, gerginlik ve davranış esaslı başlıklar halinde anlatılmaktadır. İş-aile yaşam çatışmasını açıklayan yaklaşımlar ise, kaynakların kıtlığı, arttırma, saçılma, faydacılık, rasyonel ve cinsiyet rolü görüşü çerçevesinde ele alınmaktadır.

2.5.1. İş - Aile Yaşam Çatışması Kavramı

Bireyler yaşamlarının aile hayatları ve iş hayatları olan çok önemli iki boyutu kapsamında değişik sorumluluklar ve görev üstlenirken birden fazla farklı roller de yüklenmektedir. Bireyin üstlendiği rolleri sırasıyla ve çoğunluğunu da eş zamanlı yerine getirmesi mümkün olmayabilmektedir. Rollerindeki bu başarılar veya başarısızlıklar iş - aile ilişkisinin kalitesini etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69).

Aile yaşamında ve iş yaşamında çok çeşitli rollerin uyumsuzluğu olarak tanımlanan çatışma, *iş - aile yaşam çatışması* kavramı literatüre girmiş ve bu konuda yapılan çalışmalarda *rol çatışması* kavramsal olarak incelenmiş ve bireyin birden çok rol üstlenmesi durumunda stres ve gerilim yaşayacağı, bireyin toplum tarafından kendisine yüklenen role kendini uyum sağlamışken kendisine biçilen farklı bir role geçmesinin çok zor olduğu savunulmuş ve gerçekleşen bu uyumsuzluk *çatışma* olarak belirtilmiştir (Efeoğlu, 2006: 24).

Bu çerçevede iş - aile çatışması; aile ve iş yaşamlarının yüklediği rollerinin bazı yönlerden birbirleriyle uyumsuz olma hali olarak ifade edilmektedir. İş-aile çatışması; iş ve aile yaşam alanlarından gelen rol taleplerinin, bazı yönlerden karşılıklı olarak uyum göstermediği iki ya da daha fazla rol sahibi olan bireyin bu rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken üzerinde oluşan baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumunu veya bir ara rol çatışması biçimi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76). Başka bir deyişle, rol çatışması, bireyin bir rolü yerine getirirken aynı zamanda diğer bir rolü de yerine getirmesine bağlı olarak üstlenilen bu iki rol arasında kalması, bir örgüt üyesi olmakla yerine getirilmesi gereken rol ile bir aile üyesi olmakla yerine getirilmesi gereken rol arasında bir uyumsuzluğun oluşmasıyla ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 31).

İş - aile çatışması bir başka tanımda, aile ve iş rol taleplerinin çatışması biçiminde belirtilirken aile ve iş rollerinin aynı anlı olarak ortaya çıkması durumunda çatışma oluştuğunda bireyin farklı yorumlar arasında kaldığı, bir çalışanın bir mekândaki (aile, ev gibi) tutumlarının diğer bir mekânda oluşturduğu (iş gibi) olumsuz veya olumlu tepkilerden etkilendiği bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise, iş – aile çatışması,

bireyin aile rolünden onun iş rolüne veya tam tersi durumda negatif karışma olarak değerlendirilmiştir (Kolbaşı ve Bağcı, 2019: 19).

Buna göre, iş-aile yaşam çatışması, bireyin eş zamanlı çalışan eş ve anne-baba gibi birden çok rolü yerine getirirken ortaya çıkmakta, aile ve iş alanlarından kaynaklanan rollerinin birkaç yönü ile birbirleriyle uyumsuz hali olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 2008: 77). Bir başka tanımda iş-aile yaşam çatışması, iş ve aile rollerinin aynı anlı ortaya çıkması durumunda yaşanan uyumsuzluk hali biçiminde tanımlanmaktadır. İş-aile yaşam çatışmasının ilk boyutu, çalışanın işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili rollerini veya sorumluluklarını yerine getirmemesinden kaynaklanan çatışma ya da işten aileye yansıyan bir çatışma türü olmaktadır (Macit ve Ardıç, 2018: 825).

Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi, iş - aile yaşam çatışması kavramı, iş - aile çatışması ile aile - iş çatışması olarak iki boyuttan oluşmaktadır. İş - aile yaşam çatışmasının ilk boyutunu meydana getiren iş - aile çatışması, çalışanın işi ile ilgili rollerinin ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirememesi nedeniyle oluşan çatışma ya da işten aileye yansıyan çatışma olarak tanımlanmaktadır. Diğer boyutu olan aile-iş çatışması ise, ailenin iş ile ilgili rollerinin yerine getirilmesini önleyen çatışma veya aileden işe yansıyan çatışma, aile ile ilgili sorumlulukların işle ilgili rollerle karışmasının bir sonucu zamanın yetersiz olması ve gerilimin neden olduğu rollerin çatışması durumlarını ifade edilmektedir (Çelik ve Turunç, 2009: 219).

İş - aile veya aile - iş çatışmasını oluşturan çok önemli faktörler arasında, düzensiz ve uzun çalışma saatleri, özerklik durumu, fazla mesai, örgütün büyüklüğü, üst yönetimin olumsuz tavrı, iş ilişkileri, düşük ücret, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, aile ilişkileri, terfi, aile beklentileri, çocuk sayısı, sağlık durumu, yaş, çalışan performansı ve gelir gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler, cinsiyet gibi demografik faktörler ve sahip oldukları değerler sayılmaktadır (Kılıç ve Sakall, 2013: 208).

İş - aile yaşam çatışması üzerindeki cinsiyetin etkisini inceleyen bazı araştırmalarda erkeklerin kadınlardan daha az çatışma yaşadıkları, çalışanların çocuklarının yaşlarının küçük olması ve çocuk sayısının fazla, eşlerin birbirlerine destek olmamaları, eşlerin her ikisinin de çalışması, çocukların sorumluluğunun ve bakımlarının eşlerin sadece biri tarafından yerine getirilmesi gibi farklı ailesel yapılarının iş-aile yaşam çatışmalarını neden olduğu ve bu alanda yapılan çalışmalarda genelde bu ilişkinin negatif yönlü olduğu ifade edilmiştir (Guttek vd., 1991: 560).

Kolbaşı ve Bağcı (2018: 157) tarafından yapılan *İş-aile ve aile- iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırıldığı ve imalat sektöründe bir uygulamayı* içeren çalışmada, katılımcıların aile - iş çatışmasına oranla iş - aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları, bunun nedeni olarak imalat sektörünün çalışma şartlarından kaynaklanan uzun ve yoğun çalışma saatlerine sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerinde geçirdikleri için çalışanların ailelerine gerekli zamanı ayıramamaları da bir diğer neden olarak ifade edilmiştir. İş görenin bekâr, evli ya da dul olması, çocukların yaşları ve sayısı, aile yapısı ve bakıma muhtaç yaşlıların oluşu gibi faktörler iş ile ilgili beklentilerini tam anlamıyla gerçekleştirememekte, yaşadığı çatışma nedeni ile iş yerindeki pozitif ruh hali bundan negatif etkilenebilmektedir.

Özmete ve Eker (2013) tarafından yapılan *iş-aile yaşam çatışması ile başa çıkmada kullanılan kurumsal ve bireysel stratejilerin değerlendirilmesi* adlı çalışmada, çocuk sayısının ve yaşın iş - aile çatışmasını gidermek için değerlendirilen stratejileri yönlendiren faktörler olduğu görülmüştür.

İş - aile çatışmasına bireysel ve iş – aile kaynaklı faktörler neden olmakta, bireysel özellikler, çatışmanın nedenlerini ve sonuçlarını önemli derecede etkilemektedir. Bu alanda bazı araştırmalarda cinsiyet faktörüne göre, kişisel özellikler ile iş - aile çatışması arasında bir korelasyon tespit edilmek istenmiştir. Cinsiyet farklarını araştıran bazı çalışmalarda, erkeklerden daha fazla kadınların çatışma yaşadıkları görülmüştür (Çarıkçı, 2001:340).

Çalışma saatlerinin düzensizliği ya da fazlalığı iş - aile çatışmasına sebep olan faktörler arasında yer almaktadır. Bu faktörlerin dışında, örgütün içinde işyeri ortamından ve işten kaynaklanan birden fazla değişken iş - aile çatışmasına sebep olmaktadır. Çalışanın medeni hali, kadının çalışma hayatında yer alıp almaması, evlilik uyumu, yaşı, ailede çocuk olup olmaması, gerginlikler, çocukların sayısı, aile içerisindeki anlaşmazlıklar ve eşlerin birbirini destekleyip desteklememesi gibi değişkenler iş - aile çatışmasını yaratan faktörleri oluşturmaktadır (Yiğit vd., 2011: 18).

Çalışanların evli, bekâr olma durumları performansı ve çatışmayı etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamındaki bayanların bekâr olmaları halindeki iş verimlilikleri özellikle evlilikle birlikte bir de çocukları olmaları durumunda azalabilmektedir. Çalışan bayanların evliliklerinin iyi gitmesi iş verimliliklerini olumlu yönde etkilerken; iyi gitmeyen evlilikler verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Evliliklerin mutsuz olması tarafların uzun boşanma süreçlerinin ve ayrı yaşamasının getirdiği yıpranmaların yarattığı yüksek stres çalışanların işe odaklanmasını güçleştirerek ve performansını düşürerek çatışmaya girmelerini

kolaylaştırmaktadır. Bazı çalışmaların bulgularında evli çiftlerin bekârlara göre daha fazla iş - aile çatışması yaşadığı görülmüştür (Karatepe ve Kılıç, 2005: 248).

Görüldüğü gibi, hem iş-aile, hem de aile-iş yaşamında rol çatışmalarının nedenleri farklılaşsa da iş gerekleri ile aile içi rollerin gerekleri arasında yüksek seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın ailesine ve işine olan bağlılığı hayatının bu iki aşamasındaki yükümlülüklerini yerine getirmek için daha fazla gayret göstermesine, yerine getirmek zorunda olduğu sorumluluklarını önemsemesine sebep olmakta ve ikisi arasındaki dengeyi kuramadığında çatışma yaşama ihtimalini güçlendirmektedir. Ailesine aşırı bağlı olan bireyin iş rolünü veya tam tersi işine aşırı bağlı olan bireyin aile rolünü tam anlamıyla yerine getirememesi beklenmektedir. Çalışanın bu tür bağlılıkları o rolü daha çok benimsemesine, daha önemli hale getirmesine ve başkaca rollerini de yerine getirememesine neden olabilmektedir. Böyle bir durum, bireyin aile hayatı ve iş yükümlülükleri arasında dengesizliğe neden olmakta ve rollerin çatışmasını yaratmaktadır. İşine bağlılığı daha yüksek olan çalışanın niteliğinden veya iş sorumluluklarının çok olmasından dolayı aile yaşamında iş-aile çatışması yaşaması, aile bağlarının çok güçlü olduğu bir başka çalışanın da aile sorumluluklarına daha çok öncelik vermesi sonucu aile-iş çatışması yaşaması beklenmektedir.

2.5.2. İş-Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler

Bu alandaki araştırmacılar, iş-aile çatışmasının çok yönlü olarak incelenmesi gerektiğini savunmuşlar, çalışmalarında çatışmanın etkenleri olarak bireysel, örgütsel, ailesel ve sosyo-kültürel faktörleri ele almışlardır. Araştırmacılar, bireylerin kişilik özellikleri ve demografik faktörler gibi etkenlerden oluşan bireysel faktörler, işten kaynaklanan nedenler olarak ifade edilen örgütsel faktörler, toplumsal cinsiyet ve bireyci - toplulukçu toplum özellikleri gibi sosyo-kültürel faktörler iş-aile çatışmasının başlıca etkenleri olarak tanımlamışlardır.

Buna göre, genel olarak literatürde, iş aile çatışmasına etki eden faktörler, demografik ve kişilikle ilgili olan bireysel faktörler, örgütsel faktörler, aile ilgili faktörler ve sosyo - kültürel faktörler olmak üzere sıralanmaktadır (Çoban, 2014: 25).

2.5.2.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin aile ve iş yaşamları ile sosyal rolleri arasında dengeyi kurmaları sosyal hayatta toplumsal huzurun ve bireysel mutluluğun sağlanabilmesi bakımından çok önemli olmaktadır. Ancak iş-aile yaşamı dengesinin bireye bağlı bir olgu olduğu ve kişinin ilgisi, beklentisi gibi sebeplerle herkes için denge noktasının farklı olabildiği, bir birey için uygun

olan denge, bir başka birey için dengesizlik ve çatışma anlamı taşımaktadır. Mesela, hayatının merkezine işini alan bir bireyin öncelikle işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmesi ve sonra aile ile ilgili olanları düşünmesi birey için bir dengesizlik durumu oluşturmaz. Böyle bir birey, işini merkeze alarak işi ile dengesini kurmayı tercih ederken, aile ile ilgili talepleri daha önemli olan başka bir birey iş ile ilgili yoğun talepler çatışmaya sebep olabilmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010: 415). Dolayısıyla iş-aile çatışmasına neden olan bireysel faktörler, demografik faktörler ve kişilik faktörleri olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir (Çoban, 2014: 26).

2.5.2.1.1. Demografik Faktörler

İş-aile çatışması konusundaki çalışmalarda, farklı demografik gruplar farklı iş ve iş dışı çevrelere sahip oldukları için çatışmayı yaşama ve algılama düzeylerinin de farklı olduğu görülmüş, iş ve aile etkileşiminin demografik değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, iş-aile çatışmasına etki eden demografik faktörler şunlardır: a) cinsiyet, b) eğitim durumu, c) yaş, d) medeni durum ve e) çocuk sayısı (Özutku ve Altındış, 2013: 378; Çoban, 2014: 30):

a) Cinsiyet: Cinsiyetin iş - aile çatışması üzerindeki etkisi ile ilgili araştırmalarda iki ayrı görüş vurgulanmaktadır. Bunlardan birincisi olan rasyonel görüşe göre, bireyler iş ve aile yaşamlarına ayırdıkları zamana bağlı değişen aile - iş veya iş - aile çatışması yaşamaktadır. Birey, aile hayatına daha fazla yoğunlaşmış ise vaktinin çoğunu ailesine ayırarak aile - iş çatışması yaşamaması olasıdır. Eğer, birey iş hayatına daha fazla vakit ayırırsa ya da ayırmak zorunda kalırsa iş - aile çatışması yaşayabilir. Dolayısıyla, cinsiyetleri fark etmeksizin bireyler, işlerine ve ailelerine harcadıkları zaman doğrultusunda çatışma yaşamaktadır (Çevlik, 2017: 92).

Bu konu ile ilgili cinsiyet rolü görüşü olarak adlandırılan bir diğer görüşe göre ise, hem kadınlar hem de erkekler ailelerinin işlerinden daha değerli olduğunu ifade etseler de kadınlar için aile ve ev sorumluluklarının daha fazla olması, kadınların daha fazla çatışma yaşayabileceklerini vurgulamaktadır. Çalışma hayatı ve aile hayatı arasında kalan kadın, iki en çok değer verilen rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmek isterken, rollerinin arasında kalmakta ve bu durum çalışan kadına aşırı rol yüklenmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Kadınların istihdam oranı arttığında aile ve iş alanındaki rolleri birbirini etkileyebilmekte ve bu iki alanın etkileşimi sonucu kadının çalışma yaşamına verdiği anlam

ortaya çıkmaktadır. İyi bir meslek sahibi olan, yüksek ücret elde eden kadın çalışan başlı başına işten aldığı doyum kadar bu iş nedeniyle kariyerine bağlılığı, ev/aile yaşamını iyi bir biçimde sürdürebilmekle de ilgili olmaktadır. Bu nedenle, kadın çalışan için çalışma koşulları ve iş aile yaşamını etkilemekte, aile sorumluluklarını ve yapısını da iş yaşamında erkek çalışandan daha çok etkilemektedir. Genellikle, ev dışında bir ücret geliri elde eden bir işte çalışsa da kadının bu ikili rolü birbirini negatif etkilemektedir (Koray vd., 1999: 47).

Bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları, erkeklerin iş hayatındaki rollerinin baskısının daha yoğun olması sebebiyle iş - aile çatışması yaşadığı; kadınların ise, aile hayatında daha fazla rol baskısı olması nedeniyle aile - iş çatışması görülmüştür. Bir başka araştırmada, kadın çalışanların iş - aile çatışmasında en fazla etkilenen taraf olarak, aile rollerini yerine getirmede zorluk yaşadığı, bu durumun iş tatminini düşürdüğü ve bunun işten ayrılma eğilimini arttırdığı tespit edilmiştir. Bu kadın çalışanların iş - aile hayatlarını düzenlemekte zorlandıklarını düşünüp işten ayrılanların oranı yaklaşık %38, hem ev hem de çalışma hayatında erkeklerden daha fazla sorumluluk yüklendiklerini düşünenlerin oranı da yaklaşık %96'dır. Benzer bir çalışmada da, çalışma hayatının ev içi rollerini etkileyip etkilemediği sorusuna kadın çalışanların yaklaşık %49'u kısmen ya da tümüyle etkiler cevabını vermiştir (Dursun ve İstar, 2014: 127).

b) Eğitim durumu: Eğitim durumunun iş - aile çatışmasına etkisi konusunda yapılan çalışmalarda farklı bulgular elde edilmiştir. Örneğin, eğitim durumu yüksek olan çalışanların daha fazla çalıştıklarında diğerlerinden daha fazla çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların görevde yükselme imkânı daha fazla olduğu için terfi sonucunda artan sorumlulukları iş baskısı yarattığı için çatışma yaşadıkları görülmüştür (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012: 148).

Bir başka araştırmada ise, yükseköğrenim görmüş erkeklerin düşük eğitilmiş kadınlarından daha fazla aile - iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunu da iş hayatında daha yüksek kademelere ulaşabilen eğitilmiş çalışanların, aile sorumluluklarının işle ilgili önceliklere engel olmasının aile - iş çatışmasına sebep olması ile açıklamaktadır. Ancak, genellikle yarı zamanlı işlerde istihdam edilen daha az eğitilmiş çalışanlar, hem iş hem de aile sorumluluklarına yeterince zaman ayırarak dengeyi sağladığı ve roller arası çatışma yaşamadığı görülmüştür (Giray ve Ergin, 2006: 86).

c) Yaş: Demografik özelliklerden biri olan yaş, iş - aile çatışmasını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanların yaşı arttıkça iş ve aile hayatlarının ideal yani optimal noktasını bularak dengeye ulaşabilme yetenekleri gelişmektedir. Kısmen daha yaşlı

çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmış olması, aile için rollerine öncelik verse bile çatışma yaşamamasına neden olmaktadır. Ancak genç çalışanlar kendilerini iş hayatlarında kanıtlamak ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için aile içi rollerini ihmal edebilmektedir. Dolayısıyla, farklı yaş gruplarının iş ve iş dışı rolleri ile beklentileri farklı olduğu için çatışma yaşama durumları da farklı olmaktadır. Genellikle yaşı büyük çalışanların ailelerinin hayatta olmayışı ve aileden gelen beklentilerin azalması daha az çatışma yaşamasına, buna karşılık genç çalışanların yaşlı ebeveynlerin bakımı gibi ailesel sorumlulukların olması çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 2008: 78).

Yaşın iş - aile çatışmasına etkisi olup olmadığını araştıran bazı çalışmalarda, farklı yaş gruplarında iş - aile çatışmasının yaşanma oranlarının farklı olduğu ve genç çalışanların daha fazla iş - aile çatışması yaşadıkları görülmüştür (Çoban, 2014: 28).

Bir başka çalışmada, iş değerleri, tutumları, beklentileri ve tercihleri farklı olan üç kuşak üzerinde iş - aile çatışması araştırılmıştır. Bu üç kuşak, X kuşağı, doğum oranının yüksek olduğu 2. Dünya Savaşı sonrasında doğmuş olan ve *baby boomers* olarak adlandırılan kuşak ve 1925-1945 yılları arasında doğan kuşaktan oluşmuştur. Bu üç kuşağın iş - aile çatışmasını nasıl algıladığı ve ne düzeyde yaşadığının araştırıldığı bu çalışmada, kuşaklar gençleştikçe iş - aile çatışmasının azaldığı ve X kuşağı ve daha önceki kuşağın aile - iş çatışması yaşama oranının yüksek, en olgun kuşağın ise daha az aile - iş çatışması yaşadığı görülmüştür (Wayne vd., 2004: 108).

d) Medeni durum: Evli bireyler, bekâr ya da yalnız yaşayan bireylere oranla daha yoğun aile talepleriyle karşı karşıya kalarak daha fazla sorumluluğu üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu zorunlu durumda evli olan çalışanlar, aynı anda işyerinin fazla mesai, yoğun çalışma ve ailenin beklentileri ile birleştiğinde çatışma olabilmektedir. Evlilik birliğinden doğan yeni aile yükümlülüklerin olması, ayrılması gereken daha fazla zaman ve daha fazla enerji için eşlerin desteği yeterli olmamaktadır. Ancak, bu konuda yapılan bazı araştırmalarda eşlerin birbirine duygusal olarak destek olabileceği bulgusu da elde edilmiştir. Bekâr çalışanlar, zamanlarını ve enerjilerini nasıl kullanacakları konusunda daha esnek olabildikleri için iş - aile çatışması yaşama olasılıkları daha az olmaktadır. Çalışanların eşlerinin çalışması çatışmaya neden olabilmektedir. Özellikle kadınların aile ve ev ile ilgili sorumluluklarının fazla olması, aşırı rol baskısı yaratmakta bu durum, iş - aile veya aile - iş çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Koyuncu vd., 2009: 16).

e) Çocuk sayısı: Çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı ve çocukların yaşları, iş - aile çatışmasının nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ebeveyn olarak ailesel

sorumlulukları artan çalışan bireyin zaman ve enerji kısıtı nedeniyle dengeye ulaşması oldukça zorlaşmaktadır. Çalışan bireylerin çocukları olduktan sonra aile sorumluluklarını yerine getirmek için çok zaman ayırdıklarında kariyer fırsatlarını kaçırabilmektedir. Özellikle okul öncesi çağında çocukları olan çalışan kadınların çocuklarına daha fazla zaman ayırmaları durumunda, iş sorumluluklarını ihmal etmek zorunda kalarak aile - iş çatışması yaşayabilmektedir. Ancak kolektivist toplumlarda aile büyüklerinin çocukların bakımında yardım etmeleri iş - aile ve aile - iş çatışması yaşanma ihtimali azalmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, küçük çocukları olan ve çok çocuğu olan çalışan bireylerin çok sık iş - aile çatışması yaşadıkları görülmüştür (Özutku ve Altındiş, 2013: 361).

2.5.2.1.2. Kişilikle İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasının yaşanma düzeyi ve çözümlenebilmesi için farklı sınıflandırmalarla iş - aile çatışmasında önemli olan kişilik kavramı, bireylerin çevrelerine karşı duygusal ve davranışsal tutumlarını belirleyen zihinsel yapıyı ve eşgüdümlü zihinsel süreçleri ifade etmektedir. Bu kavramı iş - aile çatışması ile ilişkilendirmek için bazı modeller kullanılmış, bunlardan en sık kullanılanı ise *etmen modeli* veya *büyük beş kişilik özelliği* olarak adlandırılan modeldir. Bu büyük beş kişilik özelliği, açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengeden oluşmaktadır. Duygusal olarak dengeye ulaşmakta zorluk çeken insanların çevrelerinde olanları olumsuz olarak değerlendirme eğiliminde oldukları için iş ve aile hayatlarındaki uyumsuzluk ve olumsuzlukları daha çabuk hissetmekte ve çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma, iş - aile ve aile - iş çatışması olmak üzere çift yönlü olarak yaşanabilmektedir (Rantanen vd., 2005: 155).

Örneğin, bazı çalışmalarda, duygusal denge özelliğinin iş - aile çatışması ile yoğun ilişkisi bulunduğu, duygusal dengesi düşük olan bireylerin, duygusal dengesi yüksek olan bireylerden daha fazla çatışma yaşadıkları görülmüştür (Wierda-Boer vd., 2009: 6).

Beş etmen modelinde belirtilen sorumluluk özelliği ile ilgili başka bir çalışmada, sorumluluk sahibi bireylerin daha az iş - aile çatışması yaşadığı görülmüş, sorumluluk ile iş - aile çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Zhang ve Liu, 2011: 89). Ayrıca, bu çalışmada, uyumluluk özelliğiyle iş - aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireyin uyumluluk düzeyi arttıkça daha fazla iş - aile çatışması yaşayabileceği, uyumlu bireylerin örgütsel ve ailesel taleplere hayır diyemeyerek kendilerine daha fazla iş yükü edindikleri ifade edilmiştir. Bununla birlikte, birçok çalışmada, dışadönüklük ve açıklık özellikleriyle iş - aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Malekiha vd., 2012: 144).

A tipi ve B tipi kişilik olarak sınıflandırılan kişilik türlerinin iş-aile çatışması ile ilişkisinin incelendiği bir çalışmada, A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanların genel olarak hırslı, rekabeti seven, sabırsız, agresif ya da saldırgan kimseler olarak; B tipi kişilik özelliğine sahip bireyleri ise, A tipindeki özelliklerin aksine rahat ve sabırlı kimseler olarak nitelendirilmiştir. Bu çalışmada, zaman baskısını daha yoğun hisseden A tipi kişiliğindeki bireylerin iş arkadaşlarıyla çatışma yaşamaya daha meyilli olduğu; sabırsız-alıngan olma özelliği ile iş - aile çatışmasının gerginlik esaslı boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, sorunun kaynağını kendi içinde arayan içedönük kişilik özelliğine sahip bireylerin daha az iş-aile çatışması yaşadıkları gözlemlenmiştir (Bruck ve Allen, 2003: 457).

Bu konudaki başka bir çalışmada, A tipi kişilik özelliklerini iki ayrı değişkenle ele alarak başarı odaklı olma ve sabırsız - alıngan olma olarak adlandırılmış; başarı odaklı olan A tipi kişilik özelliğindeki bireyler çalışkan, aktif ve işini ciddiye alan bireyler iken; sabırsız - alıngan A tipi kişilik özelliğindeki bireyler aceleci, tahammülsüz, hırçın ve çabuk öfkelenen bireyler olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, başarı odaklı bireylerin işteki verimliliğinin yüksek olduğu, ancak sabırsız - alıngan bireylerin çoğunlukla sağlık sorunları yaşadıkları görülmüştür (Spence vd., 1987: 522).

2.5.2.2. Örgütsel Faktörler

İşten kaynaklanan faktörler ya da örgütsel talepler kavramlarıyla ifade edilen örgütsel faktörler, örgütlerin çalışanlardan beklentileriyle ilgili olup iş - aile çatışmasının en temel nedenlerinden biri olarak ele alınmaktadır. İş - yaşam dengesi ve yaşam kalitesi kavramları insan hakları ile birleşince çalışma saatlerinin azaltılması konusunda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Buna rağmen, dinamik iş şartları ve rekabet baskısının artması çalışanların işlerini en kısa sürede ve eksiksiz olarak yapmak durumunda kalmaları çalışanlar için önemli bir stres kaynağı olmaktadır. Bazı çalışanların daha az çalışma saatine sahip olmasına karşın tamamlaması gereken görev miktarının ve bu görevlerin zorluk derecesi iş yükünü arttırarak iş ile aile yaşamı arasında dengenin kurulabilmesini zorlaştırmaktadır (Tayfur ve Arslan, 2012: 147).

Örgütsel faktörlerin iş - aile çatışması üzerindeki etkisi konusunda araştırmalara en çok konu olan faktör zaman baskısı olmaktadır. Esnek olmayan çalışma ile uzun ve düzensiz çalışma saatleri iş - aile çatışmasının örgütsel nedenleri arasında sayılmaktadır. Zamanın kısıtlı bir kaynak olması sebebiyle bireyin işi için daha fazla zaman harcaması ailesi için harcayabileceği zamanı azaltmakta, bu da çalışanın hayatının bir alanında eksik hissetmesine

neden olarak bıkkınlık, stres gibi gerginlik esaslı çatışmaya yol açmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2017: 237).

Örneğin, bu konuda yapılan çalışmalarda, çalışma saatleri uzadıkça iş - aile çatışmasının arttığı görülmüş, çalışanların aile hayatlarından daha fazla iş hayatlarında kontrol sahibi olmasının iş - aile çatışmasına neden olduğu ile ilgili olarak örgütsel faktörler üzerine yoğunlaşmıştır (Eker, 2011: 57).

Örgütlerin işin verimliliği konusunda baskı, aşırı iş yükü gibi durumsal faktörlerin etkisiyle işçilerin saatlerce çalışmalarına neden olmakta, çalışanların, işleri için oldukça fazla enerji harcamaları ve geceleri ya da hafta sonları çalışsalar bile işleriyle ilgili meselelerde çok dikkatli olmaları beklenmektedir (Yılmaz, 2018:59).

Ancak, esnek olmayan çalışma programlarının iş - aile çatışmasına neden olup olmadığı konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır. Çalışma saatlerini ve yerini kendisi ayarlayabilen çalışanların, ailesel ve kişisel işlerini daha rahat planlayabilmesinin çalışan açısından pek çok olumlu sonucundan da bahsedilmektedir. Mekânsal ve zamansal olarak belirli sınırları olan standart bir iş günü dışında işlerin tamamlanabileceği alternatif çalışma yöntemi olarak tanımlanan esnek çalışma her sektöre uygun olmayabilir. Örneğin borsacılar üzerinde yapılan bir çalışmada, esnek çalışma saatlerinin çalışanlar için günün her saatinde ulaşılabilir olmaları anlamına geldiğini ve hiç bitmeyen bir işe sahip oldukları duygusuyla iş yaşamlarıyla özel yaşamları arasında bir sınırın kalmadığı ifade edilmiştir. Bir başka çalışmada ise, esnek çalışma saatleri ile iş - aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; çalışanların sübjektif olarak algılayabildiği esnek çalışma programları, gerektiğinde aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilebileceği algısını oluşturabilirse iş-aile çatışmasını azaltacağı yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Elloy and Smith, 2004: 17).

İş - aile çatışmasına neden olan örgütsel faktörlerden bir diğeri olan rol belirsizliği, çalışanın işinde kendisinden ne beklendiğini ve çalıştığı işletmede ödül sistemlerini tam olarak bilmemesinden kaynaklanmaktadır. Rol belirsizliğinin olduğu işlerde çalışanlar, yüksek düzeyde iş - aile çatışması yaşayabilmekte, bu durum tam olarak bilinmeyen bir sorumluluğun üstesinden gelmek isterken rol belirsizliği yaşayabilmesine ve dolayısıyla iş stresine neden olabilmektedir. Rol belirsizliğini ölçmek isteyen çalışmalarda, katılımcılara görevlerinin gereklerinin neler olduğunun kendilerinden beklenenlerin bilinip bilinmediği, işlerini iyi yapıp yapmadıklarının öğrenilip öğrenilmediği ve iş yerindeki ödül veya ceza sistemlerinin nasıl işlediği soruları sorulmuş, aynı çalışmada, rol belirsizliğinin erkekler için iş - aile çatışmasına neden olan bir faktör şeklinde ortaya çıktığı, kadın çalışanlarda iş - aile

çatışması yaşaması ile rol belirsizliği arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür (Hasyurt, 2017: 73).

Bir çalışanın işini kaybetme ihtimalini ifade eden iş güvensizliği, bireyin ekonomik refahını tehdit ederek aile hayatının dengesini bozabilmekte ve küreselleşen dünyada örgütlerin yeniden yapılanmaya veya küçülmeye gitmesi durumunda çalışanlar açısından iş güvencesizliği şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş güvencesizliğinin örgütsel açıdan pek çok olumsuz etkisi bulunmakta ve iş güvencesizliğinin hissedilmesiyle, iş tatmini, örgütsel bağlılık, yüksek performans, örgütsel güven gibi örgütlerce arzulanan duygu ve durumların azalması söz konusu olmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, iş güvencesi yüksek olan personelin daha az iş - aile çatışması yaşama eğiliminde oldukları ve iş güvencesizliği ile iş - aile çatışması arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin kadınlardan ziyade erkeklerde iş - aile çatışması yaşanmasına sebep olduğu sonucu da bu çalışmalarda elde edilmiştir. Bu durum, geleneksel cinsiyet rollerine dayandırılarak erkeğin aile içinde ekmeği kazanan birey olma rolüne dayandırılmaktadır (Wayne vd., 2004: 108).

2.5.2.3. Aile İle İlgili Faktörler

Küreselleşmenin etkisi ile sanayileşme ve kentleşme hızla değişikliğe uğramış, en küçük toplumsal birim olan ailenin yapısında toplumsal yaşamın biçimlenmesini sağlayacak değişiklikler gerçekleşmeye başlamıştır. Özellikle sanayileşme, aile yapısının değişmesinde ve şekillenmesinde belirleyici etkenlerden biri olmakla birlikte, sanayileşme aynı zamanda aile yapısını uzmanlaşma, eğitim, mekânsal ve sosyal hareketlilik ve özellikle de bireyselleşme konularında etkilemektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2011).

Bu değişimler, çalışanlar için iş ve aile arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmasına neden olmakta, işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirirken iş - aile çatışmasına; aile içi rolleri yerine getirirken işiyle ilgili sorumlulukları aksattığında aile - iş çatışması yaşayabilmektedir (Gündoğdu vd., 2017: 87).

Kadınlara iş hayatına girmesi, aile yapısının geleneksel özelliklerinin kısmen değişmesine neden olmuş, özellikle kariyer yönelimli profesyonel işlerde kadın çalışanların kendilerini daha fazla göstermeye başlaması ile bu çatışmalar yaşanmaktadır. Bu durum, çift kariyerli aile sayısında bir artışa ve dolayısıyla kişilerin daha fazla iş - aile ve aile - iş çatışmaları yaşamalarına yol açmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 85). Bu konuda yapılan çalışmalarda, çift kariyerli ailelerin iş - aile çatışması yaşama durumu ailenin yapısı, eşlerin

birbirlerinden beklentileri ve sosyal destek faktörlerine bağlı olarak değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Zhang ve Liu, 2011: 95).

Örgütler, hem çevrelerini etkileyen hem de çevrelerinden etkilenen açık sistemler oldukları için örgüt amaçları, örgüt kültürü, örgüt yapısı, iş tanımları, iş gerekleri ve iş standartları ile çalışanların iş yaşamlarını şekillendirmektedir. Bununla birlikte, biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal ve hukuki özellikler sosyal yapının en küçük birimi olan aile kurumunu etkilerken iş ve aile yaşamları aralarındaki ilişkiyi değişken yapmakta, çift yönlü olan bu değişkenlik çalışanların yaşamında çatışma yaratmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 237).

Bu konuda yapılan çalışmalarda, aile ile ilgili faktörlerin iş-aile çatışmasını etkilediği, aile içindeki rol çatışmasının çalışanlarda daha fazla iş-aile çatışması yaşamasına neden olduğu tespit edilmiştir. Aileden kaynaklanan stresin aile-iş çatışması üzerinde oldukça etkili olduğu ve aile içi rol çatışmasının iş - aile çatışmasının davranış esaslı ve gerginlik esaslı boyutlarıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ancak aile ile ilgili faktörlerin zaman esaslı boyutuyla anlamlı bir ilişkinin saptanamadığı ve genel olarak iş - aile çatışmasına yol açan ailesel faktörlerin medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve çocukların yaşı olduğu tespit edilmiştir (Derya, 2008: 28).

Eşlerin her ikisinin de çalışması durumunda destekten yoksun kalmaları durumunda çalışanların aileden ve işten gelen çift yönlü talepler ile karşı karşıya kalarak iş - aile ya da aile-iş çatışması yaşamaktadır. Geleneksel olarak kadınlardan beklenen ev işleri, çocuk bakımı gibi konularda eşin desteği iş - aile ya da aile - iş çatışmalarını azaltmaktadır. Çocuk sahibi olma durumunda da çalışanların üzerine bir rol daha eklenerek çatışma ihtimalini arttırabilmektedir (Ok, 2002: 31).

Çocuk sahibi olan aileler, çocuklarıyla ilgilenmek için evde daha fazla zaman geçirmek zorunda oldukları için daha fazla iş - aile çatışması yaşamakta, ayrıca, çocuk sayısı arttıkça çalışanların iş - aile çatışması yaşama durumları artmaktadır. Çocuk sayısının fazla olması, bireylerin ailesel sorumluluklarını arttırarak zamansal ve davranışsal olarak daha fazla strese ve çatışmaya sebep olmaktadır (Uysal, 2007: 47).

Çocuk sayısının yanında çocukların yaşı da çalışmalarda göz önünde bulundurulmuş değişkenlerden birini oluşturmaktadır. Çalışan anne-babadan beklentilerin en yoğun olduğu okul öncesi çağı olduğu için iş - aile çatışması yaşayabilecekleri, bu durumun okul çağındaki

çocuk sahibi olanlar için daha az, yetişkin çocuğu olanlar için de en az olduğu belirtilmektedir (Karatepe ve Tekinkuş, 2006: 173).

2.5.2.4. Sosyo-Kültürel Faktörler

İş - aile çatışmasını etkileyen faktörler arasında yer alan sosyo-kültürel faktörler, toplumların kültürel özelliklerini sınıflandırarak, yüksek - düşük güç mesafesi, bireycilik toplulukçuluk, erillik - dişilik (cinsiyet algısı), belirsizlikten kaçınma düzeyi dahil dört temel değişkenle ele alınmaktadır (Karatepe ve Uludağ, 2007: 645).

Bu değişkenlerden bireycilik - toplulukçuluk özelliği, iş - aile çatışmasını kültürel açıdan inceleyen çalışmalara konu olan özelliklerin başında gelmektedir. Bireylerin birbirleriyle olan bağlarının güçlü olmaması, herkesin yalnızca kendisi veya ailesinin menfaatleriyle ilgilenmesi, bireylerin özgürlük alanlarını daha geniş tutan toplumlar bireyci toplumlar olarak tanımlanmaktadır. Toplulukçu toplumlar, bireylerin arasındaki bağların oldukça sıkı olması, bireylerin doğduğu köy, kabile ya da geniş ailelerle yakın ilişkiler içinde bulunması ve bireylerin içinde buldukları grupların menfaatlerini öne alması olarak tanımlanmaktadır. Kültür ve davranış arasında direkt bir ilişki olduğu kesin olarak söylenemese de kültürün insanların düşünceleri, duyguları ve eylemleri üzerinde oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Farklı kültürlerdeki insanların işe ve aileye bakışlarının farklı olması sebebiyle iş - aile çatışmasının sebeplerinin ve etkilerinin bireyci ve toplulukçu kültürlerde farklılık gösterebileceği ifade edilmektedir (Macit ve Ardıç, 2018: 825).

İş - aile çatışması ile bireylerin işe karşı olumsuz tutumları sonucunda oluşabilecek örgütsel sonuçlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur. Ancak, çatışmanın toplumun kültürel özellikleri ve bireylere yüklediği roller çerçevesinde ele alındığı çalışmalarda, genellikle Amerika'da bireyci toplum yapısının olduğu ifade edilmektedir (Çoban, 2014: 25).

Toplulukçu kültüre sahip olan Hindistan ve bireyci kültüre sahip olan Norveç'te doktorlar ve hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda, Hindistan'da çalışan doktorların ve hemşirelerin Norveç'te çalışanlardan yaklaşık iki katı kadar daha uzun çalışma saatleri olmasına rağmen, daha az iş - aile çatışması yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, sıkı aile bağlarının yüksek olduğu Hindistan'da çalışanların daha fazla sosyal destek almalarına ve bu nedenle işlerine yoğunlaşmalarının daha kolay olmasına bağlanabileceği ifade edilmiştir (Karatepe ve Uludağ, 2017: 40).

Singapur ve Amerika'da çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, uzun çalışma saatleri söz konusu olduğunda Amerikalı alışanların iş - aile atışması yaşadığı görülmüş, Singapurlu alışanlarda uzun çalışma saatleri ile iş - aile atışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Böyle bir bulgu, toplulukçu bir kültüre sahip olan Singapurlu alışanlarda çalışmanın kendileri ve aileleri için bir onur sayıldığı için çalışanların kendilerine ayıracakları zamandan fedakârlık edebilmeleri ile açıklanmıştır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 127).

İngiltere, Amerika ve Hong Kong'ta yapılan bir çalışmada, bireyci kültüre sahip olan İngiltere ve Amerika'da iş - aile çatışmasına ilişkin sonuçlar birbirine yakın çıkarken, Hong Kong'taki çalışanların daha fazla iş - aile atışması yaşadıkları görülmüştür. Bu sonuca göre, Hong Kong toplumunda ailenin bireyden beklentileri fazla olduğu için ailelerine yeterli zaman ayıramamasına ve iş - aile atışması yaşamasına neden olmuştur (Tekingündüz vd., 2015: 27).

Sosyo - kültürel değişkenler arasında sayılan toplumsal cinsiyet algısı, erkekleri evin geçimini sağlayan ve evde karar verici konumunda olan aile reisi olarak, kadınları ise evdeki duygusal durumları yöneten, ev işleri ve ocuk bakımından sorumlu olan eşlerine tabi bireyler olarak tanımlanmaktadır (şahin ve Altıntel, 2010: 88).

Grldğu gibi, dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler, birtakım sosyo - demografik değişikliklerin oluşmasına, yaşam şartlarının giderek zorlaşmasına ve kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte işgücüne katılımının artmasına neden olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı olumlu bir gelişme olsa da çalışan kadınlara karşı mevcut geleneksel değerlere dayalı tutumların sürdürülmesi zorlukları da beraberinde getirmektedir. Geleneksel aile yapısının gereği olarak çalışan kadınların aile içi beklentilerle iş yaşamının beklentileri arasında kalması, denge kurmasını zorlaştırarak bazen çalışma yaşamından çekilmelerine neden olmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, kadınların iş - aile atışması, stres ve tükenmişlik gibi olumsuzlukları erkeklerden daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir.

2.5.3. İş - Aile Yaşam atışmasının Türleri

Literatürde genel olarak, iş – aile yaşam atışması 3 temel grupta ele alınmaktadır. alışan, ya iş – aile yaşam çatışmasından sadece birini ya da eş zamanlı hepsini yani ikisini de yaşayabilmektedir. Bunlar; a) zamana esaslı çatışma, b) gerginlik esaslı çatışma ve c) davranış esaslı çatışma (zen ve Uzun, 2005: 128).

2.5.3.1. Zaman Esaslı Çatışma

Çalışanın toplumun kendisine yüklediği rollerinin gerektirdiklerini tam anlamıyla yerine getirebilmek için zamanının oldukça sınırlı veya kısıtlı olması haline zaman esaslı iş – aile çatışması denmektedir. Bir rol için harcanan zamanın diğer bir rolün başarıyla yerine getirilmesini zorlaştırması veya bir rol için ayrılması gereken zaman unsurunun yarattığı baskının diğer rollere tahsis edilen zamanı engellemesi olarak da tanımlanmaktadır (Koyuncu vd., 2009: 16; Korkmazer, 2018: 27).

Başka bir deyişle, birden fazla ve rol bireyin zamanla rekabet etmesine, üstlenilen her bir yeni rolün ise başka rollere az bir zaman ayrılmasına, zaman kısıtının da bireylerin üzerinde baskı oluşturması zaman esaslı çatışma olarak tanımlanmaktadır. Bu çatışma, bir role yönelik zaman kısıtları fiziksel anlamda diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini imkânsız kılması ve fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken dahi baskılar ve kısıtlar, diğer bir rolde zihinsel meşguliyete neden olabilmesi açısından iki şekilde kendini gösterebilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 128).

Zaman temelli iş – aile çatışması, bireyin yalnızca fiziki anlamda her şeye yetememesi bakımından değil, başkaca rollerini hakkıyla ve yeterince sağlayamaması sonucu duyduğu duygusal rahatsızlık ve baskı şeklinde ortaya çıkabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu çatışma, hem bireyin işi ile ilgili olarak çalışma hayatından doğan yani örgüt bazlı sebepler, hem de aile ile ilgili sebeplerden kaynaklanmaktadır. Örgütsel nedenler arasında sık sık fazla mesai yapılması, iş yükü ve beklentilerin fazlalığı, çalışma saatlerinin fazlalığı, düzensiz vardiya saatleri, otokratik liderlik yapısı, esnek olmayan iş programları ile lider desteğinin olmayışı gibi durumlar sayılmaktadır. Mesela, mesaiden sonra çocuklarını alıp sinemaya gitmenin planını yapan bir baba, iş yerinde ani bir gelişme ile mesaiye kalmak zorunda olması zaman esaslı iş - aile çatışması olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 69).

Aile ile ilgili sebepler arasında ise, eşlerin ikisinin de özellikle tam zamanlı çalışması, evde küçük yaşta yani bakıma muhtaç çocukların varlığı ve sayısı, ailede yaşlı veya hasta bakımını yerine getirilmesi biçiminde örneklendirilebilmektedir. Mesela, bir anne çocuğunun hasta olması nedeniyle işine gidememesi, yaşı küçük çocuğu varsa onu okula götürmesi ve ya alması için bir babanın işinden erken çıkması, çalışma saatlerine uyamaması iş-aile çatışmasında zaman esaslı çatışmanın bir örneğini oluşturmaktadır. Ayrıca, çalışanların zaman esaslı iş-aile çatışması yaşaması, çalışma sürelerinin, şartlarının ve niteliklerinin tamamının değişmediğini varsaymak koşulu ile kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla zamandan kaynaklanan iş-aile çatışmasını yaşaması cinsiyete dayalı olmaktadır. Bu konuda

yapılan çalışmalarda, çalışan kadınların özellikle çocuğu olması durumunda ev hanımlığı rolü, annelik rolü, eş olma rolü gibi sorumluluklarının en ön sıralarda olduğu bunun da çatışma yarattığı ifade edilmiştir. Ayrıca, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha az çatışma yaşadığı, yönetsel veya profesyonel bir işte çalışan kadın çalışanın bulunduğu yerde erkek çalışanın yaşadığı zaman esaslı iş-aile çatışmasının daha fazla olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada, kadının işe ayırdığı zamanın artması durumunda ev, aile ve ev ihtiyaçlarının giderilmesinin erkeğin görevi haline gelmesine neden olduğu tespit edilmiştir. Evli olanlardan çocuk sahibi olanların çocuğu olmayanlardan, evli bireylerin bekâr çalışanlardan daha fazla çatışma yaşadıkları ve yaşları büyük çocuklara sahip olanların küçük yaşta çocuğu olanlardan daha fazla zaman esaslı iş - aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir (Tunç, 2019: 30).

2.5.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, iş - aile çatışması türleri arasında yer almakta, çalışanların yaşamlarının herhangi bir alanında gerçekleşen baskıyı başka yaşam alanlarına yansıtması, böylece, bir yandan gerçekleşen baskının diğer yandaki yükümlülüklerini engelleyici şekilde yerine getirilememesi biçiminde yansımaktadır. Bir yaşam alanında stresin oluşmasının neden olduğu yorgunluk, gerilim ve sinirliliğin diğer tarafta bireyin verimliliğini ve performansını etkilemesi olarak tanımlanan bu çatışma, bir toplumsal rolü yerine getirirken yaşanan huzursuzluk, bitkinlik ve stres benzeri duyguların başkaca rollerin yükümlülüklerini zorlaştırmaktadır. Başka bir deyişle, bir roldeki stresin belirtilerinin diğer rollerin yerine getirilmesini etkilemesi gerginlik esaslı çatışma olarak tanımlanmaktadır (Arıkan, 2015: 121; Tunç, 2019: 32).

Gerilim temelli çatışma veya psikolojik nedenli olarak da bilinen gerginlik esaslı çatışma türünde bireyin aile ve iş rolünün bireyde bıraktığı bir takım negatif psikolojik sonuçlar diğer rollerin bütün gereklerinin yapılmasını önlemektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 153).

Dolayısıyla gerginlik esaslı iş - aile çatışması, bireyin aile ya da iş yaşamında yüklendiği roller sebebiyle hissettiği gerilimin ve stresin baskısı diğer rollerinin yükümlülüklerinin yerine getirilmesini aksatması ve zorlaştırması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın bütün gün iş yerinde karşılaştığı birçok olumsuzluk nedeniyle gergin, yorgun, endişeli ve sinirli biçimde eve gittiğinde, bu durumu bireyin ailesi ile ilgili bazı yükümlülüklerini yerine getirmesini engelleyerek gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Ancak böyle bir durum bazen bireyin günlük hayatında iş ile ilgili gerginliğin eve yansması şeklinde olmakta, bazen de iş ve aile hayatlarındaki gerilimin olumsuz

etkilemesi şeklinde görülebilmektedir. Bununla birlikte, çalışanın iş ile ilgili stresinin eve yansıtması halinde göreceği sabır ve anlayış, ev ile ilgili stresini de iş yerine yansıtması halinde göreceği anlayıştan daha çok olabilmektedir (Byron, 2005. 169).

Gerginlik esaslı çatışmanın bir diğer faktörü olan zihinsel gerginlik, bir role ile ilgili duygusal ve bilişsel bağlılık, yerine getirilmesi gereken bir diğer rolün gerekleri fiziksel anlamda yerine getirilmeye çalışılsa bile, stres ve zihinsel uğraşı nedeni olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple bu stresin zihinsel veya duygusal gerginlik denilmektedir ve yaşanan bu zihinsel faaliyet bile diğer rollerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Mesela; işinde aşırı iş yükü olan çalışanın amirinden olumsuz bir eleştiri alması, kendini iş yaşamında çok tükenmiş ve yorgun hisseden bir kişinin eve geldiğinde bu gerginliği ailesine yansıtması ihtimali artacak ve akşam için yemek yapması, saatlerce çocuğuyla oynayabilmesi gibi yükümlülüklerini yerine getirmesi, bunlar için zaman ve enerji bulabilmesi zorlaşacaktır. Böyle bir durum, zihinsel gerginlik esaslı iş - aile çatışması nedenleri arasında sayılabilmektedir (Çetinkaya, 2011: 56).

Bu konuda yapılan çalışmalarda, çoğunlukla iş hayatında yaşanan gerginliklerin aile yaşamına yansıdığı görülmüştür. Çalışanın aile içinde yaşadığı stres verici olayları ve bunların bireyde yarattığı etkileri, zihinsel gerginliğe yol açacak şekilde iş yaşamına istenmese de yansımaktadır. Çatışma yaratan aileden kaynaklanan bu değişkenler ise, eşin desteği olmadan eşlerin arasında yaşanan tartışmalar, taşınma, çocukların yarattığı sorunlar, boşanma ve çocukların hastalanması gibi nedenler olabilmektedir. Fakat bireyin işe yönelik stresini evine yöneltmesi durumunda göreceği destek ve sabır, evden kaynaklanan sorunlarını iş yerine yansıttığında yüz yüze geleceği olumlu tepkilerden daha fazla olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 71).

2.5.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış temelli veya davranış esaslı çatışma, herhangi bir rolün sorumlu tutumlarının diğer bir roldeki tutumlarla uyumlu veya uyumsuz olması, bir rolde gerçekleştirilen tutum biçimlerinin diğer rolden beklenen tutumlarla uyuşmaması olarak tanımlanmaktadır (Kinnunen vd., 2006: 149).

Çalışan bireyin yerine getirmek zorunda olduğu rollerin yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmekte, eğer birey, ev içinde iş yerindeki gibi iş yerinde de ev içindeki gibi davranış sergilerse sorun ve çatışma çıkabilmektedir. Örneğin, ev içinde eşine, çocuklarına karşı iyi, ılımlı, şefkatli, yumuşak, sıcak ve hassas davranan çalışan işinde de sorumluluğunda

bulunan personeline benzer biçimde davranırsa sorun yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Zira aile ve iş yapısal özellikleri gereği davranışların farklı biçimlerini onaylarken, aynı biçimde iş yerinde çok disiplinli ve otoriter olan bir babanın da evde çocuklarına ve eşine karşı benzer tutumları göstermeye çalıştığında ailesi ile sorun yaşama ihtimali olacaktır (Greenhaus ve Powell, 2006: 72).

Bireylerin yaşamlarında yüklendikleri her rolün farklı sorumlulukları, farklı gerekleri ve bu roller için sergilenmesi gereken farklı davranışlarının ve tutumların bulunması, bu farklı roller için zorunlu olan davranışların birbiri ile uyumlu olmaması ve çok farklı özelliklerde olması bu iki sahayı birbirinden ayıramayan bireylerin davranış esaslı iş - aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Yani, davranış esaslı çatışma; bir rol için gerçekleşen bir davranış şeklinin diğer rollerde istenen tutumlarla uyum sağlayamamasıdır (Tunç, 2019: 33).

Görüldüğü gibi birbirinin tersi olan bu davranış şekilleri arasında çalışanın, geçişi ve adaptasyonu sağlayamaması, işindeki otoriteyi ev ortamında da sürdürmesi, yönetici olmanın verdiği bir davranışla çocuklarına ve eşine söz hakkı tanımaması, davranış temelli iş - aile çatışması yaşaması anlamına gelmektedir. Tersisi durum olduğunda, ailesine karşı sergilediği duygusallığı, sıcakkanlılığı, anlayışı, merhameti ve yumuşaklığı işinde de sürdüren bir yöneticinin ciddiye alınmamasına bir ihtimalle de bu şekilde görevini sürdürememesine neden olabilmektedir. Kısaca, eğer çalışan rollerin farklılığından kaynaklanan davranışları birbirine uyumlaştırmada başarılı olamıyorsa, davranış esaslı çatışma yaşayabilmektedir.

2.5.4. İş - Aile Yaşam Çatışmasını Açıklayan Yaklaşımları

Bireylerin iş ve aile hayatlarında rollerinin neler olduğunu, kendilerinden neler beklendiğini açıkça bilmesi iş - aile çatışmasının nedenlerini anlamalarına ve çözebilmelerine yardımcı olmaktadır. İş - aile çatışmasının nedenlerini ve etkilerini inceleyen, çatışmanın sonuçlarını ortaya koyan ve çatışmanın çözümünde öneriler getirebilen çalışmalara ihtiyaç duyulmuş, bu konuda çeşitli kuramlar ortaya konmuştur. Literatürde, iş – aile çatışmasını açıklayan yaklaşımlar a) kaynakların kıtlığı, b) arttırma, c) saçılma, d) faydacılık, e) rasyonel görüş ve f) cinsiyet rolü görüşü yaklaşımı olmak üzere ayrılmaktadır (Çoban, 2014: 21).

2.5.4.1. Kaynakların Kıtlığı Yaklaşımı

Kaynakların kıtlığı yaklaşımı, bireylerin kendileri için değerli olan şeyleri ve o değerleri elde etmeyi sağlayacak araçları bulmak, korumak ve tutmak isteğine sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin bulmak ve korumak istedikleri değerleri *kaynak* olarak adlandıran bu yaklaşımda kaynakların tehdit edilmesi, kaybolması veya istenen seviyede elde

edilememesi durumlarının strese neden olduğu kabul edilmektedir. Elde tutulmak istenen kaynaklar, zaman, enerji, para gibi maddi ve bilgi gibi maddi olmayan bir kaynak da olabilmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 457).

Bu yaklaşımda, bireylerin hem iş hem de ailelerinde gerekli olan rolleri yerine getirmeye çalışırken kaynaklarını kaybetmekte olduğu gerekçesiyle roller arası çatışmanın strese dönüştüğü ifade edilmektedir. Kaynakların kaybedilmesi durumunda bireylerin tatminsizlik, depresyon, endişe ve gerginlik gibi olumsuz duygular yaşadığı, bu yaşanmışların sonucunda da çatışma ve stresin olabileceği öngörülmektedir. Bu yaklaşıma göre, işin, aileyle geçirilecek enerjiyi ve zamanı azaltması çalışanlarda yok olup giden hissine neden olmakta, bu his de iş - aile çatışmasını arttırabilmektedir (Tayfur ve Arslan, 2012: 152).

Kaynakların kıtlığı yaklaşımına dayanarak son yıllarda kullanımı yaygınlaşan mobil teknolojilerinin bireylerin iş - aile çatışmasına etkisi araştırılmış; e-postaların her an kontrol edilebildiği, akıllı telefonların bireyleri anlık iş yerine bağlayarak işten gelen taleplerin bireylerin aile yaşamına girerek kişisel zamanlarını kısıtlanmasına neden olduğu görülmüştür. Böylece çalışma saatlerinde tüketilen zaman, enerji ve dikkat gibi sınırlı kaynaklar çalışma saati dışında da tüketilmeye devam ederek bireyleri psikolojik olarak işten ayırmamakta ve sonuçta çatışma kaçınılmaz olmaktadır (Çoban, 2014: 22).

2.5.4.2. Arttırma Yaklaşımı

İş - aile yaşam çatışması konularındaki çalışmalar, iş - aile ilişkilerine bir başka açıdan yaklaşılarak iş - aile güçlendirmesi veya arttırma yaklaşımı olarak adlandırılan kavramı ortaya atmışlardır. Kaynakların kıtlığı yaklaşımına karşıt bir yaklaşım olan arttırma yaklaşımı, bireylerin bir alanda gerçekleştirdiği etkinliklerin diğer alandaki etkinlikleri gerçekleştirebilmek için gerekli olan enerjiyi kısıtlamadığı, aksine diğer alandaki deneyimleri zenginleştirmeyi sağladığını kabul etmektedir (Wadsworth ve Owens, 2007: 76).

İş - aile ilişkilerinin birbirini tüketici yaklaşımla ele alan yaklaşımların aksine, hayatın bir alanındaki bağlılık ve meşguliyetin diğer alanlara da olumlu yansımaları söz konusu olabilmektedir. Bu yaklaşımda, bireylerin bir role olan bağlılıkları arttıkça kendileri ve diğer rolleri için faydanın da artacağı öne sürülmekte, bireylerin sabit ve sınırlı kaynaklara sahip olduğu görüşü yerine dikkatin ve enerjinin yayılarak çoğalabileceği ifade edilmektedir (Redman and Snape, 2006).

Bu konuda yapılan çalışmalarda, birden fazla rol üstlenen çalışanların özgüveninin yüksek olması ve yaşam tatmininin artması gibi olumlu sonuçların elde edilmesi, bu arttırma

yaklaşımı ile açıklanmaktadır. Aile içi rollerin yerine getirirken enerji kaybının aksine bireylerin diğer roller için enerji topladığı ve ailenin destekleyici bir rol oynadığı üzerinde durulmuştur. İş yerindeki pek çok stresli durumun aile içi destekle aşılabileceği ve destekleyici bir eşin varlığının iş stresini en aza indirmede yardımcı olacağı ifade edilmiştir (Kinnunen vd., 2006: 151).

2.5.4.3. Saçılma Yaklaşımı

Saçılma yaklaşımı, genel olarak, iş ve aile hayatlarındaki rollerin birbirleri üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. bu kavram, iş ve aile hayatlarındaki olumlu yönlerin birbirine etkisini ifade eden pozitif saçılma ile iş ve aile hayatlarının stresli olması sebebiyle oluşan duygusal ve zihinsel gerginliklerin hayatın çeşitli alanlarına yansiyarak birbirini etkilemesini ifade eden negatif saçılma olmak üzere iki türlü kavram ile açıklanmaktadır (Cinamon and Rich, 2010: 59).

Bu çerçevede bireyin bir alandaki rollerini yerine getirirken öğrendiği davranış kalıplarını, yetenekleri ve değerleri diğer alana yansıtması olan pozitif saçılma, arttırma yaklaşımıyla ilişkilendirilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda, pozitif saçılmanın stresi azalttığı, işgücü devir hızını düşürdüğü ve aile hayatındaki doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Elloy and Smith, 2004: 17).

Saçılma yaklaşımını açıklayan bir diğer kavram negatif saçılma, zaman ve gerginlik esaslı çatışmaya sebep olan etkenlerden biri olarak ele alınmakta ve genellikle stresin bir alandan diğerine yayılması olarak ifade edilmektedir. Aileden işe negatif saçılmaya sebep olan en önemli durumun eşin desteğinin az olması ya da olmamasının iş baskısının işten aileye negatif saçılmaya sebep olmasının en önemli durumu olarak kabul edilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 83).

2.5.4.4. Faydacılık Yaklaşımı

Faydacılık yaklaşımı, bir rolün üzerine ne kadar düşüleceğinin rolün getirdikleri ile rolün götürdüklerinin bir karşılaştırma yapılması görüşüne dayanmaktadır. Bireylerin roller üzerindeki etkinliği ve bağlılığı bu yaklaşımın temelini oluşturmakta, çalışanların iş yerindeki çabalarını ve motive olabilmelerini gerekli rolleri ifa etmelerini bağlı olduğu kabul etmektedir. Bu yaklaşım, onlar için değerli olan ödüllere ulaşabilecek olmalarıyla açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, belirli rollerin yerine getirilmesinin ardından gelecek olan ödül veya cezanın rolün devamlılığında etkili olduğu, bireyin rol sonucunda bir ödül elde edecekse o role olan bağlılığı ile rolü yerine getirme sıklığının artacağını, sonuç bir ceza

olacaksa rolü yerine getirmeyi istememe eğiliminde olacağını ifade etmektedir (Lin, 2013: 272).

Bu yaklaşıma göre, bireylerin aile hayatındaki rollerinden elde edecekleri net ödüller ile iş hayatındaki rollerinden elde edecekleri net ödülleri karşılaştırarak hangisinde ödül daha fazla ise o alandaki rollerine ağırlık vereceğini savunmaktadır. Ayrıca yaklaşımda, bireylerin iş ve aile hayatlarındaki rollerin sonucunun eşit ödüller olması durumunda da dengenin bozulacağı ve çatışma sonucunun doğacağı kabul edilmektedir (Malekiha vd., 2012: 144).

Faydacılık yaklaşımının roller üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada, iş hayatında ifa edilen rollerin ödüle dönüşmesi ile işe bağlılık ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu (Farrell ve Rusbult, 1981: 87); bireylerin iş hayatındaki rollerine bağlılığında işteki rollerin ödül değerlerinin etkili olduğunu, bireylerin eş ve ebeveyn olma durumlarında elde etmiş oldukları değerler ile eş ve ebeveyn olmanın gerektirdiği rol sorumluluklarını gerçekleştirme istekleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür (Amatea vd., 1986: 831)

2.5.4.5. Rasyonel Görüş Yaklaşımı

Rasyonel görüş, bir rol üzerinde fazla zaman harcanması ihmal edilen diğer rol ile aralarında çatışma yaşanması ihtimalini arttırdığını ve bunun da cinsiyete bağlı olmadığını kabul etmektedir. Bu çatışmanın yönü hangi role daha fazla zaman ayırıldığına bağlı olarak değişmektedir. İş hayatındaki rolleri için daha fazla zaman harcayan bireyler iş - aile çatışması yaşarken, aile hayatındaki rolleri için daha fazla zaman harcayan bireyler aile - iş çatışması yaşamaktadır. Örneğin; tam zamanlı bir işte çalışanların haftada en az 35 saatini iş yerinde geçirmeleri durumunda aile hayatındaki rollerine daha az zamanlarının kalması iş - aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Gutek vd., 1991: 560).

İş - aile ve aile - iş çatışmalarının cinsiyetle ilişkili olmadığını savunan rasyonel görüşü destekleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin bir çalışmada, iş - aile çatışmasının herhangi bir boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı; iş - aile çatışmasının cinsiyete bağlı olarak değişkenlik göstermediği ve bunun nedeninin hem kadınların hem de erkeklerin strese dönüşebilecek rol talepleriyle başa çıkma konusunda sosyal entegrasyona ulaşmış olmaları olabileceği, haftada ortalama 43 saatten fazla çalışan bireylerin yoğun olarak iş - aile çatışması yaşadıkları, ancak çatışma düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ve bulguların rasyonel görüşü desteklediği belirtilmiştir (McElwain vd., 2005: 295).

2.5.4.6. Cinsiyet Rolü Görüşü Yaklaşımı

Cinsiyet rolü görüşü yaklaşımı, erkeğin temel sorumluluğunun evin ekmeğini kazanmak olduğu, kadının temel sorumluluğunun aile içi roller olduğu geleneksel rol beklentilerine dayandığı görüşünü kabul etmektedir. Bu görüş, kadın ve erkeğin iş - aile çatışması algısının birbirinden farklı olduğunu, karşı cinsin öncelikli olarak görüldüğü alanlarda daha fazla zaman harcayan bireylerin psikolojik baskı hissederek çatışma yaşayabildiklerini ifade etmektedir.

Başka bir deyişle, kadınların önceliği aile olduğu zaman iş - aile çatışması, erkeklerin önceliği iş olduğu zamanda aile - iş çatışması yaşama ihtimalleri yüksek olmaktadır. Sosyal normlar kadınlara, çalışsalar bile evleriyle ilgili sorumluluklarına öncelik vermelerini dikte ederken, erkeklere işleri ile ilgili sorumluluklara öncelik vererek ailelerinin giderlerini karşılama yükümlülüğünü dikte etmektedir (Çoban, 2014: 25).

Kadınların iş hayatındaki rol beklentileri arttıkça aile hayatındaki rol beklentilerinin azalmaması, çalışma hayatına katılım ile başlayan, birden fazla rolleri yüklenmesi sonucunda meydana gelen gerilim durumu kadınlarda erkeklerden daha fazla olmaktadır. İşten gelen taleplerin aileden gelen beklentileri etkilemesi durumunda kadınlar, sosyal rollerinin etkinliğini tehdit etmekte olduğu için işe karşı erkeklerden daha fazla olumsuz bir tutum takınabilmektedir (Arslan, 2012: 101).

Bu konuda yapılan çalışmalarda, kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadıklarını ifade eden bulguların temel sebebi, kadınların iş ve aile alanlarında oynaması gereken rollerinin erkeklerden daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Niteliksel ve niceliksel açıdan zengin bir yelpaze oluşturan kadının rolleri, yetersiz zaman ve enerji sebebiyle kişi üzerindeki baskılarını arttırmaktadır. Bu baskı sonucunda da çatışmanın süreklilik arz etmesi ve doğması, kadının işinde ve evinde ya da her ikisinde de mutsuzluk, bıkkınlık ve başarısızlık gibi tükenmişlik göstergeleri ile karşı karşıya kalmasıyla sonuçlanabilmektedir (Negiz ve Tokmakçı, 2011: 4041).

Örneğin bir çalışmada kadınların ve erkeklerin çalışma saatlerinin eşit olması durumunda kadınların erkeklerden daha fazla iş - aile çatışması yaşadıklarını belirten hipotez kabul edilmiş, ancak kadınların ve erkeklerin aile hayatları için ayırdıkları zamanın eşit olması durumunda da erkeklerin kadınlardan daha fazla aile - iş çatışması yaşadıklarını belirten hipotez kabul edilmemiştir (Guttek vd., 1991: 561). Başka bir çalışmada, kadınların rol yükümlülüklerinin erkeklerden daha fazla olmasının iş - aile çatışması yaşamasını

arttırdığı tespit edilmiştir (Higgins vd., 1994: 148). Benzer bir çalışmada, kadın ve erkeklerin iş - aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, fakat kadınların erkeklerden daha yoğun aile-iş çatışması yaşadıkları görülmüştür (Grandey vd., 2005: 9).

2.6. Algılanan Sosyal Desteğin İş Doyumuna Etkisi

Literatürde bazı araştırmalar sosyal desteğin tek boyutu, bazı araştırmalarda iki boyut olarak ele alınmakta; örgütsel destek ise, çalışma arkadaşları ve yönetici desteği olmak üzere incelenmektedir. Bazılarında yönetici desteği ile birlikte ele alınmakla birlikte örgütsel destek en fazla araştırması yapılan sosyal destek boyutu olurken, çalışma arkadaşları desteği, daha az ele alınan boyutu oluşturmaktadır. Her üç boyutu da ele alan çalışmaya rastlanılmadığı için, bu boyutlar ayrı ayrı ele alan çalışmalara yer verilecektir.

Çivilidağ, A. (2011: 87) tarafından yapılan çalışmada, 279 erkek ve 250 bayan olmak üzere üniversitelerde görev yapan 529 öğretim elemanı üzerinde işyerinde insanları etkileyen psikolojik taciz, algılanan sosyal destek faktörleri ve iş doyumunu üzerine anket uygulanarak incelenmiştir. İncelemede, öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri, vakıf üniversitelerinde görevli öğretim elemanların kamu üniversitelerindeki öğretim elemanlarından, 51-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının diğer yaşlardaki akademik personelden, profesör doktor unvanlı öğretim elemanlarının diğer unvanlara sahip öğretim elemanlarından ve çalışma süresi 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretim elemanlarının diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının algılanan sosyal destek düzeyleri, kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarından; diğer yaşlardaki öğretim elemanlarına göre, 51-60 yaş grubundaki öğretim elemanlarının beraberlik destek ortalama puanlarının anlamlı ve yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının işyerinde psikolojik taciz, algılanan sosyal destek ve iş doyumunu düzeyleri arasında ise, psikolojik taciz düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri ve iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki olduğu, bununla birlikte, iş doyumunu düzeyleri ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kurt (2013: 78), iş performansı ve algılanan sosyal destek ilişkilerinde işe bağlılığın aracı etkisini turizm işletmelerinde incelediği çalışmasında, algılanan sosyal destek boyutları algılanan örgütsel destek, algılanan çalışma arkadaşı desteği ve algılanan yönetici desteği olacak şekilde üç boyutta incelemiştir. İş performansı, rol dışı ve rol içi iş verimliliği olacak şekilde iki başlıkta incelenmiştir. Çalışmada, Ankara ilindeki 5 yıldızlı otellerdeki 300 çalışana anket uygulanmış, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde bir etkisi olmadığı, algılanan çalışma arkadaşı ve yönetici desteğinin iş performansına doğrudan etkisi

olduğu görülmüştür. İşe bağlılığın algılanan çalışma arkadaşı desteği ile rol dışı iş performansı ilişkisinde aracılık etkisi bulunmuştur.

Polatçı vd., (2014: 267) tarafından yapılan çalışmada, geçici köy korucularına yönelik yaşam ve iş doyumunu faktörlerinin öncülleri araştırılmış, yaşam ve iş doyumlarının bu alanda yapılan çalışmalarla benzerlik gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada, Şırnak ilinde görevli 250 geçici köy korucusu üzerinde kavramsal model test edilmiş, bunların algıladıkları örgütsel desteğin (kamu desteği) ve örgüte (kamu) bağlılıklarının yaşam ve iş doyumlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte, geçici köy korucuların yaşam doyumlarının önemli ölçüde algılanan örgütsel desteğin ve örgüte bağlılıktan etkilendiği, iş doyumunu faktörünün bu etkiye kısmi aracılık ettiği, iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çavuş ve Abdildaev (2014: 11) çalışmalarında, akademik personelin iş doyum düzeyleri incelenmiş, Kırgızistan'ın Bişkek şehrindeki 8 kamu yükseköğretim kurumlarında bulunan 381 öğretim elemanlarına anket uygulanmıştır. Elde edilen verilere göre, öğretim elemanlarının algıladıkları sosyal desteğin iş doyumuna olumlu etkisi olduğu, iş doyum faktörleri bakımından da iş arkadaşlarından ve yönetimden algıladıkları sosyal desteğin en yüksek; çalışma koşullarında ve aldıkları ücrette algıladıkları sosyal desteğin en düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, iş doyum düzeyleri üzerinde akademik unvanlarına göre anlamlı fark olmadığı, cinsiyet, gelir düzeyleri, yaş ve iş deneyimi bakımından ise bazı konulardaki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür.

Atalay (2017: 73) çalışmasında, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ağının Türk iş yaşamındaki yapısını ve etkileşimi incelenmiş, bireylerin yaşam tarzının ve iş doyumunun evrensel değerler, ilişkisel modellerde düzenleyici değişken olarak etkin olduğu görülmüştür.

Baş vd., (2019: 345) tarafından yapılan çalışmada, akademisyenlerdeki iş doyumunun, algılanan sosyal destekle ilişkisi ile algılanan sosyal destek ve sosyo-demografik değişkenler ile iş doyumunu ele alınmıştır. Çalışmada, Üsküdar Üniversitesi'nde görevli 84 öğretim üyesine anket uygulanmış unvan, yaş, ailede akademisyen olma durumu ile haftalık ders saatinin algılanan sosyal destek ve iş doyumunu düzeylerinde bir değişiklik yaratmadığı görülmüştür. Destek alırken medeni durumun ve cinsiyetin algılanan sosyal destek düzeyleri ve iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir.

Biçen ve Koç (2019: 1450) tarafından yapılan çalışmada, turizm sektöründe çalışanlar tarafından algılanan sosyal destek seviyeleri ile iş doyumunu ve iş gören performansı arasındaki korelasyon incelenmiş, anket uygulanan katılımcıların gelir düzeyi, cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim düzeyi benzeri demografik özelliklerine yönelik veriler elde edilmiştir. Bu verilere göre, turizm sektöründe çalışanların algıladıkları sosyal desteğin mutluluk düzeyleri, iş doyumları ve çalışma performansları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Gökaslan ve Kanad (2020: 92) tarafından yapılan çalışmada, sağlık sektöründe çalışan personelin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler incelenmiş, Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 80 asistan doktora ve 26 uzman doktora anket uygulanmıştır. Anketten elde edilen verilere göre, doktorların iş doyum düzeyi üzerinde çalışma şartlarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi yoluyla ekonomik motivasyonlarının artırılmasının oldukça önemli olduğu görülmüştür.

2.7. Algılanan Sosyal Desteğin Yaşam Doyumuna Etkisi

Algılanan sosyal destek ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri incelemek üzere literatürde çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiş, bunların içinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik değişkenler bakımından değerlendirmeler yapılmış, yaşam doyumunun bu değişkenlere göre farklılaştığı görülmüştür.

Güngör (1996: 76) tarafından, üniversite öğrencilerinin arkadaş ve aileleriyle ilişkilerinin sosyal destek, doyum ve yalnızlık üzerine yapılan çalışmada, 106 kız ve 100 erkek olmak üzere toplam 206 öğrenciye anket uygulanmıştır. Genel olarak üniversite öğrencilerinin sosyal destek algılarının yüksek olduğu, arkadaş ve aile ilişkilerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin sosyal destek algısının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu, arkadaş desteği algılarının kızlarda erkeklerden daha fazla olduğu ve erkeklerde de kızlara göre daha fazla ailelerinden aldıkları sosyal desteğin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Tüzün (1997: 127) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinde yaşam olayları, depresyon, sosyal destek sistemleri ve yaşama nedenleri ilişkisi, intihar olasılığı konusunda 401 üniversite öğrencisine anket uygulanmış, arkadaşlarından ve ailesinden aldığı sosyal desteğin yaşam doyumlarını arttırdığı ve bunların yaşama nedenleri olduğu görülmüştür.

Özer ve Karabulut (2003: 72) çalışmalarında, aile ortamında ve huzurevinde yaşayan yaşlılar üzerine yaptığı çalışmada ise; yaşlının sağlık durumu, medeni durum, meslek, eğitim

durumu, boş zamanları değerlendirme ile yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Bu alandaki başka araştırmalarda yaşam doyumunun yaş, cinsiyet, iş, statü, eğitim, evlilik, din ve aile gibi sosyo-demografik faktörlerden etkilendiği görülmüştür. Bireylerin yaşlılığa hazırlıklı olmasına ve yaşlıların eğitimine katkıda bulunabileceği kabul edilen ve oldukça önemli sosyal kurum olan ailede kazanılan karşılıklı güven, saygı ve sevgi ortamı yaşlı için önemli bir faktör olduğu, bunun da yaşlılar açısından yaşam doyumunu arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, yaşam doyumunu yaşlının gelir düzeyinin, yaşadığı olayların, aktivitelerinin ve kişiliğinin de etkilediği ifade edilmiştir.

Şahin ve Altıntel'in (2010: 864) çalışmalarında, Edirne ilinde sosyo-demografik ve aile özellikleri ile kadınların algıladıkları sosyal desteğin birbirlerine olan etkileri araştırılmış, kadınların yaşları arttıkça sosyal destek algıladıklarının yeterli olduğu görülmüştür. Algılanan sosyal desteğin, aile yapıları ve kadınların sosyal statüleri ile birlikte çeşitli hayat olaylarından, günlük hayatlarındaki sorumluluklarından, toplumun yüklediği geleneksel rollerden etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Sosyal statüsü yüksek, toplumda önemli rolleri olan modern yaşam tarzına sahip kadınların algıladıkları sosyal desteğin yüksek olduğu, buna karşılık, ev hanımı olan, bir geliri olmayan, bir işte çalışmayan, ailede birey sayısı ve çocuk sayısı çok olan, aile kararlarına katılmayan, evlilik kararını kendi vermeyen kadınların algıladıkları sosyal desteğin düşük olduğu ifade edilmiştir.

Baltacı ve Hamarta (2013: 226) çalışmalarında, yükseköğretim kurumlarında kayıtlı olan öğrencilerinin algıladıkları anne baba tutumları ile sosyal kaygı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı, sosyal kaygı ile problem çözme yaklaşımları ve sosyal destek arasındaki ilişki, sosyal kaygı üzerinde sosyal destek ve problem çözmenin etkisi ele alınmıştır. Araştırmaya değişik fakültelerde kayıtlı 506 kız ve 305 erkek olmak üzere toplam 811 öğrenci dâhil edilmiştir. Sosyal kaygının tüm alt boyutları ile sosyal desteğin tüm alt boyutları arasında olumsuz, sosyal destek ile bir sorunu çözme yaklaşımları arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Sosyal desteğin problem çözme ve sosyal kaygıyı anlamlı düzeyde açıkladığı ifade edilmiştir.

Yaşar vd., (2014: 9) tarafından yapılan, Afyonkarahisar İl'inde geçici göçmen statüsündeki kadınların sosyal destek algılarının incelendiği çalışmada, bu kadınların çocuk sayısına, Türkiye'de bulunma süresine, öğrenim durumlarına ve yaşlarına göre sosyal desteği algılamaları ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca, Türkiye'de bir yıldan az kalan bu kadınlar tarafından algılanan sosyal desteğin, uzun

zamandır burada olanlardan daha fazla olduğu görülmüştür. Ailedeki çocukların sayısı ve sığınmacı kadınların yaşı arttıkça algılanan sosyal desteğin arttığı belirtilmiştir.

Kaçan vd., (2016: 1) tarafından yapılan çalışmada, yaşlıların sağlıklı yaşam biçimi davranışlarını etkileyen faktörler ve algılanan sosyal destek sistemleri incelenmiş, yaşlı bireylerin kronik hastalık durumu, ekonomik durum, eğitim durumu ve yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Boylu ve Günay (2018: 1351) tarafından yapılan, yaşlılar tarafından algılanan sosyal destek düzeyi ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, Ankara'da sistematik örnekleme yöntemi ile seçilen ve farklı sosyo-ekonomik statüdeki 60 yaşın üstündeki 516 bireye anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerde, yaşam doyum düzeyini algılanan sosyal destek düzeyinin önemli bir biçimde açıkladığı görülmüş, yaşlıların birlikte hayatlarını devam ettirdikleri diğer bireyler ($p<0.001$), çocuklarını ve akrabalarını görme dereceleri ile sosyal destek algısı arasındaki ilişki de anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, yaşam doyumu ile akrabalarını ve sadece çocuklarını görme aralıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, sosyal destek sistemini oluşturan ailenin, komşuların, akrabaların ve arkadaşların bireye manevi ve maddi problemlerin çözümünde destek göstermesi, bireylerin sosyal yaşamın zorluklarını yenebilmesine ve hayatı kolaylaştırmasına neden olmaktadır. Algılanan sosyal destek yüksek oldukça, yaşanan zorluklar benzer şiddette olmaya devam etse de bireyler kendilerini daha güçlü, daha iyi, daha mutlu hissedecek ve böylece daha kaliteli bir hayat geçirecektir. Algılanan sosyal desteğin yüksek olması, bireylerin yaşam doyumu üzerinde olumlu, düşük olması da olumsuz katkısı olmaktadır.

2.8. Algılanan Sosyal Desteğin İş-Aile ve Aile-İş Yaşam Çatışmasına Etkisi

Literatürde yaşam doyumu, sosyal destek ve çatışmanın birbirlerini etkileyip etkilemediği incelenmiş, çatışmanın algılanışını ve çözümünü olumlu ve anlamlı etkilediği görülmüştür. Ama yaşam doyumunun ve sosyal desteğin çatışmayı açıklayan az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu ve sosyal desteğin çatışma ile olan ilişkisinin araştırıldığı az sayıdaki bu çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Zın (2006: 117) yaptığı çalışmasında, Malezya'da bireylerin iş yaşamları ile birlikte örgütsel bağlılık düzeylerinin aile yaşamlarının üzerindeki etkilerini incelemiş, 3 kurumsal ve özel işletmede yönetici konumundaki 214 çalışana anket uygulamıştır. Örnekleme yer alan çalışanların işletmede en az 4 yıl çalıştığı, 25 ile 36 yaşları arasında olanların %70; evli

olanların %80, 6 yaşın altında en az bir çocuğu olanların oranının %60 olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışmada ankete katılanların evlilik hayatlarındaki doyum ve aileden sağlanan sosyal desteğin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde etkilediği; iş-eş ve iş-ebeveynin rollerinde çatışma düzeylerinin örgütsel bağlılığını etkilemediği tespit edilmiştir. Buna göre, taşma kuramında, taşmanın her zaman istenilen yönde olamayabileceği ve bilhassa örgütsel bağlılığı etkileyemeyeceği ifade edilebilmektedir.

Kılıç ve Sakallı (2013: 206) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile iş stresi faktörleri arasında negatif ve düşük, iş stresi faktörleri arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. İş stresinin faktörleri ile ilişkinin çok yoğun olduğu maddeler; çalıştığım yerde birbirimizle iyi geçiniriz, kötü günümdeysen iş yerindekiler durumumu anlarlar, iş yerinde diğer çalışanlar beni destekler, iş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider, üstlerimle ilişkilerim iyidir seçenekleri olan sosyal destekler ilgili maddeleri oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, personelin iş yerinde iş stresi faktörleri arasında sayılan sosyal desteğin sağlandığı yani çalışma arkadaşları ilişkileri ile ast- üst ilişkilerinin iyi olduğu, iş stresi faktörlerinden olan iş yükü, karar verme hakkı ve beceri kullanımı gibi konularda genel ortalamanın altında olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş stresi faktörleri alt boyutları arasında en düşük ortalama iş yükü boyutunda yer almış, bu da çalışanların iş yerinde yoğun ve hızlı çalışmak zorunda olduğu durumda karar veremediğini ortaya çıkarmıştır.

Polat vd., (2018: 195) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin iş-aile çatışmasına örgütsel sessizlik ve algıladıkları sosyal desteğin etkisi incelenmiş, hemşirelerin sosyal destek algısını artırıcı, örgütsel sessizlik nedenlerini azaltıcı önlemlerin alınması ile iş-aile çatışması yaşamasını azaltılabileceği, aileden aldığı sosyal desteğin aile-iş ve iş-aile çatışmasını azalttığı, aile desteği algısının iş-aile çatışmasını ters yönde etkilediği ifade edilmiştir. Ailenin sosyal desteğinin kadınlarda iş-aile çatışması ile eşin sosyal desteğinin iş-aile çatışmasının ters yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, eşin sosyal desteğinin ve özel bir insan desteğinin algısı, iş- aile çatışmasının hiçbir boyutuyla ilişkisi görülmemiştir.

Şirin ve Yücel (2020: 241) tarafından yapılan çalışmada, ağır iş yükü ve meslektaş desteği arasında iş-aile çatışmasının aracı etkisi incelenmiş, araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu yükseköğretim kurumlarında görevli araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile de 401 araştırma görevlisine anket uygulanmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre, meslektaş desteğinin iş-aile çatışması ve ağır iş yükü üzerinde negatif, iş-aile çatışmasının da ağır iş yükü üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit

edilmiştir. Ayrıca, ağır iş yükü ile meslektaş desteği arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının tam aracı etkisi görülmüştür.

2.9. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Doyumuna Etkisi

İş-aile yaşam çatışmasının iş doyumuna etkisi konusunda araştırmacılar farklı meslek gruplarında çalışmalar yapmışlardır. Bu gruptaki meslekler içinde serbest muhasebeci ve mali müşavir çalışanları, sağlık çalışanları, hemşireler ve mühendisler, polisler, gece okullarına kayıtlı olan çeşitli meslek sahipleri, öğretmenler, yöneticiler ve çift meslek sahibi bulunmaktadır. Bu çalışmaların büyük bir kısmı iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir (Efeoğlu, 2006: 49).

Alt boyutlarıyla iş doyumunu ve iş-aile yaşam çatışmasını teorik anlamda ilişkilendirilen araştırmalar, iş ile ilgili beklentiler çerçevesinde farklı yaklaşımlar sergilemektedir. Çalışanların iş ile ilgili beklentilerinde sadece işi ilgilendiren konulara göre değil, aynı zamanda iş-aile yaşam alanlarının birbirleri ile olan etkileşimi sonucunda da şekillenmektedir. Başka bir deyişle, bu yaklaşım çerçevesinde çalışanların iş güvenliğine, çalışılan işe, çalışma şartlarına, iş karşılığında alınan ücrete, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine, terfi olanaklarına, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerine bağlı olan beklentilerinin karşılanması iş doyumunu etkilemektedir. Bu beklentileri ise, çalışanların yaşı, cinsiyeti, eğitim gibi demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir (Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006: 170).

Adana İli'ndeki özel hastanelerde 104 çalışana iş doyumunu, iş stresleri ve örgütsel bağlılık üzerinde iş-aile yaşam çatışmasının etkileri incelenmiş, personelin iş-aile çatışması ile iş stresinin aynı yönlü, personelin iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin ise düşük olduğu, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkla ters yönde bir ilişkisinin bulunduğu görülmüştür. Personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş doyumunu ise yüksek çıkmış, yaşadıkları iş-aile çatışmasının onların cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, aile bakımı gibi demografik özellikleri ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir (Kılıç vd., 2008: 241).

Ancak, personelin demografik özelliklerine bağlı olarak değişebilen işi ile ilgili beklentileri etrafında açıklama yapan geleneksel yaklaşımdan farklı olarak iş doyumunun, çalışanların iş ile ilgili olmasını bekledikleri geniş kapsamlı ekonomik ve sosyal değişkenlerden etkilenme ihtimali olabileceği görüşünü benimseyen araştırmacılar bulunmaktadır. Bu araştırmacılar, çalışan bireylerin kişisel ihtiyaçlarına bağlı olarak iktisadi yaşamın gerekleri, toplumsal değerler ve çalışanın statüsü etkisinde iş değerlerinin

şekillendiğini kabul etmektedir. Buna göre, iş değerleri, çalışanların iş doyum düzeylerini önemli derecede etkilemektedir. Bu veriler, iş ile ilgili beklentilerin farklı kaynaklardan olabileceğini ve bu farklılığın iş doyumunu çeşitli şekilde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır (Elbir, 2000: 25).

Örneğin bu konuda yapılan bir araştırmada, Konya Selçuk Üniversitesi'nde 2010 yılı akademik dönemde kayıtlı 229'u kız öğrenci 175'i erkek öğrenci olmak üzere 404 öğrenciyi anket uygulanarak sosyal destek değişkeninin doğrudan ve yaşam doyumunu değişkenin aracılığıyla çatışma durumunu açıklama düzeyi belirlenmiştir. Elde edilen verilerde, yaşam doyumunu aracılığıyla sosyal desteğin çatışmayı %34 oranında açıkladığı görülmüştür. Ayrıca, sosyal desteğin dolaylı olarak yaşam doyumunun aracı etkisi ile çatışma üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin varlığı görülmüştür. Yaşam doyumunun ve sosyal desteğin çatışmayı %22 açıklama oranına sahip olduğu ve yaşam doyumunu aracılığıyla sosyal desteğin çatışmayı çok daha fazla etkilediği tespit edilmiştir (Bozoğlan, 2014: 161).

Bazı araştırmacılar ise, iş-aile yaşam çatışmasının bir diğer boyutu olan iş doyumunu ve iş-aile çatışması üzerinde iş stresinin aracılık rolü olduğu, iş doyumunu ile aile-iş çatışması arasındaki etkiye birbirinden bağımsız olmak üzere performansın ve iş stresi aracılık rolünü belirtmektedir. İş ve aile hayatlarının etkileri sosyal destek alanından faydalanarak ilişkilendiren araştırmacılar, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutu aile-iş çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu dolaylı olmayan biçimde etkilediğini savunmaktadır. ABD'de bir üniversitede yüksek lisans ve doktora eğitimi alan yaş gruplarından ve farklı mesleklerden 163 çalışana anket uygulanan araştırmada, çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini negatif yönde etkilediği ve aile-iş çatışma düzeyinin ise iş doyumunu düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Bu araştırmanın bulgularıyla benzer olan başka bir araştırmada, personelin iş doyumunu düzeylerinin iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde negatif yönde etkili olduğu, aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ifade edilmiştir (Eker vd., 2001: 17).

Aryee vd., (1999) çalışmalarında, iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını ve aile-iş çatışması arasında ters yönlü bir ilişki (- 0.16; $p < 0.05$) olduğunu; iş doyumunu ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu; iş doyumunu ile iş-aile çatışması arasında (-0.33, $p < 0.05$) ve iş doyumunu ile aile-iş çatışması arasında da zayıf negatif yönlü (0.13; $p < 0.05$) ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Karatepe ve Tekinkuş (2006), iş stresi üzerindeki iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının etkilerini inceledikleri çalışmalarında, personelin iş stresi düzeyleri üzerinde iş-aile çatışma düzeylerinin etkili olduğu, aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığı görülmüştür. İş stresi yükseldikçe aile-iş çatışmasının arttığı, iş stresinin aile-iş çatışmasındaki değişimi açıklayabildiği ve iş-aile çatışması değişkeni, iş stresindeki varyansın toplam %23'ünü açıkladığı için iş-aile çatışmasının iş stresinin nedeni olduğunu ifade etmiştir.

Akbolat ve diğ. (2016: 153) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı, iş-aile çatışmasının personelin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve personelin sosyo-demografik özelliklerinin iş-aile çatışması üzerinde örgütsel bağlılığın bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Sakarya Üniversitesi bünyesinde araştırma hastanesindeki doktor hariç 300 sağlık personeline anket uygulanmış, personelin sosyo-demografik özellikleri bakımından, medeni durum, çalışma süresi, eğitim düzeyinin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın alt boyutlarında istatistiksel bakımdan pozitif yönlü ve anlamlı olduğu ve devam bağlılığı, örgütsel bağlılık, normatif bağlılık ve iş-aile çatışması arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.10. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi

Yaşam doyumunu üzerine iş-aile çatışmasının etkisinin incelendiği çalışmalarda, yaşam doyumunun temelinde iyi iş ve mutlu aile hayatının bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda, bireyler fizyolojik, saygı ve güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmakta ve hayatın önemli bir kısmında işinde geçirdikleri için iş hayatını sıkıcı ve kötü olarak algıladığında yaşam doyumunun düşük olacağı tespit edilmiştir. Aile doyumunu, çalışan bireyin iş yaşamının aile yaşamını etkilemesinin bir sonucudur. Aile doyum düzeyi negatif ise, bu durum tekrar iş hayatına yansiyarak bireyin yaşam tatmini olumsuz biçimde daha da düşürmektedir. Yaşam doyumunun azalması için bireyin ya aile ya da iş hayatlarından birinde mutsuz olmasının yeterli olduğu söylenebilir. İş-aile çatışmaları, her biri hayatı olumsuz etkilediği için yaşam doyumunun önemli ölçüde düşme ihtimali söz konusu olmakta, iş-aile çatışmaları arasında en fazla işi ile ilgili olmayan faktörler etkilenmektedir (Efeoğlu, 2006: 50).

Yaşam doyumunu konusunda yapılan çalışmaların bazılarında iş-aile çatışmalarının yaşam doyumuna etkisinin negatif yönlü ve güçlü olduğu görülmüştür. Örneğin, Malezya'da 120 bayan sekreterin denek olarak kullanıldığı çalışmada aile-iş ve iş-aile çatışmalarının hem

yaşam tatminini, hem de iş ile aile doyum düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunduğu, bu etkinin negatif yönlü olduğu, bu çatışmaların yaşam doyumunun alt başlıkları olan aile ile iş doyumunu düşürdüğü görülmüştür (Huang vd., 2004: 79).

İngiltere’de 185 mezun bayan öğrenciye, iş-aile çatışmasının yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin sorulduğu anket uygulanmış, bu etkinin yordayıcı olduğu, aile doyumunun ve iş doyumunun bu ilişkide düzenleyici faktör olarak yer aldığı, yüksek iş ve aile doyumunun aile-iş ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumunu üzerindeki negatif etkisini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Triestman, 2004).

Bir başka çalışmada, iş-aile dengesi ile ilgili algıların yaşam doyumuna etkisi incelenmiş, yalnızca düşük düzeyde olumsuz etkiler saptanmıştır. 27 Avrupa ülkesinde 35000 anketin uygulandığı çalışmada, iş-aile çatışmalarının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemesine karşılık çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmaları düzeylerinin düşük olduğu sürece hayatlarından daha çok doyum duydukları görülmüştür (Akduman, 2015: 39).

20 saat haftalık çalışma süresi olan ve çocuklu 368 psikolog üzerinde, aile-iş ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumuna etkisi araştırılmış, iş kontrolünün iş-aile çatışmalarını olumlu ve pozitif yönde aile doyum düzeyini arttırdığı görülmüştür. Ailenin desteğinin aile-iş çatışmalarını azaltarak işten duyulan doyum düzeyini yükselttiği, aile ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyumunu olumlu etkilediği ve bulguların cinsiyete göre önemli farklılık göstermediği ifade edilmiştir (Hasyurt, 2017: 28). Örneğin, 166 İranlı bayan öğretmen üzerinde yapılan çalışmada iş-aile çatışmalarının aile ve iş doyum düzeylerini negatif etkilediği, aile-iş çatışmalarının hem yaşam doyumunu, hem de iş doyumunu düşürdüğü görülmüştür (Arslan, 2012: 99).

Karaca ve Dede (2017: 150) tarafından yapılan çalışmada, Tunceli İl’inde kamu kurumlarında çalışan kadınların yaşam doyumları ile iş-aile çatışma düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmış ve il merkezindeki kamuda görev yapan 116 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerde, aile-iş çatışması ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı etki olduğu tespit edilmiştir. Benzer biçimde, yaşam doyumunu ile iş-aile çatışması arasında zayıf düzeyde doğru yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, bu araştırmalarda iş-aile çatışmaları yaşam doyumunu değil, aile-iş çatışmaları yaşam doyumunu üzerinde negatif etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaların çoğunda, çatışma ve doyumun birbirleri ile negatif ilişkili değişkenler olduğunu, iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği, ancak aile-iş çatışmasının iş doyumunu ile

istatistiksel olarak yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çatışma ve doyum ilişkisinin, doğrudan bir ilişki olup olmadığı veya iş stresi ve algılanan sosyal destek gibi bazı değişkenlerin bu ilişkide aracı etkisinin bulunup bulunmadığı tartışılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu ana başlık altında yöntem içerisinde yer alan araştırmanın değişkenleri ve modeli, araştırmanın hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve analizi alt başlıkları halinde ele alınmaktadır. Araştırmanın analizi alt başlığında ise, demografik analizler, ölçüm modelleri ve yapısal modeller, ölçüm modeli analizi, yapısal model analizi, kontrol değişkenleri içeren ölçüm modeli analizi ve hipotez testlerinin özeti yer almaktadır.

Ayrıca, araştırmanın değişkenleri ve modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve bu araçlardan elden edilen verilerin analizleri açıklanmaktadır.

3.1.Araştırma Hipotezinin Geliştirilmesi

Literatürde, kadın çalışanların algıladıkları sosyal destek, iş ve yaşam doyumu, iş-aile ve aile-iş çatışması arasında bir ilişkinin olup olmadığını doğrudan inceleyen az sayıda çalışma yapılmıştır. Bunların içinde söz konusu bu değişkenler arasında aracılık etkisini bulgulayan az sayıda da çalışma olmasına rağmen, düzenleyici etkisinin ele alındığı çalışmaya ulaşılamamıştır.

Bu değişkenler arasında yer alan algılanan sosyal destek ile iş doyum ilişkisinin ele alındığı birkaç çalışmada bireylerin genel olarak, iş arkadaşlarından, üstlerinden ve astlarından sosyal destek aldıkları ve bu desteğin iş doyumunu pozitif yönde etkide bulunduğu görülmektedir (Lindorff, 2001; Çivilidağ, 2011; Kurt, 2013; Çavuş ve Abdildaev, 2014; Bozoğlan, 2014; Polatçı vd., 2014; Baş vd., 2019; Biçen ve Koç, 2019; Gökaslan ve Kanat, 2020).

Algılanan sosyal destek ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalarda, sosyal desteğin yaşam doyumlarını arttırdığı ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle, algılanan sosyal desteğin yüksek olması durumunda bireylerin yaşam doyumunu olumlu, düşük olmasının da olumsuz etkilemektedir (Güngör, 1996; Tüzün, 1997; Özer ve Karabulut, 2003; Şahin ve Altıntel, 2010; Baltacı ve Hamarta, 2013; Yaşar vd., 2014; Kaçan vd., 2016; Boylu ve Günay, 2018).

Algılanan sosyal desteğin iş-aile ve aile-iş yaşam çatışmasına etkisinin incelendiği çalışmalarda, algılanan sosyal desteğin çatışmanın algılanışını, çözümünü olumlu ve anlamlı etkilediği görülmüştür (Zın, 2006; Kılıç ve Sakallı, 2013; Polat vd., 2018; Şirin ve Yücel, 2020).

İş-aile yaşam çatışmasının iş doyumuna etkisinin araştırıldığı çalışmaların çoğunluğunda iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğunu tespit edilmiştir (Efeoğlu, 2006; Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006; Kılıç vd., 2008; Elbir, 2000; Bozoğlan, 2014; Eker vd., 2001; Karatepe ve Tekinkuş, 2006; Akbolat ve diğ., 2016).

İş-aile yaşam çatışmasının yaşam doyumuna etkisinin incelendiği çalışmalarda, iş-aile çatışmalarının yaşam doyumunu önemli ölçüde düşürdüğü, istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür (Triestman, 2004; Efeoğlu, 2006; Arslan, 2012; Akduman, 2015; Karaca ve Dede, 2017).

Bu çerçevede, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam ile aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünün inceleneceği bu araştırmanın değişkenleri, modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur.

3.2. Araştırmanın Amacı, Değişkenleri ve Modeli

Araştırmanın amacı, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam ile aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünü incelemektir.

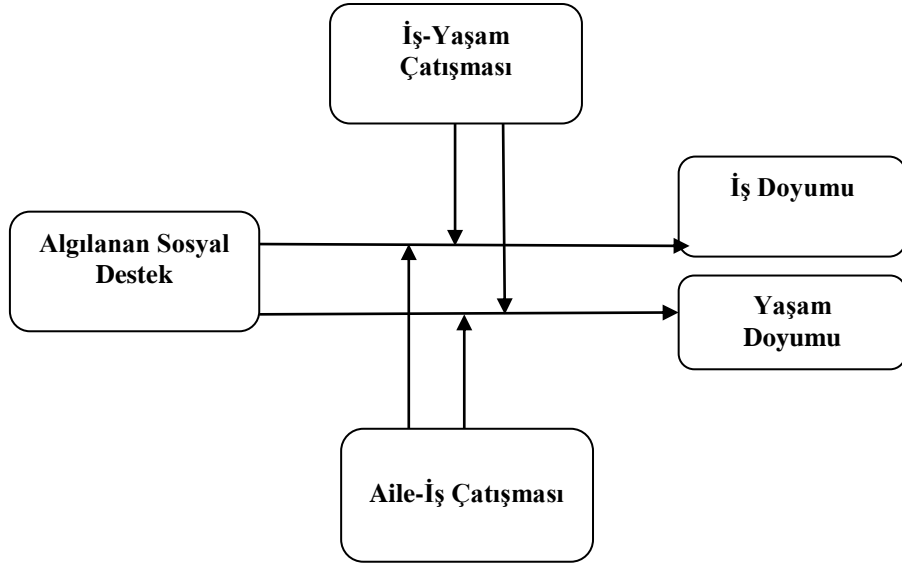
Bu çerçevede, araştırmada yer alan bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenler ve düzenleyici değişkenler kısaca açıklanmaktadır.

a. Bağımlı Değişkenler: Bu değişkenler, bağımsız değişkenler tarafından etkilenmesi beklenen değişkenlerdir ve sürekli değişken özelliği taşımaktadır. Bu araştırmada bağımlı değişkenler, iş doyumunu ve yaşam doyumudur.

b. Bağımsız Değişkenler: Bu değişkenler bağımlı değişken üzerinde etkili olan ve bu etki derecesinin ölçülmesi istenen değişkendir. Bu araştırmada bağımsız değişkenler, algılanan sosyal destek ile aile, arkadaş ve özel arkadaş olmak üzere üç alt boyuttur.

c. Düzenleyici Değişkenler: Bu değişkenler, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen değişkenlerdir. Bu araştırmada düzenleyici değişkenler, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışmasıdır.

Buna göre, Şekil 1’de araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Literatürde ve kavramsal çerçevede kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ile yaşam doyumları üzerinde iş-aile yaşam ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolüne yönelik araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Algılanan sosyal destek düzeyinin iş doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H1a. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “aile desteğinin” iş doyumu üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H1b. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “arkadaş desteğinin” iş doyumu üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H1c. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “özel arkadaş desteğinin” iş doyumu üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H2. Algılanan sosyal destek düzeyinin iş doyumu üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.

H2a. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “aile desteğinin” iş doyumu üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.

H2b. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “arkadaş desteğinin” iş doyumu üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.

- H2c.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “özel arkadaş desteğinin” iş doyumuna üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H3.** Algılanan sosyal destek düzeyinin iş doyumuna üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H3a.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “aile desteğinin” iş doyumuna üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H3b.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “arkadaş desteğinin” iş doyumuna üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H3c.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “özel arkadaş desteğinin” iş doyumuna üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H4:** Algılanan sosyal destek düzeyinin yaşam doyumuna üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H4a.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “aile desteğinin” yaşam doyumuna üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H4b.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “arkadaş desteğinin” yaşam doyumuna üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H4c.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “özel arkadaş desteğinin” yaşam doyumuna üzerine pozitif ve anlamlı etkisi vardır.
- H5.** Algılanan sosyal destek düzeyinin yaşam doyumuna üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H5a.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “aile desteğinin” yaşam doyumuna üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H5b.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “arkadaş desteğinin” yaşam doyumuna üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H5c.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “özel arkadaş desteğinin” yaşam doyumuna üzerine etkisinde iş aile yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H6.** Algılanan sosyal destek düzeyinin yaşam doyumuna üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.
- H6a.** Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “aile desteğinin” yaşam doyumuna üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.

H6b. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “arkadaş desteğinin” yaşam doyumu üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.

H6c. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından “özel arkadaş desteğinin” yaşam doyumu üzerine etkisinde aile iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolü vardır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2020 yılı Eylül ayı zorunlu sigorta verilerine göre, Gaziantep ilinde bulunan sanayi odasına kayıtlı orta ve büyük ölçekli faaliyet gösteren işletmelerdeki 79.241 aktif kadın çalışan oluşturmaktadır. Ana kütlede %95 güvenirlilik sınırları içerisinde %5’li hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 383 olarak bulunmuştur. Araştırmanın örneklemini, 3 işletmeye bağlı 523 kadın çalışan oluşturmakta, böylece yeterli örneklem büyüklüğü sağlanmaktadır. Bu işletmelerin isimleri talepleri doğrultusunda gizli tutulmuş, X, Y ve Z işletmeleri olarak isimlendirilerek özellikleri kısaca şu şekilde belirtilmektedir:

X işletmesi, Gaziantep’te dört farklı iş kolunda üretim, pazarlama faaliyetleri yürütmekte ve 2020 yılı verilerine göre 750 çalışanı bulunmaktadır. Y işletmesi, Gaziantep ve İstanbul’da iki tesisinde iki bine yakın çalışanı ile atıştırmalık, çocuk ürünleri, hediyelik ve ikramlık ürünler kategorilerindeki iki yüzünden fazla ürün çeşidi üretmekte ve yüzden fazla ülkeye ihraç yapmaktadır. Z işletmesi ise, Gaziantep’te kafe türü ürünler üretilen kırktan fazla ülkeye ihracat yapmakta ve 500 üzerinde çalışanı bulunmaktadır.

3.5. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı anket olarak belirlenmiş, anket soruları ilgili literatüre uygun olarak algılanan sosyal destek, iş-aile yaşam çatışması, aile-iş yaşam çatışması, iş doyumu ve yaşam doyumu olmak üzere beş ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket formu ekte sunulmuştur (EK 1)

Algılanan sosyal destek ölçeği, 12 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek, aile, arkadaş ve özel arkadaş olmak üzere üç alt boyuttan algılanan sosyal destek yeterliliğinin öznel olarak değerlendirilmesi amacıyla Zimet ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiştir.

Algılanan sosyal destek ölçeğini oluşturan üç alt boyutun kapsadığı envanter maddeleri aşağıda belirtilmiştir:

1. Aile alt boyutunu dört madde oluşturmaktadır (Madde 3, 4, 8 ve 11)
2. Arkadaş alt boyutunu dört madde oluşturmaktadır (Madde 6, 7, 9 ve 12)

3. Özel arkadaş alt boyutunu dört madde oluşturmaktadır (Madde 1, 2, 5 ve 10) Burada, sözlü, nişanlı, komşu, akraba ve doktor özel arkadaş olarak örneklendirilmiştir.

İş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışması ölçeği, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iki ayrı alanda beşer soru ile çatışmaları ölçmektedir. Her bir soru 5 ifadeden oluşmakta ve ilgili boyuttaki çatışma düzeyini göstermektedir. Türkiye’de de farklı araştırmacılar tarafından kullanılan ölçek Efeoğlu’nun (2006) çalışmasından alınmıştır.

İş doyumu ölçeği, çalışanların genel iş tatminini ölçmek üzere Hackman ve Oldham’ın iş özellikleri ölçeğinden yararlanılarak oluşturulan beş maddelik ölçeği kapsamaktadır. Bu ölçek, Türkçeye Şeşen ve Basım (2010) tarafından uyarlanmıştır. Yaşam doyumu ölçeği ise, Diener (1985) tarafından geliştirilen nedensel model çerçevesinde hazırlanmıştır.

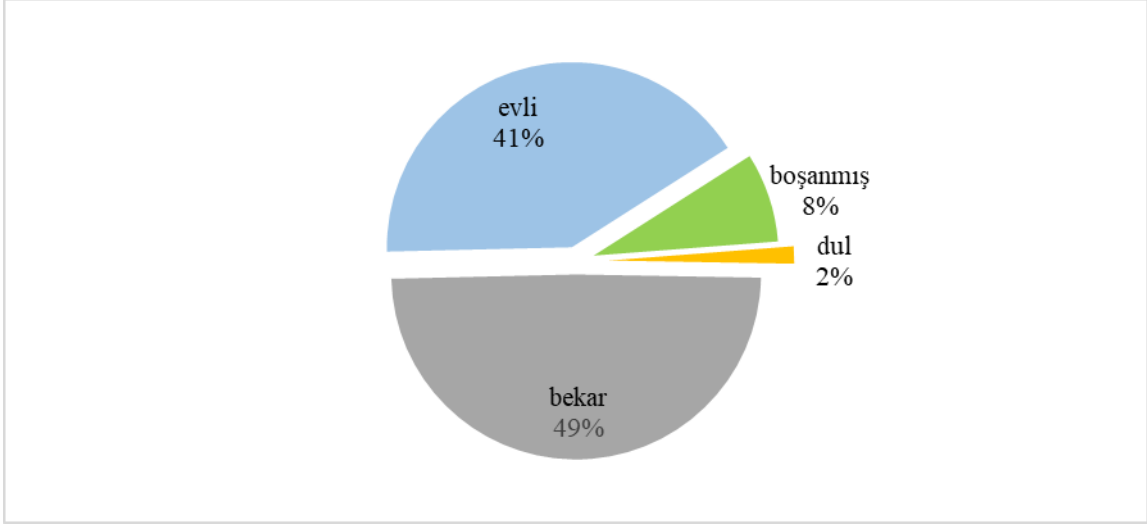
Bu ölçeklerde, 5’li likitten yararlanılmış ve “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilme yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SmartPLS programı ile analiz edilmiştir.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Bu alt bölümde, demografik analizler, ölçüm modelleri ve yapısal modeller, ölçüm modeli analizi, güvenilirlik ve birleşim geçerliliği sonuçları, ayrışım geçerliliği verileri ile yapısal model analizi ve sonuçları ele alınmaktadır.

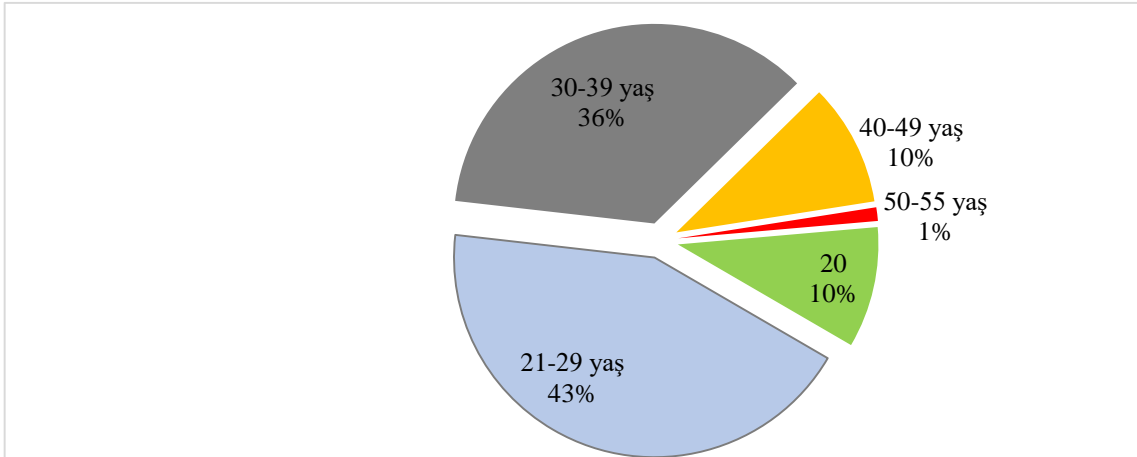
3.6.1. Demografik Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılan 523 kadın çalışanın demografik özelliklerini tespit etmek üzere yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Bu çerçevede katılımcıların, medeni durumu (Şekil 2), yaş aralıkları (Şekil 3), çocuk durumu (Şekil 4) ve çocuk sayısı (Şekil 5), eşlerin çalışma durumu (Şekil 6), kiminle yaşadığı (Tablo 1), eğitim durumu (Tablo 2), çalıştığı bölüm (Şekil 7), çalışma statüleri (Şekil 8), çalışılan yıl, gün ve saat (Tablo 3) ve çalışma düzeni, gelir aralığı ve gelir grubu (Tablo 4) verileri aşağıda yer almaktadır.



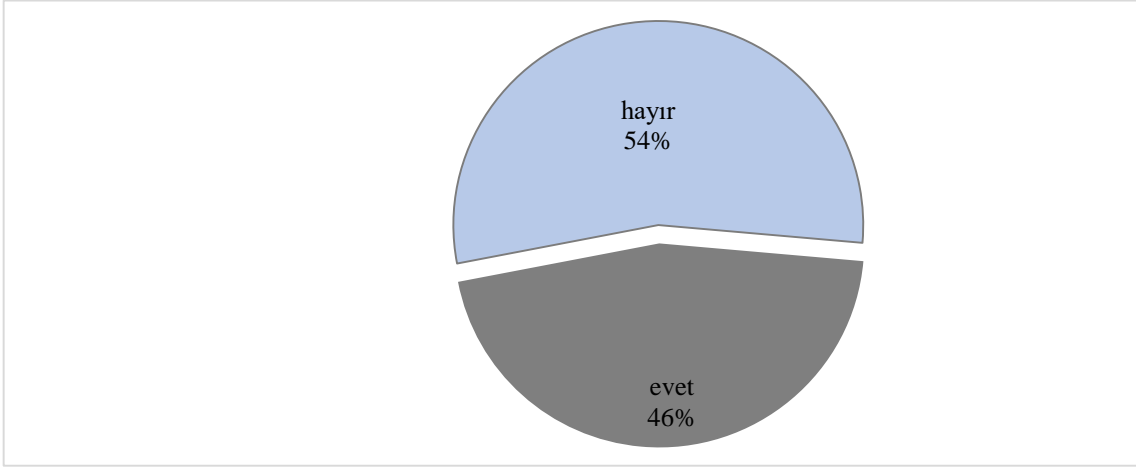
Şekil 2. Katılımcıların medeni durumu (%)

Şekil 2'ye göre, katılımcıların yaklaşık yarısı (%49) bekâr, diğer yarısının da yaklaşık %41'i evli ve en düşük oran olan %2'sinin de medeni durumu duldur.



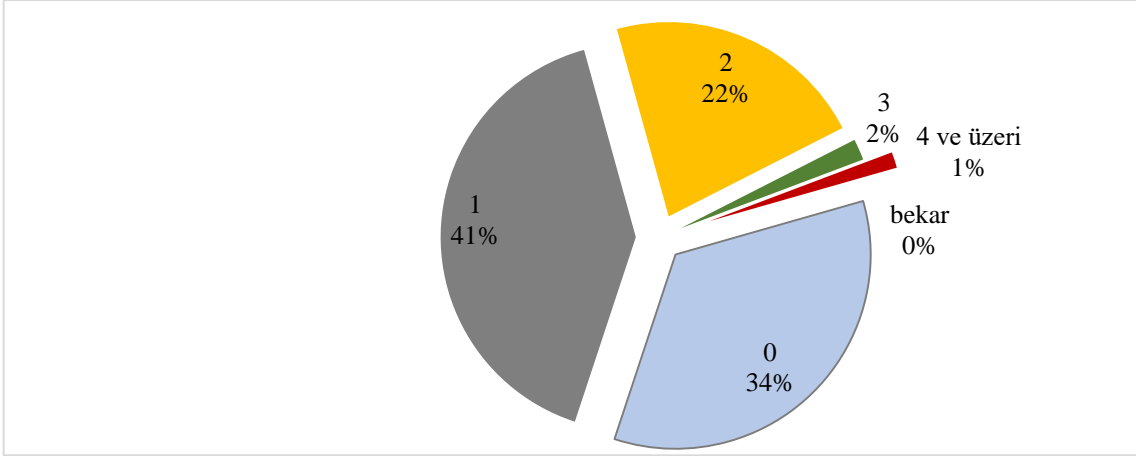
Şekil 3. Katılımcıların yaş aralıkları (%)

Şekil 3'e göre, katılımcıların %43'ü 21-29 yaş, %36'sı 30-39 yaş aralığındadır. En düşük yaş aralığı ise, %1 ile 50-55 yaştır. Bu durum, katılımcıların yaşı arttıkça oranın giderek düştüğünü ve çoğunluğunun genç olduğunu göstermektedir.



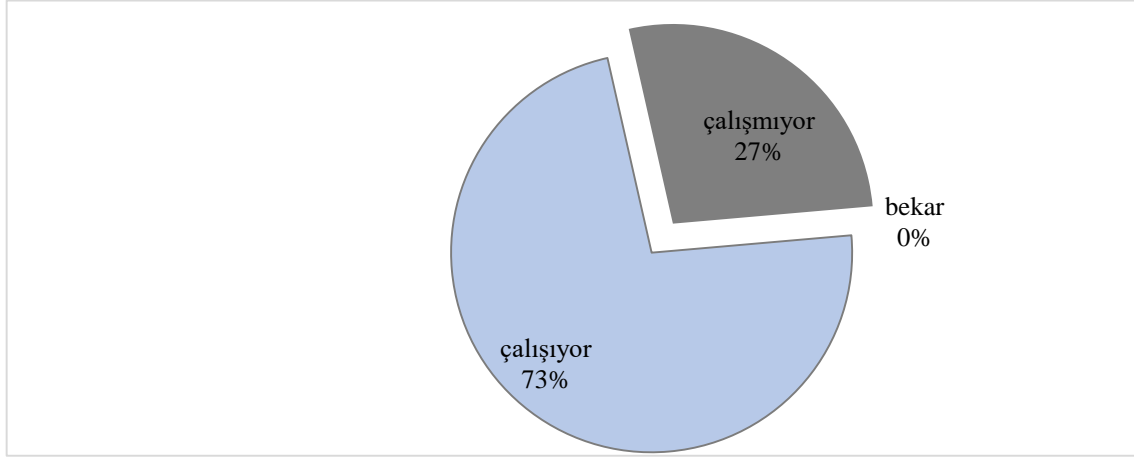
Şekil 4. Katılımcıların çocuk durumu (%)

Şekil 4'e göre, katılımcıların %54'ü çocuk sahibi iken, %46'sı çocuk sahibi değildir.



Şekil 5. Katılımcıların çocuk sayısı (%)

Şekil 5'e göre, katılımcıların %43'ü çocuk sahibi değil; %41'i 1 çocuk; %22'si 2 çocuk; %2'si 3 ve %1'i de 4 ve üzeri çocuk sahibidir. Bu, çocuk sayısı arttıkça oranın gittikçe düştüğünü göstermektedir.



Şekil 6. Katılımcıların eşlerinin çalışma durumu (%)

Şekil 6'ya göre, katılımcıların %73'ünün eşi çalışırken, %27'sinin eşi çalışmamaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların kiminle yaşadığına ilişkin bilgiler

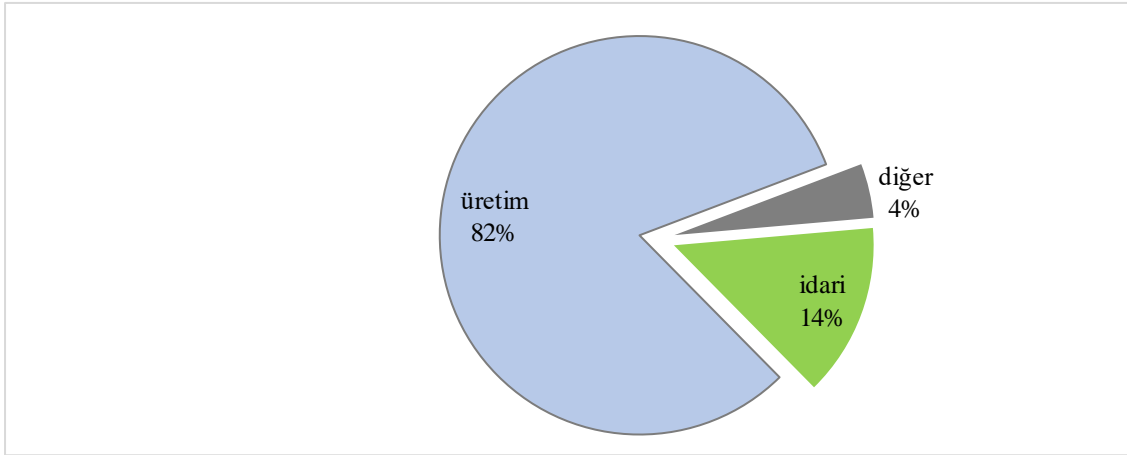
Değişkenler	Frekans	(%)	Kümülatif değer
Yalnız	11	2,1	2,1
Anne/baba, kardeş	270	51,6	53,7
Esimle	24	4,6	58,3
Çocuğumla	27	5,2	63,5
Eşim ve çocuğumla	161	30,8	94,3
Eşim ve aile büyükleri	12	2,3	96,6
Eşim, çocuğum ve aile büyükleri, anne-baba, kayınvalide, kayınpeder	6	1,1	97,7
Diğer	12	2,3	100,0
Total	523		

Tablo 2'e göre, kiminle yaşadığı ile ilgili soruya katılımcıların yaklaşık %52'si anne-baba ve kardeş; %30,8'i eşi ve çocuk; %2,3'ü eşi, çocuğu ve aile büyükleri ve %2,1'i de yalnız cevabını vermiştir.

Tablo 2. Katılımcıların eğitim durumu

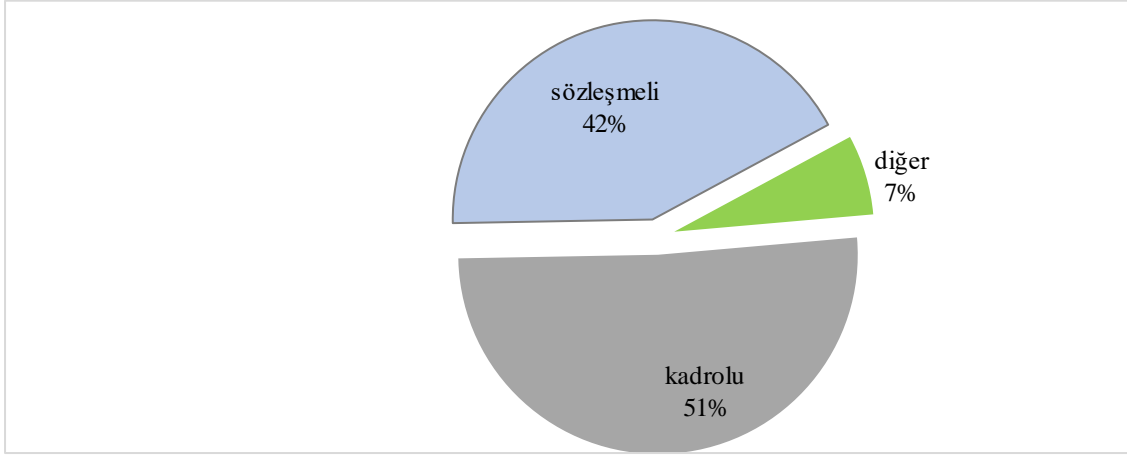
Değişkenler	Frekans	(%)	Kümülatif değer
İlkokul mezunu	174	33,3	33,3
Ortaokul mezunu	103	19,6	52,9
Lise mezunu	137	26,2	79,1
Yüksekokul mezunu	45	8,6	87,7
Lisans mezunu	39	7,5	95,2
Yüksek lisans	25	4,8	100
Toplam	523	100,0	

Tablo 2'ye göre, katılımcıların yaklaşık %33'ü ilkokul %26'sı lise; %8'i lisans ve %5'i de yüksek lisans mezunudur. Böyle bir bulgu, ortaöğretim mezunu olanların çoğunluğu (%45,8= %19,6+%26,2) oluşturduğu ve eğitim seviyesi arttıkça oranın düştüğünü açıkça göstermektedir.



Şekil 7. Katılımcıların çalıştığı bölüm verileri (%)

Şekil 7'ya göre, katılımcıların %82'si üretim, %14'ü idari ve %4'ü de diğer bölümlerde çalışmaktadır. Bu, katılımcıların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı, idari bölümde çalışanların sayısının ise az olduğunu göstermektedir.



Şekil 8. Katılımcıların çalışma statüleri

Şekil 8'e göre, katılımcıların %52'si kadrolu, %43'ü sözleşmeli ve %5'i de diğer statülerde çalışmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların çalışılan yıl, gün ve saat verileri

		Değişkenler	Frekans	(%)	Kümülatif değer (%)
Çalışılan yıl		0-5 yıl	325	62,1	62,1
		6-10	122	23,3	85,5
		11-15	53	10,1	95,6
		16-20	12	2,3	97,9
		21 yıl ve üzeri	11	2,1	100,0
		Total	523	100,0	
Haftada çalışılan gün sayısı		5 günden az	14	2,7	2,7
		5 gün	41	7,8	10,5
		6 gün	455	87,0	97,5
		7 gün	13	2,5	100,0
		Total	523	100,0	
Günlük çalışılan saat		6,00	12	2,3	2,3
		8,00	191	36,5	38,8
		9,00	29	5,5	44,4
		10,00	238	45,5	89,9
		14,00	8	1,5	91,4
		15,00	45	8,6	100,0
		Total	523	100,0	

Tablo 3'e göre, katılımcıların yaklaşık %62'si 0-5 yıl; %23'ü 6-10 yıl ve %2'si de 21 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Katılımcıların %87'si haftada 6 gün, yaklaşık %8'i 5 gün çalışmaktadır. Katılımcılar arasında 5 günden daha az çalışanların oranı da yaklaşık %3'dür. Günlük çalışma saatlerine göre ise, katılımcıların yaklaşık %46'sı 10 saat; %37'si 8 saat ve yaklaşık %2'si de 14 saattir. Böyle bir bulgu, çalışma yılları arttıkça katılımcıların oranının düştüğü, çoğunluğunun haftada 6 gün ve günde 10 saat çalıştığını göstermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların çalışma düzeni, gelir aralığı ve gelir grubu

Değişkenler		Frekans	(%)	Kümülatif değer (%)
Çalışma düzeni	Her zaman aynı olmak üzere sabit	186	35,6	35,6
	Koşullara göre değişken	333	63,7	99,2
	Diğer	4	,8	100,0
	Total	523	100,0	
Gelir aralığı (aylık)	1.000 – 1.699 TL	15	2,9	2,9
	1.700 – 2.699 TL	206	39,4	42,3
	2.700 – 3.699 TL	171	32,7	75,0
	3.700 – 4.699 TL	52	9,9	84,9
	4.700 – 5.699 TL	59	11,3	96,2
	5.700 – 6.699 TL	5	1,0	97,1
	6.700 - TL	7	1,3	98,5
	7.700 TL ve daha fazla	8	1,5	100,0
	Toplam	523	100,0	
Gelir grubu	Alt seviye	73	14,0	14,0
	Alt - orta seviye	119	22,8	36,7
	Orta seviye	312	59,7	96,4
	Orta - üst seviye	15	2,9	99,2
	Üst seviye	4	0,8	100,0
	Total	523	100,0	

Tablo 4'e göre, katılımcıların yaklaşık %36'sı sabit ve %63'ü de koşullara göre çalışma düzenine sahiptir. Bu katılımcıların 2020 yılı fiyatlarına göre aylık geliri 1.700 – 2.699 TL arasında olanların oranı yaklaşık %39; 2.700 – 3.699 TL arasında olanların oranı %33 ve 7.700 TL ve daha fazla olanların oranı ise, yaklaşık %2'dir. Asgari gelir olan 2.300 TL'nin altında gelir elde edenlerin oranı %42,3 (%39,4+%2,9); birkaç katı gelir elde

edenlerin de oranı da yaklaşık %15'dir (%11,3+%1,3+%1,5). Bununla birlikte, katılımcıların yaklaşık %60'ı orta gelir; %36,8'i (%22,8+%14) ortanın altı ve %3,7'si de (%2,9+%0,8) ortanın üstü ve üst gelir seviyesine sahiptir. Bu bulgular, katılımcıların çoğunluğunun asgari ücret ve altında gelir elde ettiği, gelir arttıkça da bu oranın azaldığı, dolayısıyla çoğunluğunun orta gelir grubuna ait olduğunu açıkça göstermektedir.

3.6.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular (Ölçüm Modelleri ve Yapısal Modeller)

Araştırma verilerinin analizinde, ölçüm modelleri ve yapısal modelleri test etmek amacıyla ikinci nesil bir istatistik yazılımı olan SmartPLS programı kullanılmıştır. Bu program, en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (KEKK-YEM) [partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)] yazılımı olup keşfedici (exploratory) bir yaklaşımla karmaşık modelleri test edebilmektedir. Ayrıca, bu program, farklı ölçüm türündeki (measurement mode ve scale of measurement) ölçme araçlarını birlikte analizini yapabilmekte, tek göstergeden (single-item) oluşan ölçme araçlarıyla çalışabilmekte ve normal dağılım varsayımını gerektirmemektedir (Doğan, 2019).

PLS-SEM modeli, önce ölçüm modelini değerlendirme olan Aşama 1 ile ardından yapısal modeli değerlendirme olan Aşama 2'den oluşmaktadır. 1. aşamada modelin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yer almaktadır. Bunlardan güvenilirlik katsayısı (reliability coefficient), gösterge güvenilirliği (indicator reliability), iç tutarlılık (internal consistency), ayırt edici geçerlilikten (discriminant validity) ve yakınsak geçerlilikten (convergent validity) oluşmaktadır (Hair vd., 2019).

İkinci aşama ise, yapısal modelin değerlendirilmesini içermektedir ve çoklu bağlantı analizi (multi-collinearity (VIF)), öngörücü ilgi düzeyi (predictive relevance – (Q2)), determinasyon katsayısı (determination coefficient (R2)), etki büyüklüğü analizi (effectsize (f2)), yol katsayısı analizi (path coefficient) ve PLS Predict analizi aşamalarından oluşmaktadır. PLS-SEM modeli, toplanan verilerin dağılımlarını incelenmesine ihtiyaç duyulmadan birçok yapı ve değişken ile yapısal yolun tahmin edilebilmesine olanak sağlayabileceği gibi tahminlerin kesinliği, bootstrapping yöntemiyle elde edilen standart hatalar yardımıyla da incelenmektedir. Dolayısıyla bu yaklaşım, hem normal dağılım varsayımı gerektirmemekte, hem de örneklemin küçük olduğu durumlarda da kullanılabilir (Wong, 2013).

PLS-SEM modelinde, değerlendirme, modelin güvenilirliği ve geçerliliği ile ilgili analizler yapılmaktadır. Bu analizlerde, ölçme modeli olarak tanımlanan bir ölçüm modeline

yonelik ilişkin güvenilirlik katsayısı analizi (Cronbach Alfa (CA)), gösterge güvenilirliği analizi (Outer Loadings), iç tutarlılık analizi (Composite Reliability (CR)), yakınsak geçerlilik analizi (Average Variance Extracted (AVE)), Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) Kriterleri ve ayırt edici geçerlilik analizi Fornell-Larcker Kriteri (Ravand ve Baghaei, 2016) uygulanmaktadır.

İlk olarak, modelin değişkenlerinin (variables) güvenilirlik katsayılarını incelemek için yapıdaki her bir değişkenin Chronbach Alfa (α) değerinin 0,7 ve CR (composite reliability; birleşik güvenilirlik) değerinin 0.70 olması ve gösterge varyanslarının %50'sinin ya da daha fazlasının değişken tarafından açıklanabilmesini sağlamak amacıyla; AVE (average variance explained; ortalama açıklanan varyans; birleşme geçerliliği) değerinin de 0.50'nin üzerinde olması gerekmektedir (Hair ve diğ. 2019).

3.6.3. Ölçüm Modeli Analizi

Araştırmada, algılanan sosyal desteğin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. Bu çerçevede, ölçüm modeli düzey belirleyici (summative) yapıda olan algılanan sosyal destek değişkeni egzogen (bağımsız) yapı olarak atanırken, aile-iş yaşam çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzenleyici değişken (moderetör), iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenleri endojen (bağımlı) yapılar olarak atanmıştır.

Araştırmanın ölçüm modelini değerlendirmek için dışsal gösterge yükleri ve anlamlılıkları, içsel tutarlılık güvenilirlikleri, birleşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği değerlendirilmiştir. Buna göre, ölçüm modeli Şekil 9'da gösterilmiştir.

3.6.4. Güvenilirlik ve Birleşme Geçerliliği Sonuçları

Ölçüm modeli analizinde, yapıların içsel tutarlılık güvenilirlikleri, Cronbach's alfa katsayısı (α), rho_A katsayısı, birleşik güvenilirlik katsayısı (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) ele alınmaktadır. Bu ölçüm modeli analizinde, içsel tutarlılık güvenilirlik sağlandıktan sonra kontrol edilmesi gereken husus birleşme geçerliliğidir (Hair vd., 2017).

Birleşme geçerliliği (CR), açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayısı üzerinden ayrıca kontrol edilebilmekte, bu durumda da AVE katsayılarının 0.50 ve üzerinde olması gerekmektedir. Gösterge güvenilirliğinin sağlanması için dışsal gösterge yükleri, 0.70'den yüksek olması istenirken, 0.40 - 0.70 aralığındaki göstergelerin modelden çıkarılması durumunda birleşik güvenilirlik ve AVE katsayılarında bir iyileşme olup olmadığının gözlenmesi gerekmektedir. Eğer iyileşme olmuyorsa bu göstergelerin korunması, AVE katsayılarının da 0.50 ve üzerinde olması gerekmektedir (Latan ve Ghozali, 2015).

Buna göre, araştırmanın ölçüm modelindeki yapıların güvenilirlik ve birleşim geçerliliği verileri Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Güvenilirlik ve Birleşim Geçerliliği Verileri

Yapılar	Göstergeler	α	rho_A	CR	AVE
ASD	Aile	0,904	0,922	0,932	0,773
	Arkadaş	0,887	0,898	0,921	0,745
	Özel arkadaş	0,891	1,086	0,917	0,735
İŞD	İş doyumunu	0,809	0,825	0,872	0,631
YD	Yaşam doyumunu	0,828	0,872	0,877	0,591
İAYÇ	İş-Aile çatışması	0,893	0,883	0,914	0,682
AİYÇ	Aile-İş Çatışması	0,806	0,916	0,877	0,705

Not: n = 523, ASD: Algılanan sosyal destek, İŞD: İş doyumunu, YD: Yaşam doyumunu, İAYÇ: İş-aile yaşam çatışması, AİYÇ: Aile-İş yaşam çatışması. α : Cronbach's alfa, rho_A: Tarkkonen's rho_A değeri; CR: Birleşim güvenilirlik, AVE: Açıklanan ortalama varyans.

Tablo 5'e göre, bu ölçütler araştırma verileri çerçevesinde değerlendirildiğinde, ASD, İŞD, YD, İAYÇ ve AİYÇ ölçeklerine yönelik α , rho-A, CR katsayılarının 0,70'den büyük, AVE katsayısı da 0,50'den büyük olduğu için içsel tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliliği sağlanmıştır.

3.6.5. Ayrışım Geçerliliği Sonuçları

Çapraz yükleme analizi ölçütüne göre ayrışma geçerliliğinin sağlanması için bir değişkenin kendisine ait olan gösterge yüklerinin diğer yapılardaki gösterge yüklerinden daha

yüksek olması gerekmektedir (Hair vd., 2017). Ölçüm modeli kapsamında incelenen yapıların ayrışım geçerliliğini incelemek için yapılan analizde, çapraz yükleme verileri (Tablo 6), Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) ölçütleri (Tablo 7 ve Tablo 8) değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Çapraz yükleme analizi verileri

Göstergeler	Yapılar						
	Aile	AİYÇ	Arkadaş	YD	Özel	İAYÇ	İŞD
1Aile	0,875	0,065	0,463	0,191	0,285	0,187	0,163
2Aile	0,882	0,000	0,448	0,210	0,251	0,139	0,164
3Aile	0,865	0,030	0,525	0,287	0,312	0,100	0,235
4Aile	0,894	0,067	0,471	0,251	0,310	0,148	0,229
1Arkadaş	0,536	0,053	0,867	0,237	0,411	0,066	0,225
2Arkadaş	0,418	0,094	0,852	0,179	0,483	0,091	0,137
3Arkadaş	0,488	0,037	0,860	0,199	0,512	0,004	0,235
4Arkadaş	0,424	0,060	0,873	0,192	0,473	-0,031	0,202
1Özel	0,326	0,226	0,477	0,034	0,803	0,126	0,057
2Özel	0,314	0,248	0,427	0,069	0,860	0,106	0,033
3Özel	0,268	0,187	0,487	0,055	0,851	0,093	0,086
4Özel	0,280	0,177	0,482	0,156	0,912	-0,007	0,078
1AİYÇ	-0,008	0,740	0,033	-0,025	0,154	0,585	-0,010
4AİYÇ	0,094	0,870	0,057	-0,015	0,173	0,585	-0,059
5AİYÇ	0,019	0,900	0,069	-0,067	0,232	0,443	-0,022
1YD	0,187	0,034	0,160	0,779	0,111	-0,083	0,539
2YD	0,292	-0,083	0,227	0,848	0,078	-0,141	0,495
3YD	0,154	0,033	0,158	0,772	0,055	-0,036	0,414
4YD	0,281	-0,079	0,224	0,834	0,120	-0,114	0,371
5YD	0,032	-0,067	0,092	0,582	0,044	-0,122	0,268
1İAYÇ	0,087	0,477	-0,003	-0,102	0,093	0,848	-0,104
2İAYÇ	0,159	0,507	0,069	-0,106	0,089	0,877	-0,052
3İAYÇ	0,197	0,523	0,030	-0,134	-0,016	0,879	-0,032
4İAYÇ	0,111	0,589	0,036	-0,108	0,068	0,858	-0,047
5İAYÇ	0,156	0,443	0,096	-0,027	0,111	0,640	0,064
1İŞD	0,252	0,096	0,157	0,393	0,074	0,033	0,777
2İŞD	0,182	-0,010	0,236	0,417	0,078	-0,115	0,840
4İŞD	0,155	-0,041	0,119	0,388	-0,013	0,037	0,766
5İŞD	0,145	-0,160	0,211	0,529	0,081	-0,131	0,793

Not: ASD: Algılanan sosyal destek, İŞD: İş doyumunu, YD: Yaşam doyumunu, İAYÇ: İş-aile yaşam çatışması, AİYÇ: Aile-İş yaşam çatışması.

Tablo 6'ya göre, algılanan sosyal desteğin üç alt boyutu (aile, arkadaş ve özel), aile-iş yaşam çatışması, yaşam doyumunu, iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu yapılarının kendilerine ait gösterge yüklerinin diğer yapılardaki yüklerden daha yüksek olduğu görülmüş ve ayrışım

geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fornell-Larcker (1981) ölçütüne göre, bir değişkenin açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin karekökünün, diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayısından büyük olması ($\sqrt{AVE} > r$) ve kriter olarak da bir örtük değişkenin AVE değerinin karekökü, yapıdaki diğer tüm örtük değişkenlerle olan korelasyonundan daha büyük olmasına bakılmaktadır (Hair vd., 2019). Bu değerler, buldukları satır ve sütunlardaki diğer değerlerden (örtük değişkenlerin diğer örtük değişkenlerle olan korelasyon katsayıları) büyük olduğu ayırt edici geçerliliğin sağlandığı veriler koyu renk ile ifade edilebilir. Fornell-Larcker ölçüt verileri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Formell-Larcker Ölçütü Verileri

Yapılar	1	2	3	4	5	6	7
1- Aile	0,879						
2- AİYÇ	0,047	0,839					
3- Arkadaş	0,547	0,067	0,863				
4- YD	0,274	-0,048	0,236	0,769			
5- Özel	0,333	0,230	0,542	0,112	0,857		
6- İAYÇ	0,159	0,602	0,035	-0,131	0,066	0,826	
7- İŞD	0,231	-0,038	0,237	0,548	0,078	-0,071	0,795

Not: Koyu yazılan değerler AVE değerlerinin karekökünü, diğer değerler ise değişkenler arası korelasyon katsayısını göstermektedir.

Tablo 7’ye göre, algılanan sosyal desteğin üç alt boyutu (aile, arkadaş, özel arkadaş), iş-aile yaşam çatışması, aile-iş yaşam çatışması, iş doyumunu ve yaşam doyumunu yapısının ayrışım geçerliliğini sağlamıştır.

Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT), bir modeldeki tüm yapılara ait göstergelerin korelasyonlarının ortalamasının, aynı yapıya ait göstergelerin korelasyonlarının geometrik ortalamasına oranını vermekte ve 1 değerini içermeyen (1’den küçük olan) HTMT oranı, ayrışım geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Hair vd., 2017).

Bununla birlikte, Henseler ve arkadaşları (2016), HTMT ölçütü için 0.90 ve altı bir değeri, ayrıca araştırma kapsamında ölçülen yapılar kuramsal olarak birbirleriyle benzemeyen yapılar 0.85 ve altı bir değer dikkate alınmasını tavsiye etmişlerdir. Ayrışım geçerliliğinin diğer bir göstergesi olan Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) ölçütüne yönelik veriler Tablo 8’de gösterilmiştir.

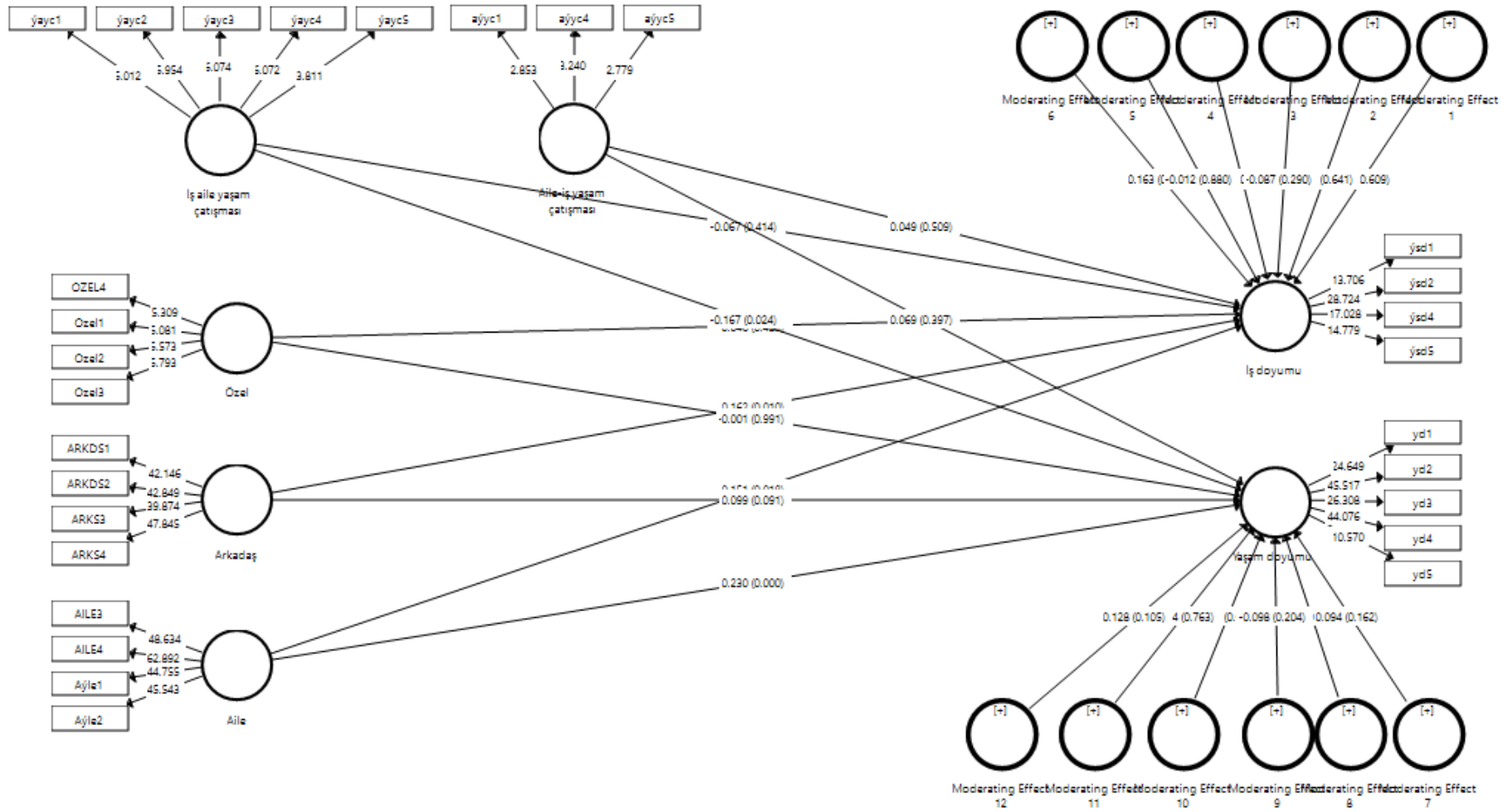
Tablo 8. Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) Ölçütü Verileri

Yapılar	1	2	3	4	5	6	7
1- AİLE	-						
2- AİYÇ	0,072						
3- ARKADAŞ	0,597	0,082					
4- YD	0,276	0,110	0,258				
5-ÖZEL	0,379	0,276	0,610	0,100			
6- İAYÇ	0,194	0,753	0,085	0,142	0,132		
7- İŞD	0,262	0,133	0,261	0,655	0,098	0,126	-

Tablo 8'e göre, AİYÇ, arkadaş, YD, Özel, İAYÇ ve İŞD yapılarına ait HTMT oranları düşük düzeyde (<.85) olduğu için ayırışım geçerliliği sağlanmıştır. Dolayısıyla yapılar, birbirlerinden farklılık göstermiştir.

3.6.6. Yapısal Model Analizi

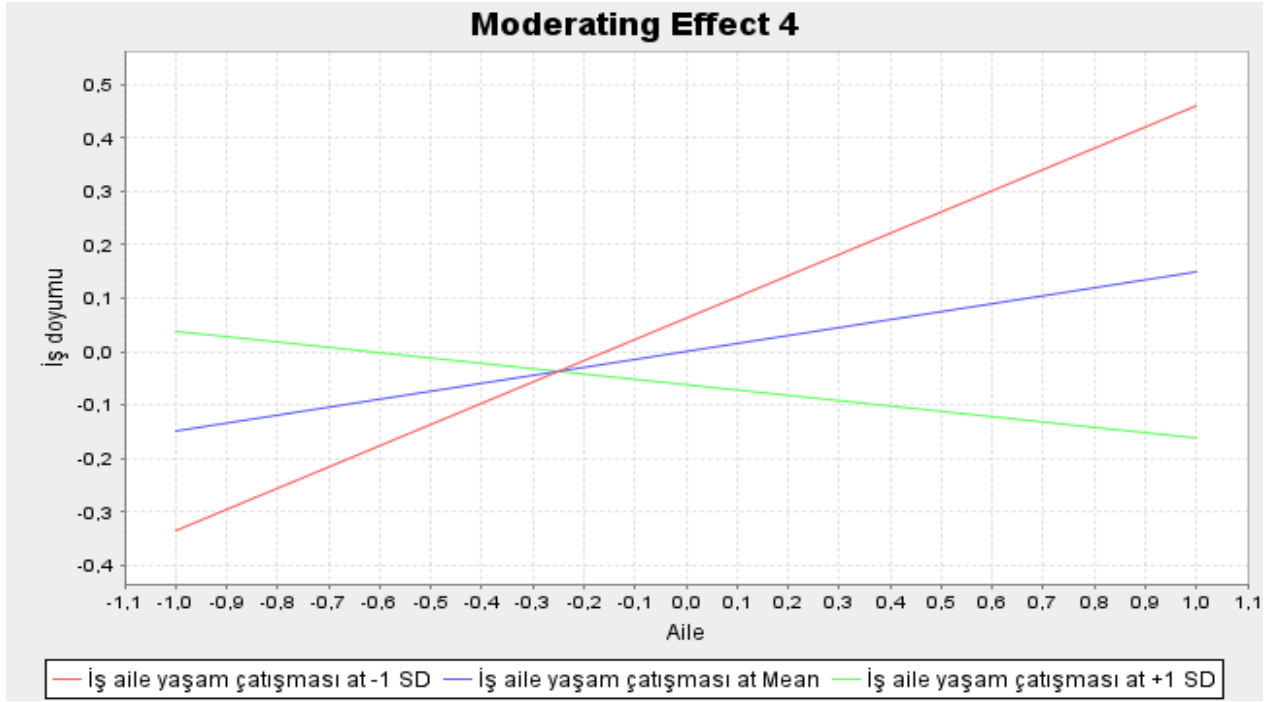
Ölçüm modeli analizinden tatmin edici sonuçların alındığı yapısal model analizinde, yeniden/ türev örnekleme (bootstrapping) yöntemi kullanılmaktadır. Yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı yöntemi ile %5 güven düzeyi temel alınarak uygulanan yeniden örnekleme yönteminde, Hair ve arkadaşları (2017) ile Henseler ve arkadaşları (2016) tarafından önerilen 5000 türev örnekleme sayısı tercih edilmiştir. Nitekim araştırmanın yapısal modeli Şekil 10'da gösterilmiştir.



Not: ASD: Algılanan sosyal destek, İŞD: İş doyumunu, YD: Yaşam doyumunu, İAÇ: İş-aile çatışması, AİÇ: Aile-iş çatışması. İç ve dış model üzerindeki değerler t istatistiği anlamlılık düzeyini göstermektedir.

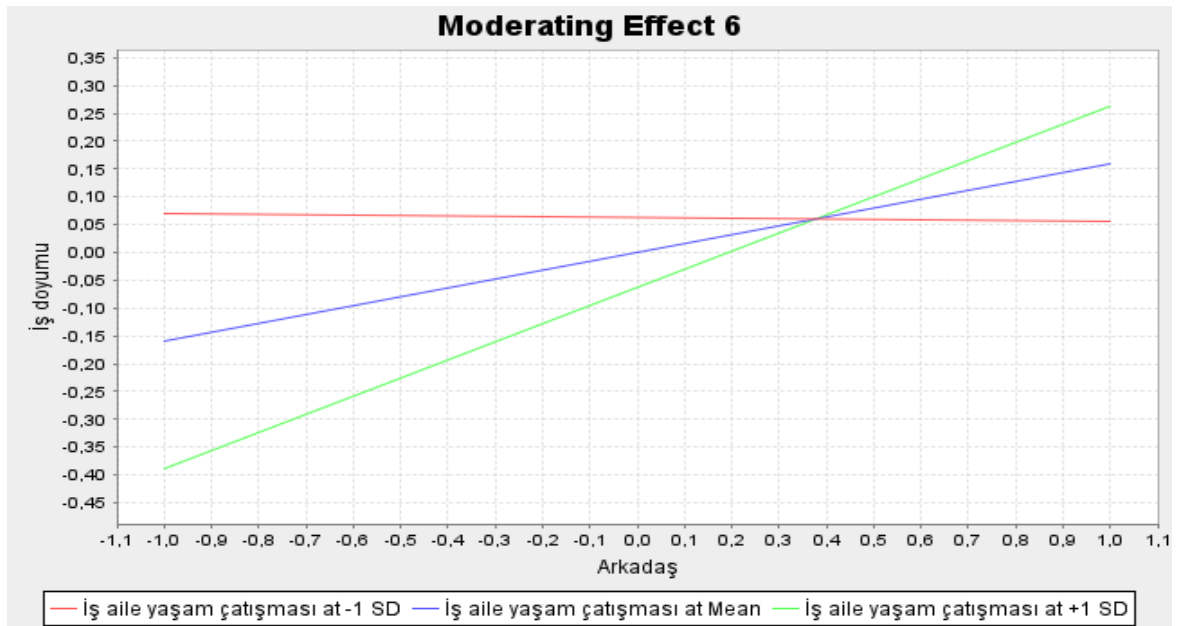
Şekil 10. Yapısal model

Yapısal modelde, aileden algılanan sosyal desteğin iş doyumunu üzerinde, iş-aile çatışmasının düzenleyici etkisinin olduğu (moderating effect 4) ve H2a'nın desteklendiği Şekil 11'de gösterilmiştir.



Şekil 11. Moderating Effect 4 - Düzenleyici Etki Slope Grafiği

Arkadaştan algılanan sosyal desteğin iş doyumunu üzerinde, iş-aile çatışmasının düzenleyici etkisinin olduğu (moderating effect 6) ve H2b'nin desteklendiği Şekil 12'de gösterilmiştir.



Şekil 12. Moderating Effect 6 - Düzenleyici Etki Slope Grafiği

Aileden algılanan sosyal desteğin yaşam doyumunu üzerinde, iş-aile çatışmasının

düzenleyici etkisinin olduğu (moderating effect 10) ve H5a'nın desteklendiği Şekil 13'de gösterilmiştir.



Şekil 13. Moderating Effect 10 - Düzenleyici Etki Slope Grafiği

Yapısal model analizine yönelik temel bulgular değerlendirilmeden önce modelde doğrusallık sorunu (collinearity issue) olup olmadığı incelenmektedir. Doğrusallık sorununun olması, regresyon sonuçlarında yanlışlık yaratmakta, bunun çözümü için hem yapının türüne bağlı olarak, hem de kuram ile desteklenebilecek üst düzey (high-order) modellerin oluşturulması gerekmektedir (Henseler vd., 2016).

Regresyon analizi yapılırken modelde yer alan değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmaması gerekmektedir. Yapısal modelde yer alan örtük değişkenlerin çoklu bağlantı sorunu yaratıp yaratmadığı bu değişkenlerin VIF değerlerinin 5'den büyüklüğüne göre değerlendirilmektedir. VIF değeri 5'den büyük ise, değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorunu olduğu; 3-5 arası kabul edilebilir olsa da çoklu bağlantı ihtimalinin varlığını göstermektedir. Bu ise, değişkenler arasındaki ideal VIF değerinin 3'den az olması gerektiğini ifade etmektedir (Hair vd., 2019). Varyans büyütme faktör katsayılarını değerlendirirken yansıtıcı (reflective) yapılarda içsel (inner) VIF katsayıları, oluşturucu (formative) yapılarda ise dışsal (outer) VIF katsayıları dikkate alınmaktadır. Nitekim, bu araştırmaya ait doğrusallık istatistikleri sonucunda elde edilen varyans büyütme faktör katsayıları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Varyans Büyütme Faktör Katsayıları (VIF)

Dışsal göstergeler VIF		İçsel VIF							
Göstergeler ve katsayılar		Yapılar ve Katsayılar							
			Aile	AİYÇ	Arkadaş	YD	Özel	İAÇ	İŞD
AILE3	2,124								
AILE4	2,677	Aile	-	-	-	1,623	-	-	1,614
ARKDS1	2,267	AİYÇ	-	-	-	1,808	-	-	1,808
ARKDS2	2,456	Arkadaş	-	-	-	1,900	-	-	1,984
ARKS3	2,254	YD	-	-	-	-	-	-	-
ARKS4	2,493	Özel	-	-	-	1,677	-	-	1,697
AİLE1	3,530	İAÇ	-	-	-	1,751	-	-	1,771
AİLE2	3,635	İŞD	-	-	-	-	-	-	-
OZEL4	2,092								
OZEL1	3,148								
OZEL2	3,824								
OZEL3	2,264								
AİYÇ1	1,728								
AİYÇ4	2,071								
AİYÇ5	1,647								

Not: VIF: Varyans büyüme faktörü, ASD: İAYÇ, AİYÇ, İŞD, YD (tüm içsel VIF değerleri <5).

Tablo 9'a göre, araştırmanın dışsal gösterge değerleri (VIF) 5'den küçük; ayrıca içsel göstergeleri (VIF) 3'den küçüktür. Bu bulgular, araştırma modelinin doğrusallık sorunundan arınmış olduğunu göstermiştir (sırasıyla VIF < 5; VIF < 3).

Araştırmanın yapısal modelini değerlendirmek için belirlilik katsayısı (R²) etki büyüklüğü, f kare (f²) etki büyüklüğü ve Stone-Geisser Q² tahmin gücü (Q²) değerlendirilerek ve model doğrusallık sorunu açısından kontrol edilmektedir (Raithel vd., 2012).

Yapısal model analizinin temel bulguları arasında öncelikle belirlilik katsayısı (R²) incelenmektedir. R² katsayısı endojen (bağımlı) yapıların her biri üzerinde açıklanan varyansı ölçmekte ve bu nedenle ilgili modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. 0 ile 1 arasında değişen değerler alan R² katsayısının 1'e yaklaşması yüksek tahmin gücünü göstermekle birlikte, genel ölçüt olarak 0.75, 0.50, 0.25 katsayıları sırasıyla önemli, orta ve düşük tahmin gücünü ifade etmektedir. Ancak, bazı durumlarda 0.10 derecesinde sayısal anlamda düşük bir katsayının bile tatmin edici bir değer olarak kabul edilebilmektedir (Hair vd., 2017).

f² etki büyüklüğü, her bir egzogen (bağımsız) yapının ve her bir ara (mediator veya moderator) yapının modeldeki endojen (bağımlı) yapıların tahmin edilmesine, yani modelin R² katsayısına olan katkısını göstermektedir. f² kare ölçütüne göre, 0.02, 0.15 ve 0.35'ten yüksek değerler sırasıyla küçük, orta ve büyük etki büyüklüğünü göstermektedir (Cohen, 1988).

Araştırmanın açıklayıcılık gücünü test etmek için Stone-Geisser Q^2 tahmin gücü katsayısıdır (Q^2) kullanılmaktadır. Q^2 katsayısının sıfırdan büyük olması, araştırma modelinin endojen yapı üzerinde etkili olduğunu göstermekte, sıfıra eşit veya sıfırdan küçük olması durumunda araştırma modelinin endojen yapı üzerinde etkili olmadığını göstermektedir (Geisser, 1974; Stone, 1974). Nitekim bu araştırmanın yapısal modeline ilişkin elde edilen tahmin gücü katsayıları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Tahmin gücü katsayıları

Bağımsız → Bağımlı		R^2	Ayr. R^2	f^2	Q^2
Aile	YD	.211	.194	0,029	.092
Arkadaş	YD			0,009	
Özel	YD			0,001	
İAÇ	YD			0,020	
AİÇ	YD			0,004	
Aile	İŞD	.154	.136	0,016	.081
Arkadaş	İŞD			0,015	
Özel	İŞD			0,001	
İAÇ	İŞD			0,003	
AİÇ	İŞD			0,001	

Not: n = 523, İAÇ: İş-aile çatışması, AİÇ: Aile-iş çatışması, YD: Yaşam doyumu, İŞD: İş doyumu, R^2 : Belirlilik katsayısı, Ayr. R^2 : Ayarlanmış belirlilik katsayısı, f^2 : f kare etki büyüklüğü, Q^2 : Tahmin gücü, q^2 : Kısmî tahmin gücü.

Tablo 10’ya göre, belirlilik katsayısı (R^2), bağımsız değişkenlerin yaşam doyumu üzerindeki yükü %21 ve iş doyumunu da %15 düzeyde açıklamıştır. Bağımsız değişkenlerin yaşam doyumu üzerindeki toplam f^2 katsayısı 0,029; bağımsız değişkenlerin iş doyumuna etkisindeki f^2 katsayısı 0,016’dır. Başka bir deyişle, f kare etki büyüklüğü değerleri, bağımsız değişkenlerin yaşam doyumunun R^2 etki büyüklüğüne düşük düzeyde ($f^2 = .029$), yaşam doyumunun R^2 etki büyüklüğüne yine düşük düzeyde ($f^2 = .016$) katkı yapmıştır. Bağımsız değişkenlerinin yaşam doyumuna yönelik katsayısı 0.092 ve iş doyumuna yönelik katsayısı 0.081($Q^2 > 0$) ile araştırma modelinin endojen (bağımlı değişken) yapı üzerinde etkili olmamıştır. Dış model kapsamında ele alınan etki büyüklüğü bulgularından sonra iç model etki büyüklüğünü değerlendirmek için -1 ve +1 aralığında değişen değerler alan yol katsayılarının, yani standardize edilmiş beta değerlerinin (β) anlamlılığı ve yönü değerlendirilmektedir.

Buna göre, araştırmadan elde edilen bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Yapısal Model Yol Analizleri

Hipotez	Maddeler	β	x	s	t	p	Yanlılık	Güven Aralığı (2,5)	Güven Aralığı (97,5)
<i>H1a</i>	Aile -> İş doyumunu	0,150	0,156	0,065	2,317	0,021*	0,006	0,011	0,266
<i>H1b</i>	Arkadaş -> İş doyumunu	0,160	0,156	0,066	2,429	0,015*	-0,020	-0,077	0,245
<i>H1c</i>	Özel arkadaş -> İş doyumunu	-0,046	-0,038	0,061	0,757	0,449	-0,004	0,030	0,288
<i>H2a</i>	Aile -> İş doyumunu Moderatör: İAÇ	-0,247	-0,237	0,089	2,780	0,005*	0,010	-0,393	-0,051
<i>H2b</i>	Arkadaş -> İş doyumunu Moderatör: İAÇ	0,163	0,153	0,079	2,070	0,039*	-0,010	0,023	0,328
<i>H2c</i>	Özel arkadaş-> İş doyumunu Moderatör: İAÇ	0,033	0,031	0,078	0,420	0,675	-0,002	-0,135	0,174
<i>H3a</i>	Aile -> İş doyumunu Moderatör: AİÇ	-0,084	-0,075	0,080	1,043	0,297	0,008	-0,248	0,064
<i>H3b</i>	Arkadaş -> İş doyumunu Moderatör: AİÇ	-0,018	-0,001	0,080	0,230	0,818	0,018	-0,178	0,128
<i>H3c</i>	Özel arkadaş -> İş Doyumunu Moderatör: AİÇ	0,050	0,024	0,084	0,591	0,554	-0,025	-0,102	0,221
<i>H4a</i>	Aile -> Yaşam doyumunu	0,188	0,198	0,048	3,913	0,000*	0,010	0,077	0,268
<i>H4b</i>	Arkadaş -> Yaşam doyumunu	0,117	0,119	0,063	1,872	0,061	0,003	-0,102	0,229
<i>H4c</i>	Özel arkadaş -> Yaşam doyumunu	-0,027	-0,014	0,055	0,498	0,619	0,001*	-0,008	0,235
<i>H5a</i>	Aile-> Yaşam doyumunu Moderatör: İAÇ	-0,199	-0,173	0,085	2,353	0,019*	0,026	-0,346	-0,043
<i>H5b</i>	Arkadaş -> Yaşam doyumunu Moderatör: İAÇ	0,233	0,142	0,211	1,104	0,269	-0,091	-0,285	0,345
<i>H5c</i>	Özel arkadaş -> Yaşam doyumunu Moderatör: İAÇ	-0,004	0,016	0,067	0,066	0,947	0,021	-0,151	0,106
<i>H6a</i>	Aile -> Yaşam doyumunu Moderatör: AİÇ	-0,070	-0,082	0,077	0,911	0,362	-0,012	-0,203	0,107
<i>H6b</i>	Arkadaş -> Yaşam doyumunu Moderatör: AİÇ	-0,024	0,005	0,078	0,304	0,761	0,029	-0,177	0,107
<i>H6c</i>	Özel arkadaş -> Yaşam doyumunu Moderatör: AİÇ	0,106	0,074	0,069	1,544	0,123	-0,033	0,004	0,259

Tablo 11'e göre ailenin yaşam doyumunu üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısı olumlu yönde ve anlamlıdır. ($\beta = 1,88$ $t = 3,913 > 2,50$, $p = 0,000 < 0,001$). Aile, yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. H4a hipotezi desteklenmiştir.

Aile boyutunun iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumu üzerindeki düzenleyici etkisini gösteren katsayı olumsuz yönde ve anlamlıdır ($\beta = -.247$, $t = 2,780 > 2.50$, $p = 0.005 < .010$). H2a hipotezi desteklenmiştir.

Araştırma hipotezlerinin sonuçlarına yönelik özetlenmiş bilgiler Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Hipotez testlerinin özetlenmiş sonuçları

Hipotez	Yollar	Katsayılar	Sonuç
		P	
H1a	ASD (aile) ->İş doyumu	0,021*	<i>Desteklendi</i>
H1b	ASD (arkadaş) -> İş doyumu	0,015*	<i>Desteklendi</i>
H1c	ASD (özel arkadaş) -> İş doyumu	0,449	Desteklenmedi
H2a	Aile -> İş doyumu Moderatör: İAÇ	0,005*	<i>Desteklendi</i>
H2b	Arkadaş -> İş doyumu Moderatör: İAÇ	0,039*	<i>Desteklendi</i>
H2c	Özel arkadaş--> İş doyumu Moderatör: İAÇ	0,675	Desteklenmedi
H3a	Aile ->İş doyumu Moderatör: AİÇ	0,297	Desteklenmedi
H3b	Arkadaş -> İş doyumu Moderatör: AİÇ	0,818	Desteklenmedi
H3c	Özel -> İş Doyumu Moderatör: AİÇ	0,554	Desteklenmedi
H4a	ASD (aile) -> Yaşam doyumu	0,000*	<i>Desteklendi</i>
H4b	ASD (arkadaş) -> Yaşam doyumu	0,061	Desteklenmedi
H4c	ASD (özel) -> Yaşam doyumu	0,619	Desteklenmedi
H5a	Aile -> Yaşam doyumu Moderatör: İAÇ	0,019*	<i>Desteklendi</i>
H5b	Arkadaş -> Yaşam doyumu Moderatör: İAÇ	0,269	Desteklenmedi
H5c	Özel arkadaş -> Yaşam doyumu Moderatör: İAÇ	0,947	Desteklenmedi
H6a	Aile -> Yaşam doyumu Moderatör: AİÇ	0,362	Desteklenmedi
H6b	Arkadaş -> Yaşam doyumu Moderatör: AİÇ	0,761	Desteklenmedi
H6c	Özel arkadaş -> Yaşam doyumu Moderatör: AİÇ	0,123	Desteklenmedi

Not: * simgesi $p < .05$ anlamlılık düzeyini, ** simgesi $p < .01$ anlamlılık düzeyini, *** simgesi $p < .001$ anlamlılık düzeyini göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu ana başlık altında, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır. Sonuçların teoriye uygunluğu, bu alanda daha önce yapılmış çalışmalardan elde edilen bulgular tarafından desteklenip desteklenmediği ve örneklem grubunun demografik özelliklerine göre değerlendirilmeler yapılmaktadır. Bu değerlendirmeler çerçevesinde bu alanda yapılacak akademik çalışmalar ve uygulayıcılar için önerilere yer verilmektedir.

4.1. Sonuç

Araştırmanın amacı, kadın çalışanların algıladıkları sosyal desteğin, iş ve yaşam doyumları üzerinde etkisinde iş-aile yaşam ile aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici rolünü incelemektedir. Buna göre, bağımlı değişkenler, iş doyumu ve yaşam doyumu, bağımsız değişkenler algılanan sosyal destek ve aile, arkadaş ve özel arkadaş olmak üzere üç alt boyutu ile düzenleyici değişkenler olarak iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışması belirlenmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre, kadın çalışanların yaklaşık yarısı (%49) bekâr, yaklaşık %41'i evli; %43'ü 21-29 yaş, %12'i 50-55 yaş arasında, yaş arttıkça oranı giderek düşmüştür. %54'ü çocuk sahibi; %41'i 1 çocuk ve %1'i de 4 ve üzeri çocuk sahibidir. Çalışan kadınların %73'ünün eşi çalışırken, yaklaşık %52'si anne-baba ve kardeş; %30,8'i eş-çocuk ve %2,1'i de yalnız yaşadığını belirtmiştir. Kadın çalışanlardan ortaöğretim mezunu olanların çoğunluğu (%45,8= %19,6+%26,2) oluşturduğu ve eğitim seviyesi arttıkça oranın düştüğü; çoğunluğunun üretim bölümünde (%82) çalıştığı, idari bölümde çalışanların sayısının ise az olduğu; %52'sinin kadrolu, %43'ü sözleşmeli ve %5'i de diğer statülerde çalıştığı görülmüştür.

Kadın çalışanların yaklaşık %62'si 0-5 yıl ve %2'si de 21 yıl ve üzeri, %87'si haftada 6 gün, 5 günden daha az çalışanların oranının da yaklaşık %3'ü oluşturduğu, bununla birlikte, günlük çalışma saatlerine göre, katılımcıların yaklaşık %46'sı 10 saat ve yaklaşık %2'si de 14 saat olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Böyle bir bulgu, çalışma yılları arttıkça katılımcıların oranının düştüğü, çoğunluğunun haftada 6 gün ve günde 10 saat çalıştığını açıkça göstermektedir.

Ayrıca, kadın çalışanların yaklaşık %60'ı orta gelir; %3,7'si de (%2,9+%0,8) ortanın üstü ve üst gelir seviyesine sahiptir. Bu bulgular, katılımcıların çoğunluğunun asgari ücret ve

altında gelir elde ettiği, gelir arttıkça da bu oranın azaldığı, dolayısıyla çoğunluğunun orta gelir grubuna ait olduğunu ima etmektedir.

Araştırmanın analiz kısmında ise, algılanan sosyal desteğin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisinde, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş yaşam çatışmasının düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. Bu çerçevede, ölçüm modeli düzey belirleyici yapıda olan algılanan sosyal destek değişkeni bağımsız yapı olarak atanırken, aile-iş yaşam çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzenleyici değişken, iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenleri bağımlı yapılar olarak atanmıştır.

Araştırmanın ölçüm modelini değerlendirmek için dışsal gösterge yükleri ve anlamlılıkları, içsel tutarlılık güvenilirlikleri, birleşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği değerlendirilmiş, ASD, İŞD, YD, İAYÇ ve AİYÇ ölçeklerine yönelik içsel tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliliği sağlanmıştır.

Ölçüm modeli kapsamında incelenen yapıların ayrışım geçerliliğini incelemek için yapılan analizde çapraz yükleme verilerine göre, algılanan sosyal desteğin üç alt boyutu (aile, arkadaş ve özel), aile-iş yaşam çatışması, yaşam doyumu, iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumu yapılarının kendilerine ait gösterge yüklerinin diğer yapılardaki yüklerden daha yüksek olduğu görülmüş ve ayrışım geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan sosyal desteğin üç alt boyutu (aile, arkadaş, özel arkadaş), iş-aile yaşam çatışması, aile-iş yaşam çatışması, iş doyumu ve yaşam doyumu yapısının ayrışım geçerliliğini sağlamıştır.

Ayrışım geçerliliğinin diğer bir göstergesi olan Heterotrait - Monotrait oranı (HTMT) ölçütüne yönelik verilere göre, AİYÇ, arkadaş, YD, Özel, İAYÇ ve İŞD yapılarına ait HTMT oranları düşük düzeyde (<.85) olduğu için ayrışım geçerliliği sağlanmıştır. Dolayısıyla yapılar, birbirlerinden farklılık göstermiştir. Araştırmaya ait doğrusallık istatistikleri sonucunda elde edilen varyans büyütme faktör katsayılarına göre, dışsal gösterge değerleri (VIF) 5, içsel göstergeleri (VIF) 3'den küçük olduğu için modelinin doğrusallık sorunundan arınmıştır.

Belirlilik katsayısı (R^2), ailenin yaşam doyumunu %21 ve iş doyumunu da %15 düzeyde açıklamış ve f kare etki büyüklüğü değerleri, aile yapısının yaşam doyumunun R^2 etki büyüklüğüne düşük düzeyde ($f^2 = .029$), yaşam doyumunun R^2 etki büyüklüğüne yine düşük düzeyde ($f^2 = .016$) katkı yapmıştır. Ailenin yaşam doyumuna yönelik katsayısı 0.092 ve iş doyumuna yönelik katsayısı 0.081 ile araştırma modelinin bağımlı yapı üzerinde etkili olmamıştır.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “aile” boyutunun iş doyumu üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani, H1a hipotezi

desteklenmiştir. Böyle bir bulgu teori ile de uyumluluk göstermektedir. Buna göre, aile yaşam doyumu ile iş yaşam doyumunun birbirlerini etkilediği, iş hayatından elde edilen doyumun aile yaşantısına yansdığı kabul edilmektedir.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “arkadaş” boyutunun iş doyumunu üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür. H1b hipotezinin desteklendiği böyle bir bulgu, Çavuş ve Abdildaev (2014: 11) tarafından yapılan çalışmanın sonucuyla da uyumluluk göstermektedir. Bu çalışmada, Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri incelenmiş, öğretim elemanlarının algıladıkları sosyal desteğin iş doyumuna olumlu etkisi olduğu, iş doyum faktörleri bakımından da iş arkadaşlarından algıladıkları sosyal desteğin en yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “aile” boyutu ile “iş doyumunu” arasında “iş-aile çatışmasının” düzenleyici etkisinin olduğu görülmüş, böylece H2a hipotezi desteklenmiştir. Bu konuda yapılan bir çalışmada, sosyal destek değişkeninin doğrudan ve yaşam doyumunu değişkeninin aracılığıyla çatışma durumu açıklama düzeyi belirlenmiş; sosyal desteğin yaşam doyumunu aracılığıyla çatışmayı %34 oranında yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, sosyal desteğin doğrudan değil yaşam doyumunu aracılığı ile çatışma üzerinde daha olumlu bir etkisi olduğu; sosyal destek ve yaşam doyumunun çatışmayı %22 oranında açıkladığı ve sosyal desteğin yaşam doyumunu aracılığıyla çatışmayı daha yüksek oranda etkilediği görülmüştür (Bozoğlan, 2014: 161).

Benzer sonuçların elde edildiği bir başka çalışmada da Polat ve arkadaşları (2018: 195), hemşirelerin aileden aldığı sosyal desteğin aile-iş ve iş-aile çatışmasını azalttığı, aile desteği algısının iş-aile çatışmasını ters yönde etkilediği; ailenin sosyal desteğinin kadınlarda iş-aile çatışması ile eşin sosyal desteğinin iş-aile çatışması ile ters yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmada algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “arkadaş” boyutu ile “iş doyumunu” arasında “iş-aile çatışmasının” düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani H2b hipotezi desteklenmiştir. Kılıç ve Sakallı (2013: 206) tarafından yapılan çalışmada, iş stresinin faktörleri ile ilişkinin en fazla olduğu iş arkadaşlarıyla çalışmak hoşuma gider seçeneği sosyal destek ilgili maddelerden biri olmuştur. Elde edilen bulgular, çalışanların iş ortamında iş stresi faktörlerinden biri olan sosyal desteğin sağlandığı yani ast- üst ilişkilerinin ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerin iyi olduğu görülmüştür.

Şirin ve Yücel (2020: 241) çalışmalarında, meslektaş desteği ve ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı etkisi incelenmiş, meslektaş desteğinin ağır iş

yükü ve iş-aile çatışması üzerinde olumsuz, iş-aile çatışmasının ise, ağır iş yükü üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının tam aracı etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir.

Bununla birlikte, ailenin iş doyumunu üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısı olumlu yönde ve anlamlıdır. Yani, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “aile” boyutunun yaşam doyumunu üzerinde düzenleyici etkisi vardır. H4a hipotezi desteklenmiştir. Böyle bir bulgu bu konuda yapılmış benzer çalışmalarla da desteklenmiştir. Güngör (1996: 76) tarafından yapılan çalışmada, genel olarak üniversite öğrencilerinin sosyal destek algılarının yüksek olduğu, arkadaş ve aile ilişkilerinden memnun oldukları; erkeklerde kızlara göre daha fazla ailelerinden aldıkları sosyal desteğin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Tüzün (1997: 127) tarafından yapılan çalışmada da, üniversite öğrencilerinde arkadaşlarından ve ailesinden aldığı sosyal desteğin yaşam doyumlarını arttırdığı ve bunların yaşama nedenleri olduğu görülmüştür.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “aile” boyutu ile yaşam doyumunu arasındaki iş-aile çatışması üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu, H5a hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Benzer sonucun elde edildiği Zın (2006: 117) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların evlilik yaşamlarından duydukları doyum ve eşlerinin sağladığı sosyal destek yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu; iş-eş ve iş-ebeveyn rolleri arasındaki çatışma düzeyinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği tespit edilmiştir.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “özel arkadaş” boyutunun hem yaşam doyumunu, hem de iş doyumunu üzerinde düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüş, H4c ve H1c hipotezleri desteklenmemiştir. Ancak, literatürde algılanan sosyal destek, özel biri ailenin ve arkadaşların dışında bireyin özel hayatı içerisinde yer alan ve birey için özel olan bir kişi (flörtü, nişanlısı, sözlüsü veya doktoru gibi) olarak tanımlanmakta ve önemli bir sosyal destek unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan, teoriyle uyum göstermeyen böyle bir bulgu, araştırma örnekleminin yaklaşık yarısının (%41) evli ve yaklaşık yarısının da (%47) 30 yaş üzeri olması gibi demografik özellikleri ile açıklanabilir.

Benzer şekilde, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “özel arkadaş” boyutu ile hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu arasında iş-aile çatışmasının düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüş, H2c ve H5c hipotezi de desteklenmemiştir.

Bu konuda yapılan çalışmalarda, algılanan sosyal desteğin özel arkadaş boyutunun iş-aile çatışmasının düzenleyici etkisi ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bulgu,

araştırmanın örneklem grubunun yaklaşık yarısının evli ve çocuk sahibi olması, %27'sinin eşlerinin çalışmaması ve %52'sinin kadrolu olması ile açıklanabilir.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “aile” boyutunun iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında, aile-iş çatışması üzerinde düzenleyici etkisi görülmemiştir. Yani, H3a ve H6a hipotezleri desteklenmemiştir. Böyle bir sonuç, bu alanda yapılmış çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

Örneğin İngiltere’de (Triestman, 2004), iş-aile çatışmasının yaşam doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu, iş doyumunu ve aile doyum düzeyinin bu ilişkide ara değişken olarak yer aldığı, yüksek iş ve aile doyum düzeylerinin iş-aile ile aile-iş çatışmalarının yaşam doyumunu üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı bulgularına ulaşılmıştır.

27 Avrupa ülkesinde iş-aile dengesi ile ilgili algılanan sosyal desteğin yaşam doyumunu üzerinde düşük düzeyde negatif etkiler saptanmış; iş-aile çatışmalarının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemesine rağmen çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmaları düzeylerinin yüksek olmadığı sürece yaşamlarından daha çok memnun oldukları; iş kontrolünün iş-aile çatışmalarını azaltarak aile doyum düzeyini arttırdığı, aile desteğinin aile-iş çatışmalarını azaltarak iş doyumunu yükselttiği, iş ve aile doyumlarının yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği; iş-aile çatışmalarının iş ve aile doyum düzeyleri üzerinde olumsuz etki bıraktığı, aile-iş çatışmalarının hem iş-aile, hem de yaşam doyumunu düşürdüğü görülmüştür (Hasyurt, 2017: 28).

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “arkadaş” boyutu ile hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu arasında aile-iş çatışması üzerinde düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. Yani, H3b ve H6b hipotezleri desteklenmemiştir. Benzer şekilde, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “arkadaş” boyutu ile “yaşam doyumunu” arasında “iş-aile çatışmasının” düzenleyici etkisi söz konusu değildir. H5b hipotezi de desteklenmemiştir.

Bu alanda yapılan araştırmaların çoğunda, çatışma ve doyumun birbirleri ile negatif ilişkili değişkenler olduğu, iş-aile çatışmasının iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğu, aile-iş çatışmasının iş doyumunu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çatışma ve doyum ilişkisinin arasında doğrudan bir ilişki olup olmadığı veya algılanan sosyal destek gibi bazı değişkenlerin bu ilişkide aracı etkisinin bulunup bulunmadığı tartışılmaktadır. Dolayısıyla, araştırmadan elde edilen böyle bir bulgu da tartışılabilir.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “özel arkadaş” boyutu ile hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu arasında aile-iş çatışmasının düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. Yani, H3c ve H6c hipotezleri desteklenmemiştir.

Araştırmada, algılanan sosyal destek düzeyi alt boyutlarından “arkadaş” boyutunun yaşam doyumunu üzerinde düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yani, H4b hipotezi desteklenmemiştir. Ancak, Güngör (1996: 76) tarafından yapılan çalışmada, genel olarak üniversite öğrencilerinin sosyal destek algılarının yüksek olduğu, arkadaş ve aile ilişkilerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin sosyal destek algısının erkek öğrencilerden daha yüksek; arkadaş desteği algılarının kızlarda erkeklerden daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Ayrıca, Tüzün (1997: 127) çalışmasında, üniversite öğrencilerinde yaşam olayları, depresyon, sosyal destek sistemleri ve yaşama nedenleri ilişkisi, intihar olasılığı konusunda arkadaşlarından ve ailesinden aldığı sosyal desteğin yaşam doyumlarını arttırdığı ve bunların yaşama nedenleri olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen böyle bir bulgu, bu konuda yapılan başka çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermemektedir. Bu durumu, örneklemin çoğunluğunun bekâr ve genç yaşta olması gibi demografik özellikleri ile açıklanabilir.

4.2. Öneriler

Bu araştırmada, algılanan sosyal desteğin iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisi ile bu algının alt boyutları çerçevesinde iş-aile yaşam çatışması ile aile-iş yaşam çatışması üzerindeki düzenleyici etkisi analiz edilmiş, elde edilen bulgular açıklanmıştır. Bu alt başlık altında ise, araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmacılar ve uygulayıcılar için öneriler yer almaktadır.

4.2.1. Araştırmacılara Öneriler

Algılanan sosyal desteğin alt boyutları ile birlikte, hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu arasında iş-aile yaşam çatışması üzerinde düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. Benzer sonuç, aile-iş yaşam çatışması için de söz konusu olmuştur. Böyle bir bulgu, literatür ile paralellik göstermemiştir. Bu durumda, yapılan analizin beklenenden farklı bir sonuca ulaşmasının sebepleri veya analizin kısıtları değerlendirilmelidir.

Dünyada ve Türkiye’de yaşanan pandemi süresinde ekonomik durum ve çalışma şartları da dolaylı olarak sonuçların beklenen yönde olmamasına, bu alanda yapılan çalışmaların sonuçları ile desteklenmemesine neden olabilmektedir.

Bu araştırma, aynı veya benzer ölçeklerle farklı sektörler üzerinde de gerçekleştirilerek bir karşılaştırma sağlayabilir. Bu değişkenleri kullanarak farklı bir ölçek ile de araştırma yapılabilir veya değişkenleri değiştirerek aynı ölçek kullanılabilir.

Ayrıca, bu alanda, aile, arkadaş ve özel arkadaş boyutu olmak üzere algılanan sosyal desteğin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi konusunda az sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu az sayıdaki çalışmaların çoğunluğunu da aile boyutu oluştururken, arkadaş boyutu çok az, özel arkadaş boyutu ile ilgili çalışmalar bulunmamaktadır. Özel arkadaş boyutu ile ilgili çalışmaların yapılması literatüre katkı sağlayabilir. Ayrıca, farklı sektörlerde farklı iş kollarında algılanan sosyal desteğin iş ve yaşam doyumu ve iş-aile çatışmaları üzerindeki etkisi araştırılabilir.

4.2.2. Uygulayıcılara Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, işletme ve organizasyonlara da yön verebilir. Bu tür çalışmaların sonuçları, işletmelerin personelin demografik özelliklerini de göz önünde bulundurmasını sağlayabilir, bakış açısını değiştirebilir ve işgücü verimliliğini artırma politikası oluşturabilir. Çünkü, iş-aile çatışmalarını engelleyebilmek ve aralarındaki dengeyi kurabilmek için böyle insan kaynakları politika ve uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ise, işi aksatmadan, aileyi koruyucu sosyal destek sistemlerinin oluşturulması örgüt çalışanlarının psikolojisi açısından yararlı olabilir.

Kadın çalışanın içinde bulunduğu rol çatışmasından kaynaklanan sorunların üstesinden gelebilmesi, aile içi sorumluluklarının azaltılması, çocuk bakımı, yaşlı, hasta bakımı gibi görevlerin eş, kamu veya işveren arasında paylaşılması önerilebilir. Bu konuda kamu otoritesi çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırarak ve herkesin ulaşabileceği hale getirerek kadın çalışanların yükünü hafifletebilir.

Benzer şekilde, işverenler, aile dostu şirket politikaları izleyerek kadın çalışanlarına psikolojik destek ve danışmanlık hizmeti verebilir, esnek çalışma saatleri uygulaması veya evden çalışma imkânı sağlayarak ailevi rollerini yerine getirmeleri konusunda fayda sağlayabilir.

Yöneticiler, kadın çalışanlarına örgüt dışında bir aileleri olduğu, iş ile ilgili yaşanabilecek bir olumsuzluğun hem iş yerinde hem de ailede problemler yaşamasına neden olacağını düşünerek örgüt ile ilgili iyileştirmeler yapabilir, aile yaşamlarını iyileştirme yönünde de uygulamalara yer verebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, E. (2017). Kadın işgücüne yönelik ayrımcılık sorunu: bursa serbest bölgesi örneğinde kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: İş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi* (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayı): 137-152.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018). Kadın statüsü. <https://ailevecalisma.gov.tr/>
- Akbolat, M., Kahraman, G. ve Öztürk, T. (2016). Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş-aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi? Sakarya ili örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2): 153-169.
- Akduman, G. (2015). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. İstanbul.
- Aksayan, Ş. (1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Aksüllü, N. ve Doğan, S. (2004). Huzurevinde ve evde yaşayan yaşlılarda algılanan sosyal destek etkenleri ile depresyon arasındaki ilişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 5(2): 76-84.
- Aliyev, R. ve Tunç, E. (2017). Ortaokul Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek Düzeyi ve Benlik Algılarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2): 401-418.
- Amatea, E.S., Cross, E.G., Clark, J.E. and Bobby, C.L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the life role salience scales. *Journal of Marriage and Family*, 48(4): 831-838.
- Anafarta, N. ve Kuruüzüm, A. (2012). Demographic predictors of work-family conflict for men and women: Turkish case. *International Journal of Business and Magement*, 7(13): 145-158.

- Arıkan, S. (2015). İş - aile çatışmasının öteki yüzü: İş – aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu değişkenleri ile etkileşimi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4): 121-142.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., and Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of sociomotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 288-297.
- Arslan, M. (2012). İş - aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3): 99-113.
- Aryee. S. (1999). Selection and training of expatriate employees. (Edit, P. Anderson). Handbook of selection and appraisal, Wiley, London.
- Aslan, H. ve Albayrak N. (2002). Hemşirelerde iş doyumu. *Modern Hastana Yönetimi Dergisi*, 38: 23-28.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 203-216.
- Atalay, M. (2017). Submitted to the graduate institute of social sciences in fulfilment of the requirements for the degree of philosophy of doctorate in organizational behavior. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst.
- Aycan, Z., Eskin, M., ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi: İş, Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı* (1. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Baltacı, Ö. ve Hamarta, E. (2013: 226). Üniversite öğrencilerinin sosyal kaygı, sosyal destek ve problem çözme yaklaşımları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(167): 226-240.
- Bamundo, P. ve Kopelman, E. (1980). The moderating effect of occupation, age and urbanization on the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17: 106-123.
- Baş, M. ve Ünübol, H., Aksu, M. ve Sayar, G. (2019). Akademisyenlerde iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9: 345-375.

- Başer, Z. (2006). Aileden algılanan sosyal destek ile kendini kabul düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Baştemur, Y. (2006). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri emniyet müdürlüğünde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Baştemur, Y. (2006). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri emniyet müdürlüğünde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Batıgün, A. ve Şahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1): 32-45.
- Belle, F. (2002). Women managers and organizational power. *Women in Management Review*, 17(3-4): 151-156.
- Bhanthumnavian, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1): 79-97.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 1450-1468.
- Biçerli, K. ve M. Özer (2004). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1): 55-86.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (özel sayı I): 108-114.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., and Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: the roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3): 476-489.
- Boylu, A. ve Günay, G. (2018). Yaşlı bireylerde algılanan sosyal desteğin yaşam doyumu üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2): 1351-1363.
- Bozoğlan, B. (2014). Çatışmanın yordayıcısı olarak sosyal destek ve yaşam doyumu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1): 161-175.

- Brennan, E. M. ve Poertner, J. (1997). Balancing the responsibilities of work and family life: Results of the family caregiver survey. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 5(4): 239-240.
- Bruck, C.S. and Allen, T.D. (2003). The relationships between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (63): 457-472.
- Büyüknalbant, T. (2009). İktisadi açıdan kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Kayseri örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 169-198.
- Carmeli, A. ve Freund, A. (2004). Work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(3): 289–309.
- Cieslak, R., Knoll, N. and Luszczynska, A. (2007). Reciprocal relations among job demands, job control, and social support are moderated by neuroticism: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1): 84-96.
- Cinamon, R. G. and Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1): 59-70.
- Cinamon, R.C. and Rich, I. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles*, 47(11/12): 531-541.
- Clara, I. P., Cox, B. J., Enns, M. W., Murray, L. T. and Torquard, L. J. (2003). Confirmatory factor analysis of the multidimensional scale of perceived social support in clinically distressed and student samples. *Journal of Personality Assessment*, 81(3): 265-270.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Coşkun, S. (2019). İşletmelerde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin ölçülmesi: İnşaat sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bandırma.
- Cüceloğlu, D. (2018). *İnsan ve davranışı psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çakın, Ş. (1989). Medeni durumun hemşirelerin iş tatmini üzerine etkileri ve bir tatmin araştırması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (31): 25-47.
- Çakıroğlu, O. (2019). Sağlık çalışanlarının kadınlaşmaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa lisansüstü Eğitim Ens. İstanbul.
- Çarıkçı, H.İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş – aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1(9): 153-173.
- Çarıkçı, İ. (2001). Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar). Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çarıkçı, İ. ve Oksay, A. (2006). Doktorlar ve hemşireler aynı ekipte farklı tutumlar. *Hastane Yönetimi*, 10(1): 36-...
- Çavuş, S. ve Abdildaev, M. (2014). Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu. *Turkish Journal of Education*, 3(3): 11-24.
- Çeçen, A.R. (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(1): 19-30.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. : 217-245.
- Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 126-145.
- Çevlik, T. (2017). Türkiye'de 2011-2015 döneminde kadın işgücünün istihdamı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İstanbul.

- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Yayınlanmış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Çoban, H. (2014). İş - aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Çubukçu, N. (2006). Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım imkânları da artmaktadır. *Toprak İşveren Dergisi*, 69: 1-5.
- Dalkılıç, R.A. (2019). Farklı yaş gruplarında toplumsal cinsiyet rolleri algısının yansıması: Denizli örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Denizli.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86: 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21): 41-54.
- Demir, N. ve Arısoy, A. (2007). Gender equality in EU social law in the context of fight against discrimination. *Ege Akademik Bakış*, 7(2): 705-725.
- Demiral, Y. (2006). Üniversite hastanesinde çalışan hekimlerde iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 20(1):
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511): 12-27.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamı üzerine etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 77-98.
- Demirhan, F. ve Ekonomi, M. (2015). Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler. *İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi*, 4(5): 55-67.

- Deniz, M.E. (2006). The relationships among coping with stress, life satisfaction, decision making styles and desicion self esteem: An investigation with Turkish university students. *Social Behaviour and Personality*, 34(9): 1161-1170.
- Derya, S. (2008). Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couple. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Koç Üniversitesi. İstanbul.
- Dikmen, A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3-4): 115-140.
- Dikmen, A. (1995). Kamu çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu. Basılmamış yüksek lisans tez. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Doğan, T. (2008). Psikolojik belirtilerin yordayıcısı olarak sosyal destek ve iyilik hali. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30): 30-44. doi:10.16986/HUJE.2017027085
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile veri analizi*. Ankara: Zet Yayınları
- Dökmen, Z. (2006). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3): 37-60.
- Dursun, S. ve İftar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumunu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3): 127-137.
- Dündar, Ö.Z. (2012). Toplumsal cinsiyet rollerinin televizyon reklamlarına yansımaları. *Dialogues in Philosophy and Social Sciences*, 5(1): 121-136.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO- 2008). <https://www.who.int/>
- Ecevit, Y. (2011). *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 2307.
- Efeoğlu, E. ve Özgen, K. (2017). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.

- Efeoğlu, İ.E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Ehrenberg, M., Gearing, M., Hunter, A. ve Small, B. (2001). Child care task division and shared parenting attitudes in dual earner families with young children. *Family Relations*, 50 (2): 143-145.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 812-820.
- Eker, D., Akar, H. ve Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlilik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1): 17-25.
- Eker, D., Arkar, H. ve Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1):17-25.
- Eker, I. (2011). İş, aile ve bireysel yaşam uyumu: Yaşamın dengesine bazı değişkenlerin etkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Elbir, N. (2000). Lise 1. sınıf öğrencilerinin sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eldeleklioğlu, J. (2006). Üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile depresyon ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(3): 727-752.
- Elloy, D.F. and Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dualcareer couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 11(4): 17-27.
- Elmacı, F. (2006). The role of social support on depression and adjustment levels of adolescents having broken and unbroken families. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 6(2): 421-431.
- Erbay, E. ve Tuncay, T. (2006). Sosyal hizmet bakışıyla kadın istihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(2): 25-40.

- Erdaş, G. (2018). Toplumsal cinsiyet kavramının konut mekân organizasyonu üzerine etkileri, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enst. Ankara.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel davranış araştırmalarında niş alanlar nasıl belirleniyor? Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi yazını üzerine kısa bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1): 65-78.
- Erdil, O. (2004). Yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkileri tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 17-26.
- Erdil, O. (2005). Örgüt kültürünün kalite algısına ve işletme performansına etkisi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 104-121.
- Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). Türkiye’de kadın istihdamının gelişimi: Konya- Karaman örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34): 18-28.
- Erdut Z., (2003). Küreselleşme bağlamında uluslararası sosyal politika ve Türkiye (2. Basım). İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Eren, A. (2008). Onkoloji hemşirelerinin iş doyumunun ve yaşam doyumunun incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Erenler, T., Çetin, E. ve Torun, T. (2016). Çalışanların öz-yeterliliklerine ilişkin algılarının sessizlik davranışları üzerine etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12: 71-99.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1): 43-49.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Yayınları
- Erkuş, A. ve Turunç, Ö. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19): 415-440.
- Evans, P. ve Bartolome, F. (2000). The changing pictures of relationship between carier and family. *International Review of Applied Psychology*, 5: 9-21.

- Fischer, C. (1987). Toward a more complete understanding of occupational sex discrimination. *Journal of Economic Issues*, 21(1): 113-127.
- Florence, S. and Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3): 251-270.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50. doi: 10.2307/3151312
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effect model. *Biometrika*, 61(1): 101-107. doi: 10.2307/2334290
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57): 83-101.
- Güler, S. (2005). Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların iş yerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya Bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enst. Ankara.
- Glazer, S., T.A. Stetz ve L. Izso (2006). Effects of personality on subjective job stress: A cultural analysis. *Personality and Individual Differences*, 37(2004): 645–658.
- Gökaslan, S. ve Kanad, N. (2020). Üçüncü basamak bir üniversite hastanesinde asistan ve uzman doktorların iş doyumunu ve motivasyonunu etkileyen faktörler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 21(1): 92-97.
- Grandey, A. and Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 350-370.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (2008). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560-568.
- Gündoğdu, E., Özsoy, U. ve Tüzün, Y. (2017). Complete intraventricular migration of the ventriculoperitoneal shunt. *The European Research Journal*, 3(1): 87-89.

- Güngör, A (1996). Üniversite öğrencilerinde sosyal destek, negatif yaşam olayları, öfkenin ifade ediliş biçimi ile kendini suçlamanın fiziksel sağlık ve sosyal uyumla olan ilişkilerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Gürsel, S. ve Uysal, G. (2010). *İstihdamda dezavantajlı grupların işgücüne katılımını artırmak*. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Yayını
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Celal Bayer Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1): 13-26.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. and Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hasyurt, R. (2017). İş - aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İstanbul'da enerji sektöründe Türk ve Çinli yönetici çalıştıran bir işletme örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Ankara
- Henseler, J., Hubona, G. S. and Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1): 2-20. doi: 10.1108/IMDS-09-2015-0382
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*
- Higgins, C., Duxbury, L. and Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2): 144-150.
- Huang, Y., Hammer, L.B., Neal, M.B. and Perrin, N.A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Academic Issues*, 25(1): 79-100.
- Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention – an examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2): 254–259.

- İnce, S. (2005). Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı çocuk hastanesinde çalışanları iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İhsan Doğramacı üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- İnciroğlu, L. (2010). Kadınların istihdama katılımı ve yaşanan sorunlar. *Toprak İşveren Dergisi*, (85): 1-5.
- İslamoğlu, E. ve Yıldırım alp, S. (2014). Yolcu hizmetleri memurluğu yapan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6): 150-177.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1):
- Johlke, M. C., Stamper, C. L. and Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2): 116-128.
- Kaçan, S., Bayraktar, T. ve Uğuz, C. (2016). Yaşlı bireylerin algılanan sosyal destek sistemleri ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarını etkileyen faktörler. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 9 (Haziran): 1-12.
- Kalan, Ö. G. (2010). Reklamda çocuğun toplumsal cinsiyet teorisi bağlamında konumlandırılması: Kinder reklam filmleri üzerine bir inceleme. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, 1(38): 75-89.
- Karaca, A. ve Dede, N. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2): 150-158.
- Karatepe, O. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference. *International Journal Contemporary Hospital Management*, 22(6): 836-856.
- Karatepe, O.M. and Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: a study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3): 645-650.

- Karatepe, O.M. and Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27 (1): 30-41.
- Karatepe, O.M. ve M. Tekinkuş (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of frontline employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3): 173- 193.
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M.K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama. *Yönetim Dergisi*, 20 (63): 27-34.
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE Dergisi*, 4(3): 139-153.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Keser, A. (2011). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 55(1): 897-913.
- Kılıç, C., Efeoğlu, E., Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008). Adana İli'ndeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresine etkisi üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enst. Dergisi*, 17(2): 241- 254.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3): 208-237.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3): 208-237.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., and Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2): 149-162.
- Kirmeyer, S. and Lin, T. (1987). Social support: its relationship to observed communication with peers and superiors. *Academy of Management Journal*, 30(1): 138-151.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 195–219.

- Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2018). İş-aile ve aile- iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki: imalat sektöründe bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(10): 157- 168.
- Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2019). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4): 19-123.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Korkmazer, F. (2018). İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş- aile çatışmasının aracı rolü. Yayınlanmamış doktora tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler enstitüsü. Malatya.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. and Fiksenbaum, L. (2009). Work-family conflict among Turkish managers: Potential antecedents and consequences. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(1): 1-16.
- Kök, B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1):....
- Kurt, E. (2013). Algılanan sosyal destek ve iş performansı üzerinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens. Ankara.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1):1-17.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3): 243-268.
- Kraimer, M. and Wayne, S. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- Latan, H. and Ghozali, I. (2015). *Partial least squares: Concepts, techniques and application using program SmartPLS 3.0*. (2nd ed.). Semarang: Diponegoro University Press.

- Lin, A. (2013). The relationship between work/family demands, personality and work family conflict. *The Business Review, Cambridge*, 21(1): 272-277.
- Lindorff, M. (2001). Are they lonely at the top? social relationships and social support among Australian managers. *Work & Stress*, 15(3): 274-282.
- Lirio, P., Lituchy, R., Monserrat, S., Olivas, R., Duffy, A., Fox, S., Gregory, A., Punnett, J. and Santos, N. (2007). Exploring *Career-Life Success and Family Social Support of Successful Women in Canada, Argentina and Mexico*. *Career Development International*, 12(1): 28-50.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *The Academy of Management Review*, 16(3): 507-521.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, iş - aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3): 825-844.
- Malekiha, M., Abedi, M. R. and Baghban, I. (2012). Work-family conflict and personality. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(10): 144-152.
- Marcinkus, W., Whelan, K. S. and Gordon, J. (2007). The Relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2): 86-111.
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50: 370-396.
- Mcelwain, A. K., Korabik, K. and Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4): 283-298.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: türkiye ve ingiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1): 127-145.
- Negiz, N. ve Tokmakçı, E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: Aile – iş sosyal yaşam açısından tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yaşar University*, 24(6): 4041-4070
- Ok, S. (2002). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Olçay, G.U. (2016). Alkol ve madde bağımlılığı tedavisi gören bireylerde algılanan sosyal destek ve umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1-Temmuz-Eylül): 35-61.
- Özçatal, E.Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1): 21-39.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2): 109–126.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 11.Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Afyon.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: Kayseri’de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1): 209-233.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş - aile ve aile – iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33: 69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3): 128-147.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatri*, 6(2): 72-74.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(Ocak-1): 19-49.
- Özutku, H. ve Altındış, S. (2013). The relations between work intensity and workfamily conflict in collectivist culture: Evidence from Turkish health care professionals. *Journal of Health Management*, 15(3): 361-382.
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. ve Doğrusöz, L. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(3): 195-204.

- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2): 25-44.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1): 267-287.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. and Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3): 155-166.
- Redman, T. and Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: is social support a buffer? *British Journal of Management*, 17(2): 167-175.
- Sayar, M. (2006). A longitudinal study of the relationship between perceived social support and psychological wellbeing of adolescents from low socioeconomic status. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Senemoğlu, N. (2011). *Gelişim öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: PEGEM Akademi
- Seval, H.N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sınavı: iş-aile yaşamı dengesi(zliği) ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 184-193.
- Stone, M. (1974). Cross-validators choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 36(2): 111-147.
- Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L. and Pred, R. S. (1987). Impatience Versus Achievement Strivings in the Type A Pattern: Differential Effects on Students' Health and Academic Achievement. *Journal of Applied Psychology*, 72(4): 522-528.

- Sürek, M. (2007). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda görevli üye temsilcilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şahin, E.M. ve Altınel, T. (2010). Edirne'de yaşayan kadınların algıladıkları sosyal destek ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri J Med.* 30(3): 864-870.
- Şahin-Baltacı, H. ve Karatas, Z. (2015). Perceived social support, depression and life satisfaction as the predictor of the resilience of secondary school students: The case of Burdur. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60: 111-130.
- Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Şener, T. ve Acuner, M. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni* (3): 85-92.
- Şirin, S. ve Yücel İ. (2020). Meslektaş desteği ile ağır iş yükü ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü. Atatürk Üniversitesi, *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1): 241-256.
- Tait, M., Padgett, Y. ve Baldwin, T. (2009). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effect as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74: 502-507.
- Taslak, S. (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla İli örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(Bahar-12): 145-160.
- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanmış iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30(1): 147-172.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 27-42.
- Topal, E. (2008). Hekim ve hemşirelerin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Tunç, C. (2019). İş - aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Turgut, E. (2010). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19): 415-440.
- Tüfekçi, N., Tüfekçi, Ö.K. (2006). Bankacılık sektöründe farklı olma bütünlüğünün ve müşteri sadakatinin yarattığı değer: Isparta ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (4): 170-183.
- TÜİK (2019). İstihdam verileri. www.tuik.gov.tr
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Türköz, Y. (1999). İşe ve kuruma yönelik tutum hangi boyutlarda ölçülmektedir? *Modern Hastane Yönetimi*, 3(5): 25-27.
- Tüzün, Z. (1997). Life events, depression, social support systems, reasons for living and suicide probability among university students. The Degree of Master. Department of Psychology. The Middle East Technical University.
- Triestman, D. (2004). Work-family conflict and life satisfaction in female graduate students: testing mediating and moderating hypotheses. <https://drum.lib.umd.edu/handle/1903/1702?show=full>
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (ikili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3): 1-8.
- Uygur, S.S. (2018). Yaşam doyumunun yordanmasında kendini açma ve sosyal desteğin rolü. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 2(1): 16-33.
- Uysal, B. (2007). Work-family conflict and its relation to organizational outcomes and an application in banking sector. Yayınlanmamış yüksek lisans tez çalışması. Marmara Üniversitesi. İstanbul.

- Van-Scotter, J. R., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-535. doi: 10.1037/0021-9010.85.4.526
- Wagsworth, L. and Owens, P. (2007). The Effects of Social Support on Work–Family Enhancement and Work–Family Conflict in the Public Sector. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x>
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 108-130.
- Wierda-Boer, H. H., Gerris, J. R. and Vermulst, A. A. (2009). Managing multiple roles: Personality, stress and work-family interference in dual-earner couples. *Journal of Individual Differences*, 30(1): 6-19.
- Wong, K. and Kwong, K. (2013). Least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24: 1-32.
- Yaşar, M. ve Kızıltepe, G. Uyanık, Ö. Özşüer S., Kandır, A. ve Aslan, V. (2014). Afyonkarahisar İli'nde zorunlu ikamet eden sığınmacı kadınların sosyal destek algılarının incelenmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33): 9-27.
- Yavuzer, Y. Albayrak, G. ve Keldal, G. (2018). Üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile depresyon düzeyleri arasındaki ilişki: Problem çözme becerilerinin aracılık etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1): 242-255.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 33-49.
- Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında algılanan rol çatışması ve belirsizliği ve iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2017). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 89-114.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İmgelem Dergisi*, 2(2-Temmuz): 59-79

- Yılmaz, T. ve Şahin, N.H. (2008). İş-aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri. *İstanbul Üniv., Florence Nightingale Dergisi*, 16(63): 188-194.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M.E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Turkish Journal of Police Studies*, 13(3): 1-18.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin analizi: teknisyenlere yönelik bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1-2): 17-23.
- Zhang, J. and Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1): 89-103.
- Zın, R. (2006). The relationships between family and career-related factors and organizational commitment: a Malaysian case. *The Business Review*, 5(2): 117-121.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

ANKET FORMU	
Anket Birinci Bölüm Aşağıda yer alan sorular kendiniz ve işinizle ilgili sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik konuları kapsamaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatle okuyup size en uygun cevap seçeneklerini işaretleyerek sorulara yanıt veriniz. İsim yazmayınız.	
1. Medeni durumunuz. () Bekâr () Evli () Boşanmış/Ayrı yaşıyor () Dul/Eşi vefat etmiş	
2-Yaşınız. () 20 yaş altı () 40-49 yaş () 21-29 yaş () 50-55 yaş ve üzeri () 30-39 yaş	
3.Çocuğunuz var mı? () Evet () Hayır	
4-a. Cevabınız evet ise aşağıdaki bilgileri doldurabilir misiniz? () 1 () 2 () 3 () 4 ve üzeri	
5. Eşinizin Çalışma Durumu. () Çalışmıyor () Çalışıyor	
6.Evinizde kimlerle birlikte yaşamaktasınız? () Yalnız () Anne/baba,kardeş () Eşimle () Çocuğumla/çocuklarımla () Eşim ve çocuğumla/çocuklarımla () Eşim ve aile büyükleri (anne/baba/kayınvalide/kayınpeder) ile birlikte () Diğer - Lütfen belirtiniz.....	
7.Eğitim durumunuz. () İlkokul mezunu () Yüksek lisan mezunu () Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Yüksekokul mezunu () Lisans mezunu	
8.Çalıştığınız bölüm () İdari (Yönetim) () Üretim () Diğer lütfen belirtiniz.....	
9. Çalışma statünüz. () Kadrolu () Sözleşmeli () Diğer - lütfen belirtiniz.....	

Lütfen Arka Sayfayı Çevirin

10.Kaç yıldır çalışma hayatının içerisindeyiz?

- 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

11. Bu işletmede haftada kaç gün ve ortalama günde kaç saat çalışmaktasınız?

- 5 günden az ve günde ortalama.....saat
 5 gün ve günde ortalama.....saat
 6 gün ve günde ortalama.....saat
 7 gün ve günde ortalama.....saat

12. Bu işletmedeki çalışma saatlerinizin düzeni nasıldır?

- Her zaman aynı olmak üzere sabit
 Koşullara göre değişken
 Diğer - lütfen belirtiniz.

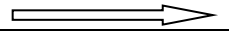
13.Evinize giren aylık toplam gelir ne kadardır?

- 1000 - 1699 TL 4700 - 5699 TL
 1700-2699 TL 5700 - 6699 TL
 2700 - 3699 TL 6700 - 7699 TL
 3700 - 4699 TL 7700 – daha fazla

14. Ekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Alt seviye Orta Seviye Orta-üst seviye Üst Seviye
 Alt - orta seviye

Lütfen Arka Sayfayı Çevirin



İKİNCİ BÖLÜM

S.No.	Aşağıdaki önermelerden sizin durumunuza en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle katılıyorum
1	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan var.					
2	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan var.					
3	Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.					
4	İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım.					
5	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan var.					
6	Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.					
7	İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.					
8	Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.					
9	Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.					
10	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren insan var.					
11	Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.					
12	Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.					

Lütfen Arka Sayfayı Çevirin 

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1.	2.	3.	4.	5.
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

Lütfen aşağıdaki soruları ölçeğe göre doldurunuz

S.No.		1.	2.	3.	4.	5.
	Aşağıdaki önermelerden sizin durumunuza en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.					
İAYÇ 1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
İAYÇ 2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
İAYÇ 3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
İAYÇ 4	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					
İAYÇ 5	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
AİYÇ 1	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.					
AİYÇ 2	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.					
AİYÇ 3	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
AİYÇ 4	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.					
AİYÇ 5	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.					
İŞD 1	İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.					
İŞD 2	İşimden heyecan duyuyorum.					
İŞD 3	İşimi yaparken, gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.					
İŞD 4	Bu işyerinde uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.					

İŞD 5	İşimde kendimi mutlu hissediyorum.					
YD 1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.					
YD 2	Hayatımdan memnunum.					
YD 3	Hayat şartlarım mükemmel.					
YD 4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
YD 5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.					